



**CORPORACION  
DE CAPACITACION  
DE LA CONSTRUCCION**

## **Capacitación hoy: la ventaja del mañana**

*La capacitación es una herramienta que está disponible y cuya efectividad puede ser comprobada en múltiples facetas del quehacer humano. En muchas áreas, su aplicación podría contribuir a solucionar problemas presentes.*

### **CAPACITACION Y CAMBIO TECNOLOGICO**

Día a día nos vemos enfrentados al mercado como simples usuarios utilizando las nuevas tecnologías introducidas por la industria que tienen como fin entregar mejores productos y servicios que les permitan diferenciarse de la competencia. Así, nos vemos envueltos en una verdadera tormenta de cambios tecnológicos constantes, que van desde lo más simple a lo más complejo. Por lo tanto, el manejo de los recursos debe ser lo más amigable para el usuario, lo que permite que, siguiendo instrucciones simples y con el "aprender haciendo", el usuario final esté preparado para enfrentar el cambio que incluye simplificar lo complejo, facilitar lo difícil, agilizar lo demoroso, generar más agrado y mayor estatus. Así es posible entregar mayor comodidad y mejorar la calidad de vida, como ha sido en los casos del boleto inteligente del Metro, cajeros automáticos, etc.

Por otro lado las empresas o industrias se enfrentan a la fuerte competencia del mercado con clientes cada vez más exigentes, con mayor infidelidad hacia el producto o servicio mandante, con proyectos más complejos y mayores exigencias en plazos, costos calidad, donde todos demandan ALTA PRODUCTIVIDAD. Es por esto que las organizaciones evolucionan, se modernizan, introducen cambios, planifican, generan estrategias, invierten y asignan gran valor a las personas que son los colaboradores de la Empresa y que, en definitiva, son los que llevan a agregar valor al producto o servicio que se oferta.

En este cambio integrado (que involucra la planificación estratégica de la empresa, cambios en su estructura, organización, estilo de administración y modernización con una casi exclusiva orientación al cliente y al usuario), las innovaciones tecnológicas que se introducen son de mayor complejidad en su uso y por lo tanto difieren de los llamados usuarios finales. Aquí no basta el "aprender haciendo", sino que es necesario (en el campo del manejo y desarrollo del personal) generar estrategias derivadas de los objetivos de negocios de la Empresa, la que permite producir los cambios en la cultura organizacional deseada. Por ello, la importancia de capacitar, enseñar y educar a los trabajadores y colaboradores, desarrollando habilidades, integrándoles y haciéndoles partícipes y creadores de la cultura organizacional de cada empresa, donde todos creen y comparten los valores y principios de la organización, logrando cumplir satisfactoriamente "la misión de la empresa".

## FRANQUICIA TRIBUTARIA

Día a día, la capacitación se ha transformado en un agente indispensable para promover el desarrollo y modernización de la empresa y sus trabajadores. Por esto el Gobierno de Chile, a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), organismo autónomo dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pone a disposición de todas las empresas tributantes en la primera categoría de la ley de impuesto a la renta, ganancias o pérdidas, estén exentas o se encuentren afectas al régimen de renta presunta interesante incentivo tributario para invertir en la capacitación del factor humano.

Este incentivo consiste en la posibilidad que otorga el Estado a las empresas mencionadas, de descontar del impuesto a pagar, **anualmente**, las inversiones efectuadas por concepto de capacitación de sus trabajadores, hasta completar el 1% de las remuneraciones imponibles anuales, pagadas a su personal. En el caso que su 1% sea inferior a esta cantidad, se considera tres ingresos mínimos mensuales, situación que se produce en aquellas pequeñas y medianas empresas con un número de trabajadores reducido y/o con una planilla de remuneraciones de bajo monto.

Además, si por concepto de capacitación de sus trabajadores, la empresa incurre en una inversión superior al 1%, el exceso es considerado legalmente como gasto necesario para producir la renta.

Por su parte, aquellas empresas que capaciten a su personal y que tengan y declaren pérdida tributaria, igualmente pueden obtener la devolución del monto invertido en dicho concepto, hasta los topes indicados (1% o 3 I.M.M., según sea el caso), por parte de la Tesorería General de la República, o bien optar por utilizar dicho monto como crédito fiscal para efectos de futuras obligaciones impositivas.

Es necesario recordar que para los efectos del Estatuto de Capacitación y Empleo, aquellas empresas acogidas al régimen tributario de la Renta Presunta, tienen los mismos derechos y obligaciones que cualquier empresa que tribute en la 1ª categoría de la ley de impuesto a la renta.

Finalmente, se debe tener en consideración que para poder acoger una acción de capacitación a la franquicia tributaria, el curso debe ser autorizado y visado ante SENCE previo a su inicio.

## ALTERNATIVAS DE CAPACITACION

Las empresas que deseen capacitar a sus trabajadores, pueden hacerlo a través de las siguientes opciones:

*Capacitación directa:* Corresponde a aquellas situaciones en que la empresa organiza y desarrolla por sí misma acciones de capacitación para sus trabajadores, ya sea, contratando instructores externos o bien a través de su propio personal.

*Capacitación con Organismos Capacitadores autorizados por SENCE* (sean Universidades, Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica o bien Organismos Técnicos de Ejecución) con el objeto que realicen acciones o cursos de capacitación específicos de acuerdo a sus necesidades, o bien envían a participantes a los cursos abiertos que imparten estos organismos, en los que pueden participar personas de diferentes empresas.

*Capacitación a través de Organismos Técnicos Reconocidos (OTIR):* Corresponde a aquellas situaciones en que las empresas aportan toda o parte de su 1% o bien sus 3 I.M.M. a los OTIR, con el objeto de que sea esa entidad quien le asesore en la administración de esos recursos, contratando los Servicios de Organismos Capacitadores que satisfagan sus necesidades de capacitación ocupacional.

## **GASTOS IMPUTABLES A LA FRANQUICIA TRIBUTARIA**

1. Se puede imputar como "costos directos":
  - a) Los gastos en que incurren las empresas con ocasión de programas de capacitación ocupacional que desarrollen por sí mismas o contraten con los organismos capacitadores.
  - b) Las cuotas que las empresas adherentes aporten a los organismos técnicos intermedios reconocidos —OTIR— y cuyos montos totales no excedan del 1% de las remuneraciones imponibles que paguen a sus trabajadores o de 3 I.M.M.
  - c) El 60% de las remuneraciones que se pague a los trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje, con un máximo mensual de 60% de 1 I.M.M., por cada uno de ellos.
2. Los gastos por concepto de viático y traslado de los participantes que asistan a cursos que se desarrollan fuera de su lugar habitual de trabajo, podrán ser autorizados por el Servicio Nacional para ser imputados a la franquicia tributaria, con un tope de un 10% del total de los costos directos señalados en el punto anterior y siempre que estos últimos no excedan al 1% de la franquicia de la empresa.
3. Los gastos por concepto de Dirección y Administración del departamento o Unidad de Capacitación con el tope del 15% del total de los costos directos anuales acogidos a la franquicia tributaria.
4. Los gastos destinados al estudio de las necesidades capacitación de las empresas con un tope del 10% del total de los costos directos acogidos a la franquicia tributaria y, en la medida que, producto de tales estudios, se efectúe efectivamente un programa de capacitación.

Es importante destacar que las opciones no son excluyentes entre sí, por lo cual una empresa puede hacer uso de una o más de ellas.

Los Organismos Técnicos Intermedios pueden ofrecer a sus empresas adherentes asesoría integral en la preparación del Programa Anual de Capacitación, en la selección y contratación de acciones de capacitación, descuentos en diferentes organismos capacitadores por inscripción de participantes, la ejecución de todos los trámites que se requieren para realizar las acciones de capacitación y asegurar la obtención del beneficio tributario y la certificación del 100% de los aportes para descuento tributario.

De toda esta información se desprende que, hoy la capacitación se hace imprescindible. El personal capacitado mejora los productos y los procesos, por ende, la productividad de la empresa. Por otro lado, la capacitación aumenta las posibilidades de mejorar la calidad de vida del trabajador. En definitiva todos ganan, haciendo crecer al trabajador, su empresa y al país.