



Informe de resultados: Empleo y capacitación

Tercera Encuesta Longitudinal de empresas

**Unidad de Estudios
Agosto 2015**

Resumen:

El presente informe de resultados reporta estadísticas sobre el empleo en las empresas en Chile durante el año 2013, utilizando los resultados de la Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas publicado el año 2015. Se presenta un análisis sobre la fuerza laboral, la generación de empleo y la capacitación dentro de las empresas y sus resultados por tamaño y sector económico. Además se exponen características sobre la calidad del empleo.

Pamela Arellano

parellano@economia.cl

Tomás Schuster

tschuster@economia.cl

Contenidos

Resumen Ejecutivo	7
Introducción.....	8
1. Ocupación en las empresas.....	10
2. Capacitación	20
3. Comentarios finales	23
4. Bibliografía	26

Resumen Ejecutivo

El presente informe de resultados reporta estadísticas sobre el empleo de las empresas en Chile durante el año 2013, utilizando los resultados de la Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas. Dentro de los principales hallazgos se encuentra que:

- **Grandes empresas contribuyen más que pymes en el stock total del empleo:** Del total de 4.342.974 trabajadores que tienen las empresas de Chile, un 52,4% corresponden a grandes empresas, mientras que 40,7% a pymes.
- **Grandes empresas crean más empleo que las pymes:** Del total de 1.478.769 puestos de trabajo creados durante el 2013, un 55,1% es en grandes empresas y 40,6% en pymes. Además una empresa grande crea 28,3 veces más puestos de trabajo en promedio que una pyme.
- **La gran mayoría de las grandes empresas contrata; en pymes, menos de la mitad en 2013:** en el año analizado, un 83,5% de las grandes empresas indicó que contrató trabajadores, mientras que las pymes solo un 42,4%.
- **La subcontratación se da principalmente en grandes empresas:** en ellas, un 30,0% subcontrata; en pymes solo un 4,2%. Por rubro, el 52,7% de las grandes empresas mineras subcontrata seguida por EGA con 43,6%. En pymes, predomina en agro-silvicultura donde el 20,4% subcontrata.
- **Horas extras:** en un 56,5% de las grandes empresas, los trabajadores realizan horas extras, mientras que en las pymes solo un 18,4%.
- **Tipo de contrato:** un 80,1% de los trabajadores contratados por las empresas están bajo un contrato indefinido. Luego, sigue el contrato definido con un 15,8% y los acuerdos de palabra u honorarios concentran solo un 4,2% del total. Pesca es el sector con mayor empleo a honorarios (30,8% de sus trabajadores). Le sigue actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler con 16,4%. En promedio, solo un 3,9% de los trabajadores están a honorarios.
- **Construcción y comercio son los que más trabajadores calificados contratan:** del total contratado por las empresas, un 24,7% fue absorbido por construcción y 21,1% por agro-silvicultura.
- Un 92,6% de las empresas encuestadas respondió que no capacitó, y de aquellas un 23,9% indicó que se debió a que no es relevante.
- **La capacitación va hacia las empresas más grandes con mayor proporción de trabajadores con mayor capital humano:** un 63,9% de las empresas grandes capacita, mientras que en pymes solo 8,2%. Además empresas que capacitan están compuestas por 52,6% de trabajadores calificados y las que no de 41,1%.

Introducción

El Ministerio de Economía desarrolló la Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas (Tercera ELE) en conjunto con el Instituto Nacional de Estadísticas, con el objeto de caracterizar la situación de las empresas a nivel nacional en diversas áreas, una de ellas es recursos humanos. De este modo, a partir de la Tercera ELE es posible determinar el número total de personal ocupado y contratado durante el año por las empresas, en qué jornada, con qué tipo de contrato, cuáles empresas están subcontratando, si se están capacitando, razones de no capacitarse, entre otros.

El marco muestral de la Tercera ELE lo conforman 302.840 empresas, comprendiendo todas aquellas que en el año 2012 se encontraban en el directorio del Servicio de Impuestos Internos, y cuyas ventas superaban las 800, 01 UF. La muestra efectiva la comprenden 7.267 empresas, seleccionadas para alcanzar una representatividad según tamaño de empresa y sector económico.

Un aspecto a destacar de la tercera versión de la ELE es su fuerte componente de panel. En efecto, del total de empresas encuestadas un 49,5% fueron entrevistadas a su vez en la primera y/o segunda versión.

Respecto al tema del empleo en el país, en los últimos 20 años, la economía chilena ha tenido un crecimiento económico sostenido, con una fuerte alza durante los años 90, pero manteniéndose en los años posteriores gracias a la demanda de China por cobre. En este sentido, para reforzar la tendencia de crecimiento, prácticamente todos los gobiernos han desarrollado políticas pro crecimiento y de esta manera atender el problema del empleo, ya que es evidente que a mayores tasas de crecimiento menor es el nivel de desempleo en un país y esto último repercute positivamente en el bienestar de la población.

Por otro lado, hace ya un tiempo se viene debatiendo del rol del tamaño de la empresa respecto a su contribución en el empleo. La idea de que el crecimiento del empleo está negativamente relacionado al tamaño de la empresa sigue siendo atractivo en general para la política pública, por ello se ha hecho hincapié en apoyar fuertemente a las pymes con diversos programas públicos. La idea mayormente citada es que las pymes crean la mayor cantidad de puestos de trabajo.

A lo anterior hay que agregar que, además del hecho que la política pública ha tratado el tema del empleo a través de una política pro crecimiento y de un fuerte apoyo a las pymes, la capacitación ha surgido como un elemento primordial para solucionar los problemas de productividad de las empresas chilenas y así permitir elevar el potencial de crecimiento de éstas y del país al tiempo de que producen mejoras salariales. Así es como han surgido iniciativas como el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) que tiene como objetivo aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, por medio de la aplicación de instrumentos para el mercado de la capacitación, ligados a un proceso de formación permanente.

Sin embargo de los puntos anteriormente mencionados hay temas que no necesariamente están considerados, como por ejemplo cuál es la calidad del empleo que se genera en Chile como también cuál es el nivel de subcontratación existente; qué tipo de empleos se están generando en las pymes y en las grandes empresas; o si la capacitación tiene un uso intensivo de parte de las empresas, entre otras preguntas. Para ello el presente Boletín reporta estadísticas sobre el empleo en las empresas de Chile durante el año 2013, utilizando la Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas para analizar la generación y la calidad del empleo, y la capacitación por tamaño y sector económico en las empresas del país. Es importante señalar que, como se mencionó, la ELE cubre la gran mayoría de empresas registradas en el SII, por lo tanto, las conclusiones que de ellas se extraen no incluyen al mundo informal ni a las empresas formales más pequeñas.

La estructura del Boletín es la siguiente. Tras una introducción se presenta brevemente la literatura económica relacionada al tema. En la tercera sección se muestra la estadística sobre creación de empleo. En la cuarta sección se presentan los resultados sobre capacitación. Y, por último, la última sección concluye y presenta los comentarios finales.

Literatura económica

La relación entre contratación y tamaño de empresa en la literatura económica no es clara.

Por un lado, está la evidencia de Ayyagari et al. (2011)¹, quienes encontraron que las pequeñas empresas son las que menos contribuyen al stock total de empleo, sin embargo las pymes (medianas y pequeñas empresas) contribuyen de manera equivalente a las grandes empresas.² Asimismo, encuentran que las pequeñas empresas son las que crean la mayor cantidad de nuevos puestos de trabajos, y tienen las tasas de crecimiento más altas de empleo y salario. Por otro lado son las grandes empresas las que tienen las tasas de crecimiento más altas de productividad. En la misma línea, Haltiwanger et al. (2011)³ concluyeron que hay evidencia de que el crecimiento neto del empleo en pequeñas empresas tiende a ser más alto que el de las grandes. Sin embargo, al controlar por edad, la relación negativa entre tamaño de empresa y crecimiento neto del empleo desaparece. Lo que indicaría que, para la creación de empleo, es particularmente importante la creación de empresas. Esto dos trabajos, entonces apuntan a que las pymes contribuyen más bien en crecimiento de empleo pero no así en el stock total.

Lo anterior, sin embargo, es rebatido por Parker (2001), quien utilizando datos de países OCDE⁴ concluye que las pequeñas empresas no contribuyen al crecimiento del empleo.

¹ Utilizando datos de las Enterprise surveys (ES) del Banco Mundial que contiene una muestra de 49,370 firmas para 104 países durante el periodo 2006-2010.

² Para este caso pequeña empresa (<20 trabajadores) y pymes (<100 trabajadores)

³ Ellos usan datos del Census Bureau Business Dynamics Statistics and Longitudinal Business Database.

⁴ Australia, France, Alemania, Suecia, Reino Unido, EEUU.

El autor sugiere que se requiere un enfoque más fino sobre el comportamiento de la empresa en la economía, debido a que el enfoque gira en torno más a un mito que a una realidad en economías capitalistas desarrolladas.

Sobre la calidad del trabajo si bien la literatura económica no es extensa. Alcalá y Hernández (2007) usando datos de empleadores y empleados de España encontró que el tamaño de la empresa, y la educación de los trabajadores tienen un efecto positivo significativo, robusto y cuantitativo sobre los salarios.

De lo anterior, entender el comportamiento de empresas en sus diferentes tamaños en relación a la generación de empleo, capacitación y calidad de empleo no solo es un aporte a la evidencia empírica sino que también es relevante para diseñar mejores políticas que impulsen la productividad y los salarios.

1. Ocupación en las empresas

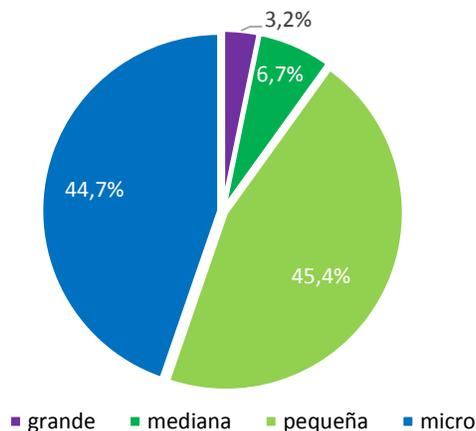
Los datos de la encuesta son representativas para un total 302,840 empresas, que corresponden a las inscritas en el SII para el año 2012 y cuyas ventas son superiores a las 800,1 UF⁵. De éstas una minoría de las empresas es grande, representando solo un 3,2% del total. Luego la mayoría de las empresas son pymes, alcanzando un 52,1%. Las microempresas son un 44,7%. A nivel de sectores económicos los principales sectores en cuanto a número de empresas son comercio, seguido por agro-silvicultura, manufactura, construcción, transporte y comunicaciones, y actividades empresariales y de alquiler. A nivel de tamaño de empresas el sector económico donde está más concentrada la gran empresa es comercio (33,4%) seguido de manufactura (18,3%); en pymes también destaca comercio (32,7%) seguido de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (14,4%).

Gráfico 1: Composición de empresas por sector y tamaño

Sector económico	ELE
A: AGCS ⁶	10,2%
B: Pesca	0,6%
C: Explotación de Minas	0,7%
D: Industrias Manufactureras	10,8%
E: EGA	0,1%
F: Construcción	10,0%
G: Comercio	34,7%
H: Hoteles y restaurantes	5,1%
I: Transporte, comunicaciones	10,6%
J: Intermediación financiera	0,3%
K: Act. inmobiliarias	13,4%
O: Otras act. de servicio	3,5%
Total Empresas	302.840

⁵ Ver anexo 1 para Ficha Técnica Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas

⁶ Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura



Fuente: Elaboración propia a partir de la III ELE

Al observar el stock total de trabajadores de las empresas para el año 2013, los cuales fueron en total un poco más de 4 millones, se nota que las grandes empresas son las que más emplean, alcanzando el orden de 2.275.031 trabajadores y representando el 52,4% del total. Luego la siguen las pymes con casi 2 millones, siendo solo el 40,7% del total (mediana 17,2% y pequeña 23,5%). El restante son las micros, con el 6,9%. Que ellas representen un bajo porcentaje no es de sorprender toda vez que la ELE no considera las empresas informales (no registradas en el SII) que en gran medida microempresas y aquellas con ventas anuales menores a 800 UF que, por definición, también lo son.

Tabla 1: Ocupación por tamaño empresa

Tamaño	N° Trabajadores	Porcentaje
Grande	2.275.031	52,4%
Pymes	1.766.318	40,7%
Micro	301.625	6,9%
Total	4.342.974	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Tercera ELE.

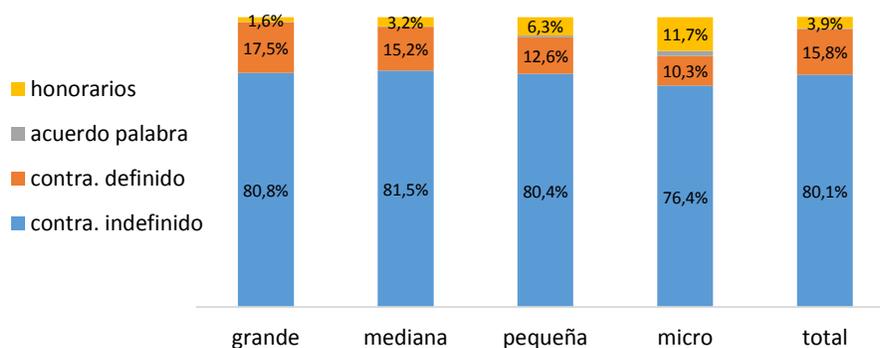
Calidad del trabajo

Una buena forma de medir calidad es el tipo de contrato que tienen los trabajadores en las empresas del país. Al respecto los resultados de la encuesta muestran que un 80,1% de los trabajadores contratados por las empresas están bajo un contrato indefinido. Luego, sigue el contrato definido con un 15,8%. En este sentido, puede considerarse un 95,9% de los trabajadores de las empresas encuestadas en la ELE se encuentra contratado bajo un contrato no precario. Los trabajadores bajo acuerdos de palabra u

honorarios concentran solo un 4,2% del total. Por lo tanto, de acuerdo a la información entregada por las empresas, el contrato precario es bastante menor en Chile⁷.

Sin embargo al analizar por tamaño de empresas se notan matices. A medida que el tamaño de la empresa disminuye el empleo precario se hace un poco más significativo, siendo más evidente en la microempresa. Así por ejemplo si en grandes empresas solo el 1,6% se encuentra trabajando bajo honorarios, en el caso de las micro, esta cifra aumenta a 11,7%. En el caso de contrato definido sucede algo similar.

Gráfico 2: Composición contrato de trabajadores por tamaño de empresas

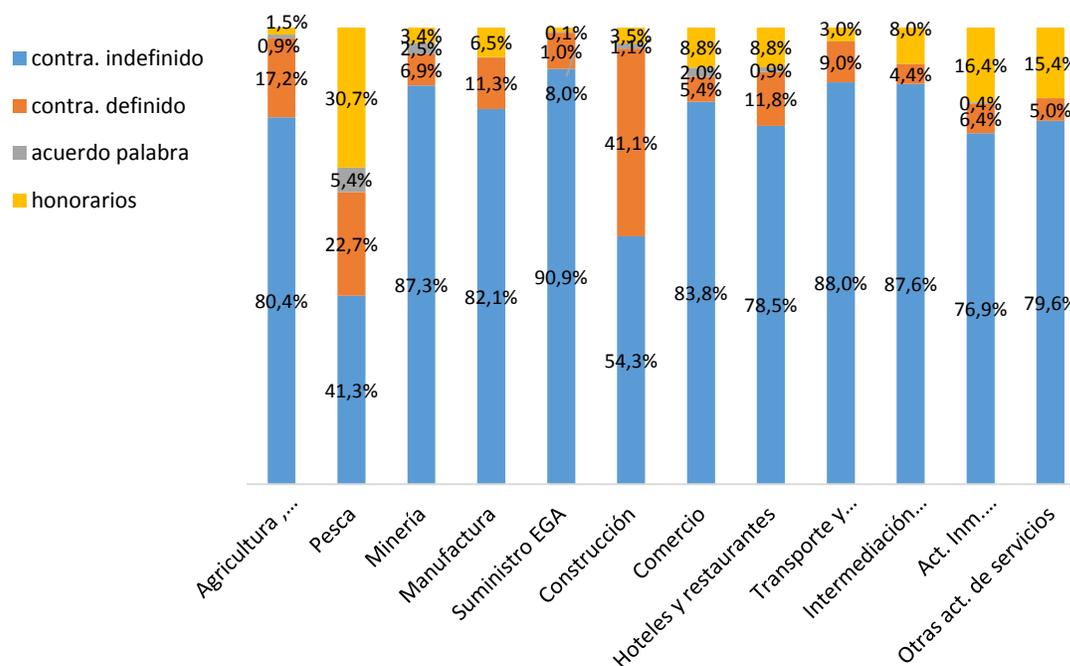


Fuente: Elaboración propia a partir de la III ELE.

Al analizar lo anterior por sector económico, llama la atención que en el sector pesca el contrato a honorarios es bastante elevado, llegando al 30,7% del total de los trabajadores contratados en ese sector. Así, este es el sector con mayor precariedad laboral. En el sector agro-silvicultura, donde tal vez se pensaría a priori que su situación sería similar a la de pesca, se observan niveles de contrato a honorarios y de palabra muy similares a lo mostrado por el promedio de las empresas. También vale la pena indicar que el sector construcción mantiene un nivel muy alto de contrato definido (41,1%), lo que se condice con el alto nivel de dinamismo laboral que tiene este sector de la economía.

⁷ Sin embargo, esta información hay que mirarla con cuidado ya que la encuesta cubre solo empresas registradas en el SII con ventas mayores a 800UF al año y, además, la pregunta sobre subcontratación está separada de la pregunta de tipo de contrato. Ambas cosas, podrían llevar a que este resultado esté sobreestimado en relación a lo que se observaría en la economía completa.

Gráfico 3: Composición contrato de trabajadores por sector económico



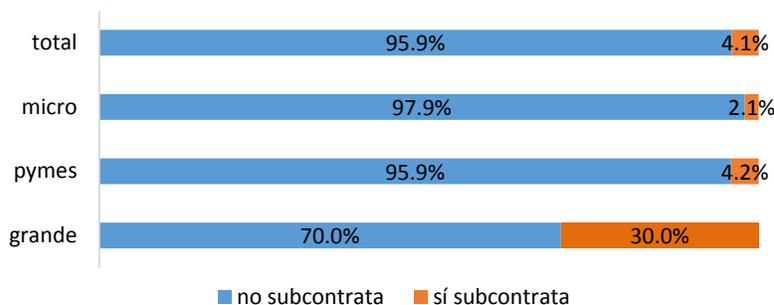
Fuente: Elaboración propia a partir de la III ELE.

Ahora bien, lo anterior fue analizado sin considerar la subcontratación⁸. Al observar el fenómeno de la subcontratación se observa que, si bien del total de las empresas solo un 4,1% subcontrata, al analizarlo por tamaño de empresas hay matices: el 30,0% de las grandes empresas subcontratan, mientras que las pymes solo lo hace el 4,2%. En las grandes empresas, esta estructura laboral se da más en los sectores de minería, EGA y manufactura, donde la subcontratación es del orden de 52,7%, 43,6% y 39,4% respectivamente.

En el caso de las pymes, si bien la subcontratación es baja, no es menor que en el caso de las pymes de agro-silvicultura el 20,4% de las empresas encuestadas subcontrate. En este ámbito, también destaca construcción con el 16,5% de las empresas. El resto de los sectores están cercano al promedio general (4,2%).

⁸ En el cuestionario de la ELE las preguntas relacionadas a tipo de contrato es sin considerar a los subcontratados

Gráfico 4: Porcentaje de empresas que subcontratan por tamaño de empresa

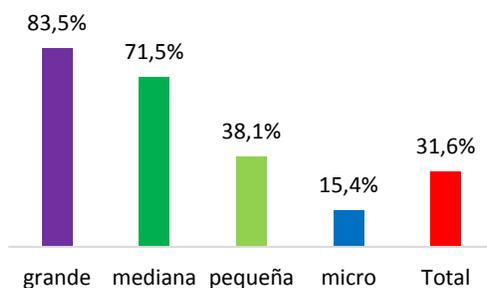


Fuente: Elaboración propia a partir de la III ELE.

Creación de empleo

Se observa que solo un 31,7% de las empresas contrató trabajadores durante el 2013. Sin embargo al analizar según tamaño de empresas, resulta que las grandes empresas son las que más lo hicieron, ya que el 83,5% de ellas contrató al menos un trabajador durante el año 2013. Mientras que las medianas, pequeñas y micro lo hicieron en menor medida (ver gráfico 4). De hecho, solo un 42,4% de las pymes contrató durante el 2013, sin embargo, debe tenerse en cuenta que un porcentaje significativo de estas empresas tienen menos de 5 trabajadores, por lo que la decisión de contratar o no es de gran relevancia. En la gran empresa, los nuevos contratos son eventos comunes, pues pueden deberse tanto a la creación de un puesto de trabajo como al reemplazo de trabajadores, cosa que ocurre en las empresas más grandes con mayor frecuencia solo por el hecho de tener contratados un número mayor de trabajadores.

Gráfico 5: Porcentaje empresas que contrató el año 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de la III ELE.

El número de puestos de trabajo creados bruto, es decir, sin descontar las desvinculaciones, por las empresas de la ELE durante el 2013 alcanzó a 1.478.769 (tabla 2). De éstos un 55,1% correspondió a grandes empresas y un 40,6% a pymes. Respecto al tipo de trabajador contratado, la mayoría correspondió a trabajadores para tareas rutinarias (41,6%). Éstos fueron contratados en su mayoría por grandes empresas, seguido por las pequeñas. Luego, el segundo tipo de trabajador más contratado fueron los trabajadores especializados, que también en su mayoría fue contratado por las grandes empresas.

Analizando todos los tipos de trabajadores se observa que, en todos los casos, son las grandes empresas quienes contratan más. Solo en el caso de directores y ejecutivos y trabajadores de servicios son las pymes quienes más contrataron (53,7% y 52,5% respectivamente). Es interesante observar, a su vez, que en Chile se están contratando más trabajadores especializados en la gran empresa que en el resto, lo que dice, una señal de que el capital humano de alta competencia está llegando poco a las empresas de menor tamaño. En efecto, la gran empresa contrató el 55,1% de los trabajadores, pero el 64,1% de los especializados.

Tabla 2: Empleo creado por tipo de trabajadores y tamaño

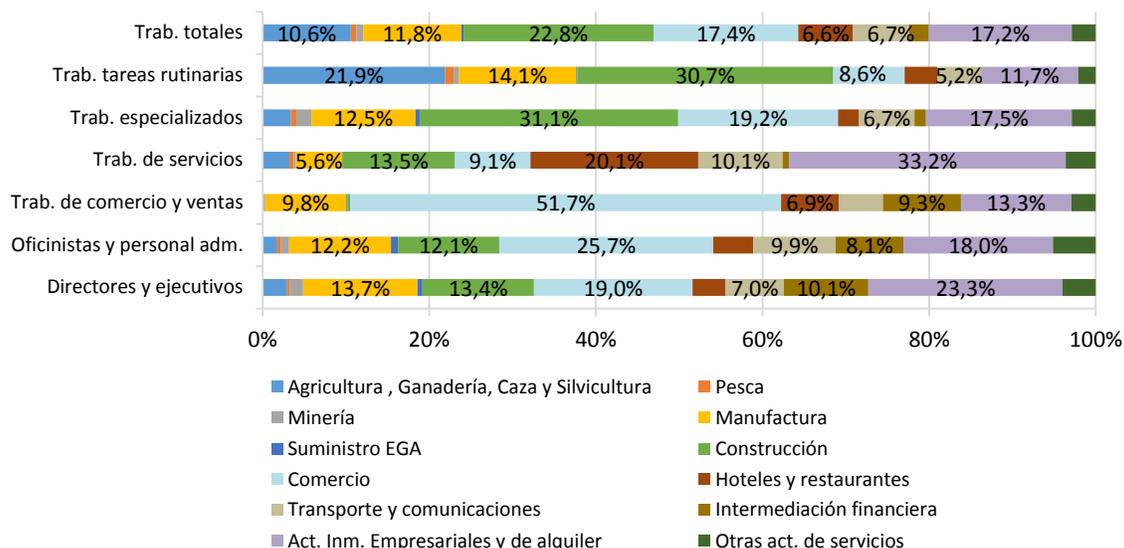
Tipo trabajador	grande	mediana	pequeña	micro	Total
Directores y ejecutivos	44,4%	19,8%	33,9%	1,9%	19.671
Oficinistas y personal administrativo	64,6%	16,3%	16,7%	2,4%	138.702
Trabajadores de comercio y ventas	61,3%	16,6%	16,7%	5,4%	162.950
Trabajadores de servicios	38,9%	20,0%	32,5%	8,6%	228.809
Trabajadores especializados	64,1%	16,5%	15,5%	3,9%	311.120
Trabajadores tareas rutinarias	53,0%	19,8%	23,8%	3,4%	617.517
Trabajadores totales	55,1%	18,5%	22,1%	4,4%	1.478.769

Fuente: Elaboración propia a partir de la III ELE.

Luego, observando el número de puestos de trabajo creados por sector económico, se ve, en primer lugar, que un alto número de trabajadores no calificados⁹ (21,9%) provino del sector construcción. Le sigue act. inm. empresariales y de alquiler con 21,9% y comercio con 15,7%. Respecto a los trabajadores calificados se repite el hecho que el sector construcción ha contratado más trabajadores de este tipo (24,7% del total). Continúa comercio con 21,1% y act. inm. empresariales y alquiler con 17,9%. Por lo tanto el sector construcción es una fuente de alto dinamismo del capital humano en Chile, demandando tanto trabajadores calificados, como no calificados.

⁹ Trabajadores calificados son: Trabajadores especializados, oficinistas y personal administrativo y directores y ejecutivos. Trabajadores no calificados son: Trabajadores para tareas rutinarias, trabajadores de servicios y trabajadores de comercio y ventas.

Gráfico 6: Empleo creado por tipo de trabajadores y sector económico



Fuente: Elaboración propia a partir de la III ELE.

Por otro lado, al analizar cuál sector concentra mayor número de trabajadores no calificados contratados de su total contratado, vemos que agro-silvicultura lidera el primer lugar con 91,3%, seguido por hoteles y restaurantes con 84,2%. Respecto al caso de trabajadores calificados, los sectores de EGA y minería son los que de su total de contratados la mayoría fueron trabajadores calificados, siendo 76,6% y 61,2% respectivamente. Por lo tanto estos dos últimos sectores tienen una intensidad mayor de alto nivel de capital humano en su demanda por trabajo.

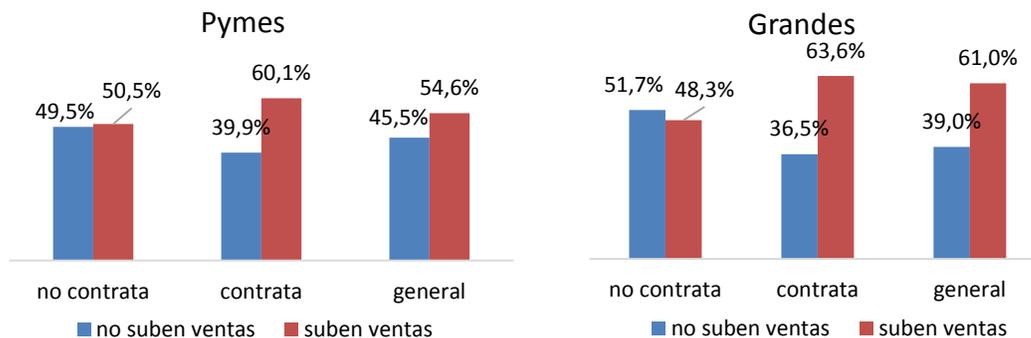
Contratación y ventas

La contratación de trabajadores puede deberse a rotación laboral (necesidad de cubrir vacantes que se producen por salida de trabajadores de la empresa) o porque la empresa necesita crecer debido a que enfrenta una mayor demanda por sus productos. Para distinguir estos efectos, se analiza el porcentaje de empresas que subieron sus ventas entre el año 2012 y 2013, dividiéndolas entre las que no contrataron (grupo 1), las que contrataron (grupo 2).

En el grupo 2, un 63,2% de las empresas que contrataron trabajadores en tareas rutinarias subió sus ventas. Luego, el grupo que no contrató, un 49,1% subió sus ventas. Es decir, con los mismos trabajadores, estas empresas vendieron más. Esto puede deberse a mayor eficiencia, uso de horas extras o subcontratación de trabajadores. Si las empresas esperan que estas mayores ventas sean permanentes, sería esperable observar en el futuro una mayor contratación.

Al analizar por tamaño de empresas se observa que un 73,1% de las microempresas que contrataron aumentaron sus ventas, mientras que en pymes y grandes empresas fue de 60,1% y 63,6% sucesivamente.

Gráfico 7: Empresas que suben ventas respecto a las que no por tipo de contratación y sector.



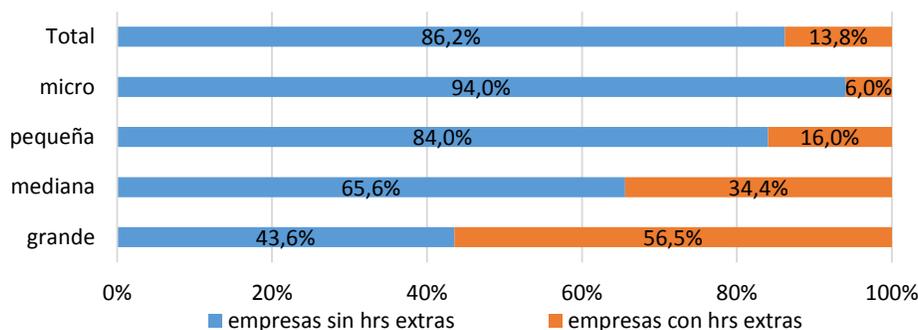
Fuente: Elaboración propia a partir de la III ELE.

Al analizar estos sectores por tamaño de empresa, se verifica que, en el caso de hoteles y restaurantes las empresas que contratan trabajadores especializados son de todos los tamaños y para el caso de las que suben ventas la mayoría es micro (68,8% del total), seguido de las pymes (28,9%). Es decir, del 91,3% de las que suben ventas en hoteles y restaurantes contratando trabajadores especializados, son casi todas del mundo micro o pyme. En cambio, en comercio, las empresas que contratan trabajadores especializados son solamente empresas grandes y pymes, y para las que suben ventas básicamente todas son pymes (95,0% del total).

Horas extras

Respecto a las empresas donde los trabajadores realizan horas extras, los resultados indican que solo una minoría lo hace, representando el 13,8% del total de las empresas. Pero al desagregar el análisis por tamaño de empresa, se obtiene que son las grandes empresas donde esta práctica se realiza en mayor magnitud. De hecho, en el 56,5% de las grandes empresas, existe una política de horas extras. Además la tasa de empresas donde los trabajadores realizan horas extras va aumentando a medida que el tamaño de empresa aumenta.

Gráfico 8: Empresas donde los trabajadores realizan horas extras por tamaño



Fuente: Elaboración propia a partir de la III ELE.

Por tamaño de empresa, se observa que las empresas que reportaron haber pagado horas extras generan, en promedio, mayores ingresos que las que no lo hacen (tabla 3), es decir, empresas más grandes usan más el mecanismo de horas extras. Esto es cierto en general y para cada segmento de tamaño de empresa. Si se observan las ventas entre empresas que emplean horas extras de las que no, se constata que, en promedio, éstas tienen ventas 11 veces más grandes que las que no lo utilizan; estas cifras caen al desagregarlo por tamaño, ya que la magnitud es 2,3 para empresas grandes y se encuentra entre 1,3 y 2,3 veces (pymes 2,1) pero de todas maneras la tendencia se mantiene. Es decir, incluso dentro de cada estrato, este mecanismo es más usado por las empresas más grandes.

A su vez, se observa que un 62,2% de las empresas que realizan horas extras, aumentaron sus ventas del año 2012 al 2013. Este resultado no es anómalo sino que es lo esperable. En efecto, una política de horas extras es una alternativa de flexibilización laboral que permite a la empresa contar con un banco de horas adicionales de trabajo en caso de requerirlo, lo que es eficiente porque así mantiene un stock de trabajadores más acorde a su necesidad habitual. Por otro lado, estas horas adicionales se pagan a un mayor valor que la hora de trabajo normal, por lo que también se benefician los trabajadores, en la medida que ésta no sea una práctica recurrente y los estrese.

Tabla 3: Venta promedio de empresas con y sin horas extras por tamaño.

Tamaño	Venta promedio		Razón de magnitud
	sin hrs. extras	con hrs. extras	
grande	25.742.277	58.603.842	2,3
mediana	1.345.535	1.713.240	1,3
pequeña	167.684	274.338	1,6
micro	38.988	69.944	1,8
total	587.357	6.549.456	11,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la III ELE.

Dificultades para la contratación

Un punto de interés que recoge la ELE son los problemas que tuvieron las empresas que contrataron para encontrar al personal requerido. Los resultados muestran que solo un 38,9% de las empresas que contrataron no encontraron dificultades para contratar. Es decir, para la gran mayoría de las empresas, fue un problema llenar sus vacantes disponibles.

De quienes sí tuvieron dificultades para contratar, las respuestas más frecuentemente mencionadas fueron las alternativas "escasez de mano de obra en su sector" en el 36,1% de los casos y "la remuneración ofrecida es insuficiente" en un 15,1%. Sin embargo en el sector agro-silvicultura que es donde los problemas de falta de mano de obra ha sido una constante en los últimos años, efectivamente esta opción se hace más significativa, ya que un 54,7% de las empresas del sector agro-silvicultura indicaron que éste fue el mayor problema. Le sigue pesca con el 54,4% de empresas señalando que tuvieron problemas de escasez de mano de obra en el sector. Una forma de ayudar a estos sectores sería realizando mejoras a la política migratoria, permitiendo una mayor flexibilidad de manera que extranjeros puedan emplearse con una mayor facilidad tanto en pesca como en agro-silvicultura en los períodos de mayor demanda. Otra alternativa, es facilitar el empleo estacional a los segmentos de la población que se mantienen inactivos y podrían tener interés en trabajar algunas semanas sin los perjuicios de, por ejemplo, perder beneficios sociales, si ese fuese el caso; o bien, proveer apoyo de cuidado de menores u otros dependientes del hogar que requieran cuidado para que las mujeres, quienes son las principales cuidadoras del hogar, puedan destinar algunas horas diarias a trabajar. En manufactura, un 34,5% indicó que no tuvo problemas al contratar y un 34,2% indicó la opción de escasez de mano de obra¹⁰.

De lo anterior, para el caso por tamaño de empresas. Los resultados se mantienen cercanos a los resultados generales. Por lo que las dificultades para contratar son similares tanto en las empresas grandes como en las pequeñas y medianas.

Gráfico 9: Problemas para encontrar personal requerido al contratar (Todas las empresas y sectores)



Fuente: Elaboración propia a partir de la III ELE.

¹⁰ En anexo 3 se encuentran los resultados de todos los sectores económicos.

2. Capacitación

Del acuerdo a los resultados de la encuesta, solo un 7,4%¹¹ de las empresas con trabajadores indicó que algunos de ellos participaron en cursos formales de capacitación financiados (total o parcialmente) por la empresa, con o sin financiamiento SENCE durante el año 2013. Si bien el porcentaje es bajo, al analizarlo por tamaño de empresa se observa que en el caso de las grandes empresas, un 63,9% de ellas realizó capacitación. Muy diferente a la realidad de las pymes, donde solo un 8,2% de ellas la hizo. Esto constituye una señal de preocupación para la política de capacitación pues son las empresas de menor tamaño precisamente las que están más rezagadas en términos de productividad y donde una capacitación útil puede ser más efectiva. Ahora bien, si se analiza por separado a las medianas y las pequeñas empresas, se ve que para el primer caso un 25,4% capacita, mientras que el segundo grupo solo un 5,7% lo hace.

Por sector económico, solo hay dos rubros que destacan por capacitar a sus trabajadores: intermediación financiera y EGA (electricidad, gas y agua), con 52,3% y 64,8% respectivamente. En el resto de los sectores, esta cifra gira en torno al promedio general de 7,4%. El caso de EGA se entiende que exista un alto nivel de capacitación porque es un sector donde la especialización es de alta importancia, además que la composición del sector se basa predominantemente en grandes empresas. Por otro lado, llama la atención que en el sector de manufactura solo 1 de cada 10 empresas capacita a sus trabajadores. En este sentido hay un espacio para aumentar la productividad de las empresas a través de este último sector.

Gráfico 10: Empresas que capacitan por tamaño y sector.



Fuente: Elaboración propia a partir de la III ELE.

¹¹ Hay que considerar en el análisis que un 20,5% de las empresas reportaron que no tienen trabajadores y que no fueron consideradas en este análisis. De estas un 71,4% es micro empresa y un 24,3% pequeña.

Otro punto interesante a identificar es si las empresas que capacitan están compuestas por más trabajadores calificados¹² que las empresas que no capacitan. Los resultados nos indican que tal situación es efectivamente así, ya que las empresas que capacitan están compuestas en promedio por un 52,6% de trabajadores calificados, mientras que las restantes, están compuestas solo por un 41,1% en promedio de trabajadores calificados. Es decir, la capacitación va hacia las empresas más grandes y con trabajadores que ya tienen un mayor capital humano, justamente lo contrario que uno quisiera para elevar la productividad de las empresas.

Gráfico 11: Proporción de trabajadores calificados entre empresas que capacitan y no.

Tamaño	No capacita	Capacita
Grandes	48,6%	51,8%
Mediana	45,6%	48,6%
Pequeña	39,3%	53,2%
Micro	42,3%	58,9%
Total	41,1%	52,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de la III ELE.

Al analizar por tamaño de empresa, se ve que este patrón se repite en todos los tipos de empresas, es decir, las empresas que tienen más trabajadores calificados son las que más capacitan tanto en pymes como en la gran empresa. Por sector económico, la tendencia se mantiene. Se capacita más en aquellas empresas con mayor dotación de trabajadores calificados. Destaca minería, y transporte y comunicaciones¹³. En este último sector, la dotación promedio de trabajadores calificados para empresas que capacitan es de 62,0%, mientras que en las que no capacitan, los trabajadores calificados solo es casi la mitad (36,2%).

De manera similar a lo anterior, se analiza si las empresas que capacitan están compuestas por trabajadores más educados o no. En ese sentido, los datos revelan que las empresas que capacitan tienen una mayor proporción de trabajadores con educación superior y postgrado. Por el contrario, las empresas que no capacitan tienen una mayor proporción de trabajadores sin educación formal y básica. De hecho las empresas que capacitaron a sus trabajadores durante el 2013 tienen un 33,0% de sus trabajadores con educación universitaria o más, mientras que las que no lo hicieron tienen en su planilla solo un 21,6% de trabajadores con ese nivel de estudios. Estos resultados son coherentes con lo encontrado anteriormente, pues los trabajadores calificados son muy generalmente aquellos con mayor nivel educacional.

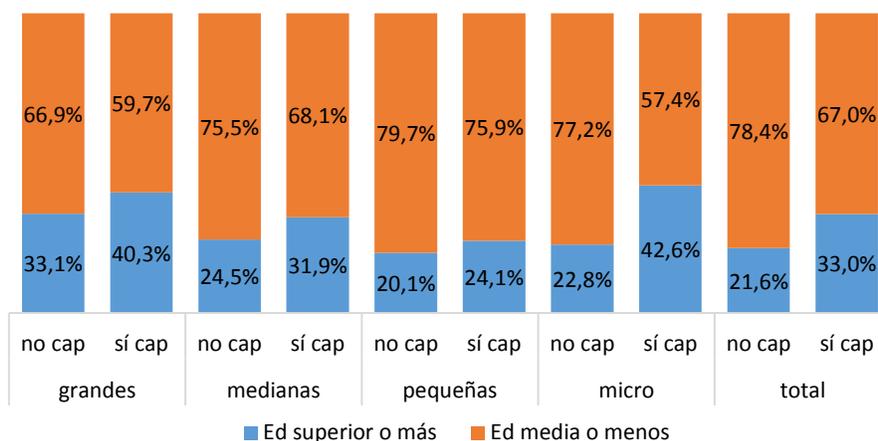
A nivel de tamaño de empresas, la tendencia se mantiene. Sin embargo en el caso de las microempresas ésta se agudiza notoriamente, pues se observa que en las empresas donde se capacita, un 42,6% de sus trabajadores tienen educación superior o más,

¹² Trabajadores calificados son: Trabajadores especializados, oficinistas y personal administrativo y directores y ejecutivos.

¹³ En anexo 4 se encuentran los resultados para todos los sectores económicos

mientras que en las que no se realizaron actividades de capacitación, solo un 22,8% de sus trabajadores tiene ese nivel de educación.

Gráfico 12: Proporción de trabajadores en planta según educación por tamaño de empresa entre las que capacitan y las que no.



Fuente: Elaboración propia a partir de la III ELE.

Por último, los resultados respecto a cuál fue la principal razón que señalaron las empresas para no haber capacitado a sus trabajadores durante el año 2013 destaca con un 23,9% la alternativa "la capacitación no es relevante", seguido por "no hay interés por parte de los trabajadores" con 19,9%, y en tercer lugar "no hay un curso adecuado a las necesidades"¹⁴. El hecho de que las empresas no encuentren relevante la capacitación ciertamente es una alarma para la política pública pues es innegable que mantener una dotación laboral actualizada en los conocimientos adquiridos y elevar el capital humano con nuevos atingentes a la labor que se desempeña, tiene un efecto positivo en la productividad de las empresas. Asimismo, que los trabajadores no tengan interés en capacitarse puede deberse al esfuerzo extra que deben realizar en término de horas adicionales a su jornada laboral o la exigencia de un copago, o bien, porque no perciben que una capacitación vaya a traducirse en mejores salarios o un mejor puesto de trabajo. En cualquier caso, es claramente necesario prestar atención a la oferta de capacitación, pues casi un 20% de las empresas considera que ésta no es atractiva.

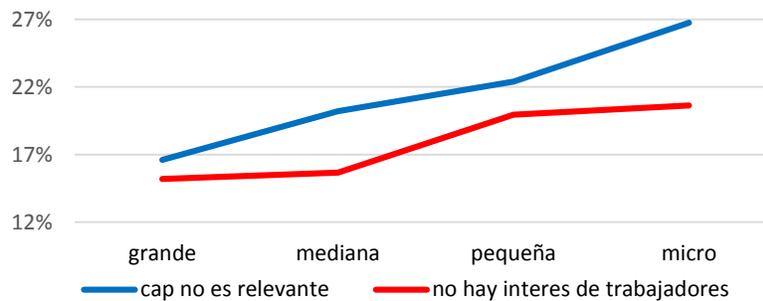
Más de un 20% de las empresas que no capacitan consideran no relevante la capacitación: Un 92,6% de las empresas encuestadas respondió que no capacitó, y de aquellas un 23,9% indicó que se debió por que no es relevante.

Por tamaño de empresa, la escasa capacitación se observa principalmente en las mipymes, ya que la capacitación aumenta con el tamaño de empresa y en las grandes casi el 70% de las empresas realiza actividades de capacitación. Al desagregar el análisis por tamaño de empresas no se observan mayores diferencias respecto a la tendencia los resultados generales sino que las opciones "la capacitación no es relevante" y "no

¹⁴ El encuestado solo elige la principal razón por la que no se capacitaron (se marca solo una alternativa)

hay interés por parte de los trabajadores” se hacen cada vez más relevante en la medida que el tamaño de empresas decrece.

Gráfico 13: Razón de no capacitar por tamaño de empresa



3. Comentarios finales

El presente boletín ha tenido el objetivo de caracterizar a las empresas chilenas en función a su contribución y calidad al empleo y al uso que hacen de la capacitación durante el año 2013, ocupando para ello los datos de la Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas. Además se analiza por tamaño de empresa para comprender si existen diferencias entre el mundo pyme y el de la gran empresa. Al respecto se observa que del total de las empresas un 52,1% corresponde a pyme y solo un 3,2% a grandes empresas. Las microempresas son un 44,7%.

En primer lugar sobre la contribución efectiva al stock total del empleo de parte de las pymes se observa que ésta es menor al de las grandes empresas, ya que las pymes contribuyen con un 40,7% del stock total del empleo y las grandes empresas con un 52,4%. Esto se hace aún mayor al comparar entre las pequeñas y grandes empresas. Al compararlo con EEUU se ve que esto no es totalmente distinto. En EEUU las pymes contribuyen con el 35,9% del stock total del empleo, mientras que las grandes empresas un 53,3%¹⁵. Dado que la metodología de clasificación de Estados Unidos se realiza según número de trabajadores y no ventas como en Chile, al aplicar tamaño según número de trabajadores los resultados arrojan para Chile que las grandes empresas contribuyen con el 46,8% del stock total de empleo, mientras que las pymes 20,9%. Estos resultados son diferentes a Ayyagari (2011) que indicaba que la contribución al empleo de pymes era equivalente a grandes empresas. Sin embargo lo que realmente sorprende es que las microempresas con el criterio según número de trabajadores para el caso de Chile contribuye el 32,3%. Este número, a nivel de toda la economía es mucho mayor. Como se indicó, la ELE no considera las empresas altamente informales (no registradas en el SII) que en su mayoría son microempresas, ni tampoco a las que estando en el directorio del SII tienen ventas anuales inferiores a 800 UF.

¹⁵ U.S. Bureau of Labor Statistics, 2013

En segundo lugar, respecto a la creación de empleo se observa que las grandes empresas contenidas en la ELE en el año 2013 fueron las que contribuyeron con la mayor creación de puestos de trabajo, correspondiente al 55,1% del total, mientras que las pymes lo hicieron con el 40,6%. Es decir, mientras las grandes empresas crearon 113 puestos de trabajo en promedio, las pymes lo hicieron solo con 4. Los datos revelaron, además que el 83,5% de las empresas grandes contrató durante el 2013, mientras que solo el 42,4% de las pymes lo hizo en el mismo período.

Dada la importancia de la creación de empresas dentro del país como fuente relevante de generación de empleo es que una de las medidas del Gobierno de Chile es fortalecer y regionalizar el programa Start-Up Chile llevando al menos el 50% de los emprendedores a instalarse a centros regionales. Esto potenciará y reorientará el programa de manera de fomentar la asociatividad entre empresarios locales e internacionales. Además se aumentaron en un 47% los recursos destinados a apoyar el emprendimiento temprano en la ley de presupuestos 2015. Con estos recursos se financió un incremento de los instrumentos de subsidio al emprendimiento, el nuevo programa red de mentores, el nuevo programa de aceleración de emprendimientos en sectores estratégicos y las plataformas de emprendimiento co-work.

En tercer lugar, los datos indican que la subcontratación en las empresas no es significativamente alta, sin embargo un 30,0% de las grandes empresas lo hace. Según Echeverría (2010) existen 4 razones que nos ayudarían a comprender este fenómeno. El primero dice respecto al cambio en la organización económica de las empresas ya que el crecimiento del sector servicios ha llevado a que las actividades vinculadas a ese sector se autonomicen y pasen a ser prestadas por terceros, siendo la subcontratación el más socorrido. Segundo, el IVA produce que las empresas se vean incentivadas a cerrar fases de su negocio que no sean rentables, concentrándose solo en unas pocas fases del negocio y el resto utilizando outsourcing. Tercero, la desregulación de las relaciones de trabajo ya que la subcontratación se utiliza con el fin de abaratar costos laborales y del uso flexible del empleo, por tanto de disponer de personal cuándo y dónde sea necesario. Esto hace que las relaciones laborales sean más frágiles porque los trabajadores de empresas externas casi siempre son reclutados con salarios y condiciones de trabajo inferiores a aquellos de la empresa principal. Por último, dado que los subcontratados no tienen los mismos derechos que aquellos que se encuentran trabajando en la empresa principal, la empresa tiene incentivos perversos a subcontratar ya que así merma la afiliación al disminuir el número potencial de trabajadores afiliados, induciendo a su vez a la dispersión de trabajadores dificultando la constitución de nuevas organizaciones sindicales o poniendo trabas a su subsistencia. Este último argumento se denomina "búsqueda de desarticulación de los sindicatos".

Sobre el tema de las horas extras, los resultados indicaron que las grandes empresas son quienes realizan más este tipo de prácticas, muy por sobre a las pymes. Y dentro de cada estrato, también las más grandes son las que más usan este mecanismo. Por ejemplo las empresas grandes que realizan horas extras ganan en promedio 2,3 veces de aquellas que no, mientras que en pymes el resultado arrojó 2,1. Este tipo de políticas es una alternativa de flexibilización laboral que permite a las empresas mantener un stock de trabajadores más acorde a su necesidad habitual, lo que finalmente se retribuye

en un mejor desempeño, a nivel de ventas por ejemplo. A su vez, estas horas adicionales pagan a un mayor valor que la hora de trabajo normal, sin embargo para que aquello ocurra es crucial que este tipo de prácticas estén reguladas en los contratos de los trabajadores, estipuladas como jornadas especiales de trabajo, ya que en caso contrario no llegaría a retribuirse al trabajador, permitiendo el abuso laboral. Por otro lado Kuhn y Lozano (2005) utilizando Census y CPS data para EEUU desde 1979 a 2004, encontró que el incremento de horas extras en el periodo se dio en trabajadores altamente educados, de altos salarios y mayores de edad. Aludiendo que una de las razones de que ocurre es que hombres que trabajan más tiempo, pese a no recibir de inmediato pago de horas extras, a lo largo de un periodo, reciben un bono o un aumento de sueldo dentro de su posición actual, o pueden ganar una promoción a un trabajo mejor, o simplemente una señal al mercado de trabajo que son productivos y ambiciosos. Alternativamente, las horas extras permiten adquirir habilidades adicionales o para establecer redes y contactos que podrían ser recompensados en su empresa actual o en otra. Además, las horas extras pueden mejorar su posibilidad de mantener su trabajo actual si la empresa decide despedir a los trabajadores en el futuro.

Por último, es una alarma el hallazgo de que la capacitación va hacia las empresas más grandes y con mayor proporción de trabajadores que ya tienen mayor capital humano. Esto es justo lo contrario a lo que se quisiera para elevar la productividad. Lo anterior sumado a que la principal razón porque que las empresas no capacitaron es que no la encuentran relevante, presenta un escenario complejo para la política pública, pues, como se comentó en el boletín, mantener una dotación laboral actualizada en los conocimientos adquiridos y elevar el capital humano con nuevos atingentes a la labor que se desempeña, tiene un efecto positivo en la productividad de las empresas, justamente el problema actual del país. Es por ello que es una buena noticia que el gobierno creara la Comisión Asesora de Productividad, organismo que será permanente e independiente y que tendrá un rol consultivo, además de ser el nexo entre las políticas públicas y privadas en la materia.

4. Bibliografía

Alcalá y Hernández. "Firm characteristics, labor sorting, and wages". *MPRA Paper* (2005)

Ayyagari, Demirguc-Kunt y Maksimovic. "Small vs. young firms across the world. Contribution to employment, job creation y growth". *WB policy research working paper 5631* (2011)

Echeverría. "La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores". *División de estudios, dirección del trabajo* (2010)

Haltiwanger, Jarmin y Miranda. "Who Creates Jobs? Small vs. Large vs. Young". *NBER Working Papers 16300* (2010)

Kuhn y Lozano. "The expanding workweek? Understanding trends in long work hours among U.S. men, 1979-2004". *National Bureau of Economic Research working paper 11895* (2005)

Pedemonte. "Calidad del trabajo y tipo de firma". *Tesis Magister Economía Universidad de Chile* (2012)

Report of the Director-General: Decent Work (1999)

Vandenberg. "Productivity, decent employment and poverty: conceptual and practical issues related to small enterprises". *SEED Working Paper no. 67* (2004)

ANEXO 1

Ficha Técnica Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas

Nombre de la encuesta	Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas
Cobertura geográfica	Nacional
Cobertura Temática	Todas las actividades a nivel de categoría de acuerdo a la CIIU Rev.3, excluyendo las actividades económicas: Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria (L); Enseñanza (M); Servicios sociales y de salud (N); Hogares privados con servicio doméstico (P); Organizaciones y órganos extraterritoriales (Q)
Unidad estadística	La empresa formal que corresponde a la organización que tiene iniciación de actividades en forma independiente, con RUT, contabilidad propia y cuyo giro lo puede realizar en uno o más establecimientos
Población objetivo	Conformada por empresas formales que desarrollan actividad productiva, comercial o de servicio, dentro de los límites territoriales del país y su nivel de venta es superior a 800,01 UF durante el año 2012 (302.840 empresas)
Marco muestral	Directorio Nacional de Empresas, año contable 2012
Estratificación	A nivel de actividad económica y tamaño de ventas
Tamaño muestral	7.267 empresas
Niveles de estimación	<ul style="list-style-type: none"> - Representatividad a nivel de categoría de tabulación - Representatividad a nivel de tamaño de ventas - Representatividad a nivel de categoría de tabulación y tamaño de ventas
Formato	No presencial. Envío de cuestionarios en forma física o electrónica a las empresas. Chequeo aleatorio de la información
Institución a cargo	Instituto Nacional de Estadísticas (INE) encargado del diseño muestral y levantamiento de la información
Fecha encuesta	Junio 2014 - enero 2015
Error muestral	1,27%
Nivel de confianza	95%

La muestra está compuesta por cuatro partes,

- a. La primera comprende aquellas empresas que han sido encuestadas en las tres versiones de la encuesta, y abarcan el 25,3% del total.
- b. La segunda por las empresas que fueron encuestadas en la primera y en la tercera versión (4,9% del total).
- c. La tercera se conforma por aquellas empresas que han sido encuestadas en la segunda y en la tercera versión (19,3% del total).
- d. Mientras que, la cuarta se compone por aquellas encuestadas sólo en la tercera y última versión (50,5% del total).

Cabe destacar que las tres primeras partes, comprenden la totalidad del panel de la encuesta. De tal modo, el número de empresas que han sido encuestadas en más de una ocasión son 3.595, lo que representa el 49,5% del total de la muestra.

ANEXO 2

Empresas que suben ventas respecto a las que no por tipo de trabajador contratado y sector.

Sector	no contrata		contrata		general	
	no suben ventas	suben ventas	no suben ventas	suben ventas	no suben ventas	suben ventas
AGCS	53,2%	46,8%	32,7%	67,3%	47,0%	53,0%
Pesca	64,0%	36,0%	51,1%	48,9%	61,3%	38,7%
Minería	54,3%	45,7%	42,5%	57,5%	50,1%	49,9%
Manufactura	62,5%	37,5%	39,1%	60,9%	52,5%	47,5%
Suministro EGA	44,7%	55,3%	41,1%	58,9%	42,4%	57,6%
Construcción	58,3%	41,7%	38,3%	61,7%	48,9%	51,1%
Comercio	54,3%	45,7%	38,9%	61,1%	45,6%	54,5%
Hoteles y restaurantes	36,3%	63,7%	31,5%	68,5%	34,6%	65,4%
Transporte y comunicaciones	48,9%	51,1%	36,4%	63,6%	45,3%	54,7%
Intermediación financiera	52,8%	47,2%	36,4%	63,6%	42,2%	57,8%
Act. Inm. Empresariales y de alquiler	52,5%	47,5%	34,3%	65,7%	47,1%	52,9%
Otras act. de servicios	49,9%	50,1%	33,0%	67,0%	44,6%	55,4%

ANEXO 3

Problemas para encontrar personal requerido al contratar por sector económico

Problema al contratar	Sector económico												
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	O	
remuneración ofrecida insuficiente	9,0%	2,3%	8,2%	15,3%	7,2%	10,7%	19,4%	13,2%	14,3%	12,0%	15,0%	27,0%	
condiciones laborales no fueron aceptadas	2,0%	1,4%	10,0%	3,4%	1,2%	1,4%	6,9%	7,7%	4,4%	1,9%	1,1%	6,6%	
escasez mano de obra en sector	54,7%	54,4%	29,9%	34,2%	35,7%	35,2%	25,1%	35,7%	30,5%	25,4%	22,9%	17,4%	
postulantes sub calificados	2,0%	6,0%	5,1%	10,0%	4,2%	6,1%	5,5%	4,2%	8,9%	10,8%	12,7%	9,6%	
antecedentes personales de postulantes	0,3%	1,6%	1,5%	1,0%	2,3%	4,7%	1,5%	1,4%	2,8%	0,9%	0,9%	5,0%	
Otra	0,0%	1,1%	0,9%	1,5%	5,4%	0,5%	0,9%	1,8%	1,3%	3,0%	2,0%	0,2%	
ninguna	32,1%	33,2%	44,3%	34,4%	44,0%	41,4%	40,8%	36,1%	37,9%	46,1%	45,3%	34,5%	
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

A	Agricultura , Ganadería, Caza y Silvicultura	G	Comercio
B	Pesca	H	Hoteles y restaurantes
C	Minería	I	Transporte y comunicaciones
D	Manufactura	J	Intermediación financiera
E	Suministro EGA	K	Act. Inm. Empresariales y de alquiler
F	Construcción	O	Otras act. de servicios

ANEXO 4
Proporción de trabajadores calificados en planta entre empresas que capacitan y no, por sector económico

Sector	Trab. calificados	
	no capacita	capacita
Agricultura , Ganadería, Caza y Silvicultura	22,2%	19,1%
Pesca	38,0%	53,8%
Minería	39,1%	65,0%
Manufactura	46,0%	49,3%
Suministro EGA	70,2%	79,9%
Construcción	45,1%	50,7%
Comercio	36,8%	50,5%
Hoteles y restaurantes	26,4%	45,0%
Transporte y comunicaciones	36,2%	62,0%
Intermediación financiera	73,2%	76,4%
Act. Inm. Empresariales y de alquiler	67,9%	72,8%
Otras act. de servicios	46,7%	55,2%