



Boletín
ELE-5: Empleo

Unidad de Estudios
División Política Comercial e Industrial
Abril, 2019

Índice General

Índice de figuras	3
1. Introducción	5
2. Creación y Destrucción de Empleo	6
2.1. Creación y Destrucción de Empleo por Tamaño de Empresa	6
2.2. Creación y Destrucción de Empleo por Sector Económico	6
2.3. Dificultades para contratar	7
2.3.1. Dificultades para contratar según tamaño de empresa	7
2.3.2. Dificultades para contratar según Sector Económico	7
3. Subcontratación	9
3.1. Subcontratación por Tamaño de Empresa	9
3.2. Subcontratación por Sector Económico	10
4. Sindicalización	11
4.1. Sindicalización por Tamaño de Empresa	11
4.2. Sindicalización por Sector Económico	11
4.3. Días no trabajados por huelgas o paros	11
5. Convenios de Flexibilidad Laboral	12
5.1. Convenios de Flexibilidad Laboral por Tamaño de Empresa	13
5.2. Convenios de Flexibilidad Laboral por Sector Económico	14
6. Capacitación	16
6.1. Capacitación por Tamaño de Empresa	16
6.2. Capacitación por Sector Económico	16
6.3. Capacitación y Participación de Extranjeros en la Propiedad	16
6.3.1. Capacitación y Participación de Extranjeros en la Propiedad por Tamaño de Empresa	16
6.3.2. Capacitación y Participación de Extranjeros en la Propiedad por Sector Económico .	18
7. Conclusiones	19
8. Nota Técnica	20

Índice de figuras

1.	Distribución de empresas que contrataron y despidieron en 2017 (por tamaño de empresa)	6
2.	Distribución de empresas que contrataron y despidieron en 2017 (por sector económico)	7
3.	Distribución de empresas que enfrentaron dificultades para contratar (por tamaño de empresa)	8
4.	Distribución de empresas de acuerdo al tipo de dificultades enfrentadas para contratar (por tamaño de empresa)	8
5.	Distribución de empresas que subcontratan (por tamaño de empresa)	9
6.	Distribución de empresas que subcontratan (por sector económico)	10
7.	Distribución de empresas que poseen sindicatos o grupos negociadores (por tamaño de empresa)	11
8.	Distribución de empresas que poseen sindicatos o grupos negociadores (por sector económico)	12
9.	Distribución de empresas con convenios de flexibilidad laboral (por tamaño de empresa)	13
10.	Prácticas de Flexibilidad Laboral (por tamaño de empresa)	14
11.	Distribución de diferentes tipos de esquemas de flexibilidad laboral (por sector económico)	15
12.	Distribución de empresas que capacitaron a sus trabajadores en 2017 (por tamaño de empresa)	16
13.	Distribución de empresas que capacitaron a sus trabajadores en 2017 (por sector económico)	17
14.	Distribución de empresas que capacitaron a sus trabajadores en 2017 (por participación extranjera en la propiedad y tamaño)	17
15.	Distribución de empresas que capacitaron a sus trabajadores en 2017 (por participación extranjera en la propiedad y sector)	18

Resumen Ejecutivo

El presente informe forma parte de un conjunto de documentos destinados a difundir los resultados de la Quinta Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE-5). Los hallazgos aquí presentados abordan múltiples temáticas en torno a empleo que resultan relevantes al analizar la matriz productiva. Al respecto destaca que en 2017:

- **Creación y destrucción de empleo:** El 31 % de las empresas realizó contrataciones, mientras que el 31,6 % desvinculó trabajadores, registrándose una brecha de 0,6 p.p.
- **Dificultades para contratar:** El 54,9 % de las empresas que contrató enfrentó dificultades para hacerlo, cifra que se eleva 3,4 p.p. entre las grandes y 0,2 p.p. entre las pequeñas y se reduce entre las medianas y las micro, respectivamente, en 0,9 y 1,2 p.p.
- Entre quienes contrataron, la principal dificultad enfrentada para hacerlo fue la **escasez de mano de obra en su sector**, siendo señalado por un 31,5 % de las empresas. Los sectores donde el registro fue más relevante son: Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca (56,4 %), Transportes y Almacenamiento (38,4 %) y Construcción (35,8 %).
- **Subcontratación:** El 2,4 % de las empresas subcontrataron personal (0,2 p.p. más que en 2015), práctica efectuada por el 20,7 % de las grandes, siendo menos significativa su presencia entre las EMT (empresas de menor tamaño). La proporción de medianas, pequeñas y microempresas que subcontrataron alcanzó, respectivamente, 8,3 %; 1,6 % y 1,2 %.
- **Sindicalización:** Sólo el 3,3 % de las empresas indicó tener un sindicato o grupo negociador (total que excluye a las microempresas). Respecto a 2015, la proporción de empresas medianas con sindicato se mantuvo constante, alcanzando 7 %; en las pequeñas aumentó 0,1 p.p., alcanzando el 1,1 %; finalmente, en las grandes se redujo 0,1 p.p. ubicándose en 28,1 %.
- **Convenios de flexibilidad laboral:** El 13,1 % de las empresas tenía implementada alguna práctica de flexibilidad laboral ¹. Entre las grandes, la cifra alcanza 38,5 %; en las medianas 27,3 %; en las pequeñas 16,6 %; y en las micro 5,8 %.
- La práctica laboral más recurrente entre las empresas fueron las **horas extras compensatorias**, disponible en el 10,9 % del total. Entre las grandes la práctica fue utilizada por un 31,4 % de las empresas, mientras que entre las pymes el registro cae a 23,9 % (medianas) y 13,5 % (pequeñas).
- **Capacitación:** El 15,7 % de las empresas del país realizó capacitaciones para sus trabajadores durante el 2017. Al desagregar por tamaño se observa que el 65,9 % de las grandes, el 37,1 % de las medianas, el 18,4 % de las pequeñas y el 6,2 % y microempresas capacitaron a sus trabajadores.
- Se observa una **relación positiva entre la proporción de empresas que capacita a sus trabajadores y la participación de extranjeros en su propiedad**. En efecto, el 37,4 % de ellas capacitó a sus trabajadores, cifra 22,1 p.p. mayor que el conjunto de comparación.

¹Teletrabajo, convenios o pactos colectivos de jornadas de trabajo, bolsas de horas de trabajo, jornadas flexibles, horas compensadas, etc.

1. Introducción

La Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE) se diseñó con el objetivo de caracterizar la heterogénea realidad empresarial de Chile. La quinta versión del instrumento fue desarrollada en conjunto por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Cabe destacar que los resultados obtenidos a partir de ésta son representativos según tamaño de empresa, sector económico y el cruce de ambas categorizaciones para aquellas unidades que pertenecen al corte transversal. Mientras que, aquellas que conforman el panel sólo cuentan con representatividad según tamaño y sector de forma separada.

El marco muestral se construye en base al Directorio Nacional de Empresas (DNE) del Servicio de Impuestos Internos (SII). En la versión más reciente, el universo representado está compuesto por aquellas que contaban con iniciación de actividades en 2016 y cuyas ventas anuales superaron las 800 UF.

Una de las principales riquezas de la ELE es que reúne una multiplicidad de dimensiones relevantes para el desarrollo de las empresas abordando temáticas como financiamiento, competencia, exportaciones, relación con el entorno, tecnologías de la información y comunicaciones, investigación y desarrollo, recursos humanos, género, entre otros. El presente documento forma parte de una serie de informes a publicar durante el primer semestre del presente año a fin de analizar el comportamiento de las empresas tomando como base los resultados de la ELE-5.

El presente documento se aboca a analizar las características de los trabajadores, las condiciones laborales presentes en las empresas y su relación con otras dimensiones de las mismas buscando así retratar un fragmento del mundo laboral al interior de las empresas en Chile.

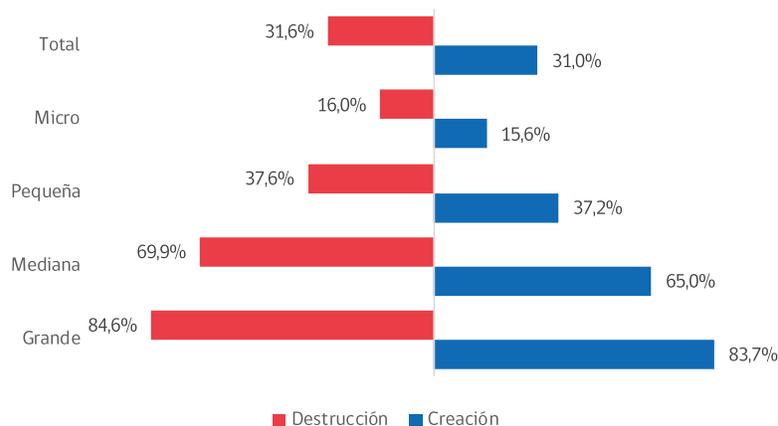
El texto se estructura en cinco secciones, la primera aborda la creación y destrucción de puestos de trabajo, la segunda hace referencia a subcontratación, la tercera a sindicalización, la cuarta a convenios de flexibilidad laboral y la quinta a la realización de capacitaciones para perfeccionar al personal.

2. Creación y Destrucción de Empleo

2.1. Creación y Destrucción de Empleo por Tamaño de Empresa

Con el objeto de contribuir con una perspectiva adicional a la creación y destrucción de puestos de trabajo se analiza la proporción de empresas que contrató y desvinculó a trabajadores durante 2017. Así, se observa que durante el período de referencia, un 31 % de las empresas contrató, mientras que el 31,6 % desvinculó trabajadores, brecha que se incrementa al analizar las grandes y las medianas. En efecto, mientras un 83,7 % de las grandes contrató nuevo personal, un 84,6 % despidió a trabajadores. Entre las medianas ambas cifras alcanzan, respectivamente, 65 % y 69,9 %. Finalmente, entre las pequeñas y las micro la brecha alcanzó 0,4 p.p. (ver gráfico 1).

Figura 1: Distribución de empresas que contrataron y despidieron en 2017 (por tamaño de empresa)

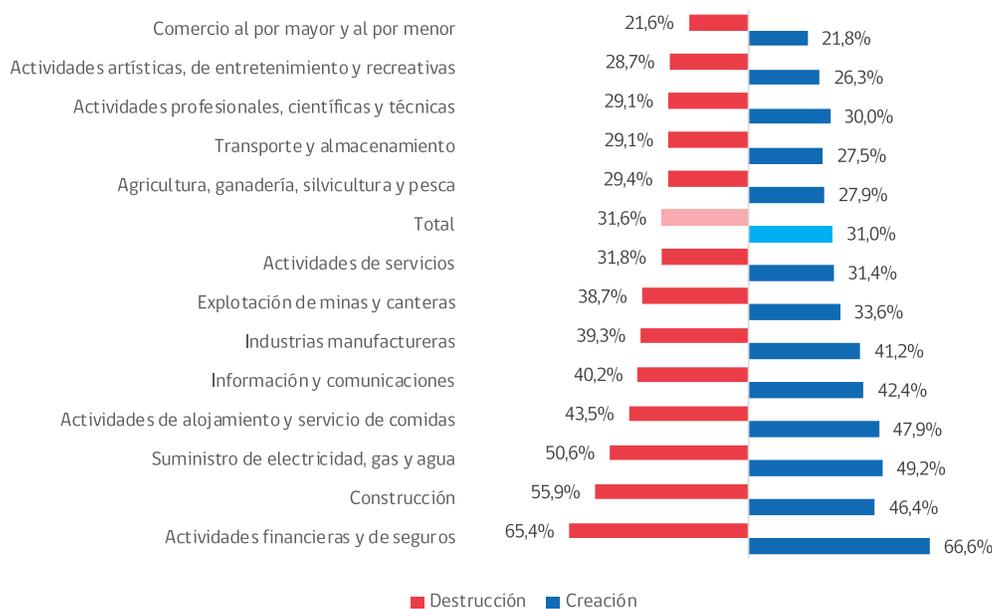


Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

2.2. Creación y Destrucción de Empleo por Sector Económico

Al analizar los datos por sector económico (ver gráfico 2) se observa un desempeño mixto, pues, hay ramas donde la diferencia entre la proporción de empresas que contrataron y desvincularon trabajadores es positiva (6 en total), mientras que en otros negativa (8). Así, entre los sectores del primer grupo (diferencia positiva) destacan, en orden de relevancia en función a la brecha, Actividades de Alojamiento y de Servicio de Comidas (4,3 p.p.), Información y Comunicaciones (2,1 p.p.) e Industrias Manufactureras (1,9 p.p.). Por su parte, las ramas con las brechas negativas de mayor magnitud son Construcción (9,5 p.p.), Explotación de minas y Canteras (5,1 p.p.) y Actividades Artísticas, de Entretenimiento y Recreativas (2,3 p.p.).

Figura 2: Distribución de empresas que contrataron y despidieron en 2017 (por sector económico)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

2.3. Dificultades para contratar

2.3.1. Dificultades para contratar según tamaño de empresa

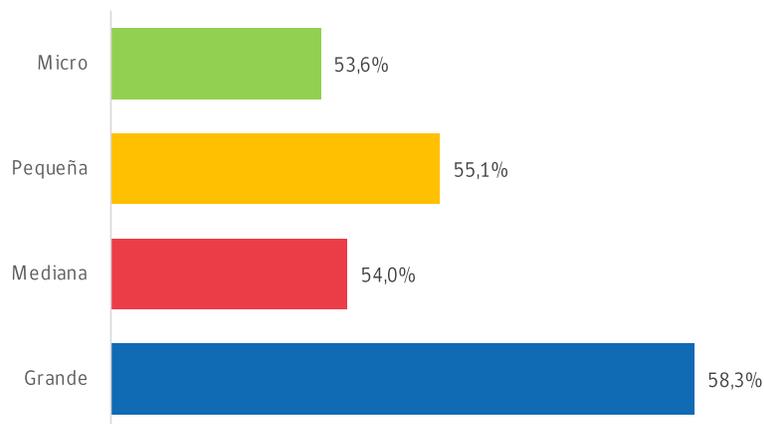
Tal como se mencionó anteriormente, durante el 2017 el 31 % (104.928) de las empresas contrataron personal, de las cuales 57.589 reportaron dificultades al momento de encontrar candidatos para dichos puestos, en otras palabras, el 54,9 % de las empresas que contrató enfrentó dificultades para hacerlo, cifra que se eleva 3,4 p.p. entre las grandes y 0,2 p.p. entre las pequeñas y se reduce entre las medianas y las micro en 0,9 y 1,2 p.p., respectivamente.

Ahora bien, entre quienes emplearon nuevos trabajadores, la principal dificultad enfrentada para contratar fue la escasez de mano de obra en su sector, siendo señalado por un 31,5 % de las empresas. En segundo lugar se ubica la insuficiencia de la remuneración ofrecida (19,6 %) y en tercer lugar la sub-calificación de los postulantes (14,9 %). Tal como es posible apreciar en el gráfico 4, dicha estructura se mantiene al analizar las cifras desagregadas según tamaño de empresa.

2.3.2. Dificultades para contratar según Sector Económico

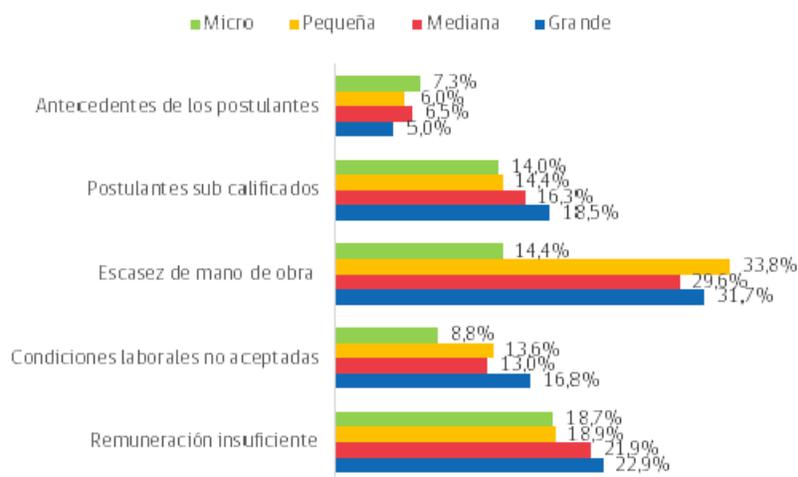
En cuanto a la distribución de los resultados según sector económico se observa que la dificultad de contratar fue proporcionalmente mayor en Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca (63,7 %), Actividades de Alojamiento y de Servicio de Comidas (62,1 %) e Industrias Manufactureras (59,7 %). En contraposición, los sectores donde tal proporción alcanzó las menores magnitudes fueron Actividades Financieras y de Se-

Figura 3: Distribución de empresas que enfrentaron dificultades para contratar (por tamaño de empresa)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.
Nota: Porcentajes respecto al total que contrató en 2017.

Figura 4: Distribución de empresas de acuerdo al tipo de dificultades enfrentadas para contratar (por tamaño de empresa)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.
Nota: Porcentajes respecto al total que contrató en 2017.

guros (42,5 %), Información y Comunicaciones (42,8 %) y Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas (43 %).

Por otro lado, al analizar por sector económico se tiene que la mayoría reporta como principal dificultad la escasez de mano de obra, a excepción de los siguientes sectores:

- **Actividades de Alojamiento y Servicio de Comida:** El 31,6 % de las empresas que contrataron en el sector reportó como dificultad que las condiciones laborales no fueron aceptadas.

- **Información y Comunicaciones:** El 27,1 % de las empresas que contrataron en el sector reportó que la remuneración ofrecida era considerada insuficiente.
- **Actividades Financieras y de Seguros:** El 21,5 % de las empresas que contrataron en el sector reportó que los postulantes eran sub-calificados, en términos académicos y/o experiencia laboral.
- **Actividades de Servicios:** El 25,3 % de las empresas que contrataron en el sector reportaron que la remuneración ofrecida fue considerada insuficiente.

En tanto, las ramas en las que la escasez de mano de obra adquiere especial relevancia son Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca (56,4 %), Transportes y Almacenamiento (38,4 %) y Construcción (35,8 %).

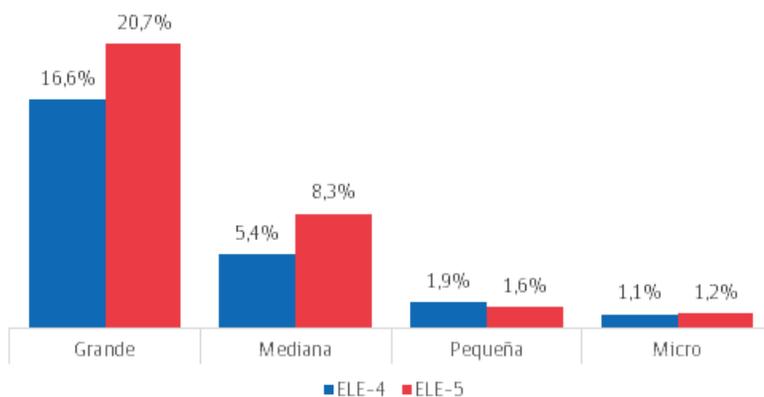
3. Subcontratación

3.1. Subcontratación por Tamaño de Empresa

El año 2017 el 2,5 % (8.563) de las firmas subcontrataron personal, en las cuales predominan las grandes empresas, donde un 21,2 % (2.233) de éstas reportaron subcontratar trabajadores. En las empresas de menor tamaño hay menor proporción de aquellas que subcontrataron, siendo el 8,3 % (1.908) de las medianas, el 1,7 % (2.681) de las pequeñas y un 1,2 % (1.742) de las microempresas.

En comparación a la ELE-4, se tiene que existe un incremento en el porcentaje de firmas que subcontrataron, donde el 2015 el 1,9 % subcontrataban, mientras que le 2017 fue de 2,5 %. Como se observa en el gráfico 6, sólo las pequeñas empresas disminuyeron la proporción de empresas que subcontratan, cayendo en 0,1 p.p. Por otro lado, las grandes empresas fueron aquellas que crecieron más en proporción, aumentando en 4,7 p.p.

Figura 5: Distribución de empresas que subcontratan (por tamaño de empresa)



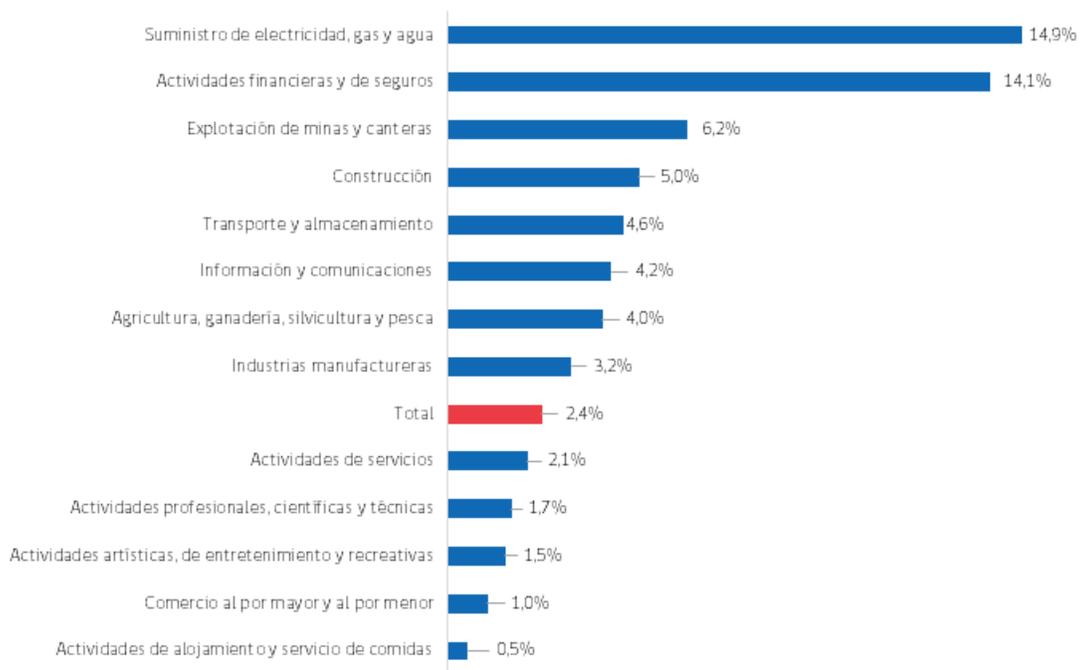
Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-4 y ELE-5.

3.2. Subcontratación por Sector Económico

Al desagregar por sector económico se tiene que los tres sectores con mayor porcentaje de empresas que subcontratan son:

- **Suministro de Electricidad, Gas y Agua:** un 14,9 % de las empresas subcontrata (1,2 p.p. menos que en 2015).
- **Actividades Financieras y de Seguros:** un 14,1 % de las empresas subcontrata (al igual que en 2015).
- **Explotación de Minas y Canteras:** el 6,2 % de las empresas subcontrata (2,7 p.p. más que en 2015).

Figura 6: Distribución de empresas que subcontratan
(por sector económico)



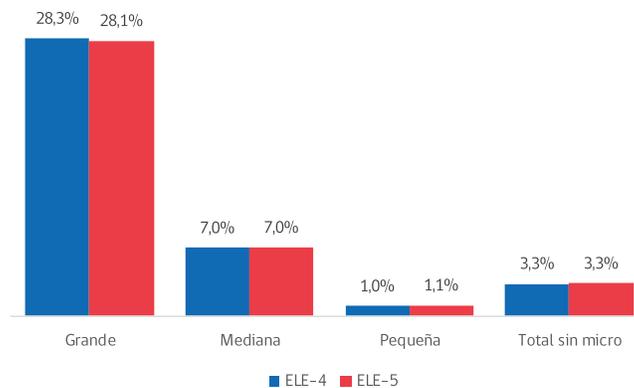
Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

4. Sindicalización

4.1. Sindicalización por Tamaño de Empresa

De acuerdo al resultado de la ELE-5 (año 2017) sólo un 3,3 % de las empresas tiene un sindicato o grupo negociador (total que excluye a las microempresas). Al desagregar el análisis por tamaño (ver gráfico 7), se observa que el 28,1 % de las grandes empresas posee uno, disminuyendo 0,1 p.p. con respecto a la ELE-4. La proporción de empresas medianas con sindicato se mantuvo constante, alcanzando el 7 %; las pequeñas empresas aumentaron en 0,1 p.p. alcanzando el 1,1 %.

Figura 7: Distribución de empresas que poseen sindicatos o grupos negociadores (por tamaño de empresa)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-4 y ELE-5.

4.2. Sindicalización por Sector Económico

La evolución en el tiempo según rama de actividad económica presenta resultados dispares dependiendo del sector analizado (ver gráfico 8). En efecto, sólo 5 ramas exhiben un incremento respecto a 2015, siendo el más relevante el observado en Actividades Financieras y de Seguros (1,1 p.p.), seguido por Actividades de Servicios (0,5 p.p.). En tanto, entre las disminuciones más importantes (según su magnitud) son aquellas registradas en Suministro de Electricidad, Gas y Agua (-5,9 p.p.), la de Explotación de Minas y Canteras (-3,5 p.p.) y la de Información y Comunicaciones (-1 p.p.).

4.3. Días no trabajados por huelgas o paros

Un aspecto interesante en el análisis dice relación con los días no trabajados por huelgas o paros. En particular, la distribución de este componente en 2017 alcanza un promedio de 0,3 días para las grandes empresas que indican tener sindicatos². A su vez, se observa que el máximo número de días en los que se

²En este caso, se excluye del cálculo a las medianas y pequeñas, pues de acuerdo a lo reportado, no se detuvo el funcionamiento de las empresas de tal tamaño por este motivo durante el período de referencia.

Figura 8: Distribución de empresas que poseen sindicatos o grupos negociadores (por sector económico)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-4 y ELE-5.

detuvo el funcionamiento de las empresas por tal concepto fue 44, registrado entre las empresas de Explotación de Minas y Canteras (donde la detención promedio alcanzó 0,7 días). El sector donde se registra la segunda mayor cantidad de días no trabajados por huelga o paro es Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas (30), seguido por Transporte y Almacenamiento (22) y Actividades de Servicios (21), sectores cuya media de tiempo no trabajado alcanza, respectivamente, 1,2; 0,5 y 0,3 días.

5. Convenios de Flexibilidad Laboral

En la ELE-5 se indagó acerca de la existencia de diferentes formas de flexibilidad laboral, de forma de conocer la prevalencia de este tipo de prácticas en las empresas del país. Dentro de las prácticas laborales que se exploran en esta encuesta están:

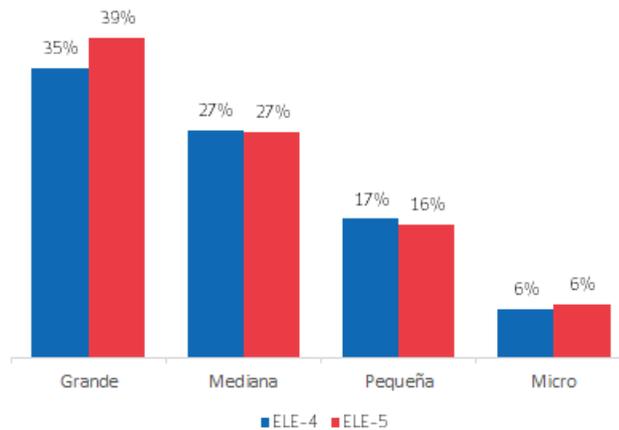
- Teletrabajo: es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora. (Tesoro OIT, 6.ª edición, Ginebra, 2008.)
- Convenios o pactos colectivos de jornadas de trabajo, bolsas de horas de trabajo, jornadas flexibles, etc.
- Horas extras compensadas

Durante el 2017, el 13,1 % de las empresas tenía implementada alguna de las prácticas de flexibilidad nombradas anteriormente, con nula variación con respecto al 2015.

5.1. Convenios de Flexibilidad Laboral por Tamaño de Empresa

Al analizar por tamaño de empresa en el gráfico 9 se tiene que el 38,5 % de las grandes empresas posee algún convenio de flexibilidad laboral, 3,8 p.p. más que el 2015. Por su parte, el 27,3 % de las empresas medianas tiene este tipo de prácticas laborales (0,3 p.p. menos que el 2015); 16,6 % de las pequeñas empresas (0,7 p.p. menos que el 2015) y 5,8 % de las microempresas (0,5 p.p. más que en 2015).

Figura 9: Distribución de empresas con convenios de flexibilidad laboral (por tamaño de empresa)



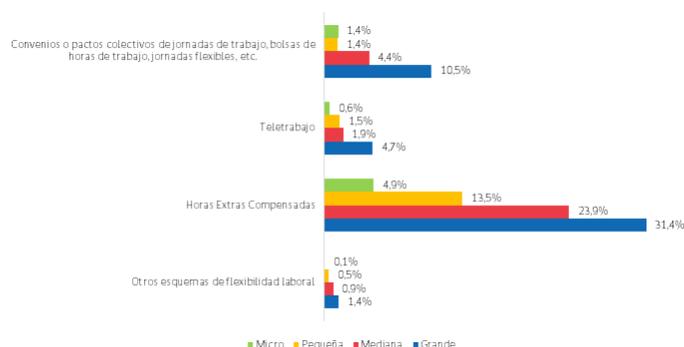
Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-4 y ELE-5.

Al analizar las diferentes prácticas laborales, se observa que las horas extras compensadas son la forma predominante de flexibilidad laboral utilizada en las empresas, de forma que el 10,9 % de las empresas posee esta práctica. Bastante por debajo se encuentran los convenios o pactos colectivos de jornadas de trabajo, bolsas de trabajo, jornadas flexibles, entre otros; y el Teletrabajo, prácticas laborales que no han alcanzado gran nivel de penetración en las empresas, siendo implementadas sólo en el 1,9 % y el 1,2 % de las empresas, respectivamente.

Al desagregar por tamaño de empresa, se observa que en las grandes es donde ha existido mayor penetración de este tipo de prácticas, donde el 31,4 % de las firmas tiene implementada la práctica de horas extras compensadas, el 10,5 % posee convenios colectivos de jornadas de trabajo, bolsas de trabajo, jornadas flexibles, etc; y el 4,7 % ha implementado teletrabajo.

Por su parte, en las PYMES (empresas medianas y pequeñas) la única práctica que ha logrado una mayor penetración es la de horas extras compensadas, presente en el 23,9 % de las empresas medianas y el 13,5 % de las pequeñas empresas. Como se observa en el gráfico 10, el resto de prácticas tiene baja prevalencia en estos tamaños, al igual que en las microempresas, donde existe poca penetración de todos los las formas de flexibilidad laboral indagadas en esta encuesta.

Figura 10: Prácticas de Flexibilidad Laboral (por tamaño de empresa)



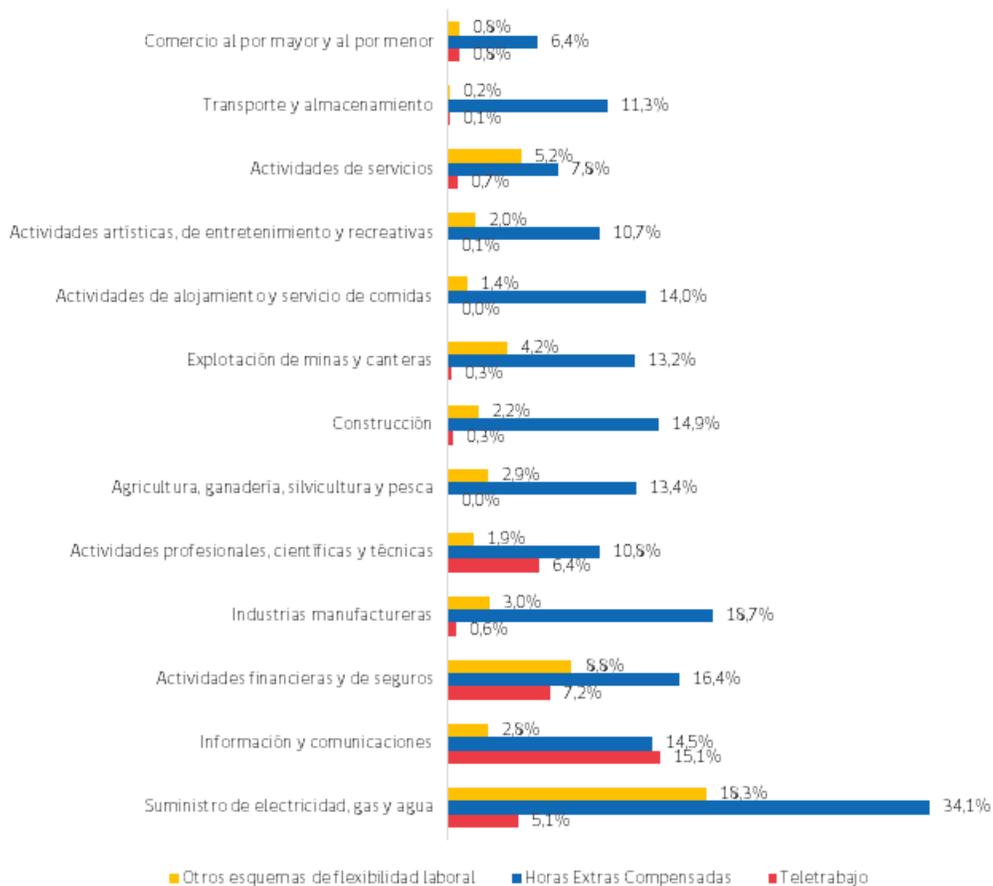
Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

5.2. Convenios de Flexibilidad Laboral por Sector Económico

Al analizar por sector Económico se tiene que el 41,3 % de las empresas del sector de Suministro de Electricidad posee algún tipo de convenio de flexibilidad laboral, 1,8 p.p. por sobre el 2015. El segundo sector con mayor presencia de este tipo de prácticas es el sector de Información y Comunicaciones, donde el 27 % de las firmas tienen convenios de flexibilidad laboral (0,4 p.p. por sobre el 2015); seguido por el sector de Actividades Financieras y de Seguros, con el 23,2 % (5,7 p.p. menos que en 2015) y finalmente el sector de Industrias Manufactureras con un 20,1 % (1,8 p.p. por sobre el 2015).

Al observar por tipo de práctica de flexibilidad laboral se tiene que existe heterogeneidad entre los sectores, a pesar que la más extendida es la de horas extras compensadas de forma consistente en casi todos los sectores, siendo la excepción el sector de Información y Comunicaciones, donde la práctica más común es el teletrabajo, con un 15,1 % de las empresas, seguida de cerca por horas extras compensadas con una prevalencia de 14,5 %. Otros sectores donde destaca el teletrabajo son los sectores de Actividades Financieras y de Seguros (7,2 % de las empresas), Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas (6,4 %) y Suministro de Electricidad, Gas y Agua (5,1 %).

Figura 11: Distribución de diferentes tipos de esquemas de flexibilidad laboral (por sector económico)



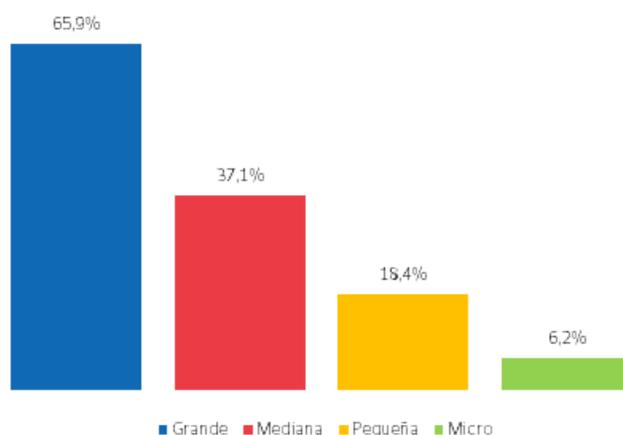
Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

6. Capacitación

6.1. Capacitación por Tamaño de Empresa

El 15,7 % de las empresas del país realizó capacitaciones para sus trabajadores durante el 2017. Al desagregar por tamaño de empresa, como se observa en el gráfico 12, se tiene que el 65,9 % de las grandes, el 37,1 % de las medianas, el 18,4 % de las pequeñas y el 6,2 % y microempresas llevó a cabo acciones para perfeccionar a su personal.

Figura 12: Distribución de empresas que capacitaron a sus trabajadores en 2017 (por tamaño de empresa)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

6.2. Capacitación por Sector Económico

Por su parte, las ramas de actividad económica que registran una mayor proporción de empresas que capacitaron a sus trabajadores durante el período de análisis son (ver gráfico 13: Actividades Financieras y de Seguros (56,9 %), Suministro de Electricidad, Gas y Agua (35,8 %) e Información y Comunicación (27,4 %) ubicándose, respectivamente, 41,2; 20 y 11,6 p.p. por sobre el total nacional. En tanto, los sectores que registran la menor proporción de empresas que capacitó a sus trabajadores son: Comercio (11,6 %), Transporte y Almacenamiento (11,7 %) y Actividades Artísticas, de Entretenimiento y Recreativas (13,5 %).

6.3. Capacitación y Participación de Extranjeros en la Propiedad

6.3.1. Capacitación y Participación de Extranjeros en la Propiedad por Tamaño de Empresa

Un área adicional a explorar es la relación entre el tipo de propiedad y la realización de capacitaciones al interior de las empresas. Tal como es posible observar en el gráfico 14 entre aquellas unidades donde la propiedad de la empresa es total o parcialmente extranjera, la proporción que realizó capacitaciones

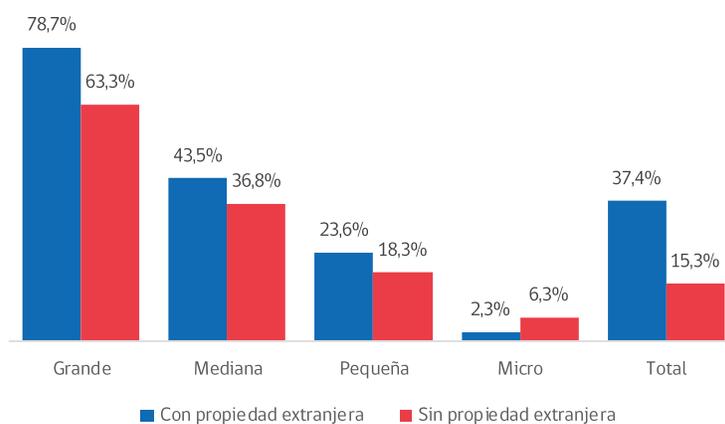
Figura 13: Distribución de empresas que capacitaron a sus trabajadores en 2017 (por sector económico)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

fue mayor a aquellas de propiedad exclusivamente nacional, excepto en el caso de las microempresas. En efecto, al analizar la totalidad de empresas entre aquellas de propiedad extranjera un 37,4 % capacitó a sus trabajadores, cifra 22,1 p.p. mayor que el conjunto de comparación. Entre las grandes tal brecha se reduce a 15,4 p.p., entre las medianas a 6,7 p.p. y en las pequeñas a 5,3 p.p. Mientras que en las microempresas la diferencia se revierte, alcanzando una magnitud de 3,9 p.p.

Figura 14: Distribución de empresas que capacitaron a sus trabajadores en 2017 (por participación extranjera en la propiedad y tamaño)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

6.3.2. Capacitación y Participación de Extranjeros en la Propiedad por Sector Económico

Del mismo modo, en el gráfico 15 se presenta la diferencia en la proporción de empresas que capacitaron a sus trabajadores durante 2017 de acuerdo a la participación en la propiedad por parte de extranjeros y rama de actividad, reiterándose el predominio de las empresas que tienen propiedad extranjera en la materia. Siendo especialmente relevante la diferencia en los sectores Actividades de Servicios (74,3 % versus 19,1 %), Industrias Manufactureras (58,1 % versus 18 %) y Actividades Financieras y de Seguros (86,9 % versus 50,5 %). El único sector donde tal relación se invierte es en Actividades de Alojamiento y Servicios de Comidas (11 % versus 19 %).

Figura 15: Distribución de empresas que capacitaron a sus trabajadores en 2017 (por participación extranjera en la propiedad y sector)



Fuente: Elaboración propia en base a la ELE-5.

7. Conclusiones

Ciertamente los trabajadores conforman una piedra angular en las empresas y la economía, motivo por el cual monitorear la evolución de la estructura laboral adquiere vital importancia. El presente boletín presenta un retrato de parte de su realidad en 2017. Respecto al dinamismo del mercado laboral se observa que poco más de un 30 % de las empresas contrató nuevos trabajadores durante el período de referencia, no obstante el 54,9 % de ellos enfrentó dificultades para lograrlo, reflejo de fricciones al interior del mismo. Dentro de los tipos de dificultades detectadas adquirió especial relevancia la escasez de mano de obra en el sector, siendo señalado por el 31,5 % de las empresas. Los sectores donde tal registro fue más relevante fueron Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca (56,4 %), Transportes y Almacenamiento (38,4 %) y Construcción (35,8 %).

Por su parte, se observa que las prácticas de flexibilidad laboral no han penetrado fuertemente en las empresas en Chile, de forma que sólo el 38,5 % tenía implementada alguna de las prácticas indagadas. Destaca principalmente el uso de hora extras compensadas (10,9 % de las empresas) mientras que aún la presencia de teletrabajo (4,7 %) en las empresas es relativamente escasa en el país.

Finalmente, destaca la positiva relación entre el porcentaje de empresas que capacita a sus trabajadores y la participación de extranjeros en su propiedad. Así, si bien sólo el 15,7 % de las empresas reporta haber capacitado a sus trabajadores, tal cifra alcanza 37,4 % en el caso de aquellas donde hay participación de extranjeros en la propiedad, muy por sobre el 15,3 % entre aquellas que sólo están en manos nacionales.

8. Nota Técnica

La población objetivo de la ELE-5 está constituida por las empresas formales que contaban con iniciación de actividades en el Servicio de Impuestos Internos (SII), que desarrollaron una actividad económica dentro de los límites geográficos del país y que durante el año contable 2016 registraron ventas anuales por sobre las 800 UF³.

Aspectos metodológicos correspondientes a la ELE-5:

- 1. Cobertura geográfica:** Nacional.
- 2. Cobertura temática:** Actividades o agrupación de actividades, seleccionadas para la realización del estudio, definidas en base a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme de Naciones Unidas (CIIU Rev. 4), en su adaptación nacional (CIIU.CL 2012).
- 3. Unidad de muestreo:** Empresa formal que desarrolla su actividad productiva dentro del territorio nacional y que es clasificada en alguno de los sectores económicos en estudio.
- 4. Población objetivo:** Empresas formales que cuentan con iniciación de actividades en el Servicio de Impuestos Internos (SII), que desarrollan alguna actividad económica en el ámbito productivo, comercial o de servicios, según la Clasificación Internacional Industrial Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU4.CL 2012), dentro de los límites geográficos del país, y que durante el año contable 2016 alcanzaron ventas anuales desde 800,01 UF según el Formulario N°29 (Declaración Mensual de IVA del SII). Este último requisito se flexibiliza para las microempresas pertenecientes al panel fijo, disminuyendo su límite de inclusión a 500 UF.
- 5. Marco muestral:** Se conforma a partir del Directorio Nacional de Empresas (DNE) año contable 2016, que contiene información de las empresas formales que desarrollan sus actividades económicas en los sectores en estudio, así como la venta anual en UF declarada en el Formulario N°29 (declaración mensual de IVA) del SII. Dadas las características de la encuesta, es necesario trabajar con dos marcos muestrales, a saber:
 - a) Marco transversal (unidades presentes en DNE 2016)
 - b) Marco longitudinal (unidades presentes en el marco muestral de ELE-4 y en DNE 2016)
- 6. Estratificación:** Según sección de actividad económica, tamaño según ventas y tramo.
- 7. Tamaño muestral:** 6.480 empresas.
- 8. Niveles de estimación:**
 - 8.1. Transversal:**
 - Nacional
 - Sección de actividad económica
 - Tamaño de empresa
 - Sección de actividad económica y tamaño de empresa

³En el caso de las microempresas que conforman el panel fijo el límite de inclusión se redujo a 500 UF.

8.2. Longitudinal:

Nacional

Sección de actividad económica

Tamaño de empresa

9. Formato: No presencial. Envío de formularios de forma física y electrónica a las empresas.

10. Institución a cargo: El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) es el encargado del diseño muestral y levantamiento de la información.

Jefe División

Rodrigo Krell

rkrell@economia.cl**Asesores**

Carolina Calvo

ccalvo@economia.cl

Miguel Jara

mjara@economia.cl

Eduardo Jiménez

ejimenez@economia.cl

Camila Jofré

cjofre@economia.cl

Sandra Peralta

speralaa@economia.cl

Tomás Schuster

tschuster@economia.cl