

Chile no necesita menos capacitación. Necesita tomársela en serio



Pablo Correa
Socio fundador en Brinca

El debate sobre la eliminación de la Franquicia SENCE me incomoda. La verdad, el contexto laboral y tecnológico no da para estar reduciendo la inversión en formación. Hoy, el 72% de las organizaciones declara no encontrar gente capacitada para lo que necesita y más del 40% de las tareas laborales estarán parcialmente automatizadas antes de que termine esta década. El mundo para el que nos educaron formalmente ya no existe.

Esto no significa que SENCE y la franquicia funcionen bien (sabemos que no) y que no haya que mejorar significativamente el sistema. El problema es que la discusión se está dando en el lugar equivocado y con las preguntas equivocadas.

El argumento de que “no tiene impacto” es mucho más débil de lo que parece. La evaluación de la DIPRES tiene un problema de fondo: mide impacto en salario y empleo formal a 12 y 24 meses. Esas son las variables dependientes del estudio, pero ¿cómo va a verse un aumento de salario a 12 meses en alguien que hizo un curso presencial de 10 horas de ciberseguridad, liderazgo o IA donde participaron 50 colaboradores de la misma empresa? El impacto de esa formación probablemente está en otro lado: menos errores, mejores procesos, más productividad, innovación o una mayor capacidad de adaptación.

Hay otro problema más estructural. El sistema está tan mal diseñado que las horas declaradas ante SENCE no reflejan necesariamente lo que se capacita en la realidad (este problema de diseño da para otra columna). Cualquier empresa u OTEC lo sabe. Por lo mismo, es difícil medir bien algo que está mal registrado desde el origen.

Por supuesto, eso no significa que no haya que medir. Todo lo contrario. Significa que hay que medir mejor: con estudios longitudinales, con indicadores de productividad por empresa y con una distinción real entre un curso genérico de bajo valor y una formación crítica para la reconversión laboral o la adopción de IA.

Esto tampoco quiere decir que el problema de diseño no sea real. El punto es que no es argumento suficiente para eliminar un sistema que incentiva la formación continua justo cuando el trabajo está cambiando completamente por la inteligencia artificial. Capacitación y formación, upskilling y reskilling, son temas más estratégicos que nunca para nuestro país.

Sí, las pymes y microempresas casi no participan. Las OTEC tienen problemas de calidad e incentivos. Hay cursos de muy bajo impacto que se financian. Todo eso es verdad y hay que corregirlo. Pero la conclusión no puede ser “eliminemos la franquicia SENCE”. La conclusión tiene que ser “rediseñemos y pensemos en un sistema de capacitación de clase mundial, vinculado a los desafíos económicos y sociales del país”.

Por lo mismo, me preocupa que la discusión se esté dando dentro de un paquete fiscal. Eso le impone una lógica de ahorro que no es la correcta para evaluar la política de capital humano de un país en vías de desarrollo. Mirarlo solo como una fuente de ahorro fiscal es una visión de corto plazo: por ahorrar en el presente, podemos terminar sacrificando competitividad en el futuro.

La pregunta no es cuánto le cuesta al Estado la franquicia. La pregunta es qué le cuesta al país no tener el capital humano necesario para enfrentar un momento de cambio tecnológico acelerado.

Rediseñemos la franquicia. Focalicémosla en formación que importe. Creemos incentivos reales para que las pymes accedan. Exijamos calidad y midamos con indicadores que tengan sentido.

Chile no necesita menos capacitación. Necesita capacitación mejor diseñada, mejor medida y una conversación a la altura de los desafíos que vienen.