

Palabras de don Horacio Pavez en la Clausura del Consejo Nacional no. 131 al asumir la Presidencia de la Cámara, 1998.



Visión de futuro de la Cámara Chilena de la Construcción

“con el objetivo de anticipar un futuro cada vez más complejo, dada su dimensión, la internacionalización de las Entidades, la amplitud de los servicios que presta ella y las entidades de la Red, así como también la menor disponibilidad de tiempo de los socios para el desarrollo de la actividad gremial...Este proyecto contempla una dimensión permanente en el tiempo, sin plazo, y que se expresa en la misión institucional y el Espíritu Cámara que es el gran marco de acción dentro del cual debemos desarrollar todas las acciones de la Cámara. Este trabajo contempla a su vez una visión de mediano plazo, definiendo el perfil “deseado” de la Cámara en 5 años más, vale decir cómo queremos que sea la Cámara en el 2003, en las dimensiones gremial, social y económica” (p.17)

Nuestra visión de futuro. Boletín Estadístico. CChC, v.25:no.302 (1998:Oct.)

“La misión de la Cámara para el 2003, debería estar estrechamente relacionada al bienestar de las personas mediante el desarrollo y perfeccionamiento constante del sector y del país, promoviendo el uso eficiente de los recursos a nivel gremial, social y económico dentro de un estricto marco ético. La Cámara aspira a ser una organización influyente en el país...” (p. 2)

LA CAPACITACIÓN EN CHILE ES INSUFICIENTE

Si la capacitación es un elemento esencial para el crecimiento y la productividad de los pueblos, debemos recalcar que, en la actualidad, representa una auténtica necesidad para las empresas chilenas. Nuestro país descendió en 1998 al 26° lugar en el ranking de competitividad elaborado por el IMD de Suiza. Aunque somos líderes latinoamericanos en privatización y desregulación económica, continúa nuestro rezago en materia de capital humano, factor en el cual Chile figura en el lugar 32 de ese ranking de competitividad (si de algo sirve de consuelo, el año 1997 nos encontró en el lugar 34). Reconocemos que, para enfrentar este desafío, el gobierno ha dado prioridad tanto a la educación como a la capacitación. Ello se manifiesta en los sustantivos incrementos de inversión en infraestructura educacional y en el aumento de la jornada escolar, en tanto que se ha dictado un nuevo estatuto de capacitación que, aún con ciertos sesgos, contiene incentivos tributarios para estimular la adecuada preparación laboral del personal de las empresas.

Con respecto a la capacitación, ésta ha experimentado un aumento sostenido. Así, por ejemplo, según datos de la Dirección del Trabajo, entre 1991 y 1995 un promedio anual de 321.000 trabajadores tuvo actividades de capacitación. Esta cifra aumentó a más de 450.000 en 1996. En el ámbito de la actividad constructora, la Corporación de Capacitación de la Construcción reporta aumentos en torno al 13% respecto de trabajadores capacitados entre 1994 y 1996, cifra que se incrementa al 15,5% en 1996, con 18.000 trabajadores de un total de 116.000, correspondientes a 482 empresas del rubro.

Sin embargo, a 1997, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo -SENCE-, estimaba que sólo un 2% de los trabajadores de la construcción tuvo actividades de capacitación durante ese año, cifra no muy distinta de la realidad de todos los sectores de la economía nacional.

Las estadísticas que he mencionado nos llevan a concluir que la capacitación en Chile es absolutamente insuficiente respecto de su real potencial y de su contribución al crecimiento del país. Nosotros, en la Cámara Chilena de la Construcción, estimamos que los déficits de infraestructura del país provocan pérdidas anuales por cerca de 1.500 millones de dólares al año. Creo que debemos hacer un ejercicio semejante con respecto a la capacitación, pues su carencia amenaza con convertirse en un lastre tanto o más pesado que las carencias de infraestructura que mi Entidad gremial se ha ocupado en difundir.

EL MOMENTO ES PROPICIO PARA CAPACITAR

Aunque parezca una paradoja, el actual momento económico resulta propicio para capacitar. Es cierto que el panorama mundial y nacional aún no divisa la luz del día y no supera lo que algunos consideran la peor crisis financiera desde la gran depresión de los años 30.

Tampoco se discute que, desgraciadamente, el desempleo continuará aumentando al menos durante el primer trimestre de 1999. El sector de la construcción conocerá tasas de desempleo de más de 20%, como no ocurría desde hace mucho tiempo.

Sin embargo, este poco alentador panorama constituye una ocasión para modernizar, reestructurar y continuar haciendo aún más competitivas a las empresas chilenas. Parte de este proceso pasa por capacitar adecuadamente tanto a los trabajadores que permanecen en la empresa como a aquéllos que han visto extinguida su fuente laboral. Al respecto, el estatuto de Capacitación y Empleo provee eficaces herramientas, hasta ahora poco aprovechadas, como la franquicia tributaria del 1% de las remuneraciones imponibles de la empresa, que, cuando se emplea en actividades de capacitación, constituye un crédito contra el impuesto de primera categoría de la Ley de la Renta.

En cuanto a los trabajadores que pierden su empleo, el mismo Estatuto permite aprovechar la franquicia tributaria que he mencionado cuando, a pesar de haberse producido la situación de desempleo, la actividad de capacitación ha sido contratada con anterioridad al término del vínculo laboral.



El mercado de organismos y empresas de capacitación es amplio y competitivo, de modo que resulta posible encontrar combinaciones más o menos óptimas de calidad y precio en este ámbito. Por ello, no puede invocarse la ausencia de estas entidades como excusa para no hacer capacitación.

LA CAPACITACIÓN. UN DEBER CONCRETO DE SOLIDARIDAD

En la Cámara Chilena de la Construcción la solidaridad constituye uno de nuestros principios fundamentales. Detrás de las frías cifras de empleo, remuneración y capacitación, siempre hay seres humanos físicos, cuyo sufrimiento, en épocas como la que vivimos, debe mover nuestros corazones para crear oportunidades de empleo y capacitación que hagan más digna su vida y permita a los trabajadores y a sus familias participar verdaderamente de los frutos del crecimiento. Ser solidario constituye un deber concreto para los agentes empresariales, entendiendo la solidaridad como la obligación de contribuir al bien común de la sociedad, en este caso, en directa referencia a nuestros trabajadores, a través de la capacitación.

Nuestra actividad se caracteriza por ser eminentemente transitoria, lo que implica que, una vez terminada una obra, si no hay nuevos proyectos, la empresa constructora se ve forzada a despedir a sus obreros. Este hecho objetivo, y también doloroso, han tomado debida cuenta nuestros empresarios, y por tal motivo han creado la red social privada más grande del país, la cual cuenta con instituciones que también actúan en etapas de penuria para los trabajadores del sector. Entre estas entidades, cabe mencionar nuestra Fundación de Asistencia Social, el Servicio Médico, la Caja de Compensación de Los Andes, la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, Isapre Consalud y AFP Hábitat.

UN EJEMPLO REAL DE CAPACITACIÓN

En consonancia con este deber de solidaridad, quisiera referir la experiencia concreta de una empresa de ingeniería y construcción industrial. Esta empresa tiene como meta la capacitación efectiva del 100% de su fuerza laboral, a través de diversos programas, adecuados a las necesidades de la empresa y de cada trabajador.

Como pueden Ustedes apreciar en la transparencia que se ha proyectado, la FIJACIÓN DE POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN (1) del grupo a que me refiero concibe a la empresa como principal gestor de la capacitación, para lo cual existe un presupuesto basado en la franquicia tributaria del 1% más aportes de la misma empresa, destinados a la ejecución de un programa anual, con actividades dentro y fuera de la jornada laboral. El Programa de Capacitación requiere de una apropiada DETECCIÓN DE NECESIDADES (2), según se observa en la siguiente transparencia, etapa en la cual se procura conocer la situación concreta de cada trabajador y sus necesidades de capacitación.

La PUESTA EN MARCHA Y CONTROL - (3) a la que se refiere la siguiente transparencia- contempla como sus aspectos más salientes comunicar a los participantes la realización de la actividad de capacitación de que se trate, su control administrativo y el seguimiento de las acciones de capacitación establecidas. Luego de efectuada la actividad, se procede a la EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN (4), con especial referencia a la reacción de los trabajadores y a sus cambios de conocimientos, según se expresa en la siguiente transparencia.

Los múltiples PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN (5) de la empresa abarcan, como puede apreciarse en la siguiente transparencia, entre otras, las siguientes dimensiones: nivelación de enseñanza media, mallas curriculares para obras, capacitación social, programas de certificación en obra, capacitación técnica por área definida, perfeccionamiento para supervisores, formación de instructores técnicos, un programa de gestión de calidad, entrenamiento, capacitación para profesionales en obras de construcción y desarrollo a nivel gerencia'.

En tal sentido, y a modo de ejemplo, existe el Proceso de Certificación, que es un sistema mediante el cual los trabajadores de la empresa se someten a métodos de evaluación relativos al cumplimiento de ciertos requisitos para el desempeño de su puesto de trabajo. A través de la Certificación, la empresa en cuestión ha capacitado a cerca de 5.000 trabajadores a nivel nacional, en una labor pionera en el sector de ingeniería y construcción.

La empresa de ingeniería y construcción a la que me refiero confecciona además una MALLA CURRICULAR (6) para trabajadores en obras - según se exhibe en la próxima transparencia-, relativa a los requerimientos de capacitación para cada función al interior de esta empresa, con los consiguientes cursos destinados a los trabajadores. Así, por ejemplo, la especialidad de capataz eléctrico tiene un programa de capacitación que incluye 24 horas de matemáticas generales, 24 horas de programación, 40 horas de comando eléctrico industrial, 12 horas de montaje, 36 horas sobre técnicas de los materiales eléctricos y 12 horas de seguridad y prevención de riesgos.

La capacitación resulta fundamental para ascender en la carrera laboral en obras civiles, desde los niveles inferiores de la organización hasta la categoría de supervisor de obras, tal como nos lo muestra la transparencia sobre DESARROLLO DE CARRERA EN OBRAS CIVILES (7).

Durante 1998, la empresa que he mencionado, utilizó el 100% de la franquicia tributaria del Estatuto de Capacitación y Empleo, efectuando actividades para 1.388 trabajadores. En cuanto al porcentaje de DISTRIBUCIÓN DE INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN ENTRE LOS AÑOS 1995 y 1998 (8), que se observa en la siguiente transparencia, un 62% en el último año, del total de esa inversión se destinó al personal de obras.

CONCLUSIÓN

Quisiera terminar estas palabras invitando a quienes, en esta audiencia, tienen el influjo o el poder de decisión que permitirían a sus empresas realizar más actividades de capacitación. Como lo he señalado, la capacitación permite el crecimiento y la prosperidad de nuestro país y constituye, al mismo tiempo, un deber de solidaridad que no podemos omitir.