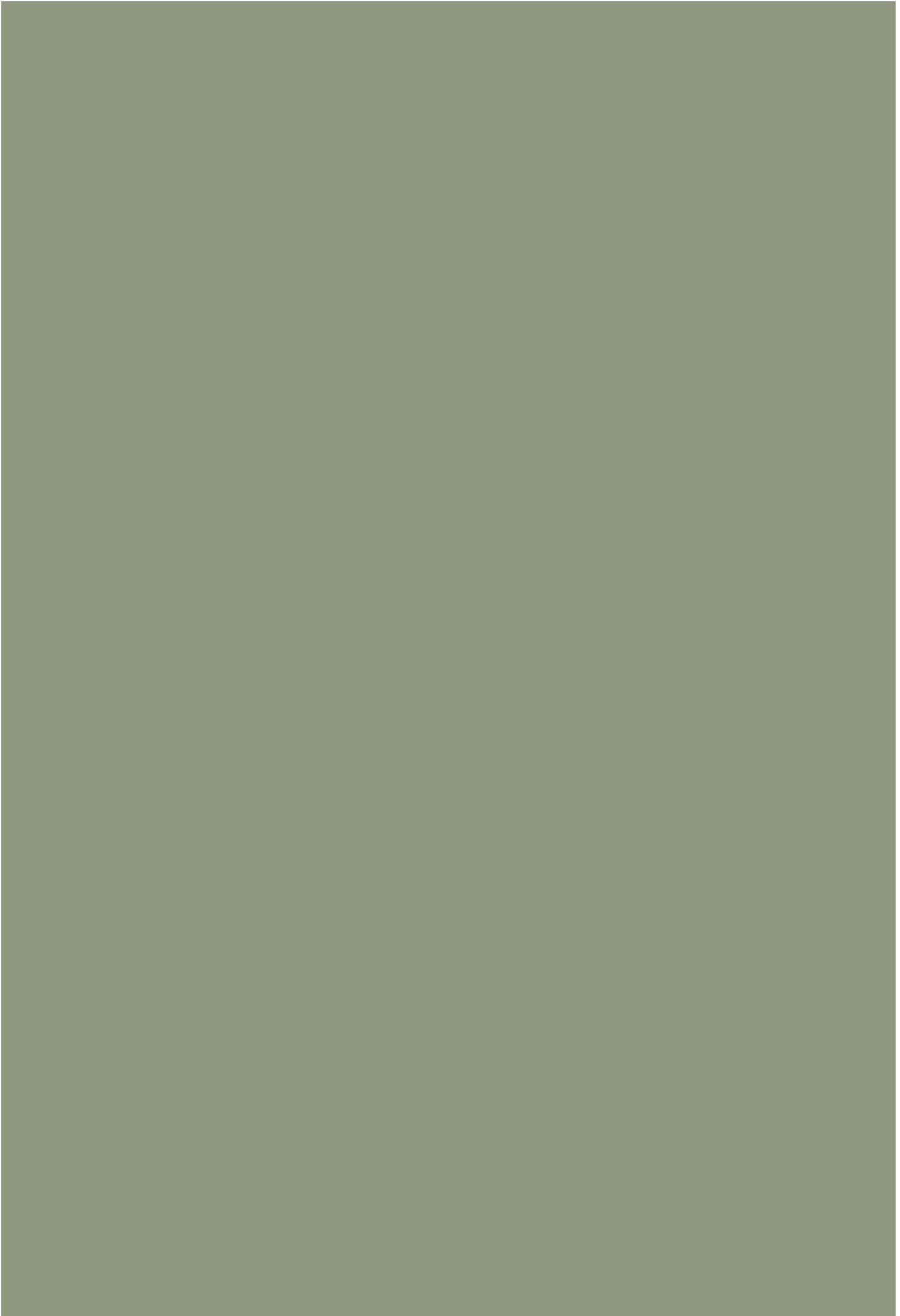




# Capítulo 6

---

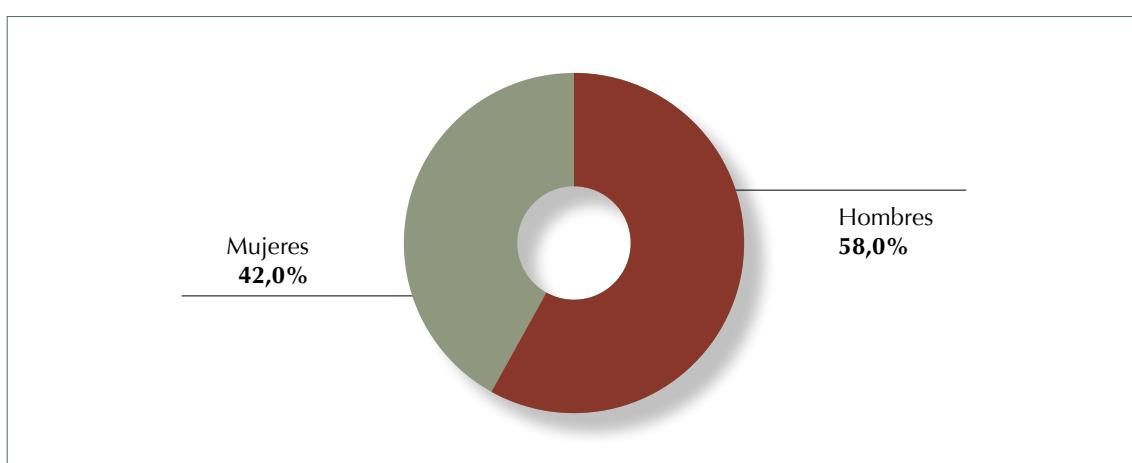
Acceso a capacitación de  
trabajadores y trabajadoras



**L**a capacitación constituye un instrumento relevante para mejorar la productividad de las empresas, como también para potenciar los recursos humanos involucrados. La Encla 2011 constata que durante los últimos dos años, casi el 70% de las empresas encuestadas (55.783) realizaron actividades de capacitación al personal. Solo en el último año, 1.869.978 trabajadores fueron capacitados, lo que equivale al 38,1% del total de los ocupados en las empresas. Esta cifra supera la que consigna la Encla 2008 (22,3%).

Ahora bien, tomando en consideración únicamente el universo de trabajadores capacitados en los doce meses previos a la aplicación de la encuesta 2011, es posible establecer que el 58% corresponde a hombres y el 42%, a mujeres.

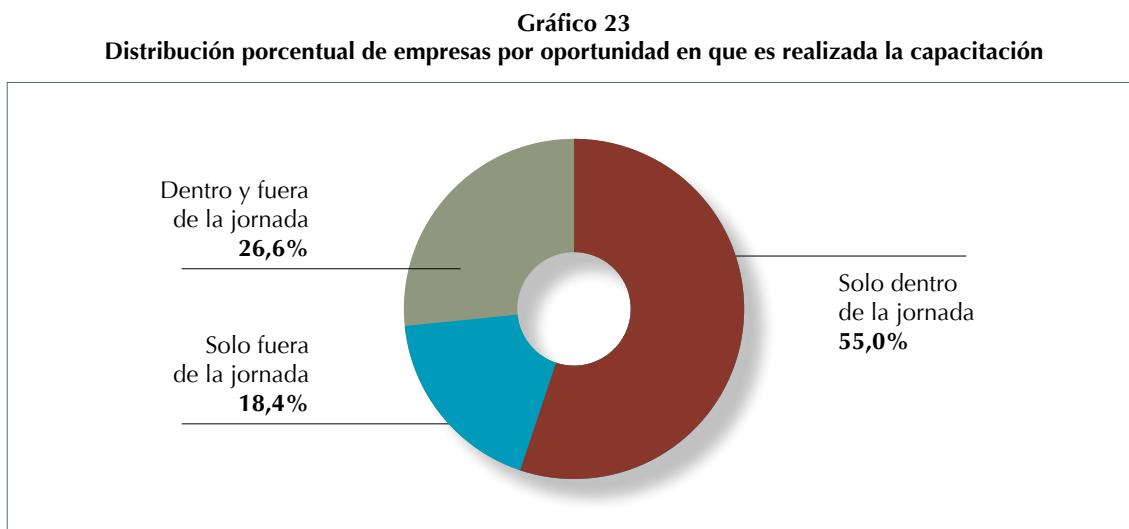
**Gráfico 22**  
**Distribución porcentual de trabajadores que durante el último año recibieron capacitación (1), por sexo**



(1) En los 12 meses previos a la aplicación de la encuesta.  
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Respecto de las instancias en que han sido realizadas las actividades de capacitación, de las respuestas de los dirigentes sindicales y trabajadores consultados se desprende que más de la mitad de las empresas las programa dentro de la jornada de trabajo, favoreciendo –de este modo y particularmente– a hombres y mujeres con responsabilidades familiares o extra laborales, al no afectar su horario de ingreso o salida.

La otra mitad de las empresas, usa alternativas de capacitación fuera de la jornada laboral (18,4%) o combinan dentro y fuera del tiempo de trabajo (26,6%). Ambas modalidades suponen dificultades adicionales para trabajadores y trabajadoras que tienen compromisos fuera del ámbito laboral. Esto es más evidente en las mujeres que tienen personas a su cuidado, sobre todo hijos menores. Por ello la encuesta consultó, específicamente, sobre el otorgamiento de algún bono para el cuidado de hijos de las trabajadoras que asisten a cursos de capacitación, lo que les permitiría contratar a una persona que las sustituya en la tarea. Solo un 1,2% de las empresas encuestadas lo cancelan. La medida es más utilizada en la gran empresa (4,1%).



Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Cabe destacar que un 71,7% de empleadores indicó que fuera de la jornada laboral no han capacitado a trabajadoras con niños pequeños.

**Cuadro 46**  
**Entrega de bono para el cuidado de niños a mujeres que asisten a cursos de capacitación fuera de la jornada de trabajo, según tamaño de empresa (1)**

Tamaño de empresa		Sí	No	No han capacitado a mujeres con niños pequeños fuera de la jornada	Total
Micro-empresa	%	0,1%	18,4%	81,5%	100%
	Cantidad	12	2.785	12.360	15.157
Pequeña empresa	%	1,0%	28,2%	70,7%	100%
	Cantidad	288	7.773	19.482	27.543
Mediana empresa	%	2,6%	31,3%	66,0%	100%
	Cantidad	207	2.455	5.175	7.837
Gran empresa	%	4,1%	44,0%	52,0%	100%
	Cantidad	166	1.791	2.116	4.073
<b>Total</b>	%	<b>1,2%</b>	<b>27,1%</b>	<b>71,7%</b>	<b>100%</b>
	<b>Cantidad</b>	<b>673</b>	<b>14.804</b>	<b>39.133</b>	<b>54.610</b>

(1) Sobre las empresas que han realizado capacitación en los últimos dos años anteriores a la aplicación de la Encla.  
Fuente: Encla 2011, Empleados

La proporción de trabajadores capacitados en los últimos dos años, respecto del total de trabajadores de las empresas se desglosa en 34,9% de hombres y 43,7% de mujeres. Por su parte, la Encla 2008 indicaba una relación de 20,9% y 25,1% respectivamente. Así la proporción de mujeres beneficiadas es mayor que la de hombres.

Esto estaría mostrando una realidad virtuosa para las trabajadoras; no obstante, si bien el acceso numérico es importante, son necesarios antecedentes que permitan confirmar, por ejemplo, si las mujeres llegan a los programas en igualdad de condiciones, cuáles son los contenidos o materias de la capacitación a los que pueden optar, etcétera.

**Cuadro 47**  
**Proporción de trabajadores que han sido capacitados durante los últimos dos años,  
según sexo (sobre el total de trabajadores de las empresas)**

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

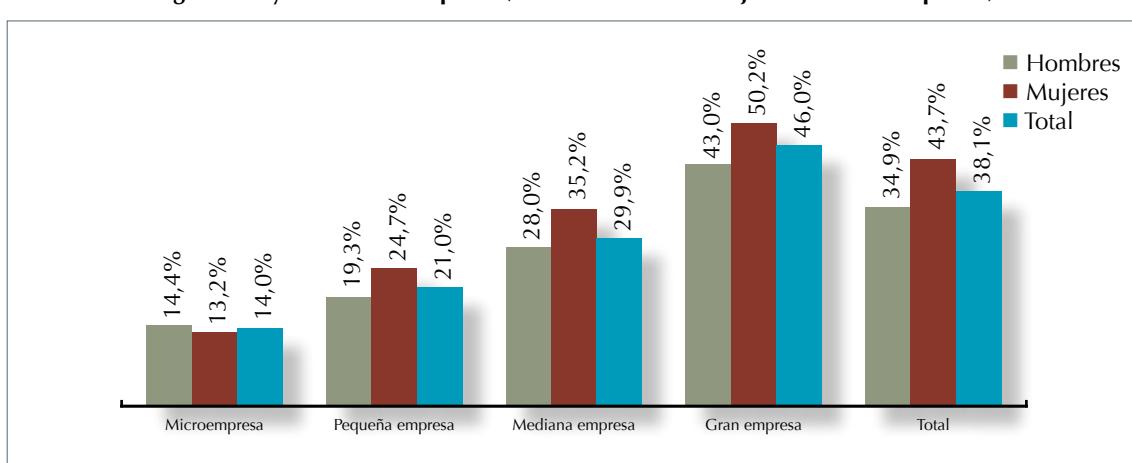
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al comparar las proporciones de hombres y mujeres que en el último año recibieron capacitación, según el tamaño de la empresa, es posible ver que, excepto en la microempresa, en los otros segmentos, la proporción de mujeres beneficiadas es mayor.

En orden de prelación, la mediana, gran empresa y la pequeña presentan las mayores diferencias entre sexos a favor de las mujeres (7,2 p.p. en los dos primeros casos y 5,4 p.p., respectivamente).

El gráfico siguiente ilustra esta información:

**Gráfico 24**  
**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

El análisis por sexo según rama de actividad, permite observar la distribución de trabajadores y trabajadoras capacitados en los distintos sectores económicos. Claramente la concentración de capacitados aparece en aquellas ramas donde predomina el trabajo masculino, como la Construcción, Pesca y Transporte. Por su parte, los sectores donde las mujeres participan más en capacitación corresponden a Servicios Sociales y de Salud (79,1%) y Enseñanza (75,9%), ambos altamente feminizados. Finalmente, en el caso de las ramas Hoteles y Restaurantes, Comercio, y Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, la brecha entre hombres y mujeres respecto al acceso a capacitación se acorta, girando en torno al 50% con diferencias entre sexos de, aproximadamente, 7 p.p., siendo en el primer caso, favorable a las trabajadoras y en los otros dos a los trabajadores.

**Cuadro 48**  
**Distribución porcentual de trabajadores que recibieron capacitación durante el último año (1), por sexo, y según rama de actividad económica (2)**

Rama de actividad económica	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	73,3%	26,7%
Pesca	83,1%	16,9%
Industria	74,5%	25,5%
Construcción	91,4%	8,6%
Comercio al por mayor y menor	53,7%	46,3%
Hoteles y restaurantes	46,5%	53,5%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	76,8%	23,2%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	53,4%	46,4%
Enseñanza	24,1%	75,9%
Servicios sociales y de salud	20,9%	79,1%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	57,5%	42,5%
<b>Total</b>	<b>58,0%</b>	<b>42,0%</b>

(1) En los 12 meses previos a la aplicación de la encuesta.

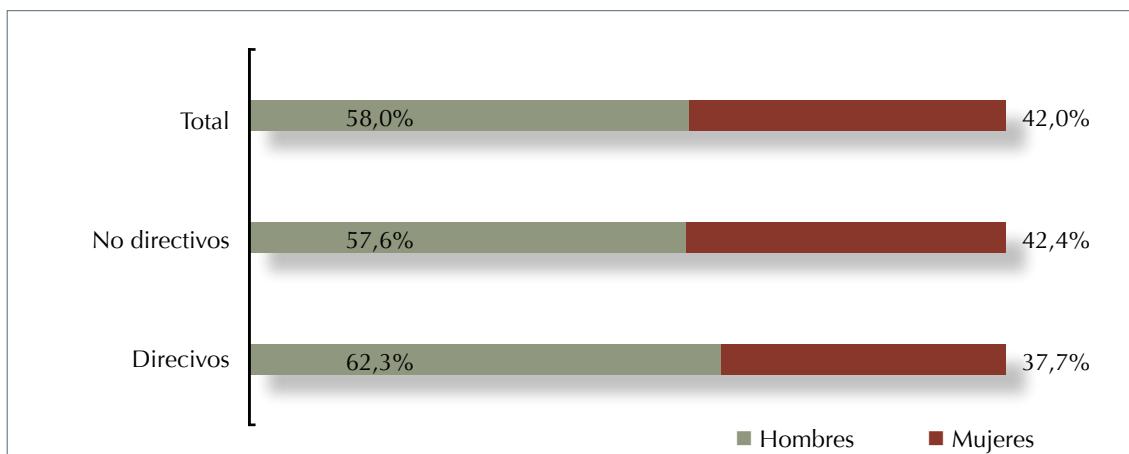
(2) No se entregan resultados para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación. Sin embargo, estas observaciones están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En cuanto a las funciones que cumplía el personal que accedió a capacitación en los últimos dos años anteriores a la aplicación de la encuesta, un 91,5% ejecutan funciones no directivas y un 8,5% funciones directivas.

La distribución porcentual de trabajadores capacitados en el último año en las empresas encuestadas, por sexo 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%). En el segmento de no directivos la diferencia existe, pero es menos acentuada (57,6% versus 42,4%).

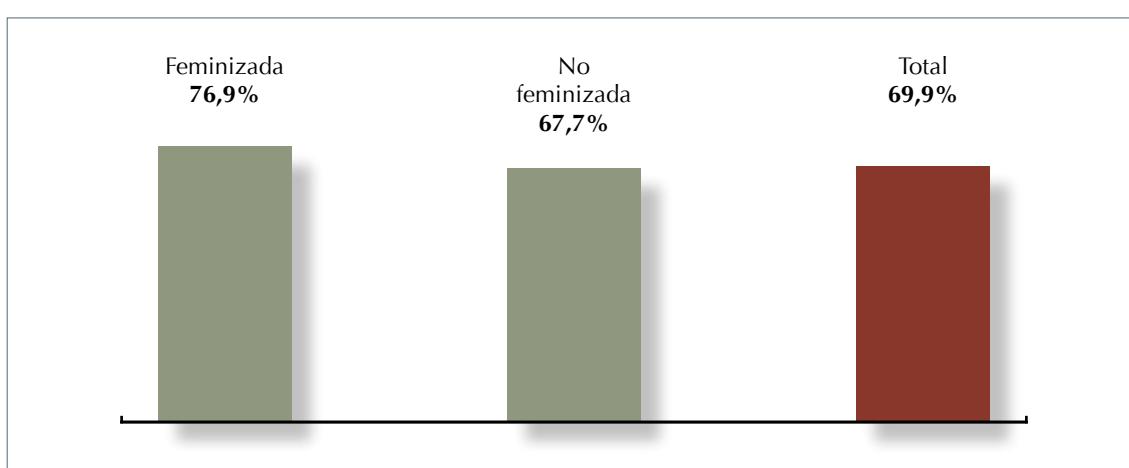
**Gráfico 25**  
**Distribución porcentual de trabajadores capacitados en el último año, por sexo, según función**



Fuente: Encla 2011, Empleadores

En los dos últimos años anteriores a la aplicación de la encuesta 2011, un 76,9% de las empresas feminizadas y un 67,7% de empresas no feminizadas realizaron acciones de capacitación.

**Gráfico 26**  
**Porcentaje de empresas que han realizado capacitaciones a trabajadores durante los últimos dos años, según feminización de la empresa**



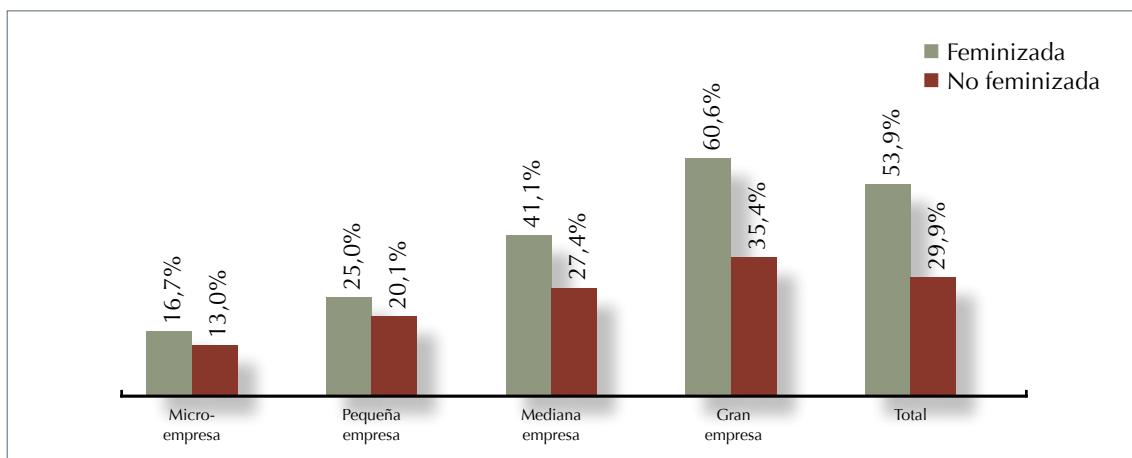
Fuente: Encla 2011, Empleadores

En los últimos dos años, anteriores a la aplicación de la encuesta 2011, las empresas feminizadas capacitaron una mayor proporción de trabajadores (53,9%) que las no feminizadas (29,9%).

En el último año, anterior a la aplicación de la encuesta 2011, las empresas feminizadas capacitaron una mayor proporción de trabajadores (53,9%) que las no feminizadas (29,9%).

Por su parte, la diferencia más significativa respecto de la proporción de trabajadores capacitados aparece en la gran empresa: las feminizadas concentran una proporción superior de trabajadores capacitados: 25,2 p.p. de diferencia con las no feminizadas.

**Gráfico 27**  
**Proporción de trabajadores capacitados en el último año (1)**  
**sobre el total de trabajadores (2), según feminización y tamaño de la empresa**



(1) En los 12 meses previos a la aplicación de la encuesta.

(2) En el denominador, esto es, en el total de trabajadores de las empresas, fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron respecto a la existencia o no de trabajadores capacitados.

Fuente: Encla 2011, Empleadores