

“LO PRINCIPAL ES IDENTIFICAR LAS BRECHAS DE CAPITAL HUMANO EN CADA SECTOR”

EL DIRECTOR NACIONAL DEL SENCE HABLA DEL APORTE DE LA INSTITUCIÓN PARA LOGRAR LAS BUENAS CIFRAS DE EMPLEO QUE EL PAÍS EXHIBE ACTUALMENTE. “OBTENER MANO DE OBRA CALIFICADA JUEGA UN ROL FUNDAMENTAL A LA HORA DE CONTRIBUIR A LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS”, AFIRMA.

Por Jorge Velasco Cruz

“Pleno empleo”. Ése es el término que se ha escuchado repetidamente en los círculos empresariales durante el primer semestre de 2013, pues las últimas cifras disponibles indican un panorama favorable para la fuerza laboral en el país. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el trimestre móvil febrero-abril la tasa de desempleo bajó 0,1 % respecto al mismo periodo del año anterior y llegó a 6,4 %. Uno de sus mayores impulsores fue la construcción, con algo más de 77 mil nuevos trabajos creados en ese periodo.

En total, afirman las autoridades, los trabajos creados desde marzo de 2010 superan los 800 mil. Para lograrlo, el papel que ha desempeñado el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) ha sido fundamental. “Hemos impulsado herramientas que apoyan la contratación de mano de obra

y que han sido utilizadas por las empresas. Por otro lado, hemos desarrollado programas específicos para satisfacer la demanda de mano de obra de los distintos sectores de la actividad económica nacional”, comenta su Director Nacional, Juan Bennett Urrutia.

Bennet llegó a su cargo en abril de 2012, después de haberse desempeñado como Director Nacional del Instituto de Previsión Social (IPS). Sin embargo, a pesar de los buenos indicadores, está consciente de que el desafío es mayor, especialmente si se considera que restan sólo algunos meses para cumplir con la promesa presidencial de crear un millón de nuevos trabajos.

MEJORAR LA MANO DE OBRA CALIFICADA

La misión del Sence, comenta su director, apunta a mejorar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores por medio de la aplicación de políticas públicas e instrumentos de capacitación e intermediación laboral, como la Franquicia Tributaria de Capacitación. En los últimos cuatro años ésta ha crecido un 27 % y se han invertido cerca de US\$ 626 millones en sus cinco millones de participantes.

“Obtener mano de obra calificada juega un rol fundamental a la hora de contribuir

a la empleabilidad de las personas y, en ese sentido, junto a la ministra (del Trabajo) Matthei nos planteamos la necesidad de elevar los estándares de calidad de las capacitaciones impartidas a través del SENCE”, dice Juan Bennett.

En este contexto, explica, Sence ha emprendido diversas iniciativas como las ferias laborales, el fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) y la Bolsa Nacional de Empleo (www.bne.cl), proyecto que ha permitido que unas 40 mil personas visiten, diariamente, más de 100 mil ofertas de trabajo. Asimismo, ha lanzado el Programa Formación para el Trabajo, diseñado sobre la base del levantamiento de perfiles ocupacionales críticos, según la necesidad de cada mercado laboral para formar a las personas en oficios específicos.

¿Cuáles son los principales programas que está aplicando el SENCE en la construcción?

Estamos ejecutando el Programa Formación para el Trabajo, Sectorial Línea Montaje Industrial, que tiene por objeto generar competencias laborales en las personas vulnerables con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad de acuerdo a requerimientos con-



cretos del sector industrial. De esta forma se contribuye a reducir el desempleo y propender a que la formación de competencias sea eficiente, eficaz y apropiadamente compartida entre los sectores público y privado.

¿Qué importancia tiene la certificación por competencias laborales en el rubro?

La certificación por competencias laborales en la construcción, y en todos los sectores productivos, reconoce la experiencia de los trabajadores, lo que les da un valor a su aprendizaje basado en el trabajo realizado. Además, permite mejorar los procesos de selección de recursos humanos, mejora los niveles de empleabilidad de las personas certificadas y aporta a disminuir la tasa de accidentabilidad al interior de las empresas.

¿De qué manera los programas de SENCE ayudan a hacerle frente a la falta de mano de obra que se está presentando sin disminuir la competitividad?

La idea del programa Formación para el Trabajo es generar competencias laborales de acuerdo a los requerimientos de capital humano levantados por los consejos de competencias de los distintos sectores productivos. Por lo tanto, los planes formativos están confeccionados en base a un levantamiento de perfiles ocupacionales críticos, según la necesidad del mercado laboral.

CAPACITACIÓN ACORDE AL MERCADO

A Juan Bennett no le incomoda relatar los logros del Servicio que dirige. Habla, por ejemplo, del Bono de Capacitación Trabajador Activo, que permite a las personas postular a cursos en instituciones a su elección pagando sólo el 20 % del valor del mismo.

A pesar de ello, dice Bennett, hay mucho por mejorar. “Especialmente en términos de impulsar y desarrollar los ‘consejos de competencias’, que nos permitan entregar información certera y oportuna de los mercados laborales por sector”, dice. Esta iniciativa fue anunciada a fines de 2012 por la Ministra del Trabajo, Evelyn Matthei.

Los “consejos de competencias” son grupos formados por empresas de diversos rubros específicos para señalar las competencias y los perfiles de personas que se necesitan en cada uno. “La visión del SENCE –comenta Juan Bennett– es fortalecer e intensificar el diseño de políticas de capacitación acordes con los requerimientos de los sectores productivos, de forma que quienes acceden a los programas reciban formación que esté en línea con lo que las áreas de la producción requieren”. Pero el desafío, explica el personero, es aún más global.

Desde el punto de vista de la capacitación

LOS TRABAJOS

creados desde marzo de 2010 superan los 800 mil. Para lograrlo, el papel que ha desempeñado el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) ha sido fundamental.

y del empleo, ¿qué le falta a Chile como país? ¿Cuáles debieran ser los desafíos futuros?

Es prioritario formar a los trabajadores, especialmente a aquellos pertenecientes a los sectores más vulnerables del país. Esta administración ha dado un vuelco importante en este sentido, mejorando los procesos internos, aumentando las horas de capacitación, rediseñando los cursos y concentrando sus esfuerzos en lograr que quienes acceden a los beneficios de una capacitación gratuita lo hagan formándose para luego insertarse en el mundo del trabajo. Como lo señaló la Ministra Evelyn Matthei al dar a conocer las 40 mil becas del programa Formación para el Trabajo: “esperamos que sea la revolución que Chile necesita en materia de capacitación”.

¿Qué se puede hacer en Chile para mejorar, desde una perspectiva laboral, la competitividad de las empresas y así continuar con la mejora en los estándares de vida?

Lo principal es identificar las brechas de capital humano en cada sector productivo y desde ahí diseñar políticas públicas, en particular programas de capacitación para desempleados y trabajadores que permitan aumentar las competencias técnicas y blandas y, con esto, la productividad de las empresas.