



Estudio aportes y uso de Franquicia Tributaria por Empresas de la construcción

Impacta consultores



Índice

Introducción	4
Metodología	5
Aportes Franquicia Tributaria	7
Aporte del sector de la construcción	8
Perfiles según frecuencia de aporte	12
Conocimiento sobre Franquicia Tributaria	17
Definición del monto a colocar	19
Motivos de no aporte	20
Motivos de aumento en aporte	23
Barreras Identificadas para aportar Franquicia Tributaria	24
¿Cómo facilitar el uso de Franquicia Tributaria?	25
Facilitación según área de Recursos Humanos	25
Facilitación según Socios CChC	27
Utilización de Recursos en Capacitación	28
Demanda especialidades empresas de la construcción	28
Recursos en capacitación por empresas de la construcción	30
Perfiles según utilización de recursos	33
Selección de participantes	37
Beneficios de capacitar	39
Costos de Capacitaciones	42
¿Cómo debe ser una buena capacitación?	44
Rol del OTIC	48
Becas de Mandato	50
Comité Bipartito	52
Conclusiones y Recomendaciones	53
Conclusiones	53
Aportes	53
Utilización de Recursos	55
Recomendaciones	56
Aportes	56
Utilización de recursos	57



INTRODUCCIÓN

Durante el año 2021 se realizó un estudio sobre oferta y demanda de capacitaciones en el sector de la construcción, con énfasis en las capacitaciones financiadas por Franquicia Tributaria. A partir de ese estudio, surge la necesidad de un nuevo enfoque donde se busca profundizar en el conocimiento que tienen las empresas del sector sobre Franquicia Tributaria, y entender la visión de las empresas respecto a la colocación y uso de ella.

Durante el 2022 desarrollamos el Estudio de Franquicia Tributaria, que tiene por objetivo profundizar con empresas del sector de la construcción. En particular, se busca conocer el aporte de parte de las empresas, la visión que tienen sobre capacitaciones en el sector, y conocer el proceso de colocación y uso de esta según lo que declaran distintos actores de las empresas del sector.

Para esto, en una primera etapa se adopta una metodología cuantitativa que busca conocer el comportamiento de aporte y utilización de Franquicia Tributaria en las empresas del sector. Posterior a esto, se adopta una metodología cualitativa que busca identificar el nivel de conocimiento sobre FT y la opinión que tiene respecto a esto y capacitaciones del sector.

Este estudio profundizará en aportes por Franquicia Tributaria, utilización de recursos en capacitación, gastos administrativos, y otros hallazgos relevantes como lo son el uso de excedentes y los aportes a becas de mandato por FT.



Metodología



Este estudio contiene una metodología mixta para alcanzar un análisis a nivel de empresa, y conocer su apreciación sobre la colocación y el uso de Franquicia Tributaria.

En una primera etapa, y contando con bases de datos entregadas por SENCE, se analiza la colocación en Franquicia Tributaria por parte de empresas del sector, y el uso de estos montos en capacitaciones. A partir de esta información se determinan ciertos perfiles dependiendo de la dinámica de colocación y utilización de recursos que muestran. En particular, dependiendo del comportamiento de colocación se identifican cuatro perfiles:

Sequía: Empresa del sector que no han colocado Franquicia Tributaria entre los años 2015 y 2020.

Estancado: Empresas del sector que han aportado un año entre los años 2015 y 2020.

Por goteo: Empresas cuyos aportes varían entre los dos y cinco años.

Flujo constante: Empresas que han realizado aportes por Franquicia Tributaria los seis años.

Dependiendo de la utilización de recursos, se identifican tres perfiles:

Derrochador: Corresponde a aquellas empresas que han utilizado menos del 20% de los aportes realizados entre 2015 y 2020.

Ineficiente: Corresponde a empresas del sector cuya utilización de recursos varía entre el 20% y 80%.

Optimizador: Empresas del sector que han realizado utilización de recursos superior al 80% de los aportes.

Considerando estos perfiles, se inició una segunda etapa del estudio donde se busca profundizar ciertos temas relevantes sobre el aporte de Franquicia Tributaria y su uso en capacitaciones.

Con los perfiles identificados, se contactó a los encargados de Recursos Humanos o prevencionistas de las empresas, quienes, según lo declarado desde las mismas empresas, manejan información sobre capacitaciones de los trabajadores. Además de esto, para abordar Franquicia Tributaria se contactó a socios de las empresas, y para abordar capacitaciones se contactó a socios y jefes de obra. La Tabla 1 y Tabla 2 muestra el número de entrevistas que se realizaron según perfil:

Tabla 1: Número de entrevistas Empresas por perfil identificado según aporte

Perfil	Recursos Humanos	Socios
Sequía	3	5
Por goteo	4	3
Estancado	3	1
Flujo constante	4	1

Tabla 2: : Número de entrevistas Empresas por perfil identificado según uso de recursos

Perfil	Recursos Humanos	Socios	Jefes de obra
Derrochador	4	4	2
Ineficiente	3	4	3
Optimizador	3	1	1

Con la información recogida en este levantamiento, se construye un análisis que se irá detallando en secciones posteriores.



Aportes Franquicia Tributaria



La Franquicia Tributaria (FT) es un incentivo tributario a empresas de primera categoría que permite descontar del impuesto a la renta hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones del conjunto de trabajadores contratados¹. Esta Franquicia Tributaria recaudada permite financiar acciones de capacitación entregadas por distintas instituciones y que sean informadas a SENCE.

Para el año 2018, el sector de la construcción contaba con un potencial de recaudación de \$44.501 millones, considerando el 1% de las planillas de remuneraciones del sector². De esto, se colocaron \$7.444 millones en un OTIC, lo que equivale a un 17% del potencial.

En esta sección se aborda el aporte de Franquicia Tributaria en el sector de la construcción, y se realiza una comparación con otros sectores de la economía para el año 2018, siendo este el último año que no se vio afectado por factores externos como el estallido social y la pandemia, que afectaron tanto el aporte como el uso de esta.

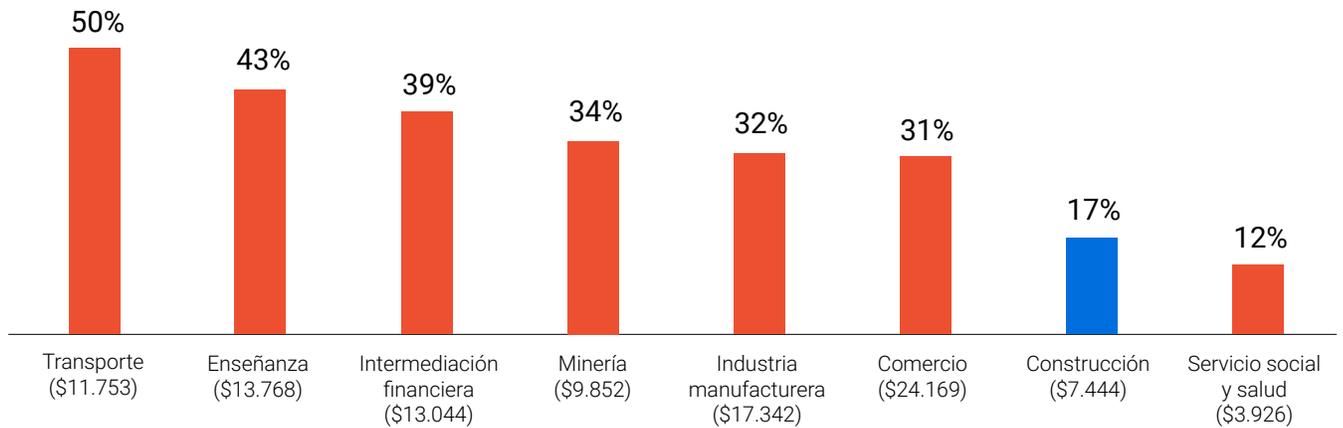
¹ <https://www.dt.gob.cl>

² Obtenido de SII. Calculado en base al 1% de la renta neta informada de los trabajadores dependientes, año 2018. Corresponde a 3.847 empresas grandes y medianas (facturación anual mayor a 25.000 UF).

Aporte del sector de la construcción

Un primer enfoque para analizar son los aportes que realizan las empresas por año, y el número de empresas que se encuentran aportando Franquicia Tributaria. En el Gráfico 1 se muestran los aportes realizados por los distintos sectores de la economía, y el porcentaje al que corresponde el monto aportado respecto al 1% potencial³. En el caso del sector de la construcción, aporta \$7.444 millones, lo que equivale al 17% del potencial de recaudación. Este es uno de los sectores que muestra un menor porcentaje de aporte.

Gráfico 1: Franquicia Tributaria colocada en OTIC



Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por SENCE para el año 2018

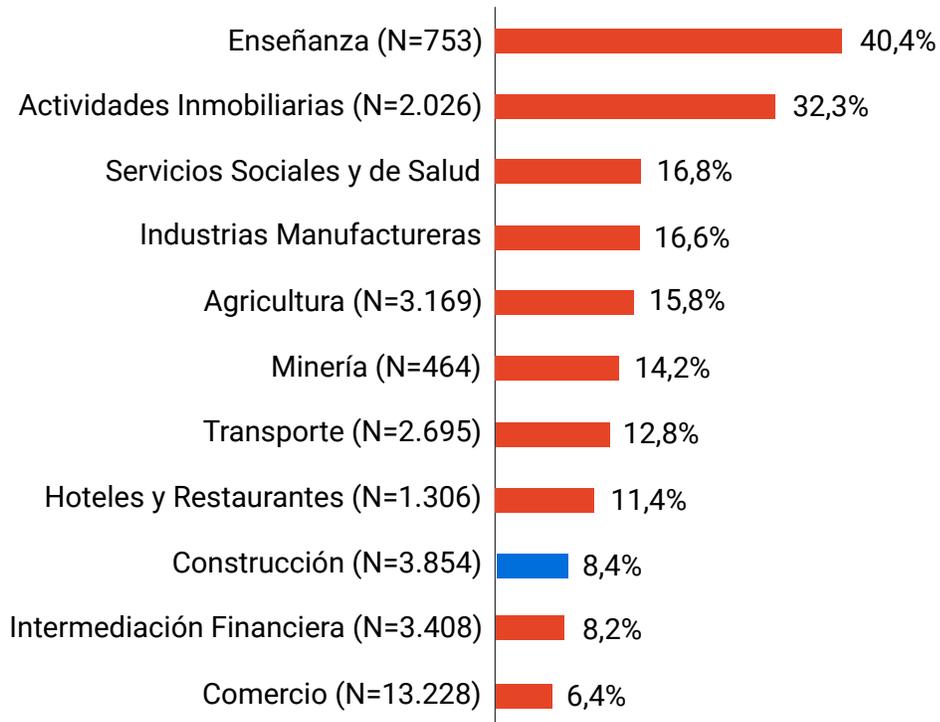
Respecto al número de empresas que realizan aporte, según lo informado por SENCE, 329 empresas del sector han realizado aportes al menos una vez entre los años 2015 y 2020.

En base a lo declarado por el SII, para el año 2018 se cuenta con un total de 3.854 empresas grandes y medianas en el sector de la construcción. Con esto se obtiene que entre los años 2015 al 2020, un 8,4% del total de empresas han realizado aportes de Franquicia Tributaria.

³ Para la estimación total de este aporte, se considera el aporte total de las empresas de cada sector, sobre el 1% potencial considerando empresa grandes y medianas de cada sector.

Al comparar con otros sectores económicos, en el Gráfico 2 se muestra que el sector de la construcción es uno de los que tiene menor porcentaje de empresas que aportan FT respecto al total. En promedio, un 17% de las empresas de todos los sectores de la economía han realizado aporte de FT entre los años mencionados, mientras que el sector de la construcción ocupa el antepenúltimo lugar.

Gráfico 2: Empresas que colocan Franquicia Tributaria⁴

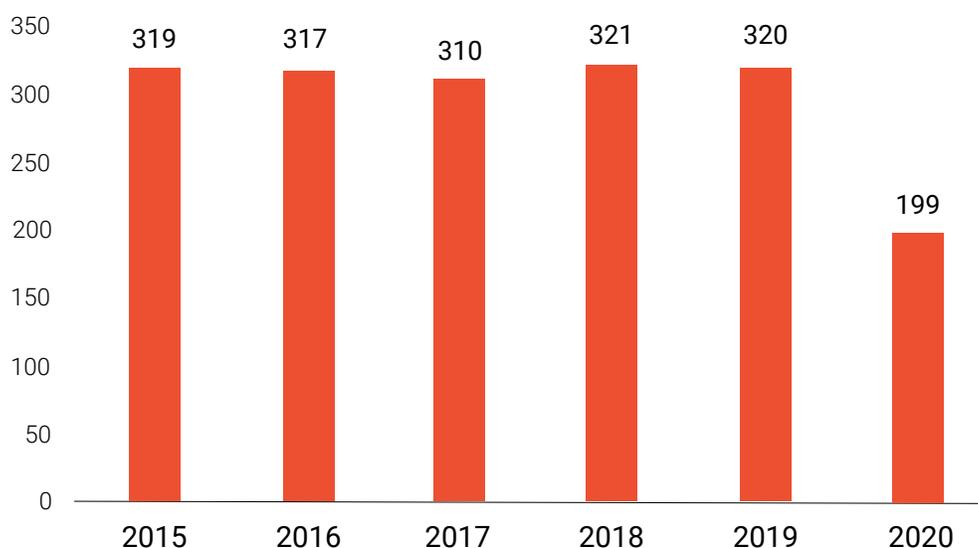


Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por SII y SENCE para el año 2018

⁴ El porcentaje de cada sector se estima considerando el número total de empresas que realizan aporte de franquicia tributaria, sobre el total de empresas medianas y grandes de su respectivo sector.

El número de empresas que aportan Franquicia Tributaria cada año se ha mantenido bastante similar entre los años 2015 y 2019, marcándose una disminución para el año 2020, como muestra el Gráfico 3. Esta disminución en el número de empresas que aportan se debe al inicio de la pandemia.

Gráfico 3: Evolución número de empresas que aportan Franquicia Tributaria

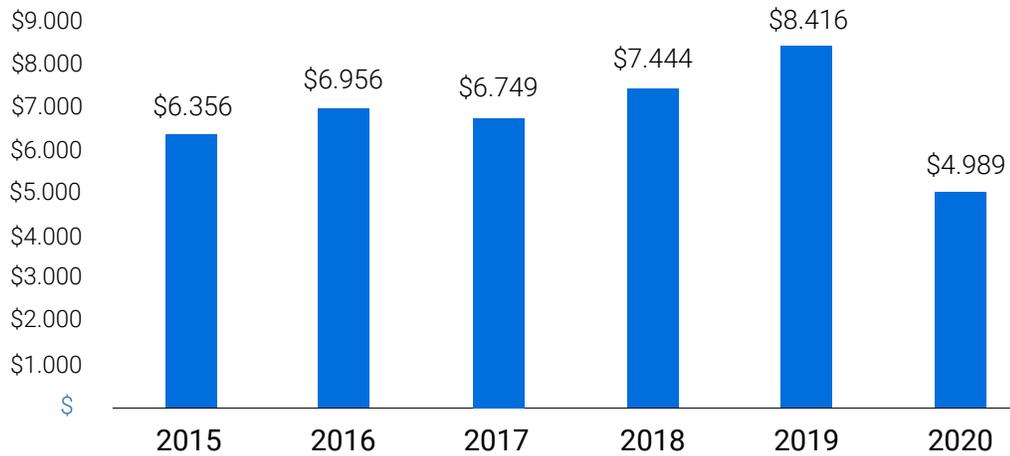


Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por SENCE para los años 2015-2020

En el Gráfico 4 ([ver página siguiente](#)) muestra la evolución de los aportes del sector entre los años 2015 a 2020 en millones de pesos. Entre el 2015 y 2018 se muestra una tendencia bastante similar, sin embargo, el 2019 se da un aumento en los montos aportados.

En el gráfico anterior se menciona que no hay una variación en el número de empresas que realizan aportes, por lo que este aumento del 2019 se debe a un mayor monto aportado de parte de las empresas que se encuentran colocando la Franquicia Tributaria. Para el 2020 se da una fuerte caída, siendo un año marcado por el inicio de la pandemia, y que se relaciona con un menor número de empresas que realizan aportes.

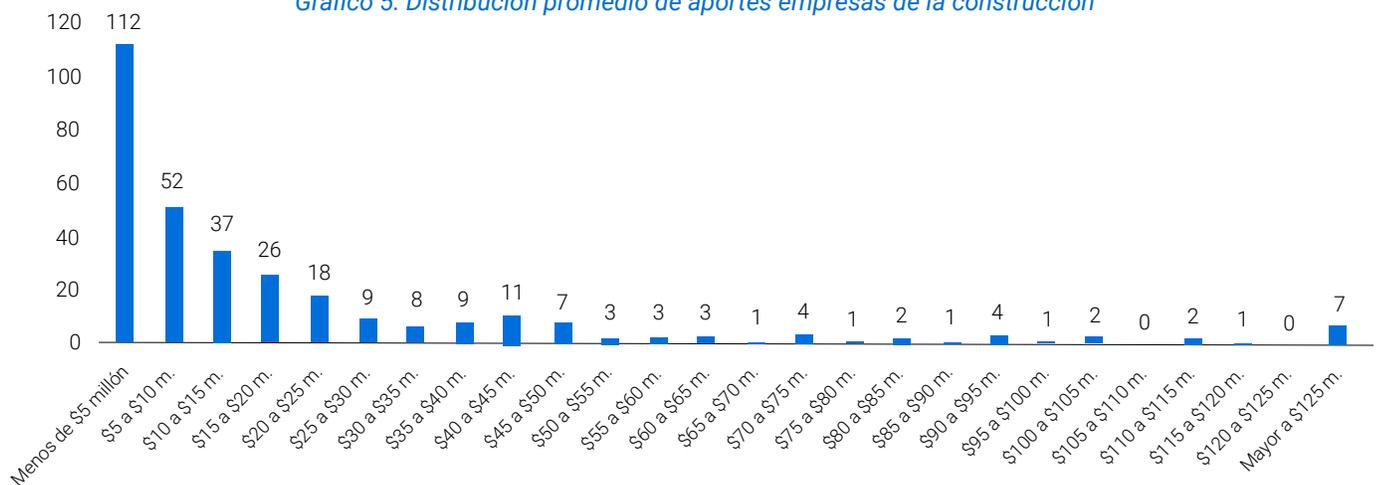
Gráfico 4: Evolución número de empresas que aportan Franquicia Tributaria



Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por SENCE para los años 2015-2020

Respecto a la distribución de los montos aportados, el Gráfico 5 muestra que un alto número de empresas tiene un aporte menor a los 20 millones. De las 324 empresas que han realizado aportes, 112 lo han hecho por un monto promedio anual menor a los \$5 millones, 52 empresas por un monto promedio entre \$5 a \$10 millones, y 37 por un monto entre \$10 a \$15 millones. En contraste, 12 empresas han realizado aportes promedios superior a los \$100 millones, todas ellas de gran tamaño.

Gráfico 5: Distribución promedio de aportes empresas de la construcción

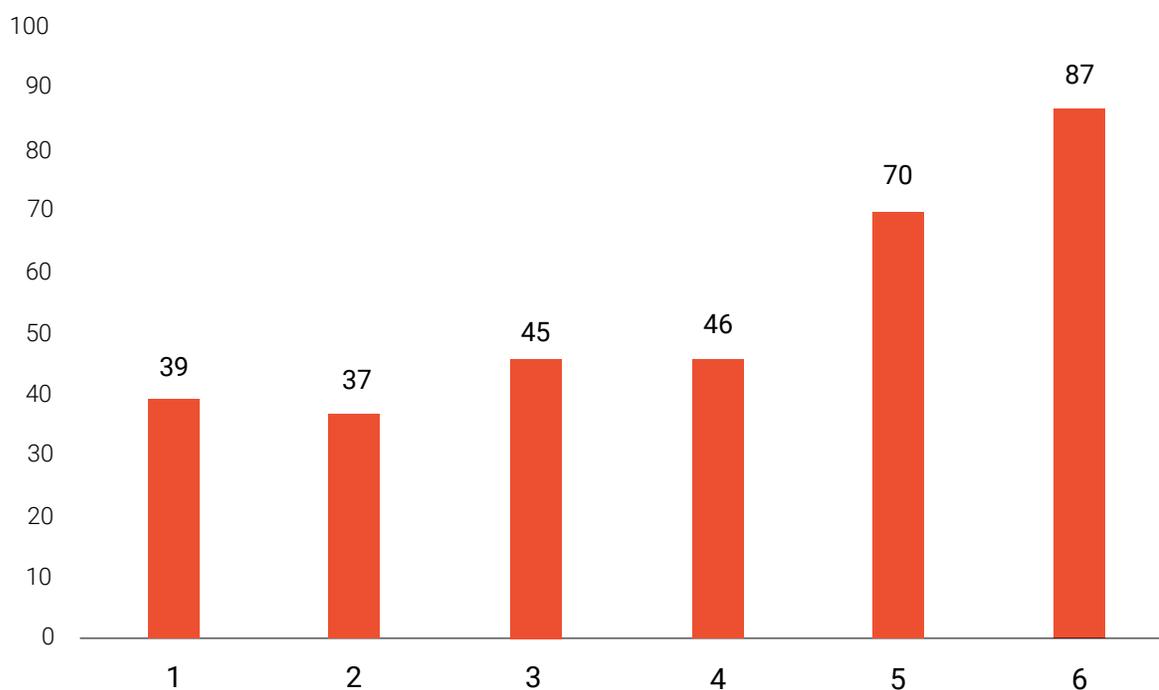


Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por SENCE para los años 2015-2020

Perfiles según frecuencia de aporte

Como se mencionó en la sección de metodología, se definen distintos perfiles de empresas según la frecuencia de aporte en los seis años de análisis. Respecto a la frecuencia de aporte, el Gráfico 6 muestra que de las empresas que aportan, 39 lo han hecho por 1 vez años entre el 2015 y 2020. En contraste, 87 lo hacen por los 6 años en el mismo período de tiempo.

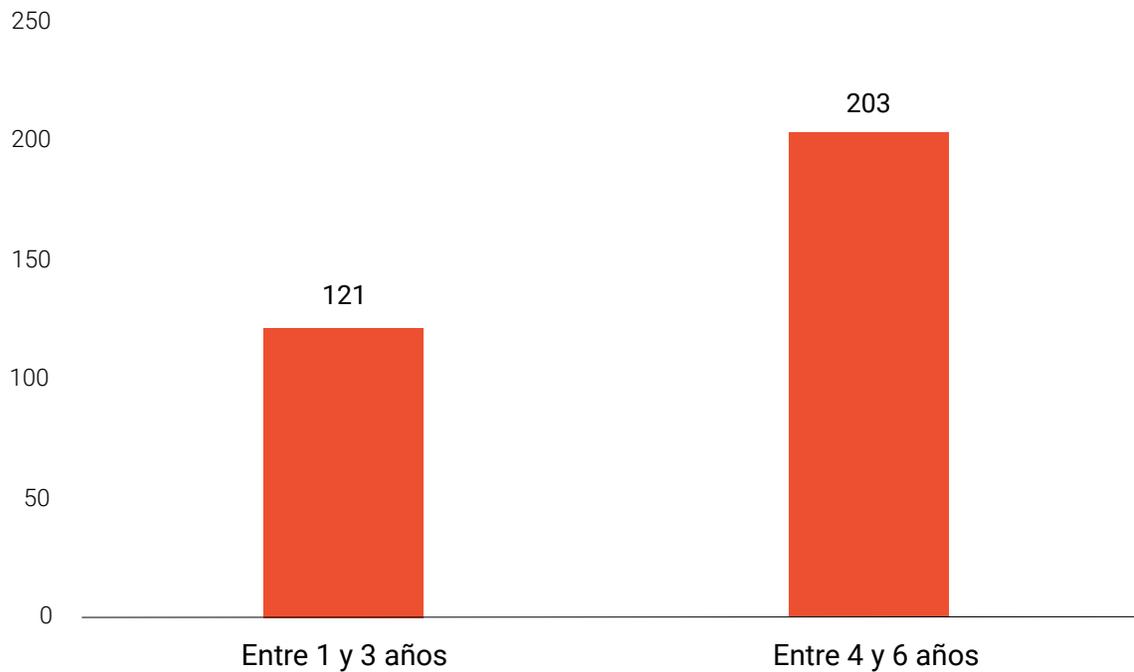
Gráfico 6: Número de empresas según frecuencia de aporte



Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por SENCE para los años 2015-2020

En el Gráfico 7 se muestra el número de empresas agrupado entre baja frecuencia de aporte y alta frecuencia de aporte, siendo los de baja frecuencia aquellas empresas que aportan menos de 3 años, y las de alta frecuencia aquellas que aportan entre 4 y 6 años. En el caso de baja frecuencia, se tienen 121 empresas, mientras que los de alta frecuencia son 203 empresas. Esto indica una tendencia a la estabilidad en aquellas empresas que comienzan a realizar aportes de franquicia tributaria, donde tienen mayor probabilidad de mantenerse aportando por más de 4 años.

Gráfico 7: Número de empresas según frecuencia de aporte



Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por SENCE para los años 2015-2020

En función del número de veces que realizan aporte, se identifican cuatro perfiles de empresas: i) sequía, ii) estancado, iii) por goteo, y iv) flujo constante.

SEQUÍA

Corresponde a las empresas que, en los seis años analizados, en ninguno de ellos han realizado aportes de Franquicia Tributaria. Este perfil nos permite conocer los motivos de no aporte, conocer desde las empresas por qué no aportan FT.

ESTANCADO

Corresponde a empresas que han realizado aporte una vez entre los seis años de análisis. De las 324 empresas que han aportado Franquicia Tributaria, 39 lo han hecho por un año, lo que equivale a un 10%. La Tabla 3 muestra algunos ejemplos de empresas con este perfil. Los montos aportados por este perfil de empresa varían entre los \$23.000 y los \$30.000.000, y alcanzan un promedio anual de \$3.406.930. Con este perfil de empresa conoceremos las barreras que ven desde las empresas para aportar FT, y conocer los motivos por los que dejan de aportar.

Tabla 3: Empresas sequía

Razón social	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total aporte
CONSTRUCTORA POCURO SPA						\$ 30.000.000	\$ 30.000.000
EMPRESA CONSTRUCTORA ALZERRRECA Y DIAZ					\$ 25.314.207		\$ 25.314.207
CONSTRUCTORA BIB SPA				\$ 8.776.290			\$ 8.776.290
EXPLOROC SPA		\$ 8.045.977					\$ 8.045.977
CONSTRUCTORA LA CRUZ S.A		\$ 8.000.000					\$ 8.000.000
DELTA Y&V INGENIERIA Y CONSTRUCCION S.A.	\$ 2.404.545						\$ 2.404.545
CONSTRUCTORA E INGENIERIA ALMAR SPA					\$ 2.384.404		\$ 2.384.404
CONPAX EDIFICACIONES SPA	\$ 2.300.000						\$ 2.300.000
CONSTRUCTORA DON PEDRO LIMITADA						\$ 2.272.727	\$ 2.272.727
CONSTRUCTORA NILAHUE S. A.			\$ 2.178.771				\$ 2.178.771
CONSTRUCTORA CASBRO SPA		\$ 2.092.448					\$ 2.092.448
CLARO, VICUNA, VALENZUELA MINERIA SPA		\$ 32.470					\$ 32.470
Soc. de Prestación de Serv. de Elec			\$ 25.000				\$ 25.000
Ingeniería y Componentes de Automat			\$ 22.989				\$ 22.989

POR GOTEO

Corresponde a aquellas empresas que han realizado aportes entre dos y cinco veces en los años analizados. Este perfil concentra el 62% de las empresas, es decir, 198 empresas de las que han aportado Franquicia Tributaria se encuentran en este perfil. Los montos aportados por estas empresas varían entre los \$200.000 y sobre los \$700.000.000, alcanzando un promedio de aporte anual de \$13.865.571.

De las empresas de este perfil, 116 han aportado 4 o 5 años, lo que indica una mayor permanencia en los aportes. Este perfil de empresa nos permite conocer los motivos que las llevan a aportar, y conocer las barreras que se identifican desde las empresas para disminuir el aporte, o bien dejar de aportar.

Tabla 4: Empresas por goteo

Razón social	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total aporte
CONSTRUCTORA SU KSA S.A	\$ 161.000.000	\$ 217.040.160	\$ 175.869.721	\$ 119.065.767	\$ 72.890.951		\$ 745.866.599
EBCO S.A					\$ 350.000.000	\$290.000.000	\$640.000.000
RUTA DEL MAIPO SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	\$ 12.550.077	\$ 12.578.941		\$ 14.338.875	\$ 14.753.738		\$ 54.221.631
INGENIERIA Y SERVICIOS CHOAPA LIMITADA	\$ 21.000.000	\$ 13.200.000	\$ 9.000.000	\$ 9.979.876			\$ 53.179.876
CONSTRUCTORA INTERNACIONAL S.A.	\$ 15.112.269	\$ 31.828.660	\$ 4.856.031				\$ 51.796.960
BROTEC S.A	\$ 2.000.000		\$ 750.000	\$ 1.800.000			\$ 4.550.000
SIMONETTI CONSTRUCTORA S.A.	\$ 1.800.000			\$ 1.449.240	\$ 1.300.000		\$ 4.549.240
INGENIERIA EN LAMINACION DE MADERAS S A	\$ 1.262.353		\$ 625.295	\$ 1.029.412			\$ 2.917.060
Mapas Digitales S.A.	\$ 247.058		\$ 376.471	\$ 2.258.826			\$ 2.882.355
AMEC CHILE INGENIERIA Y CONSTRUCCION LIMITADA	\$ 35.556	\$ 391.111					\$ 426.667
OUTOTEC (CHILE) S A		\$ 113.637	\$ 88.636				\$ 202.273

FLUJO CONSTANTE

Corresponde a aquellas empresas que han realizado aportes de Franquicia Tributaria los seis años de análisis. De las 324 empresa que realizan aportes, 89 se encuentran en este perfil, lo que equivale a un 27%. Los montos aportados por estas empresas varían entre los \$8.000.000 y los \$3.000.000.000, y tienen un aporte promedio anual de \$45.123.393. En la Tabla 5 se muestran algunos ejemplos de empresas de este perfil. Con este perfil de empresa se puede conocer los motivos que las llevan a aportar FT, y cómo se podría fomentar el aporte.

Tabla 5: Empresas flujo constante

Razón social	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total aporte
ING. Y CONST. SIGDO KOPPERS S.A.	\$361.514.768	\$ 289.678.737	\$ 465.651.456	\$ 879.987.810	\$ 879.987.810	\$ 743.509.266	\$3.261.617.132
CONSTRUCTORA ARMAS LTDA.	\$ 64.192.190	\$ 144.775.767	\$ 160.349.908	\$ 155.354.925	\$ 135.437.178	\$ 47.022.839	\$707.132.807
EMP. CONSTRUCTORA SIGRO S.A.	\$ 121.331.745	\$ 157.961.757	\$ 158.799.971	\$ 88.513.091	\$ 66.603.122	\$ 78.028.510	\$671.238.196
CONSTRUCCIONES Y MONTAJES COM S.A.	\$ 82.132.647	\$ 24.067.353	\$ 22.270.336	\$ 45.198.352	\$ 99.629.927	\$ 100.084.977	\$373.383.592
CONSTRUCTORA L Y D S.A.	\$ 51.793.679	\$ 78.390.605	\$ 57.950.409	\$ 58.064.353	\$ 74.841.408	\$ 11.001.728	\$332.042.182
CONSTRUCTORA WORNER S.A.	\$ 17.000.000	\$ 15.000.000	\$ 31.000.000	\$ 10.000.000	\$ 10.000.000	\$ 10.000.000	\$93.000.000
Sociedad Orietta Araya Pangué E Hijos Ltda.	\$ 17.142.057	\$ 13.375.228	\$ 11.300.321	\$ 14.251.472	\$ 18.033.475	\$ 18.563.612	\$92.666.165
LABORATORIO DE CONTROL TECNICO LLAY LLAY	\$ 7.331.282	\$ 5.891.400	\$ 5.350.938	\$ 4.369.866	\$ 1.750.000	\$ 1.500.000	\$26.193.486
Mecsa Ingenieria Ltda.	\$ 1.032.794	\$ 895.029	\$ 7.345.846	\$ 3.151.383	\$ 3.208.299	\$ 10.361.767	\$25.995.118
BESALCO INMOBILIARIA S.A.	\$ 1.838.212	\$ 3.244.022	\$ 240.224	\$ 3.122.966	\$ 655.730	\$ 2.859.666	\$11.960.820
SOCIEDAD CONCESIONARIA EMBALSE CONVENTO VIEJO	\$ 806.257	\$ 1.005.587	\$ 4.458.100	\$ 1.575.419	\$ 143.020	\$ 429.047	\$8.417.430

Analizando los distintos perfiles, se identifica que el perfil estancado tiene un promedio de aporte anual de \$3 millones, el perfil por goteo muestra un promedio cercano a los \$14 millones, mientras que en flujo constante se da un promedio anual cercano a los \$45 millones. Esto muestra que aquellas empresas que tienen mayor frecuencia de aporte de Franquicia Tributaria, en promedio aportan más altos.

Conocimiento sobre Franquicia Tributaria

Con el objetivo de conocer los motivos de un bajo aporte por parte de las empresas y conocer las barreras que se identifican respecto a la colocación de Franquicia Tributaria, se realizó un levantamiento cualitativo a distintos perfiles de las empresas del sector, contactando al área de Recursos Humanos y socios de distintas empresas.

Conocimiento área de Recursos Humano

En base a las entrevistas realizadas a las empresas se identifica que, en el caso de los perfiles por goteo y flujo constante, quienes corresponden a empresas que han aportado más de cuatro años entre el 2015 y 2020, conocen los montos que pueden aportar por franquicia tributaria, y los requisitos que deben cumplir como empresa para realizar los aportes. En el caso de las empresas que han realizado aportes todos los años, conocen además los tramos de cobertura que pueden cargar a la Franquicia Tributaria dependiendo de las remuneraciones de quienes se están capacitando. En este caso, nos podemos encontrar con comentarios como:

"Sabemos que se descuenta el 1% de la planilla de remuneraciones y que hay una rebaja en la carga tributaria. Luego con eso podemos ir pagando capacitaciones. Pero hay que cumplir ciertos requisitos como empresa para poder aportar, y además los trabajadores tienen que cumplir ciertos requisitos para que les pueda cubrir." – Encargado Recursos Humanos (Empresa perfil Flujo constante)

"Es una rebaja tributaria descontando el 1% en la planilla de sueldos. En general nos mantenemos bien al día de los aportes, lo que nos va quedando, cuanto se usa en capacitaciones. El área de RRHH se encarga de mantener actualizada la información y el que quiere después la consulta" – Encargado Recursos Humanos (Empresa perfil flujo constante)

En contraste, encargados de Recursos Humanos cuyas empresas tienen un bajo o nulo aporte, no manejan información tan detallada como los requisitos que debe cumplir la empresa, o bien los tramos de cobertura según sueldo. En esta empresa manejan en términos generales en qué consiste la Franquicia Tributaria, montos

aportados por la empresa, y frecuencia de aporte. Esto se puede ver en comentarios como:

“Muy vaga. Sé que la empresa da un aporte y que puede tener beneficio en capacitaciones. En la empresa en la que trabaje antes capacitábamos con franquicia tributaria, pero yo estaba encargado de solicitar capacitaciones, no conocía el uso y funcionamiento de la FT.” – Previsionista de Riesgo (Empresa perfil por goteo)

“Sabemos que se hace un descuento tributario y que después se puede ocupar en capacitaciones, pero eso es todo lo que sabemos.” – Encargado Recursos Humanos (Empresa perfil sequía)

“Aportábamos lo que capacitábamos. Íbamos descontando acorde a las capacitaciones que se iban haciendo.” – Encargado Recursos Humanos (Empresa perfil por goteo)

En base a lo anterior, considerando el área de Recursos Humanos, empresas que tienen mayor frecuencia de aporte manejan mayor detalle al respecto. En caso de empresas con menor frecuencia de aporte, manejan información genérica de Franquicia Tributaria.

Conocimiento socios

Para identificar la información que tienen los socios sobre Franquicia Tributaria se entrevistó a un total de 10 socios de medianas y grandes empresas, de los distintos perfiles de empresa según aporte.

De estos, la gran mayoría ha escuchado mencionar sobre esta, sin embargo, solo una empresa maneja en detalle lo que es y conoce el proceso interno de la empresa respecto a aportes, coberturas y uso de la Franquicia Tributaria.

En contraste, la gran mayoría de los socios entrevistados saben si han colocado o no la Franquicia Tributaria, mientras que los montos colocados, la frecuencia de aporte y posterior uso de ella son desconocidos. Esto se refleja en frases como:

“No sé si lo ocupamos, prácticamente no lo veo. Cada vez que pregunto veo la cara del contador y me hace entender que es engorroso.” - Socio CChC (Empresa perfil sequía)

“Sé que la hemos ocupado, pero no sé mucho. Hemos tenido una buena experiencia según lo que me han contado.” – Socio CChC (Empresa perfil por goteo)

“No sé mucho la verdad, cursos que podemos hacer y descontar de la carga tributaria pero no más que eso” – Socio CChC (Empresa perfil flujo constante)

De los 10 socios entrevistados, se identifican dos que según los registros de SENCE no han realizado aportes entre los años 2015 y 2020. Sin embargo, estos declaran realizar aportes, aunque no logran clarificar los montos aportados ni los años en que se han realizado los aportes. Esto da cuenta de un desconocimiento de parte de algunos de los socios respecto a los aportes realizados por la empresa, y posterior uso de estos recursos.

En base a lo detallado respecto a los socios entrevistados, se concluye que la mayoría de ellos tienen un conocimiento impreciso de lo que es la Franquicia Tributaria, sin diferenciar por perfiles. Declaran que esto recae sobre otras áreas de la empresa.

Definición del monto a colocar

Uno de los temas a profundizar con las empresas es el mecanismo por el cual se define los montos a colocar por Franquicia Tributaria. Al respecto se entregan dos visiones, hay quienes argumentan que colocan la totalidad del 1% potencial, mientras que otras empresas manifiestan que es una decisión que surge desde el área de recursos humanos.

Respecto a quienes manifiestan que corresponde al 1%, estas corresponden a empresas de perfil flujo constante y estancado, y plantean que la decisión de colocación se basa al 1% de la plantilla de remuneraciones, y se sustentaban en el potencial de capacitaciones que se podrían financiar con estos montos. Esto se refleja en comentarios como:

“Eso lo ve el área de Recursos Humanos y nos basábamos en el 1% de las remuneraciones. Mostrábamos al directorio las estimaciones de capacitaciones que se podrían hacer con el aporte (...) como todos sabían lo que se iba a aportar no había que pedir autorización a nadie más.” – Encargado Recursos Humanos (Empresa perfil flujo constante)

En contraste, algunos entrevistados de empresa perfil estancado y por goteo plantean que la decisión es inversa. Primero, como área se determina el monto a gastar en capacitaciones en función de las necesidades de la empresa, y con esta estimación se definía el monto a colocar. Esto se muestra en el siguiente comentario:

"Eso lo ve el área de RRHH. En función de las capacitaciones que íbamos a necesitar se tomaba la decisión del aporte." – Encargado de Recursos Humanos (Empresa perfil estancado)

Motivos de no aporte

En el levantamiento realizado a los encargados de Recursos Humanos, se les pregunta por los motivos por los que nunca han aportado o dejan de aportar Franquicia Tributaria. En esta subsección se detalla los motivos entregados según los distintos perfiles identificados en las empresas.

Los motivos que entregan desde las empresas para no colocar franquicia están estrechamente ligados a la dificultad de realizar capacitaciones, por lo que no hay una diferencia para las empresas entre Franquicia Tributaria y posterior ejecución de capacitaciones. Las empresas entregan tres motivos: i) no uso/pandemia, ii) falta de encargado de capacitaciones, iii) productividad y rotación. A continuación, se explicará cada uno de ellos.

Tres de los perfiles mencionados anteriormente declaran no aportar o disminuir el aporte debido a que no utilizan la FT, y en ocasiones lo atribuyen a una disminución de las capacitaciones en época de pandemia. Esto se muestra en frases como:

"Fue por pandemia. Todas las capacitaciones eran online y no íbamos a capacitar con esa modalidad. Como no podíamos capacitar no aportamos." – Encargado de Recursos Humanos (Empresa perfil por goteo)

En otros casos, no entregan motivos de no realizar capacitaciones, sin embargo, argumentan que al no realizarlas se deje de aportar. Esto se muestra en frases como:

"Años atrás hacíamos aportes, pero ocupábamos tan poco que dejamos de hacerlo. Si no estamos capacitando para qué aportar."- Encargado Recursos Humanos (Empresa perfil por goteo)

Empresas del perfil sequía y por goteo mencionan no contar con una persona encargada o un equipo que se encargue de hacer seguimiento a las capacitaciones de la empresa. Por este motivo, como empresa no desarrollan un plan de capacitación, lo que los lleva a no realizar capacitaciones. Nuevamente, si no realizan capacitaciones deciden no aportar Franquicia Tributaria. Esto se puede ver en comentarios como:

"No tenemos un plan de capacitación, no está hoy en los objetivos de la empresa. Lo tuvimos en agenda, pero vino el estallido y la pandemia y no hicimos nada." – Encargado de Recursos Humanos (Empresa perfil sequía)

"No hubo nadie que se hiciera cargo de eso, no se le hizo seguimiento. Aportaban, no se usaba, y como vieron que nadie lo uso, se dejó de aportar." – Prevencionista de riesgo (Empresa perfil por goteo)

Por último, tanto empresas estancadas como sequía mencionan que capacitaban a sus trabajadores, sin embargo, estos se trasladaban de empresa, por lo que se quedaban sin el perfil que necesitaban y eso afectaba la productividad de la empresa al no contar con el perfil que buscaban. Esto se muestra en declaraciones como:

"Dice que no tuvieron buenas experiencias con los trabajadores que se capacitaron, después dejaron la empresa y buscaron otro trabajo. No fue provechoso para la empresa porque igual se quedaron sin el perfil que necesitaban." – Encargado de Recursos Humanos (Empresa perfil estancado)

Según lo mencionado previamente por las empresas entrevistadas, la dificultad de realizar capacitaciones influye en los aportes. En base a lo declarado, no hay diferencia para las empresas entre el aporte que realizan por Franquicia Tributaria y la posterior ejecución de capacitaciones.

Motivos de aumento en aporte

Una de las dinámicas identificadas en las empresas del sector, es que en algunos casos se ve un aumento en los montos aportados por Franquicia Tributaria, o bien que nuevas empresas comienzan a aportar. Se les pregunta a las empresas donde se identifica este comportamiento el motivo por el cual hay un aumento en los aportes realizados, identificando tres razones: i) aumento en capacitación, ii) OTIC, y iii) persona nueva. Estos motivos se explican a continuación.

En cuanto al aumento en capacitaciones, empresas perfil por goteo y estancado mencionan que han surgido nuevas necesidades en capacitaciones lo que los lleva a utilizar un monto mayor al colocado en Franquicia Tributaria. Por este motivo, han aumentado los montos colocados con el objetivo de poder cubrir las nuevas necesidades de capacitación.

“Antes aportábamos menos del 1%, pero nos dimos cuenta que no nos alcanzaba. Fuimos aumentando porque necesitábamos mas plata para pagar las capacitaciones.” – Encargado de Recursos Humanos (Empresa perfil estancado)

Un segundo argumento que se entrega es la información que llega desde el OTIC respecto a las capacitaciones y la utilidad de Franquicia Tributaria. Empresas de perfil flujo constante y estancado mencionan que desde estas entidades les entregan información sobre la cobertura que tiene la y muestran nuevas ofertas de capacitaciones.

“El OTIC nos mostró lo que era esto y empezamos a trabajar con ellos. Ellos se encargan de apoyarnos en todos los temas administrativos, nos facilitan la pega.” – Encargado de Recursos Humanos (Empresa perfil estancado)

Por último, respecto a personas nuevas se observan casos de empresas donde se utilizaba o no se potenciaba el uso de Franquicia Tributaria, al incorporar nuevos integrantes estos ya conocen lo que es y cuentan con experiencias previas de uso. Debido a esto, transmiten sus conocimientos hacia la nueva empresa y se incentiva la colocación y posterior uso en capacitaciones de la FT.

Barreras identificadas para aportar Franquicia Tributaria

Tanto a encargados del área de Recursos Humanos como socios de las empresas, se les pregunta por las barreras que identifican para no aportar la Franquicia Tributaria, o bien dejar de utilizarla.

Encargados de Recursos Humanos de perfil sequía y estancado mencionan que como empresa no conocen la oferta de especialidades que hay en el sector, ni las instituciones que dictan esos cursos. Esto se refleja en comentarios como:

“Poco conocimiento de los requisitos que tienen las capacitaciones, de qué especialidades se pueden capacitar.” – Encargado de Recursos Humanos (Empresa perfil sequía)

Adicional a esto, encargados de Recursos Humanos de todos los perfiles mencionan que como empresa no cuentan con un equipo que se dedique a hacer seguimiento a las capacitaciones, desarrollar plan de capacitaciones, ni gestionar la franquicia tributaria. Esto se refleja en el siguiente comentario:

“Principalmente que no tenemos un departamento o equipo que pueda hacerse cargo, necesitamos un equipo que lleve todo el proceso.” – Encargado de Recursos Humanos (Empresa perfil por goteo)

A diferencia de los encargados del área de Recursos Humanos que identifican barreras asociadas a las capacitaciones, para los socios las barreras están ligadas al proceso de aporte de Franquicia Tributaria. Por un lado, mencionan la burocracia en la tramitación de la Franquicia, y por otro lado el problema de liquidez que esta podría generar. Dado el bajo nivel de conocimiento que tienen los socios respecto a esta, muestran poca claridad de en qué temas en particular se dan las barreras que mencionan.

Respecto a la burocracia, socios desde los distintos perfiles entregan comentarios como:

“Quizás un poco el desconocimiento, un tema de burocracia en la documentación que

se le solicita para hacer los aportes, pero no veo más barreras. Puede pasar que en una empresa chica el mismo dueño tiene que ver el tema tributario, ahí se vuelve más complicado.” – Socio CChC

Algunos de los socios entrevistados mencionan que, en el caso de empresas pequeñas, el realizar aporte de Franquicia Tributaria podría generar problemas de liquidez. Al respecto, entregan comentarios como:

“Al final uno lo recupera, pero si estás corto de caja de liquidez, está difícil. Que se recupere la plata en mayo o junio para las empresa grandes o medianas no hay problema, para las chicas es un problema porque siempre están justos.” – Socio CChC

Sin embargo, en el caso de las empresas entrevistadas, ninguna de ellas declara tener problemas relacionado con liquidez.

Con este análisis se identifica que las barreras mencionadas desde el área de Recursos Humanos están ligadas a la ejecución de las capacitaciones. Es decir, no hay una distinción entre barreras para aportar, y barreras para la realización de capacitaciones.

¿Cómo facilitar el uso de Franquicia Tributaria?

En este capítulo hemos podido observar que hay un bajo número de empresas de la construcción que aportan parte de su Franquicia Tributaria, y además de que hay un bajo porcentaje de colocación respecto al 1% potencial.

Tanto con el área de Recursos Humanos como con los socios entrevistados se les preguntó qué factores podrían facilitar la colocación de esta.

Facilitación según área de Recursos Humanos

En el área de Recursos Humanos mencionan tres vías por las cuales se podría fomentar el uso de Franquicia Tributaria: i) información respecto a las capacitaciones, ii) Mejor relación con el OTIC, y iii) apoyo en la gestión de las capacitaciones.

Respecto a información de las capacitaciones, se mencionó que las barreras que identifican desde esta área para colocar Franquicia Tributaria están ligadas a las capacitaciones. Debido a esto, mencionan como relevante mejorar la información que reciben como empresa, como por ejemplo especialidades que se dictan, OTECs que dicten perfiles específicos, entre otras. Esto se ve reflejado en comentarios como:

“Tener más información disponible. Información de lo que involucra la capacitación, qué especialidades tienen, cuántos cupos hay disponible, el costo de la capacitación, el alcance que tiene, etc..” – Encargado de Recursos Humanos

“Nos falta conocer la oferta de los cursos en los que están trabajando para tener una vitrina más amplia de donde puedo inscribir a los trabajadores.” – Encargado de Recursos Humanos

En cuanto a una mejor relación con el OTIC, los encargados de Recursos Humanos ven a el OTIC como una entidad que les facilita información de capacitaciones, que genera el contacto con los OTEC, y que los ayuda en el proceso de inscripción de las capacitaciones. Debido a esto, mencionan que el mejorar la relación con el OTIC les entregaría más información sobre capacitaciones y el proceso que esto implica, lo que podría fomentar el aporte debido a un potencial aumento en el número de capacitaciones de la empresa.

“Alguien que maneje la información nos podría asesorar en todo el proceso. Desde cómo se hace para aportar Franquicia Tributaria, en qué se puede usar, qué capacitaciones hay, todo lo que se necesita saber para mejorar las capacitaciones de la empresa.” – Encargado de Recursos Humanos

Por último, y muy alineado con los puntos anteriores se menciona el apoyo en la gestión de las capacitaciones. En esta línea, mencionan relevante recibir apoyo en

el proceso de inscripción, mejorar los planes de capacitaciones de las empresas y gestionar el aporte y seguimiento de la Franquicia Tributaria.

Facilitación según socios CChC

Al preguntar a los socios mencionan dos factores relevantes para fomentar el aporte de Franquicia Tributaria: i) más información a cargos medios, y ii) apoyo en la gestión de la FT.

Declaran que desde la CChC transmiten información relevante a los socios, sin embargo, esta información no llega a las áreas donde pueda ser de interés. En el caso de capacitaciones y Franquicia Tributaria, sería más beneficioso llevar la información al área de Recursos Humanos que es desde donde se gestiona la capacitación. Esto se refleja en comentarios como:

“La CChC debería cumplir un rol más fuerte en el sentido de tomar la parte administrativa y decirle “mira este es la avalancha de cosas que tenemos”, no al socio, más al cargo medio que está encargado de ese tema.” – Socio CChC

Por otro lado, mencionan una necesidad de apoyo en la gestión, pero haciendo referencia a la franquicia como tal, a guiar el proceso tributario de colocar y usar la FT. Mencionan cosas como:

“La CChC tiene que ser la que apoye en todo este tema, tener especialistas para las distintas capacitaciones y tener gente que apoye en el tramite de la FT.” – Socio CChC

Esto muestra que, para el área de Recursos Humanos, las vías que podrían facilitar el aporte de Franquicia Tributaria se alinean apoyo en el seguimiento y desarrollo de las capacitaciones. Los tres factores mencionados por el área están relacionados con facilitar la ejecución de las capacitaciones, y facilitar la información disponible.



Utilización de recursos en capacitación



Los aportes de Franquicia Tributaria se pueden utilizar en distintos ítems, tales como capacitaciones, certificaciones de competencias laborales, detección de necesidades de capacitaciones en las empresas, entre otras. La capacitación de los trabajadores es el criterio que se lleva una mayor parte de los recursos. Las empresas tienen la opción de invertir en capacitación hasta diciembre del año siguiente al que realizan el aporte. Es decir, pueden financiar capacitaciones por Franquicia Tributaria durante el primer y segundo año.

En el sector de la construcción, un total de 329 empresas han realizado aportes entre los años 2015 y 2020. De estas, 317 han utilizado el dinero en capacitación en al menos un año entre el 2015 y 2020.

En esta sección se abordará la utilización de los recursos de Franquicia Tributaria en capacitación por partes de las empresas en el sector de la construcción.

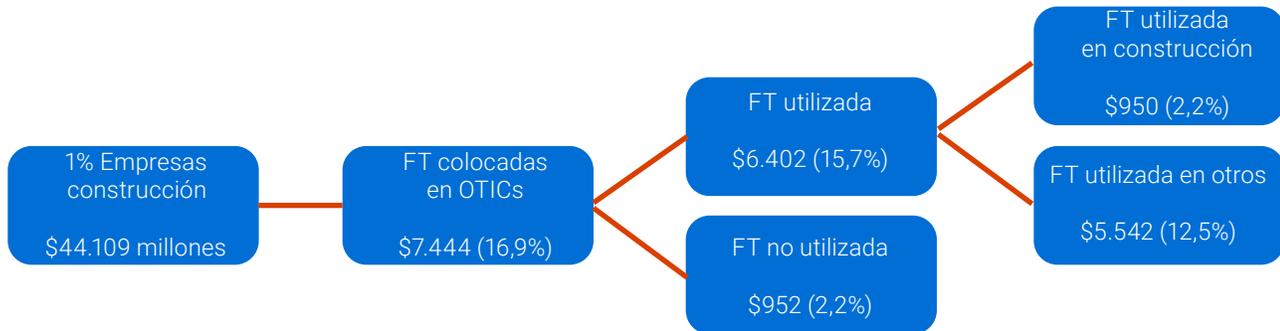
Demanda especialidades empresas de la construcción

Durante el año 2021 se realizó el “Estudio Mercado de Capacitaciones en el sector de la Construcción”, en donde se estudió los aportes de Franquicia Tributaria realizados por empresas del sector de la construcción, los montos utilizados en capacitaciones, y se profundizó en las especialidades que se capacitan por esta vía.

En la Ilustración 1 se muestra que para el 2018 el potencial de recaudación de empresas del sector de la construcción es de \$44.109 millones, el equivalente al 1% de la planilla de remuneraciones de las empresas del sector. De esto, para el año 2018 se recaudaron \$7.444 millones, lo que equivale a un 17% del potencial de recaudación.

En cuanto a la utilización de los recursos, el año 2018 se utilizaron \$6.492 millones en capacitaciones realizadas por empresas del sector. Sin embargo, hay una baja utilización en especialidades del sector, siendo \$950 millones utilizados en capacitar perfiles del sector, y \$5.542 en capacitar otros perfiles.

Ilustración 1: Franquicia Tributaria potencial, recaudada y utilizada por empresas medianas y grandes en el sector de la construcción para el año 2018



Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por SENCE y estimaciones de bases del SII

En el Gráfico 8 se muestra el área en el que se realizan las capacitaciones del sector. Un 30% se realiza en perfiles relacionados con seguridad y prevención de riesgo, mientras que un 20% se hace en el área de administración, donde se contemplan perfiles como abastecimiento y control de existencia, y gestión de personas. En tanto, especialidades que son del sector de la construcción ocupan un 15% del total de las capacitaciones realizadas.

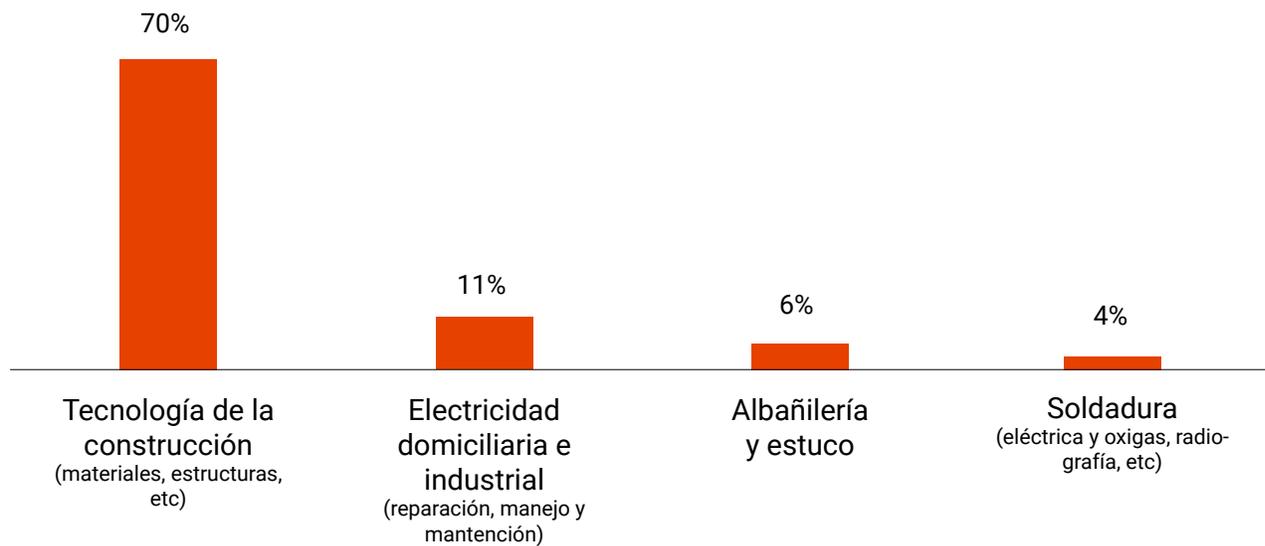
Gráfico 8: Capacitaciones por empresas del sector de la construcción 2018 (N=9255)



Fuente: Elaboración propia en base a base de capacitaciones 2018 entregada por SENCE

En cuanto a las especialidades que, sí se realizan en el sector de la construcción, el gráfico 9 muestra que un 70% de ellas son en tecnología de la construcción, donde se capacitan perfiles relacionados con materiales de construcción, estructura, entre otros. Un 11% se realizan en electricidad domiciliaria, y un 6% en albañilería y estuco.

Gráfico 9: Especialidades de capacitación en el área de la construcción



Fuente: Elaboración propia en base a base de capacitaciones 2018 entregada por SENCE

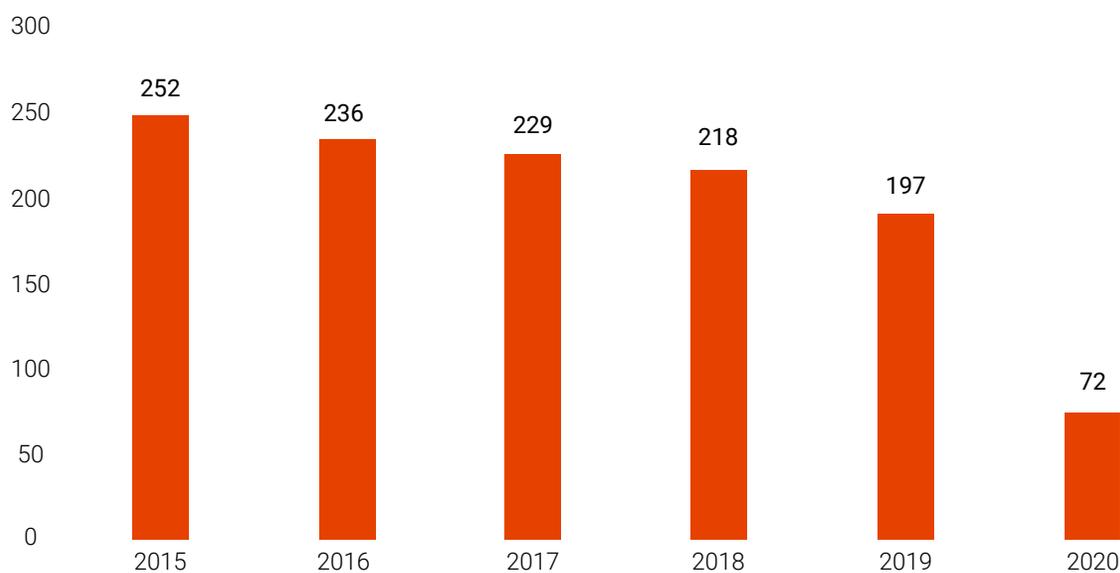
En esta subsección se muestra que hay una baja utilización de Franquicia Tributaria en especialidades del sector de la construcción. Las siguientes subsecciones muestran el número de empresas que utilizan los recursos de FT, y los beneficios y costos que se perciben desde las empresas al capacitar en especialidades del sector.

Recursos en capacitación por empresas de la construcción

En el gráfico 10 se muestra el número de empresas del sector de la construcción que han utilizado los recursos en capacitación. En total, 317 empresas distintas han utilizado recursos entre los años 2015 y 2020. El mayor número se da para el año 2015, donde 252 empresas del sector capacitaron por Franquicia Tributaria.

En los años posteriores se ha mostrado una tendencia a la baja, siendo los más bajos el año 2019 con 197 empresas, y el año 2020 con 72 empresas. Cabe destacar que para el 2020 solo se cuenta con información de utilización para ese mismo año, sin contar con la información del año rezagado.

Gráfico 10: Evolución N° empresas que invierten en capacitación

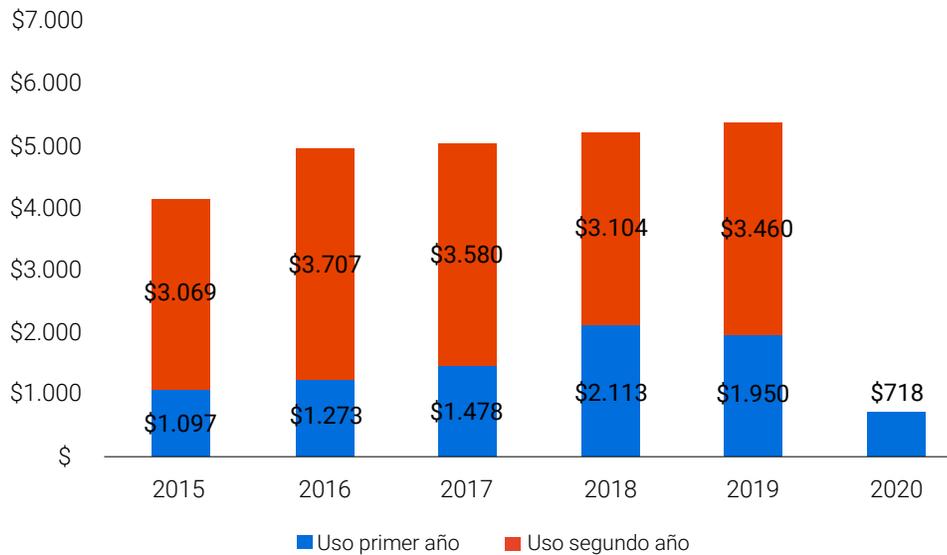


Fuente: Elaboración propia según base SENCE para los años 2015-2020

En cuanto a los montos utilizados en capacitación, el gráfico 11 muestra un aumento para el año 2016. En los años posteriores se muestra una tendencia levemente a la baja, marcando un leve aumento para el año 2019, superando los \$5.400 millones invertidos en capacitación. El porcentaje de monto utilizados representa alrededor del 70% y 75% de los montos colocados por Franquicia Tributaria entre los años 2016 y 2018, mientras que para el 2019 este porcentaje cae a un 64%.

El uso de los montos aportados se puede realizar durante el período en que se realiza el aporte, o hasta un año posterior. En este gráfico se muestra que una mayor proporción de la utilización de los recursos se da en el segundo año, siendo este año el que marca el uso de la Franquicia Tributaria en capacitaciones.

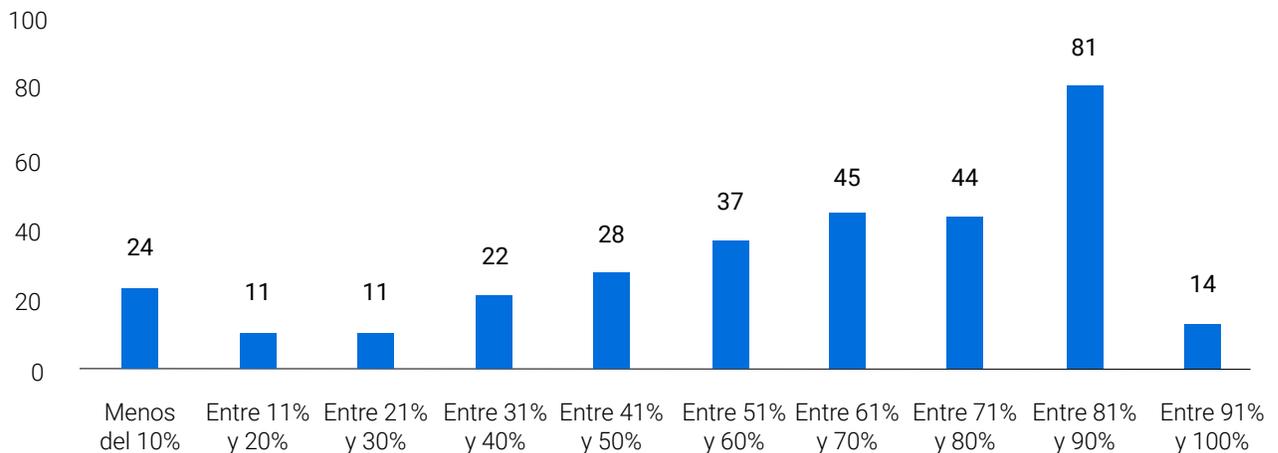
Gráfico 11: Evolución montos utilizados en capacitación para el primer y segundo año



Fuente: Elaboración propia según base SENCE para los años 2015-2020

El gráfico 12 muestra el porcentaje de utilización de recursos en capacitación respecto al total de aportes de empresas del sector entre los años 2015 y 2020. 95 empresas realizan un uso superior al 80% en capacitaciones, siendo empresas que utilizan casi la totalidad de los aportes que realizan por Franquicia Tributaria. En contraste, 46 empresas realizan un uso menor al 30% de sus aportes, dejando un excedente de la FT que no se utiliza en capacitaciones.

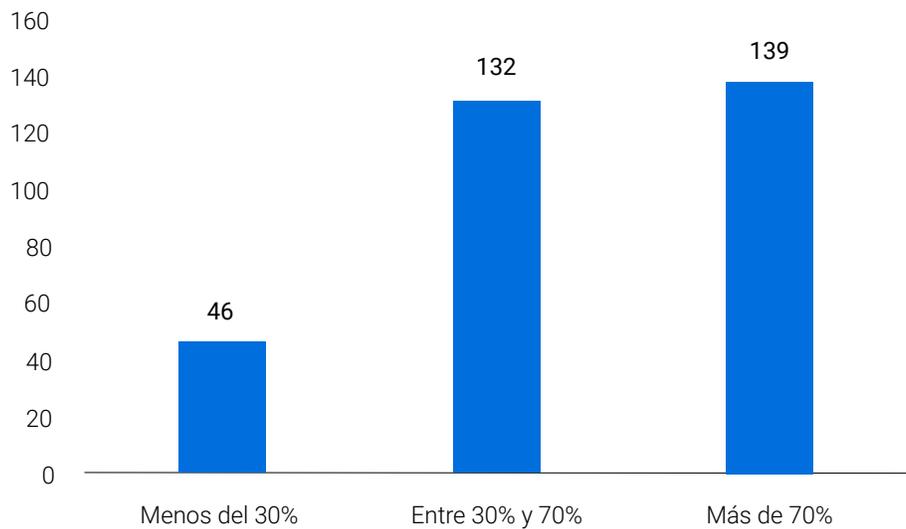
Gráfico 12: Distribución porcentaje de utilización de recursos en capacitación respecto al aporte total de Franquicia Tributaria



Fuente: Elaboración propia según base SENCE para los años 2015-2020

En el gráfico 13 se muestra el número de empresas que hay en cada rango de utilización de recursos de Franquicia Tributaria. Esta muestra que 46 empresas que utilizan recursos utilizan menos del 30%, y 132 utilizan entre un 30% y 70%. En contraste, de las 317 empresas que utilizan los recursos en capacitaciones, 130 utiliza sobre el 70%. Es decir, un 44% de las empresas que utilizan recursos de Franquicia Tributaria en capacitaciones, utiliza más de un 70%.

Gráfico 13: Número de empresas según rango de utilización de recursos



Fuente: Elaboración propia según base SENCE para los años 2015-2020

Perfiles según utilización de recursos

Retomando el gráfico 12, en base a la utilización de recursos de parte de las empresas, se identifican tres perfiles de empresas: i) derrochadoras, ii) ineficientes, y iii) optimizadores. [\(ver página siguiente\)](#)

DERROCHADORAS

Corresponden a aquellas que utilizan menos del 20% de los recursos colocados en Franquicia Tributaria para la ejecución de capacitaciones. De las 317 empresas que han utilizado recursos en capacitación, 35 pertenecen a este perfil. En la tabla 6 se muestran algunas de las empresas que pertenecen a este perfil. Realizan un uso de recursos que varía entre los \$175.322 y los \$11.447.194, alcanzando un promedio de utilización de \$3.748.225. En el caso de empresas como INGEVEC y BESALCO, los aportes totales que realizan estas empresas superan los \$100 millones de pesos, mientras que la utilización de los recursos es cercana a los \$12 millones.

Mediante este perfil nos permitirá conocer las barreras que identifican las empresas para utilizar los recursos, y por ende, conocer las razones por las que no invierten en capacitación.

Tabla 6: Empresas perfil derrochador

Razón social	Total aporte	Total inversión	Rango % total
INGEVEC S.A.	\$ 203.755.888	\$ 11.447.194	Menos del 10%
BESALCO S.A.	\$ 137.115.139	\$ 12.470.300	Menos del 10%
SAN FELIPE S.A.	\$ 63.000.000	\$ 3.871.000	Menos del 10%
CONSTRUCTORA CERUTTI S.A.	\$ 58.934.355	\$ 9.127.497	Entre 11% y 20%
INGENIERIA Y SERVICIOS CHOAPA LIMITADA	\$ 53.179.876	\$ 5.145.000	Menos del 10%
CONSORCIO AVENG - MAS ERRAZURIZ S.A.	\$ 11.266.952	\$ 240.000	Menos del 10%
CONSTRUCTORA ENACO SAN PEDRO S.A.	\$ 10.186.602	\$ 1.235.000	Entre 11% y 20%
INGENIERIA Y MONTAJES S.A	\$ 3.777.778	\$ 300.000	Menos del 10%
SALFA CONSTRUCCION S. A.	\$ 1.369.369	\$ 175.322	Entre 11% y 20%

INEFICIENTES

Corresponden a aquellas cuya utilización de recursos en capacitaciones oscila entre el 20% y 80% de los aportes realizados. Del total de empresas que utilizan sus recursos en capacitación, 187 se encuentran en este perfil. En la tabla 7 se muestra un resumen de las empresas pertenecientes al perfil, mostrando que la utilización de recursos varía entre los \$200.000 y los \$2.000 millones, mientras que el promedio de utilización es de \$91.000.000.

Este perfil permite identificar los costos que tienen para la empresa para realizar capacitaciones. Además, de entender el porqué no se realizan capacitaciones en especialidades de la construcción.

Tabla 7: Empresa perfil ineficiente

Razón social	Total aporte	Total inversión	Rango % total
ING. Y CONST. SIGDO KOPPERS S.A.	\$3.261.617.132	\$2.173.335.731	Entre 61% y 70%
EBCO S.A.	\$1.210.848.585	\$ 841.329.483	Entre 61% y 70%
EBCO S.A.	\$ 640.000.000	\$ 162.257.100	Entre 21% y 30%
STEEL INGENIERIA S.A.	\$ 610.000.000	\$ 259.721.712	Entre 41% y 50%
MOLLER Y PEREZ COTAPOS ING. Y CONST.LTDA	\$ 227.730.120	\$ 170.543.217	Entre 71% y 80%
SOCIEDAD ORIETTA ARAYA PANGUE E HIJOS LTDA.	\$ 92.666.165	\$ 72.004.900	Entre 71% y 80%
CONSTRUCTORA DIGUA LTDA.	\$ 48.163.686	\$ 20.397.543	Entre 41% y 50%
ICIL ICAFAL MONTAJES LIMITADA	\$ 22.600.000	\$ 17.626.119	Entre 71% y 80%
TERMIKA S.A. INGENIERIA Y MONTAJE	\$ 20.473.610	\$ 4.152.850	Entre 21% y 30%
SOCIEDAD BERMUDEZ INGENIERIA & ARQUITECTURA LIMITA	\$ 18.040.000	\$ 10.193.966	Entre 51% y 60%
BROTEC S.A	\$ 4.550.000	\$ 3.123.500	Entre 61% y 70%
V Y S INGENIERIA Y CONSTRUCCION LIMITADA	\$ 4.000.000	\$ 1.740.000	Entre 41% y 50%
AUTO BERRIOS SPA	\$ 426.666	\$ 256.000	Entre 61% y 70%
SOC DE INGENIERIA ELECTRICA DEL SUR LIMITADA	\$ 304.348	\$ 200.000	Entre 61% y 70%

OPTIMIZADORES

Por último, se identifica un tercer perfil que corresponde a las empresas cuya utilización de recursos supera el 80%, concentrando 85 empresas del total que utiliza recursos en capacitaciones. La tabla 8 muestra un resumen de las empresas que se encuentran en este perfil. La utilización de recursos varía entre los \$20.000 y los \$545.000.000, alcanzando un promedio de \$63.000.000.

Tabla 8: Empresa perfil optimizador

Razón social	Total aporte	Total inversión	Rango % total
EMP. CONSTRUCTORA SIGRO S.A.	\$ 671.238.196	\$ 544.962.041	Entre 81% y 90%
CONSTRUCTORA D.L.P. LTDA.	\$ 670.798.904	\$ 566.157.535	Entre 81% y 90%
NEXXO S.A	\$ 597.616.631	\$ 512.519.207	Entre 81% y 90%
ZANARTU INGENIEROS CONSULTORES SPA	\$ 246.000.000	\$ 238.717.140	Entre 91% y 100%
CONSTRUCTORA JOSE MIGUEL GARCIA Y CIA. LTDA.	\$ 216.932.413	\$ 183.784.181	Entre 81% y 90%
EMP. CONSTRUCTORA TECSA S.A.	\$ 199.981.982	\$ 163.160.902	Entre 81% y 90%
CONSTRUCTORA EL SAUCE S.A.	\$ 63.499.054	\$ 57.280.865	Entre 91% y 100%
EMPRESA CONSTRUCTORA CLARO VICUNA VALENZUELA S.A.	\$ 55.007.288	\$ 46.358.595	Entre 81% y 90%
CONSTRUCTORA AGUAS CLARAS LTDA.	\$ 46.595.563	\$ 38.426.659	Entre 81% y 90%
INVERSIONES PIPESA LTDA	\$ 11.448.281	\$ 9.960.000	Entre 81% y 90%
INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SANTA FE S.A.	\$ 9.640.000	\$ 7.852.000	Entre 81% y 90%
M T INGENIERIA LIMITADA	\$ 1.539.583	\$ 1.385.625	Entre 91% y 100%
INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES INGECO S.A.	\$ 828.571	\$ 754.000	Entre 91% y 100%
VICTOR PEÑA Y LILLO MORA	\$ 297.701	\$ 259.000	Entre 81% y 90%
INGENIERIA Y CONSTRUCCION ELECTRICA SINEC S.A	\$ 178.913	\$ 160.000	Entre 81% y 90%
INGENIERÍA Y COMPONENTES DE AUTOMAT	\$ 22.989	\$ 20.000	Entre 81% y 90%

La identificación de perfiles muestra que no hay una relación lineal entre el porcentaje de utilización de los recursos en capacitación, y los montos utilizados. En el perfil ineficiente se da el mayor promedio de montos utilizados, alcanzando los \$91 millones, seguido por el perfil optimizador con un promedio de \$63 millones. Cabe destacar que el perfil ineficiente está marcado por grandes empresas como SIGDO Koppers, cuya utilización de recursos supera los \$2.000 millones.

Mediante estos perfiles, en las siguientes subsecciones se conocerá la visión que tienen las empresas sobre el proceso de selección de los participantes, y los beneficios y costos asociados a la realización de las capacitaciones.

Selección de participantes

Un de los aspectos por profundizar con las empresas del sector es la selección de los trabajadores a quienes se les entregan las capacitaciones. Al preguntar a las propias empresas, se identifican tres procesos de selección: i) voluntario, ii) con requisitos, y iii) obligatorio.

De las empresas entrevistadas, el que sea un proceso voluntario para el trabajador es lo más recurrente. Todos los perfiles identificados coinciden en que, si bien hay un proceso de detección de necesidades en la obra, el hecho de que el trabajador quiera o no capacitarse en esa especialidad va a depender de los intereses y motivaciones del trabajador, siendo este un proceso totalmente voluntario. Las empresas mencionan que ellas ofrecen los cursos disponibles, y son los propios trabajadores quienes deciden inscribirse, y en qué especialidad se van a capacitar. Esto se puede ver en comentarios que entregan desde las empresas como:

"Ofrecemos los cursos disponibles y el que quiere se puede inscribir" – Encargado Recursos Humanos (Empresa perfil optimizador)

"Va a depender del perfil, pero en general tratamos de juntar varias personas que quieren el mismo perfil y son ellos mismos los que nos dicen que les interesa capacitarse en eso." – Encargado Recursos Humanos (Empresa perfil ineficiente)

Algunas de las empresas pertenecientes al perfil ineficiente y derrochadora men-

cionan que quienes quieran participar en una capacitación deben cumplir con una serie de requisitos, los cuales varían por empresa. Entre ellos, mencionan que el trabajador debe tener una antigüedad mínima en la empresa, y cumplir con criterios como la productividad, seguridad, respeto, entre otros. Esto se muestra en frases como:

"Pedimos requisito de tiempo mínimo en la empresa (1 año) para evitar rotación. Va a depender del interés de los trabajadores." – Encargado Recursos Humanos (Empresa perfil ineficiente)

"Nos fijamos en el cumplimiento de aspectos como la productividad, seguridad, responsabilidad, respeto, entre otros que nos interesa conocer del trabajador." – Previsionista de Riesgo (Empresa perfil derrochadora)

Por último, una empresa perteneciente al perfil derrochadora declara que es un proceso propio de la empresa, y por ende no es voluntario para el trabajador. En estos casos, si se requiere especializar un perfil la capacitación se vuelve obligatoria, e incluso menciona que la continuidad del trabajador desempeñándose en el cargo va a depender de su capacitación. Esto se puede ver reflejado en comentarios como:

"No es un proceso voluntario para los trabajadores. Las capacitaciones están por necesidades de la empresa. Para nosotros es fundamental que se capaciten, por lo que si quieren continuar con el cargo tienen que capacitarse." – Encargado de Recursos Humanos (Empresa perfil derrochadora)

Beneficios de capacitar

Respecto a la utilización de recursos en capacitación y la capacitación como tal, se preguntó a diferentes actores dentro de la empresa sobre la apreciación que ellos tienen de capacitar a los trabajadores, el beneficio que le ven y los costos asociados.

Respecto a los beneficios, se les pregunta a los socios de las empresas, encargados de Recursos Humanos, y jefes de obra sobre qué valor le ven al capacitar a los trabajadores del sector.

Beneficios para los socios

Los socios identifican cuatro beneficios de capacitar a los trabajadores: i) valoración a la empresa, ii) aumento en productividad, iii) cambio de cargo, y iv) disminución de pérdidas.

En todos los perfiles plantean que al capacitar a los trabajadores aumenta un sentido de pertenencia y valoran que desde la empresa se le entreguen oportunidades de capacitación. Según lo declarado por los socios entrevistados, los trabajadores lo perciben como una preocupación de parte de sus empleadores. Esto se puede ver reflejado en comentarios de los socios como:

*“Los viejos que pasan por alguna capacitación vuelven con más **competencias**, les mejora la **autoestima**, les mejora el nivel de **pertenencia con la empresa**. El viejo lo asume con compromiso, lo valora mucho.”* – Socio CChC (Empresa perfil derrochadora)

Adicional a esto, los socios entrevistados en todos los perfiles declaran que, al entregar las capacitaciones, el trabajador va a tener un mejor desempeño en su trabajo, o el trabajador va a aprender a manejar una nueva tecnología que no conocía. Al desempeñar mejor su trabajo mencionan que se requiere de menos tiempo para cumplir con la tarea que se le asigna. Esto se ve en comentarios como:

*“Es fundamental capacitar al equipo para estar **actualizándose y tener nuevos conocimientos**.”* – Socio CChC (Empresa perfil derrochadora)

*“Es ir subiendo la **calidad de la mano de obra** que tenemos, es primordial.”* – Socio CChC (Empresa perfil ineficiente)

Desde la apreciación de los socios entrevistados, lo declarado anteriormente podría generar una mejora en la productividad de sus trabajadores.

Además, en todos los perfiles identifican un beneficio muy relacionado al trabajador, mencionando que el contar con las capacitaciones y generar nuevas habilidades les entrega la oportunidad de optar a nuevos cargos e ir mejorando sus sueldos. Esto se muestra en las siguientes frases:

“Si capacitas una persona en pintar, enyesar, esa persona va a dar **mejores terminaciones, van a aumentar su sueldo, va a mejorar su calidad de vida, voy a tener menos pérdida de material.**” – Socio CChC (Empresa perfil derrochadora)

“**Es muy bueno para la persona,** lo que quieren es hacer carrera, posibilidad de aumentar sueldo, ascender en la carrera profesional.” - Socio CChC (Empresa perfil optimizador)

Por parte de los socios, no se mencionan diferentes dependiendo del perfil identificado. Es transversal el ver un valor asociado a la capacitación.

Beneficios para el área de Recursos Humanos

El área de Recursos Humanos tiene una visión similar a la de los socios, identificando los beneficios que están más asociados a la empresa. Desde todos los perfiles mencionan que el capacitar a los trabajadores genera una valoración hacia la empresa, lo que se refleja en comentarios como:

“Tenemos una visión más actual donde nos interesa que los trabajadores tengan más competencias y las puedan ir desarrollando. Que ellos sientan que son importantes para la empresa y que lo retribuyan con el conocimiento técnico.” – Encargado de Recursos Humanos (Empresa perfil optimizador)

“Siempre lo han tomado como un beneficio que les entrega la empresa y que les suma como persona.” – Encargado de Recursos Humanos (Empresa perfil derrochadora)

Beneficios según Jefes de Obra

Por último, en el caso de los Jefes de Obra entrevistados nuevamente mencionan un beneficio asociado a un aumento en la productividad de parte de los trabajadores. Adicional a esto, Jefes de Obra de empresas con perfil ineficiente y optimizador declaran ver un cambio en el tipo de cargo que desempeñan los trabajadores, donde mencionan que en la misma empresa han ido ocupando nuevos cargos que les reporta mayores ingresos. Esto se muestra en frases como:

“Harta gente cambia de cargo producto del curso empiezan como ayudante y después siguen subiendo hasta llegar a maestro.” – Jefe de Obra (Empresa perfil ineficiente)

“Normalmente llegan jornales y a través de capacitaciones **van subiendo de grado hasta llegar a maestro**. Las personas que llegan van creciendo en la empresa.” – Jefe de Obra (Empresa perfil optimizador)

Por otro lado, los Jefes de Obras de todos los perfiles entrevistados mencionan que, al capacitar a la gente de la obra, ese trabajador va a realizar un mismo trabajo, pero de mejor manera, por lo que no se incurre en pérdidas al rehacer la tarea. Esto se muestra en comentarios como:

“Nos demoramos mucho en sacar detalles chicos. Si una capacitación está bien hecha el viejo haría mejor su pega y sería menos pérdida en la obra.” – Jefe de Obra (Empresa perfil optimizador)

Lo anterior indica que socios, Recursos Humanos y Jefes de obra coinciden en ver un beneficio asociado a una mejora en la productividad de los trabajadores. Menciona que, al tener una buena capacitación, el trabajador aprende a hacer las cosas de mejor manera y aprende nuevas técnicas y tecnologías de la industria.

En cuanto a socios y Jefes de Obra, adicional a esto ven un beneficio de crecimiento para el trabajador, mencionando que pueden generar oportunidades de optar a mejores cargos y tener mayores remuneraciones.

Costos de Capacitaciones

Pese a que ven que las capacitaciones podrían generar beneficios, al inicio de esta sección vemos que, al momento de capacitar en el sector, las capacitaciones no se realizan en especialidades de la construcción. Se identifica que, del total de capacitaciones realizadas por empresas del sector de la construcción, un 15% se realizan en alguna especialidad de construcción.

En línea con esto, se les pregunta a los actores si ven un costo asociado a las capacitaciones que expliquen por qué no capacitan en esas especialidades. Los tres actores entrevistados desde las empresas de los distintos perfiles coinciden en que hay un costo en la rotación de los trabajadores, mencionando que no es beneficioso para la empresa el capacitar un trabajador en el perfil que se requiere en la obra, y que este se vaya a otra empresa.

Declaran que hay un costo más alto en el trabajador de la obra porque es un perfil con mayor rotación. No así en el caso de profesionales o cargos administrativos, quienes tienen una mayor permanencia en la empresa. Esto se muestra en comentarios como:

“La capacitación tiene algo valioso, pero el viejo después se va y nos quedamos sin la especialidad.” – Jefe de Obra (Empresa perfil ineficiente)

“Lo principal es el tema de la rotación... Hemos apoyado a gente para que se capaciten, pero después al tiro se van a otra empresa.” – Socio CChC (Empresa perfil derrochadora)

“Hoy tenemos más foco en capacitar a los profesionales y equipo administrativo que al viejo de la obra. El de la obra se nos va, no le veos mucho valor para la empresa capacitarlos a ellos”. – Socio CChC (Empresa perfil ineficiente)

Adicional a esto, la mayoría de los actores entrevistados desde las empresas coinciden en que hay un costo al tener que sacar a los trabajadores de la obra, y por lo tanto perder horas productivas. O bien, por paralizar la obra en caso de que la capacitación se dicte en la misma obra. Esto se muestra en los siguientes comentarios:

“El tiempo no productivo. Si tengo que mandar a 10 carpinteros a capacitarse en trabajo en altura por 5 días, son 5 días que no tengo producción. La obra se mide por avance, si no tengo avance no tengo cobro y hay un delta que no esto cubriendo.” – Jefe de Obra (Empresa perfil derrochadora)

*“En la obra siempre hemos tenido problemas, **se preocupan de avanzar y cumplir con la obra**, pero no tienen la mirada de los socios.” – Socio CChC (Empresa perfil optimizador)*

Tanto la rotación de los trabajadores, como la paralización de la obra o el permiso que deben dar a los trabajadores, lo asocian con un costo en la productividad, viéndose reflejado en los avances de la obra.

Por parte de los socios entrevistados, desde el perfil derrochadora e ineficiente mencionan que hay un costo para el trabajador al tener que asistir a una capacitación en horario posterior al laboral. También lo relacionan con los tiempos de traslado, donde tiene que movilizarse a otras comunas para poder asistir a las capacitaciones. Esto se muestra en los siguientes comentarios:

*“Hay una dificultad que siempre se **haga después del trabajo**, que tengan tiempo después del trabajo es pedirles mucho.” – Socio CChC (Empresa perfil derrochadora)*

“Se hace después del horario de trabajo y muchas veces se tienen que mover a otra comuna. Si el viejo vive en Maipú, la obra está en Puente Alto y tiene que ir a Santiago Centro para capacitarse es harto tiempo.” – Socio CChC (Empresa perfil ineficiente)

En cuanto al Jefe de Obra, en perfil derrochadora e ineficiente identifican un costo para el trabajador asociado al sueldo. Esto lo relaciona con que el trabajador debe asistir a capacitaciones posterior al horario laboral, y por ende pierde de recibir remuneración por horas extras al estar en la capacitación. Además, en el caso de que sea a trato y se tiene que ausentar media jornada para asistir a una capacitación, entonces pierde las horas laborales en las que se encuentran capacitándose. Esto se puede ver en comentarios como:

*“El curso comienza a las 6 y termina a las 9, es después de la jornada laboral, nosotros como obra no perdemos. **Pero si pierden trabajar en horas extras.**” – Jefe de Obra (Empresa perfil ineficiente)*

“Nuestro sistema de trabajo es a trato, entonces al sacar un maestro para su capacitación deja de hacer el trato, pierde lo que gana a diario.” – Jefe de Obra (Empresa perfil derrochadora)

De esto se desprende que, si bien desde la empresa les ven un valor a las capacitaciones, y se asocia principalmente a la productividad de los trabajadores, de todos modos, ven un gran obstáculo para fomentar la capacitación en especialidades de la construcción. Estos obstáculos que identifican son transversales a los distintos perfiles de empresa.

Lo primordial es la rotación de los trabajadores, mencionando que no es conveniente para la empresa capacitar a sus trabajadores si quien adquiere esas habilidades se va a ir a otra empresa. Además, ven un costo asociado a la productividad al detener la obra, y un costo asociado al tiempo de traslado y dejar de percibir parte de la remuneración por parte de los trabajadores.

¿Cómo debe ser una buena capacitación?

En esta sección se ha detallado la visión desde los distintos actores de las empresas respecto a las capacitaciones. En este sentido, la gran mayoría de los actores les otorgan un valor a las capacitaciones.

Algunos lo hacen mencionando que el entregar capacitaciones a los trabajadores podría generar una valoración de parte de ellos hacia la empresa. Otros actores entrevistados mencionan que al recibir buenas capacitaciones podría tener un efecto en la productividad del trabajador. Por último, algunos de los Jefes de Obra y socios entrevistados ven un beneficio relacionado al trabajador, donde podrían optar a mejores cargos, y por ende ver un incremento en su sueldo.

Por otro lado, los actores entrevistados también declaran los costos que se pueden ver de la ejecución de las capacitaciones. Gran parte de los actores entrevistados coinciden en que podría tener un efecto en la productividad al interior de la obra, visto desde la rotación de los trabajadores, o bien porque el trabajador debe asistir a las capacitaciones en horario laboral.

Además de esto, algunos de los socios entrevistados mencionan que podría tener un costo en tiempo del trabajador debido a los tiempos de traslado, y que en ocasiones las capacitaciones se pueden realizar posterior al horario laboral.

Por último, algunos de los Jefes de Obra mencionan un costo asociado al sueldo del trabajador. Declaran que eso podría ocurrir en el caso de que la capacitación se haga posterior al horario laboral, y por ende el trabajador no puede realizar horas extras de trabajo por asistir a la capacitación.

Teniendo en consideración beneficios y costos declarados por los distintos actores de las empresas, se le preguntó a socios y Jefes de Obra qué características debe tener una buena capacitación, para que sea atractiva para la empresa y para el trabajador.

ROL DEL RELATOR

Tanto socios como Jefes de Obra coinciden en que cobra relevancia el rol del relator que dicta la capacitación. Ambos actores declaran que la persona que entregue la capacitación debe manejar aspectos técnicos de lo que enseña, que cuente con experiencia en el área. Adicional a esto, destacan la cercanía que deben tener con el trabajador al momento de comunicarse. Esto se puede ver en comentarios como:

*“Que las **personas que entregan la capacitación sean del rubro que conozcan bien lo que van a entregar** (...) Puede que no sea un profesional, puede ser un capataz que lleve muchos años en la obra y que tenga cercanía con la persona. Se necesita que tenga **empatía, conocimiento y lenguaje común**.” – Socio CChC*

*“Cada persona que va destinado a un tema debería ser lo más conocedora de eso, si es muy seria, muy metido en el mismo tema lo va a aburrir. Tiene que ser **dinámica, más abierta, un poquito más alegre**, alguien que le guste en lo que esta.” – Jefe de Obra*



TRABAJO PRÁCTICO

Nuevamente, tanto socios como Jefes de Obra entrevistados coinciden en la relevancia de que se enseñe de manera práctica. Ambos manifiestan la importancia de que el trabajador que se está capacitando aprenda desde lo práctico y lo acompañen en el proceso, y no solamente desde lo teórico. Mencionan que no es atractivo que todo sea mediante una presentación, sino más bien desde el acompañamiento del relator en el trabajo práctico. Esto se refleja en las siguientes frases:

“Cursos que tienen que ser centrados en la práctica, en terreno. No en una sala. Las cosas propias de calificación técnica tienen que ser con practica en terreno, que la persona le enseñe con la práctica.” – Socio CChC

“Es importante el contenido, no es tan importante lo teórico, lo que interesa es que aprendan a hacerlo y hacerlo bien y eso se logra con la práctica.” – Jefe de Obra



EN TERRENO

Esta es una visión que mencionan los Jefes de Obra, donde en algunos casos destacan la importancia de realizar las capacitaciones en terreno. Declaran que al realizarlo directo en la obra le da un valor adicional, porque el trabajador tiene la oportunidad de realizar un trabajo práctico y en un contexto real. Esto se puede ver en comentarios como:

“Debería existir como un recinto y llevarlo al mismo terreno para hacer el recorrido de lo que se esta capacitando; ir a una capacitación después volver a tu casa, dormir, ya se les va, tienen que hacerlo en obra, de tal hora a tal hora.” – Jefe de Obra



HORARIO

Uno de los Jefes de Obra entrevistados menciona que es relevante coordinar el horario en el que se realiza la capacitación. Esto lo asocia al costo de no poder realizar horas extras. Plantea que debe ser una capacitación con más días y menos horas formativas por día, o bien reducir los días y aumentar las horas formativas. De este modo, poder entregar la oportunidad a quien se está capacitando de realizar horas extras. Esto se muestra en el siguiente comentario:

“Es importante el tema de los horarios. Un curso más largo (más días) con menos horas para que no pierdan su oportunidad de hacer horas extras, o lo contrario más horas en menos días.” – Jefe de Obra





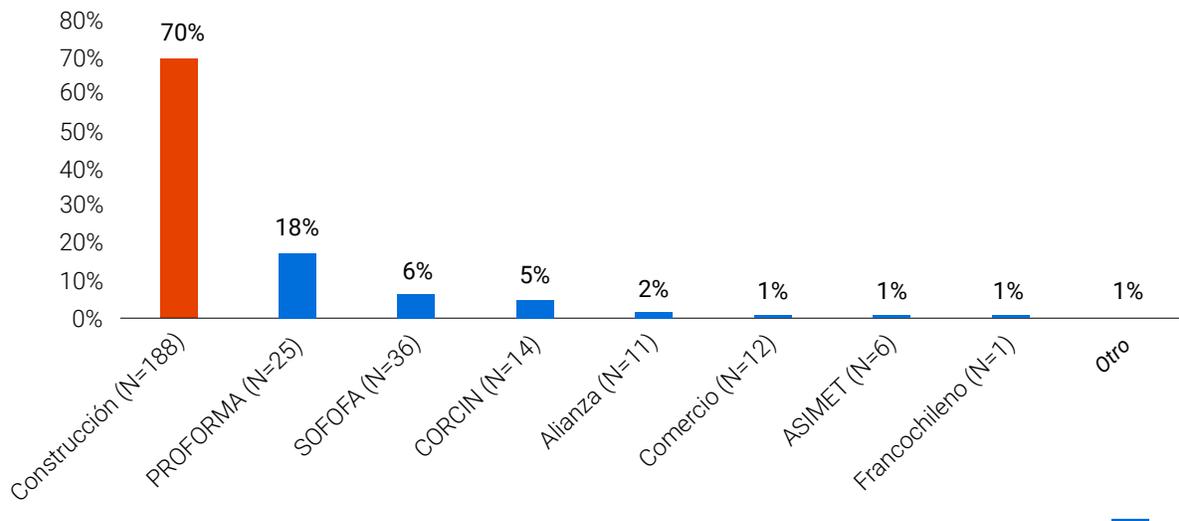
Rol del OTIC



Una de las preguntas que surgen en el estudio es el rol que tienen los OTIC y cómo se establece relación entre empresas y entidades.

En el gráfico 14 se muestra la distribución de los fondos aportados por Franquicia Tributaria según el OTIC que la administra, para empresas del sector de la construcción. En este gráfico se puede ver que un 70% de los fondos son administrados por el OTIC de la construcción, seguida por PROFORMA con un 18% de los aportes.

Gráfico 14: Aporte en OTICS empresas de la construcción 2018



Fuente: Elaboración propia según base SENCE para el año 2018

De las empresas consultadas, todas las que declaran contar con un OTIC, lo hacen con el OTIC de la construcción. Por ende, la opinión que tienen las empresas sobre OTIC hace referencia exclusivamente al OTIC de la construcción.

En cuanto al contacto, mencionan que surge desde una relación directa, en donde es el OTIC el que se acerca a mostrar sus servicios, o la conocen mediante la CChC.

En su gran mayoría de las empresas entrevistadas utilizan un OTIC para administrar sus fondos. Mencionan que el propio OTIC se acerca a la empresa a mostrar lo que es la Franquicia Tributaria y cómo funciona, manteniendo una relación empresa-OTIC en el tiempo. Esto se puede ver en el siguiente comentario:

"Trabajamos con el OTIC de la construcción, hemos trabajado siempre con ellos. El OTIC se acercó a mostrarnos lo que era la Franquicia Tributaria y seguimos trabajando con ellos."

En menor medida, menciona que conocen al OTIC mediante la CChC, manteniendo una relación de trabajo posterior con la entidad. Esto se muestra en el siguiente comentario:

"El OTIC lo conocimos por medio de las reuniones con la CChC. Llevamos trabajando años con ellos."

Al preguntar a las empresas el rol que cumplen el OTIC mencionan dos roles relevantes: i) facilidad administrativa, y ii) entrega de servicios.

En cuanto a facilidad administrativa, las empresas asignan un rol relevante a las entidades al momento de tramitar los cursos de capacitación y el proceso de inscripción cursos SENCE. Mencionan que sin el apoyo del OTIC sería costoso para la empresa llevar el proceso por sí sola, y que el contar con la entidad les facilita el poder gestionar las capacitaciones. Esto se puede ver reflejado en frases como:

"El trabajo con el OTIC es un 7, nos ha facilitado la pega desde que estamos con ellos"

"En lo que es tramitación de cursos en general es bueno, en la entrega de otros servicios adicionales (búsqueda de curso) es un poco lento, y últimamente se ha notado mucho cambio de gente y uno se pierde un poco y eso dificulta la fluidez."

Respecto a otros servicios entregados por el OTIC, si bien son mencionados desde las empresas no le atribuyen un rol de relevancia como lo es el apoyo administrativo. En este sentido, mencionan apoyo en la búsqueda de cursos de capacitación o

asesorías en el desarrollo de un plan de capacitación, sin embargo, no es mencionado por todas las empresas, y por aquellas que si lo menciona no es de relevancia. Esto se muestra en comentarios como:

"Sin el proceso del OTIC sería mucho más difícil llevar el proceso de las capacitaciones. El poder inscribir los cursos a SENCE es bastante difícil. Pero apoyo en otras cosas no veo mucho."

"Nos han apoyado para buscar cursos, pero ahí es el OTEC el que nos muestra sus planes de estudio y qué cursos tienen."



Becas de mandato



Como se mencionó en secciones anteriores, las empresas pueden dejar un excedente de Franquicia Tributaria posterior a los dos años en que pueden utilizar los fondos. Considerando estos montos, las empresas tienen la facultad de aportar parcial o totalmente los excedentes de esta para financiar becas, con la población que la empresa estime conveniente. Estas becas deben ser informadas al OTIC, y estas realizan una licitación pública para asignar los fondos.

En la práctica, las empresas admiten apoyo a terceros, sin embargo, no lo reconocen por el nombre becas de mandato. La ilustración 2 muestra el proceso que estas declaran al otorgar las becas de mandato. En una primera instancia, las empresas identifican un excedente de los fondos por Franquicia Tributaria. En una segunda etapa, fundaciones cercanas a los lugares donde estas tienen obra, se acercan a la empresa mostrando las necesidades locales y manifestando la necesidad de financiamiento para realizar iniciativas desde las fundaciones. Esto no es una obligación de financiar entidades cercanas, pero las que mencionan entregar financiamiento, declaran que prefieren entidades cercanas a los lugares de las obras.

Posterior a esto, la empresa decide si quiere financiar a no alguna iniciativa local. En caso de querer destinar parte de los excedentes a las iniciativas que muestran las fundaciones, la empresa informa al OTIC los proyectos que busca financiar. Con esta información, el OTIC llama a licitación pública, y en general mencionan que las fundaciones que muestran su necesidad inicial son quienes se adjudican los fondos.

Ilustración 2: Etapas Becas de Mandato



Lo anterior se puede ver reflejado en comentarios entregados desde las empresas como:

"Siempre tenemos dentro del presupuesto apoyar a otras instituciones con responsabilidad social, mayoritariamente fundaciones. La única condición es que sea en sectores donde hemos tenido alguna obra."

"En algunas ocasiones aportamos a fundaciones de la zona, peso no es tanto, no es que lo tengamos planificado."



Comité bipartito



Según la Ley 19.518 artículo 13, "Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores." En base a esto, las empresas del sector que hacen uso de la Franquicia Tributaria y cuentan con más de 15 trabajadores deberían constituir un comité bipartito, con tres representantes del empleador, y tres representantes de los trabajadores.

El comité conformado tendrá la función de acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, además de asesorar a la empresa en temas de capacitación.

En la práctica, al preguntar a las empresas por la conformación del comité bipartito declaran que estos no tienen un rol activo en la planificación de las capacitaciones. Están constituidos por ser un proceso legal, pero no cumplen con las funciones por las que se conforman. En este sentido, de un total de siete empresas consultada sobre comité bipartito y el rol que tienen en la empresa, cinco declaran que no tienen un rol activo en la empresa. Esto se refleja en comentarios como:

"Al inicio teníamos uno, pero no sesionaba nunca. No funcionó eso."

"Tenemos uno, pero no está funcionando. Es difícil que funcione porque trabajan cada uno por su lado, es difícil juntarlos."

"Legalmente debemos tenerlo y está constituido en la empresa, pero no sesionan nunca y no los consideramos para la elección de especialidades."

El no funcionamiento del comité lo atribuyen principalmente a la dificultad para reunir a sus integrantes. Debido a esto, no se logran coordinar las sesiones, por lo que no hay un trabajo alineado con las capacitaciones.



Conclusiones y recomendaciones



Conclusiones

A lo largo del estudio se han abordado distintas temáticas respecto al aporte de Franquicia Tributaria, y la utilización de estos recursos en capacitaciones para el sector de la construcción. En esta sección se muestran las principales conclusiones derivadas del estudio.

Aportes

Bajo aporte del sector

El sector de la construcción muestra un bajo aporte de Franquicia Tributaria, donde el año 2018 se aportó un 17% del potencial de recaudación, lo que equivale a \$7.444 millones. Este es uno de los sectores económicos con menor porcentaje de aporte, ocupando el puesto número 11 entre todos los sectores de la economía.

Bajo número de empresas

Asociado al punto anterior, también se identifica que en el sector hay un bajo número de empresas que aportan Franquicia Tributaria. En el sector de la construcción, un 8,4% de las empresas realizan aportes, mientras que el porcentaje promedio de empresas que aportan en todos los sectores económicos es de un 17%.

Empresas con bajos montos aportados

Al analizar la distribución de aportes, hay una concentración en empresas que entregan aportes inferiores a los 5 millones de pesos, donde del total de empresas que aportan, 112 se encuentran en este rango. En contraste, hay 12 empresas que tienen aportes superiores a los 100 millones de pesos.

Alta permanencia aportando

Al analizar el comportamiento de las empresas que entregan aportes de Franquicia Tributaria, de las 324 empresas que realizan aportes al menos una vez durante los seis años de análisis, 203 lo hacen por un período igual o superior a los cuatro años. Esto indica una mayor probabilidad de que las empresas que comienzan a aportar se mantengan aportando.

Mayor frecuencia de aporte, mayor monto aportado

Al analizar los perfiles identificados según frecuencia de aporte, se identifica que aquellas empresas que muestran mayor frecuencia de aporte, en promedio muestran mayor monto aportado. Empresas de perfil estancado tienen un promedio de aporte anual de 3 millones de pesos, mientras que empresas de flujo constante tienen un promedio de aporte de 45 millones de pesos.

Más información en el área de Recursos Humanos

Al preguntar a distintos actores de las empresas por Franquicia Tributaria, se identifica que en el área de Recursos Humanos se tiene mayor conocimiento sobre lo que es y cómo funciona. En contraste, los socios entrevistados muestran un bajo conocimiento, mencionando que ese tipo de información recae en otras áreas de la empresa.

Barreras asociada a las capacitaciones

Al indagar con las empresas sobre los motivos que los llevan a no aportar Franquicia Tributaria, desde el área de Recursos Humanos asocian estos motivos a barreras para ejecutar capacitaciones. Mencionan que el no contar con un equipo dentro de la empresa que desarrolle un plan de capacitación, los costos en productividad al interrumpir labores en la obra, y la rotación de trabajadores son factores que llevan a disminuir los aportes.

Aumento en aportes

En cuanto al aumento en aportes de Franquicia Tributaria, desde el área de Recursos Humanos mencionan tres factores que llevan a aumentar los aportes. Por un lado, mencionan un aumento en la demanda de capacitaciones, lo que los lleva a utilizar más recursos de los que tienen disponible por franquicia. Un segundo factor mencionado es la relación con el OTIC. Desde las empresas destacan el rol del OTIC al entregar información sobre Franquicia Tributaria, capacitaciones y facilitación en el proceso. El establecer una relación con el OTIC ha incentivado el aporte de nuevas empresas. Por último, en algunos casos se menciona que el contar con una persona nueva dentro del equipo administrativo que ya maneja información de FT y sus usos, ha fomentado el aporte y posterior utilización de los recursos.

Utilización de Recursos

Baja utilización en especialidades de la construcción

El año 2018, de los \$7.444 millones recaudados por Franquicia Tributaria, \$6.492 se utilizaron en la ejecución de capacitaciones. Sin embargo, 950 millones de pesos se utilizaron para realizar capacitaciones en un perfil de construcción.

Del total de acciones de capacitación realizadas el año 2018 por empresas del sector de la construcción, 30% se realizaron en seguridad y prevención de riesgo, 20% en administración, mientras que un 15% fue en alguna especialidad de la construcción.

Alta utilización de recursos

Al analizar el porcentaje de utilización de los recursos en capacitaciones, se identifica que 139 empresas utilizan más del 70% de los recursos en capacitación.

Valoración por parte de las empresas

Al entrevistar a los distintos actores de las empresas, coinciden valorar las capacitaciones para trabajadores de la obra. Algunos mencionan que hay una valoración de parte de los trabajadores hacia la empresa, otros mencionan que podría darse un valor en la productividad de los trabajadores, mientras que otros lo relacionan con un valor propio del trabajador mencionando que esto podría generar un cambio de cargo y/o verse reflejado en un aumento de su sueldo.

Costos de capacitar

Desde los distintos actores entrevistados mencionan que hay un costo asociado a la rotación de los trabajadores. Declaran que, si el trabajador se va de la empresa, quedan sin el perfil que se requiere en la obra. Otro costo que declaran desde los distintos actores es la productividad de la obra al interrumpir las labores, o bien que el trabajador requiera de horas laborales para asistir a la capacitación.

Desde los socios y Jefes de Obra se declaran costos para los trabajadores. Por su parte, algunos de los socios mencionan un costo en los tiempos de traslado hasta el lugar de la capacitación. Algunos de los Jefes de Obra mencionan un costo en la remuneración, al no poder realizar horas extras.

Rol del relator y trabajo práctico

Tanto socios como Jefes de Obra mencionan la relevancia que tienen en una buena capacitación el relator, y el realizar trabajo práctico. Declaran que el relator debe manejar el tema que se está enseñando, más allá de lo teórico. Debe ser alguien que cuente con experiencia en el perfil que está capacitando. En cuanto al trabajo práctico, destacan la importancia de enseñar con la práctica, y no solo desde la teoría.

Recomendaciones

Aportes

Se ha mencionado que hay un bajo aporte desde empresas del sector de la construcción en Franquicia Tributaria. Sin embargo, aquellas empresas que aportan tienen mayor probabilidad de tener una permanencia superior a los cuatro años de aporte.

Dado este antecedente, se recomienda destinar recursos en diseñar un **plan de atracción de empresas** del sector que no han realizado aportes de Franquicia Tributaria, con especial énfasis en medianas y grandes empresas.

Una segunda recomendación es destinar recursos en la **permanencia de empresas que ya se encuentran aportando**. Se ha identificado que hay una relación positiva entre la frecuencia de aporte y los montos aportados, por lo que se recomienda un plan de trabajo con empresas que están en sus primeros años de aporte de Franquicia Tributaria.

En cuanto a las barreras de aporte que se mencionan desde las empresas, se identifica que están ligadas a la capacidad de realizar capacitaciones. Una de las barreras más mencionadas es la falta de equipo dentro de la empresa que haga seguimiento al proceso de capacitaciones.

Una tercera recomendación es destinar recursos al **desarrollo de plan de capacitaciones** en aquellas empresas que están en sus primeros años de aporte, y en aquellas empresas que se busca atraer para que comiencen a realizar aportes. Para esto, se recomienda dejar capacidades instaladas en la empresa, y en aquellas áreas donde recae las responsabilidades asociadas a capacitaciones.

Dada la relevancia que se le da desde la empresa al OTIC, se recomienda **mejorar los canales de información entre el OTIC y la empresa**. Esta institución podría apoyar en el proceso de atracción de nuevas empresas que realicen aporte de Franquicia Tributaria.

Utilización de recursos

Se ha identificado que, de las capacitaciones realizadas por Franquicia Tributaria, hay un bajo porcentaje de capacitación en especialidades del sector de la construcción. La mayor parte de los recursos se destinan a capacitaciones en seguridad y prevención de riesgo, y administración. Dado este antecedente, y alineado con el desarrollo de plan de capacitaciones, se recomienda **fomentar el uso de recursos en capacitaciones de especialidades del sector de la construcción**, teniendo por objetivo capacitar en aquellos perfiles que ayuden a mejorar la productividad de los trabajadores de la obra.

En cuanto a los costos que identifican desde las empresas, se menciona desde los distintos actores el costo por la rotación de los trabajadores. Dada que la rotación de los trabajadores de la obra es una característica propia de la industria, y la rotación puede generar un beneficio para otra empresa del sector, se recomienda **realizar un esfuerzo gremial** para visibilizar los beneficios de capacitar como gremio, y entender la rotación no como un costo, sino una manera de traspasar conocimientos.

Desde los distintos actores de la empresa le dan relevancia al rol que tiene el relator al momento de entregar la capacitación. En esta línea, se recomienda **fomentar la participación de relatores con experiencia práctica en el perfil que se está capacitando**, de este modo generar más cercanía con el trabajador y enseñar desde la experiencia, lo que es atractivo para las empresas.

Por último, desde las empresas se le da relevancia a la parte práctica que se pueda entregar en las capacitaciones. Se recomienda **incentivar capacitaciones en espacio de trabajo práctico**, ya sea en obra o en otros lugares habilitados donde se facilite el desarrollo de actividades para los trabajadores. Con esto se busca que la capacitación sea lo más cercana a la realidad de la obra, y por lo tanto le agregue valor en cuanto a la experiencia que pueda tener el trabajador con el perfil que se está capacitando.



CfC

CChC