



Capítulo 5

Capacitación
para el trabajo

De acuerdo con la relevancia que esta materia ha presentado en el último tiempo debido a la revisión en curso al sistema de capacitación, la Encla 2011 incluyó en sus cuestionarios nuevas preguntas referidas a la capacitación laboral que es llevado a cabo en las empresas, a partir de cuyas respuestas se ha incluido por primera vez en el Informe de Resultados, un capítulo completo referido a esta temática.

Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por el cual es posible garantizar el correcto cumplimiento de tareas y actividades asignadas a los trabajadores, constituye un instrumento que permite desarrollar habilidades y competencias, entregando a los asalariados nuevos conocimientos y técnicas para enfrentar su actividad de mejor manera.

Los beneficios que la capacitación presenta para las empresas son, entre otros, elevar las competencias y los méritos de la fuerza de trabajo; impactar positivamente en el incremento de la productividad y la calidad del trabajo; mejorar las relaciones entre jefaturas y trabajadores y crear una mejor imagen de la empresa. Desde el punto de vista de los trabajadores, les permite desarrollar un sentido de progreso; eliminar los temores de eventuales incompetencias; elevar sus méritos y las expectativas de reconocimiento, y en tanto ello se concrete, aumentar sus niveles de satisfacción con el puesto de trabajo y con la empresa.

La Encla 2011 consultó a empleadores, dirigentes sindicales o trabajadores de las empresas sobre un conjunto de materias relacionadas con este aspecto. No obstante, es necesario dejar establecido que los cuestionarios de la encuesta no precisaron un concepto único de capacitación que exigiera de los consultados una forma exclusiva de comprenderla. De allí, que las respuestas pueden incluir distintas miradas y aproximaciones a esta figura, desde aquellas más abarcadoras, hasta otras más restringidas, como puede ser, por ejemplo, el entrenamiento.

5.1. Perfil de las empresas que capacitan a su personal

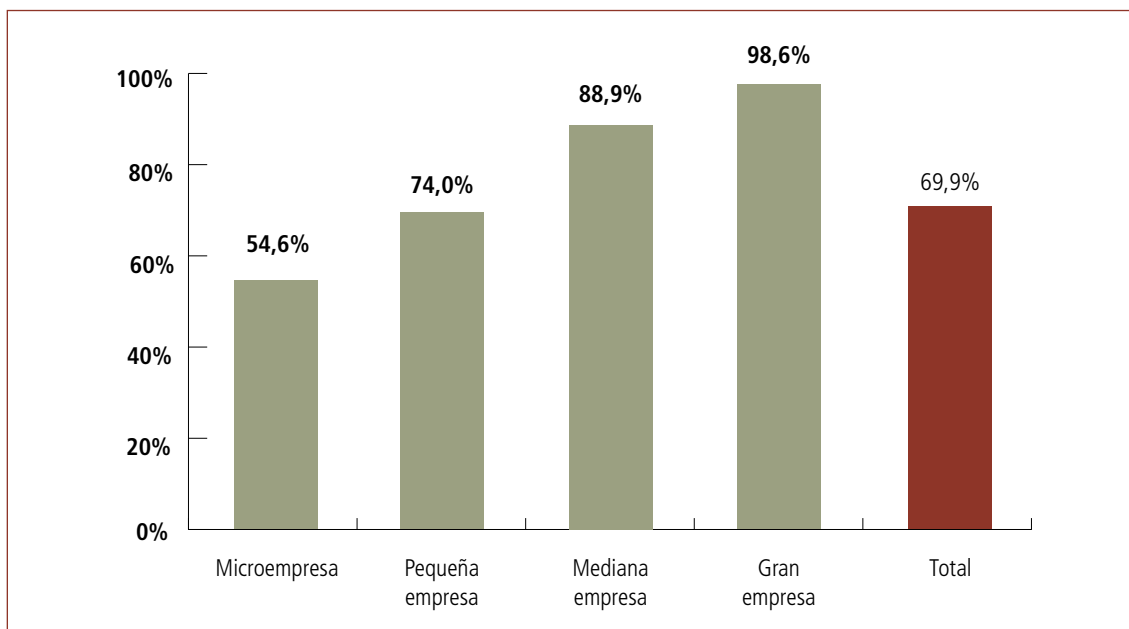
Casi el 70% de las empresas (55.783) realizaron actividades de capacitación al personal, durante los últimos dos años anteriores a la encuesta: el 69,9% de los empleadores encuestados y el 69,5% de los dirigentes sindicales así lo mencionan. Sin embargo, solo el 48% de los trabajadores consultados¹⁸, respondió en similar sentido. El menor porcentaje de los trabajadores que respondieron afirmativamente a la consulta podría deberse, eventualmente, a que, debido a su inserción en un puesto de trabajo específico, no tengan conocimiento sobre políticas generales de capacitación en el conjunto de la empresa.

¹⁸ En las empresas en las que no existía sindicato activo, fue consultado de manera sustituta, y al azar, un trabajador.

En orden de prelación, las empresas de mayor tamaño son las que más ejecutaron capacitación en el período analizado (98,6%), seguidas de las medianas (88,9%). Finalmente, aparecen las unidades pequeñas y micro (74% y 54,6%, respectivamente). Los dirigentes sindicales y los trabajadores encuestados corroboraron la tendencia expresada por los empleadores.

Gráfico 63

Proporción de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años, según tamaño de empresa

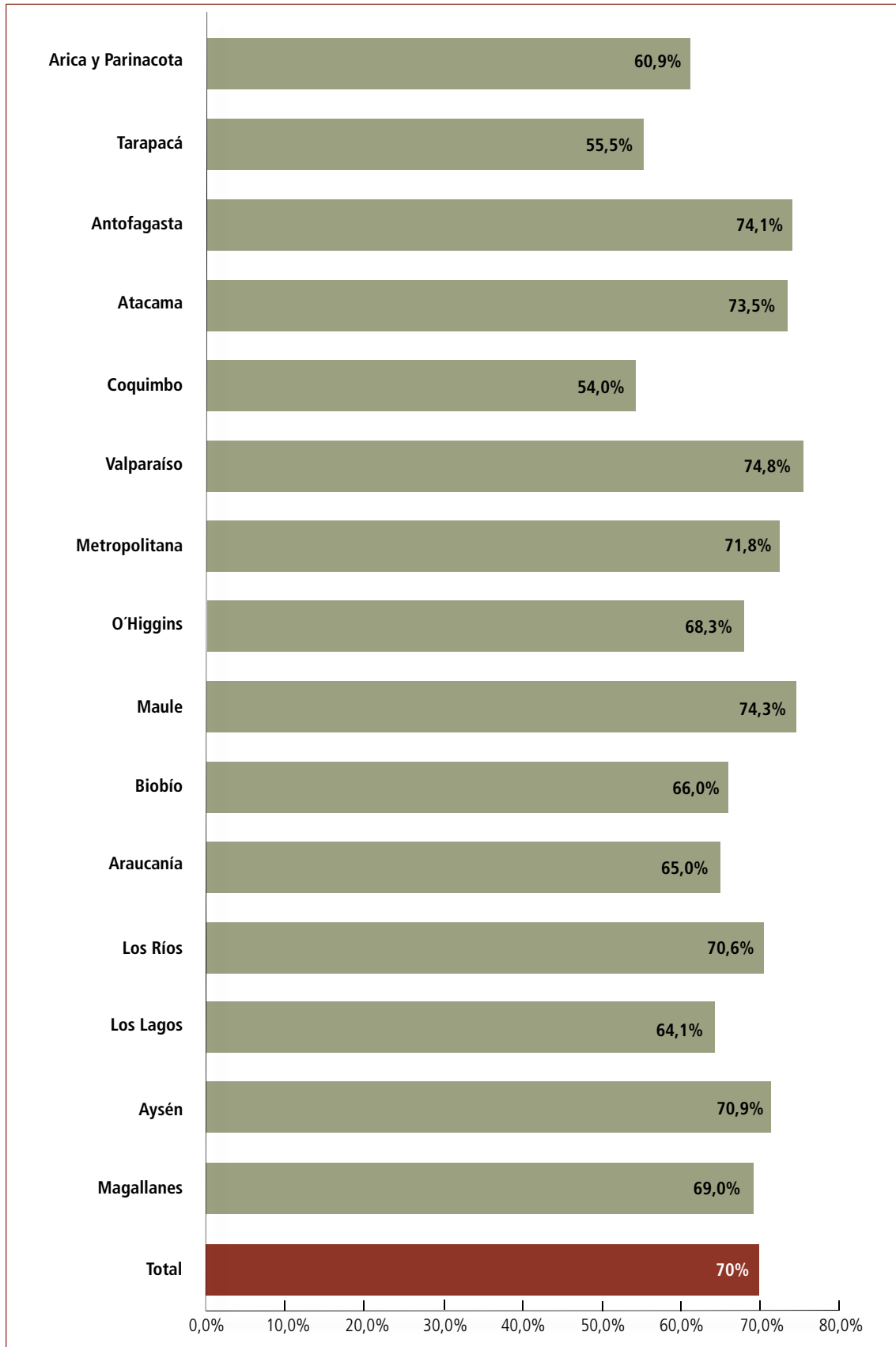


Fuente: Encla 2011, Empleadores

En todas las regiones del país la mayoría de las empresas ha realizado capacitación en el período estudiado, destacando las regiones de Valparaíso, Maule y Antofagasta como aquellas con las más altas proporciones: 74,8%, 74,3% y 74,1%, respectivamente.

Gráfico 64

Proporción de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años, según región

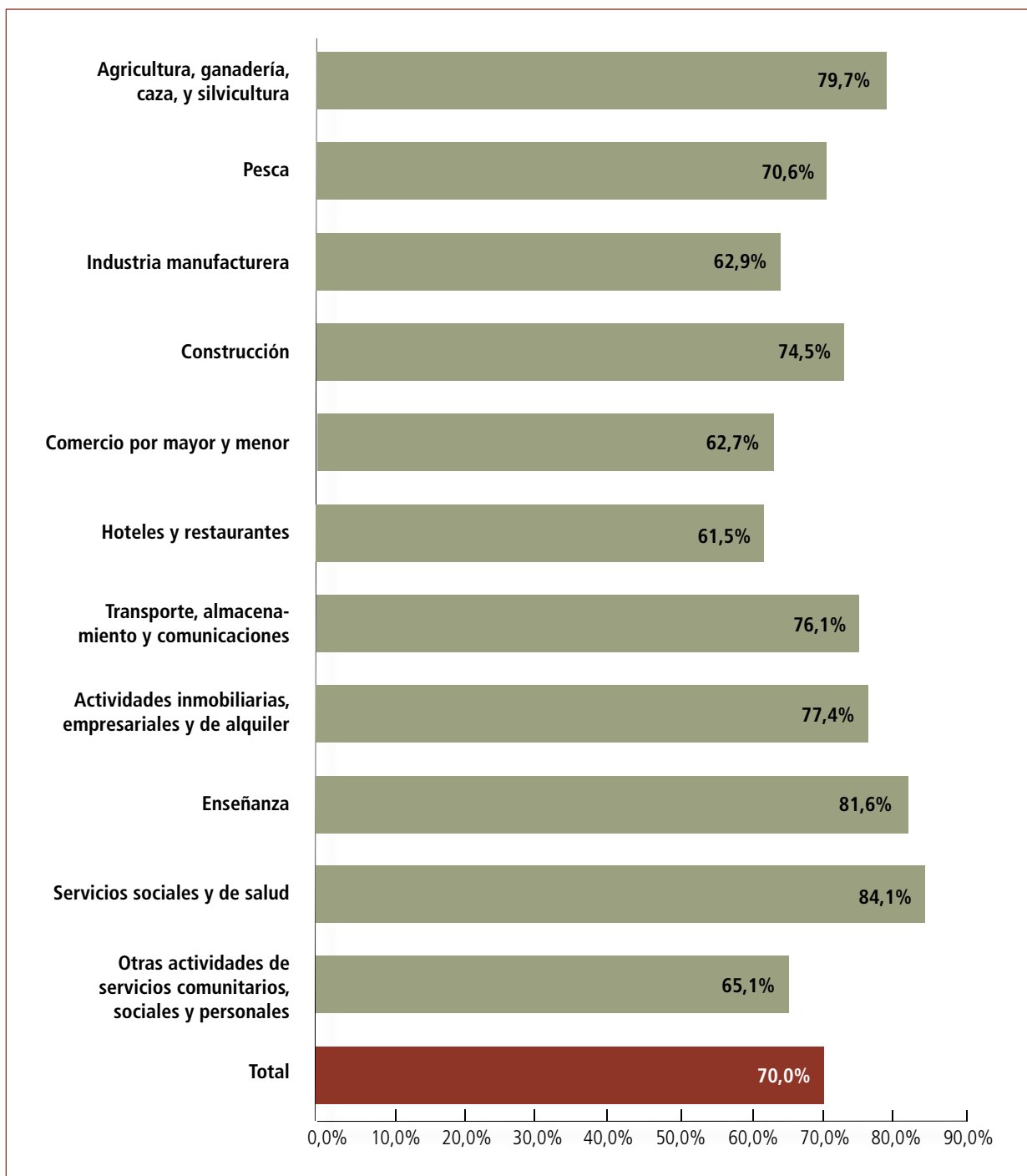


Fuente: Encla 2011, Empleadores

El gráfico siguiente permite apreciar que todas las ramas de actividad económica exhiben porcentajes sobre el 60% de empresas que han realizado capacitaciones en los últimos dos años y, en el caso de las ramas de Servicios Sociales y de Salud y Enseñanza, las cifras son cercanas a la totalidad de las empresas, con porcentajes de 84,1 y 81,6% respectivamente.

Gráfico 65

Proporción de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años, según rama de actividad económica

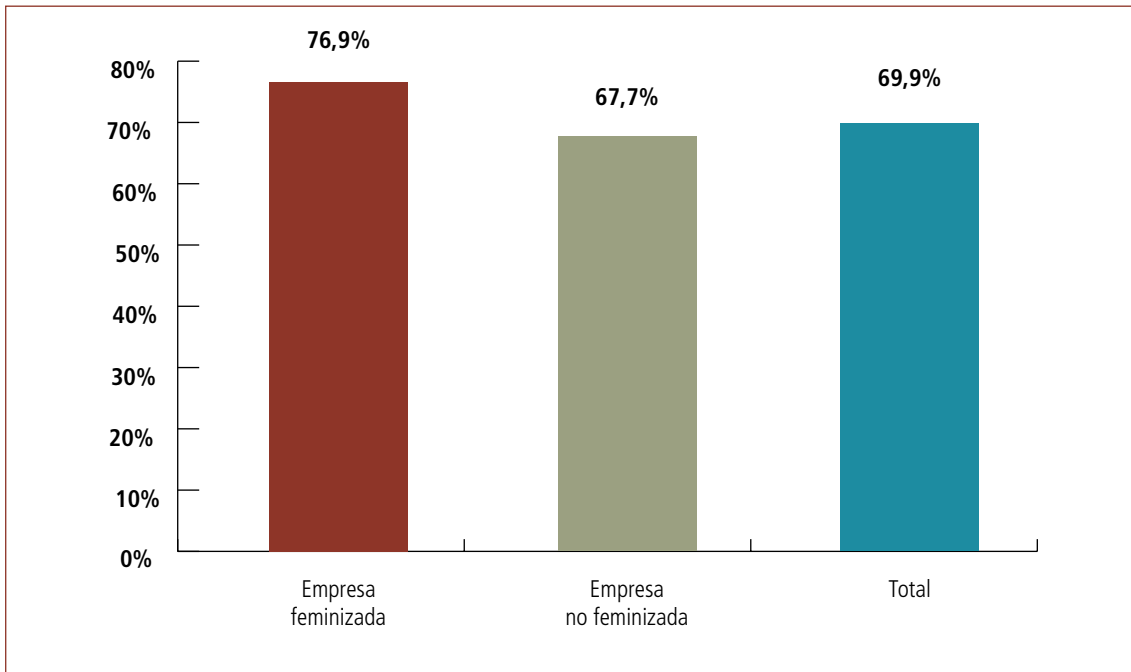


Fuente: Encla 2011, Empleadores

Los datos constatan también que, en el período referido, un 76,9% de las empresas feminizadas y un 67,7% de las empresas no feminizadas realizó capacitación a su personal.

Gráfico 66

Porcentaje de empresas que han realizado capacitaciones a trabajadores durante los últimos dos años, según feminización de la empresa



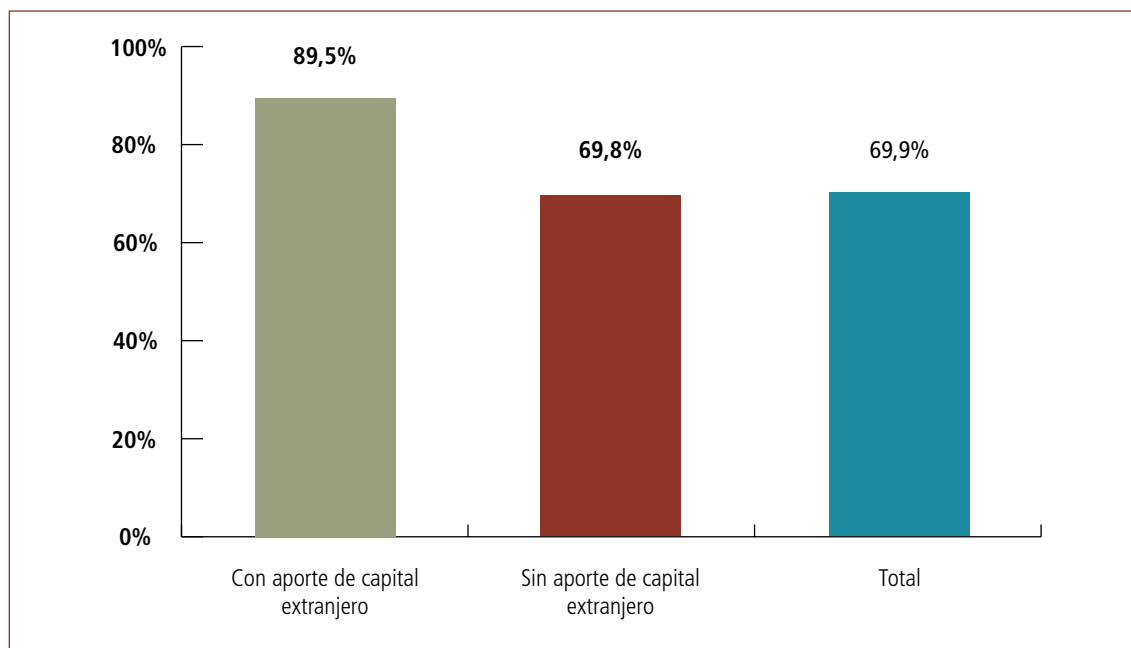
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Por otra parte, del total de empresas con aporte de capital extranjero (correspondientes a un 2,7% de la muestra), un 89,5% ejecutó capacitaciones en los últimos dos años; en tanto, del total de empresas sin aporte de capital extranjero (las que representan el 97,3% de las encuestadas), el 69,8% efectuó capacitaciones.

En esta diferencia juega un papel importante el hecho de que una mayor proporción de las empresas que cuentan con capital extranjero son grandes en comparación con aquellas exclusivamente de capital nacional. Los datos de la Encla 2011 señalan que el 25,4% de las empresas que tienen capital extranjero son grandes, mientras que solo el 4,7% de las que no tienen capital extranjero lo son. Cabe recordar que, a mayor tamaño de las empresas es mayor la proporción de unidades que realizan capacitación.

Gráfico 67

Proporción de empresas que han realizado capacitaciones a trabajadores durante los últimos dos años, según si tienen o no aporte de capital extranjero



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Para examinar el comportamiento de las empresas en materia de ejecución de capacitación, según la orientación o destino de sus productos o servicios, fue realizado el cálculo considerando solo aquellas unidades que, en la actualidad, exportan y aquellas que, eventual o potencialmente, reconocen que pueden llegar a hacerlo. Fueron excluidas del análisis las unidades que -de forma expresa- informaron que dada "*la naturaleza de su actividad*" no clasifican en estas categorías.

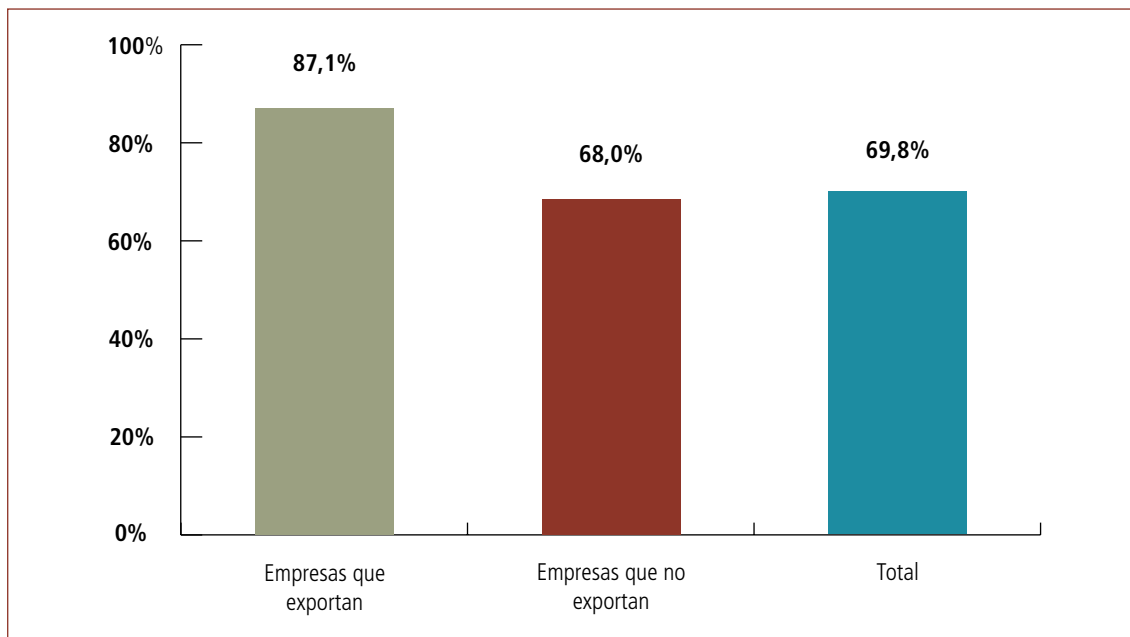
Los datos muestran que el 87,1% de las unidades exportadoras (9,3% del total de empresas) ha realizado capacitaciones en los últimos dos años; en tanto del total de empresas actualmente no exportadoras (representan el 90,7%), un 68% ha ejecutado capacitación.

No obstante ello, es muy posible también que la mayor proporción de empresas que capacitan, de entre aquellas orientadas al mercado externo, se explique por las exigencias de competitividad que esos mercados imponen a las empresas.

En esta materia el tamaño de empresa es relevante en esta relación: 11% de las unidades exportadoras son grandes empresas, mientras que solo un 4,5% de las que actualmente no exportan pertenecen a esa categoría.

Gráfico 68

Proporción de empresas que han realizado capacitaciones a trabajadores durante los últimos dos años, según si exportan parte de sus productos o servicios (1)



(1) Están excluidas las unidades que no califican 'por la naturaleza de su actividad'.

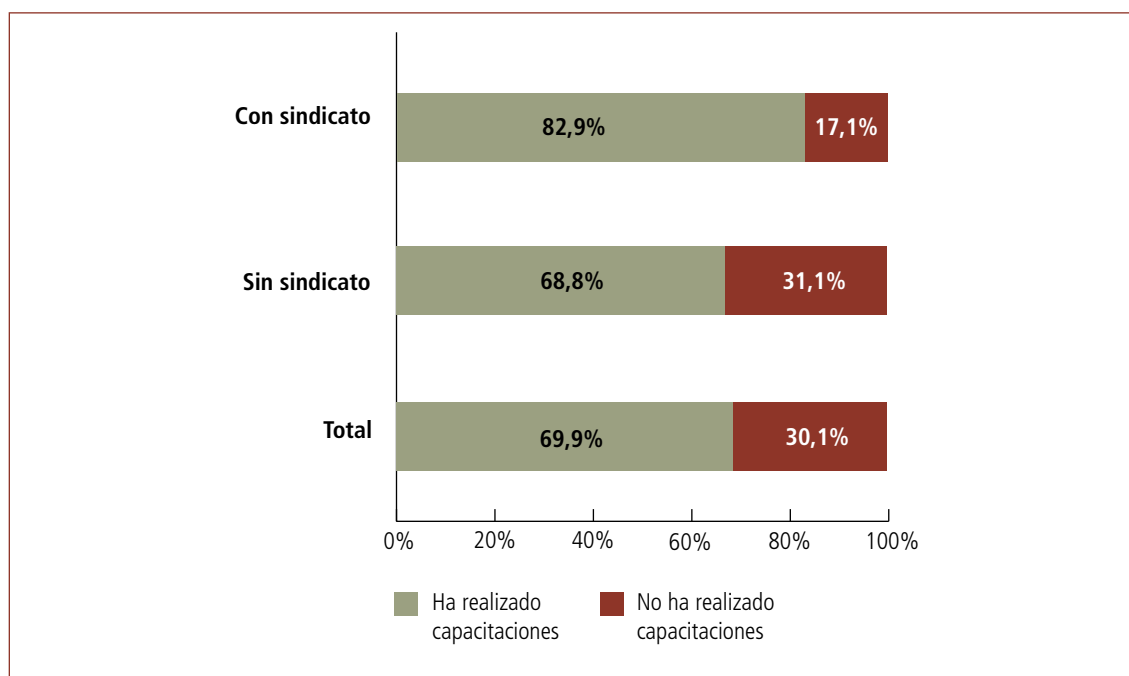
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Las cifras de la Encla 2011 permiten apreciar que un 82,9% de las empresas encuestadas que poseen sindicato realizaron capacitación a su personal en los dos últimos años; mientras que solo un 68,8% de aquellas que no lo tienen la ejecutaron.

Esta información, que podría sugerir que la existencia de sindicatos es un factor que contribuye a promover el desarrollo de acciones formativas de los trabajadores, se relativiza al revisar los datos por tamaño de empresa. En el universo de las grandes, un 97,8% de las que poseen sindicato realiza capacitación y un 99,4% de las que no poseen sindicato también lo hace; en las medianas ocurre algo similar, con porcentajes de 92,5% y 87,8% respectivamente; y las pequeñas igualan el porcentaje en orden al 74%.

Gráfico 69

Proporción de empresas que han realizado capacitaciones en los últimos dos años, según existencia de sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Finalmente, de acuerdo a los trabajadores y dirigentes sindicales, la mayoría de las empresas (57,2%) establece que las capacitaciones son realizadas exclusivamente dentro de la jornada de trabajo; un 24,6% las programa tanto dentro como fuera de la jornada; y un 18,2% las lleva a cabo únicamente fuera del horario laboral.

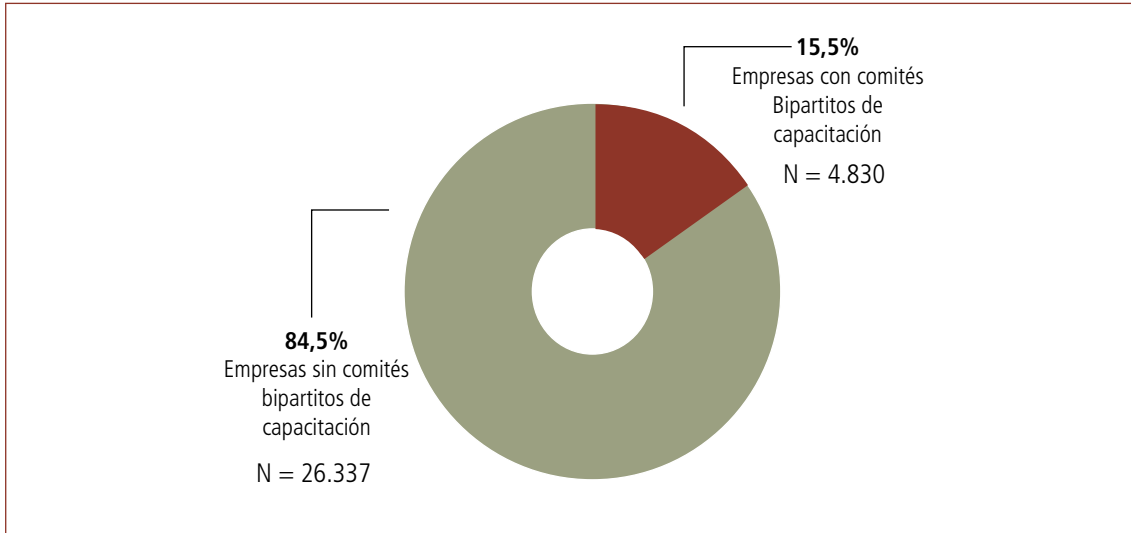
5.2. Existencia de Comités Bipartitos de Capacitación en las empresas

La Ley N° 19.518 de 1997, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, en su artículo 13, dispone que las empresas podrán constituir un Comité Bipartito de Capacitación, y que ello será obligatorio en aquellas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. De esta forma, la obligatoriedad de constituir dicha instancia está determinada por el número de trabajadores que labora en la empresa, ya sean permanentes o transitorios.

Los datos confirman que del total de empresas que califican legalmente para tener comité y que realizaron capacitación en los últimos dos años, un porcentaje mayoritario no registra existencia de dicha instancia, coincidiendo en ello empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales.

Gráfico 70

Cantidad y distribución porcentual de empresas que han realizado capacitación en los últimos dos años y que tienen la obligación legal de constituir Comité Bipartito de Capacitación, por existencia de dicho comité

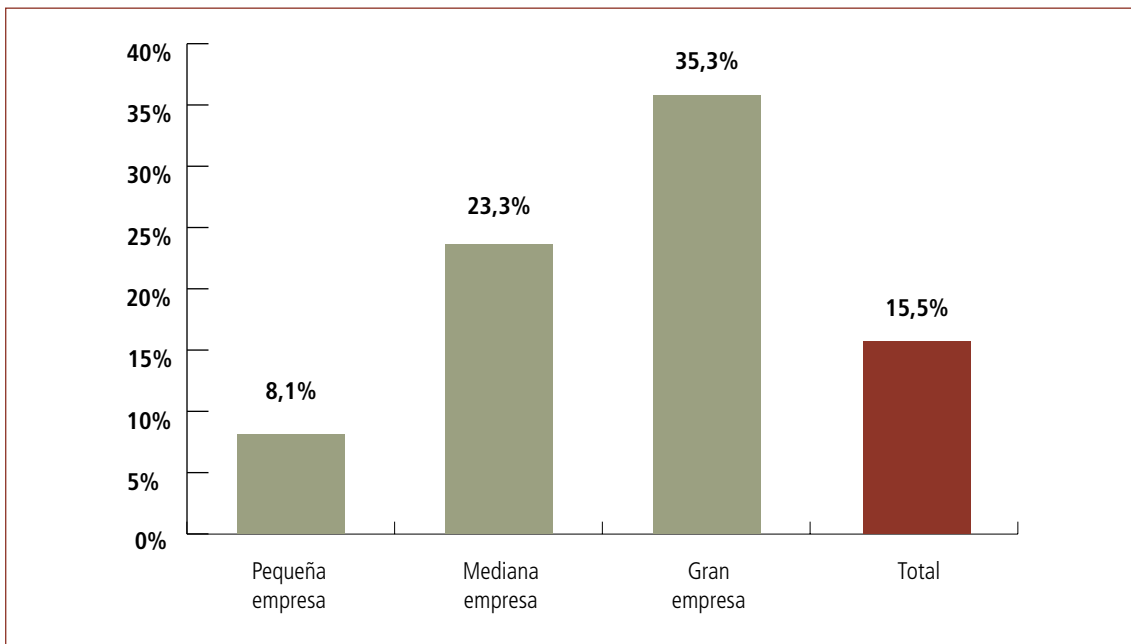


Fuente: Encla 2011, Empleadores

De acuerdo a las cifras del siguiente gráfico, y considerando exclusivamente a las empresas que están legalmente obligadas a constituir el citado comité y que han realizado capacitación en los últimos dos años, es posible apreciar que a mayor tamaño de empresa, mayor cumplimiento en la constitución de Comités Bipartitos de Capacitación.

Gráfico 71

Proporción de empresas que cuentan con Comités Bipartitos de Capacitación, según tamaño de empresa (1)



(1) Sobre el total de empresas que ha realizado capacitación en los últimos dos años y que tiene la obligación legal de constituir Comité Bipartito de Capacitación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Atendido que en la Encla 2011 la pregunta sobre la existencia de comités fue realizada solo a las empresas que habían realizado capacitación en los últimos dos años, las cifras no son estrictamente comparables con las de la Encla 2008. Sin embargo, es posible un paralelo aproximado si, en 2008, realizamos el cálculo para aquellas empresas que habían realizado capacitación en los últimos 12 meses, anteriores a la aplicación de la encuesta.

Tomando en cuenta estas limitaciones, es posible apreciar similitudes en ambas mediciones: en 2008 solo el 11,7% de las empresas que había realizado capacitación en el último año, y que estaban obligadas legalmente a conformar el Comité Bipartito, lo había establecido, cifra solo levemente más baja que la exhibida en 2011 para las empresas también obligadas legalmente, pero que habían realizado capacitación en los últimos dos años.

También es posible apreciar en ambas mediciones la misma relación entre existencia de comité y tamaño de empresa, con la diferencia de que en 2008 las grandes empresas exhibían un cumplimiento mayor que en 2011; para las grandes, en la Encla 2008 el grado de cumplimiento fue de 50,5%, seguidas de las medianas con 22,6% y finalmente por las pequeñas, de 15 y más trabajadores, con 4,8%.

Según la orientación o mercado de destino de sus productos o servicios, en las empresas de tamaño grande es posible advertir una diferencia en el porcentaje de constitución de Comités Bipartitos de Capacitación: aquellas que ejecutan capacitación y exportan, o no exportan pero pueden hacerlo dado el giro de su actividad, exhiben 40,3% de unidades con comités; en cambio, lo posee solo un 32% de las empresas que realizaron capacitación en los últimos dos años y que *“por la naturaleza de su actividad”* están excluidas de la posibilidad de exportar.

Finalmente, es posible señalar que la presencia de sindicato en la empresa podría estar contribuyendo a la existencia de Comité Bipartito de Capacitación. Los datos indican que del total de empresas que tienen sindicato y ejecutan capacitación, 41,1% posee dicha instancia; en cambio, de las que realizan capacitación pero no tienen sindicato, solo un 10,5% lo ha constituido. La diferencia de 30,6 p.p. no es menor.

Aún controlando la variable tamaño de empresa, la relación entre existencia de sindicato y presencia de Comité Bipartito de Capacitación se sostiene. En el caso de las unidades grandes, un 55,4% de las que poseen sindicato tiene comité; en cambio de las que no poseen sindicato solo lo ha establecido un 16,8%. En las medianas ocurre algo similar: 39,3% de las que tienen sindicato posee comité y un 18,2% de las que no tienen sindicato tampoco posee Comité Bipartito.

5.3. Fuentes de financiamiento de la capacitación

La Encla 2011 indagó, por primera vez, en las fuentes de financiamiento que utilizan las empresas para capacitar a sus trabajadores. La encuesta solicitó a los empleadores mencionar hasta tres alternativas (respuesta múltiple): el 77,6% de las respuestas hizo referencia a los recursos propios de la empresa; el 61,2% al financiamiento del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence, (franquicia tributaria); un 9,3% a programas públicos de becas de capacitación; y un 6% a becas de instituciones privadas.

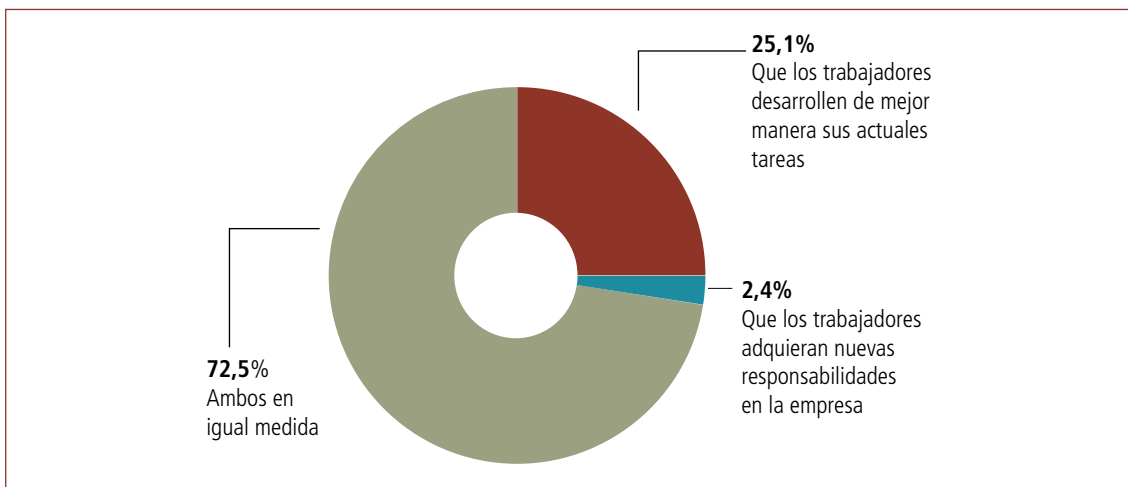
El análisis de los datos por tamaño de empresa es útil para verificar diferencias: las empresas de tamaño grande son las únicas que, como primera prioridad de financiamiento, registran la utilización de la franquicia tributaria Sence (95,9% de las respuestas), combinándolo con recursos propios (85,1% de las respuestas); en cambio las empresas de tamaños menores (medianas, pequeñas y microempresas) mencionan como primera prioridad la utilización de recursos propios para capacitar a su personal: respectivamente, 82,2%, 75,6% y 76,7% de las respuestas así lo refieren. La segunda prioridad son los fondos provenientes del financiamiento Sence. En orden de prelación se registra: 77,9% de respuestas en el caso de las medianas, 60,3% de las pequeñas y 45,3% de las microempresas.

5.4. Razones de las empresas para realizar actividades de capacitación y apreciación sobre sus efectos

La Encla 2011 consultó a los empleadores acerca del principal motivo de las empresas para realizar capacitaciones. Un 72,5% mencionó la sumatoria de dos factores: que los trabajadores desarrollen de mejor manera sus actuales tareas y que adquieran nuevas responsabilidades; 25,1% marcó su preferencia solo por favorecer el desarrollo de las actuales tareas; y 2,4% sólo por adicionar nuevas responsabilidades. La tendencia permanece al analizar la distribución porcentual de los datos por tamaño de empresa y por ramas de actividad.

Gráfico 72

Motivos para la realización de capacitaciones en la empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

También los empleadores fueron consultados sobre los efectos que la realización de capacitaciones tiene para su empresa en cuatro dimensiones: aumento en las remuneraciones, cambio de tareas, aumento de responsabilidades laborales y mejora en el desempeño laboral. La encuesta presentó tres alternativas de respuesta, 'siempre', 'en ocasiones' y 'nunca'. Para efectos del análisis fueron privilegiadas solo las respuestas 'siempre' y 'nunca', en tanto rescatan el contrapunto entre opiniones más enfáticas y asertivas. No obstante, al pie de página aparecen alcances puntuales, con el único objetivo de complementar la información, cuando ello amerita.

La dimensión, por lejos, más reconocida por los empleadores como beneficio para la empresa, es la mejora en el desempeño laboral. El 67,8%¹⁹ indicó que la realización de capacitaciones tiene *'siempre'* dicho efecto²⁰. Esta respuesta es señalada de manera transversal por empleadores de distintos tamaños de empresa, en porcentajes similares al observado para el total de empresas; sin embargo, al revisar los datos por ramas de actividad económica, es posible comprobar que aquellos cuyas empresas integran el rubro Enseñanza (84,8%) aprecian aún más el valor de la capacitación en la mejora del desempeño de los trabajadores.

En el otro extremo, en orden de prelación, aquellas dimensiones respecto de las cuales los empleadores expresan que *'nunca'* cambian por efectos de la capacitación están: aumento de remuneraciones (38,9%)²¹ y cambio de tareas (34,9%)²². Respecto del primer aspecto, al analizar por rama de actividad, más del 50% de los empleadores consultados pertenecientes a Enseñanza y Pesca priorizan dicha opción de respuesta.

En cuanto al efecto de las capacitaciones en el cambio de las tareas asignadas a los trabajadores, los datos permiten destacar que, en el único tamaño de empresa en que aumenta drásticamente el porcentaje de la frecuencia *'nunca'* como respuesta de los empleadores es la microempresa, donde alcanza al 41,9%; mientras que tiende a descender en tanto la empresa es de mayor tamaño (14,9% de los empleadores de grandes). Los puestos de trabajo son menos diversificados y complejos cuánto más pequeña es la empresa, lo que probablemente incide en esta correspondencia.

En las ramas de actividad Servicios Sociales y de Salud y otras actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales, la alternativa *'nunca'* la capacitación deriva en cambio de tareas es respondida por más del 50% de los consultados (52,7% y 54,4%, respectivamente).

Sobre el efecto de la capacitación en el aumento de responsabilidades laborales de los trabajadores, porcentajes similares de empleadores responden que *'siempre'* y *'nunca'* esto sucede (23,4% y 22%, respectivamente)²³. La tendencia porcentual de las respuestas se mantiene en los distintos tamaños de empresa, con excepción de la gran empresa: allí el porcentaje de empleadores que responde con la opción *'siempre'* desciende a prácticamente la mitad (13,7%); pero suben en similar proporción las respuestas de ocurrencia de este efecto *'en ocasiones'* (64,1%).

En la rama de actividad de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones destaca un breve repunte en las respuestas de empleadores expresándose por la alternativa *'siempre'* hay aumento de responsabilidades laborales (34,2%); mientras que en Servicios Sociales y de Salud, hay un mayor porcentaje de respuestas *'nunca'*, en relación a la existencia de aumento de responsabilidades laborales (39,6%).

¹⁹ Un 2,1% marcó la opción *'nunca'* y 30,1% *'en ocasiones'*.

²⁰ Al agregar las respuestas que indican que *'en ocasiones'* esta situación ocurre, la alternativa alcanzaría casi un 98% (97,9%) de reconocimiento por parte de los empleadores.

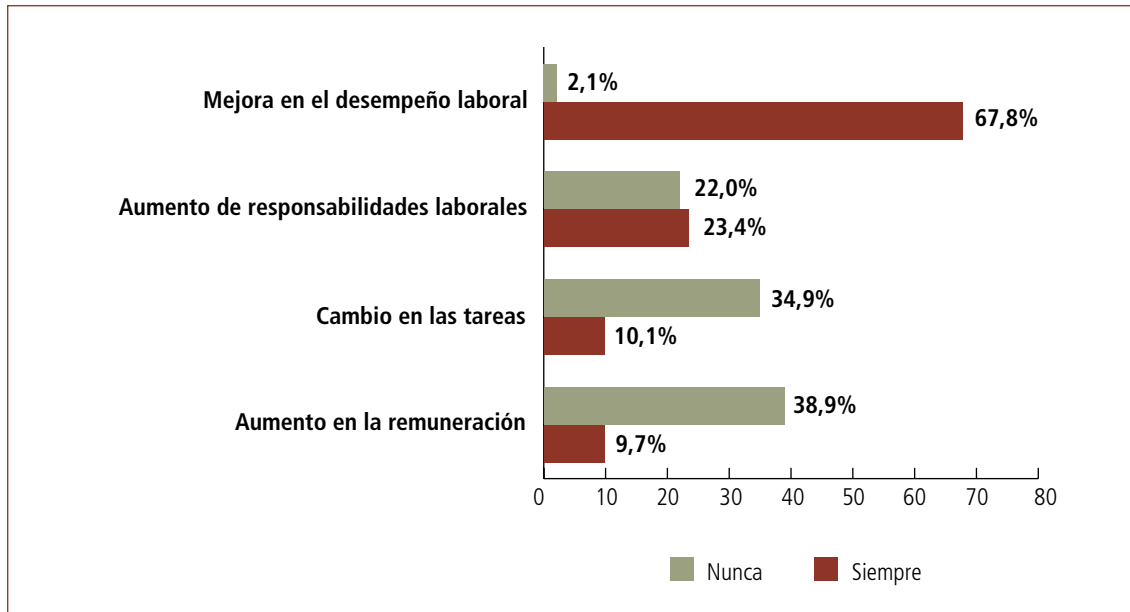
²¹ Un 9,7% marcó la opción *'siempre'* y un 51,3% *'en ocasiones'*

²² Un 10,1% marco *'siempre'* y un 55% *'en ocasiones'*.

²³ Un 54,6% marcó *'en ocasiones'*.

Gráfico 73

Efectos de las capacitaciones para los trabajadores de acuerdo a los empleadores (1)



(1) Fue omitida de la presentación gráfica la alternativa de respuesta 'en ocasiones'.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Adicionalmente, la Encla 2011 solicitó a los empleadores su apreciación sobre el grado de utilidad de las capacitaciones realizadas en las empresas, su opción de desarrollarlas nuevamente y su postura respecto de aconsejar a otras empresas a enfrentarlas.

En líneas generales, sobre el 95% de los empleadores de empresas ejecutoras de capacitación se pronunciaron a favor de los procesos realizados, favorables a replicarlas y aconsejar su ejecución a terceros. Estas opiniones cruzan la diversidad de empresas consultadas: de distintos tamaños, diferentes ramas de actividad y regiones, feminizadas y no feminizadas, de capital nacional y extranjero, exportadoras y no exportadoras.

5.5. Perfil del personal capacitado

Los datos de la Encla 2011 indican que, durante el último año, 1.869.798 trabajadores (38,1%) fueron capacitados; esta cifra supera el porcentaje consignado en la Encla 2008, que involucró al 22,3% de los trabajadores de empresas consultadas.

En tres años (2008-2011) se produjo un cambio favorable, en el sentido de que, porcentualmente, más trabajadores estarían siendo beneficiados por la capacitación realizada en las empresas, y la variación más sustantiva ocurre en la relación hombres-mujeres capacitados.

La Encla 2011 muestra que la proporción de trabajadores capacitados en el último año sobre el total de trabajadores de las empresas correspondió a un 34,9% de los hombres y a un 43,7% de las mujeres. Por su parte, la Encla 2008 indicaba una relación de 20,9% y 25,1% respectivamente.

Cuadro 69

Proporción de trabajadores que han sido capacitados en el último año, según sexo (sobre el total de trabajadores de las empresas)

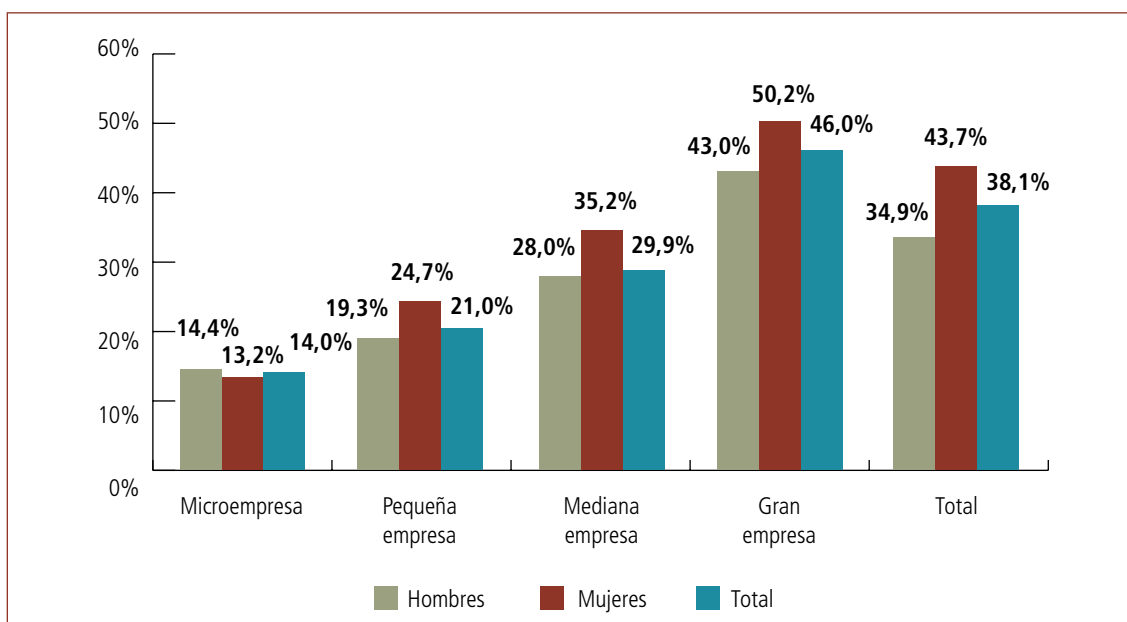
Tamaño	Año	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	2008	7,6%	15,0%	10,0%
	2011	14,4%	13,2%	14,0%
Pequeña empresa	2008	13,1%	13,1%	13,1%
	2011	19,3%	24,7%	21,0%
Mediana empresa	2008	17,6%	25,7%	19,8%
	2011	28,0%	35,2%	29,9%
Gran empresa	2008	28,2%	31,2%	29,2%
	2011	43,0%	50,2%	46,0%
Total	2008	20,9%	25,1%	22,3%
	2011	34,9%	43,7%	38,1%

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

Al comparar según tamaño de empresa las proporciones de hombres y mujeres que, en el último año, recibieron capacitación, es posible comprobar que, con excepción de la microempresa, la proporción de mujeres beneficiadas es mayor que la de hombres. En orden de prelación, la mediana y gran empresa y la pequeña empresa presentan las mayores diferencias entre sexos a favor de las mujeres (7,2 p.p. en los dos primeros casos y 5,4, respectivamente). Esta tendencia continúa, relativamente, aquella de la Encla 2008. El gráfico siguiente ilustra la información para el año 2011.

Gráfico 74

Proporción de trabajadores que han sido capacitados en el último año, según sexo y tamaño de empresa (sobre el total de trabajadores de las empresas)



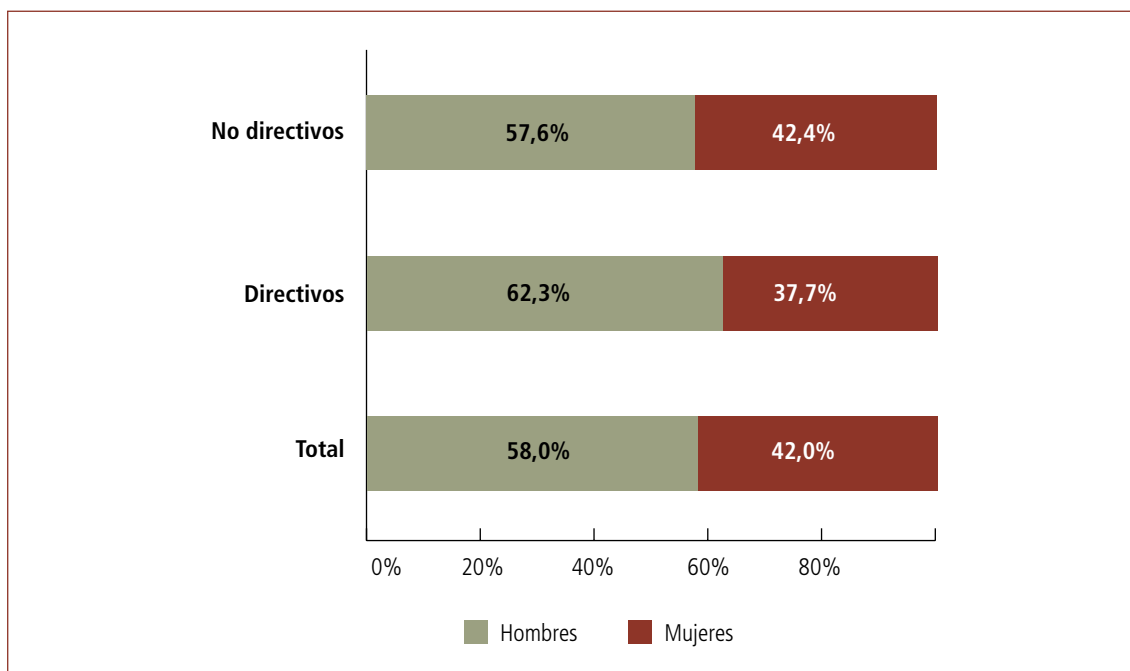
Fuente: Encla 2011, Empleadores

En el último año, un 91,5% del personal capacitado tenía funciones no directivas en las empresas, y solo un 8,5% las cumplía. En la Encla 2008, la relación había sido de 89,3% y 10,7%, respectivamente. Al comparar 2008-2011, es posible comprobar que la participación de los no directivos en capacitación, subió alrededor de dos p.p.

La distribución porcentual de trabajadores capacitados en el último año en las empresas encuestadas, por sexo y según función, permite verificar que en la plana de directivos es donde porcentualmente más hombres que mujeres han recibido capacitación (62,3% versus 37,7%), lo cual -de algún modo- sigue los parámetros de composición de la fuerza de trabajo en el mercado laboral, en especial en el estamento directivo. En el segmento de no directivos la diferencia existe, pero es menos acentuada (57,6% versus 42,4%).

Gráfico 75

Distribución porcentual de trabajadores capacitados en el último año, por sexo, según función



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Los datos señalan también que los trabajadores tienen una participación poco significativa en el diseño y gestión de estas actividades. Dirigentes sindicales y trabajadores consultados manifiestan sus opiniones en el sentido de que solo en ocasiones son consultados o informados sobre la materia.



Consideraciones finales

Los datos proporcionados por la Encla 2011 permiten comprobar una tendencia creciente de empresas involucradas en la realización de capacitación al personal y del total de trabajadores beneficiados, lo cual constituye en sí una evolución positiva.

En el caso de este último indicador -proporción de trabajadores capacitados en los 12 meses previos a la encuesta- existe un aumento de 16 p.p. respecto de la última medición, lo que da cuenta de la relevancia que las empresas le han asignado a la capacitación como estrategia que permite elevar su productividad y competitividad.

Destacan como empresas que capacitan a su personal, primeramente, las de mayor tamaño y, luego, las de mediano; vale decir, aquellas que tienen 50 y más trabajadores.

Esto podría estar relacionado con que, en general, la tendencia indica que las empresas de mayor tamaño tienden a ejecutar procesos productivos de bienes o servicios más complejos y diversificados, con uso creciente de tecnología e innovación, que exigen probadas competencias laborales y formas de organización del trabajo en equipo.

Usualmente, tienen también mayor orientación al mercado externo o a grandes clientes nacionales, lo que impone elevados estándares de calidad de los productos y/o servicios.

Por otra parte, las grandes empresas son además, las que más se benefician de la franquicia tributaria Sence, política estatal destinada a favorecer las acciones formativas de los trabajadores.

Los empleadores entregan, en general, una valoración positiva de la capacitación, toda vez que cerca del 70% de ellos considera que esta produce *'siempre'* una mejora en el desempeño laboral. Sin embargo, a pesar de la constatación de dicho progreso, solo en una pequeña minoría de las empresas la capacitación está *'siempre'* asociada a un aumento remuneracional (9,7%) y, es más, una proporción significativa de los empleadores (38,9%) declara que ello *'nunca'* ocurre.

