

---

**desarrollo productivo**

**C**apacitación laboral para las  
pyme: una mirada a los programas  
de formación para jóvenes en Chile

Rolando Poblete Melis



NACIONES UNIDAS

**C E P A L**

**Red de Reestructuración Productiva**  
División de Desarrollo Productivo y Empresarial

Santiago de Chile, febrero de 2004



Este documento fue preparado por el señor Rolando Poblete Melis, consultor de la Unidad de Desarrollo Industrial y Tecnológico de la División de Desarrollo Productivo y Empresarial de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en el marco del proyecto conjunto CEPAL/GTZ “Políticas para mejorar la calidad, eficiencia y la relevancia del entrenamiento profesional en América Latina y el Caribe. Fase II.” (GER/02/063).

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

ISSN impreso 1020-5179

ISSN electrónico 1680-8754

ISBN: 92-1-322352-8

LC/L.2076-P

N° de venta: S.04.II.G.19

Copyright © Naciones Unidas, febrero de 2004. Todos los derechos reservados

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. Las pyme y su importancia en el desarrollo económico</b> .....	9
A. Algunos indicadores sobre las pyme .....	10
B. Los programas de capacitación en Chile .....	14
<b>II. El programa de formación en oficios para jóvenes de escasos recursos</b> .....	21
A. La experiencia del programa especial de Formación en Oficios para jóvenes de escasos recursos ( FORJAR) y su desempeño en los programas de capacitación .....	23
B. La Fundación Romanos XII y el proceso de formación por competencias .....	26
<b>III. Sugerencias de políticas y estrategias de acción</b> .....	31
A. Las habilidades básicas.....	31
B. Las competencias sociolaborales.....	33
C. Formación técnica .....	33
<b>IV. Síntesis y comentarios finales</b> .....	35
<b>Bibliografía</b> .....	39
<b>Serie Desarrollo productivo: números publicados</b> .....	41

## Índice de cuadros

Cuadro 1	Volumen de ventas anuales .....	10
Cuadro 2	Número de empresas según tamaño .....	11
Cuadro 3	Empleo (número de trabajadores) y porcentajes de variación entre el primer semestre de 2000 y el primer semestre de 2001, por tamaño y sectores económicos .....	12
Cuadro 4	Resumen empleo (número de trabajadores) y porcentaje de variación entre el primer semestre de 2000 y el primer semestre del año 2001, por tamaño y según sectores económicos.....	12
Cuadro 5	Ventas (miles de UF) 1/2000 .....	13
Cuadro 6	Número de trabajadores capacitados por la franquicia tributaria, 1998-2002.....	16
Cuadro 7	Fuerza de trabajo ocupada capacitada entre los años 1998-2000 (en porcentajes) ....	17
Cuadro 8	Número de alumnos, cursos y presupuesto .....	24
Cuadro 9	Información relativa al rendimiento de los cursos de las Fundaciones de FORJAR.....	26

---

## Resumen

---

En este documento se aborda la importancia de las pequeñas y medianas empresas y la necesidad de potenciar ciertos factores para equiparar los niveles productivos de estas unidades con aquellos que presentan las grandes empresas.

Uno de esos elementos es la capacitación y formación de recursos humanos, en el entendido que al mejorar las habilidades y competencias para el trabajo, se está dando un paso hacia el incremento de la productividad.

Se examina el comportamiento del sistema chileno de capacitación y se pone el énfasis en los programas sociales, especialmente el de formación de oficios para jóvenes de escasos recursos, debido a la vulnerabilidad y falta de calificación que afecta a este segmento de la población.

Por último, se analizan las metodologías de trabajo de uno de los organismos ejecutores, en función del éxito obtenido en términos de empleo y satisfacción de los empresarios y los propios jóvenes capacitados.



## Introducción

---

Las pequeñas y medianas empresas son las unidades productivas que mayor cantidad de trabajadores emplean en Chile. Si a ello se suma el aporte de las microempresas las cifras son todavía más considerables.

Sin embargo, la importancia de las pyme no se condice con un rol protagónico en cuanto a indicadores económicos como ventas, exportaciones y otros, cediendo ese espacio a las grandes empresas. Una de las estrategias para suplir esa situación y aumentar la capacidad productiva de las pyme es a través de programas de capacitación en diversos temas relacionados con el desarrollo de tales unidades.

El Estado, a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), ha buscado potenciar, a través del beneficio de la franquicia tributaria, la capacitación de recursos humanos para que todas las empresas hagan esfuerzos en el perfeccionamiento de su personal. Sin embargo, los niveles de capacitación siguen siendo bajos y por lo general restringidos a la inversión pública.

De entre los grupos de la población más vulnerables, destacan los jóvenes debido a la tasa de desocupación (el doble que el resto de la población) y al alto número de jóvenes (más del 40%) que no poseen alguna certificación o habilitación para desempeñarse en un determinado oficio.

El SENCE ha establecido una serie de programas sociales con el fin de entregar capacitación a quienes se encuentren cesantes o subempleados. Dentro de tales estrategias se inscribe el Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos, cuya ejecución está encargada a organizaciones y organismos capacitadores sin fines de lucro.

Una de las asociaciones gremiales que destaca por los niveles de éxito alcanzado en el proceso de formación de jóvenes es FORJAR, organización que reúne a un conjunto de fundaciones que se desempeñan en la capacitación de jóvenes vulnerables.

El documento que se presenta a continuación intenta recoger la experiencia para capacitar de estas fundaciones y exponer las que serían las razones del éxito, en términos de empleo, metodologías de enseñanza y otros temas de interés. La idea es discutir la importancia del modelo de formación por competencias y su utilidad para la formación, no sólo de jóvenes sino de todos los trabajadores que buscan capacitarse.

La información desarrollada en el texto ha sido obtenida a través de diversas fuentes bibliográficas y de visitas a la Fundación Romanos XII para conocer en terreno su experiencia capacitadora. Se agradece especialmente a Vladimir Orellana y Cristina Pulgar de la Fundación Romanos XII por su gran voluntad para entregar parte de la información contenida en este documento.

## I. Las pyme y su importancia en el desarrollo económico

---

Actualmente, nadie podría discutir acerca del valor real de las pequeñas y medianas empresas para el desarrollo de las economías de la región y, menos aún, sobre su capacidad de absorción de empleo. De hecho, las políticas que los ministerios del ramo vienen impulsando, tanto en América Latina como en Chile, apuntan a facilitar el desarrollo de ese sector específico y equiparar su participación en ventas, exportaciones y otros espacios comerciales respecto del que presentan las grandes empresas.

En Chile, las pyme han tenido un crecimiento sostenido desde la década del noventa en adelante. Al realizar un corte analítico en ese período se está dando un paso hacia el reconocimiento de un ordenamiento que si bien sienta sus bases en los últimos años de la década anterior, adquiere su plena vigencia a partir del nuevo escenario político y económico del país que se vive con la llegada de los gobiernos democráticos. El Programa Nacional para el Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa de 1991, representa, según Labarca (1997), un cambio en comparación con la mirada que la dictadura mantuvo hacia el tema, en la medida en que no consideraba un enfoque específico para las unidades productivas de tamaño menor.

Se sostiene que el período 1989-1997 es especialmente fructífero para el desarrollo económico del país en general y de las pyme en particular. En efecto, tal etapa está caracterizada por un ciclo de crecimiento sostenido del PIB con tasas promedio anuales de 7,7%, y por la expansión progresiva de las pyme en sectores productivos significativos para el país (Alarcón y Stumpo, 2002).

Lo que ocurre en el período inmediatamente posterior, marcado por una caída de las tasas de crecimiento que repercute en los indicadores generales y de participación de las pyme en la economía, determina una disminución de las unidades productivas pequeñas y medianas, situación que, sin embargo, no anula el valor de estas empresas si se consideran temas como el empleo.

Los análisis y los estudios realizados en la región, y en Chile específicamente, muestran que la importancia de las pyme en cuanto a su capacidad de absorción de empleo no se condice con un rol protagónico en cuanto a productividad, cediendo ese espacio a las grandes empresas. De ahí que se afirma que el tema de la capacitación es relevante si se considera, precisamente, que el factor trabajo tiene un enorme potencial de incrementar la productividad en las industrias de menor tamaño en la región (Labarca, 1998).

A continuación, se analizan algunas cifras y cuadros estadísticos de variables tendientes a mostrar la importancia y potencialidad de las pyme para el desarrollo económico de Chile, la variación de algunos indicadores y, luego, la necesidad de profundizar los procesos de capacitación en la medida en que son la herramienta precisa (entre otras) que puede aportar, dada la importancia del sector, a concretar mejoras en la producción. En tal sentido, se consideran también algunas cifras en torno al funcionamiento de la capacitación a nivel nacional.

## A. Algunos indicadores sobre las pyme

Un tema previo al análisis mismo sobre el rendimiento de las pyme, es el que dice relación con los criterios operacionales utilizados para definir a este segmento. De hecho, no existe un criterio único en las instituciones que abordan estas cuestiones, es así que, por ejemplo, el Ministerio de Economía establece como criterio el monto de las ventas, mientras que el Ministerio de Planificación Nacional utiliza el número de trabajadores por unidad. Por otro lado, Labarca (1998) siguiendo a Ramos, propone clasificar las empresas en dos categorías principales: las que cotizan en la bolsa, que son las que pueden acceder al capital financiero, y las que no lo hacen. La discusión sobre estas cuestiones demuestra que existen múltiples visiones sobre el tema y que incluso, para el estudio de las pyme, se puede hacer un cruce de datos que permita una perspectiva más amplia sobre los fenómenos en cuestión. Sea de ello lo que fuere, la mirada oficial en Chile considera dos criterios según se indica.

El primero, es a través de fijar el volumen de ventas anuales (véase el cuadro 1). Las razones que justifican la utilización de esa variable radican en que entrega una medida cercana del nivel de actividad desarrollado por cada empresa y su potencial acceso al sistema financiero, tecnología y capacitación. Las subdivisiones por estratos se efectúan según la definición de tamaño de empresas que la CORFO emplea en la actualidad en sus programas de apoyo a las pyme.

**Cuadro 1**  
**CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS SEGÚN VOLUMEN DE VENTAS ANUALES**

Tamaño	Valor ventas anuales en unidades de fomento
Microempresa	Menos de 2.400
Pequeña Empresa	De 2.401 a 25.000
Mediana Empresa	De 25.001 a 100.000
Gran Empresa	Más de 100.001

**Fuente:** CORFO, definición de tamaño de empresas, programa pyme.

El segundo criterio, considera el número de empleados. Así, la microempresa es aquella unidad productiva que emplea entre 1 y 4 personas; las pequeñas empresas ocupan entre 5 y 49 personas; y, las medianas entre 50 y 199 trabajadores.

Cuadro 2

NÚMERO DE EMPRESAS SEGÚN TAMAÑO 1994-1997				
TAMAÑO	1994	1995	1996	1997
Micro	404.599	406.371	423.319	432.431
Pequeña	71.984	75.570	77.796	78.805
Mediana	9.549	10.260	10.721	10.870
pyme (pequeña + mediana)	81.633	85.830	88.519	89.675
Grande	4.054	4.388	4.870	4.814
TOTAL	490.286	498.589	516.508	526.920

Fuente: CORFO, sobre la base de información del Servicio de Impuestos Internos (SII).

El cuadro 2 informa sobre el número de empresas en Chile y su variación entre los años 1994-1997. Durante ese período, caracterizado como se indicó anteriormente por tasas de crecimiento anuales del 7,7% y por la expansión progresiva de las pyme en diversos sectores productivos, todos los tipos de unidades presentan una variación positiva.

Al realizar un análisis por tipo de unidad en el período comprendido entre 1997-2000, se puede constatar que las variaciones respecto del año 1997 arrojan disminuciones en los tipos de empresas consideradas. En efecto, las unidades productivas disminuyen su número, afectadas por la crisis económica de turno. Sin embargo, y de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas (INE), los porcentajes de participación por unidad dentro del total de empresas en Chile, se mantienen más o menos estables, y son los siguientes: 81,2% correspondientes a microempresas; 17,6% son pyme y, 1,2% corresponden a grandes empresas.<sup>1</sup>

Con relación a la capacidad de absorción de empleo, las pyme representan alrededor del 50% de la ocupación del país (Alarcón y Stumpo, 2002), y si a esa cifra se suma el valor que aportan las microempresas, el total de ocupación de todas las unidades productivas sería más o menos de 90%, distribuido en diversos rubros. Ahora bien, entre los años 2000 y 2001, se produce una disminución de las cifras de empleo de las microempresas y las pyme en todos los sectores económicos, a excepción de los servicios de utilidad pública.

<sup>1</sup> El criterio utilizado por el INE ha sido el mismo a partir del cual construye sus datos la CORFO, vale decir, información del Servicio de Impuestos Internos (SII). Para profundizar esta información Cfr. INE (2002), Primera Encuesta Semestral de las Microempresas y Tercera de las Empresas Pequeñas y Medianas, INE, Santiago.

Cuadro 3

**EMPLEO (NÚMERO DE TRABAJADORES) Y PORCENTAJES DE VARIACIÓN ENTRE EL PRIMER SEMESTRE DE 2000 Y EL PRIMER SEMESTRE DE 2001, POR TAMAÑO SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS**

Tamaño	Micro			Pequeñas			Medianas		
	Primer Semestre 2000	Primer Semestre 2001	Variación	Primer Semestre 2000	Primer Semestre 2001	Variación	Primer Semestre 2000	Primer Semestre 2001	Variación
Minería	4,7	3,8	-19,1	9,6	9,1	-5,2	33,8	32,7	-3,3
Industria	3,2	3,1	-3,1	11,1	11,3	1,8	41,0	39,9	-2,7
E.G.A.	2,3	2,3	0,0	6,2	6,5	4,8	31,9	31,9	0,0
Construcción	4,1	4,2	2,4	15,2	15,0	-1,3	57,6	53,6	-6,9
C. Menor	1,2	1,2	0,0	4,1	4,1	0,0	17,5	16,8	-4,0
Restaurant	3,7	3,7	0,0	13,8	14,2	2,9	60,9	55,3	-9,2
Transporte	2,4	2,2	-8,3	9,6	9,1	-5,2	33,1	35,6	7,6
Total	2,2	2,0	-9,1	8,1	8,1	0,0	30,7	29,9	-2,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

Cuadro 4

**RESUMEN EMPLEO (NÚMERO DE TRABAJADORES) Y PORCENTAJE DE VARIACIÓN ENTRE EL PRIMER SEMESTRE DE 2000 Y EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2001, POR TAMAÑO Y SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS**

SECTOR	TOTAL SECTOR MIPYME		
	Primer Semestre 2000	Primer Semestre 2001	Porcentaje Variación
Minería	7.801	7.201	-7,7
Industria	205.821	203.996	-0,9
E.G.A.	3.427	3.480	1,5
Construcción	169.024	163.977	-3,0
Comercio Mayor	90.321	88.574	-1,9
Comercio Menor	171.311	167.097	-2,5
Restaurante	77.455	77.150	-0,4
Transporte	126.416	121.945	-3,5
Total	851.574	833.421	-2,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Si bien las reducciones en las cifras de empleo afectan a todas las unidades productivas de los sectores económicos, que se muestran en los cuadros 3 y 4, el estrato que presenta mayores bajas es la microempresa, mientras que el número de trabajadores en las pyme disminuye sólo en forma parcial. Aún así, los porcentajes respecto del valor total de ocupación de las mipyme siguen siendo importantes.

Otra de las variables a considerar para realizar el análisis de las pyme es la cantidad de ventas anuales. Según se indica en el cuadro 5 las grandes empresas representan cerca del 80% del total de ventas de todas las unidades productivas. Por otro lado, las microempresas marcan una presencia muy poco significativa (3%) si se comprara con el valor antes señalado. El total de las pyme (17%) se desglosa en 9%, correspondiente a las medianas, y 8% a las pequeñas. En ambos casos la brecha es demasiado grande respecto de las unidades de mayor tamaño.

**Cuadro 5**  
**VENTAS PRIMER SEMESTRE 2000**

(Miles de UF)

	Ventas anuales		
	1.000 UF	Porcentaje	UF/Empresas
Sin ventas	----	----	X < 1UF
Micro Empresa	134.800.7	3,0	474.9
PYME	785.886.1	17,4	12.812.6
Grandes	3.599.512.9	79,6	858.048.4
Total	4.520.199.7	100,0	12.937.5

**Fuente:** INE, sobre la base de la información del Servicio de Impuestos Internos

Si se toman en cuenta otras variables, como el nivel de exportaciones, nuevamente se observa que las mipyme tienen un nivel ínfimo de participación. Según el INE (2002), el 4,5% de estas empresas exportaron y el valor exportado representó alrededor del 3,5% de sus ventas totales, el resto, más del 95%, se concretan en el mercado nacional.

Sin embargo, existe una diferencia entre las medianas y las pequeñas empresas. En efecto, las primeras exportaron dos veces más que las segundas, llegando a representar cerca del 5% de las exportaciones chilenas.

Los datos expuestos indican que tanto las microempresas como las pyme tienen una importancia fundamental, sobre todo en función de su número que, en rigor, alcanza al 99,3 % del total de unidades productivas, influyendo directamente en los niveles de ocupación del país. Pero el hecho de ocupar un lugar destacado bajo ese criterio, no se condice con la cantidad de ventas anuales que realizan, cediendo ese rol a las grandes empresas abarcan aproximadamente el 80% del total de ventas de las unidades productivas. Es decir, las mipyme presentan problemas de carácter productivo que se traducen en deficientes indicadores económicos.

Las explicaciones para tal situación radican en diversos factores de orden económico, financiero, acceso a la información en todos los niveles, desarrollo tecnológico, capacitación y otros. Organismos como FUNDES han hecho recomendaciones tendientes a promover la competencia, facilitar el crédito a largo plazo, reducir el número y la duración de los trámites, apoyar la tecnificación de las asociaciones gremiales, desarrollar los recursos humanos y acelerar el acceso a tecnologías de información de las pequeñas y medianas empresas en Chile.

Por su parte, las políticas de apoyo que los sucesivos gobiernos democráticos han implementado se organizan para responder a las necesidades de las pyme en diversos niveles. Los programas de ayuda han nacido de diagnósticos sobre la situación específica de las pyme que señalan problemas concretos de ese sector para acceder a los mercados de factores y servicios. El Programa de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa considera distintos espacios de trabajo y compromete a organismos técnicos, públicos y privados, capaces de prestar asesorías que funcionan bajo la supervisión de la CORFO. Las áreas prioritarias del programa son: financiamiento, que incluye programas de crédito, programas de cuasi capital y programas de subsidios; asistencia técnica; desarrollo tecnológico; capacitación; fomento a la exportación; y, asociatividad.

Si bien todos los aspectos señalados son importantes, el factor capacitación y formación de recursos humanos es determinante en la medida en que es una herramienta que facilita el aumento de la productividad de las empresas a través de mayores y mejores rendimientos de sus trabajadores, otorgando además un valor agregado a los esfuerzos de este último grupo. A continuación, se exponen algunos temas relacionados con el proceso de desarrollo y capacitación de recursos humanos en Chile como uno de los elementos centrales que requieren ser potenciados con el fin de cumplir con el objetivo de mejorar el rendimiento del sector pyme.

## B. Los programas de capacitación en Chile

En el año 1997 se aprobó un nuevo estatuto sobre capacitación y empleo que introduce algunas modificaciones e instrumentos respecto de aquel que regía anteriormente. El objetivo del nuevo estatuto es modernizar y fortalecer todo el sistema nacional de capacitación, promoviendo transformaciones en eficacia y eficiencia, relaciones laborales al interior de las empresas y la promoción de la equidad. Para ello prioriza algunas áreas de trabajo como el desarrollo de las aptitudes y grados de conocimiento de los trabajadores para permitirles mejores oportunidades de vida y laborales y, a la vez, incrementar la productividad nacional, a través de la adaptación a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.

Las formas para capacitar que poseen las empresas, a través del beneficio de la franquicia tributaria, son tres: capacitación directa, capacitación con organismos capacitadores autorizados (OTEC) y capacitación a través de organismos técnicos intermedios de capacitación (OTIC). En todos los casos se entiende que el beneficiario es el trabajador.

La capacitación directa implica que es la propia empresa la que organiza y desarrolla los procesos de capacitación de sus trabajadores a través de la contratación de personal especializado o utilizando los recursos humanos propios. El requisito para acceder al beneficio de la franquicia tributaria es cumplir con una serie de acciones tendientes a la comunicación e información de los cursos al SENCE.

Por su parte, la capacitación a través de organismos técnicos (OTEC) supone acudir a instituciones autorizadas por el SENCE para dar servicios de capacitación. Entre otras se encuentran los institutos profesionales, instituciones privadas, los centros de formación técnica y algunas universidades, las que pueden ser contratadas directamente por las empresas. Los OTEC ofrecen numerosas alternativas de cursos de capacitación, orientadas a promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, con el fin de aumentar su productividad o su nivel de empleo. El SENCE espera que los cursos desarrollados por los OTEC respondan a las necesidades específicas de capacitación en función de los puestos de trabajo, manteniendo criterios de relevancia, pertinencia, coherencia interna y viabilidad. Según cifras del SENCE, la capacitación a través de OTEC sigue siendo la alternativa más utilizada por las empresas: de los más de 500 000 trabajadores capacitados en el año 1999, cerca del 85% lo hicieron a través de esta vía.

Por último, los OTIC son organismos reconocidos por el SENCE, agrupados sectorial o regionalmente, que prestan asesorías y apoyo técnico a las empresas. Uno de los objetivos de los OTIC es administrar los recursos destinados a la capacitación que las empresas les entregan y promover, organizar y supervisar programas de capacitación y asistencia técnica para el desarrollo de recursos humanos. El trabajo de los OTIC, debido a su imposibilidad para impartir o ejecutar cursos directamente, es servir de nexo entre las empresas y los organismos técnicos de capacitación. En el año 1991 existían cinco OTIC, mientras que en el año 1999 eran 12, situación que demuestra que éstos han ganado un espacio que ha sido reconocido por las empresas que utilizan sus servicios a la hora de capacitar a su personal: los servicios de intermediación de los OTIC han pasado de 20 108 a 220 988 trabajadores en menos de 8 años, es decir, han aumentado su cobertura en 10 veces (Irigoin, 2002).

Las empresas que contraten servicios de capacitación bajo estas modalidades están sujetas a un beneficio de franquicia tributaria; éste se traduce en el descuento de su tributación en primera categoría de hasta el 1% del gasto en remuneraciones, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en el estatuto de capacitación y empleo.

Como sostiene Jara (2002), conceptualmente hablando es posible afirmar que la franquicia tributaria constituye el precio que el Estado está dispuesto a pagar a los empresarios para que éstos capaciten a sus trabajadores. Bajo esos criterios, se entiende que el subsidio es mayor para aquellos

trabajadores que perciben menores remuneraciones, así el Estado está dando un paso hacia la equidad a través de la focalización de los gastos.

Existen diversas formas de acceso a la franquicia tributaria para las empresas interesadas en invertir en capacitación de sus recursos humanos. En primer lugar, según se establece en la normativa aludida, si la remuneración mensual de un trabajador es menor a 25 UTM (\$650.000) el porcentaje que la empresa debe financiar es cero; si la remuneración mensual es mayor de 25 UTM y menor que 50, el porcentaje que corresponde pagar a la empresa es del 50%; finalmente, si la remuneración mensual de un trabajador es mayor que 50 UTM, el porcentaje que la empresa deberá financiar es de 85%.

El estatuto contempla también un 20% de subsidio adicional para programas de capacitación concertada entre empresarios y trabajadores, esto con el fin de promover mejores relaciones laborales al interior de la empresa. Sin embargo, esta modalidad no ha tenido el rendimiento esperado: el 36% de los trabajadores capacitados durante 1999 provenían de empresas que declaraban tener comités bipartitos, pero sólo un 9,5% de ellos accedió a la capacitación a través de planes concordados entre empresarios y trabajadores (Irigoin, 2002).

Por último, hay algunos mecanismos que permiten a empresas que presentan remuneraciones bajas acogerse al beneficio de la franquicia tributaria con el fin de estimular la capacitación de sus trabajadores.

Los objetivos a los cuales apuntan estos elementos tienen relación con el interés del Estado de potenciar los procesos de capacitación laboral, en el entendido que la formación de recursos humanos es uno de los aspectos centrales para lograr aumentos significativos en la producción y el crecimiento de las empresas en general. De ahí, que en el año 2001 se aprobó una serie de cambios sobre capacitación en la legislación laboral (Ley 19.765, del 2 de noviembre de 2001), tendientes a aumentar la cobertura del sistema de la franquicia tributaria y a mejorar ciertas líneas de acción relacionadas con el fondo nacional de capacitación (Jara, 2002). Esas son:<sup>2</sup>

a) Nivelación de estudios básicos y medios para trabajadores: la franquicia se hace extensiva para la nivelación de estudios básicos y medios para los trabajadores que no completaron su educación en el sistema escolar. Además, para aquellos que habiendo terminado su educación básica o media hayan perdido su capacidad lectoescritora y aritmética, se contempla la posibilidad de financiamiento con el fin de recuperar tales competencias.

b) Acceso de los discapacitados a la capacitación laboral: las empresas pueden acceder a un subsidio para la capacitación de sus trabajadores, administradores o gerentes que presenten discapacidades y que cumplan con los requisitos establecidos en los servicios de salud y se encuentren inscritos en el registro nacional de la discapacidad.

c) Capacitación en tecnologías de información y comunicaciones: a través de la modificación a la ley se establece una nueva línea de trabajo destinada a financiar la capacitación de trabajadores en tecnologías de información y comunicación. El énfasis estará puesto en el desarrollo de competencias relacionadas con Internet o la denominación que la reemplace. Esta modalidad está orientada a trabajadores, administradores o gerentes de empresas cuyas ventas o servicios anuales no excedan el equivalente a 13.000 UTM.

d) Capacitación de dirigentes sindicales: a través de la franquicia tributaria se permite la capacitación de dirigentes sindicales en aquellas competencias y actividades destinadas a desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimiento, necesarios para el ejercicio de sus funciones.

e) Aumento en los plazos de ejecución de los cursos de capacitación: cuando las empresas pretenden despedir trabajadores, se permite aumentar hasta cinco meses el plazo para la ejecución

---

<sup>2</sup> Cfr. Ley 19.765 / 2 Noviembre 2001.

de los cursos de capacitación. Esto implica que las acciones de capacitación que las empresas efectúen para sus ex-trabajadores, podrán exceder hasta cinco meses la vigencia de la respectiva relación laboral, siempre y cuando la última remuneración del ex-trabajador no exceda del equivalente a 25 UTM.

Asimismo, el SENCE, en el marco de su política de promover y favorecer a los sectores sociales con menos oportunidades, y a quienes se encuentren cesantes, ha establecido una serie de programas sociales que buscan desarrollar algunas competencias y cursos específicos. Dentro del programa nacional de becas, se permite la participación de organismos capacitadores bajo dos modalidades (en todos los casos, los cursos son totalmente gratuitos, los beneficiarios disponen de un subsidio de movilización y colación y un seguro de accidentes). La primera, es una licitación pública, en la que pueden integrarse todos los organismos reconocidos por el SENCE; bajo esta modalidad, se licitan los siguientes programas: programa nacional de capacitación; programa mujeres jefas de hogar; y, programa de capacitación laboral de jóvenes “Chile Joven.” Tanto el programa nacional de capacitación como el de “Chile Joven” contemplan una fase lectiva que consiste en la capacitación en un oficio y en un módulo de formación para el trabajo, además de una fase de experiencia laboral en una empresa, a través de una práctica laboral o contrato de trabajo.

Además, dentro del programa “Chile Joven”, destaca la promoción del aprendizaje alternado como modalidad formativa, esto es, una metodología que combina el aprendizaje en el aula en un organismo capacitador con el entrenamiento práctico en una empresa. Para los jóvenes cabe la posibilidad de incorporarse a la empresa mediante contratos de aprendizaje o contratos de trabajo a plazo fijo. La primera parte, *plan de enseñanza relacionada* se desarrolla en el organismo capacitador y tiene una duración de aproximadamente 360 horas cronológicas, y la segunda parte, *plan de entrenamiento en la empresa*, tiene una extensión de entre 6 y 12 meses.

Los beneficios que reciben los jóvenes participantes del programa comprenden el financiamiento gratuito del plan de enseñanza, cofinanciamiento de un ingreso mínimo mensual por alumno (el SENCE aporta el 40% de ese monto y la empresa el 60% restante), y maestros guías para cada participante capacitado por el programa.

La segunda modalidad es a través de una licitación privada. En este caso, los organismos técnicos considerados para la ejecución de los cursos son invitados por el SENCE. Los programas que se ofrecen son los siguientes: programa de becas en capacitación en gestión para pequeños productores agrícolas; programa de becas para el sector agrícola; programa de becas para el sector pesquero artesanal; programa de becas de capacitación para el sector pesquero y tripulantes eventuales; programa de becas para el sector portuarios eventuales; programa de apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad; programa de becas para la zona austral; y, programa de reinserción laboral.

En cuanto a las cifras generales del sistema de capacitación en Chile bajo la modalidad de la franquicia tributaria, diversos estudios muestran algunos indicadores de interés. Por ejemplo, en cuanto al número de trabajadores capacitados en el año 2002, se calcula que aproximadamente fueron 846 870, cifra que muestra un aumento sostenido si se compara desde el año 1998 en adelante.

**Cuadro 6**

**NÚMERO DE TRABAJADORES CAPACITADOS POR LA FRANQUICIA TRIBUTARIA, 1998-2002**

Distribución Regional/Año	1998	1999	2000	2001	2002	Porcentaje variación periodo
R. Metropolitana	262.831	265.573	327.034	377.099	423.692	61
Otras regiones	213.605	238.863	293.201	378.981	423.178	98
Total País	476.436	504.436	620.235	756.080	846.870	78

Fuente: Sobre la base de datos del SENCE, 2003

El cuadro 6 muestra el total de trabajadores capacitados entre el período 1998-2002. Además del importante aumento registrado en ese lapso de tiempo en todo el país, destaca el hecho que la región metropolitana concentra la mayor participación en el número de capacitados en todos los años, llegando el 2002 a representar un poco más del 50% del total nacional. Por el contrario, la región que menor cantidad de trabajadores capacitados presenta en el mismo año es la XI, con sólo 2 987. Así mismo, del total de la inversión realizada<sup>3</sup> se calcula que un 72,1% corresponde a inversión pública, mientras que un 27,9% corresponde a inversión privada (Irigoin, 2002).

En cuanto a la distribución por género, los hombres resultan ser más beneficiados que las mujeres, representando un 79,9% del total en tanto que las mujeres corresponden sólo a un 20,1% (Jara, 2002), situación que no guarda relación con el hecho que más de un tercio de la mano de obra ocupada del país sean mujeres. Esto demuestra un grado de inequidad en torno al acceso de las mujeres a este subsidio lo que exige proponer estrategias de acción destinadas a la superación de tal situación.

Pese al aumento sostenido de trabajadores capacitados desde el año 1998 en adelante, el porcentaje de personas ocupadas que se capacitan anualmente sigue siendo bajo, situación que se agrava al mirar la ocurrencia por sectores económicos. En efecto, al analizar las situaciones específicas es posible apreciar que la mayor incidencia de capacitación en el año 2000 se ubica en la minería, mientras que el sector que menos capacita es la agricultura.

**Cuadro 7**  
**FUERZA DE TRABAJO OCUPADA QUE SE CAPACITÓ ENTRE LOS**  
**AÑOS 1998-2000**  
*(en porcentajes)*

Sectores de Actividad Económica/Año	1998	1999	2000
Agricultura	2,3	3,1	4,0
Minería	40,8	34,1	62,5
Industria	10,7	12,6	14,3
Energía	43,1	54,6	55,9
Construcción	5,3	5,3	7,1
Comercio	7,6	8,2	10,0
Transporte	1,1	10,5	14,0
Finanzas	26,2	27,7	29,3
Servicios estatales	3,6	4,4	5,7
Total	8,4	9,3	11,5

**Fuente:** Jara, 2002, a base de datos del SENCE e INE.

Sin embargo, en todos los casos, se observa un crecimiento del porcentaje de trabajadores capacitados, a excepción del caso de la minería el año 1999, situación que se corrige durante el 2000, y el sector comercio también durante 1999 período en que el porcentaje se mantiene estable respecto del año anterior.

Los sectores más intensivos en mano de obra (agricultura y construcción) son los que menos personal capacitan, mientras que los sectores menos intensivos en mano de obra realizan un gasto de hasta veinte veces más. Respecto de la agricultura, tanto el SENCE como el INDAP están promoviendo una serie de programas de capacitación con el fin de insertar a los pequeños agricultores a los circuitos de mercado a nivel nacional e internacional, y a la adaptación de los sistemas productivos de acuerdo a conceptos innovadores como “buenas prácticas agrícolas”. Otros temas de interés son el crecimiento de sectores como transporte y el porcentaje de personal capacitado en finanzas. En tal sentido, este es un sector que ha estado sometido a procesos de modernización, sobre todo lo relacionado con la banca, los seguros y las administradoras de fondos

<sup>3</sup> El año 2002 esa inversión ascendió a 111.811,02 millones de pesos (SENCE).

de pensión; éstas últimas han priorizado la capacitación de fuerza de venta, situación que según Irigoín (2002), se explica más bien por la rotación de personal que por una optimización de la calidad y cantidad de la capacitación.

Otra información que se desprende del cuadro 7 es que el sector minero y energía presentan los más altos índices de capacitación, aunque, en rigor, para el año 2000, la minería es la actividad líder bajo tales criterios. Esto permite explicar que tanto la II y III regiones, lugar de ubicación de las más grandes empresas mineras del país, ocupen lugares sobresalientes, junto a la región metropolitana, en lo referido a capacitación y entrenamiento de recursos humanos.

Un último dato respecto de la minería: este es el único sector económico en que la inversión privada supera a la inversión pública: la inversión privada en capacitación de la minería es de 55%, seguido del sector energía que aporta un 45%. En ambos casos, se está bajo el promedio de cofinanciamiento público cifrado en 66% para el total del sistema (Jara, 2002).

Respecto de los contenidos de la capacitación y de acuerdo a la oferta existente, es posible sostener que al observar el comportamiento de las áreas en las cuales se ha producido el mayor volumen de capacitación, se repiten en las trece regiones del país tres o cuatro áreas que siempre se mantienen dentro de los primeros lugares (Irigoín, 2002). Una de esas áreas es la dupla inglés-computación, conocimientos que si bien son importantes, no apuntan a solucionar problemas de formación básica y de competencias sociolaborales (desarrollo personal y social, capacidad de trabajo en equipo, disciplina, comprensión matemática, pensamiento lógico, etc.) que presentan muchos trabajadores y sobre todo los jóvenes, debido, entre otras cosas, a la falta de calidad del sistema educativo nacional público del cual han egresado, en el mejor de los casos, o desertado.

Este es un tema fundamental porque todas las evidencias indican que la educación formal juega un papel central en el proceso de formación de habilidades y competencias básicas, de manera que se requiere abordar el problema con políticas de cobertura, situación que al menos en Chile está relativamente lograda, y con políticas tendientes a mejorar la calidad y eficiencia de las acciones educativas. Labarca (1999) es tajante al reconocer que “para cualquier proceso de reclutamiento y para cualquier proceso de preparación para el trabajo, la calidad de la formación escolar y la cantidad de años que las personas hayan seguido estudios en ella es un factor decisivo. Todos los procesos formativos para el trabajo se apoyan en la escuela, en tanto que ésta es la referencia y punto de partida de cualquier acción en ese ámbito.”<sup>4</sup>

Una de las características del sistema educativo nacional es su profunda inequidad, de ahí que acentuar procesos de mejoramiento de la oferta pública es una necesidad que exige propuestas de solución más efectivas. Todos los estudios del sistema educativo chileno indican, salvo contadas excepciones, que existe una brecha importante en términos de calidad de la enseñanza, rendimientos, infraestructura, etc., entre los establecimientos municipales, los particulares subvencionados y finalmente los particulares pagados, ubicándose éstos últimos en un nivel superior. Si bien la reforma educativa aporta en la línea de promoción de la equidad a través del mejoramiento de la calidad y eficiencia de la educación pública, aún son poco claros los resultados que ofrece.

La urgencia de promover una educación de calidad como base y sustento a todo proceso de capacitación, se justifica porque se ha demostrado que los rendimientos de toda capacitación dependen en gran medida de los niveles educativos previos adquiridos en instancias formativas como la escuela. En rigor, hay ciertos conocimientos, habilidades y aptitudes que se esperan puedan ser inculcadas en tales instituciones. Otra razón que permite confirmar la interrelación entre educación escolar (en términos de cobertura y calidad) y capacitación, es que existe un vínculo entre nivel educativo y ubicación en la carrera profesional.

---

<sup>4</sup> Labarca, Guillermo (1999) "Formación para el trabajo: observaciones en América Latina y el Caribe". En Labarca, Guillermo (coord. 1999) *Formación y Empresa*, CEPAL, Santiago, 19-58, pág. 38.

Como sostiene Labarca (1999), en términos gruesos hay una asociación entre obrero sin calificar y educación primaria, obrero calificado y educación secundaria y técnica, y técnico y educación técnica superior.

Esta relación adquiere cada vez más importancia en la medida en que como muestran los diversos textos producidos en el marco del proyecto conjunto CEPAL/GTZ, “Políticas para mejorar la calidad, eficiencia y la relevancia del entrenamiento profesional en América Latina y el Caribe”, la mayoría de las empresas a la hora de contratar personal están optando por aquellos trabajadores que presentan mayor grado de escolaridad y evidencian un mejor desarrollo de competencias básicas, además de ciertas actitudes como apertura al trabajo en equipo, disciplina, respeto de la cadena de mando y otras que precisamente debieran ser potenciadas por una educación formal de calidad.

En tal sentido, siendo el sector productivo un actor fundamental (aunque no el único, claro está) en la formulación de planes y programas de estudio en todos los niveles de formación, conviene tener en cuenta las exigencias que plantea al sistema educativo. Según Novick (1999), quien se basa en un estudio realizado en 1997, tres serían las determinantes en la visión que el sector productivo comienza a tener sobre el educativo:

a) Las nuevas tecnologías constituyen una de las dimensiones que están más presentes cuando los empresarios formulan demandas al sistema educativo.

b) El mercado impone pautas de eficiencia que superan las rutinas y tradiciones consolidadas. La escuela es llamada a ampliar la capacidad mental, para adaptarse a las nuevas potencialidades de un modo más rápido que antes.

c) La visión de los empresarios es que son ellos quienes tienen que decir cuál es la educación que el país necesita: la producción es la realidad que debe condicionar cualquier proceso de aprendizaje educativo.

Los debates en torno a estas cuestiones no están exentos de visiones contrapuestas, sin embargo, en todos los casos, se entiende que es el sistema de educación formal el que debe preparar a los futuros trabajadores con ciertas competencias mínimas que permitan a sus beneficiarios desenvolverse adecuadamente en los mercados laborales cada vez más competitivos.

Una de las estrategias más eficientes en esos términos es la vinculación entre la escuela y las empresas. Experiencias de ese tipo se conocen en la región y han sido rescatadas en estudios recientes que indican que los problemas surgen más bien por problemas relacionados con las empresas y su capacidad real de absorción de los egresados que por problemas de carácter metodológico (Novick, 1999).

La conclusión es que el sistema productivo presenta crecientes exigencias al sistema educativo formal, de manera que es urgente potenciar estrategias tendientes a lograr metas de cobertura, calidad y eficiencia de los procesos escolares en todos los niveles, con especial énfasis en la educación técnica y profesional. Labarca (1999) destaca que el sistema educativo debe entregar a los jóvenes herramientas precisas para manejar los códigos de una cultura relacionada con el conocimiento tecnológico y el trabajo productivo, que faciliten la comprensión e interpretación de los desarrollos tecnológicos de avanzada y de conocimientos lógico y matemático que ayuden en la identificación de problemas y en su solución.

Por otro lado, los docentes encargados de la formación de los jóvenes requieren orientar sus prácticas con una política sistemática de perfeccionamiento y actualización, de manera de estar al día en las innovaciones tecnológicas y sobre todo en los nuevos escenarios que se configuran en función de los cambios propios de una era siempre dinámica.

En relación con la vinculación entre el sistema educativo formal y el sistema productivo, el nexo debe darse en todos los niveles de trabajo, buscando la permanente complementariedad. Los actores, públicos y privados, deben reconocer su mutua dependencia y establecer consensos sobre la base de políticas conjuntas encaminadas a la superación de visiones y diferencias irreconciliables.

Lo cierto es que las responsabilidades son compartidas y si bien al Estado le compete desarrollar políticas adecuadas y generar un marco regulador que funde una institucionalidad que facilite la relación entre el sistema educativo y el sistema productivo, el sector privado también debiera implementar estrategias de inserción laboral de jóvenes, de entrenamiento y capacitación que permitan preparar y absorber a los futuros egresados de una enseñanza de mayor calidad.

Si bien hasta aquí los análisis apuntan a la formación de grupos incorporados al sistema educativo formal o que de alguna u otra forma participan del sistema productivo, es preciso hacer una referencia a grupos vulnerables de la población no incorporados a empleos formales, en empleos precarios o desempleados y que además presentan una educación incompleta.

La fuerza de trabajo que representan estos grupos, sobre todo los jóvenes, es importante y requiere de políticas diferenciadas en la medida en que, como sostiene Labarca (1999), las estrategias que son efectivas con personas ya incorporadas a actividades productivas no tienen el mismo efecto sobre personas marginadas.

El SENCE, por su parte, con la aprobación del nuevo estatuto de capacitación y empleo, aprobado en la Ley 19.518 de 1997, creó el programa de formación en oficios para jóvenes de escasos recursos. Uno de los objetivos centrales del nuevo estatuto es promover la equidad, de ahí que una parte importante de recursos se destinen al trabajo con jóvenes en condiciones de pobreza que requieren atención para lograr a través de capacitación grados crecientes de empleabilidad.

A continuación, se realiza una descripción del programa y una aproximación a los organismos ejecutores del mismo, intentando analizar sus rendimientos en términos de su funcionamiento, metodologías de formación, grado de empleo y otras variables de interés.

## **II. Programa de formación en oficios para jóvenes de escasos recursos (FORJAR)**

---

Es un hecho que los jóvenes de grupos vulnerables enfrentan mayores problemas a la hora de buscar trabajo. Si a ello sumamos que la tasa de desocupación de éstos duplica a la del resto de la población y que cerca del 40% de los trabajadores jóvenes no han tenido la habilitación para desempeñarse en algún oficio, el panorama es especialmente complejo para este segmento que debe ser incorporado en igualdad de oportunidades a los procesos económicos que vive el país: de ahí la importancia de acciones orientadas hacia los jóvenes. bajo esos criterios. El programa de formación para jóvenes de escasos recursos, creado en el marco del nuevo estatuto del SENCE aprobado en la Ley 19.518, y en marcha desde 1998, está pensado y dirigido a jóvenes de escasos recursos, cuya condición debe estar certificada por la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) respectiva y que cumplan con los siguientes requisitos: i) tener entre 16 y 30 años; ii) que se encuentren desempleados o subempleados; iii) no hayan terminado la enseñanza formal; iv) no estén actualmente en el sistema escolar y v) no hayan sido beneficiarios del programa previamente.

El objetivo del programa es entregar capacitación y calificación laboral en oficios y potencialidades ocupacionales para los jóvenes de escasos recursos y su posterior colocación laboral. Para ello, la ejecución del programa está encargada a instituciones sin fines de lucro que forman parte de un registro especial del SENCE, organismo que además asume el financiamiento del programa.

La idea del programa es aportar una capacitación con características de autosuficiencia, esto es, capacitar a los jóvenes de manera que no requieran acciones posteriores de capacitación para poder insertarse en el mundo del trabajo.

En cuanto a las metodologías, el programa se divide en cuatro partes constitutivas que van desde la formación hasta la colocación en el mercado de trabajo. Estas partes son: orientación laboral previa, fase lectiva, fase de experiencia laboral en empresas y colocación.

a) Orientación laboral: aquí se trata de exponer e informar a los jóvenes sobre las posibilidades y potencialidades que la capacitación ofrece al momento del egreso del curso, sus exigencias, responsabilidades, etc. Esta etapa se contempla en un período de 10 horas de trabajo.

b) La fase lectiva: esta etapa de formación se desarrolla en aulas y en talleres prácticos. Del total de 300 a 500 horas aproximadamente que dura esta etapa, un 80% debe destinarse a la formación técnica, mientras que el 20% restante a la formación y reforzamiento de habilidades sociales para el trabajo. Estos contenidos son tratados como contenidos transversales y no en forma aislada o como módulos independientes.

c) La fase de experiencia laboral en empresas: este período dura aproximadamente entre uno y dos meses. La idea es proporcionar acceso a una experiencia de trabajo concreta con el fin de facilitar su inserción laboral. Esta etapa tiene un plazo máximo de inicio luego de 28 días una vez terminada la fase lectiva. En ese período, el organismo ejecutor debe conseguir prácticas laborales a los jóvenes además de supervisarlas a través de visitas a las empresas y entrevistas con los diversos actores involucrados.

Respecto del financiamiento del programa, los organismos capacitadores reciben pagos bajo dos modalidades. En primer lugar, por el concepto de prestaciones en la etapa de formación, es decir, el período lectivo y de experiencia laboral. El pago del 100% de esta fase se realiza siempre y cuando el alumno cumpla con todos los requisitos de egreso del programa.

En segundo lugar, se hace un pago adicional por resultados, situación que implica la inserción laboral bajo algunas condiciones como el pago al organismo capacitador de hasta un 10% del valor por alumno, la colocación de los jóvenes dentro de un plazo de quince días en un puesto de trabajo una vez finalizado el curso y demostrar la existencia de un contrato de trabajo.

Por otro lado, el SENCE contempla la entrega a los jóvenes de subsidios monetarios, canalizados a través de los organismos capacitadores, con el fin de solventar los gastos requeridos para su manutención. Los montos son 800 pesos diarios en la fase lectiva y 25.000 pesos mensuales en la fase de experiencia laboral.

Aquellos alumnos que egresen del programa podrán acceder a otras instancias formativas, cuando así lo proponga el organismo ejecutor y en número no superior al 40% de los egresados, para realizar cursos más avanzados respecto de aquellos de los cuales obtuvieron su primera capacitación.

Por último, los organismos ejecutores, como ya se afirmó, deben ser instituciones sin fines de lucro que además se encuentren inscritas en un registro especial del SENCE y que deberán recibir a los jóvenes que cumplan con los requisitos que se han establecido para tal fin.

Dentro de las instituciones existentes que imparten el programa, destaca una asociación gremial llamada FORJAR que a su vez agrupa a diversas fundaciones sin fines de lucro que se han planteado como objetivo y opción entregar formación en oficios a jóvenes de escasos recursos desde la IV a la XI regiones del país.

Esta asociación gremial posee una vasta experiencia en procesos de formación para el trabajo de jóvenes en condición de pobreza, contando con personal especializado, infraestructura y equipamiento para llevar a cabo la tarea de formación. El trabajo de estas instituciones ha sido

reconocido por el SENCE y monitoreado a través de un seguimiento y evaluación de la ejecución del programa y sus impactos en términos de calidad de los procesos de formación y calidad de la inserción laboral de los beneficiarios (ingresos, tipo de actividad en relación a la capacitación recibida, etc.).

Los puntos que destacan son el alto grado de inserción laboral de algunas de las fundaciones, las metodologías innovadoras de trabajo basadas en el modelo de formación por competencias, la calidad profesional de los docentes, la formación vinculada a las necesidades de las empresas, una adecuada infraestructura y otros hechos de interés.

A continuación, se presentan algunas características de FORJAR y las fundaciones que la componen, además de mostrar los rendimientos que presentan los procesos de formación y capacitación que se llevan a cabo junto a jóvenes, y aquellos indicadores que permitan entregar una mirada global sobre el funcionamiento del programa de formación en oficios.

## **A. La experiencia de FORJAR y su desempeño en los programas de capacitación**

Información recogida de la memoria institucional de FORJAR 1995-2002, muestra que los objetivos de las fundaciones que pertenecen a la asociación gremial buscan promover la racionalización, mejoramiento y desarrollo de la formación profesional y personal, educación para el trabajo, capacitación laboral e inserción en el mundo del trabajo de personas de escasos recursos de cualquier región, provincia o comuna del país.

Bajo ese objetivo, se agrupan diversas fundaciones sin fines de lucro que funcionan bajo el rótulo de Centros de Formación en Oficios: Fundación Cristo Vive; Fundación Chile ASFO; Fundación Ludovico Rutten; Fundación Padre Alvaro Lavín; Fundación Romanos XII; Fundación Tacal y, ONG Kolping.

Se calcula que en 5 años de funcionamiento en el marco del programa ya mencionado, se han formado 7 644 jóvenes en diversos oficios. Del número total de jóvenes, 170 son discapacitados.

Las líneas de trabajo de FORJAR se organizan bajo algunas estrategias que han permitido desarrollar innovaciones adecuadas a los requerimientos actuales del mundo del trabajo; según consta en la memoria institucional, esas estrategias serían:

- Definición y diseño de los contenidos de los oficios en conjunto con el sector empresarial según sus necesidades.
- Asesoría para la adopción y la aplicación del modelo de formación por competencias (básicas, sociales y laborales), además del desarrollo de estudios y materiales didácticos relacionados con el modelo.
- Capacitación a los instructores a través de seminarios nacionales e internacionales.
- Implementación de sistemas de colocación y seguimiento laboral de los alumnos.
- Apoyo y asesoría en la nivelación de estudios básico y medio de los alumnos.
- Provisión de herramientas para la implementación de sistemas de gestión de calidad y su posterior certificación.
- Búsqueda de financiamiento e implementación de cursos en tecnologías de la información y en nuevas tecnologías de punta.

Lo interesante de estas estrategias es que dan cuenta de acciones tendientes a asegurar algún grado de éxito en los procesos de formación, sobre todo en términos de empleo y habilidades encaminadas a rendir el máximo provecho en futuros trabajos. En efecto, el hecho de planificar los contenidos de los oficios, en conjunto con el sector empresarial, determina mayores posibilidades de empleo una vez finalizado el curso. Del mismo modo, al trabajar bajo el modelo de formación por competencias se está dando un paso hacia la entrega de contenidos técnicos y actitudinales que son altamente valorados tanto por los jóvenes como por los empresarios.

FORJAR ha establecido vínculos con organismos e instituciones que han prestado asesoría y apoyo en los proyectos desarrollados. Además del SENCE, destaca la ayuda de la Fundación Andes, Fundación Telefónica y Fundación Kellogg, instituciones que han colaborado a nivel metodológico (modelo de formación por competencias, nivelación de estudios, resolución de problemas en el área del pensamiento lógico matemático, certificación de calidad, sistema de intermediación laboral para los egresados, etc.).

**Cuadro 8**  
**NÚMERO DE ALUMNOS, CURSOS Y PRESUPUESTO**

Año 2002	Cursos	Alumnos	Presupuesto (pesos)
F. Cristo Vive EFPO	36	661	69.548.000
F. Cristo Vive Prisma	6	100	496.591.286
F. Romanos XII	13	260	212.601.600
F. Padre Lavín	7	126	76.639.414
Chile ASFO	12	240	165.770.250
Kolping Temuco	4	80	53.796.400
Kolping Los Ángeles	2	40	26.898.200
Kolping Coquimbo	4	80	53.796.400
F. L. Rutten	7	140	105.203.600
F. Tacal	3	50	47.850.774
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>1.777</b>	<b>1.308.696.324</b>

**Fuente:** Memoria Institucional de FORJAR

El cuadro 8 muestra el número de cursos realizados durante el año 2002, además del número de alumnos que se formaron en cada una de las fundaciones de FORJAR y, por último, el presupuesto con el que contó cada una de ellas.

Si bien los cursos impartidos abarcan una gran variedad de temas, al clasificarlos por rubros es posible identificar las siguientes áreas de trabajo de acuerdo al orden de mayor demanda:

- Construcción
- Servicios
- Industria
- Capacitación General

Un estudio encargado por el SENCE y ejecutado por GEO consultores<sup>5</sup> sobre el programa de formación en oficios para jóvenes, establece algunos datos de interés en torno al rendimiento del programa y destaca el funcionamiento de algunas de las fundaciones de FORJAR (siete en total) en torno a ciertos temas como inserción laboral de los alumnos, ingresos promedios, etc.

<sup>5</sup> Cfr. GEO Consultores (2001) "Seguimiento y Evaluación del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos", SENCE, Santiago.

En primer lugar, los jóvenes que acceden al programa son personas sin empleo, esto porque son cesantes o porque buscan trabajo por primera vez. En segundo lugar, el promedio de edad de los participantes del programa en las fundaciones de FORJAR es de 22,6 años; respecto de su ubicación geográfica, la mayoría se concentra en la región metropolitana (77%), mientras que el resto (23%) en provincias. Del mismo modo, la distribución por género sigue la tendencia casi exacta que caracteriza al sistema de capacitación nacional a través del beneficio de la franquicia tributaria. En el caso del programa de formación para jóvenes, los hombres representan un 79,5% mientras que las mujeres sólo el 20,5% (las cifras en el sistema de capacitación a través del beneficio de franquicia tributaria son 79,9% de hombres y 20,1% de mujeres).

El costo promedio de los cursos es de 774.000 pesos por alumno, siendo el valor del curso más barato de 445.000 pesos y el más caro de 1.211.000 pesos. De los recursos totales, un 38% se destinan a capacitación en construcción, un 35% para el sector servicios y un 21% para la industria, siendo aquéllos, obviamente, los sectores que concentran mayor cantidad de jóvenes.

Algunas de las conclusiones del estudio de GEO Consultores se encaminan a destacar: “la calidad de los ejecutores del programa, especialmente en lo relacionado con los procesos de formación; el hecho que el programa cuente con instituciones con estándares de calidad superiores al resto de los programas sociales que el SENCE ejecuta; la infraestructura, el equipamiento, los métodos de enseñanza, la calidad de los profesores, son elementos que permiten afirmar que el programa de formación en oficios entrega una oferta de alternativas educativas y de capacitación muy completa; la extensión de los cursos y su correlato en los costos del programa, es el tipo de proyectos que el SENCE debiese estimular para el sistema OTEC, en la medida en que el resto de los capacitadores se acerquen a los estándares de estas instituciones”.<sup>6</sup>

Otro tema que destaca el estudio es la pertinencia respecto de las demandas de los empleadores. En ese sentido, resulta especialmente importante el que las instituciones investiguen el mercado laboral buscando lo que es demandado por los empresarios y organizan la capacitación de acuerdo a los intereses de los empresarios de contar con buenos trabajadores; los centros apuestan por la formación general, con claros intentos por asemejar las condiciones reales de trabajo en el proceso de capacitación; y, los instructores, son buscados para ejercer un rol más activo en la enseñanza.

Cuando se afirma que el resto de los capacitadores se deben acercar a los estándares de las instituciones estudiadas, se está dando un paso hacia el reconocimiento de problemas en la ejecución de los programas sociales. En efecto, además de la baja cobertura de éstos, según Irigoien (2002), hay una atención relativamente descuidada por parte de algunas instituciones de formación profesional, a excepción de lo que ocurre con organismos de la sociedad civil comprometidos con grupos vulnerables de la población, como es el caso de FORJAR y sus fundaciones.

Precisamente, las modalidades formativas que han implementado los ejecutores del programa (FORJAR y sus fundaciones), se adaptan a las nuevas exigencias que presenta el mundo del trabajo, de ahí la valoración positiva que destaca el estudio. Esto viene a confirmar que al organizar adecuadamente los procesos de formación para el trabajo, esto es, metodologías, infraestructura, equipamiento, calidad de los recursos humanos, se pueden tener mayores éxitos que garanticen no sólo el empleo sino también un mayor grado de satisfacción de todos los involucrados.

---

<sup>6</sup> Cfr. Op. cit., pág. 56 y ss.

**Cuadro 9**

**INFORMACIÓN RELATIVA AL RENDIMIENTO DE LOS CURSOS  
DE LAS FUNDACIONES DE FORJAR**

	Chile ASFO	Ludovico Ruttén	Romanos XII	Cristo Vive	Álvaro Lavín	Kolping	Tacal <sup>7</sup>
Inserción laboral	66	67	68	61	38	48	69
Años de recuperación de la inversión	1,3	1,7	0,8	1	3,4	2,7	2,4
Ingresos promedios	60.872	49.199	103.141	59.913	20.764	59.712	30.479
Disposición a pagar de los alumnos	153.846	163.105	264.444	154.098	105.405	52.381	126.316
Edad promedio de los alumnos	22,5	24	23	22	21,5	20,5	25
Años de escolaridad de los alumnos	11	10,5	11,5	9	8,8	9,8	7,5

**Fuente:** GEO Consultores, Seguimiento y evaluación del programa de formación en oficios para jóvenes de escasos recursos, SENCE, 2001

Las cifras expresadas muestran claramente los rendimientos de los centros de formación, destacando en casi todos los ítems la Fundación Romanos XII. En efecto, en términos de empleo, junto con Tacal, presentan los mayores índices de inserción laboral; si a ello se suma el tiempo de recuperación de la inversión, además de los ingresos promedio de los alumnos, es posible afirmar que es la fundación más eficiente y efectiva en el desarrollo de los procesos de formación y sobre todo en la pertinencia de los cursos ofrecidos.

En el próximo punto, se presenta un breve análisis sobre la modalidad de trabajo de la Fundación Romanos XII, con el fin de conocer cuáles son aquellas características particulares que han permitido obtener un grado de éxito mayor respecto de los otros ejecutores del programa.

## B. La Fundación Romanos XII y el proceso de formación por competencias

La fundación Romanos XII funciona hace largo tiempo en Santiago en la comuna de La Granja. Su opción de trabajo con jóvenes de escasos recursos y vulnerables, ha sido una constante desde sus inicios. De ahí que su inserción dentro del programa de formación en oficios para jóvenes de escasos recursos, sea una forma de mantener y potenciar una orientación institucional.

Los cursos que ofrece son variados aunque en general marcados por un componente tecnológico que plantea algunas exigencias adicionales. Los cupos en todos los casos son de 20 vacantes y comprenden una fase lectiva variable en número de horas y una fase de práctica laboral de 384 horas (aproximadamente dos meses) para todos los cursos, tanto del programa especial de jóvenes como del programa nacional de becas. Durante el año 2003 se desarrollan los siguientes cursos agrupados bajo los siguientes criterios:

*Cursos básicos intermedios:* cursos cuya duración varía de entre 970 a 870 horas en su fase lectiva. Del total de horas, en todos los cursos de carecer básico intermedio, 100 horas se dedican a formación sociolaboral. Los cursos impartidos son:

- Instalación y administración de redes y Windows NT.
- Instalación y administración de redes de datos.

<sup>7</sup> Fundación dedicada al trabajo con jóvenes discapacitados.

- Instalación y mantenimiento de telefonía y TV cable I y II.
- Instalación y administración de sistemas eléctricos de seguridad.

*Cursos básicos:* cursos cuya duración varía entre las 500 horas el más largo, hasta 470 los más cortos. Del total de horas, en todos los cursos de carácter básico, se dedican entre 80 y 70 horas a la formación sociolaboral. Los cursos impartidos bajo esta modalidad son:

- Instalación de telefonía y TV cable.
- Administración de Windows NT y redes WAN I y II.
- Instalación y mantenimiento de redes computacionales I y II.
- Instalación de telefonía y cable.
- Instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad.

En años anteriores, se trabajó en la formación de otros oficios como estructuras metálicas livianas; sin embargo, durante el año 2003, los cursos ofrecidos tenían un carácter técnico más pronunciado y dirigidos a empresas de servicios en áreas como seguridad y telefonía.

La alta especialización de los cursos y su marcado carácter técnico, ha implicado la construcción y habilitación de una infraestructura adecuada en que se reproduzcan las condiciones habituales que deberán enfrentar los alumnos al momento de trabajar en empresas de los sectores señalados. Precisamente, el estudio de GEO Consultores, destaca que la Fundación Romanos XII si bien presenta un espacio relativamente pequeño, posee un equipamiento con alto grado de sofisticación tecnológica.

Una visita rápida por los talleres ha permitido constatar que en todas las salas de trabajo se reproducen condiciones similares a las utilizadas por las empresas en que los alumnos deberán realizar sus prácticas laborales, es decir, con tecnología de punta. En el patio incluso se han construido cámaras subterráneas con sistemas de cables para la realización de prácticas, debido a que en las calles de la ciudad muchos sistemas funcionan de esa forma.

Respecto de los instructores, en todos los cursos impartidos se desempeñan profesionales universitarios relacionados con las áreas de trabajo en que se forman los jóvenes. Este es un tema central en la medida en que los profesores tienen conocimientos adecuados y acceso a informaciones de última generación relacionadas con los oficios específicos, que se preocupan de transmitir a los alumnos.

Muchos jóvenes reconocen en los profesores la capacidad de entregar un conocimiento que, si bien se juega en una práctica, posee elementos teóricos de gran valor que aportan en la comprensión de causas y explicaciones del porqué, a diferencia del saber que poseen los maestros en los espacios laborales, cuyo conocimiento por lo general no pasa de lo puramente experimental, de un “saber hacer” si mayores fundamentos.

La relación con empresas productivas pequeñas, medianas y grandes, donde los jóvenes además realizan sus prácticas, es mucho más sólida en la medida en que la institución tiene una vinculación permanente con éstas para definir los perfiles laborales y las condiciones requeridas para garantizar un mayor grado de satisfacción de los empresarios y, por tanto, mayores posibilidades de empleo.

La opción de la fundación es entregar un servicio de calidad para los empresarios interesados en contar con los alumnos capacitados, priorizando una sólida formación técnica, pero a la vez proporcionando una formación en valores y competencias sociolaborales que permita “empoderar” a los jóvenes y facilitarles un mejor desenvolvimiento en los espacios laborales.

De ahí que el acento en la capacitación está puesto en la “formación por competencias”, modelo integral que si bien tiene un largo tiempo de existencia en países más desarrollados donde, según Irigoien (2002), ha crecido en importancia ocupando un lugar central en los procesos de capacitación laboral actualmente, su uso en Chile es reciente y abierto a debates y discusiones que debieran resolver temas como la relación entre el trabajo y la educación formal, los énfasis en torno a qué tipo de trabajador se quiere formar y para qué, la definición de estrategias metodológicas y currículos que integren formación social y laboral, etc. Pese a tales vicisitudes, la fundación Romanos XII ha logrado trabajar con un modelo que considera la formación laboral o técnica, la formación básica tendiente al desarrollo de las áreas de pensamiento lógico matemático y lenguaje y comunicación, y, por último, la formación sociolaboral.

Si bien el modelo es un conjunto que se imparte en forma integrada, para efectos de un análisis es posible separar cada uno de los elementos constitutivos y sostener que, en primer lugar, la formación técnica o laboral tiene una relación directa con la especificidad de los oficios en los cuales se forma a los jóvenes, de manera que los conocimientos que inculca se derivan de los cursos y sus contenidos.

Una de las formas de trabajar es a través de guías de aprendizaje referidas a un programa concreto. Las guías son elaboradas por el departamento pedagógico de la fundación y están estructuradas de forma que presentan un componente teórico y práctico donde al alumno le corresponden ejercitar lo aprendido. Por último, se agregan evaluaciones que permiten medir el grado en que se han internalizado los contenidos.

En segundo lugar, la formación básica ha sido trabajada junto al Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación (CIDE), organización que ha diseñado una propuesta metodológica para incorporar en los cursos el desarrollo de las principales habilidades básicas.

La estrategia metodológica es flexible y se adapta a los contenidos específicos en relación a los oficios que se imparten, así, la formación básica tiene un carácter funcional a cada uno de los cursos, siendo los principales temas que aborda la resolución de problemas en el área del pensamiento lógico matemático y la comprensión de lenguaje oral en el área del lenguaje y comunicación.<sup>8</sup>

Siendo la resolución de problemas en ambas áreas el hilo conductor de la formación en competencias básicas, las etapas de este proceso son:

- Comprensión del problema: capacidad que implica identificar información (reconocer y nominar), analizarla (abstraer, simbolizar, esquematizar) y a partir de ese análisis establecer relaciones inherentes al problema identificado (comparar, categorizar, secuenciar, seriar y generalizar).
- Planificación de la solución: en esta etapa el diseño de un plan de acción es el producto esperado. La construcción del plan exige organizar y simbolizar antes de escoger la alternativa más adecuada.
- Ejecución del plan: en esta etapa el alumno ejecuta el plan de acción seleccionado, para lo cual requiere de la aplicación de los procedimientos escogidos, de manera de poder solucionar los problemas planteados.
- Evaluación de los resultados: la idea es verificar si el objetivo se ha cumplido, proceso que supone un esfuerzo dirigido a comprobar contrastando información en momentos distintos, retroalimentar y valorar a través de juicios.

---

<sup>8</sup> La información relativa a estas cuestiones ha sido obtenida del texto “Sistema modular para el desarrollo de las áreas del pensamiento lógico matemático y lenguaje y comunicación” del año 2001 y financiado por la Fundación Telefónica en alianza con FORJAR

En forma complementaria y como estrategia metodológica se desarrolla una habilidad social fundamental para el proceso de resolución de problemas, cual es el trabajo en grupo. Se entiende que cada una de las habilidades inculcadas en el pensamiento lógico matemático y de lenguaje y comunicación alcanza un mayor grado de éxito si se trabaja en forma colectiva. Principalmente, se sostiene que trabajar en grupo implica saber escuchar, es decir, respetar las opiniones de los otros; argumentar, dar una opinión fundamentada respecto de temáticas precisas; negociar, como capacidad de llegar a acuerdos y consensos; y, finalmente, tomar decisiones, evaluando y escogiendo la mejor alternativa.

Por su parte, las competencias sociolaborales que se priorizan en la formación de los jóvenes de los diferentes oficios, apuntan a desarrollar en éstos una actitud de responsabilidad e integridad que sea adecuada al medio laboral donde se desenvolverán. El centro de formación de la Fundación Romanos XII cuenta con una sala especialmente habilitada para el trabajo en ese sentido. Las metodologías de enseñanza tienen un carácter interactivo, lúdico, participativo y de permanente apertura al diálogo, lo que permite discutir sobre los temas en cuestión y establecer consensos.

Bajo tales parámetros, las competencias sociolaborales son<sup>9</sup>:

- Orientación a la excelencia: se entiende como la preocupación por trabajar bien o por competir para superar un estándar de excelencia, realizando las actividades propias y anexas del trabajo. Los ejes que se desarrollan bajo el concepto de orientación a la excelencia, son: motivación al logro; cumplimiento de compromisos; cumplimiento de responsabilidades y tareas; conocimiento estándar de la empresa; respecto de las normas; perseverancia; y, discreción.
- Relaciones interpersonales: se trabaja la capacidad de establecer relaciones de intercambio verbal y no verbal, afectivas y respetuosas con orientación al cliente, jefaturas y equipos de trabajo. Para ello se motiva el desarrollo de la comunicación efectiva y la asertividad.
- Trabajo con otros: bajo este concepto la idea es desarrollar la capacidad de establecer relaciones de cooperación en el trabajo, a fin de cumplir con las metas propuestas. Dentro de las competencias específicas, se encuentra el compromiso y disposición a trabajar con el otro; manejo de conflictos; comunicación efectiva; asertividad; negociación y toma de decisiones; y, organización y distribución de tareas.
- Adaptabilidad: se entiende como la capacidad de adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos, grupos y estilos de vida enmarcados bajo parámetros específicos. En esos términos, la propuesta es potenciar la flexibilidad y astucia (capacidad de desenvolverse satisfactoriamente en el ambiente social) de los alumnos.
- Autonomía e iniciativa: la autonomía y autocontrol aluden a la predisposición para emprender acciones y ejecutar un trabajo por sí solo, sin necesidad de supervisión permanente, mejorando resultados y tomando decisiones cuando sea oportuno. Planificación e iniciativa son dos subejes a potenciar.
- Autocontrol: se acepta el autocontrol como la habilidad para ejercer un dominio y control de las emociones y sentimientos frente a situaciones que generan tensión, ansiedad y nerviosismo, y expresarlas adecuadamente.
- Autocuidado: se trata de potenciar la conciencia de mantener y buscar las mejores condiciones físicas y mentales en el desempeño de las tareas a través del cuidado personal y del respeto de las normas de seguridad en el trabajo.

<sup>9</sup> La información relativa a este tema ha sido extraída de diversos textos de trabajo elaborados por los profesionales de la Fundación Romanos XII y facilitados para la construcción de este documento.

- Autocrítica: es la habilidad para examinar los propios actos u obras, evaluando críticamente el desempeño individual, reconociendo y expresando las fortalezas y debilidades, y aportando soluciones cuando corresponda.
- Capacidad de aprender y perfeccionarse: la capacidad de aprender debe ser una actitud permanente, actualizando sus conocimientos y administrando el proceso de aprendizaje.
- Integridad: habilidad que apunta a un proceder regido por normas éticas socialmente aceptadas, reconociendo las consecuencias personales y colectivas que trae consigo una conducta no ética. La honradez y ser criterioso son dos aspectos relevantes.

Las competencias enunciadas están pensadas para lograr que los jóvenes se hagan parte activa de los procesos de trabajo, aportando con su capacidad técnica, su capacidad para resolver problemas y sobre todo, manteniendo una actitud responsable hacia todos los elementos que implica el desempeño laboral.

El modelo de formación por competencias garantiza que los jóvenes capacitados sean aptos para desenvolverse exitosamente en el trabajo para el que han sido preparados. La confirmación de tal afirmación viene dada por los propios empresarios. En efecto, el estudio de GEO Consultores ya citado, contemplaba entrevistas a diversos empresarios y gerentes de unidades productivas pequeñas, medianas y grandes, reconociendo éstos que los jóvenes procedentes de las fundaciones de FORJAR, y especialmente de la Fundación Romanos XII tenían un compromiso mayor con su trabajo expresado en responsabilidad, seriedad y sobre todo en un saber hacer bien su labor.

Los jóvenes también tienen una opinión favorable tanto hacia los profesores como al proceso mismo de capacitación, reconociendo que el hecho de complementar una sólida formación técnica con habilidades básicas y sociolaborales, les ha permitido ganar confianza en sus propias capacidades para desempeñarse adecuadamente en los espacios laborales y poder dejar atrás su condición de pobreza.

Los profesionales de la Fundación reconocen que los jóvenes, a través del proceso de formación, experimentan cambios positivos en distintos niveles, desde su imagen personal hasta grados crecientes de satisfacción consigo mismos y autoestima positiva.

De esta forma se cumple con uno de los objetivos más apremiantes del desarrollo social, garantizar igualdad de oportunidades y potenciar el desarrollo de capacidades en los grupos más vulnerables de la población a través de la habilitación y certificación de oficios que faciliten la inserción laboral, especialmente en los jóvenes de escasos recursos.

### **III. Sugerencias de políticas y estrategias de acción**

---

Todas las evidencias indican que cada vez más el mundo laboral comienza a realizar mayores exigencias a quienes buscan insertarse en él, sobre todo teniendo en cuenta el contexto de una economía global que valora ampliamente el conocimiento, la información y el desarrollo tecnológico.

Bajo tales exigencias, tres serían las competencias centrales a desarrollar en este ámbito. En primer lugar aquellas que apuntan a las habilidades básicas, las competencias sociolaborales y ciertamente los aspectos técnicos que se definen en función de determinados rubros productivos.

El modelo de formación por competencias apunta de manera precisa a entregar estas habilidades, sin embargo, más allá de su aplicación total o parcial en función de contextos laborales precisos, las sugerencias que se pueden hacer para la mejora de los procesos de capacitación en general, requieren de intervención en cada uno de los temas mencionados: habilidades básicas, competencias sociolaborales y formación técnica.

#### **A. Las habilidades básicas**

Diversas encuestas y estudios han demostrado que existe un gran déficit en competencias y capacidades en la población mayor de 15 años en nuestro país. Esto se traduce en que más o menos entre el 50% y el 57% de la población adulta no entiende lo que lee y es capaz sólo de realizar inferencias muy básicas utilizando material impreso (Bravo y Contreras, 2001).

Ello plantea responsabilidades en distintos niveles y a diversos actores sociales y políticos, siendo el sistema educativo formal un actor determinante en este proceso en cuanto los rendimientos de cualquier tipo de capacitación dependen de los niveles educativos previos adquiridos en la escuela.

En función de un análisis más detallado y con el fin de elaborar propuestas pertinentes, es preciso distinguir entre quienes se están formando actualmente y quienes ya son parte del mundo laboral.

Para los primeros, lo importante es recibir una educación de calidad que les permita desarrollar las habilidades mínimas requeridas para funcionar en un mundo competitivo. Siendo esa la prioridad, el desafío principal es igualar las oportunidades que presentan los establecimientos públicos respecto de los privados en relación a calidad de la enseñanza, infraestructura, acceso a información, redes informáticas y otros.

Para los segundos, la idea es potenciar procesos de formación y capacitación que contengan módulos específicos relativos al desarrollo de las habilidades básicas, ya sea tanto a nivel de formación de adultos en las escuelas, como en los propios organismos capacitadores.

Con un mayor nivel de precisión, las recomendaciones que se pueden hacer para la ejecución de algunas estrategias de acción son:

- Motivar en el sistema escolar la formación de habilidades básicas

Cuando el sistema escolar prepara a sus alumnos en habilidades básicas como el desarrollo del pensamiento matemático y de la capacidad comprensiva y lectoescritura, se avanza hacia una ampliación de los horizontes intelectuales de los alumnos, facilitando tanto los procesos de formulación de problemas como la capacidad de resolverlos eficientemente. Si todo ello está mediado por la aplicación de metodologías participativas y que tiendan al reconocimiento de la importancia del trabajo en equipo, los logros pueden ser aún mayores.

Para avanzar en ese sentido, los establecimientos debieran buscar asesorías y establecer alianzas con universidades, institutos de formación técnica, etc., con el fin de acceder a capacitaciones de los docentes o la entrega de cursos y talleres para los alumnos.

Por otro lado, los establecimientos educacionales están llamados a establecer relaciones de colaboración con empresas y otros organismos ligados al mundo productivo para conocer las demandas que plantean estos actores y organizar los procesos de enseñanza-aprendizaje para entregar a los alumnos al menos una parte de esos conocimientos.

- Potenciar los procesos de formación de adultos y educación permanente

Una parte importante de los adultos trabajadores no han terminado su enseñanza secundaria e incluso básica, o están en riesgo de analfabetismo funcional, con las consiguientes desventajas que ello supone. Para suplir las carencias que se derivan de tales situaciones, tanto el Ministerio de Educación como el Ministerio del Trabajo, deberían funcionar en forma coordinada con el fin de fortalecer el sistema de educación de los adultos y encontrar las estrategias más adecuadas para entregar las habilidades básicas a este grupo de la población.

En los espacios locales, las escuelas podrían organizar módulos específicos relativos a estos temas y en horarios y niveles de exigencia adecuados al grupo objetivo, contando con el apoyo de los municipios u otros organismos, incluidas las mismas empresas, interesados en promover el desarrollo de estas capacidades.

- Exigir a los organismos capacitadores la entrega de un módulo de formación en habilidades básicas

Todos los organismos de capacitación acreditados en el SENCE, que entregan formación y ofrecen sus servicios en empresas, podrían suplir algunas de las carencias que presentan los trabajadores en cuanto a habilidades básicas entregando módulos de formación en tales temas. Si bien no son los llamados a resolver los problemas que se derivan de un temprano abandono del sistema educativo o de la mala calidad de éste, parece importante considerar e incluir en los procesos de capacitación aquellas competencias básicas, inherentes a los oficios.

Los oficios y cursos que se imparten requieren, a modo de prerrequisito, un manejo previo de conocimientos que facilitan la adquisición de los nuevos contenidos, en una relación de mutua dependencia. Capacidades como buscar información, resolver problemas en el ámbito matemático o aquellos propios del dominio de la lengua oral y escrita, son la base sin la cual no se pueden adquirir nuevos conocimientos. Por ello, al menos algunas horas de los cursos de capacitación debieran entregar estos contenidos adecuados a las características técnicas de los cursos.

## **B. Las competencias sociolaborales**

Este es un tema que cada vez adquiere mayor importancia en la medida en que los perfiles que definen los empresarios, para cada espacio productivo, apuntan a la integridad, la responsabilidad y la habilidad de los trabajadores.

Como se hizo ver en el desarrollo del documento, diversos son los ámbitos sobre los cuales se puede intervenir con el fin de entregar una sólida formación sociolaboral a los trabajadores.

Las recomendaciones, en ese sentido, pasan por inculcar desde la educación formal, ciertas actitudes que si bien son importantes para el desarrollo personal, son ciertamente más importantes y valoradas en los espacios laborales. Un trabajador preocupado por la excelencia, capaz de relacionarse sin problemas, tanto con sus superiores como con sus pares así como con quienes dirige, con capacidad para tomar decisiones oportunas en relación a los procesos productivos, etc., es un trabajador altamente valorado.

Del mismo modo, los organismos capacitadores deberían entregar no sólo formación técnica, sino también un módulo de formación para el trabajo que incluya al menos algunas de las competencias que se han mencionado a lo largo del documento.

En relación con lo anterior, los empresarios, a la hora de contratar servicios de capacitación debieran optar por aquellos que ofrecen una formación bajo los criterios que orientan la formación sociolaboral: esta modalidad formativa, al garantizar responsabilidad y compromiso del trabajador con su espacio laboral, garantiza también una producción eficiente y de calidad.

## **C. Formación técnica**

La formación técnica esta relacionada con la especificidad de los rubros productivos. Sin embargo, algunas de las necesidades generales que debieran ser satisfechas por los organismos capacitadores, se refieren a acceder a información reciente sobre los temas específicos y sobre todo a trabajar en función de tecnologías de punta.

Por otro lado, se trata de entregar capacitación en rubros que son establecidos a través de consensos con el mundo empresarial, es decir, que respondan a necesidades del mercado, con el fin de garantizar su utilidad. Este es un desafío especialmente importante para los OTEC en la medida en que, como organismos capacitadores, están llamados a entregar alta calidad y pertinencia de la formación que ofrecen. Bajo esos criterios, se espera que los OTEC puedan resolver los problemas que enfrentan cotidianamente los trabajadores y aportar en el objetivo de aumentar la productividad de todas las empresas del país.



## **IV. Síntesis y comentarios finales**

---

El crecimiento de las pequeñas y medianas empresas ha sido determinante en la última década. Junto con las microempresas, representan más del 90% del total de unidades productivas del país. En cuanto a su capacidad de absorción de empleo, sólo las pyme concentran cerca de un 50% de la fuerza laboral a nivel nacional.

Si bien las cifras muestran un papel determinante de las mipyme, sobre todo en indicadores como la capacidad de absorción de empleo, la realidad es que en cuanto a niveles productivos e indicadores económicos, como ventas, exportaciones y otros factores de interés, éstos se encuentran muy por debajo de aquellos que presentan las grandes empresas.

Las explicaciones para tal situación se encuentran en diversos factores de orden económico, técnico y de capacidad de recursos humanos. De ahí que las políticas diseñadas desde el Estado y ejecutadas a través de organismos públicos y privados, destinadas a impulsar el desarrollo de las unidades productivas de menor tamaño, priorizan temas como el financiamiento y acceso al crédito, la asistencia técnica, desarrollo tecnológico, capacitación, fomentos a la exportación y asociatividad.

De entre los elementos mencionados, el tema de la capacitación y formación de recursos humanos es especialmente importante si se acepta que el factor trabajo tiene un enorme potencial de incrementar la productividad en las pequeñas y medianas empresas.

En Chile, en el año 1997, se aprobó un nuevo estatuto sobre capacitación y empleo cuyo objetivo es modernizar todo el sistema nacional de capacitación. De esta forma, el Estado pretende fomentar los procesos de capacitación de recursos humanos en términos de eficacia y eficiencia, relaciones laborales al interior de la empresa y la promoción de la equidad, con vistas a incrementar la productividad nacional y entregar mejores aptitudes y grados de conocimiento a los trabajadores.

El estatuto contempla tres modalidades para realizar la capacitación: a través de capacitación directa realizada por las propias empresas; a través de organismos capacitadores autorizados (OTEC), y, capacitación a través de organismos intermedios de capacitación (OTIC).

Las empresas que contraten servicios de capacitación bajo estas modalidades están sujetas a un beneficio de franquicia tributaria; ésta se traduce en el descuento de su tributación en primera categoría de hasta el 1% del gasto en remuneraciones, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en el estatuto de capacitación y empleo. Se entiende que la franquicia es el precio que el Estado está dispuesto a pagar para que los empresarios capaciten a sus trabajadores.

Pese a tales esfuerzos, el número de trabajadores capacitados bajo el beneficio de la franquicia tributaria sigue siendo bajo en consideración al total de trabajadores del país, situación que se agrava al observar la ocurrencia de capacitación por sectores económicos. La agricultura es el sector que menos inversión realiza en capacitación sobre todo a nivel privado, mientras que la minería (el sector económico que más capacita en Chile) representa un promedio de inversión privada de más del 55%.

Otros aspectos de interés señalan que los hombres constituyen casi un 80% de los trabajadores capacitados, mientras que las mujeres sólo el 20%, pese a representar más de un tercio del total de la fuerza trabajadora del país.

En tal sentido, es urgente promover estrategias y políticas de acción que garanticen el acceso de las mujeres a los procesos de formación y capacitación laboral: siendo un grupo importante al interior de la sociedad, no pueden quedar al margen de los distintos niveles de perfeccionamiento.

En el año 2001 se aprobaron una serie de cambios en la legislación laboral (Ley 19.765, del 2 de noviembre de 2001) sobre capacitación, tendientes a aumentar la cobertura del sistema de la franquicia tributaria y a mejorar ciertas líneas de acción relacionadas con el fondo nacional de capacitación, entre otras: nivelación de estudios básicos y medios para trabajadores; acceso de los discapacitados a la capacitación laboral; capacitación en tecnologías de información y comunicaciones; capacitación de dirigentes sindicales; aumento en los plazos de ejecución de los cursos de capacitación.

Del mismo modo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), en el marco de su política de promover y favorecer a los sectores sociales con menos oportunidades, y a quienes se encuentren cesantes, ha establecido una serie de programas sociales que buscan desarrollar algunas competencias y cursos específicos. Los programas más importantes son: programa nacional de capacitación; programa para mujeres jefas de hogar; y, programa de capacitación laboral de jóvenes "Chile Joven", además de otros de carácter más específico.

La idea de tales programas es promover la equidad y equiparar las oportunidades de grupos vulnerables para enfrentar el mundo laboral con relativo éxito. Por eso, las principales acciones están destinadas a entregar competencias mínimas a jóvenes, mujeres y otros grupos sociales.

Precisamente, las evidencias indican que los jóvenes de grupos vulnerables enfrentan mayores problemas al momento de buscar trabajo. La tasa de desocupación de éstos duplica a la del resto de la población y cerca del 40% de los trabajadores jóvenes no están habilitados para desempeñarse en algún oficio específico.

Por eso, es una necesidad concretar estrategias de integración y habilitación, para que estos jóvenes puedan insertarse en los circuitos laborales y así dejar atrás su situación de pobreza. En esos

términos, el programa de formación en oficios para jóvenes de escasos recursos del SENCE, convoca a fundaciones sin fines de lucro para su ejecución. Los requisitos para participar en él son tener entre 16 y 30 años, estar desempleados, no haber terminado la enseñanza formal, no estar actualmente en el sistema escolar y no haber sido beneficiario del programa previamente.

Si bien este es un programa que puede ser calificado como exitoso, los niveles de cobertura son aún demasiado exigüos, por eso, una política de acción es potenciar programas de esta naturaleza ampliando sus niveles de participación a otros grupos vulnerables de la población.

En cuanto a su funcionamiento, el programa contempla un proceso de formación a través de una fase de orientación, una fase lectiva y una fase de práctica laboral en alguna empresa relacionada con el oficio en el cual se ha formado al joven.

Respecto de los ejecutores, destaca una asociación gremial (FORJAR) y en especial la Fundación Romanos XII, que a través de una formación de calidad y fundada en el modelo de formación por competencias, ha podido garantizar altos índices de empleo y un grado importante de satisfacción de parte de los empresarios en relación a los jóvenes capacitados. Las claves de la valoración de FORJAR radican en los perfiles de los oficios, la infraestructura, las metodologías de enseñanza, etc.

La principal apuesta de la Fundación ha sido trabajar sobre la base de acuerdos y consensos con el mundo empresarial de manera de establecer los perfiles y requerimientos de cada uno de los oficios. De esta forma se garantiza la pertinencia del proceso de capacitación.

Otro tema de importancia ha sido adquirir tecnología de punta que permita a los jóvenes recrear las condiciones laborales en las cuales deberán desempeñarse en sus prácticas o en sus futuros empleos.

Sin embargo, las metodologías de formación parecen ser el mayor acierto. En efecto, trabajar bajo el modelo de formación por competencias ha posibilitado entregar herramientas precisas a los jóvenes que les permiten desenvolverse eficientemente en los espacios laborales. Por un lado, se potencia la formación en competencias básicas, enfocadas a la resolución de problemas en las áreas del pensamiento lógico matemático y del lenguaje y comunicación. Por otro lado, se han propuesto promover la formación en competencias sociolaborales que en su conjunto apuntan a desarrollar una actitud de responsabilidad e integridad en los jóvenes que sea coherente con el medio en el cual deberán laborar.

El modelo de formación por competencias es de reciente aplicación en Chile y aún está abierto a debates como la relación entre el trabajo y la educación formal, los énfasis en torno a qué tipo de trabajador se quiere formar y para qué, la definición de estrategias metodológicas y currículos que integren formación social y laboral, etc. Lo cierto es que la experiencia de la Fundación Romanos XII ha demostrado que el modelo resulta adecuado para la formación de jóvenes.

Reflexionar en torno a la utilidad del modelo de formación por competencias parece una exigencia razonable en momentos en que las empresas cada vez más se interesan por contar con trabajadores formados bajo tales condiciones. Efectivamente, la tendencia de muchas unidades productivas es motivar el desarrollo de sus trabajadores en modelos de capacitación de carácter integral.

Siendo esa la situación, se espera que a través del conocimiento acabado de experiencias exitosas entendidas en sus contextos, tanto a nivel internacional como nacional, se pueda avanzar en la sistematización de ellas con el fin de determinar cuáles serían las estrategias replicables en nuestro país de acuerdo a las particularidades de los grupos donde se aplicarán.

De ahí que algunas de las recomendaciones en ese sentido sean:

- Motivar el conocimiento de experiencias concretas y exitosas de formación por competencias. La utilización de metodologías cualitativas, tendientes a medir, por ejemplo, el grado de satisfacción de los empresarios y de los jóvenes, puede ser una alternativa para la generación de conocimiento significativo, además de considerar indicadores como el nivel de empleo, el aumento efectivo en la producción de las empresas cuando cuentan con trabajadores formados bajo tales parámetros, niveles de responsabilidad, capacidad de trabajo en equipo, respeto de las normas internas, etc.
- Analizar cada uno de los contextos en función de ciertos supuestos críticos como las características de los grupos capacitados y los perfiles de trabajadores que han definido los grupos empresariales para cada oficio.
- Conocer las metodologías de enseñanza y determinar su grado de utilidad en función de los grupos que se capacitan a nivel nacional. Es claro que cada metodología debe definirse en relación directa a las características y particularidades del grupo objetivo.
- Resolver los debates en torno al tema (necesidad de entregar esta modalidad desde la educación formal, definir el perfil de los trabajadores, responder a la pregunta sobre qué trabajador se quiere formar y para qué) estableciendo los consensos necesarios, involucrando para ello a todos los actores sociales.
- Reflexionar permanentemente sobre las prácticas, complementado este proceso con evaluaciones tanto cualitativas como cuantitativas.

Debido a que el modelo de formación por competencias está en proceso de consolidación en nuestro país, y que su aplicación incipiente ha sido hasta ahora exitosa al menos en el programa de formación de oficios para jóvenes de escasos recursos, sería conveniente pensar en su utilización parcial o total en todo el sistema nacional de capacitación, de manera que todos los trabajadores que se capacitan puedan acceder a una formación bajo tales criterios. Precisamente, los organismos técnicos capacitadores deberían repensar algunas de sus prácticas formadoras y organizarlas de acuerdo a las metodologías del modelo de formación por competencias.

El SENCE por su parte debiera promocionar el desarrollo y aplicación de estos modelos y, en un tiempo no muy lejano, establecerlo como una realidad tanto en los programas sociales que ofrece como en los procesos de capacitación aplicados bajo el beneficio de la franquicia tributaria. Sólo así es posible potenciar, por un lado, el compromiso de los trabajadores con su espacio laboral y, por otro, su capacidad de "empoderamiento".

## Bibliografía

---

- Alarcón, Cecilia y Stumpo, Giovanni (2002) Las Pequeñas y Medianas Empresas en Chile, en Peres, W. y Stumpo, G (coord.) *Pequeñas y Medianas Empresas Industriales en América Latina y el Caribe*, CEPAL, Siglo XXI, México, 137-183.
- Bravo, David y Contreras, Dante (2001) *Competencias Básicas en la Población Adulta*, Universidad de Chile/CORFO, Santiago.
- Corporación de fomento de la producción (2000) Presencia de la PYME en el Universo Empresarial Chileno 1994-1997, CORFO, Santiago.
- GEO Consultores (2001), Seguimiento y Evaluación del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos, SENCE, Santiago.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2002) Primera Encuesta Semestral de las Microempresas y Tercera de las Empresas Pequeñas y Medianas, INE, Santiago.
- Irigoin, María (2002), Hacia una educación permanente en Chile, CEPAL, Santiago.
- Jara, Osvaldo (2002), Evaluación del Sistema de Capacitación en Chile, Editorial Universitaria, Santiago.
- Labarca, Guillermo (1997) Las Políticas del Desarrollo Productivo en Chile, en Peres, W. (coord.) *Políticas de competitividad industrial*, Siglo XXI, México.
- \_\_\_\_\_ (1998) Capacitación en pequeñas empresas en América Latina y el Caribe: Temas principales y sugerencias de políticas. CEPAL, Santiago
- \_\_\_\_\_ (1999) Formación para el trabajo: observaciones en América Latina y el Caribe. En Labarca, G (coord.) *Formación y Empresa*, CEPAL, Santiago, 19-58.
- Novick, Marta (1999) Experiencias exitosas de capacitación de empresas innovadoras en América Latina y el Caribe, en Labarca, G (coord.) *Formación y Empresa*, CEPAL, Santiago, 99-131.





NACIONES UNIDAS

Serie

CEPAL

Desarrollo productivo

## Números publicados

### Algunos títulos de años anteriores se encuentran disponibles

- 119 La dinámica de oferta y demanda de competencias en un sector basado en el conocimiento en Argentina, Red de reestructuración y competitividad, (LC/L.1696-P) N° de venta S.02.II.G.8 (US\$10.00) 2002. [www](#)
- 120 Innovación tecnológica y perfeccionamiento de las pequeñas y medianas empresas en la República Federal de Alemania: Incentivos y financiamiento, Jörg Meyer-Stamer y Frank Wältring, Red de reestructuración y competitividad (LC/L.1709-P) N° de venta S.02.II.G.16 (US\$10.00) 2002. [www](#)
- 121 Microfinanzas en países pequeños de América Latina: Bolivia, Ecuador y El Salvador, Francesco Biccato, Laura Foschi, Elisabetta Bottato y Filippo Ivardi Ganapini, Red de reestructuración y competitividad (LC/L.1710-P) N° de venta S.02.II.G.17 (US\$10.00) 2002. [www](#)
- 122 Acceso a tecnología después de las reformas estructurales: la experiencia de las pequeñas y medianas empresas en Brasil, Chile y México, Marco Dini, Red de reestructuración y competitividad (LC/L.1738-P), N° de venta S.02.II.G.50 (US\$10.00) 2002. [www](#)
- 123 Pequeñas y medianas empresas industriales y política tecnológica: el caso mexicano de las tres últimas década, Mauricio de María y Campos, Red de reestructuración y competitividad (LC/L.1743-P), N° de venta S.02.II.G.55 (US\$10.00) 2002. [www](#)
- 124 Fatores de competitividade e barreiras ao crescimento no pólo de biotecnologia de Belo Horizonte, Pablo Fajnzylber, Red de reestructuración y competitividad (LC/L.1754-P), N° de venta S.02.II.G.66 (US\$10.00) 2002. [www](#)
- 125 Adquisición de tecnología, aprendizaje y ambiente institucional en las PYME: el sector de las artes gráficas en México, Marco Dini, Juan Manuel Corona y Marco A. Jaso Sánchez, Red de reestructuración y competitividad (LC/L.1755-P), N° de venta S.02.II.G.67 (US\$10.00) 2002. [www](#)
- 126 Las PYME y los sistemas de apoyo a la innovación tecnológica en Chile, Marcelo Monsalves, Red de reestructuración y competitividad (LC/L.1756-P), N° de venta S.02.II.G.68 (US\$10.00) 2002. [www](#)
- 127 As políticas de apoio à geração e difusão de tecnologias para as pequenas e médias empresas no Brasil, Marisa dos Reis Botelho y Maurício Mendonça, Red de reestructuración y competitividad (LC/L.1757-P), N° de venta S.02.II.G.69 (US\$10.00) 2002. [www](#)
- 128 El acceso de los indígenas a la tierra en los ordenamientos jurídicos de América Latina: un estudio de casos, José Aylwin, Volumen I, Red de desarrollo agropecuario (LC/L.1767-P), S.02.II.G.81 (US\$10.00), 2002 y Volumen II, José Aylwin, Red de desarrollo agropecuario (LC/L.1767/Add.1-P), N° de venta S.02.II.G.82 (US\$10.00) 2002. [www](#)
- 129 Structural reforms, technological gaps and economic development. A Latin American perspective, Mario Cimoli and Jorge Katz, Restructuring and competitiveness network (LC/L.1775-P), Sales N° E.02.II.G.89 (US\$ 10.00) 2002. [www](#)
- 130 Business development service centres in Italy. An empirical analysis of three regional experiences, Emilia Romagna, Lombardia and Veneto, Carlo Pietrobelli and Roberta Rabelloti, Restructuring and Competitiveness Network (LC/L.1781-P), Sales N° E.02.II.G.96 (US\$ 10.00) 2002. [www](#)
- 131 Hacia una educación permanente en Chile, María Etienne Irigoien, Red de reestructuración y competitividad (LC/L.1783-P), N° de venta S.02.II.G.98 (US\$10.00) 2002. [www](#)
- 132 Job losses, multinationals and globalization: the anatomy of disempowerment, Beverley Carlson, Restructuring and Competitiveness Network (LC/L.1807-P), Sales No. E.02.II.G.118 (US\$ 100.00) 2002. [www](#)
- 133 Toward a conceptual framework and public policy agenda for the Information Society in Latin America and the Caribbean, Martin Hilbert and Jorge Katz, Restructuring and Competitiveness Network (LC/L.1801-P), Sales No. E.02.II.G.114 (US\$10.00) 2002. [www](#)
- 134 El conglomerado del azúcar del Valle del Cauca, Colombia, Centro Nacional de Productividad (CNP) Colombia, Red de Reestructuración y Competitividad (LC/L.1815-P), N° de venta S.02.II.G.129 (US\$ 10.00) 2002. [www](#)
- 135 Las prácticas de herencia de tierras agrícolas:¿una razón más para el éxodo de la juventud?, Martine Dirven, Red de desarrollo agropecuario (LC/L.1837-P), N° de venta S.02.II.G.143 (US\$10.00), 2002. [www](#)

- 136 Análisis de la política de fomento a las pequeñas y medianas empresas en Chile, Marco Dini y Giovanni Stumpo, Red de reestructuración y competitividad (LC/L.1838-P), N° de venta S.02.II.G.144 (US\$10.00) 2002. [www](#)
- 137 Estratégias corporativas e de internalização de grandes empresas na América Latina, Germano Mendes de Paula, Red de reestructuración y competitividad (LC/L.1850-P), N° de venta P.03.II.G.18 (US\$ 10.00) 2003. [www](#)
- 138 Cooperação e competitividade na indústria de software de Blumenau, Néstor Bercovich y Charles Swanke, Red de reestructuración y competitividad (LC/L.1886-P), N° de venta P.03.II.G.96 (US\$ 10.00) 2003. [www](#)
- 139 La competitividad agroalimentaria de los países de América Central y el Caribe en una perspectiva de liberalización comercial, Mónica Rodriues y Miguel Torres, Red de desarrollo agropecuario (LC/L.1867-P), N° de venta S.03.II.G.37 (US\$10.00), 2003. [www](#)
- 140 Políticas para el fomento de los sectores productivos en Centroamérica, Eduardo Alonso, Red de reestructuración y competitividad (LC/L.1926-P), N° de venta S.03.II.G.83 (US\$10.00), 2003.
- 141 Illusory competitiveness: The Apparel Assembly Model of the Caribbean Basin, Michael Mortimore, Investments and Corporate Strategies Network (LC/L.1931-P), Sales No. E.03.II.G.89 (US\$10.00), 2003. [www](#)
- 142 Política de competencia en América Latina, Marcelo Celani y Leonardo Stanley, Red de reestructuración y competitividad (LC/L.1943-P), N° de venta S.03.II.G.102 (US\$10.00), 2003. [www](#)
- 143 La competitividad de la agricultura y de la industria alimentaria en el Mercosur y la Unión Europea en una perspectiva de liberalización comercial, Nanno Mulder, Mônica Rodrigues, Alexandre Vialou, Marta Castilho, y M. Beatriz de A. David, Red de desarrollo agropecuario (LC/L.2014-P), N° de venta S.03.II.G.180 (US\$10.00), 2003. [www](#)
- 144 Pobreza rural y agrícola: entre los activos, las oportunidades y las políticas —una mirada hacia Chile—, Claus Köbrich, Liliana Villanueva y Martine Dirven, Red de desarrollo agropecuario (LC/L.2060-P), N° de venta S.04.II.G.4 (US\$10.00), 2004. [www](#)
- 145 Formación y desarrollo de un cluster globalizado: el caso de la industria del salmón en Chile, Cecilia Montero, Red de reestructuración y competitividad (LC/L.2061-P), N° de venta S.04.II.G.5 (US\$10.00), 2004. [www](#)
- 146 Alcanzando las metas del milenio: una mirada hacia la pobreza rural y agrícola, Martine Dirven, Red de desarrollo agropecuario (LC/L.2062-P), N° de venta S.04.II.G.6 (US\$10.00), 2004. [www](#)
- 147 Tratados de libre comercio y desafíos competitivos para Chile: la extensión de la ISO 9000, Alicia Gariazzo, Red de reestructuración y competitividad (LC/L.2068-P) N° de venta S.04.II.G.11 (US\$10.00), 2004. [www](#)
- 148 Observatorio de empleo y dinámica empresarial en Argentina, Victoria Castillo, Sofía Rojo Brizuela, Elisabet Ferlan, Diego Schleser, Agustín Filippo, Giovanni Stumpo, Ximena Mazorra y Gabriel Yoguel, (LC/L.2072-P), N° de venta S.04.II.G.15 (US\$10.00), 2004. [www](#)
- 149 Capacitación laboral para las PYME: una mirada a los programas de formación para jóvenes en Chile, (LC/L.2076-P), N° de venta S.04.II.G.19 ((US\$10.00), 2004. [www](#)

- El lector interesado en adquirir números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la Unidad de Desarrollo Industrial y Tecnológico de la División de Desarrollo Productivo y Empresarial, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile. No todos los títulos están disponibles.
- Los títulos a la venta deben ser solicitados a la Unidades de Distribución, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, correo electrónico: [publications@eclac.cl](mailto:publications@eclac.cl).

[www](#) Disponible también en Internet: <http://www.cepal.org/> o <http://www.eclac.org>

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