



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales

Estudio

Establecimiento de la Periodicidad de la Capacitación

Informe Final

Santiago, enero de 2007

Director de Estudio

Edmundo López H.

Coordinadora de Estudio

Teresita Fuentealba A.

Investigadores

Carolina Grez C.
Claudia Mendoza C.
Felix Arredondo A.

Experto Estadístico

Juan Jiménez

Asesoría

Rodrigo Figueroa

INDICE

I	PRESENTACIÓN.....	4
II	APROXIMACIONES TEÓRICAS AL TEMA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL.....	7
1	Introducción.....	7
2	Inicios de la capacitación laboral en Chile.....	8
3	Creación del actual Sistema Nacional de Capacitación.....	10
4	Instrumentos para la capacitación laboral, una aproximación al funcionamiento del sistema.....	13
5	Mercado del trabajo y capacitación.....	16
6	Posibilidades de acceso a la capacitación.....	21
7	Desarrollo de la calificación y de los sistemas de capacitación en el contexto internacional.....	26
8	Enfoque de competencias laborales.....	30
9	Perfiles de los capacitados.....	36
III	APROXIMACIONES METODOLÓGICAS.....	38
1	Procesamiento de las bases de datos.....	38
2	Operaciones realizadas para el cálculo de la periodicidad.....	40
3	Definición operacional de las variables.....	43
4	Lectura de tablas de los análisis de periodicidad.....	45
IV	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	47
1	Periodicidad en beneficiarios de Programas Sociales de SENCE.....	47
2	Periodicidad en beneficiarios de Franquicia Tributaria.....	55
3	Periodicidad en capacitaciones de MINEDUC.....	77
4	Análisis comparativo.....	83
5	Perfiles de la periodicidad de la capacitación.....	86
V	CONCLUSIONES.....	139
VI	ANEXOS.....	142
VII	BIBLIOGRAFÍA.....	144

I PRESENTACIÓN

En las últimas décadas se han generado enormes cambios a nivel mundial, principalmente en cuanto al desarrollo de tecnologías, lo cual ha contribuido al avance de un acelerado proceso de globalización, que conlleva transformaciones a nivel económico y social, las cuales se ven reflejadas en el mercado del trabajo.

El mencionado desarrollo tecnológico, la globalización de los mercados y los cambios que estos han generado en la organización de la producción, han instaurado un nuevo escenario para el mercado laboral, el cual se caracteriza por presentar una gran movilidad, nuevas formas de contratación, un aumento del trabajo independiente¹ y una creciente necesidad de adecuación de las habilidades que prontamente quedan obsoletas.

Es en este contexto que la capacitación laboral adquiere una enorme importancia y se presenta como un elemento de relevancia ante el continuo cambio, en que se hace imperioso el desarrollo permanente de nuevas calificaciones, que permitan adaptarse a las nuevas necesidades del trabajo.

Es así como, la inversión en capital humano constituye hoy en día una decisión de suma importancia, puesto que posibilita el desarrollo personal, además de contribuir enormemente en el aumento de productividad. Es así como los países que más han invertido en capacitar a su población, han visto los resultados de ello reflejados en mayores crecimientos en su productividad y en sus niveles de desarrollo.

La capacitación laboral pretende generar la adquisición de conocimientos y competencias que se hacen necesarias para obtener, generar o mantener un trabajo digno y para lograr mayores niveles de competitividad, los cuales hoy en día son determinantes en el crecimiento, el empleo y los salarios.

En el caso de nuestro país, la capacitación laboral a través de recursos públicos, dirigida por SENCE, funda sus objetivos en la idea de promover la pertinencia, transparencia y calidad del mercado de la capacitación, fomentando la capacitación en competencias laborales, para de

¹ En nuestro país llega al 24 % de la fuerza laboral, según datos del INE, para septiembre-noviembre de 2006.

este modo mejorar la empleabilidad de los trabajadores y aumentar la contribución del capital humano a los resultados de las empresas. En función de esto, a partir de 1997 se aprueba un Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo (Ley 19.518), a través del cual se pretende modificar y fortalecer el Sistema Nacional de Capacitación, incentivando la capacitación de todos los trabajadores, y en especial de aquellos que se encuentran en situación de mayor precariedad.

En el Artículo 10 del señalado estatuto se puede clarificar hacia donde apunta en nuestro país la capacitación: *“Se entenderá por capacitación el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía”.*

Las principales vías a través de las cuales se canaliza la capacitación laboral, desde SENCE, con recursos del sector público son la Franquicia Tributaria y el Fondo Nacional de Capacitación, FONCAP. La primera actúa como un subsidio a la demanda de capacitación, el cual si bien es un instrumento de fomento destinado a los trabajadores, se ejecuta por intermedio de la empresa, teniendo ésta enorme incidencia en el uso del recurso. Esta vía de capacitación es de las más utilizadas por las empresas, llegando el año 2005 a la cifra de 893.964 personas capacitadas, con una inversión entre los años 1977 a 2005 de M\$ 868.575, lo cual, claramente da cuenta de la relevancia que tiene la Franquicia como herramienta de capacitación laboral.

Los Programas Sociales, agrupados en FONCAP, en cambio, están orientados a sectores distintos de la fuerza laboral, centrándose principalmente en los sectores sociales de escasos recursos y con problemas de inserción laboral, para los cuales se busca mejorar las competencias laborales y facilitar así su acceso a un empleo de mejor calidad.

Observando la importancia que ha adquirido, principalmente en las últimas décadas, el tema de la capacitación, y la influencia que está ejerce sobre el mercado del trabajo y la productividad, es que se ha instalado el tema de la formación permanente, como una vía a través de la cual la fuerza laboral consigue las herramientas para adecuar sus competencias a los cambios que presenta el mercado. Es debido a esto que el estudio de la periodicidad de la

capacitación, entendida como el número de años que transcurre entre las capacitaciones de una persona, se constituye como una herramienta para poder visualizar hacia donde nos dirigimos en cuanto a la búsqueda de la formación permanente.

A través del presente estudio se establecerá la periodicidad de la capacitación en Chile, a través de recursos públicos, en el período que va desde 1998 hasta el año 2005, describiéndola en relación a variables referidas a las personas que acceden a la capacitación, a las empresas y a las áreas de capacitación de mayor presencia, llegando a desarrollar perfiles de los capacitados en función de su periodicidad. Esto se realizará a través del trabajo estadístico con bases de datos proporcionadas por SENCE, de los programas de Franquicia Tributaria, Programas Sociales y datos de capacitación del CPEIP, Centro de Perfeccionamiento, experimentación e Investigaciones Pedagógicas, del Ministerio de Educación (MINEDUC).

II APROXIMACIONES TEÓRICAS AL TEMA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL

1 *Introducción*

La capacitación laboral es uno de los temas más relevantes en el Chile actual. Progresivamente la fuerza de trabajo ha accedido a capacitaciones generadas tanto a partir de la iniciativa de las empresas, que buscan mejorar por esa vía su productividad, como por medio del Estado, siendo una preocupación creciente de trabajadores que ven en ella la posibilidad de mejorar sus condiciones de trabajo, tanto en términos de remuneraciones, como de calidad de las condiciones en las que se desarrolla esta actividad.

Algunos enfoques, sobre todo asociados a la teoría del capital humano, plantean que la formación e inversión en los recursos humanos de un país es una de las estrategias más relevantes para asumir la competitividad de las empresas en los mercados internacionales. En este sentido, se puede ver la capacitación principal y centralmente asociada al aumento de la productividad del trabajo en la empresa, mejorando con ello las condiciones para incorporarse exitosamente en mercados liberalizados y competitivos. Sin embargo, Desde otro punto de vista, se puede ver la capacitación como una forma de mitigar y aminorar los riesgos asociados a la precarización de la vida socioeconómica a la que están expuestos una gran parte de los chilenos, a partir de nuevas formas de riesgo y exclusión social. Esto nos sitúa ante dos perspectivas diferentes de observar la capacitación, las cuales, si bien no necesariamente son contradictorias, ponen el acento en problemas distintos, planteándose así la paradoja entre crecimiento o igualdad, objetivos que no siempre van de la mano o son fáciles de articular.

A lo largo del presente marco teórico, se dará a conocer el funcionamiento del sistema de capacitación laboral en Chile y sus principales transformaciones, relacionándolo con las características del mercado del trabajo y la vida socioeconómica de los chilenos, a fin de desarrollar una perspectiva que vaya más allá del ámbito puramente economicista.

Se realizará una aproximación a las formas de acceso a la capacitación, en relación a la posición que posean las personas en la estructura productiva, refiriéndonos para ello a los dos

canales principales de capacitación laboral existentes en nuestro país, que son la Franquicia Tributaria y los Programas Sociales de capacitación.

También se examinarán algunos de los elementos presentes en la discusión en torno a la calificación de la fuerza de trabajo en los países desarrollados, y las distintas formas como se aplican los fondos públicos en sistemas de capacitación laboral.

El tema de las competencias laborales y la formación permanente, será también un ámbito importante de analizar, en tanto enfoque emergente, para comprender la capacitación laboral; para finalizar con un acercamiento a la caracterización de las personas que acceden a capacitación laboral, definiendo perfiles en base a la información teórica analizada.

2 *Inicios de la capacitación laboral en Chile*

Los antecedentes de la capacitación en Chile se remontan a principios de nuestra historia como país independiente², pudiendo señalarse algunos hitos relevantes como la creación del Instituto Nacional (1810), la creación de la Escuela de Artes y Oficios (1949), o la creación de la Universidad Técnica del Estado (1950), los que inciden de manera importante en la formación de trabajadores con habilidades, actitudes y conocimientos que les permitan desenvolverse en el mercado del trabajo e insertarse en la lógica de innovación tecnológica y organizacional de las empresas, tanto del sector público como privado.

A medida que avanzan los años, el Estado va adquiriendo conciencia de la necesidad e importancia de la capacitación laboral para aumentar la productividad de los trabajadores y la competitividad de las empresas, en el contexto de la estrategia desarrollista, que tenía como eje central la sustitución de importaciones, y al Estado como institución de coordinación central de la sociedad. Es así como se realizan los primeros esfuerzos orientados a fomentar la capacitación laboral, a partir del Servicio de Cooperación Técnica SERCOTEC dependiente de la CORFO, y su Departamento de Formación Profesional.

Los niveles de escolaridad de los adultos eran muy bajos y por lo tanto, la necesidad de articular acciones tendientes a elevar los niveles de formación se hacían evidentes. De

² Aunque existen antecedentes durante fines de la Colonia, como es la fundación de la Real Academia San Luis en 1797, que tenía como fin educar jóvenes en el nuevo ideario científico de la Ilustración y fue la primera institución nacional que impartió disciplinas técnicas, a través de las cátedras de matemática y dibujo.

acuerdo a datos censales, en la década de los 60' del siglo XX, el 60% de la fuerza laboral, tenía menos de 5 años de escolaridad.

Todos estos esfuerzos dan lugar a la creación incipiente de un sistema centralizado para la capacitación de los trabajadores: el INACAP, dependiente de la CORFO, que tiene por objeto elevar la capacidad técnica de los trabajadores de la industria de Chile: *“proporcionar a los trabajadores los medios y condiciones para su capacitación técnica y promoción profesional, en el marco de los planes de desarrollo económico y social del Gobierno, y de los programas de las empresas destinados a aumentar su productividad”*³. Con este fin comienza la creación de múltiples Centros de Capacitación a lo largo del país⁴. Las acciones de capacitación se dirigirán principalmente a desertores del sistema formal de enseñanza y a trabajadores con nula o baja calificación, además de capacitar a personal de nivel medio y ofrecer carreras de grado técnico.

Se generan también instituciones públicas que realizan distintas modalidades de capacitación laboral, y programas sectorizados. Entre ellas cabe destacar la Corporación de la Reforma Agraria (CORA), el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), el Instituto de Capacitación en Reforma Agraria (ICIRA), Servicio Nacional del Empleo (SENDE), Instituto Laboral y de Desarrollo Social (ILADES), Fondo de Educación y Extensión Sindical. La ENA (Escuela Nacional de Adiestramiento) en tanto, se encarga de la capacitación de los empleados públicos.

Este sistema será caracterizado como un **subsidio a la oferta de capacitación**, puesto que financia con fondos públicos la oferta gratuita de capacitación hacia los trabajadores. El Estado entonces, es el ejecutor directo de las acciones de capacitación en un esquema centralizado y tripartito⁵. El INACAP contaba con participación en el directorio de representantes del Estado, por medio de CORFO y SERCOTEC, participando también representantes del Ministerio de Educación y del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, un

³ Artículo 3º. Estatutos Instituto Nacional de Capacitación. Citado en **Participación en la capacitación en Chile**. Pazos, Nils. Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 11. Montevideo: CINTERFOR, 2004.

⁴ En este periodo el INACAP contó con diversos apoyos de instituciones extranjeras para el fortalecimiento de su labor y llegó a contar con 32 centros de capacitación a lo largo del país.

⁵ Valga aclarar que este Instituto de Capacitación tuvo la forma de una corporación privada, y fue creado como filial de la Corporación de Fomento de la Producción, CORFO, con la participación del Servicio de Cooperación Técnica, SERCOTEC.

representante de la Confederación de la producción y el Comercio y dos representantes del sector laboral⁶.

En este periodo, el Estado es concebido como el principal promotor de las transformaciones sociales y económicas, en función de un desarrollo nacional no exento de tensiones, que incluía un amplio abanico de reformas en el ámbito productivo y social. Es en este contexto que se desarrollo el *sistema nacional de capacitación laboral* y fue progresivamente adquiriendo importancia por medio de la cooperación internacional.

3 Creación del actual Sistema Nacional de Capacitación.

Durante el régimen militar, más específicamente en 1976, se promulga el “Estatuto de Capacitación y Empleo”, traspasándose la responsabilidad gerencial y administrativa del INACAP y de 70 liceos Industriales hacia la Confederación de la Producción y el Comercio, creándose además el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE; se suprime el Instituto Laboral y de Desarrollo Social (ILADES), el Servicio Nacional de Empleo (SENDE) y el Fondo de Educación y Extensión Sindical (FEES), los cuales habían tenido protagonismo en la expansión de un incipiente sistema de capacitación nacional. El DFL N° 1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado, del 19 de mayo de 1989, plantea que SENCE, es un organismo técnico del Estado y tiene como objetivo “promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos”. También plantea que “las actividades de capacitación ocupacional serán de responsabilidad de las empresas”, siendo libres de decidir cómo, cuándo y a quién capacitar, quedándole al Estado la responsabilidad de diseñar, supervisar y financiar el sistema, buscando incentivar y subvencionar la demanda de capacitación laboral de los trabajadores a través de la empresa.

El diseño estratégico del sistema queda entonces fijado en sus horizontes: “el Sistema Nacional de Capacitación está estructurado con arreglo a una lógica mixta: estatismo en la

⁶ **Participación en la capacitación en Chile.** Pazos, Nils. Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 11. Montevideo: CINTERFOR, 2004. Pág. 24.

responsabilidad y el financiamiento, libremercado en la iniciativa y la ejecución”⁷. Esta transformación es una más dentro de la gran transformación de nuestra sociedad, que la estructurará como una sociedad de mercado.

Respecto del funcionamiento de la Franquicia Tributaria, el mencionado Estatuto plantea que “los contribuyentes de la 1ª Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta (...), podrán descontar del monto a pagar de dicho impuesto los gastos efectuados para el financiamiento de programas de capacitación ocupacional de sus trabajadores. Por este concepto podrán descontar, en el año, la suma máxima equivalente al 1% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso”⁸.

El sistema será caracterizado como un **subsidio a la demanda** (empresarial) de capacitación laboral, puesto que financia con fondos públicos la demanda privada de capacitación a través de la franquicia. El Estado ya no participará en forma directa en las acciones de capacitación, sino que financiará y regulará un sistema descentralizado en donde las empresas, toman las decisiones sobre el desarrollo de sus recursos humanos. Con esto se crea un mercado de la capacitación en donde el rol subsidiario del Estado quedará graficado en la autorización de los organismos que podrán ofrecer servicios de capacitación en el sistema (OTEC). Bajo la modalidad de concursos públicos, también se podrá contratar a organismos privados para la oferta de servicios directos de capacitación dirigidos a los trabajadores menos integrados: desempleados, microempresarios, independientes de baja calificación, etc.

En 1997, después de ocho años de iniciado el proceso de democratización política, se promulga la ley N° 19.518, que introduce importantes modificaciones al sistema de capacitación, manteniendo sus bases fundamentales y diseño estratégico. Se busca promover la participación de los trabajadores sobre planes y programas de capacitación al interior de las empresas por medio de la constitución de Comités Bipartitos de Capacitación, a través de un incremento del 20% del monto imputable a las acciones de capacitación si esta fue acordada en dicho espacio. Además se ajustaron aspectos de la Franquicia Tributaria para mejorar la focalización en empresas y trabajadores de menores recursos. Destaca a este respecto la escala de acceso a la franquicia, según las remuneraciones del trabajador:

⁷ Salazar V, Gabriel. Fondo público y trasfondo histórico de la capacitación e innovación tecnológica en Chile: la perspectiva de los actores (1976-1997). *Revista Proposiciones* (N° 32): 261-296, 2001.

⁸ Vergara R., Hugo y Gesswein N. Werner. Recuento Cronológico del Papel del Estado en el Sistema de Capacitación en Chile. Estudios SENCE, 2005.

“Si la renta del trabajador es inferior a 25 UTM puede imputarse el 100% del costo de la capacitación. Si la renta fluctúa entre 25 y 50 UTM, el 50% del costo y si la renta es superior a 50 UTM, el 15 % de ese costo”⁹

Es decir, a agosto de 2006 estamos hablando de que los trabajadores que ganan menos de \$801.000 pueden acceder a capacitaciones financiadas completamente por la franquicia, en cambio quienes reciben una renta mensual entre \$801.000 y \$1.602.000 pueden imputar a la franquicia hasta la mitad del costo de la capacitación, y por último los trabajadores con una renta superior a \$1.602.000, sólo podrán financiar el 15% del costo de la capacitación con fondos imputables a la franquicia. Además se incluye la capacitación vía franquicia pre y post-contrato de trabajo, lo que permitiría ampliar la cobertura potencial de la capacitación.

Otra transformación importante es la creación del FONCAP (Fondo Nacional de Capacitación), para financiar acciones de capacitación de los sectores de mayor vulnerabilidad laboral como son los trabajadores cesantes, los que buscan empleos por primera vez, trabajadores de baja calificación laboral, jóvenes de escasos recursos, mujeres jefas de hogar, así como posibilitar la reconversión laboral. También permite el subsidio directo a trabajadores de la micro, pequeña y mediana empresa, en la medida en que sus ventas no sean mayores a las 13.000 UTM anuales.

El año 2004 nuevamente se ajustaron aspectos de la Franquicia Tributaria, integrándose nuevas modificaciones tendientes a mejorar la focalización de los recursos en unidades productivas menores:

“Las empresas cuyo 1 % de la planilla anual de remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso sea inferior a 9 UTM podrán deducir hasta este valor en el año, siempre que tengan una planilla de remuneración anual de a lo menos 45 UTM y hayan pagado las cotizaciones previsionales correspondientes a esas planillas. Los contribuyentes que tengan una planilla anual de remuneraciones menor a 45 y mayor a 35 UTM y hayan pagado las cotizaciones previsionales correspondientes a esas planillas, podrán deducir hasta 7 UTM en el año. Los contribuyentes cuya planilla anual

⁹ En Recuento Cronológico del Papel del Estado en el Sistema de Capacitación en Chile. Pág. 10

de remuneraciones sea inferior a 35 UTM sólo podrán acceder al subsidio directo financiado por el FONCAP¹⁰.

En el caso específico del FONCAP, podrán acceder las empresas que tengan una planilla de remuneraciones inferior a 45 UTM. Siendo el único medio posible para empresas cuya planilla de remuneraciones anual sea inferior a 35 UTM. Con ello se busca que las empresas de menor tamaño, tengan mayores posibilidades de acceder a la capacitación de sus recursos humanos.

4 Instrumentos para la capacitación laboral, una aproximación al funcionamiento del sistema.

Desde su creación, SENCE cuenta con dos instrumentos centrales para promover la capacitación laboral. Como se apreció en el apartado anterior, a lo largo de su existencia ha experimentado distintos ajustes y transformaciones, sin embargo la lógica es la misma. Los instrumentos para la capacitación que contempla son el sistema de Capacitación en la empresa vía Franquicia Tributaria y los Programas Sociales del Estado, que desde el año 1997 toman la forma de Fondo Nacional de Capacitación FONCAP. Estos dos componentes son los que configuran el actual sistema nacional de capacitación que articula SENCE.

Como decíamos, la Franquicia Tributaria es un incentivo a las empresas tributantes en la primera categoría de la Ley de Impuesto a la Renta, que invierten en capacitación de sus recursos humanos. Este es el programa que ha concentrado anualmente la mayor cantidad de trabajadores capacitados desde el año 1977, en el que se capacitaron 22.640 trabajadores por parte de empresas que hicieron uso de la franquicia, multiplicándose progresivamente a través del tiempo hasta llegar a la suma de 893.964 trabajadores capacitados el 2005 por esta vía¹¹. Sin embargo, hay que tener en cuenta que, en especial en la gran empresa, existe una cantidad importante de capacitaciones que no están sujetas a Franquicia Tributaria, siendo capacitaciones que se realizan de manera privada: “existe una capacitación franquiciada y otra

¹⁰ En Recuento Cronológico del Papel del Estado en el Sistema de Capacitación en Chile. Pág. 17

¹¹ Estas cifras corresponden a la cantidad de personas que han participado por curso de capacitación, es decir, al número total de capacitados (contabilizando dos veces si la persona asistió a dos cursos.), lo que no muestra si se capacitan una o muchas veces.

estimada de igual volumen y que no está afecta a la franquicia”¹². Estas capacitaciones se realizarían en el extranjero, o por medio de la compra de tecnología que viene en paquete, con asistencia técnica y capacitación para operarla. Según Salazar “La perspectiva histórica revela, por su lado, que la centenaria opción empresarial por comprar e importar la tecnología en el extranjero en lugar de incentivar su producción interna ha incidido e incide decisivamente en los procesos domésticos de innovación tecnológica y capacitación laboral”¹³.

Siguiendo a Salazar, para el año 1997 se estimaba que el sistema de Franquicia Tributaria tenía una capacidad ociosa importante, es decir, que la discrecionalidad de la decisión de capacitar depositada en el empresariado, generaba una sub utilización de las posibilidades totales del sistema. Por otra parte, María Etienne realiza una afirmación similar: “en la capacitación acogida a Franquicia, se puede observar un desarrollo sostenido en las grandes empresas y, en general, un número más bien discreto de empresas chilenas que están realizando esfuerzos importantes en capacitación y desarrollo de recursos humanos”¹⁴. En relación a esto, algunos estudios han planteado el factor cultural tanto de los empresarios como de los trabajadores en América Latina, así como la incorporación parcial de nuevas formas de organización de la producción, como los elementos fundamentales para entender el porqué de esta baja valoración de la capacitación laboral¹⁵.

Desde el punto de vista de los trabajadores, la capacitación es una de las formas más importantes para el incremento de su stock de “capital humano” en función de mejorar las posibilidades de emplearse, o los ingresos por medio de un aumento de la productividad dentro de la empresa.

Sin embargo, para las empresas, el objetivo de aumentar la productividad, y por esa vía aumentar las tasas de ganancia, se puede realizar básicamente mediante tres procesos: 1) capacitación laboral, 2) innovación tecnológica o 3) reestructuración de la organización del trabajo, en función de la adaptabilidad y flexibilidad ante la incertidumbre y el riesgo de los mercados. Por cierto, se puede aumentar la productividad por una combinación de todos o

¹² Etienne I. María. Hacia una Educación Permanente. Serie Desarrollo Productivo 131, CEPAL, Septiembre 2002. Pág. 24

¹³ Salazar V, Gabriel. Fondo público y trasfondo histórico de la capacitación e innovación tecnológica en Chile: la perspectiva de los actores (1976-1997). Revista Proposiciones (Nº 32): 261-296, 2001

¹⁴ Etienne I. María. Hacia una Educación Permanente. Serie Desarrollo Productivo 131, CEPAL, Septiembre 2002. Pág. 24.

¹⁵ Burnett, Denis. Factores culturales en la formación y capacitación profesional. En Revista de Sociología, Nº 14, 2000.

algunos de estos elementos. En la medida en que el “emprendedor” se ha transformado en el protagonista central de la trama de la modernización neoliberal, corresponde a él, en tanto que “*self made man*”, decidir la mejor combinación de elementos para asumir los riesgos, de modo de aumentar la productividad ya sea por medio de capital fijo (tecnología), capital variable (capacitación del factor trabajo), o por medio de la externalización de riesgos y costos, descentralizando partes del proceso de producción (organización del trabajo).

En el actual esquema estas medidas, en tanto decisiones de inversión, son de exclusiva responsabilidad del empresario. Por ello se argumenta, desde la visión predominante en términos económicos, que el Estado debe estimular, por medio de la Franquicia Tributaria, a las empresas para que elijan la primera alternativa, es decir, la capacitación laboral, que es la que beneficia más a los trabajadores en tanto permite la acumulación de conocimientos, y la adquisición de habilidades¹⁶. Sin embargo, si la empresa decide capacitar finalmente a sus trabajadores, queda pendiente el tema de si esta capacitación será genérica o específica y por lo tanto si beneficiará en mayor medida al trabajador capacitado o a la empresa. Este tema, como veremos más adelante, no es un elemento menor.

¹⁶ Evaluación Económica de la Franquicia Tributaria para la Capacitación, Geo-Consultores, Ministerio de Economía-SENCE. 1999. Sin datos de edición.

5 Mercado del trabajo y capacitación.

Para entender la capacitación es necesario aproximarnos a la actual configuración del mercado del trabajo. Si la Franquicia Tributaria es un subsidio que tiene como principales beneficiarios a los trabajadores, en la medida que aumenta su “stock” de capital humano y mejora las posibilidades de su desempeño en el mercado del trabajo, junto con mejorar la competitividad general del país, deberíamos comprender como se estructura el mercado en función de evaluar el rol que tiene la capacitación laboral en este contexto.

Mirar el mercado del trabajo actual en Chile implica remitirse a las transformaciones profundas que se han generado en la estructura productiva, a partir de la gran transformación llevada adelante por el llamado proceso de ajuste estructural.

El ajuste estructural, en tanto indicador del triunfo de las ideas y la práctica neoliberal, fijó nuevas coordenadas para los actores de la vida económica del país, incorporando la incertidumbre y el riesgo en las nuevas configuraciones de expectativas de los actores económicos. Las oportunidades que abre la incorporación de la economía nacional al mercado mundial son aprovechadas, en tanto la flexibilidad como la capacidad de adaptación son incorporadas en la gestión del riesgo que realizan los actores, en el cálculo de la incertidumbre. Dicho de otro modo, la incertidumbre de los mercados, es integrada en las estrategias empresariales, por medio de la gestión del riesgo, entendiendo éste como un daño o beneficio potencial dentro de un escenario multifactorial e indeterminado.

Este proceso se genera a partir de dos hechos fundamentales de las transformaciones recientes, a saber, el establecimiento del mercado como mecanismo central de coordinación social, dejando al Estado un papel subsidiario o secundario, y, por otra parte, los procesos de individualización, que integran la incertidumbre, a partir de una configuración social que erige el esfuerzo individual, las capacidades y habilidades personales, como rango de medida del éxito de la inserción al mundo del trabajo y con ello, de la integración social¹⁷.

Podemos catalogar a nuestra sociedad como una sociedad de mercado, en tanto que el mecanismo de coordinación central de las relaciones sociales ya no es el Estado, como lo fue

¹⁷ Figueroa, Rodrigo. “Desempleo y Precariedad en la Sociedad de Mercado”. PREDES-RILL, Santiago 2002.

en el periodo conocido en Chile como el desarrollismo, si no que el mercado, puesto que, permitiría la forma más eficiente de asignar y distribuir los recursos en función de la reproducción de la sociedad, además de ser un espacio de coordinación de intereses individuales diversos, y un espacio de coordinación de funciones especializadas. Se afirma que éste es un orden espontáneo, y que en la medida en que es perturbado por rigideces institucionales pierde eficiencia (sindicatos fuertes, intervención gubernamental en relaciones laborales, fijación de salarios mínimos, entre otros). Sin embargo, esta afirmación en torno al equilibrio natural del mercado, se ha visto permanentemente cuestionada por posiciones que plantean que hay áreas que el libre mercado no puede solucionar, y que finalmente éste distribuye tanto los beneficios del desarrollo como los riesgos de manera inequitativa, generando efectos no buscados.

A pesar de que la investigación económica reciente no avala estas afirmaciones en torno a la espontaneidad del equilibrio del mercado, y las rigideces institucionales que lo perturban, la creencia en la ideología neoliberal de importantes sectores sociales, sobre todo empresariales, con importantes grados de incidencia en el circuito extrainstitucional del poder, hacen que ellas tengan efectos concretos en la estructuración de la sociedad en general y en las relaciones laborales en particular. Desde esta óptica se entiende que el orden social, por lo tanto, se produce en la agregación de voluntades individuales ocultándose el hecho de la distribución desigual de los riesgos y beneficios del crecimiento económico.

En los mercados globalizados, en donde predominan los flujos financieros, principalmente en su variante especulativa, se ha venido dando un proceso de fragmentación de los mercados del trabajo y de la estructura de calificaciones, asociado a la difusión de nuevas formas de organización del proceso productivo y la incorporación de un incesante cambio tecnológico asociado a la gestión del conocimiento y la información, así como a la crisis del Estado de Bienestar en el centro de la economía global, y del Estado Desarrollista en la periferia latinoamericana.

Manuel Castells, analizando el trabajo en red de la nueva economía mundial, también da cuenta de esta dualización del mercado. Plantea que cada vez más, estas redes tienen un núcleo de trabajo estable, y una amplia periferia de trabajo inestable que se conecta y desconecta según lo van necesitando los flujos de producción. Esto generaría unos pocos puestos de trabajos estables, bien pagados, de alto prestigio social, y una gran cantidad de

empleos precarios y de baja calidad, no integrados en la nueva economía¹⁸. La OIT también ha ilustrado este hecho con el análisis de la exclusión social en los mercados del trabajo en América Latina¹⁹.

En el centro de la discusión en torno a las transformaciones del mundo del trabajo está la idea de la flexibilidad. La flexibilidad remite la adaptabilidad de los modos de organización del trabajo a los requerimientos de la inserción en economías globales liberalizadas, donde el eje estructurante es la competencia. Esta adaptabilidad se realizaría a través de la fragmentación del proceso productivo, externalizando partes del proceso, en general en unidades productivas menores, como pequeñas empresas, hasta formas de trabajo a domicilio. La flexibilidad de la empresa, se traslada al mercado del trabajo, presentándose como flexibilidad de formas, tiempos de contratos, y en materia de remuneraciones, lo que se entiende como flexibilidad cuantitativa, así como flexibilidad en las funciones que se cumplen en el puesto de trabajo, la capacidad de innovación y la multifuncionalidad, entendido como flexibilidad cualitativa. Ahora bien, también es posible entender la flexibilidad en una dimensión mucho más general, o cultural, como la aceptación de que es necesaria e ineludible la adaptación a condiciones en permanente transformación.

La contracara de este proceso de modernización neoliberal y de transformaciones profundas, ha sido el proceso de individualización, que remite al hecho de la responsabilización individual del desempeño de los agentes, tanto en el mercado del trabajo, como en las decisiones de cómo insertarse en las redes de seguridad social. El establecimiento del mercado como mecanismo central de coordinación e integración social, ha traído consigo la posibilidad incierta y riesgosa de que los trabajadores experimenten la exclusión social provocada por los procesos de modernización. El principio estructurante de la competencia, ayuda a conformar a nivel subjetivo, la idea de que la responsabilidad respecto del éxito o el fracaso de los agentes, tiene que ver casi de manera exclusiva con su esfuerzo y sus capacidades desplegadas en el mercado de manera individual, de manera que se diluyen las solidaridades colectivas y las responsabilidades sociales. La movilidad social, por lo tanto, depende más del desempeño individual en la gestión de las oportunidades, que de un esfuerzo de promoción global de Estado: *“si antes un trabajador no manual, podía cifrar sus esperanzas en “hacer carrera” y uno manual confiaba que el futuro de sus hijos sería mejor que el propio, ahora ambos tienen*

¹⁸ Castells, Manuel. Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa. En Revista la Factoría N° 7, octubre 1998.

¹⁹ En **“La Exclusión en el Mercado del Trabajo: el caso del MERCOSUR y Chile”**. OIT-Fundación Ford, 1999.

que buscar y aun fabricar permanentemente sus oportunidades de ascenso social en un contexto donde las decisiones personales adquieren cada vez mayor peso²⁰. Con este proceso, la integración funcional de los agentes económicos en el espacio del mercado, no está resolviendo los problemas de integración social. Ésta puede ser vista como un proceso mediante el cual los agentes son y se sienten, material y simbólicamente, parte de la reproducción de la sociedad, y por lo tanto, con derechos de ciudadanía plena, que en el caso del mundo del trabajo significa acceso al empleo y a un salario digno (trabajo decente según la OIT), acceso a las instituciones de seguridad social (previsión y salud) y acceso a la capacitación laboral²¹.

En las sociedades del capitalismo periférico entonces, conviven diversas formas de precariedad de la vida económica, tales como formas de subempleo flexible, formas de sobre empleo (largas jornadas de trabajo), inestabilidad en las trayectorias laborales que incluyen la posibilidad de desempleo, exclusión social en términos de acceso al empleo, entre otras formas de precarización de la vida de las personas en relación al mundo del trabajo. Las distintas categorías sociales están expuestas a menores o mayores factores de riesgo respecto de la precariedad de su inserción en el mercado del trabajo, en función de múltiples variables, tales como su condición social, de género, el nivel educacional que posee, el tamaño de la empresa y área de actividad económica en que se desempeña, la edad, la categoría ocupacional, entre otras.

En el caso de los jóvenes se registra una mayor dificultad de acceso al empleo por la falta de experiencia laboral y formación. Sin embargo, muchas veces la formación no es suficiente: durante el año 2000 “entre las propias personas tituladas de los Centros de Formación Técnica, o en los Institutos profesionales, se producía una tasa de desempleo del 20.5%, es decir, poco más del promedio nacional”²² con lo que queda claro que la capacitación laboral y la formación profesional, no son el único factor relevante para aumentar la empleabilidad de las personas.

²⁰ La Integración Social de Los Jóvenes en Chile 1994-2003. individualización y estilos de vida de los jóvenes en la sociedad del riesgo. INJUV, Santiago 2004.

²¹ Op. Cit: “**La Exclusión**....”

²² Ruíz, Carlos. “**Sociedad y Orden Laboral. Acerca de la discusión del año que termina**”. En revista Análisis del Año 2001. Política, Economía y Sociedad. Departamento de sociología, Universidad de Chile. Santiago, enero del 2002. Págs. 29-45

En el otro extremo, las personas de mayor edad también tienen un mayor riesgo de sufrir desempleo, por su baja capacidad para asumir la reconversión de sus habilidades y competencias, para adecuarse a los requerimientos de nuevos puestos de trabajo en el contexto de la globalización. Esto se confirma en las mediciones acerca del impacto de las capacitaciones sobre el salario, las cuales muestran que el tramo etéreo en donde hay mayor impacto de la capacitación es entre los 26 y 35 años²³.

En el caso de las mujeres, su incorporación creciente en el mercado del trabajo también es un aspecto relevante de la discusión. El análisis de los datos de la encuesta CASEN mostró que cuando la vía de acceso a la capacitación es la empresa, dos de cada tres capacitaciones se realiza a hombres, por otro lado, cuando la capacitación se realiza por medio de subsidios directos, es decir, por medio de los programas sociales, la relación se invierte²⁴. Teniendo en cuenta que la capacitación realizada vía franquicia tributaria supera en términos cuantitativos, con creces a la realizada por medio de programas sociales, podemos afirmar la hipótesis de que las mujeres acceden a la capacitación menos que los hombres.

En el contexto anteriormente descrito es que la capacitación laboral tiene sentido como una forma de entregar herramientas, capacidades y habilidades hacia las personas, en tanto que son trabajadores o potenciales trabajadores, para que así reduzcan sus niveles de incertidumbre y logren mitigar grados de precariedad socioeconómica real o potencial.

Para enfrentar la incertidumbre y el riesgo de la precariedad socioeconómica presente a lo largo y ancho del mercado del trabajo, es necesario hacer más eficiente y eficaces las políticas de formación laboral de las personas. Potenciando sobre todo las iniciativas tendientes a reducir los riesgos de grupos expuestos a mayores grados de vulnerabilidad por su posición en la estructura del mercado laboral. En este sentido, los programas sociales del Estado, han mostrado una capacidad de innovación importante, promoviendo nuevos enfoques como la formación dual en el caso de Chile Joven o más recientemente el programa Chile Califica, que trabaja con el enfoque de competencias, entre muchos otros. Sin embargo, en comparación con la totalidad de las capacitaciones realizadas con fondos públicos, éstos aun resultan marginales.

²³ Calculado a partir de un estudio econométrico realizado en Evaluación Económica de la Franquicia Tributaria para la Capacitación, Geo-Consultores, Ministerio de Economía-SENCE. 1999. Sin datos de edición. Pág. 45.

²⁴ En Caracterización de Impacto de la Capacitación a partir de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica 2000-2003. SENCE Innovación & Desarrollo-Estudios. Guernica Consultores 2005. Pág. 13.

6 Posibilidades de acceso a la capacitación

Desde el punto de vista de las personas, la posibilidad de acceder a capacitación laboral está estrechamente relacionada con su posición en la estructura ocupacional. A continuación se muestra un cuadro que da cuenta de la relación entre el tamaño de la empresa²⁵, las ventas, la generación del empleo, el N° de empresas y la participación en exportaciones para el año 1997²⁶:

Cuadro N° 1: Características de la empresa según su tamaño

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Ventas	4,4%	12,4%	11,3%	71,9%
Empleo	38,7%	35,2%	12,5%	9,7%
N° de empresas	82,1%	15,0%	2,1%	0,9%
Exportaciones	1,3%	3,5%	95,0%	0,1%

Fuente: CORFO

Nota: para ventas, empresas y exportaciones la cifra corresponde a 1997; para Empleo a 1996.

Como se puede observar en el cuadro, la gran empresa emplea a un 9.7% de la fuerza de trabajo, mientras que participa del 71.9% de las ventas. En general, las nuevas tendencias sobre la organización del trabajo en el contexto de la inserción internacional han hecho que la gran empresa opte, en función de aumentar la competitividad y la productividad, por reestructuraciones productivas más que por capacitación sistemática y constante de todos sus trabajadores. Es más sencillo y eficiente externalizar partes del proceso de producción, para disminuir costos de operación y hacer de la empresa una unidad mucho más adaptable a las fluctuaciones de la demanda.

El mecanismo de la externalización de partes del proceso de producción por parte de las empresas queda graficada en la Encuesta Laboral 2004, realizada por el Departamento de

²⁵ Para el siguiente cuadro la clasificación del tamaño se realiza por el monto de las ventas anuales en UF: Micro Empresa hasta 2.400 UF, de 2.401 a 25.000 UF Pequeña Empresa, 25.001 a 50.000 UF Mediana Empresa y finalmente más de 50.000 UF Gran Empresa.

²⁶ En Álvarez, E., Roberto y Crespil T., Gustavo. **La Importancia Relativa De Las Pequeñas Y Medianas Empresas: Un Análisis De Sus Determinantes En La Industria Manufacturera.** *Cuad. econ.*, dic. 2001, vol.38, no.115, p.347-365.

Estudios de la Dirección del Trabajo, que muestra que una de cada dos empresas en Chile utiliza la subcontratación laboral.

En relación al tamaño de la empresa, la proporción de grandes empresas que subcontrata el año 2004 llega a 74,8% mientras que en la microempresa esta cifra llega a 38%. *“Estos datos reflejan la existencia de redes empresariales vinculadas por contrataciones de tal forma, que muchas empresas trabajan para otras empresas de mayor envergadura, sin salir al mercado con sus productos al consumidor final”*²⁷.

Se podría suponer que desde el punto de vista de la discrecionalidad de la decisión del empresario, entonces, los “beneficiarios” de la capacitación laboral deberían ser el grupo de trabajadores más integrados, con mayores niveles educacionales y con mayor probabilidad de contar con estabilidad laboral en la empresa, situación que aseguraría una verdadera inversión en productividad. Ya que parte del proceso de trabajo está externalizado, el problema de la productividad de esas unidades subcontratadas, la resolvería el mercado por medio de la competencia.

Al otro extremo de los propietarios, se encuentran las pequeñas y micro empresas, que tienen la oportunidad de acceder a la capacitación por medio de los Programas Sociales del Estado, como FONCAP. Éstas son las unidades de menor productividad y menor calificación en la composición de su fuerza de trabajo, por lo que las políticas deberían estar enfocadas mayormente a estos segmentos. Se ha afirmado que las pequeñas y microempresas son una reserva de productividad, puesto que si bien en términos de cantidad de unidades productivas, como de impacto sobre la utilización de la fuerza de trabajo son muy importantes, tienen una muy baja inserción en el mercado y una menor calificación de la fuerza laboral que utilizan²⁸.

Es relevante tener en cuenta que las pequeñas y microempresas realizaron alrededor del 16% de las ventas totales, mientras que empleaban a poco más del 70 % de las personas el año 1997. Por su débil y muchas veces precaria inserción en el mercado local, concentran el mayor riesgo de generar relaciones laborales precarias, empleos temporales y de baja calidad. Los pequeños y micro empresarios están mayoritariamente atrapados en el mercado interno, representando sólo un 4.7% de las exportaciones realizadas el año 1997.

²⁷ En Encuesta Laboral 2004. Informe de resultados. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Pág. 30 en adelante.

²⁸ En Temas Laborales N° 16, Departamento de Estudios de la Dirección de Trabajo. www.dt.gob.cl

Sin embargo, hasta ese año al menos, los trabajadores de estas empresas eran los que en menor medida accedían a las capacitaciones del sistema nacional de capacitación, situación que podría entenderse porque, en general, el desarrollo del recurso humano no es considerado de mayor importancia por los pequeños empresarios, prefiriendo inversiones en tecnología, sobre todo teniendo en cuenta algunas condiciones institucionales, como son la volatilidad de los puestos de trabajo y la falta de acceso a información de parte de los empresarios, entre otras.

Otro sector a considerar en cuanto al acceso a la capacitación son los desocupados (personas cesantes o que buscan trabajo por primera vez) y los inactivos con deseos de trabajar. Estos grupos tienen acceso a diferentes programas, tales como los planes de aprendizaje de jóvenes, capacitación de becas individuales, Chile Barrio, Programa Nacional de Becas, Programa de Formación en Oficios para jóvenes de escasos recursos y Chile Califica, los cuales presentan una orientación hacia la equidad, no obstante, tienen una cobertura menor. De las 953.246 personas que participaron en algún curso de capacitación en el año 2005, 893.964 lo hicieron por franquicia tributaria, es decir, sólo el 6.3% de las capacitaciones realizadas son por medio de los mecanismos de los llamados Programas Sociales.

El análisis de los resultados de la encuesta CASEN 2003, muestra igualmente que a medida que aumenta el nivel de instrucción, entendida como educación formal, aumentan las personas que declaran capacitación, señalándose que el 77,2% de los capacitados al 2003 ha completado la educación media o superior²⁹. El mismo estudio muestra la relación directa entre tamaño de empresa y cantidad de personas capacitadas, dando cuenta de que mientras el 41.8% de los empleados en grandes empresas declara haber recibido capacitación, en la mediana éste número sólo llega a un 28.5%, en la pequeña a un 20.9% y en la microempresa el número de personas capacitadas sólo llegará a un 8.7%.

Lo anteriormente expuesto, si bien puede interpretarse como un desequilibrio en desmedro de los menos capacitados, al concentrar las acciones de capacitación en los segmentos más integrados de la fuerza laboral, también puede ser interpretado como un hecho positivo, si se considera que la capacitación laboral no debería reemplazar, si no que *complementar*, los

²⁹ Caracterización de Impacto de la Capacitación a partir de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica 2000-2003. SENCE Innovación & Desarrollo-Estudios. Guernica Consultores 2005.

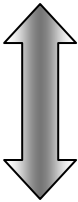
estudios de la educación formal, que son los encargados de entregar las habilidades básicas sobre las que se edifican conocimientos y destrezas específicas³⁰. Sin embargo, la excesiva concentración de la capacitación en los segmentos de la gran empresa, y trabajadores de mayor estabilidad y mejores condiciones de empleo, también muestra un desequilibrio en la distribución del sistema nacional de capacitación, sobretodo considerando que desde el año 2001 se permite financiar nivelación de estudios básicos y medios, con recursos de la franquicia.

En el siguiente esquema se ilustra la relación entre los instrumentos de capacitación que entrega el actual sistema nacional de capacitación laboral, en función de la posición diferencial de la fuerza de trabajo en el sistema productivo según el tamaño de la empresa.³¹

³⁰ Ver Labarca, Guillermo. La formación de habilidades básicas y la capacitación para el trabajo productivo. Revista de la CEPAL N° 59. Agosto 1996.

³¹ Este cuadro ha sido tomado de **Caracterización del Impacto de la Capacitación a partir de los datos de la Encuesta CASEN 2000 y 2003. Guernica Consultores-SENCE.**

Cuadro N°2: relación entre los instrumentos de capacitación en función de la posición diferencial de la fuerza de trabajo en el sistema productivo según el tamaño de la empresa

Posición en relación al mercado laboral	Ocupados: desde qué tipo de empresas se demanda capacitación	Relación Empresa - Estado (incentivos a la demanda a través del subsidio o subsidiariedad)	Canales de capacitación
Ocupados	Gran Empresa	Empresa dispuesta a financiar capacitación. Estado: Franquicia como incentivo.	a. capacitados a través de la empresa c. capacitados con recursos propios
	Mediana Empresa	Continuo 	
	Pequeña Empresa		Empresa no dispuesta a financiar capacitación. Estado: subsidio directo
	(Persona)	Estado: subsidio directo	b. capacitados a través de programas sociales.
Inactivos con deseos de trabajar	(Persona)	Estado: subsidio directo	

Existen tres canales o vías por las que una persona puede acceder a capacitación laboral, estos son a) los capacitados a través de la empresa financiado por recursos estatales, b) financiado con recursos propios de la empresa y c) financiados por un subsidio directo a través de programas sociales. En general se entiende que las grandes empresas son las más proclives a capacitar a sus trabajadores con recursos propios, de hecho, como explicamos anteriormente, hay una gran cantidad de capacitaciones que se realizan en este segmento fuera del sistema de la franquicia tributaria. En este nivel la franquicia funciona como un incentivo a la demanda de capacitación laboral.

A medida que las empresas disminuyen su tamaño, disminuye también su disposición a financiar la capacitación. A nivel de las empresas menores funciona el subsidio directo del Estado, por medio del Fondo Nacional para la Capacitación. Entre las empresas de mayor tamaño y las de menor tamaño habría entonces un continuo de situaciones intermedias. Por último, los desocupados e inactivos también reciben un subsidio directo del Estado a través de diversos programas del mecanismo de Franquicia Tributaria.

7 Desarrollo de la calificación y de los sistemas de capacitación en el contexto internacional: aportes conceptuales

Hasta ahora hemos revisado los principales elementos que configuran tanto el actual sistema de capacitación laboral en Chile, como el mercado del trabajo y la estructura productiva en la que se desenvuelve el sistema. Lo que sigue intenta mostrar muy brevemente las principales orientaciones conceptuales que se han desarrollado respecto de la capacitación y las competencias laborales en el contexto de la discusión internacional. Veremos esquemáticamente una de las polémicas más interesantes respecto de las necesidades de calificación obrera en el contexto de la transformación de las formas de organización del trabajo.

Las primeras discusiones en torno a la calificación de la fuerza de trabajo se llevaron a cabo en los países desarrollados del capitalismo central en la década de los 70. Ellas pondrían el acento en cómo la división del trabajo, las formas de organizar la producción y el cambio tecnológico, se relacionarían con las necesidades de calificaciones de los trabajadores.

Se planteaba en estos países ciertas tendencias hacia el aumento sostenido y sistemático de las exigencias de la capacitación laboral, que requeriría el desarrollo tecnológico, económico y social de la sociedad. Las visiones más optimistas verían en el desarrollo de la automatización, la posibilidad de liberación del hombre respecto del trabajo, los principales exponentes de esta visión serían Friedman Naville y Ritcha³². Esta transformación suponía un alto nivel de calificación generalizada de la fuerza de trabajo para atender y supervisar sistemas automatizados. No obstante, también se ponía en evidencia la posibilidad de que esta alta calificación fuese necesaria para un número más bien reducido de trabajadores,

³² Carrillo, J. Iranzo, C. Calificación y Competencias Laborales en América Latina. Pág. 183. en Tratado de Sociología del Trabajo en

predominando puestos de trabajo que requieren un nivel de instrucción mínimo (Arnold, Rolf 1998).

Junto con la tesis de la *calificación superior* que sería necesaria para afrontar los cambios tecnológicos, organizativos y del mercado, que auguraba un aumento sostenido y generalizado de las calificaciones de los trabajadores, en el contexto de la automatización y producción con sistemas complejos, se encontraba la tesis de la *polarización* que planteaba que el mercado del trabajo se estructuraría crecientemente a partir de un proceso de sobre calificación/descalificación de la fuerza de trabajo: *“mientras los técnicos se sobre califican al quedar como los responsables de todos los aspectos que exigen tomar decisiones, los trabajadores se subcalifican o descalifican”*³³. Esa última tendencia estaría directamente relacionada con la difusión del taylorismo y fordismo como modos de organizar la producción. En estos enfoques, la división entre planificación y concepción estarían divorciadas de las funciones de ejecución, en el contexto de una estructura altamente jerárquica³⁴.

Estos modos de organizar la producción actuarían como enfoques que incluirían también la forma como es concebida la capacitación y adquisición de habilidades de parte de los trabajadores. En el taller artesanal, forma típica de organización del trabajo en la edad media, la figura del aprendiz y del maestro es la de actores articuladores del proceso de enseñanza y adquisición del conocimiento necesario para la producción. El conocimiento del artesano es por principio no estandarizado y secreto, el aprendizaje se realiza en el puesto de trabajo, en el taller y sería una forma individualizada de formación laboral. El taylorismo y fordismo en tanto, suponen la simplificación y estandarización de las tareas realizadas por cada trabajador en el contexto de una alta división del trabajo y producción en masa, por lo que en la Revolución Industrial opera una separación de la capacitación y del trabajo. Durante el siglo XX, en el contexto de la primera y segunda guerra mundial, se desarrollarían sistemas de capacitación estandarizados inspirados en el taylorismo, como los propuestos por Gardiner, que en esencia proponen el análisis y división de las tareas a realizar por los operarios, de modo de enseñar por medio de la memorización simplificada de movimientos separados y aprendidos uno a la vez³⁵. Todas estas tendencias apuntan a una separación entre

³³ Carrillo, J. Iranzo, C. Calificación y Competencias Laborales en América Latina. Pág. 186

³⁴ Coriat, B. El Taller y el Cronómetro.

³⁵ Mitnik, Félix y Coria, Adela. Una perspectiva histórica de la capacitación laboral. En **Políticas y programas de capacitación para pequeñas empresas. Un análisis multidisciplinar desde la teoría y la experiencia**. Mitnik, F. (Coord.) Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2006.

concepción y ejecución del trabajo, y por lo tanto una polarización de la estructura de calificaciones necesarias por el sistema de producción.

En los años 80' surgiría la visión de que la calificación tiene que ver más con elementos subjetivos y cualidades comunicativas, principalmente como consecuencia de las llamadas *nuevas formas de organización del trabajo*, que estarían basadas en una recalificación y mayor autonomía de los trabajadores. Con ello se vuelve a plantear que una mayor automatización no necesariamente produciría tendencias polarizantes en la estructura de las calificaciones. Los análisis en torno a la especialización flexible y el Toyotismo Japonés reforzarían las mismas ideas: la división entre concepción y ejecución planteadas por el modelo taylorista-fordista, se batirían en retirada con estas nuevas formas de organización que pondrían en el centro la multifuncionalidad, la creatividad y la reasociación de tareas de planificación y ejecución.

Valga aclarar que uno de los principales analistas tanto del taylorismo-fordismo como del toyotismo, el francés Benjamín Coriat, plantea la posibilidad de dos escenarios futuros para estas formas de organización, es posible que en el futuro se desarrollen dos escenarios: *“la taylorización asistida por computadora o el salto hacia la calificación y las competencias”*. De hecho, parece ser que la discusión en Latinoamérica ha matizado estas posibilidades, al plantear la posibilidad de la incorporación parcial de formas de organización del trabajo. La estructura productiva en el caso de Chile y los países de la región sugiere la existencia superpuesta y combinada de distintas formas de organización de la producción y por lo tanto, de necesidades de calificación laboral.

Entre una y otra postura (tesis de la polarización de la estructura de calificaciones y necesidad de calificación generalizada), ha surgido principalmente desde los gestores de las políticas públicas y estudiosos de la vinculación entre la esfera de la producción y la de la formación profesional, el concepto de competencias. El concepto de competencias vincularía los conocimientos formales de carácter técnico y/o científico, con disposiciones del carácter, la personalidad, la capacidad, habilidad de tomar decisiones y realizar intervenciones oportunas. El principio a la base de todo esto sería entonces *“la capacidad de aprender”*. El tema de las competencias laborales será abordado más adelante, acá sólo se ha querido ilustrar los principales debates en torno a la calificación y descalificación laboral en el contexto de particulares formas de organizar la producción.

Otro tema presente en la discusión internacional tiene que ver con el análisis de distintos sistemas de capacitación públicos. Desde el punto de vista de los sistemas de capacitación laboral también existe interesante información, sobre todo en lo que se refiere a la pertinencia de las formas de financiamiento de la capacitación laboral.

Según Eduardo Martínez, se pueden distinguir dos formas principales de aplicación de fondos para la capacitación laboral con recursos públicos, el subsidio a la oferta y el subsidio a la demanda. El *subsidio a la oferta* se da principalmente a través del financiamiento directo de instituciones oficiales de formación profesional, tales como el INACAP, anterior a las reformas que se realizaron a partir de 1976 con el Estatuto de Capacitación y Empleo. Las principales críticas se centran en la desconexión de las necesidades del sector productivo, la ineficiencia en la utilización de los recursos o el clientelismo político en la elección de los beneficiarios, este es, a grandes rasgos, el sistema que se intentó construir en Chile en el primer sistema nacional de capacitación laboral.

Por otro lado, la otra fórmula es el *subsidio a la demanda*, esto es la entrega de recursos públicos a los usuarios, empresas o trabajadores y no a las instituciones de capacitación. La mayor ventaja del subsidio a la demanda de empresas es que se ajusta mayormente a las necesidades del sector productivo, mientras que la mayor desventaja tiene relación con que, en algunos casos, sólo las empresas se benefician de la capacitación, al tener ellas la posibilidad de la elección de cuándo, a quién y sobre qué capacitar, posibilitando problemas de desfocalización de recursos públicos. En tanto que el subsidio a la demanda del trabajador ajusta el subsidio a la demanda social, permitiendo una mejor focalización de los recursos, sin embargo, se argumenta que puede generar expectativas que no guarden relación con las posibilidades de empleo y ascenso social.

Como observamos más arriba, el sistema actual de capacitación laboral en Chile, combina el subsidio indirecto a la demanda de la empresa, a través de la franquicia tributaria, y el subsidio directo a la demanda de empresas pequeñas o al trabajador, a través de los llamados programas sociales. La discusión de las vías de la capacitación deberían ser por lo tanto temas de primer orden en función de mejorar el instrumento de la capacitación no sólo en tanto instrumento de fomento productivo, sino que también en función de la equidad social.

8 Enfoque de competencias laborales

Como veíamos anteriormente, el enfoque de las competencias laborales, ha sido ampliamente difundido en el contexto de políticas públicas que intentan ligar las políticas de formación educacional y las necesidades del sector productivo. Los programas que se basan en esta conceptualización están presentes en la gran parte de los países de Latinoamérica. En Chile, el programa Chile Califica y el programa Chile Joven, entre otros, se basan en ella. En este sentido son valiosas experiencias necesarias de observar, principalmente para la comprensión más integrada del fenómeno.

El enfoque de las competencias laborales se difunde principalmente durante los años 80' en los países desarrollados, Eduardo Martínez plantea que se masifica esta conceptualización por la inadecuación de los contenidos de la educación formal, respecto de las necesidades del sector productivo, expresada en la distancia entre los títulos del sistema de educación y las capacidades, destrezas y habilidades necesarias para desempeñarse en los puestos de trabajo. Además este enfoque plantea que estas capacidades se podrían adquirir mediante distintas vías como la experiencia en un puesto laboral, la formación en la empresa, la formación para el trabajo desarrollada en los centros de formación técnica, entre otras. Así se definió la competencia laboral, entonces, como la capacidad de desempeñarse correctamente en un puesto de trabajo.

Con el modelo de las competencias se entiende que las personas pueden vincular un saber “teórico” con un hacer “práctico” en un “saber hacer”. Se entiende que hay distintos tipos de competencias, en primer lugar se encontrarían las *competencias básicas* o mínimas, que son necesarias para un adecuado desempeño en cualquier ámbito de desarrollo personal y laboral (expresión oral y escrita, tener nociones de matemáticas, etc.); en tanto las *competencias genéricas*, son comportamientos y actitudes de las personas, que son transversales a diferentes ámbitos de actividad personal y laboral; y las *competencias propiamente laborales*, que se entienden como las capacidades para desempeñar una función productiva en diferentes contextos, de acuerdo a requerimientos de calidad del sector productivo que corresponda, como por ejemplo, saber operar maquinaria, el manejo de software computacionales, etc. El principio común a estos saberes es entonces el concepto de saber aprender. Estos criterios habrían estado a la base de gran parte de las iniciativas que hace 40 años se realizan respecto de la formación laboral en Latinoamérica, SENAI de Brasil, el SENA

de Colombia, el SENATI de Perú y el INACAP de nuestro país serían ejemplo de ello, y constituirían la base para el diseño de sistemas más modernos³⁶.

La capacitación supondría una movilización de múltiples y distintos saberes, los saberes técnicos y funcionales al puesto de trabajo, pero también sociales, comunicacionales y hasta actitudinales. El concepto de competencias valora esos distintos saberes y junto con ello, haría referencia a trayectorias individualizadas de las personas. De acuerdo a lo anterior, las competencias laborales no sólo se adquieren con la capacitación o en un sistema formal de enseñanza, si no que a lo largo de todo el ciclo vital, a partir de distintas experiencias respecto de la vida laboral. Pese a ello, la participación en variadas acciones de capacitación, a lo largo del proceso de inserción laboral, puede ser un elemento importante en la adquisición de mayores habilidades y capacidades.

Entonces, cabe preguntarse cuáles podrían ser los criterios utilizados en la definición de las competencias que busca elevar la capacitación, sean estas básicas, genéricas o propiamente laborales, en el contexto del actual sistema de capacitación chileno.

Se afirma que la ventaja principal del sistema de subsidio a la demanda empresarial de capacitación, que como hemos planteado anteriormente es el sistema que se aplica principalmente en Chile en términos de recursos como de personas capacitadas, es que se ajusta la oferta formativa a las necesidades del sector productivo; sin embargo, también tiene desventajas importantes, como revisamos anteriormente, ya que los programas tienden a atender necesidades específicas de las empresas, lo que no favorecería la movilidad del trabajador.

En este sentido, se puede afirmar que los trabajadores, probablemente, prefieren capacitación genérica, que aumenten sus competencias básicas y que les permite mejorar sus condiciones de empleabilidad, ya sea incorporándose a un puesto de trabajo o cambiándose a uno de mejor calidad dentro del área de la competencia, en tanto que los empleadores preferirán capacitación específica, que les permita capturar directamente los aumentos de productividad³⁷. *“En la medida en que la capacitación es genérica, el trabajador verá aumentada sus opciones en el mercado del trabajo, le será fácil aumentar su remuneración*

³⁶ Martínez, Eduardo. La Formación Profesional... Pág. 152.

³⁷ en **Evaluación Económica de la Franquicia Tributaria para la Capacitación**. Geo-Consultores, Ministerio de Economía-SENCE. 1999. Sin datos de edición.

(cambiándose o no de empleo). En la medida que la capacitación es específica, la empresa podrá capturar una mayor proporción del incremento de productividad del trabajo, y el trabajador no incrementará tanto ni su remuneración ni sus posibilidades de cambiarse de empresa". Por lo tanto, el tema de la generalidad o especificidad de la capacitación debería ser una de las principales preocupaciones respecto de la calificación laboral, no sólo desde el punto de vista de potenciar de la mejor forma posible las distintas competencias de los trabajadores, si no que también asegurándonos de que la capacitación beneficie también al trabajador.

Ya en las primeras formulaciones de la Teoría del Capital Humano desarrollada por Becker en la década del 60' se concebía la capacitación como una inversión, por lo tanto se la evaluaba en función de los costos (directos y de oportunidad) y los beneficios que podía generar. A partir de estas formulaciones iniciales de la teoría económica neoclásica se puede ver entre líneas y sin una formulación propiamente política, el conflicto potencial o real, latente o manifiesto, en torno a quien asume los costos de la inversión y de quien se apropia de los beneficios económicos generados por ella. Es el propio Becker quien planteará dentro de su modelo, la distinción entre capacitación perfectamente general y la capacitación completamente específica para explicar este fenómeno. Una y otra se diferenciarían fundamentalmente por el grado en que los aumentos de productividad atribuibles a la capacitación del trabajador, pueden ser utilizables por sólo una o muchas empresas, incidiendo directamente en la capacidad de negociación del trabajador³⁸. Esta distinción debe plantear preguntas respecto de la legitimidad de que el estado financie una y otra, sin embargo, la distinción empírica de la generalidad o especificidad de la capacitación presenta algunas dificultades, siendo la primera y más evidente que esta distinción es una tipología y no se presenta de forma pura en la realidad. Con todo, la construcción de indicadores en torno a la especificidad o generalidad de la capacitación es aún un desafío para la evaluación de las políticas de capacitación laboral financiadas con recursos públicos.

Ahora bien, esta situación puede ser abordada desde el ámbito de las políticas públicas desde dos enfoques, uno en el que la capacitación laboral puede estar orientada fundamentalmente al aumento de productividad de las empresas y por lo tanto, a mejorar sus tasas de ganancia,

³⁸ **En Capacitación laboral proporcionada por las empresas: El caso peruano.** Juan Chacaltana J. CEDEP-CIES y Ministerio del Trabajo, Perú 2004.

y otro, en que puede estar enfocada a mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores, en el contexto de puestos de trabajo con altas posibilidades de inestabilidad y precariedad. No necesariamente las dos alternativas son contradictorias, e hipotéticamente se podría llegar a un equilibrio, en donde el aumento de la productividad del trabajo, redunde tanto en la mejora de la capacidad competitiva de la empresa, como en un mejoramiento de los salarios y condiciones laborales de los trabajadores.

Como plantea un documento de la Cinterfor/OIT: *“la formación profesional (...) es “cruce de caminos” dado que posee la particularidad de pertenecer tanto al campo de la política social, en función de su aporte al desarrollo personal y profesional de las personas, a la integración y cohesión social, como al campo de las políticas productivas y laborales, a partir de su funcionalidad a los objetivos de incremento de la productividad, mejoramiento de la competitividad y de generación de oportunidades para la inserción laboral”*. En definitiva, el contenido de la capacitación es lo que debería causar mayores preocupaciones, lo que nos lleva a preguntarnos si es efectivamente el interés individual del propietario, criterio suficiente para definir el bien común, o si la capacitación laboral es efectivamente un mecanismo que en la configuración actual del sistema, permite la adquisición de competencias laborales genéricas o permite un adiestramiento específico sólo en relación al puesto de trabajo

La mayor necesidad, en términos de competencias, de las personas que no han sido beneficiadas por el proceso de modernización, son las competencias de carácter básico. Sin embargo, el principal instrumento con que cuenta el sistema de capacitación nacional no fomenta esto. Como veíamos anteriormente, la especificidad de la capacitación respecto del puesto de trabajo es lo que más le conviene al empresario, pues le permite capturar los aumentos de productividad del trabajador, elevando sus tasas de ganancias. La clasificación de las áreas de capacitación, en tanto, no ayudan a discriminar entre capacitación específica o genérica³⁹, pero se estima que gran cantidad de las capacitaciones franquiciadas tienen que ver con materias tan específicas que no aportan a la formación real del trabajador.

³⁹ Durante el año 2005 “Al 36,7% de los trabajadores capacitados se les contrató cursos en materias de “administración”, lo cual muestra un área gris de especificación de contenidos, ya que en la mayoría de los casos se trata de capacitación específica en procesos de trabajo que son directamente apropiables por la empresa. Los casos más ilustrativos se refieren a capacitaciones acerca de las condiciones de operación comercial de servicios financieros asociados a campañas promocionales en la industria bancaria o a capacitaciones respecto de las condiciones de operación de campañas de descuentos en grandes tiendas o supermercados.” En Castillo, Ramón **La franquicia tributaria para capacitación laboral: Un instrumento desfocalizado**. Expansiva 2006

Como se puede ver en el siguiente cuadro, las principales áreas de capacitación por medio de la Franquicia tributaria son: administración (32,9% de las acciones de capacitación), seguida por computación e informática (14,3%), idiomas y comunicación (11,2%) y ciencias y técnica aplicada (10,2%). Las áreas de capacitación laboral y la proporción de acciones de capacitación, personas y recursos utilizados en el año 2005 se muestran a continuación:

Cuadro N°3: Distribución de la capacitación a través de franquicia tributaria, según áreas de capacitación. Año 2005*

Área de capacitación	% de las acciones	% de los participantes	% de la inversión pública
Administración	32,9%	36,7%	31,1%
Agricultura	1,7%	1,1%	1,4%
Agropecuario	0,2%	0,1%	0,1%
Alimentación, gastronomía y turismo	3,0%	3,7%	2,0%
Artes, artesanía y gráfica	0,3%	0,2%	0,2%
Ciencias y técnicas aplicadas	10,2%	11,6%	9,4%
Comercio y servicios financieros	2,9%	2,8%	2,5%
Computación e informática	14,3%	10,3%	13,4%
Construcción	1,3%	1,5%	2,3%
Ecología	0,5%	0,5%	0,3%
Educación y capacitación	4,5%	5,5%	5,2%
Electricidad y electrónica	1,0%	1,0%	1,4%
Energía nuclear	0,1%	0,0%	0,1%
Especies acuáticas	0,1%	0,2%	0,2%
Forestal	0,3%	0,2%	0,2%
Idiomas y comunicación	11,2%	5,7%	9,6%
Mecánica automotriz	1,4%	0,7%	1,1%
Mecánica industrial	0,7%	0,9%	1,3%
Minería	0,7%	1,0%	1,1%
Procesos industriales	1,3%	1,3%	1,6%
Salud, nutrición y dietética	1,5%	3,0%	2,5%
Servicio a las personas	5,5%	8,9%	7,9%
Transporte y telecomunicaciones	4,2%	2,8%	4,5%
Nivelación de estudios	0,2%	0,2%	0,7%

Fuente: SENCE.

(*) Cifras Provisorias.

En este contexto, pareciera que la configuración del actual sistema de capacitación nacional como un sistema basado en la formación permanente y en el fomento de las competencias de los trabajadores, es aun un desafío.

El evaluar la periodicidad de la capacitación laboral, entendida como la cantidad de veces que las personas se están capacitando durante un determinado lapso de tiempo, puede entregarnos importantes antecedentes respecto de si los distintos instrumentos de capacitación laboral con fondos públicos, se están configurando de algún modo en un sistema de formación permanente, sin necesariamente haberlo buscado, es decir, un sistema de capacitación permanente relativamente espontáneo.

Probablemente, dada la estructuración del mercado del trabajo y las características del principal instrumento de financiamiento de la capacitación con recursos públicos, la mayor periodicidad se encuentre asociada a las variables que generan mayor capacitación en las actuales condiciones: altos niveles educacionales por sobre bajos, hombres por sobre las mujeres, dependencia a una gran y mediana empresa en por sobre la pequeña y microempresa o trabajadores por cuenta propia.

9 *Perfiles de los capacitados*

Tomando en cuenta la perspectiva anteriormente expuesta es que se vuelve de suma relevancia caracterizar la periodicidad de la capacitación para los distintos grupos de capacitados. Una mayor ocurrencia de capacitaciones en un periodo de tiempo determinado tendrá una relación con la obtención de habilidades que mejorarán la inserción y/o productividad en el mercado del trabajo, así como un aumento de la productividad global de las empresas. Las posibilidades de apropiación de estos aumentos de productividad por parte de las empresas o por parte de los trabajadores deberían ser preguntas para nuevas investigaciones, así como para el diseño de sistemas de información centralizada que incorporen las distinciones entre capacitaciones específicas para el puesto de trabajo o para la adquisición de destrezas laborales generales del sector productivo que corresponda.

Sabemos que el segmento de los jóvenes está mayormente expuesto a los riesgos de no incorporarse o incorporarse de manera precaria en el mercado del trabajo, por lo que parte importante de las capacitaciones debería concentrarse en este tramo, a pesar de que probablemente, los impactos directos en el salario serán menores. Por otro, las personas de mayor edad están expuestas al riesgo de quedar desfasados de las competencias requeridas en nuevos puestos de trabajo, probablemente es en este sector en donde la formación de habilidades y el fomento de competencias básicas y genéricas, asociadas a menores niveles educacionales iniciales, debería concentrarse también. En concordancia con la creciente incorporación de la mujer al trabajo, la capacitación también debería tender hacia una mayor incorporación de las mujeres.

Desde un punto de vista de la política social y productiva, es necesario que trabajadores de las empresas menores en tamaño como la pequeña y microempresa, accedan mayormente a la

capacitación, debido a que son una reserva de productividad, además de generar la mayor cantidad de empleos en el país. Lo que suceda con estas unidades productivas, tendrá una incidencia muy importante sobre la mayor cantidad de trabajadores en Chile. Nuevamente es en estos sectores en donde la capacitación debería centrarse.

El cálculo de la periodicidad de la capacitación así como la caracterización de los trabajadores que más acceden a la capacitación y de los que menos acceden, nos entregará información de si estas orientaciones normativas hacia la equidad se están desarrollando. Creemos que por la evidencia encontrada hasta ahora, el sistema de capacitación tiende a concentrarse en los sectores más integrados de la fuerza de trabajo a pesar de que los programas sociales muestran un crecimiento en su cobertura, y una creciente innovación en los enfoques a lo largo del periodo.

III APROXIMACIONES METODOLÓGICAS

1 *Procesamiento de las bases de datos*

Antes de dar paso a la interpretación de los datos se hace necesario señalar el modo en que fueron trabajadas las bases incluidas en el presente estudio, a fin de comprender de mejor manera el proceso a través del cual se obtienen los resultados.

Para la realización del estudio se contó con las bases de datos de dos programas de SENCE, los cuales son Franquicia Tributaria y Programas Sociales, además de las bases proporcionadas por el CPEIP -Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas- dependiente de MINEDUC. Dichas bases cuentan con datos para el período de años que va desde 1998 a 2005, separadas por cada año, y cada una de ellas contiene a los participantes de los diversos cursos proporcionados a través de estos programas.

En las bases están contenidas todas las personas que han tomado un curso de capacitación a lo largo del período, en el caso de Franquicia Tributaria encontramos un total de 5.367.917 casos, en Programas sociales 113.440 casos y en la información de MINEDUC, 983.269. Como se puede observar en las cifras, las capacitaciones a través de Franquicia corresponden a un 83% de los casos, los Programas Sociales a un 1.8% y las capacitaciones vía MINEDUC a un 15.2%, lo cual da cuenta de la gran influencia que tiene la información entregada en las bases de Franquicia sobre los resultados generales.

Cada base de datos tiene un contenido distinto con respecto a los capacitados, comprendidas en variables tales como rut, nombre, sexo, edad, curso, área de la empresa, y tamaño de la empresa, entre otras. Debido a las diferencias en cuanto a las variables contenidas en cada una de las bases⁴⁰, se hace necesario trabajarlas de modo separado, obteniendo resultados individuales. De este modo se procedió a establecer la periodicidad de la capacitación en cada

⁴⁰ Franquicia Tributaria contiene las variables Rut, nombre, sexo, edad, horas, id área, área, rut empresa, empresa, dirección, comuna, región, ic_act_eco, sector. Programas Sociales contiene las variables rut, nombre, edad, horas, id _ área, área. Mineduc contiene las variables fecha inicio, fecha término, sede, rut, nombre, situación, cod_curso, cod_institución , año

uno de los grandes grupos de programas, lo que permitirá dar paso al establecimiento de la periodicidad general.

Además de ello se trabajó estableciendo relaciones con las variables contenidas, lo que para el caso de la edad se realizó categorizando la variable, de modo de permitir una mejor comprensión de los resultados. Esta situación se da también para la variable curso, donde, debido a la gran cantidad de categorías que presenta la variable, se procedió a establecer 5 tipologías generales que agrupan los diversos cursos según el área productiva a la cual pertenecen, estas son: Actividades primarias, Técnica/Operativa, Servicios/Comercio, Idiomas/Comunicación, Computación⁴¹. Así, por ejemplo, el área de actividades primarias se refiere a cursos relacionados con esta rama de la economía, es decir, minería, agricultura, agropecuaria, forestal y especies acuáticas.

En el caso de la base de Franquicia Tributaria, nos encontramos con datos de las empresas a las que pertenecían los trabajadores que se capacitaron, de ellas se tomaron 50.340 en una nueva base de datos que contiene el tamaño de las empresas presentes en las capacitaciones⁴², lo cual corresponde a una muestra que contiene al 22% de las 232.961 registradas en el período de estudio, con un error muestral del 0.4%. A través de dicha base se busca caracterizar a las empresas que acceden a Franquicia Tributaria, conociendo la periodicidad de la capacitación que ellas presentan en el período. Cabe señalar que dado que la base se obtiene de una muestra, no es posible relacionar a las personas con las empresas a las que pertenecen, debido a que no necesariamente todas las capacitaciones de una misma persona se encuentran en la muestra, por lo cual se buscará establecer la periodicidad de la capacitación que presentan las empresas.

Para el cálculo de la periodicidad, se establecieron categorizaciones por años a través de ciclos, los cuales agrupan distintos periodos de tiempo (se desarrollará más adelante), lo que conlleva a un mejor manejo de los datos, permitiendo establecer cruces entre dichos ciclos, de modo de establecer la frecuencia de aparición de un mismo caso (persona) a lo largo de los momentos diferenciados del período estudiado.

⁴¹ En total existen 23 categorías de cursos realizados. La indicación de las categorías de cursos contenidos dentro de cada una de las clasificaciones se encuentra disponible en los anexos del estudio.

⁴² Dicho procedimiento se realizó debido a la inexistencia de información sobre el tamaño de la empresa a la cual pertenecen las personas que se capacitaron, en las bases de datos de SENCE, por lo cual se hizo necesario solicitar la información al Servicio de Impuestos Internos, quienes entregaron dicha muestra.

2 Operaciones realizadas para el cálculo de la periodicidad

Para comenzar, es necesario recordar que en las bases de datos recibidas los casos se ordenan en relación a los cursos realizados, esto significa que una misma persona podía aparecer en diferentes cursos y años de capacitación, considerándose como un caso diferente cada vez, cuando en definitiva no lo era.

Considerando el objetivo principal de la investigación, el cual hace referencia al número de veces que se capacita una misma persona durante el período en estudio, se vuelve necesario transformar la información recibida a una base en que los datos se ordenen por persona, es decir, en que cada persona constituye un mismo caso.

Este proceso de transformación de los datos busca establecer en qué años una persona tomó cursos y cuántos de ellos realizó en los ocho años observados. En otras palabras, significa transitar desde una base donde el eje central es el curso tomado a otra en que la persona capacitada constituye el eje ordenador.

En forma práctica, la búsqueda de un mismo RUT en los diferentes cursos y años de capacitación se realiza mediante consultas cruzadas realizadas en el Programa Access, entre el RUT del beneficiario capacitado y el año de capacitación, generándose una base de datos en que los RUT son filas, cada columna es un año, y en cada celda aparece el número de cursos tomados en ese año por aquella persona. A modo de ejemplo, se presenta el siguiente formato, en donde los números que se otorgan a cada año corresponden a los cursos realizados por dicha persona en ese año determinado.

Cuadro N°4: ejemplo base de datos para cálculo de periodicidad

RUT	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
10.949.333-6	1	0	0	2	0	0	1	0
9.303.298-5	0	1	0	0	0	0	0	0
7.576.889-K	0	0	1	0	1	0	0	1

Una vez generada esta segunda base se procede al análisis de periodicidad de la capacitación. Para ello se procedió tanto a contar el número de cursos tomados por una persona durante el período (periodicidad de la capacitación según número de cursos) como el número de años en que se concentraron dichos cursos durante el período (periodicidad de la capacitación según número de años en que se capacitó).

Dado que el segundo cálculo de periodicidad nos entrega información más relevante en cuanto a la periodicidad de la capacitación, pues permite establecer el lapso de tiempo que transcurre entre dos o más capacitaciones realizadas por una misma persona, se utilizan dichos resultados como base de los análisis posteriores.

En suma, para el cálculo de periodicidad se presume que ésta es equivalente a:

$$\text{“Nº de años del período / Nº de años en que se tomaron cursos”}.$$

De este modo, alguien que tomó cursos en 2 años del período en estudio, se puede decir que toma cursos una vez cada 4 años.

Para complementar dicho análisis, se procedió a identificar patrones de comportamiento, es decir, conductas presentadas por los capacitados en cuanto a la periodicidad de la capacitación (aquellos que fueron más constantes o que tomaron un solo curso en el periodo, por ejemplo).

Es necesario acotar, finalmente, que el análisis de cruces diferenció entre dos tipos de variables: fijas y móviles. Una variable fija es aquella que no experimenta variaciones durante el período, como la variable sexo, por ejemplo; en tanto una variable móvil puede sufrir alteraciones durante el período (las personas pueden cambiarse de región, cambiar de grupo de edad). Para estas últimas variables, se subsana el problema de la movilidad considerando para los análisis los casos que cumplen con la característica específica, independientemente del año en que se presente y de las variaciones experimentadas en el periodo.

Análisis de correspondencia múltiple

Para la generación de perfiles de capacitación según la periodicidad de las mismas, se realiza un análisis de correspondencia múltiple. Este análisis multivariable, en términos generales, tiene como propósito representar gráficamente la estructura de relaciones de más de dos variables, mediante mapas de posicionamiento, permitiéndonos no sólo evaluar las relaciones entre variables sino que, además, conocer la relación entre las categorías de dichas variables.

En un análisis de correspondencia múltiple, es necesario establecer el nivel de medida y el número de conjuntos de variables que será comparado, lo que permitirá determinar el tipo de procesamiento estadístico más apropiado.

El nivel de medida permite especificar el nivel correspondiente a las variables utilizadas en el análisis, esto es:

- Todas las variables son nominales múltiples, es decir, tienen cuantificaciones de categorías que pueden diferir para cada dimensión.
- alguna variable no es nominal múltiple. Una o más variables se escalan a un nivel diferente del nominal múltiple. Otros niveles de escala posibles son: nominal simple, ordinal y numérica discreta.

El número de conjuntos de variables, por otro lado, permite especificar cuántos grupos de variables se van a comparar con otros grupos de variables:

- Un conjunto. Los datos contienen un grupo de variables.
- Múltiples conjuntos. Los datos contienen más de un grupo de variables.

En nuestro caso, todas las variables son nominales múltiples y se ha definido un conjunto de comparación entre variables, por lo cual, el tipo de análisis más apropiado es HOMALS (HOMomogeneity Analysis by means of Alternating Least Squares), es decir, análisis por homogeneidad de las categorías.

La finalidad del análisis de homogeneidad es conseguir cuantificaciones de los objetos/sujetos que sean óptimas en el sentido de que las categorías estén separadas unas de otras de la dimensión o dimensiones estudiadas tanto como sea posible y, a su vez, dentro de cada categoría los sujetos estén lo más próximos unos a otros, es decir, con puntuaciones cuanto más homogéneas entre sí (de ahí el nombre de análisis de homogeneidad).

En la práctica, el programa SPSS genera un ciclo de iteraciones que lo que busca es alcanzar el resultado más cercano al descrito, es decir, la máxima heterogeneidad entre las nubes y la máxima homogeneidad entre los puntos al interior de cada una de ellas, generando, entonces, un mapa perceptual donde las distancias entre los puntos de categorías reflejan las relaciones entre ellas.

3 Definición operacional de las variables

Dado que el presente estudio crea categorías de datos para aprehender la periodicidad de la capacitación, es necesario dejar constancia de que se entiende por cada uno de los conceptos utilizados.

Periodicidad por años: se entiende por periodicidad, el número de años que transcurre entre las capacitaciones que realiza una misma persona. En términos prácticos, el dato se lee de la siguiente manera:

Dato: Promedio de periodicidad de la capacitación, **7,7** años

Interpretación: La periodicidad de la capacitación es de un curso cada **7,7** años

En estos términos se entenderá como una mayor o alta periodicidad cuando la presencia de capacitación ocurra cada menos años, es decir, mientras menos años transcurran entre dos capacitaciones, mayor será la periodicidad.

Promedio de periodicidad: se refiere a la suma de las periodicidades por años presentadas por los capacitados, dividida por el número total de personas que fueron capacitadas.

Periodicidad según frecuencia: se refiere a cuántos cursos de capacitación ha realizado una misma persona, en los años analizados.

Tipología de periodicidad: responde a un análisis de adyacencia de cursos, es decir, cuán constante es una persona en tomar cursos de capacitación. Para ellos se construyeron tres ciclos temporales a saber:

Ciclo 1: 1998-2000

Ciclo 2: 2001-2003

Ciclo 3: 2004-2005

A partir de ellos, se clasifica la periodicidad según las ocurrencias de capacitación, de una misma persona, en uno o más de estos ciclos temporales. Las tipologías creadas son:

- Tipo de periodicidad continuo: Al menos un curso en cada ciclo
- Tipo de periodicidad Discontinuo: Cursos en ciclo 1 y 3 pero no 2
- Tipo de periodicidad Inicial: Cursos en ciclo 1 y 2 pero no en 3
- Tipo de periodicidad Final: Cursos en ciclo 2 y 3 pero no en 1
- Tipo de periodicidad Esporádico: Cursos en solo un ciclo

Según la base de datos analizada, estos cálculos de periodicidad son entregados por:

Periodicidad general: cálculo de los tres tipos de análisis de periodicidad, para el total de capacitados de una base de datos determinada (Franquicia tributaria, Programas sociales SENCE y Capacitaciones de MINEDUC).

Periodicidad según sexo: se refiere a la periodicidad en capacitación que presentan hombres y mujeres, en una determinada base de datos.

Periodicidad según edad: se refiere a la periodicidad en capacitación que presentan los grupos etareos contenidos en una determinada base de datos⁴³.

⁴³ Los grupos etareos están compuestos de 10 años cada uno, partiendo de los 15 años de edad

4 **Lectura de tablas de los análisis de periodicidad.**

En concordancia a lo planteado tanto en las operaciones de cálculo de periodicidad y la operacionalización de las variables presentadas, los análisis de periodicidad se entregan a través de la exposición de tres tablas de resultados para cada una de las variables medidas (periodicidad según sexo, edad, etc).

La primera tabla de resultados se refiere a la cantidad de cursos realizados en el periodo, por cada persona. Su presentación es la siguiente:

Cuadro N°5: Ejemplo periodicidad según número de capacitaciones realizadas

Número de capacitaciones	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje acumulado
0	3	0,0	0,0
1	104.477	96,0	96,0
2	4.118	3,8	99,8
3	226	0,2	100,0
4	9	0,0	100,0
5	2	0,0	100,0
Total	108.835	100,0	

Esta tabla nos permite ver cuantas personas han tomado uno, dos, tres y más cursos de capacitación en el periodo y qué porcentaje del total representan.

La segunda tabla que, como se mencionó permite lograr resultados más relevantes, se refiere al cálculo de periodicidad según la cantidad de años en que se realizaron capacitaciones:

Cuadro N°6: ejemplo periodicidad según número de años en que se han realizado capacitaciones

N° de años	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje acumulado
0	3	0,0	0,0
1	105.625	97,1	97,1
2	3.101	2,8	99,9
3	103	0,1	100,0
4	3	0,0	100,0
Total	108.835	100,0	

La lectura de datos que permita dicha tabla, se refiere a evidenciar cuántas personas tomaron un solo curso durante el periodo, cuantos recibieron capacitación dos veces en los años en

estudio, etc. Estos datos son los que permiten establecer, finalmente, el promedio de la periodicidad para el grupo en observación.

Para terminar, se entrega una tabla que permite ver el comportamiento de las personas en cuanto a la capacitación, es decir, que tipo de periodicidad presenta en los años en estudio en relación a los ciclos en que se ha capacitado, estableciendo un prototipo de periodicidad para la variable observada:

Cuadro N°7: ejemplo de tabla de análisis según tipo de periodicidad

Tipo de periodicidad	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Continuo	14	0,0	0,0
Discontinuo	195	0,2	0,2
Inicial	266	0,2	0,4
Final	1.376	1,3	1,7
Esporádico	106.984	98,3	100,0
Total	108.835	100,0	

Para el caso del establecimiento de los perfiles se presentan tablas del mismo tipo, tanto a nivel nacional como para cada una de las regiones, caracterizando la periodicidad de los capacitados en función de las tipologías de cursos a los que acceden, relacionando éstos con su sexo y edad.

Dicho esto, se da paso a la presentación de los resultados obtenidos en los diferentes cálculos de periodicidad realizados.

IV ANÁLISIS DE RESULTADOS

1 Periodicidad en beneficiarios de Programas Sociales de SENCE

1.1 Características de la periodicidad. Totales generales

Total capacitados: 108.835

En los últimos ocho años, los programas sociales de SENCE han capacitado a un total de 108.835 personas, de los cuales casi la totalidad (96%), se ha capacitado sólo una vez en el periodo en estudio, y sólo un 4% lo ha hecho dos veces.

Número de capacitaciones a las que asistieron en el período 1998-2005

Número de capacitaciones	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje acumulado
0	3	0,0	0,0
1	104.477	96,0	96,0
2	4.118	3,8	99,8
3	226	0,2	100,0
4	9	0,0	100,0
5	2	0,0	100,0
Total	108.835	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Si interpretamos los datos de otro modo, podemos decir, que en la gestión de estos programas ha existido el afán de que lleguen a trabajadores distintos cada año, ya que apenas 237 personas han tomado más de dos cursos. Esta situación produce que la periodicidad de capacitación sea más bien baja, llegando a sólo 1 curso cada 7 ,7 años, tiempo que es bastante similar al período total analizado.

Número de años en que asistió a capacitación durante 1998-2005

N° de años	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje acumulado
0	3	0,0	0,0
1	105.625	97,1	97,1
2	3.101	2,8	99,9
3	103	0,1	100,0
4	3	0,0	100,0
Total	108.835	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Promedio de periodicidad de la capacitación	Una vez cada 7,7 años
---	------------------------------

Tomando lo señalado anteriormente es posible deducir que el tipo de periodicidad que se presenta en el caso de los beneficiarios de Programas Sociales es principalmente esporádico, ya que la mayor parte de las personas se ha capacitado sólo en uno de los ciclos establecidos en el período de estudio.

Clasificación de la periodicidad de la capacitación

Tipo de periodicidad	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Continuo	14	0,0	0,0
Discontinuo	195	0,2	0,2
Inicial	266	0,2	0,4
Final	1.376	1,3	1,7
Esporádico	106.984	98,3	100,0
Total	108.835	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Podemos decir entonces que la capacitación a través de Programas Sociales de SENCE no se desarrolla como un proceso de formación continua, sino que más bien responde a la ocurrencia de eventos en la actividad laboral de los beneficiarios.

Muy interesante sería establecer que factores están influyendo en estos resultados, considerando que hablamos del sector microempresarial, más precario y por ende, la capacitación debiera entregar herramientas necesarias para su fortalecimiento.

1.2 Análisis por sexo.

1.2.1 Mujeres capacitadas en Programas Sociales.

Total capacitadas: 59.399

Las mujeres representan el 54% de los capacitados a través de Programas Sociales, realidad muy diferente a la presentada en las Franquicias Tributarias, donde sólo alcanzan un 34.5%. Esta situación ya era anticipada en los antecedentes conceptuales, explicada en gran medida por los objetivos que orientan las capacitaciones a través de este medio, los que se orientan a subsidiar directamente a la población vulnerable, donde las mujeres jefas de hogar ocupan un papel importante.

Siguiendo la lógica general de capacitación en Programas Sociales de SENCE, las mujeres instruidas por esta vía, han tomado un solo curso durante el periodo en estudio.

Número de capacitaciones a las que asistieron en el período 1998-2005, mujer

Número de capacitaciones	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	56.990	95,9	95,9
2	2.287	3,9	99,8
3	117	0,2	100,0
4	4	0,0	100,0
5	1	0,0	100,0
Total	59.399	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Número de años en que asistió a capacitación durante 1998-2005, mujer

N° de años	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	57.572	96,9	96,9
2	1.781	3,0	99,9
3	46	0,1	100,0
Total	59.399	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Promedio de periodicidad de la capacitación	Una vez cada 7,7 años
---	------------------------------

Como vemos, las mujeres se han capacitado, en su mayoría, en un solo año durante el periodo, siendo apenas un 0.1% de ellas quienes lo han hecho en tres años durante el periodo, clasificando su periodicidad como de tipo esporádico.

Clasificación de la periodicidad de la capacitación, mujer

	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Continuo	3	0,0	0,0
Discontinuo	101	0,2	0,2
Inicial	123	0,2	0,4
Final	849	1,4	1,8
Esporádico	58.323	98,2	100,0
Total	59.399	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

1.2.2 Hombres capacitados en Programas Sociales

Total capacitados: 49.433

En el caso de los hombres que se han capacitado a través de Programas Sociales existe una concentración, principalmente, en aquellos que han realizado un curso durante el periodo (96,1%).

Número de capacitaciones a las que asistieron en el período 1998-2005, hombre

N° de capacitaciones	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	47.487	96,1	96,1
2	1.831	3,7	99,8
3	109	0,2	100,0
4	5	0,0	100,0
5	1	0,0	100,0
Total	49.433	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Número de años en que asistió a capacitación durante 1998-2005, hombre

N° de años	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	48.053	97,2	97,2
2	1.320	2,7	99,9
3	57	0,1	100,0
4	3	0,0	100,0
Total	49.433	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Promedio de periodicidad de la capacitación	Una vez cada 7,7 años
---	------------------------------

El panorama de hombres no varía en relación a lo que sucede en el general de los beneficiados de Programas Sociales, conservando como promedio de capacitación un curso cada 7,7 años, convirtiéndose entonces la capacitación en un hecho puntual, sin mayor desarrollo en el tiempo. Esto se refleja también en el tipo de periodicidad que se presenta, la cual es del tipo esporádico.

Clasificación de la periodicidad de la capacitación, hombre

	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Continuo	11	0,0	0,0
Discontinuo	94	0,2	0,2
Inicial	143	0,3	0,5
Final	527	1,1	1,6
Esporádico	48.658	98,4	100,0
Total	49.433	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

1.2.3 Comparación de resultados entre sexos.

Si bien las mujeres son un poco más de la mitad de los beneficiados de capacitación por la vía de los Programas Sociales, en las características de la periodicidad, ambos grupos presentan una estructura casi idéntica.

En los resultados presentados, prácticamente no existe diferencia entre los cursos tomados en el periodo y tampoco en el promedio de periodicidad. Se podría deducir, entonces, que a pesar de la mayor participación de mujeres, el sexo del beneficiario no influye en la periodicidad de la capacitación, sino que debieran buscarse explicaciones en otros factores que pudieren ir ligados a cada grupo, como es el área de capacitación, por ejemplo.⁴⁴

1.3 Análisis de la periodicidad, por edad.

Para analizar la periodicidad por edad, se decide crear grupos etáreos de 10 años cada uno. Como es posible apreciar, el grupo etáreo que más asiste a capacitaciones financiadas vía Programas Sociales de SENCE, van entre los 25 a 34 años (41,9%), seguido por las personas de entre 35 y 44 años, mientras que quienes se encuentran entre los 65 y 75 años son quienes menos acceden a capacitaciones por esta vía.

Tramo etáreo	número de casos
15-24 años	17.788
25-34 años	45.517
35-44 años	25.836
45-54 años	14.682
55-64 años	4.035
65-75 años	775

Si comparamos el número de capacitaciones que tuvo cada grupo etáreo, en el periodo 1998-2005, vemos que la distribución interna se corresponde con los resultados totales de los beneficiados vía Programas Sociales, es decir, se presenta una concentración sobre el 95% en aquellos que han realizado sólo un curso de capacitación, durante el periodo.

Número de capacitaciones a las que asistieron en el período 1998-2005

Número de capacitaciones	15-24 años		25-34 años		35-44 años		45-54 años		55-64 años		65-75 años	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	17.247	97,0	43.538	95,7	24.775	95,9	14.054	95,7	3.903	96,7	762	98,3
2	522	2,9	1.873	4,1	991	3,8	590	4,0	128	3,2	13	1,7
3	17	0,1	101	0,2	66	0,3	38	0,3	4	0,1		
4	1	0,0	4	0,0	4	0,0						
5	1	0,0	1	0,0								

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

⁴⁴ La base de datos recibida no permite hacer este cruce, que podría entregarnos alguna diferenciación de periodicidad por sexo.

Existen diferencias porcentuales mínimas en cuanto al número de capacitaciones. Por un lado observamos que los dos grupos con mayor concentración en un solo curso de capacitación corresponden a los tramos etáreos extremos (15-24 años y 65-75 años), ello podría explicarse por las características específicas de estos grupos, debido a que los jóvenes están en el proceso de integración a la fuerza laboral, en tanto el grupo de 65-75 años es minoritario en la fuerza laboral activa y por ende, en la participación en capacitaciones laborales.

En cuanto a la periodicidad de la capacitación, los grupos etáreos presentan un mismo patrón, esto es, sólo en un año del periodo han realizado algún curso, con un promedio de la periodicidad de capacitación de un curso por cada 7,7 años. Las diferencias entre los grupos son de apenas un 0.1 punto, por lo que, estadísticamente, no son significativas.

Número de años en que asistió a capacitación durante 1998-2005, según edad

Número de años	15-24 años		25-34 años		35-44 años		45-54 años		55-64 años		65-75 años	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	17.421	97,9	44.022	96,7	25.055	97,0	14.220	96,9	3.940	97,6	762	98,3
2	360	2,0	1.441	3,2	754	2,9	446	3,0	93	2,3	13	1,7
3	5	0,0	54	0,1	26	0,1	16	0,1	2	0,0	0	0
4	2	0,0	0	0	1	0,0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Tramo etáreo	promedio de periodicidad
15-24 años	7,8
25-34 años	7,7
35-44 años	7,8
45-54 años	7,7
55-64 años	7,8
65-75 años	7,9

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

De lo anterior, se confirma que el tipo de periodicidad para cada grupo etáreo es el “esporádico”, es decir, los beneficiarios a estos programas sólo tomaron un curso en el periodo. Si bien no son significativamente importantes, vale la pena destacar que en los grupos menores de 44 años, hay presencia de casos en el tipo de periodicidad “continua”, es

decir, al menos una capacitación en cada ciclo del periodo⁴⁵, con lo cual se podría decir que esta población podría tener un comportamiento de capacitación dirigido a la formación permanente.

Clasificación de la periodicidad de la capacitación, según edad

Tipo periodicidad	15-24 años		25-34 años		35-44 años		45-54 años		55-64 años		65-75 años	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Continuo	3	0,0	8	0,0	3	0,0						
Discontinuo	11	0,1	170	0,4	12	0,0	1	0,0	1	0,0		
Inicial	17	0,1	213	0,5	22	0,1	11	0,1	3	0,1		
Final	161	0,9	539	1,2	380	1,5	245	1,7	47	1,2	4	0,5
Esporádico	17.596	98,9	44.587	98,0	25.419	98,4	14.425	98,2	3.984	98,7	771	99,5

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

⁴⁵ Remitirse al capítulo Definición Operacional de variables.

2 Periodicidad en beneficiarios de Franquicia Tributaria

2.1 Características de la periodicidad. Totales generales

Total capacitados: 1.957.156

En los últimos ocho años, por medio de la Franquicia Tributaria se ha capacitado a un total de 1.957.156 personas, de los cuales, el 46,6% se ha capacitado sólo una vez en el periodo en estudio, observándose además que si bien la tendencia es a una concentración en un solo curso, el 53,4 % de los trabajadores se capacitó en más de una oportunidad. De estos, un 30,3% participó en dos o tres cursos, un 18,2% de trabajadores se beneficiaron de entre 4 y 8 acciones de capacitación y sólo un 4,9 % registra sobre 9 capacitaciones.⁴⁶

Número de capacitaciones a las que asistieron en el período 1998-2005

Nº de capacitaciones	frecuencia	% valido	% Acumulativo
1	911.760	46,6	46,6
2	381.195	19,5	66,1
3	211.401	10,8	76,9
4	132.967	6,8	83,7
5	87.363	4,5	88,1
6	60.789	3,1	91,2
7	43.910	2,2	93,5
8	31.856	1,6	95,1
9	23.598	1,2	96,3
10	17.542	0,9	97,2
11 - 20	50.974	2,7	99,9
21 - 30	3.554	0,1	100,0
31 - 40	236	0,0	100,0
41 y más	11	0,0	100,0
Total	1.957.156	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Considerando la periodicidad como el número de años en los que una persona se capacita, los resultados muestran lo siguiente: el 53,2% de los trabajadores ha recibido capacitación en el periodo sólo en un año (una o más acciones de capacitación), mientras que el 32,6% ha

⁴⁶ Cabe señalar que existen casos que presentan más de 40 capacitaciones en el período, lo cual podría atribuirse a un error en la base de datos.

recibido capacitación en el periodo que transcurre, en dos y tres años. Sólo el 6,6% de los trabajadores ha recibido capacitaciones en el periodo en cuatro años. En el extremo sólo 0,5% de las personas se capacitó durante los 8 años. Con esta forma de calcular la periodicidad es posible decir también que en promedio, las personas se están capacitando una vez cada 4 años.

. Número de años en que asistió a capacitación durante 1998-2005

Nº de Años	frecuencia	%	% valido	% Acumulativo
1	1.041.955	53,2	53,2	53,2
2	417.364	21,3	21,3	74,6
3	220.651	11,3	11,3	85,8
4	128.562	6,6	6,6	92,4
5	75.351	3,9	3,9	96,3
6	42.738	2,2	2,2	98,4
7	21.549	1,1	1,1	99,5
8	8.986	0,5	0,5	100,0
Total	1.957.156	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Promedio de periodicidad de la capacitación	Una vez cada 4 años
---	----------------------------

Consecuente con los datos presentados, el análisis de tipos de capacitación muestra resultados interesantes. Cómo se señaló en el apartado metodológico, para caracterizar de mejor forma la periodicidad se establecieron ciclos de capacitación, con los cuales se presenta a continuación una tabla de contingencia de tres entradas. En ella se muestra el cruce de los ciclos y de sus respectivas categorías, a través de variables dicotómicas, en donde 0 es ausencia de capacitación en el ciclo respectivo y 1 es presencia de capacitación.

				ciclo3 (2004-2005)	
				0,0	1,0
ciclo1 (1998-2000)	0,0	ciclo2 (2001-2003)	0,0	581.301	371.695
			1,0		
	1,0	ciclo2 (2001-2003)	0,0	283.591	70.156
			1,0		

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

A partir de la tabla anterior, es posible calcular distintos tipos de capacitación:

Clasificación de la periodicidad de la capacitación

Tipo de periodicidad	frecuencia	% valido	% Acumulativo
Continuo	226.834	11,6	11,6
Discontinuo	70.156	3,6	15,2
Inicial	186.571	9,5	24,7
Final	237.008	12,1	36,8
Esporádico	1.236.587	63,2	100,0
Total	1.957.156	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Como se ve en la tabla, el 63,2% de los trabajadores que se capacitaron presentan una periodicidad de tipo esporádico, habiendo realizado cursos en sólo uno de los ciclos de capacitación. Del 36,8% restante, el 11,5% presenta un tipo de periodicidad continua, lo cual da cuenta del grupo que ha recibido capacitaciones de modo más constante, con presencia en los tres ciclos del período. En el tipo de periodicidad inicial participan el 9,5% de los capacitados y del tipo de periodicidad final el 12,1%. El tipo discontinuo de periodicidad sólo involucra a un 3,6% de los casos.

2.2 *Análisis de la Periodicidad por sexo.*

Total capacitadas mujeres: 675.251
 Total capacitados hombres: 1.281.847

Del total de capacitaciones realizadas por medio de Franquicia Tributaria durante los últimos ocho años, 675.251 corresponde a personas de sexo femenino, lo que representa el 34,5% del total de capacitados, es decir, sólo una de cada tres personas capacitadas por esta vía es mujer.

La composición interna de las capacitaciones, en términos de periodicidad se mantiene cuando se diferencia por sexo. En efecto, como lo muestra la tabla siguiente, el 46,3% de las mujeres capacitadas, sólo ha participado de una capacitación, mientras que el 30,6% de todas las mujeres capacitadas participó en dos o tres cursos, y un 18,8% de trabajadoras se beneficiaron de entre 4 y 8 acciones de capacitación.

Número de capacitaciones a las que asistieron en el período 1998-2005, mujer

Nº de Capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	312.965	46,3	46,3
2	131.563	19,5	65,8
3	74.953	11,1	76,9
4	47.793	7,1	84,0
5	31.215	4,6	88,6
6	21.399	3,2	91,8
7	15.306	2,3	94,1
8	10.629	1,6	95,6
9	7.838	1,2	96,8
10	5.918	0,9	97,7
11 - 20	15.051	2,2	99,9
21 - 30	185	0,0	100,0
31 - 40	19	0,0	100,0
41 y más	2	0,0	100,0
Total	675.251	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Por otro lado, del total de capacitaciones realizadas por medio de Franquicia Tributaria durante los últimos ocho años, 1.281.847 corresponde a personas de sexo masculino, lo que representa el 65,5% del total de capacitados, es decir, dos de cada tres capacitados es hombre. Como se puede ver, la distribución de los casos por cantidad de capacitaciones se mantiene, con un 46,7% de los hombres que ha participado sólo una vez en capacitaciones laborales por medio de la Franquicia, mientras que el 30,1% de ellos participó en dos o tres cursos y un 18% de los trabajadores se beneficiaron de entre 4 y 8 acciones de capacitación.

Número de capacitaciones a las que asistieron en el período 1998-2005, hombre

Nº de capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
1	598.738	46,7	46,7
2	249.624	19,5	66,2
3	136.449	10,6	76,8
4	85.174	6,6	83,5
5	56.150	4,4	87,9
6	39.390	3,1	90,9
7	28.605	2,2	93,2
8	21.228	1,7	94,8
9	15.761	1,2	96,0
10	11.625	0,9	96,9
11 - 20	35.923	2,8	99,7
21 - 30	220	0,1	99,8
31 - 40	60	0,0	100,0
41 y más	9	0,0	100,0
Total	1.281.847	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En la siguiente tabla se puede apreciar con más claridad lo dicho hasta ahora. Si bien los hombres participan prácticamente el doble que las mujeres de las capacitaciones, no hay mayores diferencias relativas en cuanto a la periodicidad de la capacitación cuando diferenciamos por sexo.

Número de años en que asistió a capacitación durante 1998-2005, según sexo

Nº de años en que las personas han capacitado	Mujeres			Hombres		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	360.268	53,4	53,4	681.626	53,2	53,2
2	142.733	21,1	74,5	274.628	21,4	74,6
3	76.664	11,4	85,8	143.988	11,2	85,8
4	46.210	6,8	92,7	82.353	6,4	92,3
5	26.191	3,9	96,6	49.161	3,8	96,1
6	14.438	2,1	98,7	28.300	2,2	98,3
7	6.691	1,0	99,7	14.861	1,2	99,5
8	2.056	0,3	100,0	6.930	0,5	100,0
Total	675.251	100,0		1.281.847	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En el análisis de tipo de periodicidad se confirma lo dicho hasta este punto, presentándose para ambos sexos, principalmente una periodicidad de tipo esporádico. Es posible además apreciar un fenómeno interesante. Las mujeres presentan una menor participación porcentual

que los hombres en el periodo inicial (8,5% y 10,1% respectivamente), sin embargo, en la periodicidad final se revierte esta situación en términos relativos (13,1% y 11,6 %). A pesar de que en términos absolutos, la periodicidad final de los hombres está muy por sobre el de las mujeres, los datos muestran un crecimiento relativo mayor de las mujeres entre el periodo inicial y final. En ambos casos podemos observar que alrededor de un 11% de los beneficiarios se capacitó en todos los ciclos, con una periodicidad de tipo continuo.

Clasificación de la periodicidad de la capacitación, según sexo

Tipos de periodicidad por sexo	Mujeres			Hombres		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Continuo	75.863	11,2	11,2	150.977	11,8	11,8
Discontinuo	22.124	3,3	14,5	48.034	3,7	15,5
Inicial	57.656	8,5	23,0	128.910	10,1	25,6
Final	88.163	13,1	36,1	148.845	11,6	37,2
Esporádico	431.445	63,9	100,0	805.081	62,8	100,0
Total	675.251	100,0		1.281.847	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

2.3 Análisis de la Periodicidad por edad

Al analizar la periodicidad por edad, para las personas que se capacitaron a través de Franquicia Tributaria, observamos que el tramo etéreo que más asiste a este tipo de capacitación es el de 25 a 34 años, representando un 33.7%, aún cuando las personas entre 35 y 44 años también accedieron en el período en gran cantidad a los cursos (29.2%). Cabe señalar que el grupo etéreo que menos se capacitó vía Franquicia Tributaria entre 1998 y el 2005 fueron las personas mayores de 55 años (8.7%).

Tramo etéreo	número de casos	Porcentaje
15-24 años	169.309	10,3
25-34 años	552.018	33,7
35-44 años	477.708	29,2
45-54 años	296.787	18,1
55-64 años	117.268	7,2
65-75 años	24.208	1,5
total	1.637.298	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Si analizamos los grupos de edad según el número de capacitaciones que presentan en el periodo, podemos observar que los grupos de entre 25 a 64 años concentran un mayor número de beneficiarios que han realizado más de tres capacitaciones en el periodo, reuniendo también a quienes han tomado sobre seis capacitaciones. Al otro extremo, los grupos de entre 15 y 24 años y de más de 64 años poseen un mayor porcentaje de beneficiarios que solo han realizado una o dos capacitaciones en el periodo.

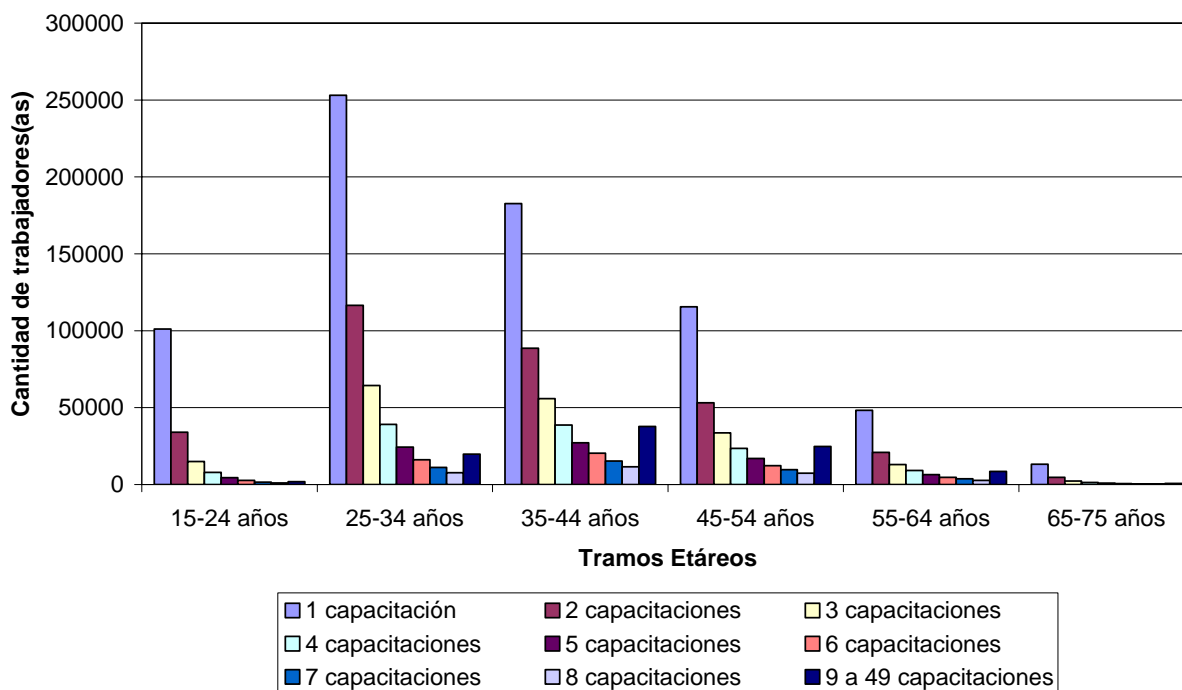
Número de capacitaciones a las que asistieron en el período 1998-2005, según tramo etáreo

Número de capacitaciones	15-24 años		25-34 años		35-44 años		45-54 años		55-64 años		65-75 años	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	101.041	59,7	253.101	45,9	182.747	38,3	115.583	38,9	48.188	41,1	13.252	54,7
2	33.936	20,0	116.437	21,1	88.573	18,5	53.242	17,9	20.941	17,9	4.654	19,2
3	14.973	8,8	64.355	11,7	55.853	11,7	33.547	11,3	12.987	11,1	2.321	9,6
4	7.835	4,6	39.121	7,1	38.635	8,1	23.431	7,9	9.067	7,7	1.344	5,6
5	4.428	2,6	24.380	4,4	27.193	5,7	16.924	5,7	6.387	5,4	822	3,4
6	2.686	1,6	16.130	2,9	20.344	4,3	12.298	4,1	4.750	4,1	543	2,2
7	1.556	0,9	11.055	2,0	15.226	3,2	9.720	3,3	3.660	3,1	373	1,5
8	968	0,6	7.613	1,4	11.499	2,4	7.344	2,5	2.716	2,3	258	1,1
9 a 49	1.886	1,1	19.826	3,6	37.638	7,9	24.698	8,3	8.572	7,3	641	2,6

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

A continuación se grafican los resultados obtenidos:

Cantidad de asistencias a capacitaciones en el período 1998-2005, según tramo etéreo



Al analizar los grupos de edad según el número de años en que los beneficiarios realizan capacitaciones en el periodo, nos damos cuenta de que los grupos etéreos que van desde los 25 a los 64 años concentran un mayor porcentaje de beneficiarios que han realizado capacitaciones en al menos 2 de los 8 años que contempla el periodo en estudio, siendo el grupo de 35 a 54 años quienes presentan un mayor porcentaje, con alrededor del 56% de personas que se han capacitado en más de un año. Al contrario los grupos de 15 a 24 años y de más de 64 años, presentan un mayor porcentaje de personas que se han capacitado en solo un año (69.5% y 60.3% respectivamente).

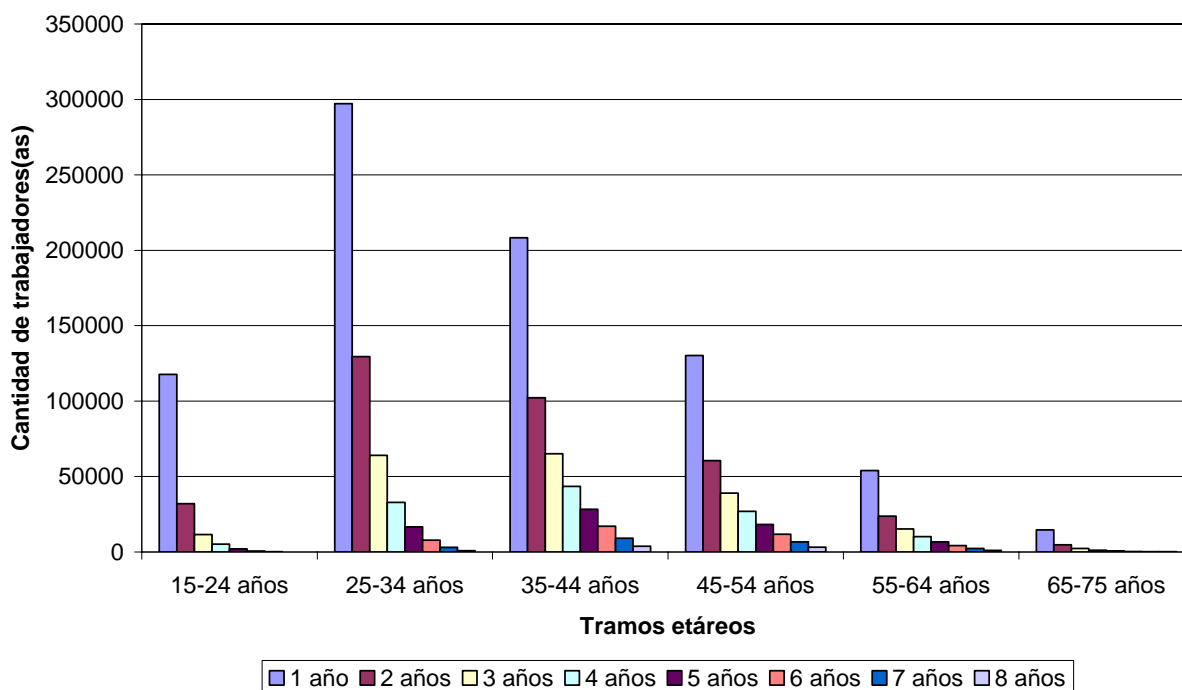
Número de años en que asistió a capacitación durante 1998-2005, según edad

N° de años	15-24 años		25-34 años		35-44 años		45-54 años		55-64 años		65-75 años	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	117.699	69,5	297.160	53,8	208.414	43,6	130.250	43,9	53.897	46,0	14.607	60,3
2	32.015	18,9	129.546	23,5	102.256	21,4	60.650	20,4	23.723	20,2	4.811	19,9
3	11.653	6,9	64.071	11,6	65.101	13,6	39.053	13,2	15.206	13,0	2.296	9,5
4	5.247	3,1	32.971	6,0	43.477	9,1	26.997	9,1	10.177	8,7	1.231	5,1
5	2.016	1,2	16.602	3,0	28.318	5,9	18.230	6,1	6.722	5,7	688	2,8
6	576	0,3	7.813	1,4	17.166	3,6	11.802	4,0	4.209	3,6	320	1,3
7	101	0,1	2.986	0,5	9.190	1,9	6.617	2,2	2.282	1,9	174	0,7
8	2	0,0	869	0,2	3.786	0,8	3.188	1,1	1.052	0,9	81	0,3
TOTAL	169.309	100	552.018	100	477.708	100	296.787	100	117.268	100	24.208	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Gráficamente los resultados son los siguientes:

Número de años en que asistió a capacitación en el período 1998-2005, según tramo etéreo



Si observamos el promedio de periodicidad que presentan los distintos tramos etéreos verificamos la tendencia expuesta hasta ahora, referida a que los grupos de edad de entre 35 y 64 años presentan un menor periodo de tiempo transcurrido entre capacitaciones que los

tramos etáreos extremos (de menos de 25 y más de 64 años). Es así como el grupo de 15 a 24 años presenta un promedio de 5.4 años transcurridos entre capacitaciones y en el otro extremo el grupo de entre 45 a 54 años presenta un promedio de sólo 3.3 años entre capacitaciones.

Tramo etáreo	Promedio de periodicidad
15-24 años	5,4
25-34 años	4,3
35-44 años	3,4
45-54 años	3,3
55-64 años	3,5
65-75 años	4,5

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En cuanto a los tipos de periodicidad, se observa que los grupos etáreos que presentan un mayor porcentaje de personas que tienen un comportamiento continuo son los que van de 34 a 64 años, con más del 18% de beneficiarios con una capacitación continua, en todos los casos. A su vez los tramos que van desde 15 a 24 años, 25 a 34 años y los mayores de 64 años, presentan un alto grado de capacitación de tipo esporádica, significando un 78.8%, 65.3% y 70.4% de sus beneficiarios, respectivamente.

Clasificación de la periodicidad de la capacitación, según edad

	15-24 años		25-34 años		35-44 años		45-54 años		55-64 años		65-75 años	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Continuo	4.643	2,7	45.534	8,2	88.740	18,6	58.489	19,7	21.098	18,0	1.973	8,2
Discontinuo	1.426	0,8	17.634	3,2	25.369	5,3	15.510	5,2	5.829	5,0	799	3,3
Inicial	18.864	11,1	38.253	6,9	40.360	8,4	26.311	8,9	11.920	10,2	2.294	9,5
Final	11.017	6,5	90.263	16,4	72.848	15,2	40.757	13,7	14.125	12,0	2.093	8,6
Esporádico	133.359	78,8	360.334	65,3	250.391	52,4	155.720	52,5	64.296	54,8	17.049	70,4
TOTAL	169.309	100	552.018	100	477.708	100	296.787	100	117.268	100	24.208	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

2.4 Análisis de periodicidad por regiones.

El panorama regional de la capacitación mediante Franquicias Tributarias, presenta a la Región Metropolitana como la principal usuaria de este beneficio, abarcando a un 54% de las personas capacitadas por esta vía. Las siguientes regiones que presentan mayor importancia sobre el total de capacitados son la de Valparaíso y la del Biobío, con un 9% y 8%, respectivamente.

Región	Número de casos	Porcentaje
I Región	61.825	2,92%
II Región	99.073	4,69%
III Región	30.648	1,45%
IV Región	67.057	3,17%
V Región	188.879	8,93%
VI Región	72.860	3,45%
VII Región	86.367	4,09%
VIII Región	164.789	7,79%
IX Región	68.088	3,22%
X Región	98.000	4,64%
XI Región	12.040	0,57%
XII Región	22.099	1,05%
Región Metropolitana	1.142.392	54,04%

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

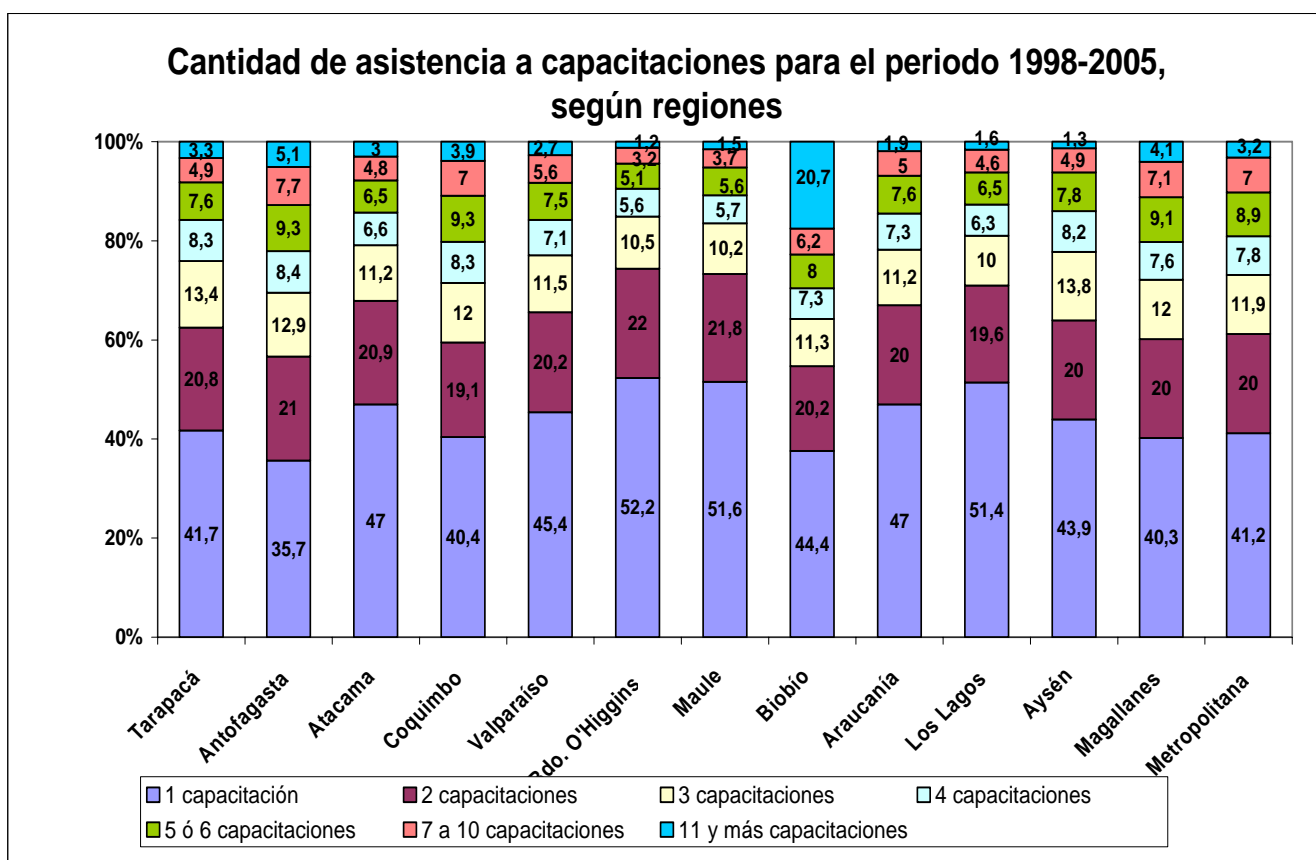
Ahora bien, centrándonos en la periodicidad de la capacitación, vemos que en general en las regiones, la mayor parte de los beneficiarios sólo han tomado un curso en el periodo, sin embargo, si tomamos a quienes han realizado hasta tres cursos en el periodo, éstos llegan a alrededor del 70% de los capacitados. En cuanto al comportamiento de las regiones, la de Atacama, O’ Higgins, Maule y Los Lagos, son las que presentan un menor número de personas con alta capacitación, con menos del 20% de beneficiarios que realizaron más de tres capacitaciones en el periodo. La región de Antofagasta y la de Coquimbo son las que presentan un mayor porcentaje de personas que realizaron sobre tres capacitaciones en el periodo, con más de un 35% en cada caso. Cabe destacar que el comportamiento general de las regiones es bastante homogéneo por lo que no se pueden establecer perfiles claros en cuanto al número de capacitados.

Número de capacitaciones a las que asistieron en el período 1998-2005, por región

Número de capacitaciones	I Región	II Región	III Región	IV Región	V Región	VI Región	VII Región	VIII Región	IX Región	X Región	XI Región	XII Región	RM
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
1	41,7	35,7	47,0	40,4	45,4	52,2	51,6	44,4	47,0	51,4	43,9	40,3	41,2
2	20,8	21,0	20,9	19,1	20,2	22,0	21,8	20,2	20,0	19,6	20,0	20,0	20,0
3	13,4	12,9	11,2	12,0	11,5	10,5	10,2	11,3	11,2	10,0	13,8	12,0	11,9
4	8,3	8,4	6,6	8,3	7,1	5,6	5,7	7,3	7,3	6,3	8,2	7,6	7,8
5	4,6	5,5	4,1	5,5	4,5	3,2	3,4	4,8	4,6	3,9	4,4	5,4	5,2
6	3,0	3,8	2,4	3,8	3,0	1,9	2,2	3,2	3,0	2,6	3,4	3,7	3,7
7	1,9	2,8	1,7	2,7	2,1	1,4	1,5	2,4	2,0	1,8	2,3	2,5	2,6
8	1,3	2,1	1,3	1,8	1,5	0,8	1,0	1,7	1,4	1,3	1,2	2,0	1,9
9	1,0	1,6	1,0	1,4	1,2	0,6	0,7	1,2	0,9	0,9	0,9	1,5	1,4
10	0,7	1,2	0,8	1,1	0,8	0,4	0,5	0,9	0,7	0,6	0,5	1,1	1,1
11 - 20	2,8	4,2	2,7	3,7	2,5	1,1	1,4	2,5	1,8	1,5	1,3	3,7	3,0
21-30	0,4	0,8	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,4	0,2
31-40	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	18,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
40 y más	0,0	0,0	0	0	0								0

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

El siguiente gráfico ilustra los resultados obtenidos:



Al observar el promedio de periodicidad, podemos establecer dos grupos de regiones según periodo de tiempo promedio que transcurre entre capacitaciones. En el primer grupo, incluimos a las regiones que presentan menos de cuatro años entre capacitaciones, es decir, una mayor periodicidad de la capacitación, entre ellas están las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Biobío, Magallanes y Metropolitana. En el segundo grupo se encuentran las regiones que presentan más de cuatro años entre capacitaciones en promedio, es decir, tienen una baja periodicidad, estas son las regiones de Atacama, O'Higgins, Maule, Araucanía, Los Lagos y Aysén.

Región	Promedio de periodicidad
I Región	3,8
II Región	3,4
III Región	4,1
IV Región	3,7
V Región	3,9
VI Región	4,5
VII Región	4,5
VIII Región	3,9
IX Región	4,1
X Región	4,3
XI Región	4,2
XII Región	3,7
Región Metropolitana	3,8

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

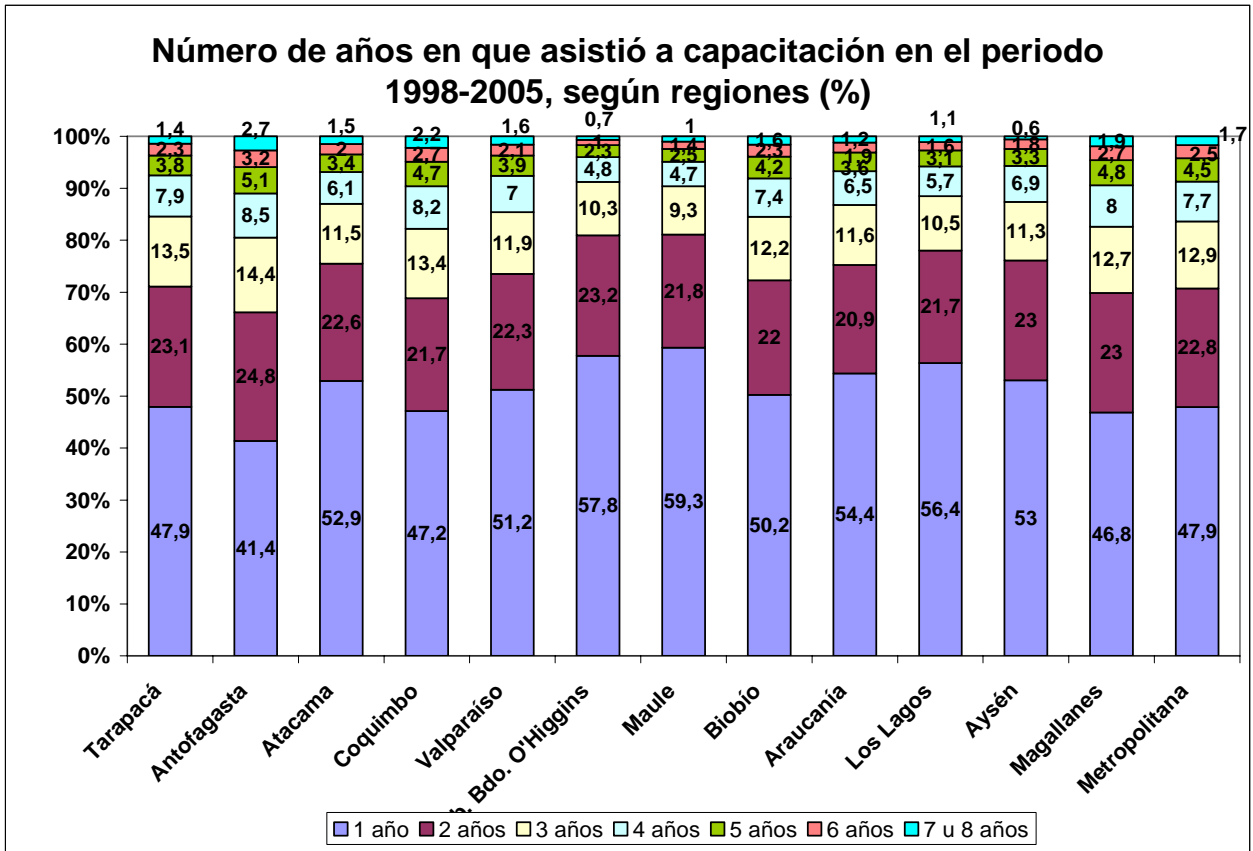
Si analizamos las regiones según el número de años en los cuales se realizan capacitaciones en el periodo, constatamos que la mayoría de los beneficiarios se capacitan sólo en uno de los años del periodo analizado, representando esta cifra alrededor del 50% de los capacitados en total. Por el contrario, menos del 1% de las personas se capacitó en los 8 años contemplados, en cada una de las regiones. No se observan diferencias sustantivas del comportamiento de la capacitación en este sentido, presentando todas las regiones conductas similares.

Número de años en que asistió a capacitación entre 1998-2005, por región

N° de años	I Región	II Región	III Región	IV Región	V Región	VI Región	VII Región	VIII Región	IX Región	X Región	XI Región	XII Región	RM
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
1	47,9	41,4	52,9	47,2	51,2	57,8	59,3	50,2	54,4	56,4	53,0	46,8	47,9
2	23,1	24,8	22,6	21,7	22,3	23,2	21,8	22,0	20,9	21,7	23,0	23,0	22,8
3	13,5	14,4	11,5	13,4	11,9	10,3	9,3	12,2	11,6	10,5	11,3	12,7	12,9
4	7,9	8,5	6,1	8,2	7,0	4,8	4,7	7,4	6,5	5,7	6,9	8,0	7,7
5	3,8	5,1	3,4	4,7	3,9	2,3	2,5	4,2	3,6	3,1	3,3	4,8	4,5
6	2,3	3,2	2,0	2,7	2,1	1,0	1,4	2,3	1,9	1,6	1,8	2,7	2,5
7	1,0	1,9	1,1	1,5	1,1	0,5	0,7	1,2	0,8	0,8	0,5	1,4	1,2
8	0,4	0,8	0,4	0,7	0,5	0,2	0,3	0,4	0,4	0,3	0,1	0,5	0,5

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Gráficamente los resultados son los siguientes:



Al analizar los tipos de periodicidad de la capacitación nos damos cuenta de que a lo largo de las regiones el tipo de mayor importancia es el esporádico, representando en todas ellas más del 50% de los capacitados. Cabe destacar que varias de las regiones superan incluso el 60% de los casos para esta tipología, estas son la de Antofagasta, Valparaíso, O'Higgins, del Maule, Araucanía, Los Lagos y Aysén. En el otro extremo, todas las regiones poseen un bajo porcentaje de personas que presentan una capacitación continua (menos del 15% en casi todos los casos), sin embargo, cabe destacar que la segunda región es la que alcanza un mayor porcentaje de capacitación continua, el que llega al 17.4% de los capacitados.

Clasificación de la periodicidad de la capacitación, según región

Tipo periodicidad	I Región	II Región	III Región	IV Región	V Región	VI Región	VII Región	VIII Región	IX Región	X Región	XI Región	XII Región	RM
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Continuo	12,7	17,4	11,4	14,7	11,9	7,8	7,8	13,0	12,1	9,3	10,9	14,5	13,4
Discontinuo	3,9	5,8	3,8	3,5	4,3	3,0	2,6	3,9	4,2	3,2	4,9	4,7	4,3
Inicial	9,2	12,6	9,7	8,5	9,5	7,4	10,4	9,2	9,1	8,4	8,8	11,2	10,7
Final	16,7	13,3	14,2	16,3	13,5	14,2	9,6	13,9	10,4	12,7	13,3	13,4	13,3
Esporádico	57,5	50,9	60,9	56,9	60,8	67,6	69,6	59,9	64,2	66,4	62,1	56,2	58,2

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

2.5 Análisis de la Periodicidad de las empresas

Antes de comenzar el análisis de la periodicidad de las empresas, debemos recordar que para el caso de los tamaños de las empresas se trabajó con una muestra de 50.340 casos, seleccionada por el Servicio de Impuestos Internos, de las 232.961 que se registraron en el período, lo que corresponde a un 22% del total, por ello sus resultados nos permiten un acercamiento a la realidad, que contempla un margen de error muestral de un 0,4%. Sin embargo, cabe señalar que no fue posible para el equipo de investigación acceder a la información acerca del método de selección de la muestra, lo cual puede aumentar dicho margen de error y disminuir la confiabilidad sobre los resultados obtenidos.

En la siguiente tabla se observa la distribución que presentan las empresas dentro de la muestra, lo cual tendrá gran influencia sobre los resultados obtenidos. La principal presencia la tienen las microempresas, siendo un 53,7% de la muestra y en mucha menor medida nos encontramos con un 8,8% de pequeñas empresas, 0,75 de mediana empresa y 0,1% de gran empresa, destacándose la existencia de un 37% de empresas que se registran sin retornos declarados, lo cual da cuenta de la inexistencia del dato.

Distribución porcentual de las empresas según tamaño

Tamaño empresa	Nº	%	%
Empresa Mediana	361	0,7%	1,1%
Gran Empresa	61	0,1%	0,2%
Micro Empresa	27.046	53,7%	84,8%
Pequeña Empresa	4.413	8,8%	13,8%
Sin retornos Declarados	18.459	36,7%	
Total	50.340	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

2.5.1 Capacitaciones según tamaño de la empresa⁴⁷

La distribución de capacitaciones vía Franquicia Tributaria en la muestra en análisis, según el tamaño de las empresas que hacen uso de este beneficio, muestra una concentración en la microempresa, con 45% del total de capacitaciones, mientras que la gran empresa sólo alcanza un 2,2%. Es interesante este resultado pues contradice las ideas planteadas en el marco teórico⁴⁸, donde se señalaba que en la micro empresa sólo un 8,7% de los trabajadores declaraba haber recibido capacitación. Cabe destacar el alto porcentaje de empresas que no pudieron ser clasificadas, por falta de información en el SII, ya que las empresas sin retornos declarados alcanzan un 34,5% de la muestra analizada.

Número de capacitaciones según tamaño de empresa

	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa	Sin retornos Declarados	Total
Nº de capacitaciones	52.916	15.890	5.564	2.644	40.498	117.512
%	45,0%	13,5%	4,7%	2,2%	34,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En cuanto al área en que se enmarcan los cursos de capacitación vemos que, el área de servicios y comercio alcanza la mayor participación, con un 36,9%, seguido por computación, con un 24,7%, mientras que en tercer lugar, se encuentra el área de administración con un 18,1%. Aparentemente, los cursos realizados corresponderían a capacitación genérica, pero la poca información con que se cuenta, no permite sostener tal afirmación.⁴⁹ Por otro lado, el área que menor participación representa en el total de capacitaciones es el de Idiomas/comunicación.

⁴⁷ La clasificación del tamaño se realiza por el monto de las ventas anuales en UF: Micro Empresa hasta 2.400 UF, de 2.401 a 25.000 UF Pequeña Empresa, 25.001 a 50.000 UF Mediana Empresa y finalmente más de 50.000 UF Gran Empresa.

⁴⁸ Op. Cit. Guernica Consultores 2005.

⁴⁹ Si bien una capacitación en el área de la computación puede parecer genérica, es posible que ésta sea para un programa utilizado únicamente por dicha empresa, transformándose entonces, en una capacitación específica.

Número de capacitaciones según área de curso

Área de curso	Nº de capacitaciones	%
Administración	21.291	18,1%
Actividades Primarias	11.161	9,5%
Técnica/operativa	9.844	8,4%
Servicios/comercio	43.329	36,9%
Idiomas/Comunicación	2.889	2,5%
Computación	28.997	24,7%
Total	117.511	100,0%

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Ahora bien, si analizamos el área de la capacitación según el tamaño de la empresa, nos percatamos que sólo la pequeña empresa sigue la tendencia general de una mayor participación en el área de servicios y comercio, ya que la microempresa se capacita mayoritariamente en computación (31,3%), la mediana empresa en el área de administración y la gran empresa, en el área técnica u operativa (25,2%). El área de idiomas y comunicación es la que presenta menor participación en todas las categorías de tamaño de empresa, siendo en la mediana empresa donde alcanza niveles más significativos (7,1% de participación en mediana empresa y 2,7% en promedio, para las categorías de tamaño de empresa restantes).

Finalmente, se destaca la alta participación de un 54,1% en el área de servicios y comercio para la categoría de empresas sin retornos declarados.

	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa	Sin retornos Declarados
Administración	19,2%	21,1%	28,1%	22,5%	13,8%
Actividades Primarias	9,8%	19,4%	14,5%	18,5%	3,9%
Técnica/operativa	6,9%	12,0%	21,9%	25,2%	5,9%
Servicios/comercio	30,3%	24,6%	16,8%	21,2%	54,1%
Idiomas/Comunicación	2,4%	2,8%	7,1%	2,9%	1,7%
Computación	31,3%	20,1%	11,6%	9,6%	20,6%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Si leemos los datos desde otra perspectiva, vemos que todas las áreas concentran su mayor participación en la microempresa, a excepción del área de servicios y comercio, que alcanza su mayor porcentaje en la categoría de empresas sin retorno declarado (50,5%). Estos resultados se condicen con la mayor participación en capacitaciones de las microempresa, como fue visto en detalle anteriormente.

	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Empresa Mediana	Gran Empresa	Sin retornos Declarados	
Administración	47,8%	15,7%	7,4%	2,8%	26,3%	100,0%
Actividades Primarias	46,7%	27,6%	7,2%	4,4%	14,2%	100,0%
Técnica/operativa	37,1%	19,4%	12,4%	6,8%	24,3%	100,0%
Servicios/comercio	37,0%	9,0%	2,2%	1,3%	50,5%	100,0%
Idiomas/Comunicación	43,8%	15,6%	13,7%	2,6%	24,2%	100,0%
Computación	57,2%	11,0%	2,2%	0,9%	28,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

2.5.2 Periodicidad de las empresas

Comenzando con el tema de la periodicidad, podemos ver que el 71% de las empresas ha realizado entre una y dos capacitaciones durante el periodo en estudio, siendo cifras muy bajas de periodicidad. Llama la atención la existencia de empresas que presentan un altísimo número de capacitaciones, sin embargo estas no representan más del 0.7% del total de la empresas.

Número de capacitaciones en el período 1998-2005

Nº de capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	112.047	48,1	48,1
2	53.407	22,9	71,0
3	24.822	10,7	81,7
4	11.708	5,0	86,7
5	5.589	2,4	89,1
6	3.437	1,5	90,6
7	2.067	0,9	91,5
8	1.556	0,7	92,1
9	1.163	0,5	92,6
10	991	0,4	93,1
11-20	4.836	2,1	95,1
21-30	2.094	0,9	96,0
31-40	1.285	0,6	96,6
41-50	836	0,4	96,9
51-60	687	0,3	97,2
61-70	515	0,2	97,5
71-80	388	0,2	97,6
81-90	365	0,2	97,8
91-100	294	0,1	97,9
101-200	1.690	0,7	98,6
201-1000	2.326	1,0	99,6
1001-86926	858	0,4	0,4
Total	232.962	100	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En cuanto a un análisis de periodicidad por años en que se ha realizado capacitación, los resultados se condicen con el cuadro anterior, ya que un 65,7% de las empresas realizó capacitación en un solo año del periodo en estudio, en tanto, alrededor de un 30% participó en capacitaciones en dos a cuatro años observados. Estas cifras permiten obtener un promedio de periodicidad muy bajo, que tan sólo llega a 4,9 años, lo que da cuenta de que en promedio las empresas acceden a capacitación vía Franquicia una vez cada 4.9 años.

Número de años en que asistió a capacitación durante 1998-2005

Nº de años	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
0	1	0,0	0,0
1	153.060	65,7	65,7
2	49.631	21,3	87,0
3	15.434	6,6	93,6
4	5.695	2,4	96,1
5	2.842	1,2	97,3
6	1.803	0,8	98,1
7	1.580	0,7	98,7
8	2.916	1,3	100,0
Total	232.962	100	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Promedio de periodicidad de la capacitación	Una vez cada 4,9 años
---	------------------------------

Finalmente, podemos decir que el tipo de periodicidad de las empresas es esporádico, es decir, un 93,3% de las empresas presentó cursos en un solo ciclo del período de estudio, según lo establecido anteriormente. La gran concentración de las empresas en el tipo de periodicidad esporádica hace que las restantes categorías sean residuales para el análisis.

Clasificación de la periodicidad de la capacitación

Tipo de periodicidad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Continuo	791	0,3	0,3
Discontinuo	603	0,3	0,6
Inicial	8.549	3,7	4,3
Final	5.743	2,5	6,7
Esporádico	217.276	93,3	100,0
Total	232.962	100	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Ahora bien, si analizamos la periodicidad en relación al tamaño de las empresas contenidas en la muestra señalada anteriormente, se observa que es la gran empresa la que presenta el mayor promedio de capacitaciones, con 3.6 capacitaciones en promedio en el período que va desde 1998 a 2005, mientras que la micro empresa, que es la que presenta la mayor frecuencia en la muestra, sólo registra en promedio 1,4 capacitaciones. En consecuencia, nos encontramos con que la mayor periodicidad de la capacitación la presenta la gran empresa,

con capacitaciones cada 2,2 años y por el contrario, la menor se registra en las microempresas, con una distancia de 5,5 años.

Promedio de capacitaciones y de periodicidad según tamaño de empresa

	Promedio capacitaciones por empresa	Promedio periodicidad
Gran Empresa	3,59	2,23
Empresa Mediana	2,46	3,25
Pequeña empresa	1,72	4,65
Micro Empresa	1,43	5,58
Sin retornos declarados	1,33	6,01

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

3 Periodicidad en capacitaciones de MINEDUC

3.1 Características de la periodicidad. Totales generales

Total capacitados: 249.021

En los últimos ocho años, por medio del MINEDUC se han capacitado 249.021 trabajadores, de los cuales el 34,9% se ha capacitado sólo una vez en el periodo en estudio y un 24,1% de los capacitados ha participado de dos o tres capacitaciones en el periodo, cifra que en términos relativos, es menor a la registrada para Franquicia Tributaria. El 25,6% de los trabajadores capacitados ha participado entre cuatro y ocho acciones de capacitación en el periodo, en tanto, el 6,5 % de los capacitados registra más de ocho capacitaciones llegando hasta el caso extremo de una persona que registra 443 capacitaciones. Claramente en este último porcentaje, se concentran errores sistemáticos en la base de datos.

Número de capacitaciones a las que asistieron en el período 1998-2005

Nº de Capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	108.817	43,7	43,7
2	36.088	14,5	58,2
3	23.965	9,6	67,8
4	19.024	7,6	75,5
5	15.356	6,2	81,6
6	12.488	5,0	86,6
7	9.580	3,8	90,5
8	7.352	3,0	93,4
9	5.299	2,1	95,6
10	3.783	1,5	97,1
11 – 20	7.157	2,9	100,0
21 – 30	86	0,0	100,0
31 – 40	5	0,0	100,0
41 – 50	3	0,0	100,0
51 – 60	5	0,0	100,0
61 y más	13	0,0	100,0
Total	249.021	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos MINEDUC 1998-2005.

Considerando la periodicidad como los años en los cuales una persona se capacita por medio del MINEDUC, los resultados muestran lo siguiente, el 38,8% de las personas se capacitan sólo durante un año en el periodo analizado, el 29,4% se capacitó entre dos y tres años, y un 23,2% de las personas, se han capacitado durante cuatro años o más. El promedio de años transcurridos entre una capacitación realizada por el MINEDUC y otra, es de 3,6 años, levemente menor al promedio que resulta del mismo análisis aplicado a los casos de Franquicia Tributaria.

Número de años en que asistió a capacitación durante 1998-2005

Nº de años	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
0	21.956	8,8	8,8
1	96.539	38,8	47,6
2	41.513	16,7	64,3
3	31.516	12,7	76,9
4	25.553	10,3	87,2
5	18.080	7,3	94,4
6	9.687	3,9	98,3
7	3.497	1,4	99,7
8	680	0,3	100,0
Total	249.021	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos MINEDUC 1998-2005.

Promedio de periodicidad de la capacitación	Una vez cada 3,6 años
---	------------------------------

Por último, el análisis de los tipos de periodicidad muestra que el 12,4% de los capacitados pertenece al grupo de periodicidad continua, lo cual da cuenta del porcentaje de personas que accedieron a capacitación durante los tres ciclos correspondientes al período en estudio. Destaca la alta concentración de los capacitados en el tipo inicial de capacitación con 22,9%, en contraste con el 5,5% que registra la capacitación de tipo final.

Clasificación de la periodicidad de la capacitación

Tipo de Periodicidad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Continuo	30.942	12,4	12,4
Discontinuo	5.467	2,2	14,6
Inicial	56.986	22,9	37,5
Final	13.694	5,5	43,0
Esporádico	141.932	57,0	100,0
Total	249.021	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando base de datos MINEDUC 1998-2005.

3.2. Análisis de periodicidad por regiones

Al realizar un análisis regional en cuanto a los cursos de capacitación realizados a través de MINEDUC, se observa que en la Región Metropolitana es donde se ha capacitado el mayor número de personas, con un 67% de los casos, mientras que en las demás regiones es muy baja la presencia de capacitados por esta vía, sólo destacándose la Región de Valparaíso y Biobío, con un 6% y 8%, respectivamente.

Distribución porcentual de las regiones

Región	Nº de casos	Porcentaje
I Región	3.298	1,0%
II Región	3.107	1,0%
III Región	761	0,2%
IV Región	8.278	2,6%
V Región	20.060	6,3%
VI Región	3.054	1,0%
VII Región	9.995	3,2%
VIII Región	23.601	7,5%
IX Región	15.625	4,9%
X Región	13.631	4,3%
XI Región	131	0,0%
XII Región	1.695	0,5%
Región Metropolitana	213.028	67,4%

Fuente: Elaboración propia usando base de datos MINEDUC 1998-2005.

En relación al número de capacitaciones que realizó cada persona a través de MINEDUC se pueden observar varias situaciones. Se destaca que en la región del Maule la mayoría de los trabajadores se capacitaron sólo en una ocasión, encontrándose en esta situación el 64% de ellos y con muy poca presencia de personas que se hayan capacitado un mayor número de veces. En la totalidad de las regiones se presenta una situación similar, si bien la distribución

no se encuentra tan concentrada, como en el caso de la VII región, la mayoría de las personas se capacitaron sólo una vez. Cabe destacar el caso de la Región de Atacama, donde la mayor presencia se registra entre quienes tomaron 4 o 5 capacitaciones, lo cual surge como una señal importante de considerar en cuanto al uso de los recursos en la región por esta vía.

Aún cuando la mayor parte de las personas de cada región tomó un solo curso en el período, hay regiones en las cuales no es menor la presencia de personas que tomaron más cursos. Tal situación se observa en las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, O’higgins, Biobío, Araucanía, Los Lagos y Magallanes, donde la presencia de personas que han tomado 2, 3, 4 y 5 cursos no es muy menor a la de quienes han tomado sólo uno, y bastante similar entre sí, lo cual influirá sobre el promedio de periodicidad que presenten estas regiones.

Número de capacitaciones a las que asistieron en el período 1998-2005

Número de capacitaciones	I Región	II Región	III Región	IV Región	V Región	VI Región	VII Región	VIII Región	IX Región	X Región	XI Región	XII Región	RM
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
0	6,1	6,5	10,1	4,0	3,9	0,3	12,6	3,6	5,4	3,5	5,3	5,0	8,1
1	13,8	14,6	7,6	12,8	16,9	12,1	64,4	15,3	16,9	14,2	28,2	14,0	30,8
2	10,1	12,6	8,0	11,5	12,6	8,9	16,0	10,8	10,6	9,2	7,6	9,8	14,2
3	11,6	13,1	7,6	10,9	11,5	10,9	4,3	10,1	10,8	9,1	6,9	10,3	10,2
4	10,5	11,4	10,9	11,1	11,0	10,9	1,7	10,9	10,5	10,5	6,1	10,7	8,4
5	9,7	9,5	11,2	10,5	9,8	11,0	0,5	10,1	10,3	10,1	12,2	11,0	7,0
6	8,1	8,8	7,8	9,3	8,4	9,7	0,2	8,9	9,3	10,1	6,9	8,8	5,7
7	6,5	7,0	7,6	7,7	7,0	8,6	0,1	7,6	7,4	8,6	5,3	9,3	4,4
8	5,9	5,0	7,4	6,4	5,6	7,7	0,0	6,5	5,5	7,3	9,2	6,9	3,4
9	4,2	4,2	5,0	4,7	4,2	5,4	0,0	5,2	4,4	5,5	3,8	4,5	2,5
10	4,0	2,3	4,3	3,7	3,0	4,4	0,0	3,7	3,0	3,9	2,3	3,7	1,8
11-20	8,3	5,0	12,2	7,3	6,0	9,8	0,0	7,0	5,6	7,9	1,5	5,8	3,4
21-30	0,4	0,1	0,1	1,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	1,5	0,1	0,0
31-40	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0
41-50	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0
51-60	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0
61 y más	0,4	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,8	0,0	0,0

Fuente: Elaboración propia usando base de datos MINEDUC 1998-2005.

A nivel regional la periodicidad de la capacitación de cursos vía MINEDUC se presenta homogénea, siendo en la mayoría de 2.2 a 2.7 años, es decir, las personas tomaron cursos en promedio cada dos años. La excepción la presenta la región del Maule, donde el número de años se eleva en promedio a 7.5, con lo cual se entiende que las personas se capacitaron sólo

una vez en el período. La región Metropolitana, la cual se lleva el peso a nivel nacional, presenta una periodicidad de 3.3 años.

Región	Promedio de periodicidad
I Región	2,5
II Región	2,6
III Región	2,2
IV Región	2,3
V Región	2,5
VI Región	2,2
VII Región	7,5
VIII Región	2,3
IX Región	2,5
X Región	2,3
XI Región	2,7
XII Región	2,5
Región Metropolitana	3,3

Fuente: Elaboración propia usando base de datos MINEDUC 1998-2005.

En cuanto al número de años en los cuales las personas se capacitaron, en la mayor parte de las regiones las personas se capacitaron en uno de los años, principalmente en el caso de la región del Maule, con un 73% de personas que se capacitaron en uno de los años, seguida por la región Metropolitana y la de Aysén, con un 35% y 31%, respectivamente. Para el caso de las demás regiones se da una distribución similar, con porcentajes que no presentan variaciones significativas entre quienes tomaron cursos en uno, dos, tres, cuatro o cinco años.

Número de años en que asistió a capacitación durante 1998-2005

N° de años	I Región	II Región	III Región	IV Región	V Región	VI Región	VII Región	VIII Región	IX Región	X Región	XI Región	XII Región	RM
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
0	6,1	6,5	10,1	4,0	3,9	0,3	12,6	3,6	5,4	3,5	5,3	5,0	8,1
1	16,6	17,6	9,3	14,4	19,5	16,3	72,7	17,2	19,4	16,5	30,5	17,4	34,5
2	17,4	19,3	10,6	15,7	17,3	15,6	11,4	14,9	15,1	13,2	9,9	14,7	16,9
3	17,5	17,8	17,3	17,1	18,1	17,2	2,5	16,9	17,3	16,6	10,7	18,5	13,9
4	15,8	16,4	19,2	19,0	17,0	19,2	0,7	18,0	17,9	19,6	19,1	20,8	11,6
5	13,5	13,0	14,7	15,5	13,7	16,7	0,2	15,5	13,8	16,7	13,0	14,5	8,4
6	8,1	6,5	12,1	9,5	7,4	10,1	0,0	9,4	7,5	9,7	7,6	6,9	4,5
7	3,9	2,4	5,8	3,8	2,7	4,0	0,0	3,7	2,9	3,5	3,8	1,8	1,6
8	1,0	0,4	0,8	0,8	0,5	0,7	0,0	0,8	0,7	0,6	0,0	0,4	0,3

Fuente: Elaboración propia usando base de datos MINEDUC 1998-2005.

En relación a los años en que se concentran las capacitaciones en las regiones, vemos que el tipo de periodicidad principal es el esporádico, es decir, que la mayor parte de las personas se capacitó sólo en uno de los ciclos señalados. Si bien la presencia de los demás tipos de periodicidad es muy menor, es posible señalar que en segundo lugar, para todas las regiones, las capacitaciones se dieron en los primeros años del período de estudio, lo que da cuenta de una periodicidad de tipo inicial.

Clasificación de la periodicidad de la capacitación

Tipo periodicidad	I Región	II Región	III Región	IV Región	V Región	VI Región	VII Región	VIII Región	IX Región	X Región	XI Región	XII Región	RM
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Continuo	2,5	2,0	1,6	1,4	2,1	1,7	0,3	1,7	2,0	1,6	0,0	1,8	1,5
Discontinuo	1,2	1,1	1,4	0,9	1,0	0,5	0,7	0,8	0,9	0,9	1,5	0,9	1,0
Inicial	6,8	8,0	3,8	4,8	5,6	6,8	2,6	4,6	5,4	4,5	1,5	6,0	5,2
Final	2,5	1,5	0,4	1,2	2,8	2,4	2,5	1,9	2,1	1,4	1,5	0,5	3,1
Esporádico	87,1	87,4	92,8	91,6	88,4	88,6	94,0	91,1	89,6	91,5	95,4	90,8	89,2

Fuente: Elaboración propia usando base de datos MINEDUC 1998-2005.

4 Análisis comparativo

Realizado el análisis de la periodicidad para los capacitados a través de los Programas Sociales de SENCE, de Franquicia Tributaria y de MINEDUC, resulta interesante realizar un análisis conjunto, que permita establecer diferencias o similitudes en el comportamiento de los beneficiarios. Cabe señalar que si bien las capacitaciones a través de Franquicia Tributaria aparecen como la principal vía de acceso a cursos, conteniendo a la mayor parte de los beneficiarios en el período⁵⁰, el análisis en conjunto de las tres alternativas aquí presentadas nos permite conocer el uso que se hace de los recursos, de modo de evaluar si alguna de estas formas de acceso a la capacitación se está enfocando hacia la formación permanente.

En relación al número de capacitaciones que realizaron los beneficiarios en el período de estudio, quienes accedieron a los Programas Sociales, prácticamente en su totalidad, recibieron sólo un curso, situación que varía para el caso de los beneficiarios de MINEDUC y de Franquicia, donde nos encontramos con trabajadores que han recibido más cursos en el período. En el caso de las capacitaciones vía Franquicia, el 30% de las personas realizó 2 o 3 cursos en el período, lo cual en los trabajadores capacitados por MINEDUC llega a un 24%. Resulta interesante el hecho de que a través de esta última vía, un 32% de los capacitados ha recibido cursos en 4 o más oportunidades, lo cual da cuenta de la existencia de una mayor periodicidad, con trabajadores que se están capacitando de modo más permanente. Esta situación presenta grandes diferencias con respecto a quienes lo hacen a través de los Programas Sociales, donde existe una enorme rotación, situación que puede estar mediada por las características de los usuarios del programa, ya que se trata de personas en situaciones de mayor vulnerabilidad económica y social, lo cual implica una mayor inestabilidad laboral.

Lo anteriormente señalado, se ve reflejado en el promedio de periodicidad que presenta cada una de las formas de capacitación, siendo de 7.7 años para quienes se capacitan por Programas Sociales, 4 años para quienes lo hacen a través de Franquicia y 3.6 años para los que reciben cursos vía MINEDUC. Con este dato se sustenta aún más la afirmación acerca de que es a través de MINEDUC y de Franquicia que los beneficiarios están haciendo uso de los recursos en un proceso que se dirige hacia la formación permanente.

⁵⁰ Las capacitaciones realizadas vía Franquicia Tributaria representan el 84.5% del total de beneficiarios que accedieron a cursos en el período, mientras que los cursos realizados a través de MINEDUC llegan a un 10.8% y los Programas Sociales sólo a un 4.7% del total de personas.

Respecto al tipo de periodicidad que se presenta en cada uno, en el caso de los Programas Sociales nos encontramos frente a una periodicidad esporádica, dado que prácticamente la totalidad de sus usuarios accedió a capacitación sólo en un ciclo del período en estudio. Para el caso de las otras dos formas de capacitación, si bien nos encontramos con que el tipo más común de periodicidad es el esporádico, existe alrededor de un 12% de personas para ambos casos que presentan una capacitación continua, con al menos una capacitación en cada uno de los tres ciclos definidos. En el caso de las capacitaciones vía MINEDUC, además nos encontramos con que un 23% de las personas se capacitó principalmente entre los años 1998 a 2003, mientras que a través de Franquicia un 12% se capacitó sólo entre los años 2001 a 2005.

En cuanto al comportamiento de hombres y mujeres en el uso de estas formas de capacitación, sólo es posible establecer comparaciones entre los Programas Sociales y Franquicia Tributaria dado que, en el caso de los capacitados por MINEDUC no se contó con el dato. Entre quienes se capacitan a través de los Programas Sociales de SENCE no existen mayores diferencias de acceso entre sexos, es decir, la presencia de hombres y mujeres es relativamente similar, con una mayor presencia femenina que llega al 54%, frente a un 46% de hombres, situación que se da de modo contrario en el caso de quienes se capacitan por Franquicia, donde existe una superioridad marcada de hombres, los cuales representan 2 de cada 3 usuarios. Esta situación se puede basar en el hecho de que a Franquicia Tributaria acceden personas que se encuentran activas laboralmente, de los cuales la mayor parte es hombre, mientras que a los Programas Sociales acceden las poblaciones más vulnerables, principalmente desocupados, entre los cuales la presencia femenina es mayor.

Más allá de las diferencias existentes en el acceso a los cursos para los distintos sexos, con respecto a la periodicidad en ambas formas de capacitación, éste no actúa como diferenciador, por lo que la frecuencia de capacitación se comporta del mismo modo que en los datos generales.

En relación a la edad de las personas que se capacitaron tanto a través de los Programas Sociales, como por Franquicia, la mayor parte de ellos se encontraba entre los 25 y 34 años, y en segundo lugar se capacitaron personas de entre 35 y 44 años, con una baja presencia de beneficiarios menores de 25 y mayores de 54. En cuanto a la periodicidad de la capacitación,

en el caso de los Programas Sociales no existe diferencia entre los tramos etareos, encontrándose todos alrededor de los 7.7 años, no así en el caso de quienes tomaron cursos vía Franquicia, donde si se aprecian diferencias según la edad, observándose que los casos con edades más extremas, es decir, los menores y los mayores, exhiben la menor periodicidad.

A nivel regional, es posible establecer comparaciones en cuanto a las capacitaciones vía Franquicia y MINEDUC, encontrándonos con que en ambos casos existe una concentración en la región Metropolitana, seguida a lo lejos por Valparaíso y Biobío. En dichas vías de capacitación la periodicidad no presenta grandes variaciones entre las regiones, lo que para los capacitados por Franquicia varía entre los 3.4 y 4.5 años y en MINEDUC entre los 2.2 y 3.3, salvo el caso de la región del Maule que se escapa del comportamiento general, presentando una periodicidad muy baja, de 7.5 años.

En definitiva, podemos señalar que las principales diferencias tienen relación con el uso que se da de los cursos prestados por los Programas Sociales, en los cuales existe una gran rotación presentando la menor periodicidad de entre las tres vías de capacitación comparadas. Además de ello se destaca la diferencia en el acceso que presentan hombres y mujeres en el caso de la Franquicia Tributaria, con una supremacía masculina y la concentración de las capacitaciones que se produce, en todos los casos, en las personas que se encuentran entre los 25 y 34 años, lo cual se condice que la mayor presencia que ellos tienen sobre la población ocupada.

5 **Perfiles de la Periodicidad de la capacitación**

5.1 *Perfiles Nacionales*

Al observar las frecuencias según área de capacitación a nivel nacional, constatamos que la categoría servicios y comercio es la que presenta un mayor grado de participación, con un 30.7%, seguida por administración, con 28.5% de las capacitaciones realizadas en el periodo. Si bien podríamos afirmar que estas áreas se encontrarían en la línea de la creación de competencias más bien genéricas, es difícil inferir este tipo de conclusiones debido a que desconocemos las características efectivas de los programas que se alinean al interior de cada categoría. Es así como, por ejemplo, al interior de los cursos de “administración”, es posible que encontremos programas que se orientan a necesidades específicas de la empresa y que por tanto no generen habilidades que sirvan al trabajador en otras áreas.

En tercer lugar de importancia encontramos la categoría técnica u operativa y en cuarto lugar se encuentra computación con un 15.1% de los casos, quedando en quinto y sexto lugar las categorías idiomas y primaria, respectivamente.

Frecuencias

Tipo curso	Nº casos	%
Administración	905.353	28,5%
Computación	478.589	15,1%
Idiomas	196.056	6,2%
Primaria	105.675	3,3%
Técnica/operativa	515.923	16,2%
Servicios	975.038	30,7%
	3.176.634	100,0%

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Si vemos la tabla que indica el número de años en los cuales se han capacitado las personas según área, podemos observar que para todas las categorías la mayor parte de las personas realiza capacitaciones en uno o dos de los ocho años contemplados, destacando en este sentido, el área relacionada con actividades de producción primaria que presentan un 63,3% de personas que realizaron capacitaciones en uno o dos años, por lo que podemos afirmar que en esta categoría las personas capacitadas lo hacen de manera más esporádica. Al contrario la categoría idiomas presenta una mayor concentración de personas que han tenido

capacitación en tres, cuatro y hasta en cinco de los años del periodo, con un 45.6% de las personas capacitadas en estos años.

Número de años en que asistió a capacitaciones en el periodo 1998 a 2005

Nº años	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
1	33,3	32,6	19,3	41,9	36,5	41,7
2	24,2	21,6	20,5	21,4	23,3	22,6
3	16,9	15,8	18,3	13,2	15,5	14,3
4	11,2	11,9	15,4	8,9	10,4	9,3
5	7,1	8,4	11,9	6,2	6,8	5,9
6	4,2	5,4	8,1	4,3	4,2	3,5
7	2,1	3,0	4,6	2,9	2,3	1,8
8	0,9	1,3	1,9	1,2	1,0	0,8
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Ahora bien, si vemos el promedio de periodicidad que presentan las categorías de área, constatamos que, el área de idiomas es la que presenta la mayor periodicidad, con 2,4 años entre capacitaciones, seguida de las capacitaciones relacionadas con el área de computación. Por el contrario, la menor periodicidad se presenta en las capacitaciones enmarcadas en el área de servicios, con un promedio de periodicidad de 3,4 años.

Promedio de periodicidad	
Administración	3,1
Computación	2,9
Idiomas	2,4
Primaria	3,2
Técnica/operativa	3,1
Servicios	3,4

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Al analizar el tipo de periodicidad que presentan los beneficiarios según área en la que se enmarcan los cursos que realizan, vemos que el tipo esporádico es el que presenta una mayor participación en la mayoría de las áreas (más de un 40% de personas que tienen este tipo de capacitación en casi todos los tipos de cursos). En segundo lugar de importancia se encuentra el tipo de periodicidad continua con alrededor de un 20% de personas que presentan este tipo de capacitación en todas las áreas. Cabe destacar que la categoría idiomas es la que más se acerca a la capacitación de tipo continuo (con un 32.5% de los casos con tipo de periodicidad continua), y por el contrario las personas que realizan capacitaciones relacionadas con

actividades primarias y servicios, presentan mayor participación del tipo de periodicidad esporádica (con mas del 52% de las personas en esta tipología).

Clasificación de la periodicidad de la capacitación

Tipo de periodicidad	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
Continuo	20,8	24,0	32,5	19,3	20,3	17,3
Discontinuo	4,8	4,6	4,8	3,4	5,0	4,2
Inicial	13,1	14,1	15,7	10,8	12,0	11,6
Final	16,4	13,8	16,7	14,4	16,2	14,6
Esporádico	44,8	43,4	30,4	52,0	46,4	52,4
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

A continuación presentamos un análisis de la periodicidad según el número de cursos promedio realizados en el periodo, cruzando las diferentes variables analizadas hasta este momento, a saber, edad, sexo y área de capacitación.

Para el área de administración observamos que los hombres de 45 a 54 años son los que cuentan con un mayor número de cursos realizados en el periodo, con un promedio de 3.2 capacitaciones. Luego le siguen las mujeres de 45 a 64 años y los hombres de 35 a 44 años con un promedio de 3.1 capacitaciones en los 8 años. Por el contrario, las mujeres de 15 a 24 años son las que presentan una menor cantidad de capacitaciones para el periodo, seguidas por los hombres del mismo tramo etáreo, con 1.7 y 1.9 capacitaciones respectivamente. Luego, con una cantidad de capacitaciones de entre 2.3 y 2.4 cursos, se encuentran hombres y mujeres de 25 a 34 años y de 65 a 75 años de edad.

Al observar el área de computación se repite la tendencia enunciada para administración, presentando una mayor cantidad de capacitaciones el grupo etáreo de 45 a 54 años, dentro de los cuales los hombres poseen más capacitaciones que las mujeres (3.5 y 3.2 capacitaciones respectivamente). Así mismo, los grupos etareos extremos de 15 a 34 años y de 65 a 75 años presentan un menor número de capacitaciones, dentro de los cuales también los hombres presentan más capacitaciones que las mujeres.

Para idiomas se genera una situación especial, los beneficiarios que toman estos cursos, en todos los rangos de edad y sexo, cuentan con una alta periodicidad en relación al resto de las categorías de cursos. Es así como el grupo de hombres de 45 a 54 años posee un promedio

de 4.0 cursos realizados en el periodo, adjudicándose este grupo la mayor periodicidad de la capacitación. Seguido a él, con un promedio de 3.9 cursos, se encuentran las mujeres del mismo rango etéreo y los hombres de 35 a 44 años de edad. En tercer lugar de importancia se encuentran hombres y mujeres de 55 a 64 años, con un promedio de 3.8 capacitaciones, que aún es bastante alto en relación con el resto de las categorías de cursos. Al igual que para el resto de las áreas de capacitación, los subgrupos que presentan una menor periodicidad de la capacitación son los y las jóvenes de 15 a 24 años, y en segundo termino las personas de entre 25 y 34 años y las mayores de 65 años.

Para el área primaria, encontramos en general un bajo nivel de capacitaciones en relación al resto de las áreas. No obstante ello, el grupo de hombres de 45 a 54 años de edad es el que presenta un mayor número de cursos realizados en el periodo, con un promedio de 3.0 capacitaciones. Seguido a él se encuentra el grupo de hombres de 35 a 44 años y de 55 a 64 años de edad, con un promedio de 2.9 y 2.7 capacitaciones respectivamente. Cabe destacar que para esta área los hombres superan bastante a las mujeres en el número de capacitaciones para todos los rangos etareos, lo cual no es así en el resto de las categorías.

Finalmente el subgrupo que presenta una menor periodicidad de la capacitación es el de mujeres de 15 a 24 años, las que presentan el menor número de capacitaciones de todas las categorías, con un promedio de 1.4 cursos realizados en el periodo. Le siguen las mujeres de 65 a 75 años, los hombres de 15 a 24 años, y los hombres de 65 a 75 años de edad, con un promedio de 1.5, 1.7 y 1.9 capacitaciones en el periodo.

En el área técnica u operativa encontramos un cambio en torno a las distribución según sexo, ya que las mujeres presentan en todos los tramos etareos un numero igual o mayor de capacitaciones que los hombres. Es así como la mayor periodicidad de la capacitación en este caso la tienen las mujeres de entre 45 a 64 años, con un promedio de 3.2 cursos realizados en el periodo, y en segundo lugar se encuentran las mujeres de 35 a 44 años con 3.1 capacitaciones. Solo en tercer y cuarto lugar se encontrarían los hombres de 45 a 54 años, con 2.9 cursos, y los hombres de 35 a 44 años, y de 55 a 64 años, con 2.8 cursos realizados en el periodo. Cabe destacar que como en el resto de las categorías los subgrupos que presentan una menor periodicidad son los y las jóvenes de 15 a 24 años, seguidas por los mayores de 65 años y por el grupo de 25 a 34 años.

Por último al analizar el área de servicios, observamos que este grupo presenta, en general, un bajo nivel de capacitación, en relación con el resto de las categorías. Aún así, internamente presenta una composición típica en torno a las variables sexo y edad, teniendo una mayor concentración de cursos realizados los hombres por sobre las mujeres y los grupos etareos de 45 a 55 años en primer lugar, de 35 a 44 años y de 55 a 64 años, por sobre los grupos de 15 a 24 años en primer lugar, de más de 65 años y de 25 a 34 años de edad.

Promedio de capacitaciones

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	1,7	1,9	1,8	2,0	2,3	2,5	1,4	1,7	1,8	1,8	1,6	1,6
25 a 34	2,3	2,4	2,5	2,6	2,8	3,0	2,1	2,3	2,5	2,3	2,2	2,2
35 a 44	2,9	3,1	3,0	3,4	3,6	3,9	2,4	2,9	3,1	2,8	2,7	2,9
45 a 54	3,1	3,2	3,2	3,5	3,9	4,0	2,1	3,0	3,2	2,9	2,8	3,0
55 a 64	3,1	3,0	3,1	3,3	3,8	3,8	2,0	2,7	3,2	2,8	2,9	2,8
65 a 75	2,4	2,3	2,2	2,3	3,0	3,0	1,5	1,9	2,4	2,1	2,3	2,1

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

A continuación presentamos una tabla de periodicidad según la cantidad de años promedio que pasan entre una capacitación y otra, la cual corrobora las tendencias manifestadas hasta este momento.

Promedio Periodicidad

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	4,6	4,3	4,4	4,0	3,5	3,2	5,5	4,7	4,6	4,4	4,9	4,9
25 a 34	3,5	3,3	3,2	3,0	2,8	2,7	3,9	3,5	3,2	3,5	3,7	3,7
35 a 44	2,7	2,6	2,6	2,3	2,2	2,0	3,3	2,7	2,6	2,8	3,0	2,7
45 a 54	2,6	2,5	2,5	2,3	2,1	2,0	3,8	2,7	2,5	2,8	2,8	2,7
55 a 64	2,6	2,7	2,6	2,5	2,1	2,1	4,1	3,0	2,5	2,8	2,8	2,9
65 a 75	3,4	3,5	3,6	3,4	2,7	2,6	5,5	4,3	3,3	3,8	3,5	3,8

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Las tendencias según sexo y edad de los beneficiarios se mantienen, presentando un menor número de años transcurridos entre capacitaciones los hombres sobre las mujeres y las personas de edades intermedias por sobre las de edades extremas. Cabe destacar que para el áreas técnico/operativo esta distribución por sexo se revierte, presentando las mujeres un número menor de años entre capacitaciones que los hombres (por ejemplo para el tramo de 45 a 54 años, las mujeres tienen en promedio 2.5 años entre los cursos realizados y los hombres llegan a 2.8 años en promedio).

En el análisis por edad es importante señalar que las edades de mayor periodicidad de la capacitación son las de 45 a 54 años, seguidas por las de 35 a 44 años y de 55 a 64 años de edad. Ésta distribución de la periodicidad por edad, difiere de la que presentan las frecuencias de capacitaciones, donde las edades que más concentran la capacitación son las de 25 a 44 años. Por consiguiente podemos afirmar que si bien las personas de 45 a 54 años de edad no tienen la mayor frecuencia de capacitación en el periodo, lo hacen de manera más periódica que el resto de los grupos etareos.

Al observar la periodicidad según área del curso realizado, constatamos que la categoría idiomas es la que presenta la capacitación más periódica de los diferentes grupos, alcanzando para los hombres de 35 a 54 años de edad un promedio de 2 años transcurridos entre los cursos realizados. Al contrario las personas que realizan cursos en el área de servicios presentan la menor periodicidad de la capacitación, llegando a tener, para el caso de las y los jóvenes de 15 a 24 años, un promedio de 4.9 años transcurridos entre cada capacitación efectuada. Cabe destacar que en términos de frecuencia esta situación se revierte, teniendo la categoría idiomas prácticamente la menor participación en el total de capacitaciones (poco más del 6% de los cursos) y servicios la mayor participación con más del 30% de los cursos realizados.

5.2 *Perfil General: análisis de correspondencias múltiples*

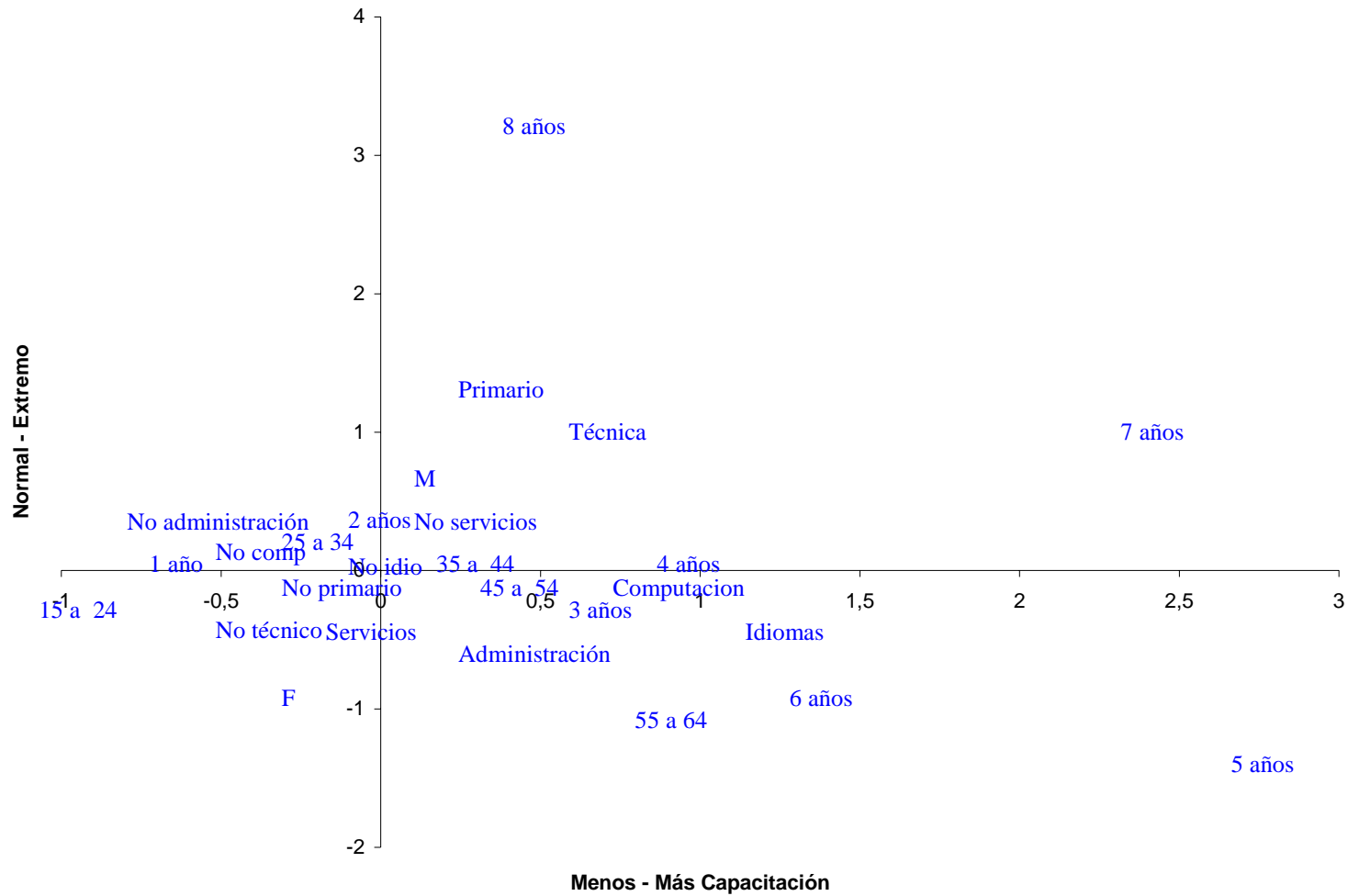
El gráfico presentado a continuación nos permite elaborar perfiles generales de los capacitados según su periodicidad de capacitación, esto se ilustra a través de un análisis de correspondencias múltiples realizado sobre la base de datos de Franquicia Tributaria, con una muestra al azar de 19.369 casos, con un error muestral de 0,7%⁵¹. Las variables contenidas en el análisis son número de años en que se capacitan, edad, sexo y las 6 categorías de cursos, los cuales se proceden a analizar de acuerdo a su proximidad en el mapeo de los datos.

Si elaboramos un perfil de la periodicidad de la capacitación a través de la ilustración de las variables señaladas nos encontramos con que quienes se asocian a menor número de

⁵¹ Dicho análisis se realiza sobre una muestra debido a que no se encuentra disponible en el mercado un programa estadístico que realice un análisis multivariado con una cantidad tan grande de casos para cada variable (más de 5 millones).

capacitaciones son el grupo etareo de 15 a 24 años, las mujeres y los cursos relacionados con el área de servicios. Así mismo, a medida que se presenta una mayor periodicidad en la capacitación de los trabajadores, ésta se encuentra asociada en especial a los hombres, en cursos del área de la computación y los idiomas, los cuales se encuentran relacionados a personas que se capacitan en tres o cuatro años del período. La mayor periodicidad de la capacitación se asocia a personas pertenecientes a los tramos etareos de 35 a 44 años y de 45 a 54 años, y se da en especial entre quienes se han capacitado en cursos enmarcados en el área de las actividades primarias y técnica u operativa.

Análisis de Correspondencias Múltiples



5.3 Perfiles Regionales

Para comenzar el análisis de la periodicidad a nivel regional, observamos una tabla general que indica el porcentaje de capacitaciones realizadas según el área en la cual se enmarcan éstas, para cada una de las regiones. Esta tabla será referida de manera independiente al comienzo del análisis de cada región, relacionándola con el resto de los resultados obtenidos, sin embargo, podemos destacar de manera general que para todas las regiones el área de servicios obtiene el mayor porcentaje de capacitaciones, seguida por el área de administración en la mayoría de los casos, exceptuando las regiones de Antofagasta, Atacama y O'higgins, en las que la segunda en importancia es el área técnica u operativa.

Porcentaje de capacitaciones según área, por región

Área de capacitación	I Región	II Región	III Región	IV Región	V Región	VI Región	VII Región	VIII Región	IX Región	X Región	XI Región	XII Región	RM
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Administración	25,9%	23,5%	22,5%	27,6%	26,7%	21,1%	24,6%	29,4%	31,2%	26,2%	24,1%	21,9%	30,2%
Computación	12,5%	10,5%	10,8%	14,7%	14,9%	14,4%	19,8%	14,8%	12,6%	14,7%	9,0%	17,4%	15,2%
Idiomas	6,3%	4,8%	4,7%	4,8%	6,0%	3,7%	3,6%	5,1%	4,2%	5,0%	4,8%	9,7%	7,0%
Primaria	3,3%	3,9%	10,2%	5,6%	3,0%	9,7%	10,0%	4,2%	3,2%	6,3%	5,9%	2,4%	1,8%
Técnica/operativa	15,7%	30,4%	26,7%	18,4%	15,8%	22,3%	13,0%	16,2%	12,5%	17,1%	21,4%	21,2%	15,2%
Servicios	36,3%	26,9%	25,0%	28,8%	33,6%	28,8%	28,9%	30,3%	36,3%	30,7%	34,8%	27,5%	30,7%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

I Región de Tarapacá

En términos de frecuencia, la región de Tarapacá presenta un mayor número de capacitaciones en las áreas de servicios y administración (36,3% y 25,9% de las cursos realizados, respectivamente), y por el contrario, los cursos de idiomas y aquellos relacionados con actividades primarias son los que presentan una menor participación en el total de capacitaciones realizadas en el periodo (6,3% y 3,3% de las capacitaciones, respectivamente). Ahora bien, si observamos el número de años durante los cuales tomaron estas capacitaciones los beneficiarios de los programas de Franquicia Tributaria, vemos que para todas las áreas la mayor parte de las personas fue capacitada en uno o dos de los años que contempla el periodo, siendo las áreas de servicios, administración y técnica u operativa las que presentan un mayor porcentaje de personas en estos años (con un 62,6%, 52,1% y 52,7% de los cursos, respectivamente).

Así mismo las áreas que presentan un mayor porcentaje de personas que realizan cursos en 3, 4 o 5 de los 8 años contemplados son las áreas de idiomas, primaria y computación, con cerca de un 40% de los casos en estos años. Además, las áreas de capacitación primaria e idiomas son las que presentan un mayor acercamiento a la capacitación permanente con un alto porcentaje de personas que realizan cursos en más de 5 de los años del periodo (26% y 14,8% respectivamente).

Número de años en que asistió a capacitaciones en el periodo 1998 a 2005, según área

Nº años	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
1	31,4	28,5	24,4	15,5	28,1	38,1
2	24,7	21,4	20,1	17,6	24,6	24,5
3	17,3	16,8	17,0	16,3	17,7	16,9
4	11,7	12,9	13,6	13,7	11,9	10,5
5	7,0	9,4	10,1	11,0	7,7	5,0
6	4,7	6,3	8,8	13,4	5,8	3,1
7	2,3	3,4	4,0	8,4	2,8	1,3
8	1,0	1,5	2,0	4,2	1,4	0,5
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En relación a lo anteriormente señalado, se observa que las áreas de capacitación en las que se presentan las mayores periodicidades son la de actividades primarias e idiomas, con un promedio de 2,1 y 2,5 años entre capacitaciones, respectivamente. Por el contrario, la menor

periodicidad la encontramos en los cursos relacionados con servicios, donde la periodicidad promedio llega a los 3,4 años.

Promedio de periodicidad

Promedio de periodicidad	
Administración	3,0
Computación	2,7
Idiomas	2,5
Primaria	2,1
Técnica/operativa	2,8
Servicios	3,4

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Consiguientemente, las áreas de capacitación relacionadas con actividades primarias e idiomas en la primera región, son las que presentan mayormente un tipo de capacitación continua (44,8% y 30,6% de las personas realizaron cursos en los tres ciclos establecidos, respectivamente), en cambio las áreas de servicios, administración y computación presentan mayoritariamente un tipo de capacitación esporádico, con un 48,4%, 41,2% y 38,7% de personas que han realizado cursos sólo en uno de los tres ciclos de capacitación.

Clasificación de la periodicidad capacitación según área

Tipo de periodicidad	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
Continuo	22,4	27,2	30,6	44,8	24,9	16,3
Discontinuo	5,2	5,2	4,7	4,1	6,6	4,1
Inicial	13,0	13,7	13,2	14,3	11,8	10,8
Final	18,2	15,2	17,8	14,7	19,8	20,3
Esporádico	41,2	38,7	33,8	22,1	36,9	48,4
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Al revisar el perfil de periodicidad de la región de Tarapacá, integrando las variables área del curso, sexo y edad, vemos que se repiten algunas de las tendencias nacionales, en cuanto a que, en general los hombres presentan un mayor número de cursos que las mujeres a lo largo de las diferentes áreas de capacitación, y que las edades intermedias presentan más capacitaciones que las extremas. Sin embargo, una excepción se genera para el área técnica u operativa, donde las mujeres superan a los hombres en la cantidad promedio de capacitaciones, ya que para el tramo de 55 a 64 años las mujeres presentan 3,8 cursos por sobre los 2,8 cursos realizados por hombres en el periodo.

En cuanto al tramo etéreo, las personas que concentran mayormente capacitaciones en las distintas áreas se encuentran entre los 35 a los 64 años de edad, siendo los hombres de 35 a 44 años del área primaria los que presentan la mayor cantidad de cursos de capacitación realizados en el periodo (4,4 cursos en promedio). Por su parte, el tramo etareo de 15 a 24 años es el grupo que presenta un menor número de capacitaciones en el periodo, seguido por el grupo de más de 65 años de edad. Es justamente en este tramo etareo donde se encuentran las personas que presentan la menor cantidad de cursos realizados en la región, estas son las mujeres de 15 a 24 años, que tomaron cursos en el área de servicios, con un promedio 1,4 capacitaciones en el periodo.

Promedio de capacitaciones realizadas en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	1,5	1,7	1,7	1,9	1,9	2,0	2,0	2,1	1,8	1,7	1,4	1,6
25 a 34	2,2	2,5	2,5	2,8	2,4	2,9	3,0	3,5	2,6	2,5	2,1	2,2
35 a 44	2,7	3,3	2,8	3,7	3,1	4,1	3,5	4,4	3,3	3,2	2,4	2,9
45 a 54	2,9	3,4	3,1	3,6	3,3	4,1	3,2	4,3	3,6	3,3	2,7	3,0
55 a 64	3,3	3,0	3,2	3,3	3,5	3,5	3,4	3,6	3,8	2,8	3,0	2,8
65 a 75	2,6	2,3	2,5	2,7	2,9	2,7	.	2,6	3,0	2,5	2,7	2,1

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

El área de capacitación que presenta una mayor periodicidad en la región de Tarapacá es la primaria, llegando a tener para el tramo de hombres de 35 a 44 años de edad, 4,4 cursos tomados en promedio por los beneficiarios. Por el contrario, el área que concentra un menor número de capacitaciones, en varios de los tramos etareos, es la de servicios, por lo que podemos concluir que las mujeres de 15 a 24 años que realizaron cursos en esta área son las que presentan la menor periodicidad de la capacitación de la región.

Estas tendencias se corroboran si observamos la tabla de promedio de años transcurridos entre capacitaciones, donde la menor cantidad de años, o mayor periodicidad de la capacitación, la presentan los hombres de 35 a 44 años de edad que realizan cursos en el área primaria, mientras que la menor periodicidad de la capacitación la muestran las mujeres de 15 a 24 años de edad que efectúan cursos en el área de servicios, con un promedio de 5,6 años transcurridos entre capacitaciones.

Promedio de periodicidad de la capacitación en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	5,3	4,6	4,8	4,2	4,3	3,9	4,0	3,9	4,4	4,8	5,6	4,9
25 a 34	3,6	3,2	3,2	2,8	3,3	2,8	2,6	2,3	3,0	3,2	3,9	3,6
35 a 44	3,0	2,4	2,9	2,2	2,6	1,9	2,3	1,8	2,4	2,5	3,3	2,7
45 a 54	2,7	2,4	2,6	2,2	2,5	2,0	2,5	1,9	2,2	2,5	2,9	2,6
55 a 64	2,4	2,7	2,5	2,5	2,3	2,3	2,3	2,2	2,1	2,9	2,7	2,9
65 a 75	3,1	3,5	3,2	3,0	2,8	3,0	0,0	3,1	2,6	3,2	2,9	3,8

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

II Región de Antofagasta

La segunda región de Antofagasta presenta una mayor frecuencia de capacitaciones en las áreas técnica u operativa, servicios y administración (30,4%, 26,9% y 23,5% de las capacitaciones), mientras que las áreas con una menor participación en el total de capacitaciones son primaria, idiomas y computación (3,9%, 4,8% y 10,5% respectivamente).

Al observar el número de años en los cuales desarrollan los cursos las personas de la región, constatamos que quienes los realizaron en las áreas técnica u operativa y servicios lo hicieron mayoritariamente en dos de los años considerados en el estudio (59,2% y 55,1% de las capacitaciones). Además las personas que realizan cursos de administración, computación, idiomas y primaria, realizan capacitaciones en tres, cuatro o cinco de los años del periodo en estudio. Cabe mencionar que las áreas primarias e idiomas presentan también una alta concentración de personas que se capacitaron en más de cinco de los años del periodo (30,6% y 22,4% respectivamente), acercándose de alguna forma a la capacitación permanente.

Número de años en que asistió a capacitaciones en el periodo 1998 a 2005, según área

Nº años	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
1	19,4	16,6	9,6	7,6	33,1	30,2
2	23,6	18,4	16,5	14,7	26,1	24,9
3	19,9	18,0	17,9	16,4	16,4	17,2
4	14,6	15,9	17,6	15,7	10,0	11,2
5	9,8	12,4	15,9	14,9	6,2	7,2
6	6,7	9,4	12,0	14,2	4,2	4,9
7	4,2	6,6	7,2	11,4	2,8	3,1
8	1,7	2,8	3,2	5,0	1,2	1,3
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005

Es así como las áreas primaria e idiomas presentan la mayor periodicidad de la capacitación de la región, con un promedio de 1,9 y 2,0 años transcurridos entre capacitaciones, respectivamente. Luego, con una periodicidad promedio de 2,2 y 2,5 años se encuentran las áreas de computación e idiomas. Por último las que presentan una menor periodicidad de la capacitación son las áreas de servicios y técnica u operativa. Esto último nos indica que la frecuencia de capacitación no necesariamente se condice con la periodicidad de ésta, ya que

son justamente las áreas que presentan una menor periodicidad las que tienen la mayor frecuencia observada de capacitaciones.

Promedio de periodicidad

Promedio de periodicidad	
Administración	2,5
Computación	2,2
Idiomas	2,0
Primaria	1,9
Técnica/operativa	3,1
Servicios	2,9

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005

Siendo así, la capacitación de tipo continuo es desarrollada en mayor medida por las personas que realizan cursos de las áreas primarias e idiomas, que presentan porcentajes de 53,8% y 46,1% en esta tipología. Podemos decir también que en las áreas de administración y computación se concentran igualmente los tipos de periodicidad continuo, inicial/final y esporádico, con alrededor del 30% de los capacitados en cada uno de los tipos. Por otra parte, las áreas de capacitación técnica u operativa y servicios presentan una mayor proporción de personas que realizan cursos sólo en uno de los ciclos establecidos, acercándose de esta forma a un tipo de capacitación más bien esporádica.

Clasificación de la periodicidad capacitación según área

Tipo de periodicidad	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
Continuo	31,8	39,3	46,1	53,8	22,5	24,0
Discontinuo	6,6	5,9	6,2	6,1	7,1	5,5
Inicial	16,3	15,3	15,7	11,8	12,4	15,6
Final	15,7	14,7	14,2	15,7	16,2	14,1
Esporádico	29,6	24,7	17,9	12,6	41,8	40,8
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005

El perfil de capacitación que muestra la región de Antofagasta, indica de manera general que los hombres realizan un mayor número de capacitaciones que las mujeres a lo largo de las diferentes áreas. Esta situación, sin embargo, es revertida para el área técnica u operativa en la que las mujeres superan a los hombres en la cantidad de cursos realizados, llegando a tener incluso un promedio de 3,7 cursos por sobre los 2,6 que realizan hombres en el tramo etáreo de 55 a 64 años. Esto ocurre también para el área de idiomas, en la que encontramos

al interior de los tramos etéreos mayores, que las mujeres concentran las capacitaciones en mayor medida que los hombres, adjudicándose incluso el mayor número de capacitaciones de la región con más de cinco cursos promedio en idiomas para las mayores de 65 años. No obstante aquello, las mujeres concentran en el resto de las áreas el número menor de capacitaciones para el periodo, presentando en algunos tramos promedios cercanos a dos capacitaciones en áreas como servicios y administración.

En términos de grupos etéreos, el mayor número de capacitaciones se concentra entre los 35 y 64 años de edad, sin embargo la región presenta en algunas áreas promedios de capacitaciones bastante altos para el tramo superior a los 65 años de edad, este es el caso de las mujeres de 65 a 75 años que se capacitan en idiomas, antes referido. Mientras el tramo etéreo de 15 a 24 años es el que presenta un menor número de capacitaciones en el periodo para todas las áreas estudiadas.

Promedio de capacitaciones realizadas en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	1,8	2,4	1,9	2,6	2,2	2,8	1,8	2,9	1,8	2,0	1,7	1,8
25 a 34	2,6	2,9	2,9	3,3	3,3	3,5	2,4	3,7	2,4	2,3	2,5	2,5
35 a 44	3,2	3,8	3,6	4,2	4,3	4,4	3,9	4,8	3,2	2,9	3,1	3,3
45 a 54	3,5	3,8	3,8	4,3	4,6	4,6	4,7	4,8	3,5	2,9	3,3	3,2
55 a 64	3,7	3,5	4,1	4,0	4,7	4,2	3,6	4,5	3,7	2,6	3,5	2,8
65 a 75	2,9	2,8	3,2	3,2	5,1	3,6	4,0	3,9	2,6	2,1	2,6	2,2

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005

Integrando el análisis de área de capacitación, podemos referir al área de idiomas como el que concentra un mayor número de cursos en los diferentes subgrupos de sexo y edad. Siendo el área que concentra un menor número de capacitaciones el de servicios y en segundo lugar administración. Esta información se puede constatar también el cuadro donde se presenta la periodicidad promedio según periodo de años transcurridos entre capacitaciones.

Existen varias áreas en las cuales el periodo de tiempo que transcurre entre una y otra capacitación realizada en el periodo 1998 al 2005 es inferior a dos años, y que por tanto poseen una alta periodicidad. Situación que se genera más frecuentemente entre las personas que realizan cursos en las áreas de idiomas y primaria, de las cuales a su vez presentan una mayor periodicidad los beneficiarios pertenecientes a los tramos etéreos superiores a 35 años de edad, pudiendo ser hombres o mujeres según el área al que pertenezcan. Por el contrario

presentan una menor periodicidad de la capacitación las personas que se perfeccionaron en las áreas de servicios, técnica u operativa y administración, concentrándose además esta característica, entre las personas menores de 35 años de edad.

Promedio de periodicidad de la capacitación en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	4,5	3,3	4,2	3,1	3,7	2,9	4,4	2,7	4,5	4,1	4,6	4,4
25 a 34	3,1	2,7	2,8	2,4	2,5	2,3	3,4	2,1	3,3	3,4	3,2	3,2
35 a 44	2,5	2,1	2,2	1,9	1,9	1,8	2,1	1,7	2,5	2,8	2,6	2,4
45 a 54	2,3	2,1	2,1	1,9	1,7	1,8	1,7	1,7	2,3	2,7	2,4	2,5
55 a 64	2,1	2,3	1,9	2,0	1,7	1,9	2,3	1,8	2,2	3,1	2,3	2,8
65 a 75	2,8	2,8	2,5	2,5	1,6	2,2	2,0	2,1	3,1	3,9	3,1	3,6

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005

III Región de Atacama

Para la región de Atacama las áreas técnica u operativa, servicios y administración son las que concentran en mayor medida la participación en las capacitaciones, con un 26,7%, 25,0% y un 22,5% de los cursos realizados respectivamente. Por el contrario las áreas que concentran menos capacitaciones son idiomas, primaria y computación (con 4,7%, 10,2% y 10,8% de los cursos realizados).

Esta distribución no se condice necesariamente con la periodicidad de la capacitación que observamos a lo largo de las áreas, pues por ejemplo, la categoría idiomas presenta un alto porcentaje de personas que realizan capacitaciones en más de dos de los años del periodo en estudio y sin embargo la frecuencia observada de la categoría es bastante baja. Al contrario, el resto de las áreas (primaria, técnica/operativa, servicios, computación y administración) presentan un alto nivel de personas que tomaron cursos sólo en uno de los ocho años en estudio.

Número de años en que asistió a capacitaciones en el periodo 1998 a 2005, según área

Nº años	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
1	33,7	34,0	16,0	39,1	36,8	34,7
2	24,6	20,1	14,4	19,3	25,1	25,7
3	16,4	14,2	16,2	13,3	16,2	16,8
4	10,5	10,5	15,1	9,2	9,4	10,0
5	6,6	8,2	12,6	7,1	5,5	5,9
6	4,5	6,5	12,4	5,9	3,7	3,6
7	2,6	4,6	8,9	4,4	2,4	2,3
8	1,1	2,0	4,4	1,7	0,9	1,0
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005

Esta información también la podemos constatar al observar el promedio de periodicidad que presentan las áreas, donde el área de idiomas es la que presenta una mayor periodicidad de la capacitación, con sólo 2,1 años transcurridos entre los cursos realizados en el periodo 1998-2005.

Promedio de periodicidad

Promedio de periodicidad	
Administración	3,1
Computación	2,8
Idiomas	2,1
Primaria	3,0
Técnica/operativa	3,2
Servicios	3,2

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005

Si complementamos este análisis según el tipo de capacitación que presentan las áreas, vemos que la categoría idiomas es la que contiene un mayor porcentaje de personas que se capacitan de manera continua (44,4%), es decir existen un mayor porcentaje de beneficiarios que tomaron cursos de idioma en los tres ciclos establecidos. Al contrario, para el resto de las áreas predomina el tipo de capacitación esporádico, significando en todas ellas más del 40% las personas que tomaron cursos sólo en uno de los tres ciclos, esta situación es más clara aún para el área técnica u operativa, donde este porcentaje es de 47,5% de los beneficiarios.

Clasificación de la periodicidad capacitación según área

Tipo de periodicidad	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
Continuo	21,6	26,6	44,4	24,4	19,9	19,6
Discontinuo	4,9	3,6	4,8	3,1	5,0	4,3
Inicial	12,1	11,8	12,0	10,4	12,0	12,8
Final	18,3	15,5	16,1	14,5	18,8	19,2
Esporádico	43,1	42,4	22,6	47,5	44,2	44,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005

Al revisar los perfiles que integran el área de capacitación con las variables de sexo y edad de los beneficiarios, podemos corroborar que es en la categoría idiomas donde se concentran personas que poseen mayor cantidad de capacitaciones en el periodo (sobre 4 capacitaciones), dentro de los cuales los hombres presentan mayor cantidad de cursos que las mujeres, y a su vez, las personas pertenecientes a tramos los etareos de 35 a 64 años, más que aquellos que pertenecen a los tramos extremos. Cabe destacar que los hombres mayores de 65 años de esta área presentan un alto nivel de cursos realizados en el periodo (4,0 capacitaciones).

Así mismo el área de servicios, computación y administración presentan en promedio una baja cantidad de cursos realizados en el periodo, destacan en este sentido las mujeres de 15 a 24 años, las que presentan en promedio 1,3 capacitaciones en los ocho años en estudio. Esta situación se da también para las mujeres mayores de 65 años en todas las áreas, las que presentan en general niveles bastante bajos de capacitaciones, llegando incluso a presentar sólo una capacitación en promedio para el área de idiomas.

Promedio de capacitaciones realizadas en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	1,3	1,4	1,3	1,6	1,2	2,0	1,3	1,4	1,7	1,5	1,3	1,5
25 a 34	2,2	2,3	2,0	2,8	2,6	3,4	1,7	2,3	2,4	2,2	2,0	2,4
35 a 44	2,5	3,1	2,4	3,7	3,5	4,4	2,0	3,2	3,1	2,6	2,2	3,1
45 a 54	2,6	3,3	2,3	3,9	4,2	4,7	1,4	3,5	3,2	2,8	2,3	3,3
55 a 64	2,2	3,1	2,3	3,8	2,9	4,4	2,0	3,3	2,4	2,6	2,4	3,1
65 a 75	1,8	2,2	1,3	2,6	1,0	4,0	1,6	1,9	1,4	1,8	2,0	2,2

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Según el promedio de periodicidad que presentan las diferentes categorías, constatamos también que las mujeres mayores de 65 años, junto con las de entre 15 a 24 años, presentan los menores niveles de periodicidad de la región de Atacama, teniendo en varias de las áreas sobre 6 años transcurridos entre las capacitaciones realizadas (llegando incluso a tener 8 años entre capacitaciones para las mujeres mayores de 65 años que se tomaron cursos de idiomas). Por otra parte podemos afirmar, que son los hombres de edades intermedias los que concentran una mayor periodicidad de la capacitación, llegando los de 45 a 54 años de edad a tener sólo 1,7 años entre capacitaciones realizadas en el área de idiomas. Además podemos agregar que, en general, las áreas que presentan capacitaciones más periódicas son las de idiomas y computación.

Promedio de periodicidad de la capacitación en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	6,3	5,5	5,9	5,2	6,6	4,0	6,0	5,8	4,8	5,3	6,1	5,4
25 a 34	3,7	3,5	4,1	2,9	3,0	2,4	4,7	3,5	3,4	3,7	4,1	3,4
35 a 44	3,2	2,5	3,3	2,2	2,3	1,8	3,9	2,5	2,6	3,0	3,6	2,6
45 a 54	3,1	2,4	3,4	2,1	1,9	1,7	5,6	2,3	2,5	2,8	3,5	2,4
55 a 64	3,7	2,6	3,5	2,1	2,7	1,8	4,0	2,4	3,3	3,1	3,3	2,6
65 a 75	4,6	3,6	6,1	3,1	8,0	2,0	5,1	4,2	5,6	4,4	4,0	3,6

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

IV Región de Coquimbo

En términos de frecuencias de las capacitaciones efectuadas en la región de Coquimbo en el periodo 1998-2005, la mayor parte de éstas se realizan en el área de servicios (un 28,8%), seguida por administración con un 27,6% de las capacitaciones. Al contrario, las áreas que presentan menor participación en el número total de capacitaciones realizadas, son primaria e idiomas, con un 5,6% y 4,8% de los cursos realizados mediante Franquicia Tributaria.

Sin embargo, al observamos los datos según área de capacitación, vemos que el área primaria presenta una gran cantidad de personas que realizaron capacitaciones sólo en uno de los ocho años en estudio (un 47% de casos). Mientras el resto de las áreas presentan cifras que implican una capacitación relativamente más periódica, pues cuatro de ellas tienen más de un 18% de casos que han tomado cursos en cinco años o más dentro del periodo (administración:18%, computación, 22,8%, idiomas, 28,9% y técnica u operativa 18,8%).

Número de años en que asistió a capacitaciones en el periodo 1998 a 2005, según área

Nº años	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
1	25,9	27,5	17,2	47,0	26,5	34,1
2	22,8	20,2	20,1	19,2	23,6	22,5
3	19,6	16,3	18,2	12,2	18,1	16,9
4	13,6	13,1	15,5	7,6	13,0	11,5
5	8,5	9,5	11,4	5,8	8,5	7,1
6	5,2	6,9	8,5	4,0	5,3	4,2
7	3,0	4,4	6,2	2,7	3,4	2,5
8	1,3	2,0	2,8	1,5	1,6	1,1
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005

En el análisis del promedio de periodicidad según número de años transcurridos entre una capacitación y otra, destaca el área de idiomas con un promedio de 2,3 años entre los cursos realizados. Al contrario, el área primaria presenta un promedio de 3,4 años entre capacitaciones, siendo el área de capacitación la con menor nivel de periodicidad en la región.

Promedio de periodicidad

Promedio de periodicidad	
Administración	2,8
Computación	2,6
Idiomas	2,3
Primaria	3,4
Técnica/operativa	2,8
Servicios	3,0

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005

En concordancia con lo anterior, el área primaria es la que presenta un mayor porcentaje de capacitación de tipo esporádica, llegando esta categoría a representar un 55,3% de las capacitaciones del área. Cabe señalar que para la mayoría de las áreas este tipo de capacitación es el primero en importancia, con excepción de idiomas que presenta un mayor porcentaje de beneficiarios que desarrollan una capacitación de tipo continua.

La segunda categoría con mayor participación es la tipología continua, es decir, donde las personas han tomado cursos en cada uno de los ciclos de capacitación establecidos en la metodología de trabajo. En ella destacan las categorías de idiomas con un 36,8% y computación, 30%.

Clasificación de la periodicidad capacitación según área

Tipo de periodicidad	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
Continuo	26,3	30,0	36,8	18,6	25,5	21,7
Discontinuo	4,4	4,5	5,5	3,9	4,0	4,1
Inicial	11,0	11,6	14,2	8,1	11,4	10,2
Final	22,0	16,7	17,6	14,1	22,0	19,7
Esporádico	36,3	37,1	25,9	55,3	37,1	44,3
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Para completar el análisis regional, se intenta crear el perfil de las personas capacitadas en la región de Coquimbo, a través de las variables: sexo, edad y área de capacitación.

Es así como el perfil de las personas que mayor número de capacitaciones realizó durante el periodo en estudio, lo conforman hombres de 45 a 54 años, que tomaron cursos del área de idiomas, con un promedio de 4,3 cursos en el periodo. Por otro lado, quienes menos se capacitan, son el grupo etáreo más joven, de 15 a 24 años, sin distinción de sexo. El perfil de

quien menos se capacita son las mujeres de 15 a 24 años, en el área primaria, con sólo 1,2 cursos durante el periodo de observación. Cabe destacar que los peak de capacitación tanto de hombres y mujeres, en las diversas áreas de capacitación se concentra en el tramo etéreo de 45 a 54 años.

Promedio de capacitaciones realizadas en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	1,5	1,5	1,5	1,6	1,6	1,9	1,2	1,3	1,5	1,6	1,4	1,5
25 a 34	2,5	2,6	2,5	2,8	2,8	3,1	1,8	2,0	2,7	2,5	2,3	2,4
35 a 44	3,3	3,4	3,2	3,6	3,8	3,9	2,2	2,6	3,5	3,2	2,9	3,2
45 a 54	3,5	3,7	3,4	3,9	3,8	4,3	1,9	2,9	3,8	3,5	3,0	3,4
55 a 64	3,4	3,8	3,1	3,9	3,6	4,2	2,4	3,2	3,7	3,7	2,9	3,4
65 a 75	2,3	3,0	2,2	2,8	2,6	3,1	1,3	2,2	2,7	3,0	2,1	2,6

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Para finalizar, al observar el promedio de periodicidad de la capacitación, es decir, la cantidad de años que transcurren en promedio entre una capacitación y otra, nos percatamos que son los hombres de 45 a 64 años quienes presentan una mayor periodicidad, tomando un curso cada 1,9 años. Por otro lado, en el área primaria se concentran las periodicidades más bajas, alcanzan un curso cada 6,8 años para las mujeres y cada 6,4 años para los hombres.

Promedio de periodicidad de la capacitación en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	5,4	5,5	5,5	4,9	5,1	4,2	6,8	6,4	5,2	5,1	5,6	5,2
25 a 34	3,2	3,0	3,2	2,9	2,9	2,6	4,5	4,1	2,9	3,2	3,5	3,3
35 a 44	2,5	2,3	2,5	2,2	2,1	2,0	3,6	3,1	2,3	2,5	2,7	2,5
45 a 54	2,3	2,2	2,3	2,1	2,1	1,9	4,3	2,7	2,1	2,3	2,6	2,4
55 a 64	2,4	2,1	2,6	2,1	2,2	1,9	3,3	2,5	2,2	2,2	2,7	2,4
65 a 75	3,5	2,7	3,7	2,9	3,0	2,6	6,2	3,6	2,9	2,6	3,8	3,1

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

V Región de Valparaíso

En la región de Valparaíso, un 33.6% de los cursos realizados en el período se concentra en el área de servicios, seguido por los dictados en el área de administración con un 26,7%, por el contrario, los cursos menos realizados son los del área primaria, con un 3% de los casos.

En un análisis de la periodicidad de la capacitación según el número de años del periodo en estudio, en que se han tomado cursos, la región nos muestra un panorama similar a lo que ocurre a nivel nacional. En la mayoría de las áreas de capacitación, las personas participan en cursos en sólo un año del periodo estudiado, siendo más fuerte esta tendencia en el área primaria, con un 48,1%. Cabe destacar que, el área que escapa a tal situación, es idiomas, que posee apenas un 18,2% de personas que han tomado cursos sólo en un año del periodo, manteniendo además, porcentajes similares en personas que han tomado cursos en dos hasta cuatro años y alcanzando un 29% de personas que han participado en capacitaciones en más de cinco años dentro del periodo observado.

Número de años en que asistió a capacitaciones en el periodo 1998 a 2005, según área

Nº años	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
1	30,4	32,5	18,2	48,1	31,2	39,9
2	25,5	21,9	19,2	21,0	24,7	23,6
3	17,4	15,6	17,0	11,1	17,2	15,1
4	11,8	11,6	16,2	7,4	11,6	9,9
5	7,2	8,2	12,7	4,9	7,2	5,7
6	4,3	5,4	8,9	3,3	4,4	3,2
7	2,4	3,2	5,4	2,6	2,6	1,8
8	0,9	1,4	2,4	1,4	1,1	0,8
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Dados los resultados anteriores, es comprensible la alta periodicidad que muestra el área de capacitación idiomas, con apenas 2,3 años de intervalo entre una capacitación y otra. En el otro extremo se encuentran las áreas de capacitación primaria y servicios, con una periodicidad de 3,5 y 3,4 años, respectivamente. Si recogemos el dato de la frecuencia regional de capacitación en el área de idiomas, vemos que esta alcanza un 6,0% del total, es decir, el número de personas que se capacitan es bastante pequeño, y sin embargo quienes se capacitan en esta área lo hacen como un proceso de formación permanente.

Promedio de periodicidad

Promedio de periodicidad	
Administración	3,0
Computación	2,9
Idiomas	2,3
Primaria	3,5
Técnica/operativa	3,0
Servicios	3,4

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En cuanto al tipo de periodicidad de la capacitación según área, se comprueba nuevamente que las personas del área de idiomas presentan una forma de capacitarse que se acerca a un proceso de formación permanente, siendo mayoritariamente, continuo su tipo de periodicidad (36,3%), es decir, toman al menos un curso en cada ciclo de capacitación establecido previamente. Si bien el resto de las áreas de capacitación presentan mayor participación en el tipo de periodicidad esporádico, cabe destacar que las áreas que presentan porcentajes sobre un 20% en el tipo de periodicidad continua, son de administración, computación y técnica u operativa.

Clasificación de la periodicidad capacitación según área

Tipo de periodicidad	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
Continuo	22,2	24,6	36,3	16,7	21,0	17,3
Discontinuo	6,0	5,0	4,7	3,2	5,5	5,5
Inicial	13,4	14,2	13,9	9,7	12,2	11,2
Final	16,9	13,1	17,3	13,4	19,9	16,1
Esporádico	41,5	43,2	27,7	57,1	41,5	49,9
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Ahora bien, en un análisis multivariable, podemos ver la relación entre la edad, sexo y área de las capacitaciones y su incidencia en la periodicidad.

En la siguiente tabla se aprecia que, quienes presentan mayor promedio de capacitaciones en el periodo en estudio, son las personas de 45 a 64 años, situación que no se diferencia por sexo. En general, los promedios de capacitación son similares entre hombres y mujeres, a excepción del área primaria donde la mujer no supera las dos capacitaciones, en promedio durante el periodo, siendo que, los hombres promedian tres capacitaciones.

Promedio de capacitaciones realizadas en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	2,1	2,2	2,1	2,4	2,8	2,9	1,3	1,6	1,8	2,0	1,9	1,8
25 a 34	2,4	2,5	2,6	2,6	2,9	3,0	1,7	2,0	2,6	2,3	2,3	2,2
35 a 44	2,9	3,1	3,0	3,4	3,6	4,0	2,0	2,6	2,9	2,9	2,7	2,8
45 a 54	3,2	3,2	3,1	3,5	4,0	4,2	1,8	2,8	3,1	3,1	2,9	3,0
55 a 64	3,2	3,1	3,2	3,5	3,9	4,1	1,6	3,0	3,2	3,2	3,0	2,9
65 a 75	2,3	2,4	2,0	2,5	2,6	3,2	1,3	2,0	2,5	2,6	2,6	2,3

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Para finalizar, presentamos la tabla que cruza las variables de sexo, edad y área de capacitación, según promedio de periodicidad. En ella se observa que, quienes presentan menor periodicidad de capacitación son los hombres, entre 45 a 64 años, que se capacitaron en el área de idiomas, tomando un curso cada 1,9 años. En el otro extremo, se encuentran las mujeres de 15 a 24 años del área primaria, que sólo realizan un curso cada 6,1 años. Al interior de las áreas de capacitación, no se encuentran diferencias de sexo en el promedio de periodicidad, pero sí se encuentran entre grupos etareos, ya que las personas entre 35 y 64 años se posicionan por debajo del promedio de una capacitación cada tres años, mientras que las personas de 15 a 24 y mayores de 64 años, superan dicho promedio.

Promedio de periodicidad de la capacitación en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	3,8	3,6	3,9	3,4	2,8	2,7	6,1	4,9	4,4	4,0	4,3	4,4
25 a 34	3,3	3,2	3,1	3,0	2,7	2,7	4,6	4,0	3,1	3,5	3,4	3,7
35 a 44	2,7	2,6	2,7	2,3	2,2	2,0	4,0	3,1	2,7	2,8	3,0	2,8
45 a 54	2,5	2,5	2,6	2,3	2,0	1,9	4,4	2,8	2,5	2,5	2,7	2,7
55 a 64	2,5	2,6	2,5	2,3	2,0	1,9	5,0	2,7	2,5	2,5	2,6	2,7
65 a 75	3,4	3,3	4,0	3,2	3,0	2,5	6,4	4,0	3,1	3,1	3,1	3,5

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

VI Región del Libertador Bernardo O'higgins

En la región de O'higgins los cursos que presentan mayor frecuencia en el período en estudio, son los del área de servicios y técnica u operativa, con un 29% y 22% de los cursos dictados, respectivamente, y por el contrario, los menos realizados son los relacionados con idiomas, con tan sólo un 4% de las capacitaciones.

Es posible apreciar que para todas las áreas de capacitación, se produce un mayor porcentaje de personas que realiza capacitaciones en un solo año del periodo en estudio. Consecuentemente con ello, se mantiene la tendencia que marca al área primaria como aquella que presenta mayor número de personas que toma cursos en un sólo año del periodo en estudio (47,2%), seguido por el área de servicios con un 46,7%. Por otro lado, nuevamente el área de idiomas presenta los mejores índices de periodicidad según años en que se ha participado en capacitaciones, concentrando un mayor porcentaje de personas que han tomado cursos en dos, tres y cuatro años durante el periodo (58,2% de quienes pertenecen al área).

Número de años en que asistió a capacitaciones en el periodo 1998 a 2005, según área

Nº años	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
1	34,8	42,8	21,3	47,2	39,6	46,7
2	28,0	23,7	24,0	25,3	29,7	25,2
3	17,3	14,3	19,0	13,3	15,9	14,2
4	9,9	9,1	15,2	7,3	7,9	7,4
5	5,3	5,4	10,4	3,8	3,9	3,6
6	2,6	2,7	5,4	1,7	1,8	1,7
7	1,5	1,5	3,4	1,0	0,8	0,9
8	0,6	0,5	1,2	0,4	0,4	0,4
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En concordancia con lo anterior, el promedio de periodicidad de las áreas de capacitación en la región son más bajos que el nivel nacional, donde sólo el área de idiomas presenta un promedio de periodicidad inferior a los tres años. Nuevamente, las áreas de capacitación primarias y de servicios son las que muestran cifras más negativas en cuanto a periodicidad, con un promedio de una capacitación cada 3,9 años.

Promedio de periodicidad

Promedio de periodicidad	
Administración	3,3
Computación	3,5
Idiomas	2,6
Primaria	3,9
Técnica/operativa	3,7
Servicios	3,9

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En el análisis de tipo de periodicidad, la región de O'higgins presenta un mayor número de casos en el tipo esporádico para todas las categorías. En segundo lugar, se encuentra el tipo de periodicidad final, es decir, personas que han tomado cursos sólo en el último ciclo de capacitación. El área de idiomas presenta el más alto porcentaje de beneficiarios que tienen capacitaciones en los tres ciclos establecidos, con un 28,1% de personas cuyo tipo de periodicidad es continuo.

Clasificación de la periodicidad capacitación según área

Tipo de periodicidad	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
Continuo	16,6	15,0	28,1	11,4	12,9	12,4
Discontinuo	5,3	3,9	6,6	3,2	3,1	4,2
Inicial	12,0	11,1	15,2	7,3	9,3	9,9
Final	18,7	15,1	17,7	18,8	24,1	16,1
Esporádico	47,4	54,8	32,4	59,3	50,6	57,3
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En el análisis integrado de promedio de capacitaciones según sexo, edad y área de capacitación, podemos ver que en las áreas de administración, idiomas, técnica u operativa y servicios, los promedios más altos de capacitaciones durante el periodo lo presentan mujeres, mientras que en computación y primaria, los hombres alcanzan el pick más alto de número de capacitaciones.

En particular, llama la atención que las mujeres de 65 a 75 años capacitadas en el área de idiomas son quienes presentan el mayor promedio de cursos realizados en el periodo (4,5), destaca principalmente por la edad de las capacitadas puesto que dicho grupo etáreo, en general, presenta muy baja periodicidad de la capacitación. En cuanto a los que tienen peores índices de capacitación, encontramos a las mujeres del área técnica u operativa de 15 a 24

años, y en el mismo tramo etéreo, los hombres y mujeres del área de servicios, con apenas 1,4 cursos realizados en el periodo.

Promedio de capacitaciones realizadas en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	1,5	1,7	1,5	1,6	1,7	1,7	1,3	1,5	1,4	1,5	1,4	1,4
25 a 34	2,2	2,4	2,0	2,4	2,7	3,0	2,0	2,1	2,0	2,1	1,9	2,1
35 a 44	2,5	2,9	2,4	3,0	3,2	3,6	2,1	2,4	2,2	2,5	2,2	2,6
45 a 54	2,7	2,9	2,4	3,0	3,2	3,7	1,7	2,2	2,4	2,4	2,4	2,6
55 a 64	3,1	2,5	2,4	2,4	3,4	3,0	1,5	1,8	3,3	2,0	2,7	2,2
65 a 75	2,8	2,1	1,6	1,8	4,5	2,7	1,5	1,5	2,7	1,6	2,0	2,0

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Por último, en cuanto al promedio de periodicidad de la capacitación, vuelve a repetirse que son las mujeres de 65 a 75 años que tomaron cursos en el área de idiomas, quienes presentan la periodicidad más alta, con un curso cada 1,8 años, mientras que las mujeres de 15 a 24 años de las áreas de servicios y primaria, se encuentran en la vereda contraria, con apenas un curso cada 5,9 años.

Si observamos los promedios de periodicidad según sexo y edad, nos percatamos que todas las áreas presentan los niveles más bajos de periodicidad en el grupo etéreo de 15 a 24 años, sin distinción de sexo. En cambio, sí existen diferencias en cuanto a quienes presentan los niveles más altos de periodicidad.

Al observar el nivel más alto de periodicidad que existe a lo largo de las áreas de capacitación, según sexo, nos percatamos que los hombres concentran principalmente los peak de capacitación en el tramo que va de 35 a 44 años de edad, para las áreas de administración, computación, primaria y técnica u operativa, mientras que para las categorías restantes, la más alta periodicidad se presenta entre los 45 a 54 años. Las mujeres, por su parte, presentan altos promedios de capacitación principalmente en la categoría de 55 a 64 años, es decir, las mujeres de mayor edad presentan niveles de periodicidad mucho mayores que los hombres del mismo tramo etéreo.

Promedio de periodicidad de la capacitación en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	5,2	4,8	5,5	4,9	4,8	4,6	5,9	5,5	5,8	5,3	5,9	5,5
25 a 34	3,7	3,3	3,9	3,3	3,0	2,7	4,1	3,8	4,0	3,8	4,1	3,9
35 a 44	3,2	2,7	3,4	2,6	2,5	2,2	3,8	3,4	3,6	3,2	3,6	3,1
45 a 54	3,0	2,8	3,4	2,7	2,5	2,1	4,7	3,7	3,4	3,3	3,3	3,0
55 a 64	2,6	3,1	3,4	3,3	2,4	2,7	5,5	4,4	2,5	4,1	3,0	3,6
65 a 75	2,9	3,8	5,1	4,5	1,8	3,0	5,3	5,3	3,0	5,2	4,1	4,0

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

VII Región del Maule

La región del Maule presenta una mayor concentración de frecuencias en los cursos del área servicios, con un 29% de las capacitaciones, seguida de del área de administración donde se encuentra el 25% de los cursos realizados en la región. Por el contrario, es en el área de idiomas donde se observa la menor frecuencia de cursos, con un 4% del total de las capacitaciones de la región.

Al observar los niveles de periodicidad de la región, en cuanto a número de años en los cuales se han tomado cursos, constatamos que el área que presenta un mayor número de personas que sólo han realizado cursos en uno de los ciclos establecidos en el periodo, es la primaria con un 52,6%, seguido por el área de servicios con un 48,9% de los casos. Por otro lado, el área de capacitación en idiomas, presenta un 16,5% de personas que han realizado cursos en más de seis años del periodo observado, superando con creces, los porcentajes presentados en las otras áreas.

Número de años en que asistió a capacitaciones en el periodo 1998 a 2005, según área

Nº años	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
1	36,8	46,3	20,9	52,6	37,6	48,9
2	25,8	24,6	19,7	24,5	25,2	24,2
3	16,2	12,8	17,7	11,2	15,7	12,2
4	10,0	7,6	13,9	5,7	10,0	6,6
5	5,8	4,3	11,4	3,0	5,7	3,9
6	3,2	2,5	8,4	1,5	3,4	2,6
7	1,6	1,4	5,6	0,9	1,8	1,3
8	0,6	0,6	2,5	0,4	0,7	0,5
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En cuanto al promedio de la periodicidad, se encuentran un panorama muy diverso, ya que por una parte el área de idiomas posee un alto nivel de periodicidad, con un promedio de 2,4 años entre los cursos realizados y, por otro lado, el área primaria manifiesta un bajo nivel de periodicidad, alcanzando un promedio de 4,2 años transcurridos entre las capacitaciones efectuadas por los beneficiarios en esa área.

Promedio de periodicidad

Promedio de periodicidad	
Administración	3,3
Computación	3,7
Idiomas	2,4
Primaria	4,2
Técnica/operativa	3,3
Servicios	3,9

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

La clasificación de las áreas según el tipo de periodicidad refleja la misma situación de polos extremos ya que en el área de idiomas un 33% de los casos posee un tipo de periodicidad continua, es decir, toma al menos un curso en cada uno de los ciclos establecidos, y por el contrario, en el área primaria apenas un 9,1% presenta este tipo de periodicidad, concentrando un 64,7% de personas que desarrollan un tipo de periodicidad esporádico, es decir, que han tomado cursos en un sólo ciclo de capacitación. Cabe destacar que a excepción del área primaria, las áreas de capacitación en la región del Maule presentan como segunda mayoría el tipo de periodicidad continua, lo que estaría indicando que existe un bloque importante de personas en la región que manifiesta una forma de capacitación que se acerca a la formación permanente.

Clasificación de la periodicidad capacitación según área

Tipo de periodicidad	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
Continuo	16,9	12,9	33,4	9,1	17,5	11,9
Discontinuo	4,5	2,8	4,4	3,0	3,7	3,3
Inicial	14,1	14,2	13,5	12,2	14,1	13,8
Final	16,0	10,8	18,3	11,0	15,6	11,3
Esporádico	48,5	59,3	30,4	64,7	49,1	59,7
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Ahora bien, en el análisis integrado podemos ver que, en la VII región, quienes presentan el más alto promedio de capacitaciones son los hombres de 35 a 44 años, que se capacitaron en el área de idiomas, con un promedio de 4,2 cursos realizados durante el periodo observado. En tanto, quienes han tomado menos cursos en el periodo, son mujeres de 15 a 24 años de las áreas primarias, técnica/operativa y servicios, así como las mujeres entre 65 y 75 años para las dos últimas áreas nombradas. Todas ellas poseen un promedio de 1,5 cursos realizados durante el periodo.

Al observar el promedio de capacitaciones según sexo, edad y área, constatamos que todas las áreas de capacitación presentan su más baja periodicidad en el grupo etáreo de 15 a 24 años, sin distinción de sexos. Cabe destacar que en las áreas primaria y técnica u operativa, coinciden los promedios de más baja periodicidad, para hombres y mujeres, entre los grupos etareos extremos.

Si vemos los promedios de capacitaciones realizadas, según sexo, edad y área de capacitación, es posible apreciar que los hombres siempre presentan mayor periodicidad entre los 35 a 44 años, mientras que en las mujeres estos niveles varían según el área. Así, observamos que las áreas de administración, computación, idiomas y servicios presentan mejores promedios de capacitación entre los 55 a 64 años, mientras que las áreas primaria y técnica u operativa, desarrollan los más altos niveles de periodicidad de la capacitación entre los 35 a 44 años.

Promedio de capacitaciones realizadas en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	1,6	1,8	1,6	1,9	1,8	2,3	1,5	1,6	1,5	1,8	1,5	1,7
25 a 34	2,2	2,4	2,1	2,3	2,8	3,1	2,1	1,9	2,6	2,3	2,0	2,1
35 a 44	2,7	3,0	2,3	3,0	3,7	4,2	2,2	2,2	2,9	2,9	2,3	2,8
45 a 54	2,8	2,9	2,4	2,8	3,7	4,1	2,0	2,1	2,5	2,9	2,5	2,8
55 a 64	3,0	2,7	2,4	2,6	3,8	3,5	1,7	1,8	2,5	2,7	2,5	2,6
65 a 75	1,8	2,2	1,6	1,8	2,6	3,4	1,5	1,6	1,5	1,8	2,0	2,2

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Para terminar, podemos identificar el perfil de capacitados con mayor y menor promedio de periodicidad. El primero, lo componen hombres, de 35 a 44 años, que realizan cursos en el área de idiomas, quienes presentan un promedio de un curso cada 1,9 años. El perfil que presenta menor periodicidad son las mujeres de 65 a 75 años, capacitadas en el área técnica u operativa, quienes toman un curso cada 5,4 años.

Promedio de periodicidad de la capacitación en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	4,9	4,4	5,0	4,3	4,5	3,5	5,2	5,0	5,3	4,4	5,3	4,8
25 a 34	3,7	3,4	3,9	3,4	2,8	2,6	3,8	4,1	3,1	3,5	4,1	3,8
35 a 44	2,9	2,6	3,4	2,7	2,2	1,9	3,6	3,6	2,8	2,7	3,5	2,9
45 a 54	2,8	2,7	3,3	2,8	2,1	2,0	4,0	3,8	3,2	2,8	3,3	2,8
55 a 64	2,7	3,0	3,4	3,1	2,1	2,3	4,7	4,4	3,2	2,9	3,2	3,1
65 a 75	4,4	3,6	5,1	4,4	3,1	2,3	5,3	5,1	5,4	4,6	4,1	3,7

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

VIII Región del Biobío

La región del Biobío se ubica en el tercer lugar en cuanto a número de capacitaciones, con un 7,79% del total nacional, de las cuales la mayor parte corresponde a capacitaciones en el área de servicios, con un 30%, seguido del área de administración con un 29% de los casos, mientras que los cursos menos realizados corresponden al área primaria, con tan sólo un 4% de las capacitaciones desarrolladas en la región entre 1998 y el 2005.

Comparando las áreas de capacitación, según el número de años en los cuales los beneficiarios desarrollaron cursos, podemos ver que la mayoría de ellas, concentra altos porcentajes de personas que han realizado capacitaciones solamente en uno de los ocho años en estudio, siendo el área primaria la que presenta mayores niveles en dicha categoría, con un 40,9% de los casos. En tanto, el área de idiomas presenta cifras estables entre las distintas periodicidades de capacitación, constituyéndose en el área que posee mejores niveles de periodicidad, con un 18% de personas que han participado en capacitaciones en más de cinco de años del periodo observado.

Número de años en que asistió a capacitaciones en el periodo 1998 a 2005, según área

Nº años	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
1	33,1	35,1	18,7	40,9	28,8	36,1
2	24,0	21,1	18,5	22,8	23,3	24,1
3	16,8	14,6	17,9	13,7	17,3	16,3
4	11,3	11,0	15,1	9,2	12,8	10,8
5	7,4	8,2	12,6	6,0	8,5	6,4
6	4,3	5,4	9,2	3,9	5,2	3,7
7	2,3	3,2	5,7	2,5	2,9	2,0
8	0,8	1,2	2,4	1,1	1,3	0,7
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En relación a los resultados anteriores, podemos observar tres grupos conformados a partir del promedio de periodicidad de la capacitación que presentan: el primero de alta periodicidad, lo conforma la categoría de idiomas, cuyo promedio es de un curso cada 2.3 años. Un segundo grupo posible de detectar, presenta un promedio de periodicidad bueno, que no supera los tres años entre una capacitación y otra, compuesto por las áreas técnica u operativa y computación. Por último, el grupo de más baja periodicidad en la capacitación está compuesto por las áreas de administración, primaria y servicios.

Promedio de periodicidad

Promedio de periodicidad	
Administración	3,1
Computación	2,9
Idiomas	2,3
Primaria	3,3
Técnica/operativa	2,8
Servicios	3,2

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En cuanto al tipo de periodicidad presentado por cada área de capacitación en la región, nos encontramos con cinco de ellas que presentan porcentajes mayores en el tipo de periodicidad esporádico, es decir, las personas toman cursos en uno solo de los ciclos de capacitación establecidos previamente. El área de idiomas, concentra sus casos en una periodicidad de tipo continuo (35,8%), es decir, las personas capacitadas en dicha área han tomado cursos en los tres ciclos establecidos, develando una suerte de capacitación permanente en su rubro.

A pesar de las altas tasas de concentración en el tipo de periodicidad esporádico, debemos destacar los no despreciables porcentajes que presenta cada una de las áreas en el tipo de periodicidad continua, constituyéndose la segunda categoría en importancia. Dados los porcentajes presentados por las áreas en el tipo continuo y final, podríamos suponer que estamos ante una población que, en los últimos años, ha aumentado su frecuencia de capacitación, asumiéndola como una vía de formación permanente.

Clasificación de la periodicidad capacitación según área

Tipo de periodicidad	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
Continuo	22,4	24,0	35,8	19,0	25,7	19,3
Discontinuo	4,9	4,7	5,6	4,0	6,3	4,8
Inicial	11,9	12,7	13,8	13,3	12,5	10,9
Final	17,1	13,0	16,8	12,9	17,2	18,3
Esporádico	43,7	45,5	28,1	50,9	38,2	46,6
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Al observar el promedio de capacitaciones, se repite la tendencia de las regiones precedentes, donde la menor periodicidad en cuanto a número de cursos tomados, se concentra en las

personas de 15 a 24 años, sin importar su sexo, lo que puede deberse a su reciente ingreso a la fuerza laboral activa.

Por otro lado, los grupos etareos donde se concentra la mayor periodicidad, es el de 55 a 64 años, tanto para hombres como mujeres, a excepción del área primaria donde las mujeres presentan el más alto promedio de capacitaciones entre los 35 a 44 años de edad, con un promedio de 2,8 cursos realizados en el periodo en observación, y los hombres lo hacen en el tramo etáreo de 45 a 54, con un promedio de 3,1 cursos.

El perfil de quienes más se capacitan en la región del Biobío, lo componen hombres de 55 a 64 años, que han tomado cursos en el área de idiomas cuyo promedio alcanza los 4,4 cursos durante el periodo, mientras que el perfil de quienes menos capacitaciones están realizando son las mujeres de 15 a 24 años, en cursos del área de computación con un promedio de apenas 1,6 cursos durante el periodo que va del año 1998 al año 2005.

Promedio de capacitaciones realizadas en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	1,9	2,0	1,6	2,1	2,0	2,5	1,7	1,7	2,0	2,0	1,8	1,8
25 a 34	2,3	2,3	2,2	2,5	2,7	3,0	2,3	2,1	2,4	2,4	2,3	2,2
35 a 44	2,8	3,0	2,8	3,4	3,6	4,1	2,8	2,8	3,0	3,1	2,7	2,9
45 a 54	3,0	3,2	2,9	3,6	3,9	4,3	2,7	3,1	3,2	3,4	2,8	3,1
55 a 64	3,0	3,3	3,0	3,6	4,1	4,4	2,1	2,5	3,2	3,5	3,0	3,2
65 a 75	2,5	2,5	2,2	2,6	3,5	3,6	1,8	1,8	2,8	2,6	2,5	2,5

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Coincidente con los resultados recién presentados, vemos que la menor periodicidad de capacitación se concentra en el tramo etáreo de 15 a 24 años, sin diferenciación por sexo, destacándose las mujeres del área de computación, cuya periodicidad es la más baja con un curso cada 5 años. Los mejores índices de periodicidad los alcanzan los hombres y mujeres de 55 a 64 años, que han tomado cursos en el área de idiomas, con un promedio de un curso cada 1,8 y 1,9 años, respectivamente.

Promedio de periodicidad de la capacitación en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	4,2	4,1	5,0	3,8	4,0	3,2	4,8	4,6	4,1	4,1	4,4	4,5
25 a 34	3,5	3,4	3,6	3,2	2,9	2,7	3,5	3,7	3,3	3,3	3,6	3,6
35 a 44	2,8	2,7	2,8	2,4	2,2	2,0	2,9	2,9	2,7	2,6	3,0	2,8
45 a 54	2,7	2,5	2,8	2,2	2,1	1,8	3,0	2,6	2,5	2,3	2,8	2,6
55 a 64	2,7	2,4	2,6	2,2	1,9	1,8	3,8	3,1	2,5	2,3	2,7	2,5
65 a 75	3,2	3,2	3,6	3,1	2,3	2,2	4,5	4,4	2,9	3,0	3,2	3,2

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

IX Región de la Araucanía

En la región de la Araucanía los cursos más realizados son los que se encuentran dentro del área de la administración y los servicios, mientras que por el contrario, los con menor recurrencia son los que se enmarcan en el área de idiomas y primaria. En la siguiente tabla es posible observar que las personas que se capacitaron en el área primaria lo hicieron en su mayoría en uno de los años del período en estudio (56%), lo cual en el caso de las capacitaciones en computación y servicios presenta un comportamiento similar, con un 41% y 42%, respectivamente. En las capacitaciones realizadas en idiomas es donde se puede observar la mayor ocurrencia de cursos a través de los años del período, ya que nos encontramos con un 18% de beneficiarios que han tomado cursos en dos años, igual porcentaje lo ha hecho en 3 años, 16% en 4 años y 13% en 5 años.

Número de años en que asistió a capacitaciones en el periodo 1998 a 2005, según área

Nº años	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
1	34,0	41,3	18,6	56,3	35,4	42,1
2	24,6	20,2	18,2	22,2	21,5	23,4
3	17,8	14,0	18,0	10,6	15,6	15,3
4	11,3	9,5	16,0	4,6	11,8	9,3
5	6,6	7,0	13,0	2,7	8,0	5,3
6	3,6	4,7	9,5	1,3	4,8	2,9
7	1,5	2,3	4,4	1,1	1,9	1,1
8	0,7	1,0	2,3	1,2	0,9	0,6
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

La situación antes descrita se ve reflejada en los promedios de periodicidad que se presentan en la región para las capacitaciones realizadas en las distintas áreas, siendo las del área primaria las que presentan la menor periodicidad, con una ocurrencia de cursos de cada 4,2 años, mientras que, para el caso de los idiomas, éstos se dan con una ocurrencia promedio de 2,3 años, lo que da cuenta de que son estas las capacitaciones que más se realizan en la región de la Araucanía. Las capacitaciones desarrolladas en las otras cuatro áreas posibles presentan periodicidades muy similares, variando entre los 3 años en el caso de los cursos enmarcados en el área técnico u operativa y los 3,5 años, para los relacionados con servicios.

Promedio de periodicidad

Promedio de periodicidad	
Administración	3,2
Computación	3,2
Idiomas	2,3
Primaria	4,2
Técnica/operativa	3,0
Servicios	3,5

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En cuanto a los tipos de periodicidad que se dan en relación a los cursos realizados por los beneficiarios en la región, para el caso de las capacitaciones en administración, computación, primaria, técnica u operativa y servicios, ésta es principalmente del tipo esporádico, es decir, se concentraron principalmente en uno de los ciclos contenidos en el período en estudio. Los cursos realizados en el área primaria son los que presentan la mayor concentración en dicho tipo, con un 68% de los casos. En relación a la periodicidad continua, que es la que da cuenta de una formación más permanente, nos encontramos que para el caso de las capacitaciones en idiomas es donde más se da este tipo, con más de un 38% de dichos cursos.

Clasificación de la periodicidad capacitación según área

Tipo de periodicidad	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
Continuo	21,9	20,1	38,3	9,8	24,4	17,7
Discontinuo	6,2	4,6	6,0	2,8	6,2	5,4
Inicial	11,1	12,3	15,8	8,8	10,8	11,3
Final	16,1	10,8	11,7	10,5	13,0	12,6
Esporádico	44,7	52,1	28,2	68,1	45,7	52,9
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En relación al sexo y la edad de las personas que se capacitaron en los diversos cursos realizados en la región, nos encontramos con que en general las personas de menores edades son quienes presentan el promedio de capacitaciones más bajo, mientras que, en cuanto al sexo no existen diferencias mayormente significativas.

En un análisis más detallado de los capacitados en cada una de las áreas, podemos observar que en los cursos de administración, idiomas, primaria, técnica u operativa y servicios, las mujeres de entre 55 y 64 años fueron quienes realizaron capacitaciones de manera más periódica en promedio, mientras que en el caso de los cursos de computación son los

hombres de 34 a 44 años quienes más acudieron a capacitaciones, con un promedio de 3.4 capacitaciones, seguidos de los hombres de 45 a 54. Por el contrario, quienes menos se capacitaron en los cursos de administración fueron las personas de 15 a 24 años de ambos sexos, en computación y servicios fueron los hombres de 15 a 24 años, en los cursos de idiomas fueron las mujeres de 15 a 24 años quienes menos los realizaron, mientras que en el tipo primario y técnica u operativa el menor promedio de capacitaciones lo presentan las mujeres de 65 a 75 años.

Promedio de capacitaciones realizadas en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	1,5	1,5	1,6	1,4	1,7	2,0	1,5	1,3	1,8	1,6	1,5	1,4
25 a 34	2,5	2,5	2,4	2,6	3,2	3,2	2,0	1,8	3,0	2,5	2,3	2,4
35 a 44	3,1	3,1	3,0	3,4	4,1	4,3	2,0	2,0	3,6	2,9	2,8	2,9
45 a 54	3,2	3,0	3,0	3,2	3,9	4,0	2,0	2,2	3,5	2,7	2,8	2,7
55 a 64	3,4	2,8	3,1	3,0	4,3	3,7	2,5	2,3	4,1	2,6	3,0	2,6
65 a 75	2,1	2,4	1,9	2,3	2,1	3,7	1,2	2,3	1,1	2,2	2,0	2,1

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Al observar los promedios, vemos que quienes presentan la mayor periodicidad son las mujeres de 55 a 64 años y los hombres de 35 a 44 que tomaron cursos de idiomas, con un promedio de 1,9, es decir, una capacitación cada 1,9 años. La menor periodicidad de entre los tipos de cursos la presentan las mujeres de 65 a 75 años que tomaron cursos en el área técnica u operativa, con una periodicidad de 7,2 años, seguidas de las mujeres de la misma edad que tomaron cursos en el área primaria, con un promedio de una capacitación cada 6,7 años.

Promedio de periodicidad de la capacitación en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	5,2	5,2	4,9	5,7	4,7	4,0	5,5	6,1	4,4	4,9	5,3	5,7
25 a 34	3,3	3,2	3,4	3,1	2,5	2,5	4,0	4,4	2,7	3,3	3,4	3,4
35 a 44	2,6	2,6	2,7	2,4	2,0	1,9	4,0	3,9	2,2	2,7	2,9	2,7
45 a 54	2,5	2,7	2,7	2,5	2,1	2,0	4,0	3,7	2,3	2,9	2,8	2,9
55 a 64	2,3	2,9	2,5	2,7	1,9	2,2	3,2	3,5	2,0	3,1	2,7	3,1
65 a 75	3,9	3,4	4,3	3,5	3,8	2,2	6,7	3,5	7,2	3,7	4,0	3,8

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

X Región de Lo Lagos

En la región de los Lagos los cursos más realizados durante el período en estudio fueron los relacionados con el área de servicios, seguidos por los de administración, mientras que los menos desarrollados fueron los del área de idiomas y primaria. Sin embargo estos resultados no necesariamente se corresponden con las áreas que presentan una capacitación más o menos periódica, es decir que una determinada área concentre las capacitaciones en términos de frecuencias, no quiere decir que estas se desarrollan de manera periódica.

La siguiente tabla da cuenta de que en esta región existe una mayor recurrencia de cursos en varios años, es decir, las capacitaciones no se concentran en un solo año del período, sino que los beneficiarios acceden a cursos en varios de ellos, observándose que en todas las áreas más del 55% de los usuarios se capacitó en más de dos años.

Número de años en que asistió a capacitaciones en el periodo 1998 a 2005, según área

Nº años	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
1	34,0	38,7	20,3	39,8	36,4	44,0
2	25,4	22,2	21,0	24,6	24,5	24,9
3	17,4	14,5	18,2	16,4	16,2	13,8
4	10,8	10,3	14,8	9,3	10,4	8,3
5	6,6	6,9	12,0	5,3	6,5	4,8
6	3,4	4,0	7,2	2,8	3,5	2,5
7	1,7	2,4	4,8	1,4	1,8	1,2
8	0,7	0,9	1,8	0,6	0,7	0,5
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Los promedios de periodicidad de la capacitación para cada una de las áreas de cursos desarrollados en la región no presentan diferencias significativas, encontrándose todos alrededor de 3,2 a 3,6 años, salvo el caso de idiomas, donde existe una mayor periodicidad, de 2,5 años, es decir, las capacitaciones en esta área tienen una ocurrencia cada 2 años y medio.

Promedio de periodicidad

Promedio de periodicidad	
Administración	3,2
Computación	3,2
Idiomas	2,5
Primaria	3,4
Técnica/operativa	3,2
Servicios	3,6

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En cuanto al tipo de periodicidad que se presenta en relación al área de capacitación, nos encontramos con que todas ellas presentan principalmente una periodicidad de tipo esporádico, lo cual es menor para el caso del área de idiomas, donde existe una presencia importante de capacitaciones del tipo continuo, es decir, que los cursos se desarrollan en los tres ciclos del período. Las capacitaciones en administración, computación y técnica u operativa, también presentan un porcentaje importante del tipo continuo, lo cual genera que en la región, existe un porcentaje importante de personas que están haciendo uso constante de los recursos en capacitación.

Clasificación de la periodicidad capacitación según área

Tipo de periodicidad	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
Continuo	18,4	19,2	29,7	16,2	18,9	13,9
Discontinuo	4,4	3,5	5,0	3,4	5,0	4,0
Inicial	12,6	12,8	15,1	9,7	10,4	11,2
Final	19,2	13,2	18,2	20,0	18,7	15,6
Esporádico	45,4	51,2	31,9	50,6	47,0	55,3
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En relación al promedio de capacitaciones se observa que en la región las personas de menores edades realizaron menos capacitaciones, ya que en todos los cursos presentan en general los promedios más bajos. Por otra parte, en cuanto a los sexos de los beneficiarios no existen mayores diferencias.

El promedio de capacitaciones en la región de Los Lagos presenta su más bajo valor en el caso de las mujeres de 15 a 24 años que tomaron cursos en el área de administración, computación y servicios, y en los hombres de 65 a 75 que tomaron cursos en el área primaria, con un promedio de 1,5 capacitaciones en el período. Mientras que los promedios más altos

de capacitaciones se presentan entre quienes tomaron cursos de idiomas, como es el caso de los hombres de 35 a 44 años y las mujeres de 45 a 54, con promedios de 4,1 y 3,9 capacitaciones.

Promedio de capacitaciones realizadas en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	1,5	1,8	1,5	1,9	1,9	2,1	1,9	1,6	1,7	1,8	1,5	1,6
25 a 34	2,2	2,4	2,2	2,6	2,8	3,0	2,5	2,5	2,2	2,4	2,0	2,2
35 a 44	2,7	3,0	2,7	3,3	3,5	4,1	2,8	2,8	2,6	2,9	2,3	2,8
45 a 54	3,0	2,9	2,9	3,0	3,9	3,8	2,3	2,3	2,7	2,7	2,5	2,7
55 a 64	3,2	2,9	3,0	2,9	3,7	3,4	2,0	2,0	2,6	2,9	2,6	2,8
65 a 75	2,3	2,3	2,1	2,2	2,5	2,7	1,6	1,5	2,0	2,2	2,0	2,3

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En cuanto a la periodicidad que presentan los usuarios de los diversos cursos, en las áreas de administración, computación, idiomas, técnica u operativa y servicios, las mujeres de 15 a 24 años son quienes presentan la menor periodicidad, es decir, son quienes se capacitaron cada más años en el período, mientras que en el caso de las capacitaciones en el área primaria son los hombres de 65 a 75 quienes se encuentran en dicha situación. Por el contrario, quienes presentan la mayor periodicidad, es decir, se capacitaron más seguido, son los hombres de 35 a 44 años que tomaron cursos de computación, idiomas, del área primaria, técnica u operativa y servicios, además de las mujeres de igual edad que tomaron cursos en el área primaria, mujeres de 55 a 64 que tomaron cursos en administración y los hombres de igual edad que tomaron en el área de servicios.

Promedio de periodicidad de la capacitación en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	5,3	4,5	5,2	4,3	4,3	3,8	4,3	5,1	4,7	4,4	5,4	5,1
25 a 34	3,6	3,3	3,6	3,0	2,9	2,6	3,2	3,2	3,6	3,3	4,0	3,6
35 a 44	2,9	2,7	3,0	2,4	2,3	2,0	2,8	2,8	3,1	2,7	3,5	2,9
45 a 54	2,7	2,8	2,8	2,7	2,1	2,1	3,4	3,5	2,9	3,0	3,2	3,0
55 a 64	2,5	2,8	2,7	2,8	2,2	2,3	4,1	4,1	3,1	2,8	3,1	2,9
65 a 75	3,4	3,4	3,8	3,7	3,3	3,0	5,0	5,3	3,9	3,6	4,0	3,5

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

XI Región de Aysén

En la región de Aysén los cursos que más se realizaron fueron los relacionados con el área de servicios, con un 35% de las capacitaciones, seguido por los del área administración (24%) y técnica u operativa (21%), mientras que los que menos se dieron fueron los de idiomas (5%) y aquellos del área primaria (6%).

En la siguiente tabla se observa que, si bien el área de servicios es la que presenta una mayor frecuencia, estos cursos se dan mayoritariamente en un año del período (47%), lo cual incidirá sobre el cálculo de su periodicidad. En el caso de los cursos del área de administración y técnica u operativa también existe una leve tendencia a la concentración de las capacitaciones en un año, con alrededor de un 35% de los casos, mientras que para el caso de los cursos realizados en las áreas de computación, idiomas, y primaria se observa que las capacitaciones se dan a través de más años en el período, llegando a alrededor de un 55% a 57% de capacitaciones realizadas en dos, tres o cuatro de los años.

Número de años en que asistió a capacitaciones en el periodo 1998 a 2005, según área

Nº años	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
1	35,2	26,2	23,8	27,9	35,3	47,0
2	26,7	23,4	20,7	23,5	27,8	24,3
3	16,7	18,9	19,5	17,1	16,7	13,2
4	11,1	14,6	17,0	14,1	11,0	8,4
5	6,0	8,9	9,5	9,0	5,1	4,1
6	3,1	5,6	6,6	6,3	3,0	2,3
7	1,0	2,0	2,2	1,8	0,9	0,7
8	0,2	0,4	0,6	0,3	0,2	0,1
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

La periodicidad de la capacitación para los diversos tipos de cursos se comporta de modo contrario a la distribución de frecuencias que estos presentan, ya que es posible observar que, si bien en los cursos relacionados con servicios es donde existe la mayor frecuencia, es decir, son los que más se realizan, ellos poseen la menor periodicidad, con capacitaciones cada 3,8 años, lo cual da cuenta de que si bien gran número de personas accede a ellos, existe una mayor rotación. Por el contrario, en el caso de los cursos de idiomas, que son los que presentan menor frecuencia, la periodicidad es mayor, con cursos cada 2,7 años.

Promedio de periodicidad

Promedio de periodicidad	
Administración	3,3
Computación	2,8
Idiomas	2,7
Primaria	2,8
Técnica/operativa	3,4
Servicios	3,8

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

El tipo de periodicidad que más se presenta en las 6 clasificaciones de cursos es el esporádico, principalmente en los relacionados con servicios, en los cuales el 57% se desarrollo sólo en uno de los ciclos del período en estudio. Al contrario, es en los cursos relacionados con idiomas y el área primaria donde más se observa la periodicidad de tipo continuo, con un 28% y 26%, respectivamente, lo cual da cuenta de que más de un cuarto de las personas que tomaron esos cursos lo hicieron en los tres ciclos establecidos para el período.

Clasificación de la periodicidad capacitación según área

Tipo de periodicidad	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
Continuo	18,7	24,0	28,3	25,8	17,1	13,6
Discontinuo	5,9	4,6	3,5	3,8	6,1	6,6
Inicial	12,2	15,7	18,5	13,4	13,9	8,9
Final	18,0	19,7	16,1	17,4	18,6	14,1
Esporádico	45,2	36,0	33,7	39,5	44,4	56,8
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En los promedios de capacitaciones realizados en el período es posible observar que los menores valores a través de las edades, se concentran en el área de servicios, ya que para los tramos que van desde los 15 a 54 años, son las mujeres que tomaron dichos cursos las que presentan los promedios más bajos, además de las mujeres de 55 a 75 años que tomaron cursos en el área primaria, quienes en promedio lo hicieron sólo una vez en el periodo. Por el contrario, los promedios más altos de capacitaciones realizadas se encuentran principalmente en el área de idiomas, ya que para el caso de los hombres de 15 a 24, 35 a 54 y de 65 a 75 es en este tipo de cursos donde se dan los valores más altos, además del caso de las mujeres de 55 a 64 años. Para las personas de 25 a 34 años los mayores promedios de capacitaciones se encuentran entre los usuarios de ambos sexos que tomaron cursos en el área primaria.

Promedio de capacitaciones realizadas en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	1,4	1,6	1,5	1,8	1,7	2,8	2,1	2,1	1,6	1,7	1,3	1,3
25 a 34	2,3	2,5	2,6	2,9	3,1	3,0	3,2	3,2	2,4	2,5	2,1	2,2
35 a 44	2,6	3,0	2,8	3,4	3,1	3,7	3,7	3,2	2,7	2,8	2,3	2,7
45 a 54	2,6	2,6	2,4	3,1	2,5	3,3	2,8	3,0	2,4	2,3	2,2	2,4
55 a 64	2,4	2,2	2,8	2,8	4,2	3,2	1,0	2,2	2,3	2,3	2,3	2,2
65 a 75	2,5	2,0	2,0	1,5	.	4,0	1,0	1,3	1,5	1,6	2,7	1,8

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Finalmente el promedio de la periodicidad se condice con la información ya entregada, ya que es en los cursos del área de servicios donde existe la menor periodicidad en general, concentrándose en los hombres de 15 hasta 54 años, quienes son los que se capacitan de manera menos frecuente. En el caso de los beneficiarios de 55 a 75 años, son los que tomaron cursos del área primaria quienes tienen la menor periodicidad, con un promedio de 8 años transcurridos entre los cursos realizados, es decir, se capacitaron sólo una vez en el periodo que va de 1998 al año 2005.

También podemos constatar que quienes presentan la mayor periodicidad son los hombres de 15 a 24, 45 a 54 y 65 a 75 años y las mujeres de 55 a 64 años que tomaron cursos de idiomas, además de las mujeres de 25 a 44 años que realizaron cursos del tipo primario. Con este dato es posible afirmar que, si bien la mayor parte de los cursos que se realizaron en la región de Aysén fueron del tipo servicios, estos se realizaron con una menor periodicidad para los capacitados, es decir, existe una mayor rotación de personas, mientras que por el contrario, los cursos que menos se realizaron, los del área de idiomas y primaria son los que presentan la mayor periodicidad de la capacitación.

Promedio de periodicidad de la capacitación en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	5,7	5,1	5,4	4,5	4,7	2,8	3,8	3,7	4,9	4,6	6,2	6,0
25 a 34	3,5	3,2	3,0	2,8	2,6	2,6	2,5	2,5	3,3	3,2	3,9	3,6
35 a 44	3,1	2,7	2,9	2,3	2,5	2,2	2,1	2,5	3,0	2,8	3,5	2,9
45 a 54	3,1	3,1	3,3	2,6	3,2	2,4	2,9	2,7	3,3	3,4	3,6	3,3
55 a 64	3,4	3,6	2,9	2,8	1,9	2,5	8,0	3,7	3,5	3,4	3,5	3,6
65 a 75	3,2	4,0	4,0	5,3	0,0	2,0	8,0	6,0	5,3	4,9	3,0	4,4

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

XII Región de Magallanes

En la región de Magallanes los cursos que menos se realizaron fueron los del área primaria, con tan sólo un 2,4% de las capacitaciones, mientras que los de mayor ocurrencia fueron los del área servicios, con un 28% de las capacitaciones, seguidos de los de administración con 22% y los del tipo técnico u operativo con el 21% de los cursos realizados en la región.

Si observamos el número de años en que se realizan las capacitaciones encontramos que en el caso de las capacitaciones del área de servicios y primaria hay una tendencia a la concentración de las capacitaciones en un año del período, con un 39% y 37% de los casos, mientras que en los cursos del área administración la mayor concentración se da en las personas que toman cursos en dos años del período, lo cual nos da indicios de una mayor periodicidad en esos casos. En general es posible decir que para las capacitaciones en administración, computación e idiomas existe una mayor distribución a través de los años, es decir, hay más presencia de capacitaciones en un mayor número de años.

Número de años en que asistió a capacitaciones en el periodo 1998 a 2005, según área

Nº años	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
1	21,4	22,4	23,4	36,9	32,0	39,0
2	24,6	20,8	17,8	24,1	26,2	23,0
3	18,9	18,3	15,4	15,6	16,7	14,3
4	14,6	15,2	14,1	9,8	11,5	10,1
5	9,9	11,2	13,1	6,9	7,2	6,3
6	6,2	6,8	9,3	4,0	4,0	4,0
7	3,3	3,9	5,4	2,5	2,0	2,3
8	1,2	1,4	1,4	0,2	0,5	0,9
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En los promedios de periodicidad que se presentan en los distintos tipos de capacitaciones, nos encontramos con que es en los cursos de administración, computación e idiomas donde se da la mayor periodicidad, es decir, las capacitaciones son más reiteradas, variando entre los 2,4 y 2,6 años, mientras que en los del área primaria, técnica u operativa, y servicios es donde se dan los mayores promedios, con alrededor de 3,2 años entre capacitaciones.

Promedio de periodicidad

Promedio de periodicidad	
Administración	2,6
Computación	2,5
Idiomas	2,4
Primaria	3,2
Técnica/operativa	3,1
Servicios	3,2

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En cuanto a los tipos de periodicidad, se observa que la tendencia general es hacia el tipo esporádico, en la mayor parte de los cursos, salvo el caso de idiomas, donde la tendencia es hacia el tipo continuo, con un 34% de los capacitados que realizaron estos cursos en todos los ciclos. Cabe señalar que la región presenta altos porcentajes de capacitaciones del tipo continuo, al menos sobre el 20%, en todas las áreas, lo cual da cuenta de una tendencia no menor hacia la formación continua.

Clasificación de la periodicidad capacitación según área

Tipo de periodicidad	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
Continuo	28,5	29,7	34,4	20,5	21,3	19,4
Discontinuo	6,0	5,0	3,8	6,2	6,5	4,8
Inicial	15,7	19,1	15,3	12,2	12,5	12,5
Final	18,1	13,8	14,8	13,9	17,8	15,1
Esporádico	31,8	32,4	31,8	47,2	41,9	48,2
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

La relación entre los promedios de capacitación según los cursos, edades y sexos de los capacitados, dan cuenta de que para el caso de todos los grupos etareos, quienes menos se capacitaron se encuentran concentrados en el área primaria, siendo principalmente las mujeres que se capacitaron en el área primaria quienes menos cursos realizaron en promedio. Al contrario, quienes más capacitaciones realizaron fueron principalmente los hombres de 35 a 64 años que tomaron cursos de idiomas, con promedios sobre 3,8 capacitaciones, mientras que en el caso del tramo de 15 a 24 años fueron las mujeres que realizaron cursos de computación quienes tienen una capacitación más periódica.

Promedio de capacitaciones realizadas en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	2,2	2,0	2,5	2,3	2,2	2,2	1,4	1,7	1,5	1,7	1,6	1,5
25 a 34	2,5	2,6	2,7	2,9	2,5	2,7	2,0	2,4	2,2	2,2	2,2	2,2
35 a 44	3,3	3,4	3,5	3,6	3,6	3,8	2,1	3,1	2,8	2,9	2,8	2,8
45 a 54	3,7	3,7	3,6	3,9	3,6	4,2	1,8	3,4	3,1	3,1	3,1	3,3
55 a 64	3,2	3,7	3,5	3,8	3,3	4,0	1,2	3,5	2,5	3,2	2,8	3,3
65 a 75	2,3	2,3	2,1	2,0	1,4	2,2	1,3	2,2	1,4	2,2	1,9	2,1

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Los promedios de periodicidad se condicen con los datos entregados en la tabla anterior, observándose que la mayor periodicidad la obtienen principalmente los hombres de entre 35 a 64 años que tomaron cursos de idiomas, mientras que quienes presentan la menor periodicidad son las mujeres capacitadas en el área primaria, es decir, en dicha área es donde existe la mayor rotación de personas a través de los cursos.

Promedio de periodicidad de la capacitación en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	3,7	4,0	3,2	3,5	3,7	3,6	5,7	4,8	5,2	4,6	4,9	5,2
25 a 34	3,3	3,1	2,9	2,8	3,2	3,0	4,0	3,4	3,7	3,7	3,7	3,7
35 a 44	2,4	2,3	2,3	2,2	2,3	2,1	3,8	2,6	2,8	2,8	2,9	2,8
45 a 54	2,2	2,1	2,2	2,0	2,2	1,9	4,5	2,4	2,6	2,6	2,6	2,4
55 a 64	2,5	2,2	2,3	2,1	2,4	2,0	6,5	2,3	3,2	2,5	2,8	2,4
65 a 75	3,6	3,5	3,7	4,1	5,6	3,6	6,4	3,6	5,7	3,7	4,1	3,7

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Región Metropolitana

En la Región Metropolitana existe una concentración de cursos principalmente en el área de administración y servicios, correspondiendo cada uno a cerca del 30% del total de los cursos realizados en el período en la región. Por el contrario los cursos que menos se efectuaron fueron los que se enmarcan en el área primaria, con tan sólo un 1,8% del total de capacitaciones.

En cuanto al número de años en los cuales las personas se capacitaron en cada una de las áreas, vemos que en idiomas es donde se da la mayor distribución a lo largo del período, con esto nos referimos a que estos cursos fueron tomados por las personas en varios años del período. Mientras que en el caso de quienes se capacitaron en servicios hay una tendencia a la capacitación en un menor número de años.

Número de años en que asistió a capacitaciones en el periodo 1998 a 2005, según área

Nº años	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
1	30,1	27,1	17,2	31,4	32,2	36,6
2	24,9	22,1	21,1	23,0	24,3	23,5
3	18,1	17,7	19,4	16,5	16,9	15,8
4	12,0	13,4	16,2	11,9	11,4	10,5
5	7,6	9,5	12,2	8,3	7,4	6,7
6	4,4	5,9	8,0	5,0	4,5	3,9
7	2,1	3,1	4,2	2,9	2,3	2,0
8	0,8	1,3	1,7	1,1	1,0	0,9
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

El promedio de la periodicidad de la capacitación en cada una de las áreas muestra que los cursos de idiomas fueron tomados con mayor frecuencia por una misma persona, ya que ésta categoría presenta una periodicidad de 2,4 años, y en el caso de quienes se capacitaron en cursos de servicios se alcanza la periodicidad más baja, con capacitaciones cada 3,2 años en el periodo. Estos resultados permiten observar que si bien los cursos del área administración y servicios son los más frecuentes, ellos presentan una mayor rotación de personas, dado que son los que presentan la menor periodicidad.

Promedio de periodicidad

Promedio de periodicidad	
Administración	3,0
Computación	2,7
Idiomas	2,4
Primaria	2,9
Técnica/operativa	3,0
Servicios	3,2

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En los cursos del tipo administración, computación, primaria, técnica u operativa y servicios, existe una tendencia hacia la periodicidad esporádica, es decir, que las personas tomaron cursos de dichas áreas en sólo uno de los ciclos del período, sin embargo, todas ellas presentan por sobre un 20% de periodicidad del tipo continuo, es decir, de personas que se capacitaron en los tres ciclos señalados a lo largo del periodo. En el caso de los capacitados en idiomas la mayor presencia es de periodicidad continua, lo cual da cuenta de un acceso reiterado de las personas a ese tipo de curso, con un 33% de los casos en esta categoría.

Clasificación de la periodicidad capacitación según área

Tipo de periodicidad	Administración	Computación	Idiomas	Primaria	Técnica/operativa	Servicios
	%	%	%	%	%	%
Continuo	21,9	26,7	32,9	23,8	21,8	19,4
Discontinuo	5,5	5,5	5,2	5,0	5,8	4,9
Inicial	14,0	15,4	16,6	13,2	13,2	12,6
Final	17,0	15,0	16,8	16,5	17,0	15,6
Esporádico	41,6	37,5	28,5	41,5	42,2	47,4
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

En cuanto al promedio de capacitaciones que realizaron las personas en una misma área nos encontramos con que en todos los tipos de cursos son las mujeres de 15 a 24 años quienes presentan el menor promedio, siendo que el menor número de capacitaciones en promedio lo presenta el área primaria, con un promedio de 1,5 cursos en el período. En cuanto a los promedios más altos de cursos, estos se observan principalmente entre los hombres de 45 a 54 años, donde se destaca el caso de quienes se capacitaron en el área de idiomas, con 4 capacitaciones a lo largo del periodo que va entre los años 1998 al 2005.

Promedio de capacitaciones realizadas en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	1,8	2,0	2,0	2,1	2,4	2,5	1,5	1,9	1,9	1,9	1,7	1,7
25 a 34	2,4	2,5	2,7	2,7	2,9	3,0	2,3	2,6	2,7	2,4	2,3	2,3
35 a 44	3,0	3,2	3,2	3,5	3,7	3,9	2,7	3,2	3,4	2,9	2,9	3,1
45 a 54	3,1	3,2	3,3	3,5	3,9	4,0	2,6	3,2	3,5	2,9	3,0	3,1
55 a 64	3,1	2,9	3,2	3,2	3,8	3,7	2,1	2,9	3,4	2,8	3,0	2,8
65 a 75	2,4	2,2	2,3	2,3	3,1	2,9	1,6	2,0	2,8	2,1	2,4	2,1

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

Finalmente, con respecto al promedio de periodicidad según área, sexo y edad, es posible decir que quienes presentan la mayor cantidad de años transcurridos entre capacitaciones en todos las áreas son las mujeres de 15 a 24 años, con un promedio de tiempo entre cada curso que va desde los 3,5 años hasta los 5,5 años en el caso de los cursos del área primaria. Por el contrario, quienes presentan la mayor periodicidad, en todas las áreas de capacitación, son los hombres de 35 a 54 años, quienes incluso llegan a presentar solo 2 años transcurridos entre capacitaciones. Los datos nos permiten señalar que es en el área idiomas donde encontramos la mayor periodicidad, principalmente entre los hombres menores de 54 años, lo cual indica que es este el segmento de personas que tiende hacia una capacitación de tipo más permanente.

Promedio de periodicidad de la capacitación en el periodo 1998 a 2005, según edad, sexo y área

Edad	Administración		Computación		Idiomas		Primaria		Técnica/operativa		Servicios	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
15 a 24	4,4	4,1	4,0	3,8	3,4	3,2	5,5	4,3	4,1	4,1	4,7	4,6
25 a 34	3,3	3,2	3,0	2,9	2,8	2,6	3,5	3,1	2,9	3,3	3,5	3,4
35 a 44	2,7	2,5	2,5	2,3	2,2	2,0	2,9	2,5	2,4	2,7	2,8	2,6
45 a 54	2,6	2,5	2,4	2,3	2,1	2,0	3,1	2,5	2,3	2,7	2,7	2,6
55 a 64	2,6	2,7	2,5	2,5	2,1	2,2	3,8	2,8	2,4	2,9	2,7	2,9
65 a 75	3,3	3,6	3,5	3,5	2,6	2,7	5,1	4,0	2,9	3,9	3,3	3,9

Fuente: Elaboración propia usando base de datos SENCE 1998-2005.

V CONCLUSIONES

Como se señaló al comenzar el presente informe, la capacitación laboral es un instrumento de suma importancia hoy en día, donde nos encontramos ante un proceso de globalización, que exige de parte de las empresas y los trabajadores una constante actualización de los conocimientos y formas de producción. Es así como a través de la Teoría del Capital Humano se señala que la formación e inversión en recursos humanos son de suma importancia para asumir la competitividad de las empresas en los mercados internacionales, además de aminorar las situaciones de precariedad de los trabajadores.

En función de esto, nos encontramos con que en nuestro país, a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la principal vía de capacitación para los trabajadores es la Franquicia Tributaria, por la cual se capacitaron 1.957.156 personas en el período de 1998 a 2005, a través de 5.367.917 acciones de capacitación. Muy por debajo de esas cifras se encuentran los Programas Sociales administrados por SENCE, en los cuales se capacitaron tan sólo 108.835 personas en los 8 años señalados.

A través del objetivo de llegar a conocer con que periodicidad se da la capacitación con recursos públicos en nuestro país, ha sido posible recoger una gran variedad de información, que no se limita tan sólo a establecer cada cuantos años se están capacitando los trabajadores, sino que también nos entrega una descripción acerca de cómo funciona el sistema y a quienes se encuentra beneficiando.

En Chile, nos encontramos con que hoy el principal instrumento a través del cual se financia capacitación laboral es la Franquicia Tributaria, de lo que dan cuenta las cifras antes señaladas. Sin embargo, aún cuando el sentido del sistema es perfeccionar las competencias de los trabajadores para así mejorar su competitividad en el mercado laboral, el diseño del sistema provoca que los mayores beneficios sean adquiridos por la empresa, la cual tiene total injerencia sobre las decisiones de capacitación, seleccionando a los trabajadores que desea participen de ella y decidiendo además el tema específico de la capacitación. Este funcionamiento del sistema centrado en la demanda empresarial nos sitúa entonces ante dos problemáticas, por una parte los trabajadores se encuentran en una posición secundaria ante las decisiones sobre su propia capacitación y, por otro lado, estas capacitaciones se orientan

principalmente hacia trabajadores que se encuentran incorporados al mundo laboral, y que por tanto, poseen mayor estabilidad.

En este escenario, nos encontramos con que los trabajadores en situación de mayor precariedad son quienes menos acceden a capacitación, lo cual se refleja claramente en las cifras obtenidas de los Programas Sociales. Estos programas administrados por SENCE se encuentran dirigidos a la población en situación de mayor vulnerabilidad, por lo que se esperaría que exista una mayor preocupación y entrega de recursos para su funcionamiento. Sin embargo, el número de personas capacitadas por esta vía sólo llegó a ser el 4,4% del total de los capacitados, determinándose una periodicidad que nos indica que sus usuarios sólo accedieron a cursos una vez entre los años 1998 y 2005. Este último dato, de todos modos se puede considerar como indicio positivo, ya que la existencia de una baja periodicidad entre los beneficiarios de estos programas da cuenta de una alta rotación entre ellos, lo que podría implicar de alguna manera, que el programa brinda a esta población herramientas que le ayude a insertarse en el mundo laboral.

Los datos analizados permiten concluir que la capacitación laboral, para el caso de los cursos realizados por Franquicia y a través de MINEDUC en el periodo de 1998 a 2005, se dio en promedio con una distancia de 4 años, es decir, la mayor parte de las personas realizó dos cursos en el período en estudio. Si observamos el diseño del sistema de capacitación podremos ver que no existen incentivos en él que apunten hacia la formación permanente de los trabajadores, principalmente porque la decisión de capacitación no depende del empleado sino del empleador, por lo cual la continuidad de la capacitación dependerá más bien de la evaluación que haga la empresa acerca de la utilidad de lo obtenido.

Por otra parte, resulta interesante reflexionar acerca de los temas en los cuales los trabajadores se capacitan. Si bien en las bases de datos obtenidas es posible conocer una categoría de curso en la cual se recibe formación, ello no permite conocer la tendencia de la misma, en cuanto a si esta fue de carácter genérico o específico. Este punto adquiere relevancia si lo que buscamos es dirigirnos hacia un sistema en que se fomente la formación permanente, ya que si un trabajador presenta una alta periodicidad, pero esta se relaciona con cursos de carácter específico, que sólo benefician a la empresa que lo envía a capacitación, la periodicidad pierde importancia. Nuevamente nos encontramos entonces con que la decisión acerca de la capacitación resulta fundamental, y es natural esperar que la empresa aproveche

los recursos brindados por el Estado en función de aumentar su productividad, adaptando a sus trabajadores a los conocimientos específicos que les exige el mercado.

Otro dato importante de destacar a través de la realización del presente estudio tiene que ver con el filtro que se realiza sobre los datos que se poseen acerca de las acciones de capacitación, ya que si bien en cifras gruesas es posible decir que a través de Franquicia Tributaria se han realizado más de 5 millones de capacitaciones en los últimos 8 años, ello disminuye enormemente si hablamos de cuantas personas han sido beneficiadas, con lo cual es posible recalcular las tasas de capacitación sobre la fuerza de trabajo y afirmar con mayor certeza la cobertura que ha tenido el programa.

A fin de evaluar de mejor forma el sistema de capacitación laboral a través del Estado, resulta fundamental mejorar los sistemas de información que se poseen, ya que si bien en las bases de datos obtenidas se contiene importante información acerca de los beneficiarios y los cursos a los cuales se accede, es necesario incorporar nuevos datos que permitan caracterizar mayormente a quienes se benefician del sistema, relacionando esta información con características de las empresas a las cuales pertenecen y de los cursos a los cuales acceden, lo cual permitiría observar de mejor modo hacia donde se dirige la capacitación en nuestro país, quienes están haciendo uso de ella, en que áreas y, en definitiva, conocer efectivamente si estamos ante la presencia de un sistema que fomente la formación permanente.

Finalmente, no se puede dejar de señalar que resulta de suma importancia poner atención sobre el uso que se está dando a los recursos que destina el Estado para la capacitación de los trabajadores, ya que las cifras dan cuenta claramente de que la población que se encuentra siendo más favorecida no es necesariamente la que más necesita los recursos. Con esto no se está queriendo señalar que lo que se deba hacer es disminuir el uso de un recurso como la Franquicia Tributaria, sino más bien poner atención sobre la forma como esta se utiliza al interior de las empresas, ya que en este punto el sistema pierde el sentido de beneficiar al trabajador, traspasándose los mayores beneficios a las empresas. Además de ello llama la atención el bajo número de beneficiarios que presentan los Programas Sociales, los cuales deberían considerarse como un instrumento de inclusión al mundo laboral, entregando las herramientas que permitan salir de la precariedad a la gran masa de trabajadores desempleados o que se encuentran en situaciones más vulnerables.

VI ANEXOS

1. Codificación de cursos

Cursos
Administración
Agricultura
Agropecuario
Alimentación, Gastronomía Y Turismo
Artes, Artesanía Y Gráfica
Ciencias Y Técnicas Aplicadas
Comercio Y Servicios Financieros
Computación E Informática
Construcción
Ecología
Educación Y Capacitación
Electricidad Y Electrónica
Energía Nuclear
Especies Acuáticas
Forestal
Idiomas Y Comunicación
Mecánica Automotriz
Mecánica Industrial
Minería
Procesos Industriales
Salud, Nutrición Y Dietética
Servicio A Las Personas
Transporte Y Telecomunicaciones

Cod.	Codificación propuesta	Área
------	------------------------	------

1	Administración	Administración
---	----------------	----------------

2	Actividades primarias	Minería
		Agricultura
		Agropecuario
		Especies Acuáticas
		Forestal

		Ciencias Y Técnicas Aplicadas Artes, Artesanía Y Gráfica Construcción Electricidad Y Electrónica
--	--	---

3	Técnica/operativa	Mecánica Automotriz Mecánica Industrial Procesos Industriales Energía Nuclear
---	-------------------	--

4	Servicios/comercio	Transporte Y Telecomunicaciones
		Servicio A Las Personas
		Comercio Y Servicios Financieros
		Educación Y Capacitación
		Alimentación, Gastronomía Y Turismo
		Salud, Nutrición Y Dietética
		Ecología

5	Idiomas y comunicación	Idiomas Y Comunicación
---	------------------------	------------------------

6	Computación	Computación E Informática
---	-------------	---------------------------

VII BIBLIOGRAFÍA

Salazar V, Gabriel. Fondo público y trasfondo histórico de la capacitación e innovación tecnológica en Chile: la perspectiva de los actores (1976-1997). Revista Propositiones (Nº 32): 261-296, 2001

Vergara R., Hugo y Gesswein N. Werner. Recuento Cronológico del Papel del Estado en el Sistema de Capacitación en Chile. Estudios SENCE, 2005

Etiennette I. María. Hacia una Educación Permanente. Serie Desarrollo Productivo 131, CEPAL, Septiembre 2002. Pág. 24

Evaluación Económica de la Franquicia Tributaria para la Capacitación, Geo-Consultores, Ministerio de Economía-SENCE. 1999. Sin datos de edición

Figuroa, Rodrigo. "Desempleo y Precariedad en la Sociedad de Mercado". PREDES-RILL, Santiago 2002.

OIT-Fundación Ford. La Exclusión en el Mercado del Trabajo: el caso del MERCOSUR y Chile. 1999

Ruiz, Carlos. "Sociedad y Orden Laboral. Acerca de la discusión del año que termina". En revista Análisis del Año 2001. Política, Economía y Sociedad. Departamento de sociología, Universidad de Chile. Santiago, enero del 2002.

Álvarez, E., Roberto y Crespil T., Gustavo. La Importancia Relativa De Las Pequeñas Y Medianas Empresas: Un Analisis De Sus Determinantes En La Industria Manufacturera. *Cuad. econ.*, dic. 2001, vol.38, no.115, p.347-365.

Caracterización de Impacto de la Capacitación a partir de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica 2000-2003.SENCE Innovación & Desarrollo-Estudios. Guernica Consultores 2005.

Labarca, Guillermo. La formación de habilidades básicas y la capacitación para el trabajo productivo. Revista de la CEPAL N° 59. Agosto 1996.

Castillo, Ramón La franquicia tributaria para capacitación laboral: Un instrumento desfocalizado. Expansiva 2006.

Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Formación en la economía informal. Montevideo, Cinterfor/OIT. N°155, 2004.

La formación profesional en una economía moderna. Martínez Espinosa, E. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Formación en la empresa. Montevideo, Cinterfor/OIT. N° 154, junio de 2003.