

Glosario Proyecto construcción

A

ANÁLISIS FUNCIONAL. Es un enfoque de análisis del trabajo que permite definir las funciones y acercarse a las competencias requeridas mediante una estrategia deductiva. A los efectos de la Evaluación de Tareas, este análisis previo permite identificar y ordenar los subprocesos de trabajo y funciones clave.

ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD. Es un proceso para capturar los impactos que introduce el cambio del valor de una variable, en el contexto de un sistema del cual hace parte. Permite detectar valores fuera de rango o valoraciones por exceso o por defecto que ameriten ser analizados y ajustados.

ÁREA OCUPACIONAL. Agrupación de ocupaciones afines que tienen contenidos profesionales comunes o similares.

AUTONOMÍA. Iniciativa e independencia del trabajador en la toma de decisiones y para actuar ante las situaciones que se le presentan. Se define como la facultad de intervenir y tomar decisiones en relación a procesos de trabajo.

C

CALIFICACIÓN. Designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial. (OIT. Recomendación 195) <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R195>

CAPACIDADES REQUERIDAS. Conocimientos y competencias que se requieren para desempeñarse en el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos a través de la experiencia laboral o de la formación.

CBET. Comisión Bipartita para la Evaluación de Tareas en la Construcción. Ámbito de diálogo social sectorial creado para acompañar el proceso definido en el acta de acuerdo del Consejo de Salarios (diciembre 2010). Está integrada por representantes de las organizaciones que conforman el Consejo de Salarios del Grupo 9 Subgrupo 01 correspondiente a la Industria de la Construcción y actividades complementarias: el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA), la Cámara de la Construcción del Uruguay (CCU), la Liga de la Construcción del Uruguay, la Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay (APPCU) y la Coordinadora de la Industria de la Construcción del Este (CICE).

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS. Es el reconocimiento público, documentado, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con un estándar y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo.

COMPLEJIDAD DE LAS ACTIVIDADES. Grado de exigencia de la tarea respecto del procesamiento de la información implicada que se relaciona con 1) el tipo y volumen de información que se requiere manejar para realizar las actividades (diversidad y naturaleza de fuentes, accesibilidad, predictibilidad) y 2) el nivel de especialización que las mismas requieren.

COMPETENCIA LABORAL. Capacidad de actuar interrelacionando y movilizándolo un conjunto de recursos para responder satisfactoriamente a una demanda laboral. *“Abarca los conocimientos, aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico”.* (OIT. Recomendación 195) <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R195>

COMPETENCIAS BÁSICAS. Se trata de capacidades de actuación que deberían desarrollarse en la educación inicial; comprenden aquellos saberes que permiten progresar en la educación, el trabajo e integrarse a la sociedad. En este caso, se incluyeron las competencias comunicativas, solución de problemas, aplicación de operaciones matemáticas, interacción o trabajo en equipo.

COMPETENCIAS EMERGENTES. Nuevas competencias que se requieren para desempeñarse en uno o varios puestos de trabajo, en función de los cambios que se producen en los contenidos ocupacionales.

COMPETENCIAS TÉCNICAS. Son las competencias de carácter técnico requeridas para la producción de un bien o servicio. Implican dominio de las actividades y contenidos del ámbito de trabajo. Pueden tener distinto grado de especialización ya que pueden referirse a un puesto de trabajo o abarcar varios y distintos roles o cargos.

COMPETENCIAS SECTORIALES. Refieren a las conductas y comportamientos que pueden generalizarse a diferentes situaciones y constituyen un común denominador de los perfiles sectoriales en cada nivel. En consecuencia, resultan comunes a los diferentes puestos dentro del sector y remiten fundamentalmente a los procesos de trabajo. En el caso de la Industria de la Construcción se determinaron las siguientes competencias sectoriales: interpretar información técnica, realizar operaciones básicas del oficio, trabajar con calidad, prevenir y trabajar en condiciones de seguridad y cuidado del medioambiente.

CONDICIONES DEL CONTEXTO FÍSICO. Condiciones externas que refieren al entorno estructural y material / físico en el cual se desarrolla la actividad.

CONDICIONES ESPACIO-GEOGRÁFICAS. Alcance espacial y geográfico que se requiere del puesto (lugar, obra, ciudad, departamento), para el desempeño de su función y cumplimiento de sus responsabilidades. Nota: no incluye el traslado hacia el lugar de trabajo.

CONDICIONES FUNCIONALES Y JERÁRQUICAS. Condiciones del entorno laboral de carácter social y organizacional, inherentes a las funciones y responsabilidades del puesto.

CONDICIONES MEDIO-AMBIENTALES. Forman parte de las condiciones del contexto físico en el que se desempeña el trabajador en su puesto de trabajo. Conforman el ambiente físico, las condiciones locativas y ambientales en las cuales se desarrolla la actividad.

CONOCIMIENTOS. Refiere a la información y comprensión requerida para el desempeño de las actividades del puesto. Es el componente cognitivo que sustenta el desempeño laboral y que se expresa en el saber asociado a una actividad productiva.

D

DESCRIPTOR. Término o expresión seleccionada para representar un concepto que resulta relevante para describir o caracterizar al puesto.

DIÁLOGO SOCIAL. Comprende todos los tipos de negociación, consultoría o intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común relacionados con la política económica y social. (Tesoro OIT) <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>

E

ESTRUCTURA OCUPACIONAL. Agrupación de ocupaciones relativas un sector o rama de actividad productiva organizada según determinados criterios (procesos productivos y niveles de desempeño) de manera tal de establecer relaciones entre las mismas.

EXIGENCIA FÍSICA. Tipo y nivel de demanda física del trabajo. Considera el esfuerzo y desgaste que los ritmos, posturas y demandas motrices implican para el trabajador.

F

FACTORES DE VALORACIÓN. (También llamados *factores compensables*) Son dimensiones claves que definen el contenido de los puestos tipo y permiten compararlos con base en criterios comunes. “Elemento fundamental y compensable del puesto, como la habilidad, esfuerzo, responsabilidad o condiciones de trabajo.” (Dessler, s/d: 409)

IMPACTO POTENCIAL DEL DESEMPEÑO. Este sub-factor considera el impacto de las fallas y la probabilidad de ocurrencia de las mismas (en equipos, productos, procesos, personas), de acuerdo a la responsabilidad del puesto que se desempeña.

FORMACIÓN PROFESIONAL. Actividades que tienden a proporcionar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica. (Tesoro OIT) <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>

FUNCIÓN PRODUCTIVA: Conjunto de actividades laborales que son necesarias para lograr un objetivo de trabajo.

I

ÍTEM DE VALORACIÓN. Los factores se subdividen en subfactores, dimensiones, subdimensiones, tanto como sea necesario para llegar a una variable apta para realizar una medición objetiva o discrecional¹ a través de distintos indicadores. Para facilitar el manejo práctico, se le llama “Ítem de Valoración” al concepto que realmente se esté valorando, independientemente de que el mismo sea un subfactor, una dimensión o subdimensión.

INTERACCIÓN CON OTROS. Desde el punto de vista de la descripción y valoración del puesto de trabajo, refiere a la diversidad de tipos de puestos con los cuales interactúa el trabajador en el desempeño de sus funciones.

ITINERARIO FORMATIVO. Trayecto de formación que puede realizar un trabajador para adquirir o actualizar competencias y/o calificaciones.

M

MÉTODO COMPARATIVO CONSTANTE. Método de investigación que consiste en la búsqueda de semejanzas y diferencias a través del análisis de los incidentes contenidos en los datos.

METODOLOGÍA. Conjunto organizado de métodos que forma parte de un estudio, de modo de lograr un conocimiento sistemático, confiable y adecuado a los objetivos previstos.

MUESTRA. Es un subconjunto de la población compuesto por las unidades que efectivamente se observan, y representan a las otras unidades de la población que no se observan. Existen diversas maneras de seleccionar una muestra, dependiendo de los objetivos y la estrategia que se utilice

¹ Se entiende por “discrecional” una asignación de valor que no puede realizarse con la aplicación directa de una medición objetiva (como por ejemplo la medición de longitud en base a metros y centímetros), sino que implica un ejercicio intelectual de análisis e interpretación de la observación de la realidad. A diferencia de una asignación “subjetiva”, la asignación de un valor en forma “discrecional” tiene que basarse en criterios claros, predefinidos, preferentemente consensuados colectivamente y que puedan fundamentarse de una forma independiente del sujeto observado.

en la investigación. (Batthianny – Cabrera –Coord-, Metodología de la investigación en Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial, Montevideo, 2012)

MUESTREO ORIENTADO POR DIMENSIONES DE INTERÉS. Se basa en la selección de unidades y dimensiones que permiten una mayor cantidad y calidad de la información a través de la saturación y riqueza de los datos.

N

NIVEL DE AUTONOMÍA. Iniciativa e independencia del trabajador para la toma de decisiones y para actuar ante las situaciones que se le presentan.

NIVEL OCUPACIONAL. Categoría o rango de referencia que permite agrupar los puestos tipos en función de determinados criterios tales como: autonomía, complejidad y diversidad de las actividades, competencias requeridas, responsabilidad, supervisión ejercida/recibida, entre otros.

O

OCUPACIÓN. Una *ocupación* puede caracterizarse como un conjunto de *empleos –funciones- puestos* que presentan una identidad y contenidos profesionales comunes y que podría ser desempeñado por una misma persona. Se define en términos de las actividades realizadas y las competencias requeridas. Para la CIUO-88 *“un conjunto de empleos cuyas tareas se caracterizan por presentar un elevado grado de similitud constituyen una ocupación”*.

OPERACIONALIZACIÓN. Es el proceso por el cual se realiza el pasaje de los conceptos (grandes grupos de factores) a las variables (lo observable en campo). *“En el extremo más abstracto de este proceso están los conceptos teóricos, y en el menos, los referentes empíricos directos o indicadores.* (Batthianny–Cabrera –Coord-, Metodología de la investigación en Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial, Montevideo, 2012:51)

P

PONDERACIÓN. En un sistema de valoración por puntos, está implícita la necesidad de otorgar un peso relativo a los distintos factores, sub-factores e ítems ya que cada uno de ellos tiene un impacto o importancia distinta en el desempeño sectorial. Ponderar implica asignar -en base porcentual- pesos relativos a los diferentes ítems de valoración.

PREVENCIÓN DE RIESGOS / TRABAJO SEGURO. En tanto subfactor de valoración implica las medidas y las restricciones en que se debe desempeñar el puesto para evitar siniestros e impactos en la integridad de quien lo ejerce y de su entorno.

PROCESO DE SATURACIÓN DE CONOCIMIENTO. Es el criterio para decidir en qué momento cesa el muestreo de unidades/casos/grupos. Significa que ya no se obtiene ninguna información adicional que permita desarrollar propiedades / conocimientos en esa categoría/dimensión.

PROCESO DE TRABAJO. Conjunto de uno o más procedimientos o actividades vinculadas entre sí, que se disponen colectivamente para lograr un objetivo de trabajo o producto, en el contexto de una estructura organizada, donde existen reglas funcionales y relacionales.

PRODUCTO. Resultado tangible o intangibles de un proceso de trabajo objetivo.

PROPÓSITO DEL PUESTO. El propósito del puesto (en algunos casos también llamado función principal o competencia general) describe la razón de ser del mismo que lo diferencia de otros puestos tipo.

PUESTO DE TRABAJO TIPO. En el marco del Proyecto el puesto de trabajo tipo se asimila al concepto de ocupación. La descripción del puesto tipo no refiere al desempeño de un trabajador en particular sino a los aspectos que caracterizan el desempeño del conjunto de los trabajadores que ejercen el puesto descrito, independientemente de la persona que lo ocupe o del contexto específico.

PUNTO O PUNTAJE. Es la expresión numérica final de cada Gran Factor y, por la suma de éstos, de la valoración final de cada Puesto Tipo. Las Unidades de Valoración que se asignan a cada ítem, se ven luego impactadas por el porcentaje de ponderación (o ponderaciones) que corresponda.

R

RESPONSABILIDAD. Refiere a la demanda de acciones y toma de decisiones sobre recursos, procedimientos, procesos y resultados de distinto tipo, por las que el trabajador responde en el desempeño del puesto de trabajo. Dicha responsabilidad incluye tanto con la seguridad y el mantenimiento de los recursos, como con su gestión-coordinación.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS. Proceso de análisis individual y/o colectivo orientado a resolver una situación- problema en el ámbito laboral.

RUTINA. Conjunto de actividades repetitivas o habituales.

S

SUPERVISIÓN EJERCIDA. Refiere al conjunto de actividades que desarrolla una persona al controlar y/o dirigir el desempeño laboral de uno o más equipos de trabajo.

SUPERVISIÓN RECIBIDA. Control, seguimiento, orientación, asesoramiento y/o formación que recibe el trabajador en el desempeño por parte de un puesto superior.

T

TIEMPO DE DESARROLLO Y APRENDIZAJE EN EL PUESTO. Tiempo medio que lleva incorporar las destrezas y las técnicas para el desempeño de las funciones en el puesto. El desarrollo de las destrezas implica dominar y alcanzar el rendimiento estándar.

TOMA DE DECISIONES. Implica elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, definiendo acciones concretas y consecuentes con la decisión.

U

UNIDADES DE VALORACIÓN. En el Proyecto, son los valores numéricos del rango 0 a 1000 en que se plasman las escalas de valoración, para discriminar cuantitativamente los distintas observaciones. Estas Unidades de Valoración se ven impactadas por la ponderación de cada ítem. El proceso concluye en una nueva expresión numérica que se llama Puntos o Puntaje.

VALORACIÓN DE PUESTOS. *“Es el proceso de aplicar criterios para comparar los puestos y llegar a una valoración interna de los salarios de diversos puestos.”* (Chiavenato, 2008: 294). Se realiza una clasificación de puestos a partir de la comparación relativa entre los mismos, con el propósito de colocarlos dentro de una jerarquía de clases en la cual basarse para desarrollar la estructura de salarios. Existen distintos métodos para la evaluación de puestos, todos ellos son comparativos.

Acrónimos y abreviaturas

ADECA	Asociación de Entidades de Capacitación
APPCU	Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay
BCU	Banco Central del Uruguay
CBET	Comisión Bipartita de Evaluación de Tareas de la Industria de la Construcción y Actividades Transversales
CCSS	Consejo de Salarios
CCU	Cámara de la Construcción del Uruguay
CENAE	Clasificación Nacional de Actividades Económicas Española
CICE	Coordinadora de la Industria de la Construcción del Este
CIIU	Clasificación Industrial Internacional Uniforme
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
CIUO	<i>Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones</i>
EPP	Equipos de Protección Personal
FOCAP	Fondo de Capacitación de la Construcción
FOCER	Fondo de Cesantía y Retiro
FOSVOC	Fondo Social de Vivienda de Obreros de la Construcción
FSC	Fondo Social de la Construcción
GAEC	Guía de Autoformación y Evaluación de Competencias
IERIC	Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción
INEFOP	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
OIT	Oficina Internacional del Trabajo
PIB	Producto Interno Bruto
SUNCA	Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos
UOCRA	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
UTU	Universidad del Trabajo del Uruguay

