

Capacitación y capital humano: análisis de las últimas dos décadas

Training and human capital: An analysis of the last decades

Nicolás Didier, Cristián Pérez y Daniel Valdenegro

Centro de Estudios de Empleabilidad e Inserción Laboral, Santiago, Chile

Resumen

El objetivo de este artículo es describir el funcionamiento del sistema de capacitación en Chile en las últimas dos décadas, profundizando en las vías de acceso, características sociodemográficas y condiciones de acceso. Utilizando los datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (Casen), se presenta el funcionamiento y dinámica de capacitación desde la óptica de la política pública. Se concluye presentando tres medidas que debieran ser consideradas para la optimización del funcionamiento del sistema de capacitación, como lo es la mejora en los sistemas de información respecto de la inversión en capital humano, la articulación de los servicios del Estado que ofrecen oportunidades de formación y el aumento de la injerencia de los trabajadores en la toma de decisiones de capacitación.

Palabras clave: políticas públicas, sistema de capacitación, capital humano, inversión social.

Abstract

The aim of this paper is to describe the operation of the training system in Chile in the last two decades, deepening the access roads, sociodemographic characteristics and access conditions. Using data from the Survey of Socioeconomic Characterization (Casen), presents the operation and dynamics of training from the standpoint of public policy. It concludes with three measures that should be considered for optimizing the operation of the training system, such as improving information systems in respect of investment in human capital, the articulation of government services that provide opportunities for training and increasing interference of workers in decision-making training.

Keywords: public policy, training system, human capital, social investment.

Esta investigación utilizó información de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. Los autores agradecen al Ministerio de Planificación, propietario intelectual de dicha encuesta, haberles permitido disponer de la base de datos. Todos los resultados del estudio son de responsabilidad de los autores y en nada comprometen a dicho Ministerio.

Contacto: N., Didier. Centro de Estudios de Empleabilidad e Inserción Laboral. Huérfanos 1160, oficina 310. ndidier@ceartas.org

Cómo citar este artículo:

Didier, N., Pérez, C. y Valdenegro, D. (2013). Capacitación y capital humano: análisis de las últimas dos décadas. *Revista de Psicología*, 22(2), 87-99. doi: 10.5354/0719-0581.2013.30856

Introducción

Es un diagnóstico compartido por los teóricos e investigadores del trabajo que la naturaleza de este está en continuo cambio. Es común encontrar referencias respecto del cambio en la fuerza laboral, como la mayor inclusión de mujeres, la exigencia de mayores niveles de formación, la longitud de la carrera laboral, como también de las condiciones de trabajo: la precariedad de las relaciones laborales, los tipos de contratos y su duración, la seguridad del empleo, los seguros de salud y previsionales (Capelli, 1999).

Dentro del contexto de cambios en la fuerza de trabajo, la transición de las economías, desde un énfasis en lo productivo a un énfasis en el desarrollo de servicios, ha venido acompañada de un cambio en las responsabilidades del trabajador. Hoy por hoy, la inserción y permanencia en el mercado laboral son responsabilidades individuales. En respuesta a este desafío por la empleabilidad, las herramientas educativas y de capacitación se han tornado de vital importancia para aumentar las posibilidades de encontrar trabajo y de acceder a mejores niveles salariales.

Dado este escenario, la economía, a través del estudio de la inversión en educación formal, posformal y capacitación, ha elaborado el concepto de capital humano. En sus orígenes fue concebido como respuesta a la necesidad de explicar la racionalidad de la inversión en educación y cómo esta variaba entre sujetos, organizaciones y el Estado. Los gestores de este concepto, y a quienes se les atribuye mayor esfuerzo en su desarrollo, fueron Gary Becker (1962, 1964), Jacob Mincer (1962) y Theodore Schultz (1961). En la actualidad, el uso del concepto de capital humano se ha expandido hacia materias como salud poblacional o nutrición (Schultz, 2003), más allá de los propios indicadores de inversión en formación. Paralelo a esto, la teoría del capital humano comenzó a ser el articulador de los nuevos sistemas económicos basados en la generación de servicios, donde explica el aumento del producto interno bruto más allá de la tasa de industrialización y los recursos naturales disponibles en el país.

Las múltiples formulaciones del concepto, derivadas de su uso en una amplia variedad de disciplinas, se condensaron finalmente en una definición consensuada de capital humano, la cual puede ser resumida como los conocimientos y habilidades que poseen los individuos y que son adquiridos a través de la educación y experiencia (Becker, 1962; Chermie, Sturman y Walsh, 2007; Hitt, Bierman, Shimizu y Kochhar, 2001). Esta definición ha servido como marco explicativo de los fenómenos de inversión y éxito en las organizaciones, lo cual además le ha valido transformarse en un tópico compartido por la economía, las políticas públicas, las ciencias sociales y las ciencias de la administración.

Ahora bien, desde la perspectiva de las ciencias sociales, el énfasis de estudio del capital humano está puesto sobre una de sus vías de adquisición más notables: la capacitación. Ya sea como forma de proveer habilidades dentro de una organización, como forma de intervención social o como vehículo de movilidad social, los fenómenos de la capacitación son de gran importancia para la disciplina.

Debido a sus importantes efectos en acceso a empleos y mejoras salariales, el estudio del acceso a capacitación se torna una necesidad de gran relevancia para las políticas públicas de empleo. El objetivo de este artículo es profundizar en las condiciones de acceso a capacitación entre los años 1994 y 2009 en Chile, en términos de adquisición de capital humano y comportamiento del fenómeno de la capacitación, señalando cómo ha evolucionado el perfil de acceso de los capacitandos, así como también los hitos de la agenda pública en el ámbito de capacitación hacia futuro.

Marco teórico

El capital humano se presenta como un marco teórico que explica la racionalidad de la inversión en educación. Desde este punto de partida, se tratará de dilucidar la racionalidad de inversión de los actores en el sistema chileno de capacitación.

Se entenderá, además, que educación formal, posformal y capacitación, corresponden a instancias de adquisición de capital humano en sus diferentes formas. El concepto ha sido de gran utilidad para explicar desde la toma de decisiones individuales en educación hasta las orientaciones de las políticas públicas en el área. Sin embargo, su naturaleza intangible ha provocado que mientras se traspasa su uso hacia el mundo organizacional, las definiciones dejen de ser estimables a nivel de valores económicos. En cualquier caso, se considera que el concepto es relevante y su utilización puede llegar a ser de gran utilidad en la explicación de los fenómenos de capacitación en Chile.

La inversión social en educación y capacitación posee gran relevancia, puesto que posee relación directa y estrecha con el desarrollo económico de un país. De hecho, existe consenso en que la razón de por qué ciertos países permanecen en un estado de pobreza, es debido a la deficiencia de capital humano (Stark y Wang, 2002). Esto, asociado al fenómeno conocido como *brain drain*, que refiere a la fuga de trabajadores calificados de un país a otro de mejor estatus económico (Beine, Docquier y Rapoport, 2008), reafirman la importancia de entender los fenómenos que afectan la adquisición de capital humano, con el fin de asegurar el desarrollo, no solo educacional, sino económico y social de un país.

Ahora bien, dado que es necesario precisar el concepto de capital humano, se vuelve relevante conocer sus tipos. Originalmente, Becker (1964) proponía la existencia de dos variedades: general y específico. Las distinciones hacen alusión a la naturaleza, contextualidad y transferibilidad del capital humano; de este modo el tipo general es frecuentemente asociado a los resultados de la educación formal, donde las habilidades no se desarrollan dentro del contexto de trabajo y no está directamente relacionado con el desempeño del trabajo (e.g., numeralismo, literacidad). En los mismos términos planteados por Becker (1962) y Mincer (1962), el tipo específico se define en función del contexto en el que se desarrollaba, el cual se corresponde con el trabajo en empresas particulares, y generalmente, son competencias determinadas por la organización.

De acuerdo con Kambourov y Manovskii (2009), uno de los elementos más relevantes al momento de considerar el análisis del capital humano es la capacidad de transferencia de este desde ámbitos generales, como el rubro, hasta ámbitos específicos, como la ocupación o cargo que se ejerce dentro de una compañía. En esta línea se encuentra el trabajo de Gibbons y Waldman (2004), quienes postulan la existencia del capital humano específico a la tarea, el cual se define como la parte de las habilidades que se adquiere desarrollando las tareas específicas de un cargo. Esta noción se contrapone con la visión del capital humano que es específico de la organización y se acerca a la visión de habilidades particulares de una industria o de una ocupación. Ahora bien, desde el trabajo de Neal (1995) se ha acumulado una serie de evidencia empírica que apoya a la tesis respecto que el capital humano específico de la firma es menos relevante de lo que parece, siendo explicados sus efectos en gran parte por el capital humano específico de la tarea.

Tomando lo anterior en consideración y siguiendo la racionalidad de la teoría del capital humano, la capacitación en habilidades específicas traería retorno en términos del aumento de la productividad en la organización donde se desempeña en aquel momento. Mientras tanto, la capacitación en habilidades generales tendría impacto aumentando la productividad en diversos contextos (organizaciones y mercados).

Los efectos de esta racionalidad también poseen impacto, por ejemplo, en los ciclos de edad de las personas. Ejemplo de ello es el trabajo de Coleman y Delaire (2003), el cual muestra que aquellos adolescentes que creían que sus futuros ingresos dependían de la adquisición de capital humano tendían a mantenerse en el sistema educacional y obtenerlos. Entonces, se plantea que la inversión individual en capacitación es más probable en los periodos iniciales de la carrera, para recibir los beneficios en el largo plazo; inversamente,

mientras más edad posean los sujetos, menor tendencia a invertir en la adquisición de capital humano. En cuanto a la inversión en capacitación, los modelos de capital humano predicen que la adquisición de habilidades generales será financiada completamente por los trabajadores, en cambio, habilidades específicas serán desarrolladas en un modelo de cofinanciamiento entre los trabajadores y las organizaciones en que se desempeñan (Veum, 1999).

La investigación en el área de la economía, referente a la acumulación del capital humano, ha derivado en la expansión de la especificidad del capital humano al declarar su relación directa con el aumento de salarios (Becker, 1962; Hashimoto, 1981; Kambourov y Manovskii, 2009; Mincer, 1974; Oi, 1962). Debido a diversas investigaciones, se ha logrado establecer el valor del capital humano en función de la especificidad del puesto de trabajo o la organización y/o la industria en la que se enmarca.

El acceso a capacitación también refleja fenómenos de manejo de la fuerza laboral, como su distribución por género o incidencia por edad. Por ejemplo, en el mundo del trabajo, al abordar las diferencias de género, generalmente se hace alusión a las diferencias en términos de sueldo, ya sea a nivel organizacional o nacional (Barnet-Verzat y Wolff, 2008; Blau y Kahn, 2003; Jolliffe, 2002; Kunze, 2005; Munasinghe, Reif y Henriques, 2008; Napari, 2009). Este tema ha cobrado especial relevancia con los cambios de condiciones en los sistemas productivos debido a la inclusión masiva de mujeres, al menos en los países más desarrollados (Livanos, Yalkin y Nuñez, 2009).

Ahora bien, teóricos de la discriminación argumentan que las condiciones de empleo de las mujeres se encuentran afectadas negativamente por ciertos estereotipos relacionados con el compromiso con el desarrollo de la carrera profesional (Anker, 1997). Una de las razones que se comparten en la literatura, refiere a las dificultades que involucran los roles tradicionales en el hogar (Ribas, 2004). Los efectos de la discriminación de género no solo se observan en el ámbito de los sueldos, sino que incluye la participación en el mercado laboral y sus niveles de empleo (Azmat, Guell y Manning, 2006). Dentro de esta línea, se encuentra el trabajo de Olivetti y Petrongolo (2006), quienes argumentan que existe una relación entre los índices de empleo en mujeres y sus necesidades de adquisición de capital humano, lo cual en caso de alto desempleo, les requiere desarrollar mayor nivel de capital humano que los hombres.

De acuerdo a Leach (1998) una de las principales dificultades para el desarrollo de las mujeres en el mercado laboral se encuentra en el acceso a educación. Esta falta de educación

produce limitaciones a la movilidad social, dificultades en el acceso a información y merma la calidad de la toma de decisiones, disminuyendo sus oportunidades de mejora en la calidad de vida.

El cambio demográfico también afectaría las dinámicas de capacitación, es así que en el ámbito del desarrollo de trayectorias laborales, desde los años ochenta este tema se vuelve relevante para las organizaciones e investigadores (Burke, 1995). Tal y como lo expresa Kujipers (2006) el desarrollo de carrera ha ganado un nuevo significado y ha aumentado su relevancia en un contexto de la demanda por empleabilidad en la llamada economía del conocimiento.

En esta evolución del significado del trabajo y su mercado, se inscriben los cambios económicos y tecnológicos que han afectado el desarrollo de carrera hasta el punto de hacerlas impredecibles. Esta desaparición de la carrera tradicional descrita por Iellatchitch, Mayrhofer y Meyer (2003) se constata en su incapacidad de dar cuenta del inestable mercado del trabajo, poniéndose en duda la concepción del trabajo como un set de deberes y responsabilidades (Meijers y Wardekker, 2004).

El efecto de discriminación por edad en ámbitos de capacitación son abordados por Newton, Hurstfield, Miller y Bates (2005), quienes entregan razones por las cuales personas de mayor edad no acceden a capacitación: a trabajadores de mayor edad es menor la probabilidad de ofrecimiento de capacitación asociada con el trabajo; es menos probable que tomen las capacitaciones que les ofrecen; y finalmente, tanto para el segmento más joven como para el de más edad es más probable que la capacitación ofrecida no sea ejecutada (Newton, 2006).

Otro tema relevante en el análisis de un sistema de capacitación es la interfaz entre el sistema educacional y el mundo del trabajo. Este punto es particularmente sensible, puesto que el éxito de las políticas de desarrollo de capital humano se evalúa en torno a indicadores del mercado laboral como los niveles de empleo, aumento de sueldos, reducción del gasto social e incremento de la productividad (Fretwell, 2003; Korpi, De Graaf, Hendrickx y Layte, 2003). Por otra parte esta relación es bidireccional. Como lo plantea Korpi et al. (2003) las habilidades, calificaciones y credenciales generadas por el sistema educacional están fuertemente relacionadas con el logro y desarrollo del mercado laboral. En este sentido es posible entender un círculo de influencia entre el desarrollo del mercado laboral y las condiciones de productividad de un país y su influencia en la agenda de desarrollo de competencias dentro del sistema educacional.

Capacitación y políticas públicas en Chile

Como describen Didier y Cox (2012) la experiencia chilena en ámbitos de capacitación se ha articulado a través de la agencia gubernamental del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, creado en 1977 en el contexto de una economía deprimida y con altos índices de desempleo.

La constitución del sistema está basado en tres actores: el Estado, las organizaciones y las empresas proveedoras o intermediadoras de actividades de capacitación. El funcionamiento del sistema corresponde a la disposición por parte de una franquicia tributaria del Estado a las empresas que inviertan en la capacitación de sus empleados, siempre y cuando las actividades de formación se realicen a través de organismos acreditados. A través de la contratación de un Organismo Técnico de Capacitación (Otec), las gestiones de un Organismo Intermediario de Capacitación (Otic), o del desarrollo propio dentro de la organización, las empresas pueden optar a la franquicia tributaria (Didier y Cox, 2012; Didier y Pérez, 2012).

La política de capacitación en Chile se ha mantenido a través del tiempo gracias al Sence, mediante el cual, desde su creación hasta el año 2007, el Estado de Chile ha invertido MM\$13255044 en la promoción y desarrollo de iniciativas y actividades de capacitación (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, 2011a). Esto por medio de inversión directa a través de los Fondos Nacionales de Capacitación (Foncap), becas y la franquicia tributaria que permite a las empresas a invertir hasta el 1% de su planilla de sueldos anual en actividades de capacitación.

De acuerdo a los datos obtenidos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (2011a) el Estado invierte el 82.32% de los recursos destinados a capacitación, mientras que los privados aportan un 17.68% (Didier y Cox, 2012). Según los datos de Sence, la mayor parte de las acciones de capacitación realizadas tienen como beneficiarios a trabajadores que pertenecen a la categoría de trabajadores calificados, administrativos, y profesionales, normalmente relacionados con la tecnoestructura de la empresa. Esto es justificado desde las empresas, pues suponen que este tipo de trabajadores –al obtener mayores conocimientos y habilidades a través de la capacitación– adquieren mayores competencias relacionadas de manera directa con su actividad, mejorando así su productividad y, por ende, la de la propia empresa (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, 2011b).

Si bien un gran porcentaje de las acciones de capacitación pasan a través de Sence, no es la única vía para acceder a capacitación. Por ejemplo, una empresa puede pagar a un Organismo Técnico de Capacitación para capacitar a sus trabajadores, sin hacer uso de la franquicia tributaria. Otro ejemplo se encuentra en los programas de intervención social, que a pesar de ser orientados al desarrollo de competencias laborales, no se articulan a través de Sence.

El sistema de capacitación está basado en la capacidad de las empresas para discernir sobre el tipo de capacitación que requieren sus empleados como también cuáles son las necesidades estratégicas de capital humano. Planteado de esta forma es escasa la injerencia que posee el propio trabajador respecto de su acceso a formación, lo cual no refleja adecuadamente la realidad de la capacitación en Chile.

Método

Fuentes de información

Los instrumentos que poseen información para el desarrollo de las políticas públicas en ámbitos laborales en Chile son los registros de actividades del Sence a través de sus anuarios estadísticos; la Encuesta Laboral (Encla), desarrollada por la Dirección del Trabajo dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (Enets), desarrollada por el Instituto de Seguridad Laboral; la Encuesta Nacional de Empleo, desarrollada por el Instituto Nacional de Estadísticas; y la encuesta de Caracterización Socioeconómica (Casen), del Ministerio de Desarrollo Social (Ex Mideplan).

De las encuestas antes mencionadas, Enets se encuentra en su segunda versión arrojando datos respecto de las percepciones de los trabajadores en relación con la importancia de la capacitación, mas no de su acceso; la Encuesta Nacional de Empleo no posee preguntas respecto al acceso a capacitación; la Encla tampoco entrega información respecto del acceso a capacitación en sus cinco versiones desarrolladas; y, como se propuso anteriormente, los datos que posee el Sence están sesgados a las actividades de capacitación que se realizan a través de esta vía.

Consecuentemente, la única forma de contrastar el funcionamiento del Sistema de Capacitación es a través de la encuesta Casen, la cual posee cobertura y representatividad nacional y tiene la finalidad de:

Conocer periódicamente la situación de los hogares y de la población, especialmente de aquella en situación de pobreza y de aquellos grupos definidos como prioritarios por la política social, con relación a aspectos demográficos, de educación, salud, vivienda, trabajo e ingresos (...); y evaluar el impacto de la política social: estimar la cobertura, la focalización y la distribución del gasto fiscal de los principales programas sociales de alcance nacional entre los hogares, según su nivel de ingreso, para evaluar el impacto de este gasto en el ingreso de los hogares y en la distribución del mismo (Ministerio de Desarrollo Social, 2012).

Muestra

Para el diseño del estudio se tomaron las bases de datos de la encuesta Casen entre los años 1994 y 2009, cada una de las cuales ha sido ponderada por el INE para ser representativa de la población, de acuerdo a las proyecciones de esta institución, usando la metodología expuesta por el Ministerio de Desarrollo Social (2012).

El criterio para la inclusión de casos del estudio fue que los sujetos tuvieran entre los 15 y 65 años, edades en las cuales son susceptibles de participar en instancias de capacitación. El rango mínimo es propuesto por el Ministerio de Desarrollo Social y el máximo se establece en función de la edad de jubilación en Chile.

Procesamiento de datos

La Casen genera datos directos con variables mayormente nominales o dicotómicas. Para este estudio se trabajó con la pregunta: ¿usted en los últimos 12 meses ha asistido a capacitación? Debido a los cambios en el instrumento de medición a través de los años, las opciones de respuesta entre encuestas variaban en la cantidad de información que entregaban, es por esta razón que en los casos que las opciones de respuesta fueran más de dos, se procedió a dicotomizar la respuesta en la mayor parte de los análisis realizados. La edad fue recategorizada en cuartiles, el sexo se usó como variable directa y la educación fue analizada de acuerdo a las opciones de respuesta de la encuesta.

Análisis de datos

Para dar cuenta del objetivo de la investigación se optó por trabajar con un análisis descriptivo de los datos, observando las formas y presencia del fenómeno de la capacitación, analizando las tendencias a través de las variables sociodemográficas como el género, la edad, el nivel socioeconómico y el nivel educacional. Además se agrega el análisis respecto de las vías de acceso a capacitación en Chile.

Resultados

Acceso a capacitación: principales vías

Las actuales fuentes de información no entregan datos con respecto a la inversión en capital humano que no ocurre a través de Sence como, por ejemplo, cursos de capacitación que se realicen en empresas sin contar con la franquicia tributaria o la propia. La limitación de la información dificulta la estimación de la inversión en capital humano, reduciendo la injerencia real de los actores del sistema (empresas y trabajadores) a una situación pasiva respecto de las políticas activas de mercado del Estado.

Si se considera a Sence como la única vía de articulación de capacitación en Chile, las otras vías posibles de acceso a instancias de formación serán obviadas, generando un fenómeno de sobreponderación de la inversión del Estado en capacitación. Esta situación se condice con la estructura actual donde los beneficios e incentivos a la capacitación son entregados a las empresas, en lugar de a los trabajadores, o a sujetos de escasos recursos a través de becas y programas sociales.

Desde el año 1994, la encuesta Casen considera dentro de sus preguntas respecto de capacitación la vía de acceso. Sin embargo, al cambiar las opciones de respuesta se dificulta la comparación histórica de los datos. En los años 2000 y 2003, la vía de acceso desaparece de las opciones de respuesta,

siendo las versiones de los años 2006 y 2009 las más comparables. En la figura 1 se muestra una comparación de las vías de acceso entre los años 2006 y 2009.

Lo primero que llama la atención es que según los datos de la encuesta Casen, al año 2009, los cursos de capacitación financiados por Sence llegan al 26,9% de las acciones de formación en el año. Si se compara con el 33,4% que explicaba la franquicia en 2006, se observa una disminución significativa del acceso por tal vía.

Por otra parte se encuentra que la inversión de las organizaciones en capital humano sin el uso de la franquicia tributaria como vía, es de similar importancia respecto de Sence. Este fenómeno puede explicarse debido a que la franquicia tributaria es escalonada según sueldo. En el sistema de subvención de la capacitación beneficia en mayor medida a los sueldos bajos que a los altos, generando tres escalafones para el pago de la franquicia de acuerdo al sueldo. Esta situación arroja una disminución del costo alternativo de capacitar sin hacer el uso de la franquicia, a la vez de priorizar a trabajadores con menores sueldos para asistir a cursos acreditados en el sistema de copago.

Otra posible explicación refiere a la mecánica de la oferta de cursos de capacitación, donde existen dos vías para acceder al beneficio tributario. La primera opción es contratar un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) que previa-

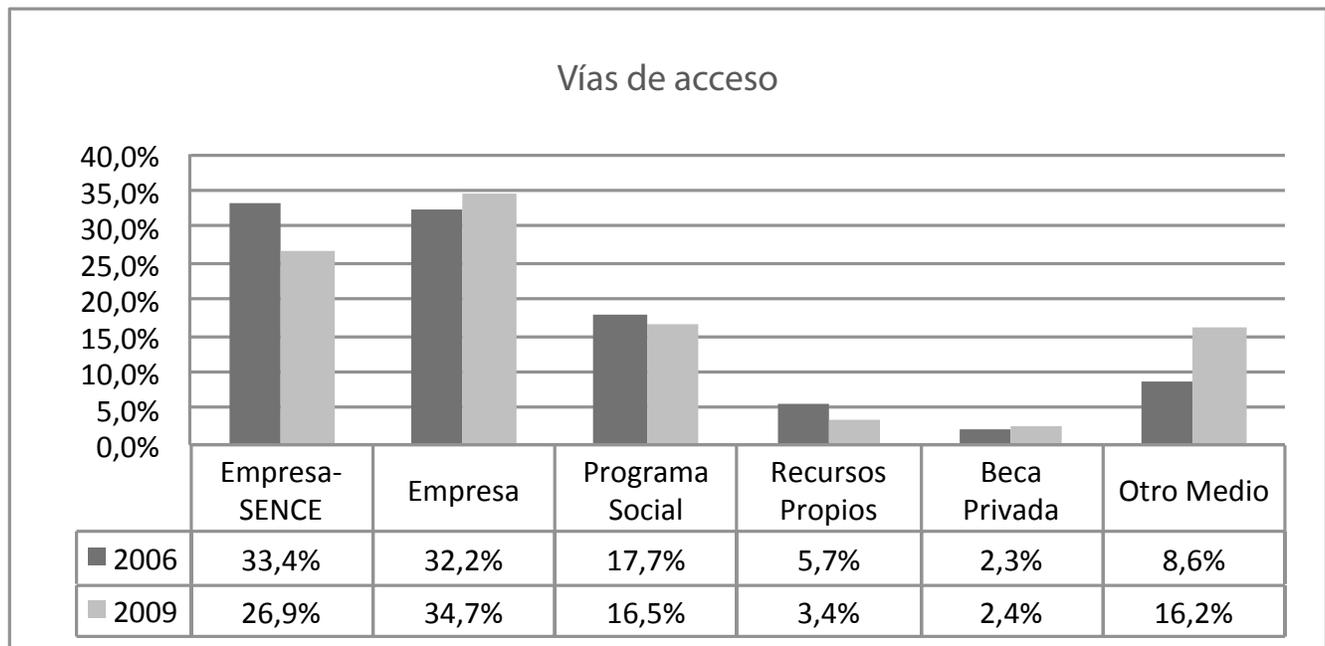


Figura 1. Capacitación según vía de acceso 2006-2009.

mente ha inscrito sus cursos en Sence, habiendo sido estos validados. La otra opción es realizar capacitación interna, realizando desde la propia empresa la inscripción del curso y así optar al beneficio tributario. Sin embargo, no toda la oferta de capacitación ocurre en la institucionalidad diseñada por el Estado. Por ejemplo, las empresas pueden contratar los servicios de otras compañías consultoras que no estén inscritas en el registro de OTEC, y aun así capacitar a su personal.

Otro dato que aparece como relevante es la inversión del Estado en capacitación, no solo a través de la franquicia tributaria, sino la que realiza a través de programas sociales. Esta categoría incluye las becas del Fondo Nacional de Capacitación (Foncap), programas de empleabilidad de la fundación Prodemu, con su programa de Desarrollo de Competencias Laborales (DCL), el programa del Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) Abriendo Puertas al Mundo del Trabajo, programas de capacitación del Instituto de Desarrollo Agropecuario, por nombrar algunos. Salvo por el Foncap, las iniciativas de capacitación a personas por parte de fundaciones, ONG y organismos del Estado, se encuentran desarticuladas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Capacitación y género

En el caso de la relación entre género y acceso a capacitación en Chile, la figura 2 muestra la participación de hombres y mujeres en instancias de formación continua desde 1994 hasta el 2009.

Al comparar los niveles de acceso a educación posformal entre hombres y mujeres, lo primero que llama la atención es la tendencia que muestra la figura 2 con respecto a la equiparación de la asistencia de hombres y mujeres a cursos de capacitación en la población femenina fue de un 45.1%, mientras que el 54.9% fue de población masculina. La tendencia que se dibuja a través de los años es a disminuir esta brecha, salvo en el año 2006, donde la participación femenina disminuye hasta un 42.2%.

En términos estrictos, al separar la educación formal (ciclos de educación académica) de la educación para el trabajo (capacitación o capital humano específico), el acceso a capacitación se observa más próximo al desarrollo de roles de económicos activos, que la función propedéutica del sistema escolar (y parte del sistema de educación superior). En este sentido la brecha de género en la inserción dentro del mercado laboral chileno comienza a describirse en términos de acceso a empleo y no en una brecha de formación.

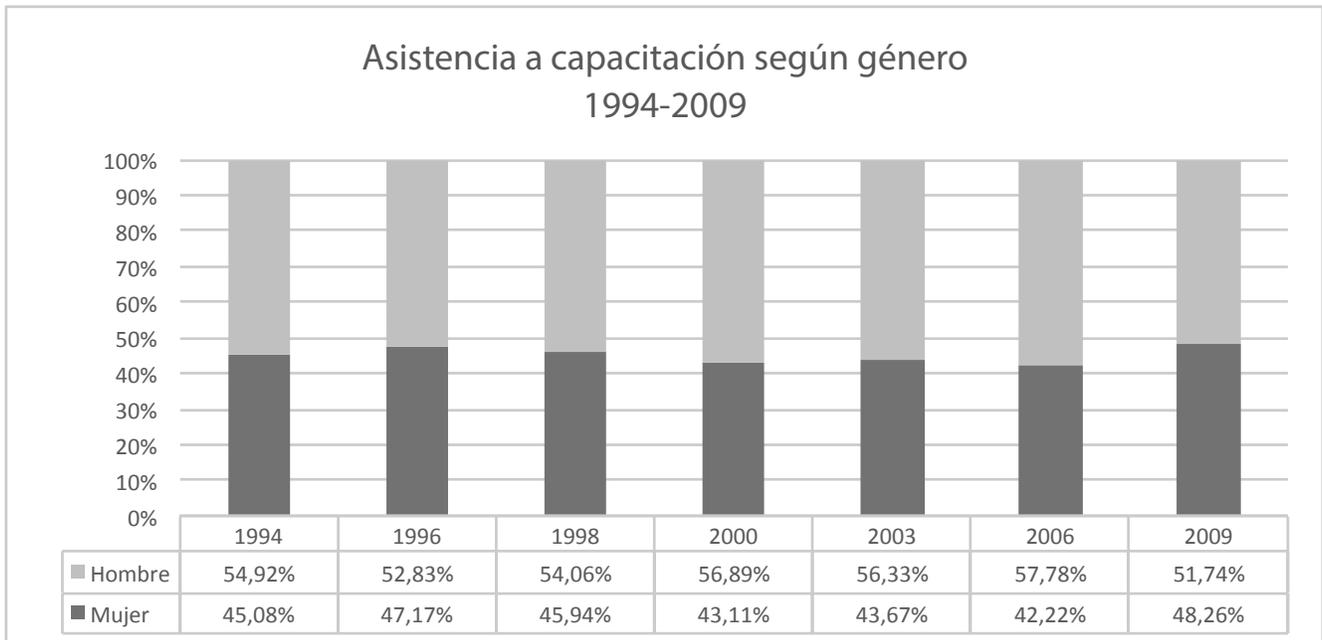


Figura 2. Tendencia de acceso a capacitación según el género 1994-2009.

Por otra parte, las variaciones a través de los años pueden explicarse por los ciclos económicos que ha vivido el país. Sin embargo, la presunción de factores externos a la industria, como lo son los ciclos de demanda o el crecimiento de los mercados, no permiten ver claramente los efectos de discriminación de género o variables de toma de decisiones dentro de las organizaciones para los efectos de capacitación.

Edad y capacitación

En un contexto de cambio y con la necesidad de una carrera autogestionada, la consideración por la edad de los trabajadores que asisten a capacitación se vuelve relevante, puesto que marca tendencia respecto de la inversión de capital humano y aprendizaje continuo de acuerdo a las etapas del desarrollo de la carrera laboral. En la figura 3 se muestra la tendencia de asistencia a capacitación desde el año 1994 hasta el 2009, a través de las versiones de la encuesta Casen.

Como tendencia general, los mayores niveles de acceso a instancias de formación continua se encuentran en el ciclo medio de la carrera laboral, entre los 25 y 46 años. A principios de la década de los noventa, predominaba el segmento entre los 34 y 46 años, tendiendo a igualarse hacia el 2000 y disminuyendo hacia el año 2009, siendo superados por el segmento entre los 25 y 34 años.

En una primera lectura, al observar el rango de edad constituido entre los 25 y 34 años y su aumento en el acceso a instancias de formación continua, entrega elementos para reflexionar respecto de la necesidad de capacitación como vía de inserción laboral. En este aspecto se destaca la necesidad de especialización y desarrollo de competencias técnicas en jóvenes para ingresar al mercado del trabajo y/o la estabilización del puesto de trabajo. Es necesario recalcar que el proceso de especialización de la fuerza de trabajo es en pos de obtener mayor empleabilidad.

El fenómeno antes descrito puede deberse a la visión de la educación superior que ha postergado el desarrollo de competencias técnicas en sus alumnos en pos de instancias posteriores de formación, como lo son postítulos, diplomados o magíster. Esta visión, en el caso de las personas con educación postsecundaria, puede generar la necesidad en las empresas de contratar cursos técnicos, puesto que la fuerza de trabajo disponible en el mercado no posee las habilidades requeridas.

En el caso de personas con educación secundaria completa, ya sea técnico de nivel medio o científico humanista, el acceso a capacitación y certificación de habilidades cumple un rol fundamental en el proceso de inserción laboral. En este sentido, no es extraño elucubrar sobre la necesidad de adquisición de competencias para el trabajo, las cuales pierden validez o valor a través del tiempo, producto de los cambios en las necesidades del mercado.

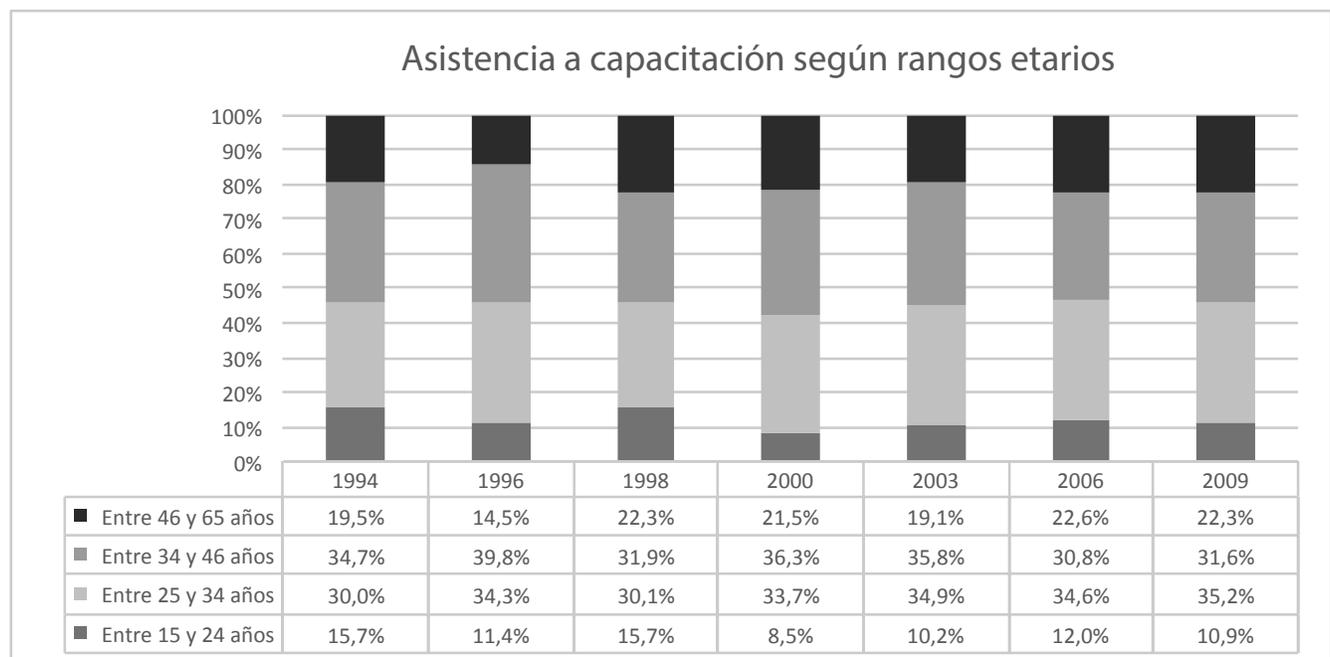


Figura 3: Tendencia de acceso a capacitación según el edad 1994-2009.

Hacia los dos extremos de la distribución por edad, se observa una menor tendencia al acceso a capacitación. Desde el lado de la juventud, se encuentra una leve disminución de su participación desde la década de los noventa hacia el año 2009. Esto pudiera explicarse por las políticas educacionales de obligatoriedad de asistencia a educación secundaria con fines propedéuticos y a la masificación de la oferta de estudios superiores.

En el caso del segmento de mayor edad muestra una tendencia de consolidación hacia el 22% de la participación total en instancias de educación para el trabajo. Este dato es particularmente relevante, considerando el envejecimiento de la población en Chile y sus consecuencias para la productividad del país.

Educación formal y formación para el trabajo

En el análisis de la encuesta Casen entre los años 2000 y 2009, muestra tres tendencias interesantes en relación a la segmentación del acceso a capacitación. En primer término se encuentra la distribución general del acceso, donde quienes presentan mayor participación en actividades de formación continua poseen educación media humanista-científica completa, seguidos de aquellos con educación superior completa y personas con educación técnica de nivel medio, la cual forma parte de la educación secundaria.

En un segundo lugar se muestra la baja sostenida del acceso a capacitación en personas con educación universitaria o técnica completa, la cual varía de un 36.4% del acceso total en el 2000 hasta un 20.9% durante el año 2009. Esta tendencia se puede explicar por el aumento de la oferta de posgrados como herramienta de incremento de empleabilidad en segmentos técnico superiores y profesionales, la cual no es considerada como capacitación propiamente tal. Este efecto puede encontrarse mayormente descrito en el trabajo de Newton (2006) donde concluye que personas con mayores niveles de calificación poseen mayor probabilidad de haber asistido a alguna actividad de capacitación que aquellos con una baja formación.

Relacionado con lo anterior, se muestra un aumento, dentro de la primera década del siglo XXI, del acceso en población con menores niveles de educación. En el caso de personas con educación básica completa e incompleta y personas con educación media completa, se podría pensar en el influjo de los programas sociales de empleabilidad y capacitación, los cuales el 2009 alcanzaron el 16.4% del volumen de acceso (para mayor detalle dirigirse a figura 4).

Otro aspecto relevante es la desarticulación entre el sistema de educación formal y el sistema de formación para el trabajo, a diferencia de otros países, donde el sistema de capacitación forma parte de la política educacional, a través de Educación Vocacional y Capacitación (*Vocational Education and Training*, en inglés). La integración de los sistemas antes mencionados permite a los trabajadores de un país una mejor inserción y permanencia en el mercado del trabajo.

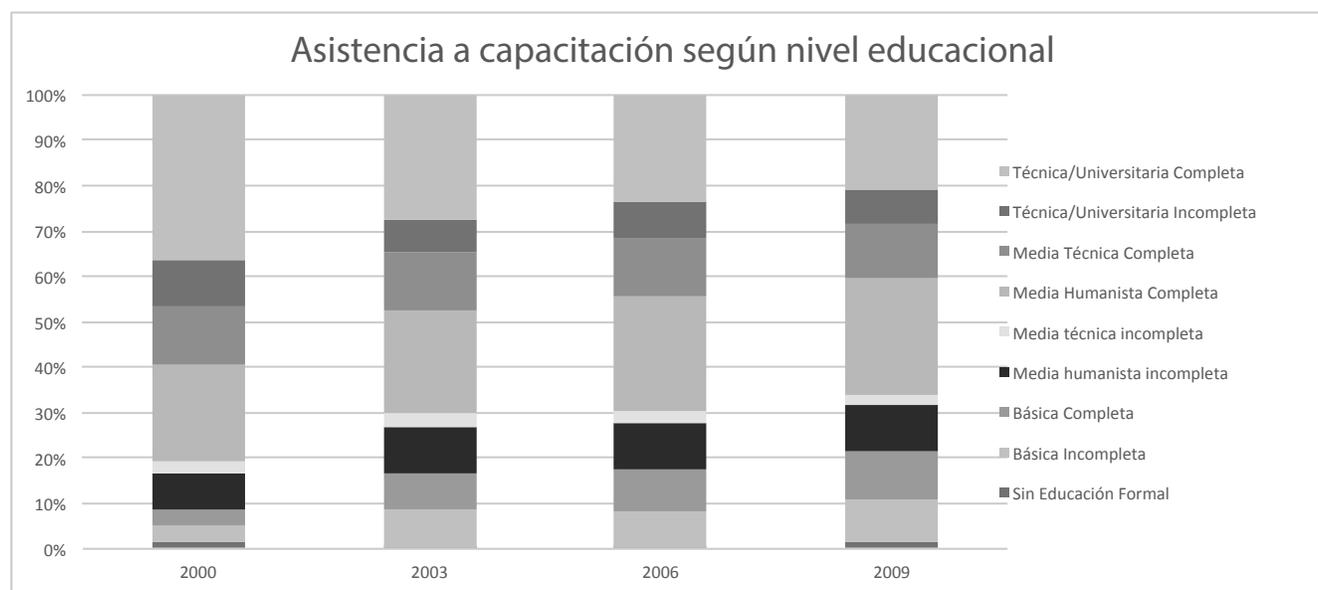


Figura 4. Capacitación según nivel educacional.

Nivel de ingresos y capacitación

Como anteriormente se ha revisado, los vínculos entre capacitación e ingresos se observan como una relación lineal entre nivel de certificación de un individuo y el nivel de ingresos que percibe. Sin embargo, también es interesante analizar la lógica inversa, en la cual el nivel socioeconómico influye en el acceso a capacitación, permitiendo o restringiendo esta relación.

Al analizar la figura 5, se observa que la influencia de mayores ingresos respecto del acceso a capacitación va disminuyendo a través del tiempo, desde el 35% durante el año 2000 hasta alcanzar el 21.8% de la participación durante el año 2009. Esta variación se redistribuye en los quintiles más bajos, lo cual dice relación con la subvención al acceso a capacitación para personas de baja calificación, producto de programas sociales.

Los datos respecto del aumento del acceso de personas de niveles más bajos de ingresos abre la puerta hacia la reflexión respecto del rol del Estado en la promoción de la productividad del país. Esto se justifica en términos de la inversión social realizada para aumentar la empleabilidad de los sujetos, tendiente a la inserción laboral y con el consiguiente efecto respecto a los ingresos familiares. En la literatura se ha constatado una relación directa entre el nivel de formación y los ingresos percibidos por los trabajadores. En este sentido, la redistribución del acceso a capacitación desde el quintil más rico hacia los sectores de más bajos ingresos sería atribuible al rol del Estado.

Ahora bien, la tendencia de mayor acceso en quintiles más altos se puede explicar por las preferencias de las personas con mayor capital humano, en términos de acceso a instancias de formación continua tendiente a certificación de habilidades como postítulos, diplomados o programas de magíster.

Si se hace un análisis desde las teorías de capital humano a los datos presentados en la figura 5, se encuentra la siguiente situación: tomando un argumento más clásico de las ciencias de la economía, la relación entre el nivel de ingresos y el acceso a capacitación se explica a través de la premisa desarrollada por Becker (1964), donde los trabajadores aceptarían tener menores ingresos en pos de adquirir mayores niveles de formación. En este escenario parece obvio recalcar las conclusiones clásicas de los estudios de capital humano, donde se muestra que el mayor nivel de acceso a capacitación se da en el contexto de trabajo/empleo (Bills y Hodson, 2007), afirmación que se confirma con los datos presentados dentro de este estudio, donde la cifra de capacitación en el trabajo alcanza el 61.6%. Sin embargo, las premisas establecidas por Mincer (1962) y Becker (1964) fueron desarrolladas en el contexto de un sistema de capitalismo liberal de mercado, descrito por Schneider (2009), donde el rol regulador del Estado es prácticamente nulo. En el caso de Chile, la hipótesis esgrimida por las teorías de capital humano no es representativa de su sistema de capacitación, ya que en Chile sí existe regulación por parte del Estado, el cual entrega subsidios e incentivos a la capacitación, siendo esta la explicación de la tendencia de los quintiles de más bajo ingreso a aumentar su participación en instancias de formación continua.

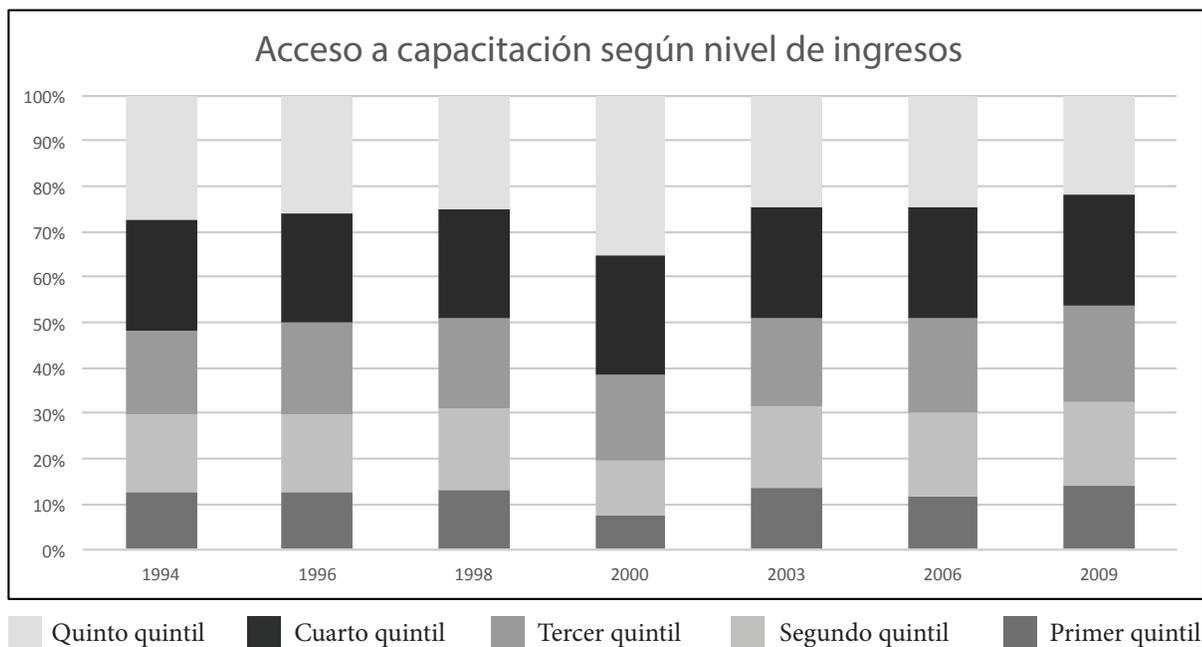


Figura 5. Capacitación según vía nivel de ingresos.

Discusión

A través del análisis desarrollado en el apartado de resultados del estudio se puede observar que tras el avance en el tiempo, el perfil de acceso a capacitación en Chile ha variado significativamente, avanzando hacia una mayor inclusión de las mujeres y a una mejor distribución del acceso de acuerdo a los niveles socioeducativos y de ingreso. Por otra parte, la edad del trabajador se vuelve un elemento de trascendencia al considerar el envejecimiento de la población y un leve aumento del acceso a capacitación en la fase terminal de la carrera laboral.

Una de las principales limitaciones del estudio se presenta en función de la calidad de la información, donde las encuestas e indicadores presentes en el desarrollo de políticas públicas en Chile dentro de este campo son muy limitados (Didier y Cox, 2012; Didier y Pérez, 2012). Sumado a esta situación se encuentra lo polisémico de la palabra capacitación en Chile, donde ya sea como mejora en el desempeño organizacional, forma de intervención o herramienta de difusión de conceptos de política pública, no todos apuntan hacia una inversión en aumento del capital humano.

A continuación se proponen ejes de desarrollo en la agenda pública en materia de capacitación:

- **Mejora en los sistemas de información:** Como se analizaba en el apartado de vías de acceso, la fuente más confiable respecto de la realidad nacional de capacitación solía ser Sence. Sin embargo, de acuerdo a los datos reportados durante el año 2009 solo el 26.9% de las capacitaciones se realizó a través del organismo de Estado, generando una gran brecha de información que no se encuentra descrita en los sistemas del Estado. Para generar mejoras en la focalización y desarrollo de políticas de capacitación, es necesario generar información de mayor calidad que la ya disponible.
- **Articulación de instancias de capacitación dentro del Estado:** Salvo en lo referido a financiamiento a través de Sence, no se posee información articulada respecto del acceso a capacitación en otros organismos del Estado como lo es el Instituto de Desarrollo Agropecuario o el Servicio Agrícola Ganadero. Esto genera un espacio de poca claridad al momento de definir la inversión real que hace el Estado en formación para el trabajo, en particular, en los niveles de capital humano específico de la industria o de la tarea.

- **Aumento de la influencia de los sujetos en las decisiones de capacitación:** En el diseño del sistema de capacitación chileno, los individuos no poseen ningún incentivo a invertir en la adquisición de capital humano específico a través de educación posformal, más allá de los posibles retornos en ámbitos de empleabilidad. A pesar de la existencia de instancias de diálogo social en ámbitos de formación a través de los Comités Bipartitos de Capacitación, estos se articulan a través de la instancia de empresas y no en función de los beneficios de los trabajadores.

De acuerdo a la conceptualización de los sistemas económicos capitalistas, Chile se correspondería con una economía jerárquica de mercado, poseyendo una estructura en la cual existen grupos económicos que concentran la mayor parte de los mercados (oligopolios), una fuerza de trabajo con escasa calificación y una visión atomista de las relaciones laborales (Schneider, 2009). Esto último implica que las relaciones laborales son de corta duración, con una débil o nula existencia y poder de sindicatos con bajos niveles de confianza y escaso poder de negociación.

La escasa calificación referida dentro de la clasificación de Schneider abre la pregunta sobre el énfasis del acceso a capacitación en torno a habilidades técnicas o competencias blandas. Debido a la falta de orientaciones respecto a la inversión en capital humano, en la especificidad del tipo de competencias, no resulta claro en la generación de políticas públicas el foco en el aumento de la productividad y desarrollo económico de Chile.

Cuando se analizan las tendencias presentadas, Chile muestra un proceso de conciliación de dos discursos o realidades frente a la capacitación. En un primer aspecto se encuentra la tesis de la reproducción, donde el acceso a capacitación como la educación y los ingresos reproducen las condiciones y beneficios de ciertos grupos sociales. Con ello se explican las tendencias de que a mayor escolaridad/educación y nivel de ingreso sea más factible el acceso a instancias de formación continua.

Sin embargo, a través del análisis de las características sociodemográficas se evidencia el rol del Estado a través de las políticas públicas de formación para el trabajo, como lo es la promoción de mayor acceso para mujeres, personas de escasos recursos y de baja escolaridad. En este sentido se respalda la labor de las políticas públicas que articulan diversos esfuerzos para generar equidad dentro del mercado laboral, permitiendo a los grupos vulnerables el acceso a mejores condiciones de empleabilidad.

El segundo discurso es la paradoja de la empleabilidad, donde se transforma en el concepto eje entre los diversos servicios del Estado que proveen capacitación o promueven la adquisición de capital humano específico. Si bien se desarrollan programas de formación en oficios (capital humano específico), estos se realizan sin un plan a largo plazo en términos de desarrollo económico a nivel nacional que pueda absorber la fuerza de trabajo semicalificada que generan estos programas. Del mismo modo, estos programas de capital humano específico están basados en una concepción de autoempleo o emprendimientos, los cuales no aseguran el retorno de la inversión a nivel social.

A modo de proyección, la investigación en educación posformal dentro del sistema chileno abre preguntas respecto de los significados culturales de la capacitación en Chile, como también, respecto de los métodos de focalización de beneficiarios y la articulación de los servicios del Estado en torno a las estrategias de incentivos en la adquisición de capital humano.

Referencias

- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: an overview. *International Labor Review*, 136(3), 315-339.
- Azmat, G., Guell, M. y Manning, A. (2006). Gender gaps in unemployment rates in OECD countries. *Journal of Labour Economics*, 24(1), 1-37. doi: 10.1086/497817
- Barnet-Verzat, C. y Wolff, F. C. (2008). Gender wage gap and the glass ceiling effect: A firm-level investigation. *International Journal of Manpower*, 29(6), 486-502. doi: 10.1108/01437720810904185
- Becker, G. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70, 9-49.
- Becker, G. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Beine, M., Docquier, F. y Rapoport, H. (2008). Brain drain and human capital formation in developing countries: Winners and losers. *The Economic Journal*, 118(528), 631-652. doi: 10.1111/j.1468-0297.2008.02135.x
- Bills, D. y Hodson, R. (2007). Worker training: A review, critique, and extension. *Research in Social Stratification and Mobility*, 25(4), 258-272. doi: 10.1016/j.rssm.2007.08.005
- Blau, F. y Kahn, L. (2003). Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 106-144. doi: 10.1086/344125
- Burke, R. J. (1995). Career development in a professional services firm. On-the-job experiences and continuous learning. *Journal of management Development*, 14(1), 25-33. doi: 10.1108/02621719510075879
- Capelli, P. (1999). *The new deal at work: Managing the market-driven workforce*. Harvard, MA: Harvard Business School Press.
- Cherame, R. A., Sturman, M. C. y Walsh, K. (2007). Executive career management: Switching organizations and the boundaryless career. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 359-374. doi:10.1016/j.jvb.2007.09.002
- Coleman, M. y Delaire, T. (2003). An economic model of locus of control and the human capital investment decision. *Journal of human Resources*, 38(3), 701-721. doi:10.3368/jhr.XXXVIII.3.701
- Didier, N. y Cox, J. C. (2012). International briefing 25: Training and development in Chile. *International Journal of Training and Development*, 16(2), 145-154. doi: 10.1111/j.1468-2419.2012.00399.x
- Didier, N. y Pérez, C. (2012). Perfil del capacitando en Chile: variables que inciden en el acceso. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 17(27), 165-190.
- Fretwell, D. (2003). A framework for evaluating vocational education and training (VET). *European Journal of Education*, 38(2), 177-190. doi: 10.1111/1467-3435.00137
- Gibbons, R. y Waldman, M. (2004). Task-specific human capital. *The American Economic Review*, 94(2), 203-207. doi: 10.1257/0002828041301579
- Hashimoto, M. (1981). Firm-specific human capital as a shared investment. *American Economic Review*, 71, 475-82.
- Hitt, M. A., Bierman, L., Shimizu, K. y Kochhar, R. (2001). Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional firms: A resource-based perspective. *Academy of Management Journal*, 44, 13-28. doi: 10.2307/3069334
- Iellatchitch, A., Mayrhofer, W. y Meyer, M. (2003). Career fields: A small step towards a grand career theory? *International Journal of Human Resources Management*, 14(5), 728-750. doi: 10.1080/0958519032000080776
- Jolliffe, D. (2002). The gender wage gap in Bulgaria: A semi parametric estimation of discrimination. *Journal of Comparative Economics*, 30, 276-295. doi: 10.1006/jcec.2002.1774
- Kambourov, G. y Manovskii, I. (2009). Occupational specificity of human capital. *International Economic Review*, 50(1), 63-115. doi: 10.1111/j.1468-2354.2008.00524.x
- Korpi, T., De Graaf, P., Hendrickx, J. y Layte, R. (2003). Vocational training and career employment precariousness in Great Britain, the Netherlands and Sweden. *Acta Sociológica*, 46(1), 17-30. doi: 10.1177/0001699303046001002

- Kujipers, D. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*, 32(4), 303-319. doi: 10.1177/0894845305283006
- Kunze, A. (2005). The evolution of the gender wage gap. *Labour Economics*, 12, 73-97. doi: 10.1016/j.labeco.2004.02.012
- Leach, F. (1998). Gender, education and training: An international perspective. *Gender and development*, 6(2), 9-18. doi: 10.1080/741922727
- Livanos, I., Yalkin, Ç. y Nuñez, I. (2009). Gender employment discrimination: Greece and the United Kingdom. *International Journal of Manpower*, 30(8), 815-834. doi: 10.1108/01437720911004443
- Meijers, F. y Wardekker, W. (2004). Career learning in a changing world: The role of emotions. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 24, 149-167. doi: 10.1023/A:1022970404517
- Mincer, J. (1962). On-the-job training: Costs, returns, and some implications. *Journal of Political Economy*, 70, 50-79.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. New York: Columbia University Press.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2012). *Observatorio social: descripción y objetivos encuesta Casen*. Recuperado de: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen_obj.php
- Munasinghe, L., Reif, T. y Henriques, A. (2008). Gender gap in wage returns to job tenure and experience. *Labor Economics*, 15, 1296-1316. doi: 10.1016/j.labeco.2007.12.003
- Napari, S. (2009). Gender differences in early-career wage growth. *Labour Economics*, 16, 140-148. doi: 10.1016/j.labeco.2008.08.005
- Neal, D. (1995). Industry-specific human capital: Evidence from displaced workers. *Journal of Labor Economics*, 13(4), 653-677.
- Newton, B. (2006). Training an age-diverse workforce. *Industrial and Commercial Training*, 38(2), 93-97. doi: 10.1108/00197850610653162
- Newton, B., Hurstfield, J., Miller, L. y Bates, P. (2005). *Age partnership group*. Recuperado de: www.agepositive.gov.uk/agepartnershipgroup
- Oi, W. (1962). Labor as a Quasi-Fixed Factor. *Journal of Political Economy*, 70(6), 538-555.
- Olivetti, C., y Petrongolo, B. (2006). Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender wage gaps. *Journal of Labor Economics*, 26(4), 621-654. doi: 10.1086/589458
- Ribas, M. (2004). Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual. *DEA Working Papers N°6*. Universitat de les Illes Balears, Departament d'Economia Aplicada.
- Schneider, B. R. (2009). Hierarchical market economies and varieties of capitalism in Latin America. *Journal of Latin American Studies*, 41(3), 553-575. doi: 10.1017/S0022216X09990186
- Schultz, T. (1961). Investments in human capital. *American Economic Review*, 51, 1-17.
- Schultz, T. (2003). Human capital, schooling and health. *Economics and Human Biology*, 1(2), 207-221. doi: 10.1016/S1570-677X(03)00035-2
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2011a). *Anuario Estadístico 2008*. Recuperado de: http://www.sence.cl/estudios_anuario.html
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2011b). *Nota Técnica N°11: Evaluación en Profundidad del Programa Franquicia Tributaria para Capacitación en Empresas*. Recuperado de: <http://www.sence.cl/notastecnicas2009.html>
- Stark, O. y Wang, Y. (2002). Inducing human capital formation: Migration as a substitute for subsidies. *Journal of Public Economics*, 86(1), 29-46. doi: 10.1016/S0047-2727(01)00104-9
- Veum, J. (1999). Training, wages and the human capital model. *Southern Economic Journal*, 65(3), 526-527. doi: 10.2307/1060813

Fecha de recepción: 20 de noviembre de 2011

Fecha de aceptación: 16 de noviembre 2012