

## Fin a la franquicia Sence: ¿y ahora qué?

**María José Abud**  
Directora ejecutiva  
Horizontal



**C**hile lleva décadas financiando un sistema de capacitación que no funciona. La franquicia tributaria del Sence, principal programa del sistema –con un costo cercano a US\$300 millones anuales al Estado–, ha mostrado impactos prácticamente nulos en la empleabilidad y los salarios (Comisión Larrañaga, 2011). Lejos de corregirse, el problema 15 años después persiste. Evaluaciones recientes de la Dipres confirman que el instrumento no genera resultados relevantes y que beneficia principalmente a grandes empresas y a trabajadores de mayores ingresos.

La franquicia ha operado como un subsidio a las empresas, donde el gasto se ejecuta en cursos que no necesariamente responden a las necesidades productivas ni aumentan las habilidades de los trabajadores. Se han financiado cabalgatas, cursos de manejo de estrés o sesiones de aromaterapia, actividades “legales” en el marco actual. A pesar de un diagnóstico bastante consensuado –y en línea con lo que ocurre con la mayoría de las reformas que requiere nuestro país–, no ha sido posible lograr un acuerdo político para reformarla. Esto se explica, en parte, por la resistencia de los más de 2.500 organismos técnicos de capacitación (OTEC) que dependen de este beneficio.

Terminar con el *statu quo* en que opera la franquicia es una buena noticia. Sin embargo, ¿cuál es el nuevo plan para mejorar las habilidades de nuestros trabajadores? El gobierno busca generar las condiciones –en la dirección correcta– para retomar el crecimiento y la inversión, pero no aborda el principal cuello de botella para retomar una senda de crecimiento sostenido. Llevamos más de 15 años de productividad estancada y no tenemos una estrategia para cambiar el rumbo.

Nuestro punto de partida es desventajoso: según la encuesta PIAAC, Chile presenta los peores resultados de la OCDE en habilidades básicas de adultos, como lectoescritura, matemáticas y resolución de problemas. Sin estas competencias, los trabajadores difícilmente podrán adaptarse. ¿Cómo aprovechar las nuevas tecnologías si no se comprende lo que se lee? El riesgo no es solo quedarse atrás, sino también profundizar las brechas existentes.

En una economía donde la productividad laboral es un desafío urgente, no es posible eliminar la principal política de capacitación sin una estrategia alternativa. Este es el momento de repensar el sistema de capacitación, de modo que exista una coordinación efectiva entre la oferta y la demanda de habilidades, alineada con las necesidades productivas de las empresas y la rápida irrupción de la inteligencia artificial. Este desafío no puede seguir postergándose: la rebaja tributaria no puede compensarse con el presupuesto asignado a la formación de capital humano.