

Doce Entidades Unidas para servir

Se indican las direcciones y teléfonos de las oficinas matrices de las 12 Entidades, como sigue:

- **CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION**
Huérfanos 1052, 9º piso. Fono: 6963101

- **CAJA DE COMPENSACION DE LOS ANDES**
Alonso Ovalle 1451. Fono: 6965127

- **SERVICIO MEDICO C.CH.C.**
Quebec 415. Fono: 2256360

- **MUTUAL DE SEGURIDAD C.CH.C.**
Alameda B. O'Higgins 4848. Fono: 792241

- **CORPORACION DE CAPACITACION DE LA CONSTRUCCION**
Providencia 929, 3er piso. Fonos: 2238770-2740906

- **CORPORACION HABITACIONAL C.CH.C.**
Alonso Ovalle 1451, 5º piso. Fonos: 6962648-6983290

- **CORPORACION DEPORTIVA DE LA CONSTRUCCION**
Alonso Ovalle 1535, 2º piso. Fono: 722404

- **A.F.P. HABITAT S.A.**
Alonso Ovalle 1465. Fono: 711574

- **CORPORACION EDUCACIONAL DE LA CONSTRUCCION**
San Alfonso 1065 4º piso. Fonos: 6833161-6833153

- **ISAPRE CONSALUD**
San Ignacio 50. Fono: 6991919
Alonso Ovalle 1475. Fono: 6991919
Condell 189. Fonos: 2235691-2235942
Luis Thayer Ojeda 563. Fonos: 2321756-2310972
Alberto Llona 1770, Maipú. Fono: 5574995

- **CIA. DE SEGUROS DE VIDA DE LA CONSTRUCCION S.A.**
Suecia 210. Fonos: 2310088-2326697

- **FUNDACION DE ASISTENCIA SOCIAL C.CH.C.**
Nataniel Cox 31, Of. 66. Fono: 6994241



CAJA DE COMPENSACION
DE LOS ANDES
CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION



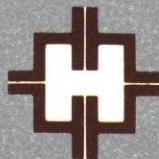
MUTUAL DE SEGURIDAD

Servicio Médico
Camara Chilena de la Construcción



CORPORACION
DE CAPACITACION
DE LA CONSTRUCCION

12 ENTIDADES UNIDAS PARA SERVIR



A.F.P. HABITAT S.A.



CORPORACION
EDUCACIONAL
DE LA CONSTRUCCION



ISAPRE DE LA CONSTRUCCION
CONSALUD
UN SISTEMA DE SALUD BIEN CALCULADO



LA CONSTRUCCION S.A.
Compañía de Seguros de Vida



FUNDACION DE ASISTENCIA SOCIAL
CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION

Esta es una de las 12 entidades
unidas para servir

CONSEJO DE ACCION SOCIAL

DE LA CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION

La Mayor Red Social Privada de Chile



PRESENCIA NACIONAL

Impresiona ver en el mapa de nuestro país la presencia que tienen las 12 ENTIDADES UNIDAS PARA SERVIR que integran el Consejo de Acción Social de la CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION.

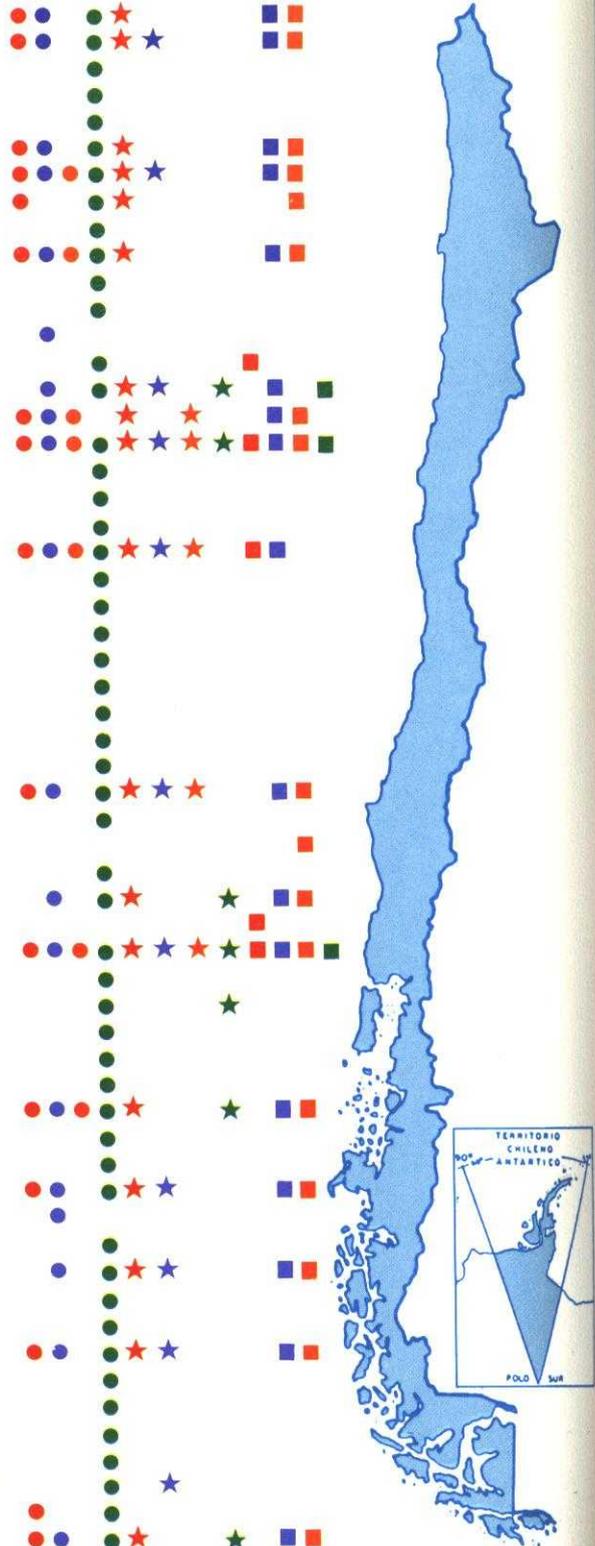
El grabado que ilustra esta página es una buena demostración de lo que afirmamos. Se podría decir que no existe en nuestro territorio algún punto de importancia donde nuestras Entidades no estén presentes.

Es otra dimensión de nuestra actividad creadora.

"12 Entidades Unidas para Servir"

CAMARA	●
CAJA DE COMPENSACION	●
SERVICIO MEDICO	●
MUTUAL DE SEGURIDAD	●
A.F.P. HABITAT S.A.	★
CORP. HABITACIONAL	★
CORP. DEPORTIVA	★
CORP. DE CAPACITACION	★
CORP. EDUCACIONAL	★
ISAPRE CONSALUD	★
CIA. DE SEGUROS DE VIDA	■
FUND. DE ASISTENCIA SOCIAL	■

ARICA
 IQUIQUE
 TOCOPILLA
 MEJILLONES
 CHUQUICAMATA
 CALAMA
 ANTOFAGASTA
 COPIAPO
 LOS LOROS
 LA SERENA
 VICUÑA
 OVALLE
 SAN FELIPE
 LA CALERA
 VIÑA DEL MAR
 VALPARAISO
 SANTIAGO
 HUELQUEN
 PAINE
 GRANEROS
 RANCAGUA
 REQUINOA
 RENGO
 PEUMO
 SANTA CRUZ
 LAS CABRAS
 SAN FERNANDO
 CHIMBARONGO
 CURICO
 TALCA
 CONSTITUCION
 PARRAL
 LINARES
 CHILLAN
 TALCAHUANO
 CONCEPCION
 CORONEL
 LOS ANGELES
 ANGOL
 TRAIQUEN
 CURACAUTIN
 TEMUCO
 VILLARRICA
 LONCOCHE
 VALDIVIA
 FUTRONO
 LA UNION
 OSORNO
 PURRANQUE
 FRUTILLAR
 PUERTO MONTT
 CALBUCO
 ANCUD
 CASTRO
 QUELLON
 PTO. CHACABUCO
 COYHAIQUE
 PUNTA ARENAS



Cámara Chilena de la Construcción



La Cámara Chilena de la Construcción fue creada en 1951 por un grupo de empresarios y profesionales representantes de la actividad privada de la construcción.

Desde su concepción inicial nació como una institución gremial de carácter nacional, con una especial vocación de servicio a la comunidad. El ingreso a ella de socios de distintos lugares constituyó el germen de nuevas actividades en las provincias.

La meta de llegar a cubrir todo el territorio nacional ha sido ampliamente superada para formar conciencia de que la actividad de la construcción es elemento insustituible de progreso y bienestar para el país.

Con la inquietud creadora, propia del constructor, aplicada a la acción social y ocupando siempre un lugar preferente dentro de sus múltiples quehaceres, la Cámara fue formando, en el correr del tiempo, entidades que se adelantaron muchas veces a la legislación social, y es así como se crearon las Entidades que están contenidas en este manual.

Consejo de Acción Social

El éxito alcanzado en ese campo, cuando existían en 1976 cinco Entidades nacidas de la Cámara, la movió a coordinar las acciones de aquéllas formando un Consejo de alto nivel integrado por los directivos y ejecutivos de cúpula de esas instituciones.

De ese Consejo de Acción Social fueron naciendo, con efecto multiplicador, otras nuevas instituciones, empleando siempre la creatividad, el espíritu social y la máxima eficiencia.

Con orgullo podemos decir que hoy son 12 Entidades y que unidas constituyen la Mayor Red Social Privada del País, con una cobertura territorial muy amplia, que se puede observar en el mapa adjunto.

Este manual tiene por objeto señalar escuetamente los servicios y beneficios que ellas otorgan, sistemas de financiamiento y requisitos de ingreso.

Caja de Compensación de Los Andes



La Caja de Compensación de Los Andes, persona jurídica de derecho privado, sin fines de lucro, es regida por el D.F.L. N° 42 de julio de 1978. Su objetivo es la administración de prestaciones de seguridad social.

Es una entidad privada de previsión social, supervigilada por la Superintendencia de Seguridad Social.

COTIZACIONES

La afiliación y permanencia en la Caja de Compensación de Los Andes no significa costo adicional para el trabajador ni para la empresa.

TRAMITES PARA AFILIARSE

Para ingresar a la Caja de Compensación, la ley dispone que la mayoría de los trabajadores de una empresa (50% más uno) debe estar de acuerdo en ello.

El hecho de que los trabajadores puedan, posteriormente, desafiliarse de una Caja de Compensación e ingresar a otra, obliga a estas entidades de previsión a prestar una eficiente atención y a competir entre sí, mediante el otorgamiento de mayores y mejores prestaciones adicionales.

PRESTACIONES

La Caja de Compensación de Los Andes otorga dos tipos de prestaciones:

- Las de carácter legal; y,
- Las adicionales, cuyo financiamiento proviene de los recursos propios de la Institución.

1. Prestaciones Legales:

En virtud de diversas disposiciones legales, la Caja otorga a sus afiliados, en forma ágil y expedita, las siguientes prestaciones:

- Asignación familiar;
- Subsidio por incapacidad laboral;
- Subsidio de cesantía.

2. Prestaciones Adicionales Económicas: (Marzo-1988)

1. Asignación de nupcialidad	\$ 4.500
2. Asignación de natalidad	3.150
3. Subsidio fallecimiento-trabajador	23.700
4. Subsidio fallecimiento-carga familiar	14.200

APOYO A LA EDUCACION Y CAPACITACION:

5. Asignación matrícula universitaria (carga)	3.580
6. Asignación matrícula universitaria (trabajador)	4.100
7. Beca estudios universitarios	24.000
8. Beca enseñanza técnica	18.000
9. Beca enseñanza media	12.000

CREDITO SOCIAL:

- 10. Préstamos sin límite máximo
- 11. Seguros de desgravamen (100% saldo crédito)
- 12. Crédito complementario para vivienda

3. Otras Prestaciones Adicionales:

13. Centros culturales artísticos, 14. Piscinas, 15. Gimnasios, 16. Clubes de Campo (Convenio con CORDEP), 17. Centros Campestres (V Región y X Región), 18. Campos Deportivos (Convenio con CORDEP), 19. Servicios Habitacionales (Convenio con la Corporación Habitacional de la C.CH.C), 20. Programa de Alimentación y Nutrición P.N.A., 21. Servicio Atención Dental (Convenio con el Servicio Médico de la C.CH.C), 22. Orientación Previsional.

4. Datos Financieros al 31 de Diciembre de 1988

a) Colocaciones Sistemas Crédito Social	10.475 millones
b) Patrimonio	11.186 millones
c) Excedente Neto del Ejercicio	1.180 millones

Servicio Médico de la Cámara Chilena de la Construcción



OBJETIVO:

Institución creada en 1961 como corporación de derecho privado, sin fines de lucro y mutualista, fundamenta su vigencia y sostenido crecimiento por constituir una económica alternativa para completar el financiamiento de los gastos en que deben incurrir sus adherentes y respectivas cargas familiares.

COTIZACIONES:

La cotización mensual al Servicio es un 3,17% de la renta de cada adherente, siendo dos tercios de cargo del empleador y sólo uno de cargo del trabajador. El carácter mutualista se expresa en que, aún cuando las cotizaciones son proporcionales a las rentas, los derechos y beneficios son parejos para todos: adherentes y sus cargas de familia.

BENEFICIOS:

Los beneficios que otorga son adicionales y complementarios a los de ISAPRES, FONASA, Servicios de bienestar u otros sistemas, y cubren, además de todas las prestaciones médicas contenidas en el Arancel FONASA, atención dental completa, anteojos ópticos y de contacto, aparatos ortopédicos, medicamentos, tratamientos psicológicos, audífonos y otros conceptos.

Entre estos cabe destacar la Orden de Hospitalización que permite ingresar a una Clínica u Hospital en convenio sin garantía adicional; la posibilidad de inscribir como cargas especiales a los padres y cónyuges cuando estos no son carga familiar por percibir renta propia; en caso de cesantía o cambio de empresa no adherente continuar asociado al Servicio Médico en carácter de adherente temporal por largos períodos renovables.

CENTROS MEDICOS:

El Servicio Médico posee centros de atención médico-dental para adultos y niños -y a tarifas muy convenientes- en Santiago, Concepción, Valparaíso y La Serena donde trabajan más de 300 profesionales de todas las especialidades médicas y dentales en 23 consultas médicas, 35 clínicas dentales, Radiología, Laboratorio Clínico, Kinesiología y Fisioterapia.

Los adherentes del Servicio también pueden atenderse en las clínicas dentales y médicas de la Isapre Consalud de Arica a Punta Arenas, en las ciudades que ésta tenga "presencia, además en la Región Metropolitana en las sedes de La Florida y Maipú.

OTROS BENEFICIOS:

Aquellos adherentes del Servicio Médico que simultáneamente están afiliados a Isapres Consalud, pueden optar al Plan Complementario, el que les permite recibir las bonificaciones de ambas Instituciones en su solo y expedito acto administrativo.

CENTRO MEDICO-DENTAL BULNES:

Pensando en aquellos trabajadores de bajos ingresos que no pueden acceder al Servicio, éste creó una Clínica que otorga atención médica y dental a precios muy convenientes. El aporte mensual de la empresa es un 1% de un Ingreso Mínimo y cada trabajador a su vez aporta 0,15% de un Ingreso Mínimo por sí mismo y por cada una de sus cargas familiares. A Julio de 1989, esto equivale a \$ 180 y \$ 30 respectivamente.

INFORMACIONES:

Para mayores informaciones dirijase a nuestro Servicio Médico ubicado en calle Quebec 425 o solicítela al teléfono 2743030 en Santiago.

Mutual de Seguridad C.CH.C



La Mutual de Seguridad C.CH.C., organismo privado, sin fines de lucro, administrador del Seguro Obligatorio contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la ley 16.744, cubre actualmente (junio de 1988) a más de 580.000 trabajadores afiliados, pertenecientes a 12.000 empresas adherentes, y cuenta con una completa infraestructura de salud, la mayor de su tipo en Chile, para otorgar las prestaciones médicas y asistenciales que establece la ley.

La Institución posee, a lo largo del país, hospitales, clínicas, instalaciones y recursos en las especialidades médicas, unidas de apoyo clínico y quirúrgico necesarios para asegurar una atención integral al paciente. Estas están disponibles las 24 horas, todos los días del año, para sus trabajadores afiliados y empresas adherentes.

Para hacer uso de estos medios y recursos, una empresa sólo debe denunciar la ocurrencia del accidente del trabajo y desde ese momento la Mutual se hace cargo de todas las prestaciones que requiera el trabajador hasta su total recuperación, **sin costo adicional**.

BENEFICIOS:

El hecho de pertenecer a la Mutual de Seguridad permite a los trabajadores y a las empresas gozar entre otras de las siguientes ventajas:

-El trabajador accidentado obtiene atención médica completa **sin ningún costo**: consultas, interconsultas, hospitalizaciones, intervenciones quirúrgicas, exámenes especializados, radiografías, traslados, medicamentos, etc.

-Mientras dura el tratamiento médico, la Mutual paga al accidentado el subsidio correspondiente más los aportes a la AFP o Caja de Previsión donde éste se encuentra afiliado. En caso de invalidez, el trabajador obtiene pensión, dependiendo del grado de incapacidad. En el evento de muerte, la viuda y sobrevivientes obtienen pensión de supervivencia.

-La Mutual concentra sus recursos en la cobertura y administración del seguro contra accidentes, lo que permite otorgar prestaciones médicas, hospitalarias y económicas con un alto nivel de eficiencia, gracias a la especialización y desarrollo que ha logrado en más de dos décadas de labor.

-Al escoger la Mutual de Seguridad, el empleador no incurre en mayores costos para la cobertura obtenida y puede lograr economías significativas, como resultado de una adecuada asesoría en prevención de riesgos y por la capacitación impartida a los trabajadores.

-Los accidentes con retrasos en las faenas, exigen nuevas contrataciones para reemplazar a los trabajadores con licencia, disminuyen la productividad, etc. Asimismo, generan pérdidas directas para la empresa, las que pueden ser evitadas gracias a la asesoría en prevención.

-El menor número de accidentes y la disminución de su gravedad posibilita, en el mediano plazo, rebajar la tasa de cotización, lo que significa una economía en el costo previsional de la Ley 16.744.

-Las mejores condiciones de seguridad de la empresa atraen a los trabajadores más idóneos, evitando los conflictos laborales y contribuyen a una menor rotación del personal.

Las ventajas indicadas garantizan al empleador y su personal el respaldo de la mejor institución de su género en Chile, propietaria de LA MAYOR INFRAESTRUCTURA PRIVADA DE SALUD A LO LARGO DE CHILE.

Corporación de Capacitación de la Construcción



Es una de las entidades creadas por la Cámara Chilena de la Construcción, como una institución de derecho privado, sin fines de lucro. Su objetivo es orientar las acciones de capacitación de las empresas adherentes y hacer de enlace entre éstas y el Servicio Nacional de Capacitación, y Empleo (SENCE). Su papel es promover, planificar, organizar, coordinar y supervisar las funciones de Capacitación.

FINANCIAMIENTO:

La Corporación de Capacitación administra el 1% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores de las empresas adherentes, optimizando estos recursos en acciones de capacitación que respondan a las necesidades de esas empresas adherentes. **Este 1% significa costo para la empresa, pues ella lo descuenta de los impuestos a paga en ese ejercicio y si tuviere pérdida, al Estado le devuelve lo aportado.**

SECTORES EMPRESARIALES QUE ATIENDE:

Su campo de acción es principalmente la Construcción y por extensión la Minería, la Industria, Forestales, Madereros, Servicios y cualquier otra actividad económica.

BENEFICIOS Y COBERTURA TERRITORIAL:

La Corporación ofrece dos tipos de beneficios:

Uno administrativo pues representa a la Empresa ante SENCE, con lo que elimina todo el tedioso trabajo de información al Servicio: por el inicio de una acción de capacitación, por el término de una acción de capacitación, por la presentación del balance anual de capacitación con el cual la Empresa obtiene la autorización de ocupar el incentivo tributario.

A su vez representa a SENCE frente a la Empresa, pues es la Corporación quien debe: informar del inicio y término de una acción de capacitación; y certificar los aportes mensuales que se le haya efectuado para ocuparlos en el incentivo tributario.

Uno técnico pues la Corporación, se desempeña como un Departamento de Capacitación por cuanto ayuda a su adherente a: detectar las necesidades de capacitación; formula el programa anual de capacitación; contrato en nombre del adherente los Cursos o Seminario que solucionan sus necesidades de programa y puntales, supervigila la calidad de los cursos y realiza su evaluación posterior.

En diciembre de 1988 tenía 302 empresas adherentes, con 38.828 trabajadores beneficiarios de los cuales 7.480 recibieron entrenamiento durante el año. Estos trabajadores recibieron su entrenamiento en las Regiones donde trabajan porque la Corporación tiene capacidad para actuar en cualquier lugar del país, donde las empresas lo requieran.

COMO SE SOLICITAN LOS SERVICIOS:

Por teléfono, o por contacto directo entre una persona responsable de la Empresa y un Técnico de la Corporación.

Hay oficinas Regionales en:

V Región

VIII Región

IX Región

XII Región, y en cualquier oficina de la Red Social de la Cámara si no tenemos representación oficial.



“Corporación Habitacional”

Es una institución de la Red Social de la Cámara Chilena de la Construcción, que nació el año 1976, con el objeto de orientar y solucionar el problema de vivienda de los trabajadores, cooperativas y grupos organizados.

Las principales iniciativas que desarrolla la Corporación Habitacional se vinculan principalmente a programas de ahorro, asistencia técnica y administrativa, postulación a los subsidios y finalmente a desarrollo de programas habitacionales y compras de viviendas.

A la fecha sobrepasa de 5.500 el número de familias que ha obtenido de la Corporación respuestas definitivas a sus aspiraciones habitacionales. Prácticamente la mitad de este contingente de beneficiarios habita en conjuntos levantados por iniciativa de la propia Corporación en cumplimiento de sus planes de acción.

Los Servicios especializados que brinda la Corporación Habitacional, están al alcance tanto a nivel de empresas como a nivel individual y son los siguientes:

ASESORIA:

-Información, principalmente a nivel de grupos, sobre los distintos sistemas de subsidios y servicios otorgados por la Corporación.

-Análisis y clasificación de los interesados, en términos de vivienda, nivel de renta, capacidad y nivel de ahorro.

-Apertura y administración de libretas de ahorro para la vivienda, es decir, captación de ahorros y depósitos en las distintas instituciones financieras.

POSTULACION A SUBSIDIO:

-Información respecto a requerimientos para la postulación, tanto en ahorro como documentos.

-Recolección de antecedentes del postulante en Institución Financiera y Serviu.

-Confeción de antecedentes de postulación y entrega de éstos al Serviu.

VIVIENDA:

-Conjuntos Habitacionales a lo largo de todo el país, con diferentes diseños y sistemas: construidos de acuerdo a la localidad donde se encuentren ubicados.

-Financiamiento de acuerdo a las posibilidades de las personas. Viviendas garantizadas técnicamente.

-Menores gastos de escrituración.

-Análisis de proyectos, estudios legales de terrenos y soluciones particulares a grupos o cooperativas.

FORMAS DE INGRESO

EMPRESA ADHERENTE:

El aporte mensual que deberá efectuar la empresa es de 0,85% de las remuneraciones imponibles de sus trabajadores, con lo cual financiará todos los servicios que se les otorgue.

Otra modalidad de incorporación para la empresa, es mediante el Sistema de **Convenio**.

CONVENIOS:

Si existe un grupo de trabajadores de una empresa, interesados en solucionar su problema habitacional, pueden ingresar bajo la modalidad de convenio, para lo cual deben cancelar una tarifa, con lo que financiarán todos los servicios que otorgue la Corporación.

Otra alternativa que tiene el trabajador, es ingresar en forma individual bajo la modalidad de Asociado.

ASOCIADO:

El interesado puede incorporarse a la Corporación en forma individual pagando una tarifa, con lo que tendrá derecho a todos los servicios que la Corporación presta; este monto se cancela con un pie y facilidades sin recargo.

Los interesados en recibir los servicios de la Corporación, deberán dirigirse a nuestras oficinas a lo largo de todo el país:

Iquique	Tarapaca 376 Piso 1°	Fono. 26505
Antofagasta	Prat 245 Piso 2°	Fono. 226666
Viña del Mar	Libertad 63 Of. 40	Fono. 970396
Rancagua	Germán Riesco 216	Fono. 223929
Talca	Diagonal 18	Fono. 235914
Concepción	Tucapel 374 Piso 7°	Fono. 225410
Valdivia	Chacabuco 462	Fono. 212525
Osorno	Amthauer 919 Piso 9°	Fono. 232154
Puerto Montt	Rengifo 412	Fono. 254337

Corporación Deportiva de la Construcción, CORDEP



Con el propósito de fomentar y apoyar el desarrollo de actividades deportivas, de educación física, recreativas y de capacitación en general, como instrumento importante de la salud, la Cámara Chilena de la Construcción pensó en el desarrollo personal y en la promoción de valores individuales y sociales fundando para ello en 1979 "La Corporación Deportiva, CORDEP".

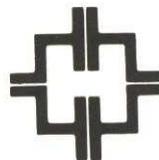
LA CORDEP PROPORCIONA A LAS EMPRESAS:

1. Derecho a participar en un calendario anual de actividades deportivas, recreativas y de capacitación para los trabajadores y familiares de las distintas entidades de la Cámara.
2. Cuenta con infraestructura propia para practicar deportes (Estadio).
3. Se puede ingresar como socio al Club de Campo Las Condes y Club Deportivo Las Vizcachas y Complejo Turístico Sauzalito (Viña del Mar) a menor costo.
4. Organiza fiesta de Navidad para todas las entidades de la Cámara Chilena de la Construcción.
5. Promueve cursos de capacitación en las áreas de su especialidad y complementación cultural.
6. Asesora a las Empresas en organización de eventos deportivos, recreativos y culturales.
7. Administración, construcción y mantenimiento de recintos deportivos.
8. Fomenta y desarrolla programas de vacaciones para grupos familiares, jóvenes y niños (verano e invierno).

REQUISITOS DE INGRESO A CORDEP COTIZACIONES

1. El ingreso a CORDEP se efectúa mediante una solicitud firmada por el representante legal y ratificada por un convenio aprobado por el Consejo de Administración.
2. Las cotizaciones mensuales son pagadas directamente por la empresa, de acuerdo al número de trabajadores (de 5 a 20 UF.).
3. La cuota de incorporación es de 1 UF. para las empresas con hasta 80 trabajadores y de 3 UF. para los restantes. Las Empresas también pueden solicitar cuotas extraordinarias para darles beneficios adicionales a sus trabajadores. Los beneficiarios no cancelan cuotas mensuales.
4. Para que una empresa pueda afiliarse a CORDEP debe ser adherente a una Institución integrante del Consejo de Acción Social o desarrollar actividades que lo habiliten pertenecer a la Cámara Chilena de la Construcción.

Administradora de Fondos de Pensiones HABITAT S.A.



AFP Habitat fue creada por iniciativa de la Cámara Chilena de la Construcción, con el objeto de complementar los servicios previsionales que venían otorgando las seis instituciones que conformaban el Consejo de Acción Social a esa fecha.

Junto a los objetivos determinados por el D.L. 3.500 que son administrar un Fondo de Pensiones y otorgar pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, conforme a la ley; la Cámara Chilena de la Construcción definió otros objetivos que orientan su labor y que dicen relación con servir con sobriedad al desarrollo y consolidación del nuevo sistema de pensiones, garantizado al mismo tiempo a sus afiliados el mejor servicio y la mayor estabilidad, a través de una política de bajas comisiones y de una administración eficiente de los fondos, lo que ha permitido que sus afiliados obtengan una rentabilidad superior al promedio del sistema.

RESULTADOS OBTENIDOS

Dichos objetivos y una cuidadosa administración, han llevado a Habitat a ubicarse en el tercer lugar en el sistema. A mayo de 1989, administra un Fondo de Pensiones superior a 194 mil millones de pesos y cuenta con más de 540.000 afiliados, los que son atendidos en las 20 oficinas establecidas en las principales ciudades del país.

Su gran crecimiento le permitió disponer de la primera red de computación en línea de cobertura nacional del sistema previsional, lo que se tradujo en un servicio similar en cuanto a calidad, información y oportunidad desde Arica a Punta Arenas.

También, estableció el primer servicio de asesoría médica a los afiliados que optan por la pensión por invalidez, el servicio de consultas a empresas mediante el uso de computadores portátiles y el servicio de atención telefónica de consultas previsionales.

La constante preocupación por sus afiliados, se refleja hoy en el uso de equipamiento especialmente diseñado para el manejo de la cuenta de ahorro voluntario y en los servicios que se han desarrollado, tales como la consulta telefónica de saldos utilizando clave secreta y el retiro de fondos en forma instantánea en cualquier sucursal del país, independiente del monto del retiro.

Próximamente AFP Habitat trasladará su casa matriz a Avda. Providencia N° 1903 (Metro Estación Pedro de Valdivia) donde contará con amplias oficinas para la atención de afiliados, empleadores, pensionados y público en general.

COSTO PREVISIONAL

La estructura de comisiones de AFP Habitat, vigente a partir del 1° de octubre de 1989 es la siguiente:

-Comisión fija por cotización	\$ 85 mensuales
-Comisión porcentual por cotización (sobre remuneración imponible)	
-Afiliados dependientes	3,1%
-Afiliados independientes	3,1%
-Afiliados sin derecho a aporte adicional	1,4%

AFP Habitat no cobra comisiones por otros conceptos.

Fuente: Las cifras de afiliados pertenecen a fuente interna.

Corporación Educativa de la Construcción



La Corporación Educativa de la Construcción es una institución sin fines de lucro creada en octubre de 1981.

Esta institución tiene dos objetivos principales que cumplir: EDUCACIONAL Y LABORAL

OBJETIVO EDUCACIONAL

Se logra mediante la formación de jóvenes como técnicos de nivel medio industrial, los cuales al egresar reciben de parte del Ministerio de Educación el título de Técnico en Construcción, en alguna de las siguientes especialidades: Construcción Habitacional, Instalaciones Sanitarias, Construcciones Metálicas, Instalaciones Eléctricas, Construcción de Interiores, Aire Acondicionado y Máquinas y Herramientas, Diseño y Construcción de Muebles.

Actualmente se administran cinco Liceos Industriales y uno Científico Humanista con una matrícula de 4.500 alumnos.

Para desarrollar todas las actividades educacionales, la Corporación recibe del Ministerio de Educación una subvención escolar.

LOS ALUMNOS RECIBEN LOS SIGUIENTES BENEFICIOS:

-Educación Media gratuita durante cuatro años. (La matrícula tiene un costo de \$ 1.200 anuales para quienes estén en condiciones de pagarlos).

-Desayuno al 62% de los matriculados. Consiste en un vaso de leche con sabor y un pan.

-Aquellos más necesitados reciben colación diaria en los casinos de los Liceos.

-El 100% de los alumnos de Santiago y Concepción reciben atención dental con un arancel equivalente a un 25% del normal. Próximamente, los Liceos de Talcahuano y de La Calera ofrecerán este servicio.

-Los egresados son solicitados por las empresa para ejercer sus prácticas profesionales.

A LAS EMPRESAS E INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCION SE OFRECE:

-Prioridad de ingreso a los hijos de los trabajadores.

-Adecuación de los Planes y Programas a las necesidades propias del Sector.

-Jóvenes egresados de Cuarto Año Medio.

-Confeción de elementos prefabricados en los Talleres.

OBJETIVOS LABORAL

Se lleva a cabo mediante el desarrollo de Cursos de Capacitación Ocupacional, especialmente en el área de la Construcción, a trabajadores activos, cesantes o que buscan trabajo por primera vez. Estos cursos son gratuitos para la Empresa y el Trabajador.

Los Cursos se desarrollan en las Obras o bien en los Liceos de la Construcción.

INFORMACIONES Y MAYORES ANTECEDENTES

Dirigirse a las oficinas de la Corporación Educativa de la Construcción, San Alfonso 1065, Piso

4°.

Fonos: 6833161 - 6833153 - 6833185.



Consalud fue creada por la Cámara de Construcción, iniciando sus actividades en enero de 1984, como Corporación de Derecho Privado sin fines de lucro, característica que le ha permitido optimizar el uso de la cotización legal de salud.

Al igual que las otras entidades de la Cámara Chilena de la Construcción, está orientada por un espíritu de austeridad, lo que le ha permitido generar excedentes que reinvierte para aumentar la capacidad de atención de sus afiliados y cargas familiares.

En su afán de servicio, la Isapre está presente con una moderna infraestructura para entregar atención Médico-Dental del más alto nivel a los beneficiarios de todo el país. Para ello, cuenta con Centros Médico-Dentales dotados de instrumental y equipos de la más avanzada tecnología a lo cual se suma un calificado cuerpo de profesionales y auxiliares.

La renta mínima que debe ganar un trabajador sin cargas para poder ingresar a Isapre Consalud es de \$ 43.000. La cotización de salud, equivalente al 7% de la remuneración ventajoso plan de salud que incluye las siguientes prestaciones y beneficios:

a) PRESTACIONES LEGALES MINIMAS:

-Examen de Medicina Preventiva:

Los beneficiarios tendrán derecho al examen de salud establecido en el artículo 8° Letra a) de la Ley N° 18.469 y el reglamento de los artículos 28 y siguientes del Decreto Supremo N° 369 del Ministerio de Salud de 1985.

-Medicina Curativa:

Consalud otorga a sus beneficiarios las atenciones de medicina curativa, aplicando para estos efectos la cobertura de prestaciones y la valorización contenidas en el Arancel Referencial de prestaciones Isapre Consalud.

La Isapre bonificará el valor de las prestaciones de Medicina Curativa que reciban los beneficiarios, de acuerdo con el porcentaje convenido en el respectivo contrato, el cual dependerá de la remuneración imponible del afiliado y de la composición y características de su grupo familiar.

-Subsidio por Incapacidad Laboral:

La Isapre pagará los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores afiliados, en la forma, condiciones y por el monto establecido en el D.F.L. N° 44 de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Los subsidios por reposo maternal serán otorgados por la Isapre de acuerdo a las normas del texto legal antes citado y a las de Ley N° 18.418 y su reglamento.

b) PRESTACIONES ADICIONALES:

-La Isapre proporciona atención dental sólo en sus clínicas propias, a todos los beneficiarios de Consalud y bonifica prestaciones a los afiliados que hayan suscrito un plan que incluya bonificación dental, aplicando para ello el porcentaje convenido en el contrato sobre el Arancel Unico de Prestaciones Dentales.

Esta atención contempla prestaciones en las siguientes especialidades:

1. Operatoria
2. Odontopediatría
3. Ortodoncia
4. Prótesis
5. Endodoncia
6. Periodoncia
7. Cirugía
8. Radiología.

-**Atención Médica Ambulatoria** en sus propios centros médicos a lo largo del país, donde se ofrece atención en:

1. Medicina Interna.
2. Gineco-obstetricia.
3. Pediatría.
4. Laboratorio clínico
5. Enfermería.

-Planes especiales según características de las empresas afiliadas.

c) OTROS BENEFICIOS

Cotizaciones en pesos, Convenios Médicos que cubren todas las especialidades, con clínicas, hospitales, centros médicos, laboratorios y centros de diagnóstico.

Cobertura nacional desde Arica a Punta Arenas, como se observa en el mapa adjunto.

Compañía de Seguros de Vida La Construcción S.A.



Compañía de Seguros de Vida La Construcción S.A. inició sus operaciones a comienzos de 1986. En la actualidad registra una participación que la ubica entre las más importantes del mercado asegurador de vida.

Desde sus inicios, la Compañía ha desarrollado su giro social como un real complemento a los servicios previsionales que otorgan las entidades que integran el Consejo de Acción Social de la Cámara Chilena de la Construcción.

El objetivo del Seguro de Vida: en sus diversas modalidades, será siempre brindar tranquila a las personas, familias y empresas.

Contribuyen a ello los distintos tipos de seguros de vida que buscan atenuar los efectos que provocan la muerte e invalidez de una persona, como así también garantizar los ingresos más allá de su período productivo de actividad.

Para cubrir estos eventos la Compañía ofrece los siguientes planes de seguros:

-Seguro de A.F.P. Este seguro cubre a los trabajadores incorporados a una A.F.P. por los riesgos de invalidez y fallecimiento a través del financiamiento de las pensiones que corresponde pagar a los afiliados siniestrados y sus beneficiarios.

-Seguro de Renta Vitalicia. Este seguro está destinado a las personas incorporadas a una A.F.P. que cumplan los requisitos para pensionarse por vejez o invalidez u obtener una pensión de sobrevivencia.

Estas pensiones son de por vida, se expresan en U.F. y además garantizan rentas a viudas y huérfanos.

-Seguros Colectivos y de Desgravamen. Están dirigidos a empresa y grupos de trabajadores, tienen como propósito cubrir al trabajador y a su familia de la pérdida de los ingresos que origina la muerte o invalidez del jefe de familia.

Dentro de los planes de desarrollo de nuevos productos, destaca el **Seguro de Vida Individual** el que proporciona a la persona asegurada y a su familia la tranquilidad y seguridad de contar con un ingreso cierto ante la eventualidad de invalidarse o morir.

Este seguro contempla, simultáneamente, planes de ahorro si se sobrevive a una cantidad de años pactada con anterioridad.

Fundación de Asistencia Social



Es una Institución de derecho privado, sin fines de lucro, creada por la Cámara Chitena de la Construcción para realizar programas de acción social en beneficio exclusivo de los trabajadores relacionados con la construcción. Nació en forma de Comisión Social, en respuesta al problema de la cesantía que afectaba a los trabajadores de la construcción a fines de 1982, en plena recesión de la actividad económica y en un momento crítico para la construcción.

Después de tres años de intensa labor en beneficio de los cesantes, la Comisión ha pasado a convertirse en la FUNDACION DE ASISTENCIA SOCIAL, DS N° 501 del Ministerio de Justicia del 25 de Julio de 1986.

EMPRESARIOS Y TRABAJADORES: AGENTES DE DESARROLLO SOCIAL

La Fundación invita a empresarios y trabajadores de la construcción a comprometerse en las tareas de desarrollo social que en ella se lleva a cabo, incorporándose como **adherentes** de la Institución:

Los empresarios, mediante la suscripción de un Acuerdo de Cooperación entre sus Empresas y la Fundación. En dicho acuerdo, la empresa contribuye con un aporte mensual alternativo de \$ 4.600., \$ 9.200., ó \$ 18.400., indicado por la propia empresa en forma voluntaria.

Los trabajadores activos, contribuyendo con un aporte voluntario mensual de \$ 100., que se descuenta por planilla por la empresa.

La condición de adherentes, de empresas y trabajadores activos, permite acceder a servicios brindados por la Fundación. (información y capacitación, convenios especiales y otros).

ASISTENCIA SOCIAL A TRABAJADORES CESANTES

La contribución mediante aportes de los adherentes permite que la atención a los trabajadores cesantes y a sus grupos familiares sea gratuita e incluya, según el caso, ayuda material y asistencial.

Entre los programas específicos que benefician a los cesantes figuran los siguientes:

ATENCION INDIVIDUAL, GRUPOS TRABAJADORES Y CONYUGES, ALIMENTACION MINIMA, MOVILIZACION, AYUDA ASISTENCIAL, ROPERO DEL TRABAJADOR, BANCO DE REMEDIOS, MATERIALES DE CONSTRUCCION, UBICACION LABORAL, TALLERES DE RELACION FAMILIAR, CAPACITACION, RECREACION Y CULTURA.

SERVICIO SOCIAL A EMPRESAS

La Fundación de Asistencia Social ofrece a las empresas adherentes la posibilidad de contratar el servicio que se indica.

Servicio Ofrecido: El que se acuerde cubrir con cada Empresa en el campo de la acción social que ésta ha determinado necesario. En todo caso, el servicio social incluye atención individual de los trabajadores o de sus cónyuges para informar y orientar en la solución de problemas y en la oportuna obtención de beneficios a que se tiene derecho y, también considera la proposición de acciones específicas que, respondiendo a la realidad detectada, a los requerimientos de la empresa y a los recursos disponibles, aborden alternativas de solución en áreas, tales como: salud, vivienda, nutrición, capacitación, recreación, familia y otras que pudieran presentarse.

Especial mención merece la Asesoría en Administración a personal de la empresa que se incluye en el Servicio Social que se describe. Esta asesoría consiste en entregar en forma programada, información, orientación y/o capacitación sobre legislación normativa y beneficios de las redes sociales estatales y/o privadas a fin de facilitar el cumplimiento de ciertas funciones de la empresa.

Modalidad de trabajo: La Fundación pone a disposición de la Empresa que contrata servicio social, su infraestructura institucional y un equipo profesional y técnico experimentado que atiende, preferentemente, en las propias oficinas de la Fundación. Las horas destinadas a la atención social de la empresa, estarán convenidas en el correspondiente contrato de prestación de servicio social.

Costo de servicio: El valor-hora de servicio social es a Julio de 1989, de \$ 1.470 (valor neto). La contratación de servicio supone un mínimo de 8 horas mensuales. La experiencia acumulada permite estimar que una atención adecuada para una dotación de 120 trabajadores requiere, aproximadamente, de 25 horas mensuales de trabajo.

CONSIDERACIONES FINALES

Lo indicado precedentemente se concreta, fundamentalmente en beneficio del trabajador, a través de planes y programas establecidos y periódicamente evaluados; ellos posibilitan el cumplimiento del rol social de empresario al contribuir al mejoramiento del clima laboral de la empresa y el acceso de mejores niveles de la calidad de vida del trabajador. La experiencia acumulada y los resultados obtenidos en estos años así lo garantiza.



LA CORPORACION DE CAPACITACION DE LA CONSTRUCCION

Desde su creación la Corporación ha ayudado al perfeccionamiento o capacitación de 43.105 trabajadores de sus empresas adherentes, distribuidos de acuerdo al siguiente detalle:

Nivel	%
Ejecutivos	3.50
Profesionales	13.39
Mandos Medios No Profes.	15.79
Administrativos	22.51
Trabajador Calificado	28.31
Trabajador Semi Calific.	12.40
Trabajador No Calificado	4.09

Como esto es lo que se ha realizado en 11 años, se tiene que solamente un 2.50% de la masa laboral del Sector Construcción recibe entrenamiento cada año.

Frente a este hecho tenemos la realidad que inspiró al Gobierno cuando promulgó el D.L. 1.446, quien recordó que era una responsabilidad del empresario la preocupación por el entrenamiento de su personal y por ende de la productividad de su empresa.

De todos modos, para desarrollar esta labor hemos tenido que trabajar en dos campos que aparentemente son muy distintos, pero que en la realidad se apoyan mutuamente, como son: el **apoyo al entrenamiento** de los trabajadores cuyo resultado ya hemos visto, y **la investigación** que hemos orientado a dos caminos, uno que nos permita obtener una descripción de los cargos más comunes para distintas tareas de algunas actividades económicas como son los realizados para

el Sector Construcción, en las especialidades de O. Públicas, Viviendas, Montaje Industrial; Sector Forestal, en las áreas de Silvicultura y Manejo y el Area Industrial, libros que se encuentran a disposición de nuestros asociados; y otro en el cual mediante un Convenio con la Escuela de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica de Chile, su Departamento de Ingeniería de Construcción desarrolla un programa de investigación en Productividad de la Mano de Obra en la edificación de la Región Metropolitana; que tiene como fin incentivar y orientar el desarrollo de programas de entrenamientos que permitan a las empresas aumentar su productividad, al mismo tiempo que se trata de introducir las últimas técnicas desarrolladas en el mundo en este tema.

En este pequeño artículo queremos dar a conocer algunos resultados obtenidos en el trabajo realizado desde el 15 de Agosto de 1987, con alumnos del último año de Ingeniería, bajo la dirección de los Profesores señores Luis Fernando Alarcón C. y Juan Pablo Covarrubias quienes inicialmente debieron realizar una investigación que nos permitió conocer el estado del arte, para lo cual se accedió a bibliotecas nacionales como internacionales que nos permitieron definir los siguientes campos de acción:

- Desarrollo de programas de mejoramiento de Productividad,
- Estudio motivacional de los trabajadores,
- Análisis de operaciones y estudio métodos,
- Uso de videos interactivos para el análisis de las operaciones,
- Desarrollo de aplicaciones de sistemas expertos.

En cada uno de los cinco campos nombrados tanto la investigación como el trabajo práctico ha continuado y poco a poco iremos entregando los resultados.

En los Programas de Mejoramiento de la Productividad (PMP) hemos encontrado que usualmente se deben desarrollar las siguientes partes:

Actividades motivacionales,
Actividades de capacitación,
Programa de personal,
Mejoramiento de métodos de trabajo,
Reducción de esperas,
Evaluación y retroalimentación,
Compromiso gerencial.

Dentro de los Mejoramientos de Métodos de Trabajo queremos exponer las realidades que hemos encontrado al realizar muestreos generales del trabajo.

MUESTREO GENERAL DEL TRABAJO

Nueva técnica para estimar la productividad de los trabajadores de la Construcción

1. Introducción

Los sistemas comunes de control de avance, control de costo y control de trabajo no son muy exactos ni ágiles para detectar problemas de Productividad. En general, la información que se obtiene entrega una visión parcial del comportamiento de la productividad,, por lo que se hace necesario la aplicación de otras técnicas y procedimientos no practicados en la industria de la construcción en Chile, para detectar con mayor rigurosidad y más oportunamente estos problemas.

La técnica del **Muestreo General del Trabajo** permite medir el **nivel de actividad** de una obra de construcción. Estudios realizados en los Estados Unidos han demostrado una relación directa entre dicho nivel de actividad con la productividad de la mano de obra, que en nuestro país todavía no hemos verificado.

Esta nueva técnica ha sido adaptada a la realidad chilena y se está aplicando en algunas obras de edificación desde 1988. Este procedimientos se ha aplicado como control de la productividad de la mano de obra, en forma complementaria a los sistemas tradicionales.

Con el Muestreo General del Trabajo se puede obtener en forma absoluta un resultado representativo y estadísticamente confiable del nivel de actividad de la fuerza laboral de una determinada obra.

2. Resultados

El Muestreo General del Trabajo ha permitido obtener resultados del nivel de actividad en obras de edificación, ubicadas en el Gran Santiago, donde se han realizado muestreos en distintos días y horas. El muestreo considera entre 200 y 300 observaciones para un nivel de confianza del 95% y un error del 6%.

De acuerdo a la información recopilada durante los dos últimos años, podemos decir que el nivel de **trabajo productivo** alcanza sólo un 38%, incide que se considera bajo, en tanto el nivel de **trabajo no productivo** (tiempo ocioso) alcanza un 24% , lo que confirma la existencia del problema de baja productividad de la fuerza laboral en la construcción.

Las características consideradas en este muestreo son las siguientes:

- a) Trabajo Productivo (TP): Se define como aquel trabajo que aporta en forma directa a la producción y por lo tanto es cuantificable (por ejemplo: pintando muros, hormigonando, colocando ladrillos, etc).
- b) Trabajo Contributorio (TC): Se define aquel trabajo que debe ser realizado para que pueda ejecutarse el trabajo productivo en términos de apoyo a la producción (por ejemplo: recibiendo instrucciones, leyendo planos, armando andamios, etc.).

- c) Trabajo No Contributorio (TNC): Ninguno de los anteriores, son tiempos ociosos y de esperas (por ejemplo: caminando con las manos vacías, fumando, esperando, etc).

A continuación se mencionan las obras en que se han realizado los muestreos para obtener los valores estándares promedios:

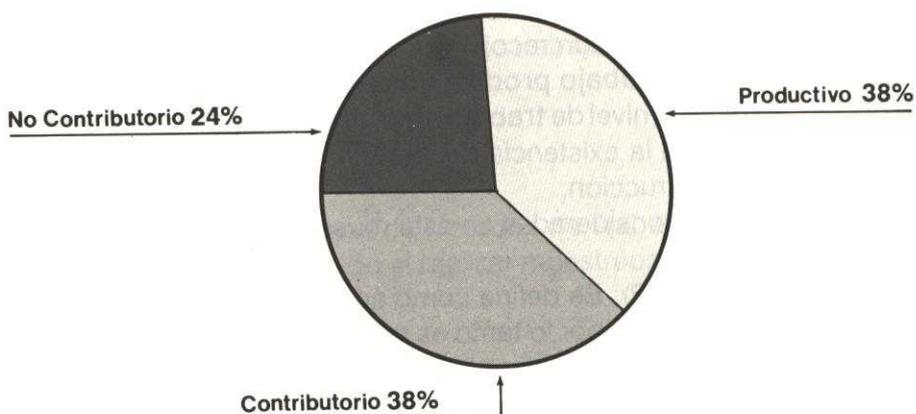
- Edificio: San Martín de Porres.
- Edificio: Instituto Hebreo.
- Edificio: Opera.
- Edificio: Las Américas.
- Edificio: Torres Interamericana.
- Edificio: Los Alerces.

Como la información de productividad pertenece al conocimiento propio de cada empresa, a continuación sólo entregaremos los resultados promedios que hemos obtenido.

PROMEDIOS GENERALES

	TP	TC	TNC
Promedio	38	38	24
Máximo	42	42	35
Mínimo	33	31	20
Desviación	3.1	3.9	5.2

PROMEDIOS NACIONALES EN EDIFICACION

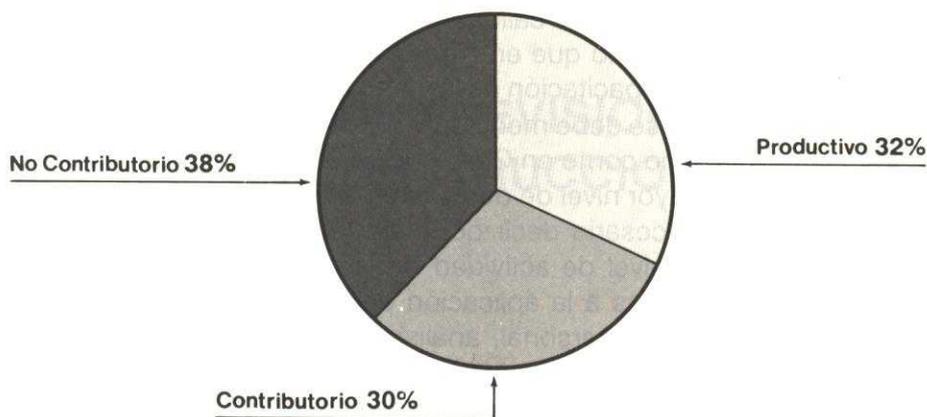


Es de interés poder comparar nuestros estándares, en forma cuantitativa, con los de un país más desarrollado industrialmente, en el que además se está aplicando esta herramienta, como en los Estados Unidos.

Los valores típicos norteamericanos son:

Trabajo Productivo	=	32%
Trabajo Contributorio	=	30%
Trabajo no Contribut.	=	38%

ESTANDARES DE USA



Comentarios y Conclusiones

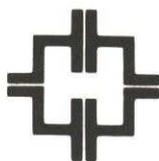
1. Los resultados son confiables para cada obra, pero no podemos decir lo mismo para todo el país, pues no hemos analizado las realidades de otras regiones.
2. Se puede observar que las desviaciones del promedio en las categorías de trabajo, alcanzan valores entre 3 y 6 puntos porcentuales, lo que representa una variación del 10% al 20%. Donde se aprecia una mayor dispersión es en la categoría de trabajo no contributorio (TNC), en la que se alcanzan los 5.2 puntos, en tanto que las categorías de trabajo productivo (TP) y trabajo contributorio (TC) muestran una desviación aproximadamente similar y menor que la anterior. En base a lo anterior, se concluye que existen diferencias importantes en el nivel de actividad de distintas obras, lo que marca la diferencia entre una obra de mayor productividad que otra.
Queremos recalcar que la técnica del muestreo del trabajo es estadísticamente válida, y se han tomado medidas para reducir al mínimo el posible sesgo debido tanto al muestreador, al comportamiento del personal y a la información obtenida.
3. Es interesante que las empresas constructoras se planteen las siguientes interrogantes:
¿Qué nivel de actividad poseen mis obras?

¿Cómo se distribuyen porcentualmente las categorías de trabajo en mis obras?

¿Qué diferencias tienen con los estándares?

Para poder responder a ellas, es imprescindible aplicar esta técnica en las empresas nacionales, lo que por su parte ayudará a obtener nuevos estándares de la productividad de la mano de obra en Chile, y servirá para que las empresas puedan contrastar estos parámetros con su realidad.

4. Se puede observar que los estándares chilenos resultan más favorables que los norteamericanos. Sin embargo, el nivel de actividad muestra el grado de ocupación y no la calidad del trabajo, además se debe tener en consideración el hecho que en Norteamérica la tecnología, el nivel de especialización y capacitación de la mano de obra están más desarrollados. Por otro lado se debe mencionar que los obreros norteamericanos trabajan al día, y no como en Chile que se usa el sistema a trato, el que incentiva a un mayor nivel de dedicación el trabajo diario.
Por último, es necesario decir que esta técnica de muestreo general permite medir el nivel de actividad de la mano de obra, el cual será incrementado gracias a la aplicación de otras técnicas, como planes motivacionales en el personal, análisis y control de operaciones, sistemas de control de recursos, capacitación, retroalimentación de los sistemas de planificación, que actualmente estamos aplicando y que próximamente iremos informando de los resultados promedios que se obtienen.
5. Vemos que tenemos un gran desafío, al querer bajar los porcentajes de tiempo no-productivo y contributorio; pues ambos significan que debemos planificar y pensar el desarrollo de las distintas actividades, que se están realizando.



A.F.P. HABITAT S.A.

LOS FONDOS PREVISIONALES Y LA CONSTRUCCION

A ocho años de vigencia del DL 3.500, el actual Sistema de Pensiones se encuentra consolidado. La gran masa de trabajadores afiliada ya conoce las principales características de las A.F.P., reciben sus servicios, y cada día se interesa más por su situación previsional.

Las ventajas de la administración privada de los fondos de pensiones son evidentes. A ocho años de operación, existen más de 3 millones de afiliados a las administradoras, que han acumulado en sus cuentas individuales un ahorro total superior al billón de pesos, es decir, más de 4.000 millones de dólares, equivalente al 18% del Producto Geográfico Bruto. Los niveles de eficiencia alcanzados en las distintas A.F.P. se traducen, entre otros logros en la generación de rentabilidades para los fondos de los afiliados, superiores al 13,5% promedio real, para el período histórico de 8 años.

Junto con lograr una alta rentabilidad, la administración privada de los fondos de pensiones ha permitido, además, disminuir considerablemente los costos. Gracias a una eficiente gestión, las comisiones promedio que pagan los afiliados han bajado un 9,5% real desde 1981, y un 19,4% en 1989.

El sistema previsional está contribuyendo también en forma muy importante al desarrollo nacional. Por ejemplo, el 55% del total del crédito hipotecario para la construcción de viviendas se financia con los fondos de pensiones. Si a esta cifra se agrega la contribución de las compañías de seguros de vida, también fruto de la reforma previsional, más del 70% del crédito hipotecario otorgado por el Sistema Bancario está financiado con recursos Previsionales.

Esto significa que el ahorro previsional ya ha permitido contribuir al financiamiento de más de 70.000 viviendas de un valor promedio de U.F. 1.000, cada una.

Este aporte indirecto de los fondos previsionales al rubro de la construcción, se verá fuertemente incrementado en el futuro luego que se apliquen las modificaciones legales que permiten la creación de los fondos de inversión inmobiliarios, y las sociedades anónimas inmobiliarias.

A.F.P. HABITAT: SEGURIDAD Y CONFIANZA

A mayo de 1989, A.F.P. Habitat tenía en su cartera 540.122 afiliados, lo que significa una participación del 16%. En igual fecha, su fondo de pensiones alcanzaba a MM\$ 190.268, con un 17,6% de participación.

Para responder a la confianza depositada por esta gran cantidad de trabajadores, A.F.P. Habitat, una de las doce entidades que conforman la Red Social de la Cámara Chilena de la Construcción, se ha propuesto mantener, para otorgar mejores pensiones, un bajo costo previsional y la mayor rentabilidad en el largo plazo con un mínimo de riesgo, ofreciendo también los más eficientes servicios a sus afiliados.

Con este objeto, la A.F.P. se ha preocupado de consolidar los servicios tradicionalmente ofrecidos, desarrollando además nuevas formas de atención a sus afiliados y empleadores.

La Cuenta de Ahorro Voluntario constituye un servicio, sin costo para el afiliado, al cual AFP Habitat le ha dado un fuerte impulso. A mayo de este año, el total de libretas abiertas en la A.F.P. era de 12.441, con una participación del 10%. El fondo acumulado por este concepto, en el mismo período, era de M\$ 1.024.120, con una participación del 23%. Las autorizaciones de descuento para este ahorro voluntario ascendían a 10.181.

A.F.P. Habitat, ha implementado a nivel nacional el giro inmediato, sin límites de monto, desde la Cuenta de Ahorro Voluntario, iniciativa pionera en este sentido, que significa un beneficio real para los afiliados. Además, ha incorporado un sistema de avanzada en tecnología e información para que el usuario pueda girar de sus fondos depositados, desde cualquier oficina de AFP habitat a lo largo del país.

Otras ventajas que ofrece esta Cuenta de Ahorro Voluntario de libre disposición, son: la posibilidad que tiene el afiliado de retirar hasta cuatro veces en el año calendario, y la facultad para destinar estos recursos a incrementar o anticipar su pensión.

Además, a través de un convenio con la Corporación Habitacional se creó el Servicio de Orientación al Afiliado. Mediante este acuerdo, el afiliado recibe la asesoría necesaria para la adquisición de la casa propia.

Para atender en la mejor forma las inquietudes de los afiliados sobre sus situaciones previsionales o de ahorro voluntario, A.F.P. Habitat cuenta con la más moderna red de computación en línea que une a todo el país, que permite entregar instantáneamente la información requerida. La A.F.P. dispone también de personal y respaldo tecnológico para entregar servicios previsionales en los lugares de trabajo o domicilios particulares.

Estos beneficios se unen a otros, tales como Información Telefónica, Asesoría Médica y tramitación de Bono de Reconocimiento.

Todos estos beneficios se ofrecen al menor costo para el afiliado, y es así como a partir del primero de octubre, esta Administradora baja su comisión fija a \$85. y la comisión porcentual a 3,1%.



CORPORACION EDUCACIONAL DE LA CONSTRUCCION

Una de las modernizaciones educacionales más importantes que se ha llevado a cabo en los últimos años ha sido la administración de un sector de los Liceos Técnico-Profesionales del país por las entidades gremiales afines a la especialidad del Liceo.

Esta audaz acción fue tomada después de estudiar detenidamente la situación en que el sistema Técnico-Profesional se encontraba desde muchos años atrás. El diagnóstico fue muy severo y la sugerencia fue muy clara y convincente. ¿Quién más interesado en la formación de un técnico en construcción que la Cámara Chilena de la Construcción? ¿Qué institución más idónea para orientar la labor de los Liceos de la Construcción que aquella que agrupa a la mayor parte de los profesionales del área?

La Cámara aceptó el desafío, convocó a un grupo de destacados profesionales del área y creó la Corporación Educacional de la Construcción que se haría cargo de los Liceos de la Construcción que hasta la fecha eran administrados directamente por el Ministerio de Educación.

Los estudios fueron largos y las resistencias burocráticas firmes. La decidida voluntad de la Corporación y de las autoridades que veían en esta medida la única alternativa viable para esta modalidad educacional hicieron posible los primeros trasposos. Los Liceos de Conchalí, Rancagua, Talcahuano, Santiago, La Calera, sucesivamente, se recibieron en administración. Hoy día educamos un total de 4.500 alumnos.

Los alumnos ingresan al Liceo a Primer Año de Enseñanza Media y egresan al término del Cuarto Año de Enseñanza Media. Reciben en este momento la Licencia Media que les posibilita el ingreso a estudios superiores. Después de aprobar su práctica, nuestros alumnos reciben el título de Técnico de Nivel Medio en algunas de las especialidades de la Construcción.

En nuestros Liceos se forman actualmente técnicos en Construcción Habitacional; Instaladores Sanitarios; Electricistas Domiciliarios; Carpinteros Mueblistas; Técnicos en Construcción Metálicas; y técnicos en Aire Acondicionado.

El objetivo de la Corporación, sin embargo, no termina aquí. Desde el momento del ingreso de nuestros alumnos al Liceo, procuramos que éste reciba una formación humana y espiritual que le permita ser un buen hombre, responsable, trabajador, buen padre de familia y buen ciudadano. Y esta orientación la hemos visto muchas veces aplaudida por destacados empresarios del sector. En la medida que todos los trabajadores -desde el nivel más elemental hasta los niveles más calificados- sean personas educadas en los valores y en las virtudes estamos ciertos de estar contribuyendo en forma muy importante al desarrollo y bienestar de nuestros connacionales y de nuestra Patria.

Que los Liceos sean administrados por una asociación gremial afín es el comienzo de una estrecha relación. No cabe dudar que sea beneficiosa para ambos. La empresa se beneficiará al recibir un joven técnico que se inicia en la vida laboral a los veinte años, preparado humana y profesionalmente para desempeñarse en un trabajo específico; el joven se beneficiará porque encuentra un trabajo para el cual está preparado.

La relación estrecha entre la empresa y la Corporación también hará posible el ideal de conciliar las necesidades de modernización que la empresa exige con la inclusión de ellas en los planes de estudio de los Liceos. Y es posible que, más adelante, se pueda llegar a una evaluación de las necesidades del personal calificado que la empresa necesitará en el mediano y largo plazo. De este modo, la Corporación podrá incentivar, algunas especialidades y desincentivar otras para que la relación estudio-trabajo se acerque cada vez más al ideal.

El año pasado, trescientos cincuenta y seis (356) alumnos de la Corporación recibieron su Título de Técnico Industrial de Nivel Medio. La mayor parte de estos alumnos se encuentran hoy día trabajando en su especialidad. Estamos seguros de haber contribuido en forma significativa al éxito de estos jóvenes con la colaboración de todo el sector de la Construcción.

Tanto docentes, padres y apoderados como la comunidad cercana han podido apreciar la revitalización del sistema, que ha sido posible gracias a una adecuada reasignación de recursos.

Todos estos estamentos confían en la proyección del sistema administrado por los gremios con resultados importantes para miles de jóvenes que requieren de este apoyo a su edad.

Junto con la finalidad educacional antes reseñada, la Corporación Educativa de la Construcción cumple también con una finalidad laboral que se lleva a cabo mediante el desarrollo de Cursos de Capacitación Ocupacional destinados a trabajadores que se desempeñan principalmente en el sector Construcción, ya sean activos, cesantes o que buscan trabajo por primera vez.

Durante los tres últimos años se han capacitado 5.100 trabajadores a través de cursos de 40 horas de duración aproximadamente.



ISAPRE CONSALUD

Consalud es una institución de sólidas bases.

Nació de la voluntad de servicio de una entidad de reconocida trayectoria: la Cámara Chilena de la Construcción, en 1984.

Uno de sus rasgos fundamentales es que no posee fines de lucro. Tal característica le permite la reinversión de sus excedentes, lo que se traduce en una permanente expansión de sus instalaciones y mejoramiento de sus servicios.

Esto ha permitido que Consalud agrupe al 20,5% de los afiliados al sistema de las Isapres, lo que la ubica en el primer lugar en el mercado.

EN TODO CHILE

La Isapre está presente desde Arica a Punta Arenas, con 21 oficinas y 12 centros médico-dentales, con edificios especialmente diseñados para prestar estos servicios.

Solamente en la construcción de centros médicos-dentales, se ha invertido una cifra que supera los 2 mil doscientos millones de pesos.

PRESTACIONES

Consalud ofrece a sus beneficiarios las siguientes prestaciones:

- Examen de Medicina Preventiva.
- Subsidios por incapacidad laboral, maternal y enfermedad del hijo menor de 1 año.
- Atención materno-infantil.

- Medicina curativa, que contempla las siguientes atenciones:
 - * consultas médicas.
 - * hospitalización.
 - * exámenes especiales.
 - * intervenciones quirúrgicas.
 - * procedimientos diagnósticos y terapéuticos.

Para la atención ambulatoria, la institución cuenta con centros médicos propios a lo largo del país.

Además, mantiene convenios con médicos que cubren todas las especialidades y con la mayoría de las clínicas y hospitales de Arica a Punta Arenas.

- Atención dental integral sólo en sus clínicas propias, en las cuales se entrega una completa gama de prestaciones.

Al ingresar a Consalud, los beneficiarios acceden a un ventajoso plan de salud y a diversos servicios que le son propios.

Estos se traducen en un activo respaldo a los cotizantes, para que hagan el mejor uso de sus beneficios.

Entre ellos, se cuentan Apoyo Hospitalario (orientación y apoyo a pacientes que deben ingresar a una institución médica para someterse a una intervención quirúrgica) y Audiosalud (servicio de orientación telefónica).

Una red nacional de computación instalada por la Isapre, facilita al máximo la atención y asegura una confiable información, lo que redundará en seguridad y confianza para el beneficiario.

En todo lo ofrecido por Consalud, cada una de sus partes, por minúscula que sea, merece la mayor atención, lo que permite lograr un óptimo resultado global.