

Capacitación laboral en empresas chilenas y su relación con indicadores de empleo

*Yarisel Bueno Broterson, Universidad del Bío-Bío, Chile, yarisel.bueno2201@alumnos.ubiobio.cl
Manuel Enrique Villalba Puerta, Universidad del Bío-Bío, Chile, manuel.villalba2301@alumnos.ubiobio.cl
Marjorie Baquedano, Universidad del Bío-Bío, Chile, mbaquedano@ubiobio.cl
Autora de correspondencia: yarisel.bueno2201@alumnos.ubiobio.cl.*

Resumen

Citation: Bueno Broterson, Y.,
Villalba Puerta, M.E. &
Baquedano, M. (2024).
Capacitación laboral en empresas
chilenas y su relación con
indicadores de empleo
. Proceedings of the 2024
Academy of Latin American
Business and Sustainability
Studies (ALBUS), Puebla,
México.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.13996523>

La capacitación laboral incrementa la productividad y genera actitudes positivas dentro de la organización, lo que conduce a una mayor rentabilidad y mejor calidad laboral. El objetivo de este trabajo es explorar variables relacionadas con las condiciones de empleo y relaciones laborales que inciden en la probabilidad de que las empresas chilenas capaciten a sus empleados. Para su análisis, se utilizan datos de la Novena Encuesta Laboral correspondiente al año 2019, estimando un modelo de regresión logística para explicar la decisión de las empresas en realizar capacitación laboral. Los resultados obtenidos en el modelo muestran que las variables reajuste de remuneración, sindicato vigente, tamaño de empresa e igualdad salarial; son significativamente predictivas de la probabilidad de recibir capacitación, mientras que contar con empresas feminizadas y personal extranjero, no tienen un impacto significativo. Es necesario que los sindicatos avancen en políticas laborales que faciliten las negociaciones colectivas y beneficien a los trabajadores, incluyendo cláusulas específicas sobre capacitación en los acuerdos laborales. Además, las empresas deben disminuir la brecha salarial y las barreras de ascenso de las mujeres tanto en organizaciones públicas como privadas, promoviendo políticas y estrategias de desarrollo organizacional que contribuyan a la equidad, diversidad e inclusión de los recursos humanos.

Palabras claves: capacitación, empleo, empresas chilenas, modelo logit

Introducción

El mundo del trabajo está experimentando transformaciones profundas debido a la globalización, los cambios demográficos y el acelerado avance tecnológico. En este nuevo escenario, las empresas se ven obligadas a adaptarse constantemente para mantenerse competitivas y eficientes (Didier & Pérez, 2019). Uno de los mayores desafíos que enfrentan hoy en día es la necesidad de alinear sus demandas productivas con la oferta de capacitación que brindan a sus trabajadores. Esta relación, sin embargo, no siempre está bien sincronizada, lo que puede afectar negativamente tanto el rendimiento empresarial como el desarrollo profesional de los empleados (Comisión Nacional de Productividad [CNP], 2019).

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OECD) destaca que la capacitación es una herramienta esencial para mejorar la calidad y cantidad del empleo, ya que aumenta las competencias y habilidades de los trabajadores (OECD, 2003). Sin embargo, a pesar de su importancia, la implementación efectiva de programas de capacitación sigue siendo un reto significativo para muchas empresas (Didier & Pérez, 2019).

En el contexto actual, es primordial para cualquier empresa implementar programas de capacitación, ya que estos brindan beneficios significativos en cuanto al desempeño laboral de los empleados, favoreciendo el alcance de los objetivos establecidos y logrando un alto nivel de competitividad (Cejás & Acosta, 2012). La capacitación no solo mejora las habilidades de los trabajadores, sino que también tiene efectos importantes en el acceso a empleos y mejoras salariales, lo que la convierte en una herramienta esencial para las políticas públicas de empleo. En la mayoría de los países, la capacitación es administrada por el Ministerio de Trabajo y otras entidades públicas y privadas, y se ofrece en diversas modalidades (Didier et al., 2013).

En Chile, la situación es particularmente compleja. La educación formal y la capacitación constituyen circuitos desarticulados que no complementan sus funciones y recursos, estando lejos de formar un sistema cohesionado (Jacinto, 2002). Según el Informe de la Comisión Nacional de la Productividad 2018, los desafíos de la capacitación laboral en Chile incluyen la alta deserción y la ausencia de un sistema de formación técnico-profesional robusto, lo que impide que la población adquiera las competencias necesarias para desempeñarse adecuadamente en su vida personal y laboral. Además, una tercera parte de los trabajadores chilenos están empleados en puestos que no se ajustan a su nivel educativo, y la mitad trabaja en áreas distintas de aquellas en las que se formaron. Esto tiene repercusiones negativas tanto para las personas (empleabilidad, salario y satisfacción laboral) como para las empresas (rotación laboral, costos y baja productividad) (CNP, 2019).

A nivel nacional, estas deficiencias contribuyen a problemas de subempleo, desempleo y baja productividad (Guzmán, s.f.). En 2018, aproximadamente el 40% de las empresas chilenas no habían realizado ningún tipo de capacitación, lo que indica que la inversión en capacitación no es una práctica comúnmente adoptada por las organizaciones en el país (Dirección del Trabajo, 2019).

El objetivo de este trabajo es explorar las variables relacionadas con las condiciones de empleo y las relaciones laborales que influyen en la probabilidad de que las empresas chilenas implementen programas de capacitación, utilizando los datos de la Novena Encuesta Laboral (Encla) realizada por la Dirección del Trabajo en Chile en 2019. Esta encuesta examina cómo la capacitación ha sido incorporada en las empresas del país, considerando las transformaciones económicas y del mercado laboral que impactan su productividad y competitividad.

Este documento está estructurado de la siguiente manera: en primer lugar, se presentan las consideraciones teóricas relacionadas con la capacitación y su relación con los factores laborales. A continuación, se describe la metodología utilizada y se estima un modelo econométrico como parte de la estrategia empírica. Finalmente, se discuten los resultados obtenidos para llegar a conclusiones significativas.

Revisión de la literatura

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos en una actividad laboral específica, estrechamente vinculada con el sistema productivo (Cejás & Acosta, 2012). Es fundamental para las empresas discernir qué tipo de capacitación requieren sus empleados y cuáles son las necesidades estratégicas de capital humano (Silva et al., 2018). Según Tamez et al. (2009), la capacitación es una inversión en el recurso humano que busca mejorar la producción, ofrecer un servicio de calidad a los clientes y anticipar o solucionar problemas potenciales dentro de la organización.

En países como Perú, el Estado se enfoca en la capacitación laboral para incrementar la participación de la población beneficiaria, facilitando la inserción laboral de personas con escasos recursos económicos mediante el entrenamiento en competencias laborales. Esto busca aumentar las tasas de participación laboral y salarios, reducir el tiempo de búsqueda de empleo y disminuir la discriminación laboral (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2015).

Estudios muestran que la participación de la mujer en el mercado laboral está marcada por la discriminación, destacándose brechas salariales y procesos de segregación de género, tanto por rama de actividad como por jerarquía ocupacional (Sánchez et al., 2007; Valencia, 2021). Rodas (2021) señala que las mujeres son las más desfavorecidas en el mercado laboral, con los hombres obteniendo ingresos mensuales superiores al salario mínimo. La intermitencia laboral de las mujeres las lleva a optar por trabajos de menor calidad, aunque cuando consiguen empleos formales y estables, sus ingresos incrementan significativamente (Blanco, 2019).

En Chile, la Ley 20.348 (2009) sobre Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres establece que este tema es menos valorado que otros por sindicatos y empleadores, quienes suelen priorizar el monto de las remuneraciones o la expansión del empleo. Sin embargo, la igualdad de remuneraciones es una preocupación creciente, con algunas organizaciones proponiendo su inclusión en las negociaciones colectivas (Henríquez & Riquelme, 2011).

El marco conceptual de este estudio permite plantear la siguiente hipótesis: las variables relacionadas con las condiciones de empleo y las relaciones laborales explican la probabilidad de que las empresas chilenas capaciten a sus trabajadores. Para evaluar esta hipótesis, se estima una regresión logística (modelo logit) para determinar el efecto de dichos factores en la capacitación laboral, esperando que los valores p sean estadísticamente significativos. El uso de modelos econométricos permite evaluar el comportamiento de estos indicadores y las correlaciones entre ellos (Arriagada et al., 2022).

Diversos autores han investigado los factores que influyen en la probabilidad de que una empresa capacite a sus trabajadores. Barron et al. (1987) mediante un modelo logit, explican que el tamaño de la empresa influye en la capacitación, con los empleadores de firmas grandes ofreciendo más capacitación y contratando más personal capacitado. Frazis et al. (1998) usando un modelo probit y la encuesta Survey of Employer-Provided Training de Estados Unidos, identifican que el tamaño de la empresa, la presencia de un sindicato, el número de beneficios y el tipo de contrato afectan la decisión de capacitar a los trabajadores. Tan y López (2003) demuestran que el tamaño de la empresa, capital extranjero, existencia de actividades de investigación y desarrollo (I+D) y representación sindical se asocian positivamente con la probabilidad de que una empresa capacite a sus empleados, aplicando un modelo probit. En Chile, estudios concluyen que la capacitación tiene un impacto positivo y significativo en la probabilidad de empleo (Aedo & Pizarro, 2004) y que los indicadores que influyen en la capacitación son: el rubro y tamaño de la empresa, la existencia de un sindicato, la remuneración y los incentivos laborales (Palacios, 2013).

A diferencia de los estudios previos, este trabajo se centra en empresas chilenas que reportaron capacitación durante el año 2018. Basándose en la literatura analizada, las variables explicativas incluyen indicadores de empleo e igualdad de género que pueden afectar la probabilidad de que las empresas capaciten a sus empleados. Esto permite identificar brechas persistentes para diseñar acciones de política pública e incrementar la motivación de los grupos de empleados.

Metodología

Este estudio utiliza una base de datos de corte transversal de la Encuesta Laboral correspondiente al año 2019. Su objetivo consiste en diagnosticar el estado y evolución de las condiciones de empleo y trabajo, de las relaciones laborales y la igualdad de género en las empresas regidas por el Código del Trabajo en Chile. La muestra seleccionada fue el cuestionario “Empleadores”, que está dirigido al encargado/a de las relaciones laborales al interior de cada empresa. La población objetivo son las empresas vigentes al año 2017 que cuentan con iniciación de actividades en el Servicio de Impuestos Internos (SII), que desarrollan alguna actividad económica en el ámbito productivo, comercial o de servicios, que durante el año comercial 2016 declararon según el Formulario N°18872 un promedio mensual de 5 o más trabajadores contratados directamente (excluyendo honorarios) y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2019)

El tamaño de la muestra es de 3670 observaciones en el período de 2018, por tanto, se considera que esta encuesta contiene información valiosa de varias preguntas relacionadas con los indicadores de empleo, relaciones laborales e igualdad de género. Lo que hace importante la construcción de la tabla 1, donde se resumen y describen las variables utilizadas para este estudio.

Table 1. Listado de variables incluidas en las regresiones

Variable dependiente	Descripción
Capacitación	realización de capacitaciones laborales para su personal. Estado de elección [=1 si se realizó, =0 en caso contrario]
Variables independientes	
Reajuste_remuneración	reajuste de las remuneraciones para su personal [=1 si se realizó reajuste, =0 en caso contrario]
Igualdad_salarial	incorporación de la igualdad salarial en la política interna de la empresa durante el año 2018, para resguardar la igualdad salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo cargo. [=1 si se incorporó, =0 en caso contrario]
Sindicatos_vigentes	vigencia de sindicatos [=1 si existen, =0 en caso contrario]
Personal_extranjero	responde a la siguiente pregunta: ¿durante el año 2018, esta empresa empleó a personas extranjeras? [=1 si se empleó, =0 en caso contrario]
Tamaño_empresa	representada por el número de trabajadores según clasificación [=1 gran empresa (200 trabajadores en adelante), =2 mediana empresa (entre 50 y 199 trabajadores), =3 pequeña empresa (de 10 a 49 trabajadores), =4 microempresa (de 5 a 9 trabajadores).
Empresa_feminizada	más del 50% de los trabajadores son mujeres [=1 empresa feminizada, =0 caso contrario.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ENCLA

La propuesta de modelo econométrico es un modelo Logit, debido a que la variable dependiente es dicotómica, lo que se alinea perfectamente con las características de la variable respuesta del estudio (Moscote & Arley, 2012). La regresión logística no solo es robusta, sino que también permite una interpretación de coeficientes y diagnóstico similar a la regresión lineal, con la ventaja adicional de adoptar la forma concreta de una curva logística. A partir de la variable dependiente dicotómica, el procedimiento de estimación del modelo, realizado a través del valor de la verosimilitud, predice la probabilidad de que el suceso ocurra o no (Sánchez et al., 2007).

Dado que hubo valores perdidos debido a "no respuesta" por diferentes motivos, no todas las preguntas alcanzaron el 100% de respuestas. En algunas ocasiones, las personas declararon no entender la pregunta, no saber cómo responder o simplemente se negaron a hacerlo. Durante una revisión inicial, se detectó que había valores asociados a la variable dependiente "Capacitación" superiores a 1, donde el valor 2 indicaba "no aplicación". Por lo tanto, se decidió transformar los valores 2 en 0 para no afectar la integridad de la información de la encuesta. Esta misma transformación se aplicó a las variables independientes con la misma estructura (valor 2 correspondiente a "no aplicación"). Cabe aclarar que esta transformación se realizó exclusivamente para este trabajo, logrando una mayor claridad en los datos para su correcta interpretación y cumpliendo con los supuestos de los modelos a estimar.

Resultados

Las estadísticas descriptivas de la variable dependiente e independientes se muestran en la tabla 2. A pesar de que en ocasiones no se muestra el total de los encuestados, se cumplieron los supuestos del modelo a estimar: variables dependientes, dicotómicas, binarias y valores que oscilan entre 0 y 1.

Table 2. Estadística descriptiva

	Observaciones	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Reajuste_remuneración	3665	0	1	0,85	0,357
Capacitación	3665	0	1	0,81	0,394
Sindicato_vigente	3670	0	1	0,32	0,468
Tamaño_empresa	3670	1	4	2,11	0,998
Empresa_feminizada	3670	0	1	0,38	0,485
Personal_extranjero	3668	0	1	0,69	0,462
Igualdad_salarial	3462	0	1	0,55	0,498

Fuente: Resultados del SPSS

Los resultados revelan que el 81% % de las empresas realizaron capacitación a sus empleados. Por otra parte, el 38% de las empresas son consideradas feminizadas debido a su estructura organizativa donde más del 50 % de los trabajadores son mujeres. El 55% de las empresas realizaron acciones encaminadas a disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Según la clasificación presentada en la figura 1, en 2018 la cobertura de capacitación fue mayor en las empresas de mayor tamaño, como las grandes y medianas. Por ejemplo, el 96.1% de las grandes empresas implementaron programas de capacitación durante el período analizado. En contraste, en las empresas de menor tamaño, la participación en programas de capacitación fue más baja. Un ejemplo de esto son las microempresas, que de un total de 295 empresas, solo 133 implementaron dichas actividades. Aun así, de manera general, se puede observar que, independientemente del tamaño, la mayoría de las empresas se involucraron en actividades de capacitación durante el período estudiado.

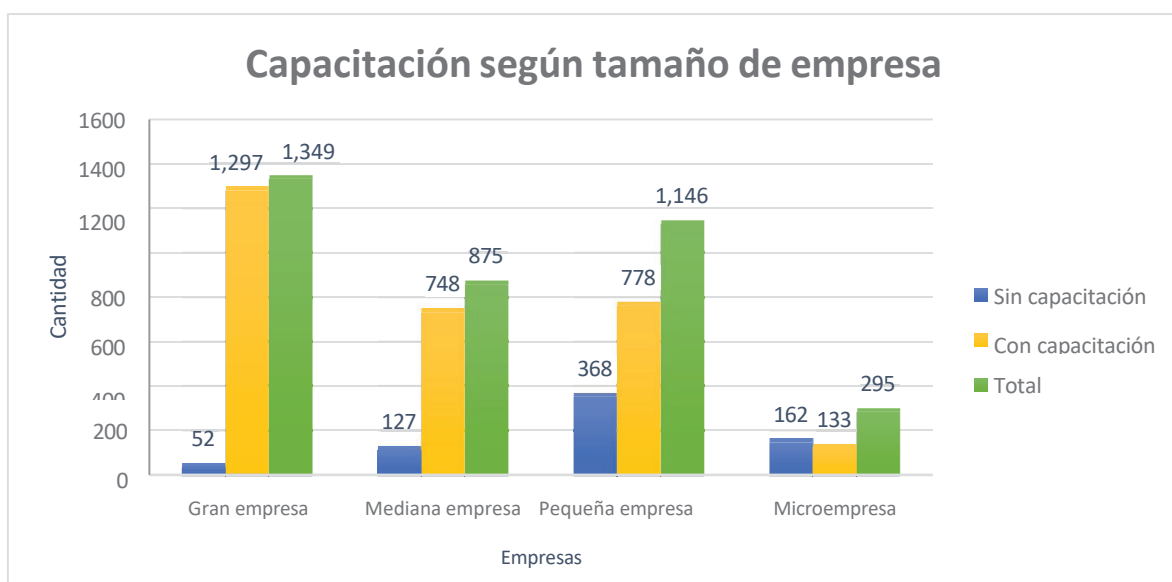


Figura 1. Distribución de capacitación según tamaño de empresa. Fuente: ENCLA (2019)

Como resultado de las estimaciones de los parámetros del modelo logit en la tabla 3 se observan valores significativos para las variables reajuste de remuneración, presencia de sindicatos vigente, e igualdad salarial; mostrando un efecto positivo en relación con la capacitación laboral. Mientras que el tamaño de la empresa presenta un valor significativo, pero con un efecto negativo. Sin embargo, contar con una empresa feminizada y personal extranjero, no es estadísticamente significativo para que las empresas chilenas realicen capacitaciones.

Table 3. Estimaciones del modelo logit para la capacitación laboral

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Reajuste_remuneración	0,460	0,118	15,109	1	0,000	1,584
Sindicato_vigente	0,777	0,172	20,468	1	0,000	2,176
Tamaño_empresa	-0,906	0,065	194,981	1	0,000	0,404
Empresa_feminizada	0,131	0,101	1,665	1	0,197	1,140
Personal_extranjero	0,121	0,104	1,371	1	0,242	1,129
Igualdad_salarial	0,308	0,099	9,740	1	0,002	1,361
Constante	2,841	0,240	140,097	1	0,000	17,129

Fuente: Elaboración a partir de resultados SPSS

La exponencial del coeficiente Beta (Exp(B)) indica cuánto cambia la probabilidad de recibir o no capacitación con un aumento de una unidad en la variable independiente. En este caso, un incremento en el reajuste de la remuneración incide positivamente en la probabilidad de realizar capacitación en un 1.58%, refiriéndose al impacto que puede tener un aumento en la liquidación mensual de los haberes y descuentos de los trabajadores ante un reajuste.

La probabilidad de recibir capacitación es aproximadamente 2.176 veces mayor cuando existe un sindicato vigente. Esto se debe al fortalecimiento del papel de los sindicatos, ya que su rol en la organización es crucial para combatir la discriminación laboral y promover procesos de preparación de la fuerza laboral. Estudios desarrollados por Livingstone y Raykov (2005) demuestran que los trabajadores sindicalizados tienen una mayor probabilidad de

participar en actividades de capacitación que aquellos que no están sindicalizados. La existencia de sindicatos facilita mayores canales de comunicación y nexos entre empleadores y empleados, permitiendo que estos últimos den a conocer áreas en las que necesitan mayor refuerzo y que los primeros proporcionen un seguimiento adecuado antes y después de la capacitación (Cuba, 2019). Además, las empresas con participación sindical suelen aplicar instrumentos como encuestas de satisfacción, pruebas de conocimientos adquiridos, evaluaciones posteriores para medir la aplicación de lo aprendido y medición del impacto de la capacitación en mejoras organizacionales (Palacios, 2013).

El coeficiente negativo de la variable "tamaño de empresa" indica que a medida que aumenta el tamaño o el número de trabajadores de la empresa, la probabilidad de realizar capacitación disminuye significativamente en 0.40%. Esto coincide con lo planteado por O'Connell y Byrne (2012), quienes señalan que es posible encontrar la relación inversa de que, a mayor tamaño de la empresa, menor será la posibilidad de que tal empresa capacite. Autores como Frazis et al. (1998) explican que esta relación se da principalmente debido a que las grandes empresas pueden aprovechar economías de escala y disponen de mayores recursos y capacidad para enfrentar pérdidas de personal, ya que una capacitación puede motivar al trabajador a cambiarse de empleo. Esto se debe a las importantes diferencias en el sistema de relaciones laborales y su dinámica entre las grandes empresas y las de menor tamaño.

Promover la igualdad salarial está asociado a un aumento en la probabilidad de recibir capacitación. Un incremento en las acciones encaminadas a resguardar la igualdad salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo cargo fomenta la participación laboral femenina y permite un mayor aprovechamiento del capital humano en Chile. Esto contribuye a disminuir la brecha salarial y las barreras de ascenso de las mujeres en las empresas, mejorando sus oportunidades y empoderamiento económico (Valencia, 2021).

Table 4. Predicciones del modelo

Observado			Pronosticado		
			Capacitación		Porcentaje correcto
			0	1	
Paso 1	Capacitación	0	117	524	18,3
		1	92	2719	96,7
Porcentaje global					82,2
*El valor de corte es 0,5					

Fuente: Resultados a partir del SPSS

El modelo clasificó correctamente el 18,3% de los casos que realmente no recibieron capacitación, mientras que clasificó correctamente el 96,7% de los casos que realmente recibieron capacitación, indicando una precisión global del 82,2%. Esto significa que el modelo es bastante bueno para predecir las empresas que realizaron capacitación laboral, aunque hay margen de mejora, especialmente en la predicción de los casos negativos (no capacitación).

Conclusiones

El conjunto de variables seleccionadas permitió explicar la decisión de las empresas chilenas en relación a la capacitación de sus empleados, mediante la estimación de un modelo de regresión logística, el cual presentó un buen ajuste. Investigar las posibles diferencias que ciertas variables referentes a condiciones de empleo y relaciones laborales pueden ejercer sobre la capacitación laboral, permite identificar brechas para diseñar y aplicar acciones de política pública. Capacitar a los empleados, dotarlos de nuevos conocimientos y habilidades para que lleven a cabo sus tareas de manera más precisa, eficiente y rápida, se traduce en un incremento de su productividad. Por tanto, es necesario disminuir la brecha salarial y las barreras de ascenso de las mujeres al mercado laboral. Esto, no solo contribuirá a la equidad de género, sino que también fortalecerá la capacidad de la organización para atraer y retener talento. Dado que el tamaño de la empresa es un factor predictivo de la probabilidad de recibir capacitación, las organizaciones más pequeñas podrían necesitar apoyo adicional para implementar programas de capacitación efectivos. A pesar de que las empresas feminizadas y con personal extranjero no mostraron un impacto significativo en la capacitación, es importante que las organizaciones no descuiden la diversidad e inclusión en sus políticas de recursos humanos. Promover un ambiente inclusivo puede tener efectos indirectos en la productividad y cohesión organizacional.

Limitaciones

Este estudio está limitado a factores relacionados con las condiciones de empleo y relaciones laborales de la Encuesta Laboral del año 2019. Sería recomendable que futuras investigaciones incluyeran indicadores de igualdad de género.

Durante el análisis, se identificaron algunos datos faltantes en variables, sin embargo, esto no afectó de manera significativa los resultados del modelo. Además, se realizaron transformaciones específicas en los datos con el fin de mejorar su claridad, facilitar su interpretación y asegurar el cumplimiento de los supuestos estadísticos necesarios para la estimación del modelo. Estas transformaciones podrían ser de utilidad para otros investigadores que deseen replicar o basar su trabajo en este análisis.

Se recomienda también la realización de estudios adicionales sobre la capacitación laboral de manera más frecuente, incorporando tanto los indicadores de la Encuesta Laboral como los de la Encuesta del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Esto permitiría analizar la dinámica empresarial a partir de datos transversales, utilizando estimaciones de modelos econométricos.

Referencias

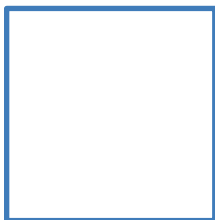
- Aedo, C., & Pizarro, M. (2004). *Rentabilidad económica del programa de capacitación laboral de jóvenes Chile joven*. INACAP y Mideplan. Santiago de Chile. http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/em
- Arriagada, R., Lagos, F., Jaime, M., & Salazar, C. (2022). Exploring consistency between stated and revealed preferences for the plastic bag ban policy in Chile. *Waste Management*, 139 (12), 381–392. <https://doi.org/10.1016/j.wasman.2021.12.040>
- Ley 20.348 de 2009. *Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones*. 19 de junio de 2009. BOLETÍN N° 4356-13.
- Barron, J., Black, D., & Lowenstein, M. (1987). Employer Size: The Implications for Search, Training, Capital Investment, Starting Wages, and Wage Growth. *Journal of Labor Economics*, 5(1), 76-89. <http://dx.doi.org/10.1086/298138>
- Blanco, L. C. (2019). Emparejamiento entre competencias y empleo en el mercado laboral costarricense. *Revista de Ciencias Económicas*, 37(2), 7–41. <https://doi.org/10.15517/rce.v37i2.38868>
- Cejas, M., & Acosta, J. A. (2012). La capacitación laboral: alcances y perspectivas en tiempos complejos. *Anuario*, 35(2011), 148–173.
- Comisión Nacional de Productividad. (2019). *Informe Anual 2018 Comisión Nacional de Productividad: Migración y Competencia*.
- Cuba, W. M. (2019). *Descubriendo el mercado de capacitación para MiPymes: un análisis de la oferta, demanda y eficacia* [tesis grado académico, Universidad de Lima Facultad]. Repositorio de la Universidad de Lima.
- Didier, N., & Pérez, C. (2019). Perfil del capacitando en Chile: variables que inciden en el acceso. *Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo*, 17(27), 165–190.
- Didier, N., Pérez, C., & Valdenegro, D. (2013). Capacitación y capital humano: análisis de las últimas dos décadas. *Revista de Psicología*, 22(2), 87. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2013.30856>
- Dirección del Trabajo. (2019). *Informe metodológico Novena Encuesta Laboral*.
- Frazis, H., Gittleman, M., & Joyce, M. (1998). *Determinants of Training: An analysis using both employer and employee characteristics*. En Key Bridge Marriott Hotel, Arlington VA, US Department of Commerce, Washington, DC.
- Guzmán Errázuriz, J. (s.f.). Desafíos de la capacitación laboral en Chile. *Capacitación y Desarrollo UC*. <https://capacitacion.uc.cl/noticias/192-desafios-de-la-capacitacion-laboral-en-chile>
- Henríquez, H., & Riquelme, V. (2011). *El derecho a ganar lo mismo. Ley 20.348 Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres*, 2011, 1–28.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2015). Perú: Síntesis Estadística 2015. In Síntesis Estadística INEI.
- Jacinto, C. (2002). Lecciones y encrucijadas en la formación para el trabajo de jóvenes desfavorecidos en América Latina, in IPE UNESCO, Nuevas alianzas y estrategias en la formación para el trabajo de jóvenes desfavorecidos. Paris: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación - UNESCO.
- Livingstone, D. W., & Raykov, M. (2005). Union Influence on Worker Education and Training in Canada in Tough Times. *Just Labour*, 5, 50–64. <https://doi.org/10.25071/1705-1436.148>
- Moscote, O., & Arley, W. (2012). Modelo Logit y Probit: un caso de aplicación. *Comunicaciones En Estadística*, 5(2), 123–133.

- O'Connell, P., & Byrne, D. (2012). The Determinants and Effects of Training at Work: Bringing the Workplace Back In. *European Sociological Review*, 28(3), 283- 300. <https://doi.org/10.1093/esr/jcq063>
- OECD Observer. (2003), Training Time. OECD Observer, No. 239.
- Palacios, C. (2013). *Determinantes de la Capacitación en Chile. Políticas Públicas para el Desarrollo y Fortalecimiento de Empresas y Trabajadores Vulnerable* [Seminario para optar al título de Ingeniero Comercial, Mención Economía, Universidad de Chile]. Repositorio institucional de la Universidad de Chile.
- Rodas, S. I. (2021). *La condición laboral de los trabajadores en el distrito de Rupa Rupa*. Universidad Nacional Agraria de la Selva Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.
- Sánchez, S. M., Fuentes, F. J., & Artacho, C. (2007). La satisfacción laboral desde la perspectiva de género: un análisis empírico mediante modelos logit y probit. *Conocimiento, Innovación y Emprendedores: Camino Al Futuro*, 243.
- Sánchez, S. M., Fuentes, F. J., & Artachoz, C. (2007). La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit. *Cuadernos de Gestión*, 7, 55–67.
- Silva, R. R., Maridueña, M. R., & Pino, F. N. (2018). Factores que influyen en la efectividad de la capacitación empresarial. *Universidad y Sociedad*, 10(3), 134–141.
- Tamez, Abreu, & Garza. (2009). Impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico. *International Journal of Good Conscience*, 4(1), 194-249.
- Tan, H., & Lopez-Acevedo, G. (2003). *Mexico: In-Firm Training for the Knowledge Economy*. The World Bank, Human Development Division. Policy Research Working paper 2957.
- Valencia, L. A. (2021). *Determinantes de la participación laboral de la mujer en Piura: 2014 - 2016*. Universidad Nacional de Piura, Facultad de Economía.

Autores



La Dra© Yarisel Bueno Broterson (OrcID 0000-0003-1210-781X) es Máster en Dirección por la Universidad de Camagüey, Cuba. Estudiante del programa de Doctorado en Economía y Gestión de la Información en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío, sede Concepción, Chile. Sus intereses de investigación incluyen la gestión del conocimiento y el comportamiento organizacional. Puede ser contactada mediante el correo: varisel.bueno2201@alumnos.ubiobio.cl



Manuel Enrique Villalba Puerta (OrcID 0000-0002-3773-8645) es Magíster en Estudios y Gestión del Desarrollo por la Universidad de La Salle, Bogotá, Colombia. Estudiante del programa de Doctorado en Economía y Gestión de la Información de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Universidad del Bío Bío, Sede Chillán. Sus intereses de investigación son estrategia, gestión compleja y economía ecológica. Puede ser contactado mediante el correo: manuel.villalba@alumnos.ubiobio.cl



La Ms. Marjorie Baquedano Rodríguez (OrcID 0000-0001-6301-4141) es profesora e investigadora del Departamento de Economía y Finanzas de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío, Chile. Imparte cursos sobre Metodología de la Investigación y Sociología Económica. Sus intereses de investigación incluyen el análisis socioeconómico de los recursos naturales y el medio ambiente, así como la pobreza y la desigualdad. Puede ser contactada mediante el correo: mbaquedano@ubiobio.cl