

J. P. PALACIOS

La eliminación de la franquicia tributaria del Servicio Nacional de Capacitación (Sence), que planteó originalmente el Gobierno como una fuente para reducir el impacto negativo en las arcas fiscales que el proyecto de ley de Reconstrucción tiene en los primeros años, abrió el debate sobre la efectividad del beneficio.

Utilizando cifras más actualizadas de la Encuesta Laboral (Encla) de la Dirección del Trabajo (DT), el director del Observatorio del Contexto Económico (Ocec) de la U. Diego Portales (UDP), Juan Bravo, recopiló datos, así como las percepciones de empleadores y trabajadores sobre diversas aristas de la capacitación.

El análisis concluyó que el 49,6% de los trabajadores capacitados proviene de una empresa cuya fuente de financiamiento más importante de la formación es la franquicia tributaria de Sence. El 42,3% está relacionado con una compañía cuya primera fuente de financiamiento son recursos propios de la firma.

Los datos también muestran que, entre las empresas cuya fuente más importante de financiamiento de la capacitación son los recursos de la compañía, hay una mayor prevalencia a realizar acciones de evaluación de impacto posteriores a la realización de los cursos. Esto, en comparación con las firmas cuya fuente más importante del entrenamiento es la franquicia tributaria.

**Desglose de las cifras**

Las cifras de la Encla revisadas por Bravo indican que el 56% de las empresas realizó capacitaciones laborales para su personal. En las microempresas el 45,4% hizo formaciones laborales para sus equipos en 2022, cifra que sube a 59,3% en la pequeña empresa, a 84,7% en la mediana empresa y a 95,3% en la gran empresa (ver gráfico). En la rama Enseñanza, el 83,4% de las organizaciones realizó capacitaciones para su personal. Siguen Actividades profesionales, servicios administrati-

De acuerdo a análisis de datos de la Encuesta Laboral (Encla) de la Dirección del Trabajo:

# Una de cada cuatro empresas que se financia con franquicia Sence evalúa el resultado de las capacitaciones

La mitad de trabajadores preparados proviene de una compañía cuya fuente de financiamiento más importante es el instrumento tributario. Especialistas plantean explorar fórmula para reemplazar el beneficio.



MACARENA PEREZ

**Porcentaje de empresas que realizó capacitaciones laborales para su personal en 2022**

Según tamaño de la compañía



Fuente: Ocec UDP en base a Encla. EL MERCURIO

en el trabajo lo aprendido en los cursos fueron del 39,3%, por sobre el 25,7% registrado entre compañías cuya fuente más importante de financiamiento de la instrucción es la franquicia tributaria. Es decir, en este último grupo solo una de cada cuatro empresas realiza una medición *ex post*.

A nivel general, entre las empresas que realizaron capacitaciones durante 2022, las competencias o habilidades más frecuentes que se desarrollaron fueron las técnicas (destrezas y habilidades necesarias para el desempeño de funciones o cargos específicos) y la prevención de riesgos, salud y seguridad en el trabajo, con 81,5% y 80,7% de las menciones de las empresas, respecti-

vamente.

De acuerdo a los empleados, en el 13,4% de las compañías la capacitación tuvo como efecto un aumento de las remuneraciones de los trabajadores, mientras que en el segmento de empleadores de empresas cuya capacitación fue ejecutada principalmente por un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC), esta cifra fue del 15,3%.

Asimismo, en el 77,8% de las empresas las capacitaciones mejoraron el desempeño laboral del personal capacitado.

**Propuesta alternativa**

Juan Bravo propone rediseñar el crédito tributario al empleo, que es una de las medidas estrella del proyecto de ley de Reconstrucción, para que este no sea un incentivo permanente, sino transitorio, y que solo se otorgue para las nuevas contrataciones.

“Estos cambios son necesarios para que cumpla con el fin de incentivar el empleo asalariado formal en el sector privado, pero reduciendo significativamente su costo en términos de ingresos fiscales. Esto permitiría aliviar las presiones fiscales del proyecto de ley y evitaría tener que eliminar la franquicia tributaria antes de contar con una alternativa

concreta que permita abordar los desafíos de capacitación, formación continua y reconversión laboral de manera eficaz, y que esté sujeta a resultados medibles en cuanto a productividad laboral”, planteó.

Como parte de las conversaciones que ha sostenido en el Congreso para aprobar su proyecto, el Gobierno accedió a mantener la franquicia solo para las pymes y puso un foco en mujeres y jóvenes en el crédito proempleo.

La directora ejecutiva de Horizontal, María José Abud, coincide en la idea de buscar un mecanismo alternativo al beneficio del Sence. “No podemos quedarnos sin una estrategia de capital humano... El

**EFFECTOS**  
 Según empleadores, en el 13,4% de las firmas, la capacitación elevó las remuneraciones de los trabajadores.

fin a la franquicia es una oportunidad para pensar desde cero un nuevo programa, que construya sobre las buenas prácticas y casos de éxito de algunas OTEC, incorporando las necesidades de los sectores productivos y la irrupción de la inteligencia artificial. Lo importante es que en el marco de la reforma se provisionen recursos estatales para un nuevo programa de capacitaciones”, señaló.

El exdirector del Sence, Ricardo Ruiz de Viñaspre, también señala que “es clave poder modernizar esta herramienta (la franquicia) o eliminarla, pero así como está no se puede quedar”.

**“El grueso de los trabajadores capacitados a través de la franquicia tributaria son asalariados formales de la gran empresa privada”.**

JUAN BRAVO  
 DIRECTOR DEL OCEC DE LA UDP

vos y de apoyo (76,9%) y Actividades financieras e inmobiliarias (74,5%).

También se indica que entre los trabajadores capacitados que provienen de una organización cuya fuente de financiamiento más importante de la capacitación es la franquicia tributaria, el 87,4% está contratado por una gran empresa. “De esta manera, se confirma

que el grueso de los trabajadores capacitados a través de la franquicia tributaria son asalariados formales de la gran empresa privada, en línea con lo reportado por el estudio de Dipres (2025)”, dice Bravo.

Entre las firmas cuya fuente de la capacitación son recursos propios de la empresa, las evaluaciones posteriores para medir cómo el personal aplica

