

Herramientas para la capacitación sectorial

- Abril de 2014 -



ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestros idiomas.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Sumario

Apuntes para formadores.....	5
Objetivos y metodología del curso-taller de capacitación	5
Preparando el curso- taller	6
Módulo 1	7
Módulo 2	19
Módulo 3	22
Anexos	31
Boletines.....	31
Marco de competencias del sector	33
Formulario de relevamiento.....	34
Formato de descripción de puestos.....	56

Apuntes para formadores

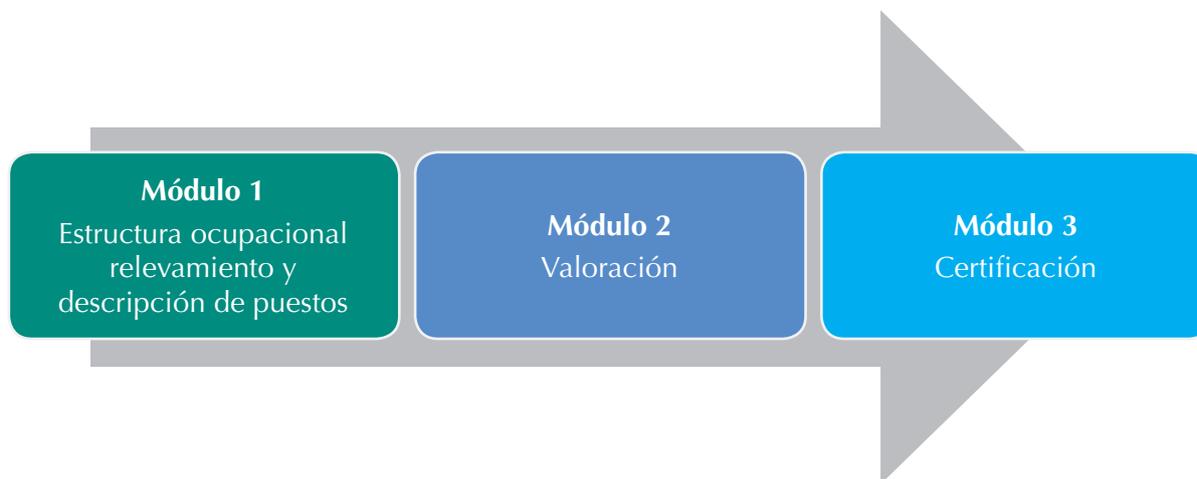
Este cuadernillo contiene el conjunto de materiales que necesita el facilitador para replicar el curso-taller de capacitación para la transferencia de la metodología aplicada por el Proyecto.

El curso-taller consta de tres módulos formativos, a saber:

Módulo 1: Estructura ocupacional, relevamiento de información y descripción de puestos.

Módulo 2: Valoración de puestos.

Módulo 3: Certificación y evaluación de competencias.



Para cada uno de los módulos se presentan los siguientes materiales de apoyo:

- Agenda sugerida.
- Presentación en powerpoint (aspectos conceptuales y metodológicos y actividades grupales).
- Notas para el formador que incluyen. i) información adicional para el desarrollo de los contenidos ii) referencias a capítulos del informe u otras fuentes que permiten profundizar algunos de los aspectos presentados.

Se trata de una propuesta básica y flexible que puede ser ajustada de acuerdo a las necesidades, pudiéndose incluso seleccionar uno o dos módulos y no necesariamente los tres. En el mismo sentido, se pueden agregar o suprimir diapositivas y en lo que refiere a las actividades, también es posible complementarlas con otras.

Sin embargo, en lo que respecta al desarrollo de cada módulo, se recomienda seguir el orden establecido, ya que el mismo tiene una secuencia lógica respecto a la organización de la información y proceso metodológico.

Objetivos y metodología del curso-taller de capacitación

El objetivo general de la capacitación es construir capacidades sectoriales para aplicar la metodología del Proyecto.

El diseño del curso- taller está enfocado a generar competencias en los participantes de manera que sean capaces de:

- identificar los aspectos conceptuales que sustentan las propuestas de trabajo,
- explicar a los integrantes del sector los componentes de la estructura ocupacional, las descripciones de puestos y el sistema de valoración,
- mantener actualizados los productos generados por el Proyecto (módulos 1 y 2)
- avanzar en el diseño e implementación de la propuesta de certificación de competencias.

Para lograrlo resulta indispensable que los participantes tengan un rol activo y que se realicen actividades de aplicación de los diferentes aspectos abordados. En el mismo sentido, se busca que las exposiciones dialogadas se alternen con instancias de trabajo grupal de manera de brindar oportunidades al aprendizaje colaborativo.

En tanto la propuesta busca que los participantes participen, se sugiere al facilitador estimular la participación mediante preguntas disparadoras, proponer la reflexión a través de la lluvia de ideas y fomentar el desarrollo conjunto de los temas y la contextualización mediante ejemplos.

Preparando el curso- taller

Antes del curso, se recomienda que el facilitador chequee con anterioridad:

Equipo y materiales necesario	Infraestructura
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Computadora que tenga instalado Power Point ▪ Proyector ▪ Pantalla ▪ Lapices, marcadores, papel ▪ Rotafolio ▪ Listado de participantes ▪ Entregables. ▪ Formularios de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sala dispuesta en islas (mesas con 5 /6 lugares) para el trabajo grupal ▪ Instalaciones en funcionamiento ▪ Conexión wifi para abrir aplicación informática (clave)

Agenda sugerida

Hora	Día 1 – Módulo 1	Día 2 – Módulo 2	Día 2 – Módulo 2
9 a 10:30 hs.	Presentación de los participantes e integrantes del equipo del proyecto	Recuperación de aprendizaje	Presentación/expectativas de los participantes e integrantes del equipo del Proyecto
	Presentación de OIT/ CINTERFOR Presentación del Proyecto: ¿En qué consiste? Etapas del proyecto	Valoración ¿Qué es? ¿Para qué se usa? ¿Cómo la utilizamos? ¿Qué son los factores?	¿Qué es la certificación? – Importancia para el sector El proceso -Actores
	La estructura ocupacional definida	Trabajo grupal sobre valoración	Alternativas y condicionantes para la implementación
El trabajo de campo y relevamiento de información (formulario y proceso de análisis)			
10:30 a 10:45	Pausa café		
10:45 a 12:30 hs.	Descripciones de puestos tipos	Aplicación informática	Instrumentos de evaluación- Tipos y usos
	Trabajo grupal sobre procesamiento para descripciones.		Trabajo grupal
	Comentarios y cierre del día	Evaluación y cierre primera parte	Pregunta y comentarios Evaluación de la actividad

Presentaciones y notas

Capacitación al sector sobre la metodología del Proyecto

¿Quiénes somos?

- Presentación y expectativas en parejas (nombre, organización, qué se espera de la capacitación)
- Presentación del equipo OIT /Cinterfor
- OIT/ Cinterfor y el Proyecto.

www.oitcinterfor.org

Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

Notas

Tiempo estimado 15 minutos

-Presentación cruzada

Se solicita a los participantes que en parejas se presenten concentrándose en los puntos siguientes: nombre, organización, y expectativas sobre la capacitación. Se destinan cinco minutos para el intercambio en las duplas.

Luego en plenaria, cada uno presenta a su compañero y así todo el grupo.

Se puede utilizar otra técnica de presentación o simplemente, cada uno se presenta en forma individual.

Luego el facilitador o el equipo a cargo de la capacitación se presentan y explica el rol de OIT/Cinterfor en el marco del Proyecto.

Nota: Ver información ampliatoria sobre el Proyecto: surgimiento, marco y acuerdos en Boletín N°1 –Anexo

OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN

Construir capacidades sectoriales para aplicar la metodología del Proyecto.



Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

3

¿De dónde surge el Proyecto de Evaluación de tareas y diseño del proceso de certificación ocupacional en la industria de la construcción?

- Referencia actual: descripción de puestos y evaluación de tareas de 1968. Ajustes posteriores.
- Consejo de Salarios: define como prioritarias la capacitación y formación profesional, la concreción de una **nueva evaluación de tareas y creación de mecanismos para la certificación por competencias** de los recursos humanos de la industria de la construcción (acta de acuerdo diciembre 2010).



Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

Notas

Comenzar subrayando la importancia de la construcción de las capacidades en el sector, para que los actores involucrados comprendan los fundamentos y puedan llevar adelante ajustes, actualizando o incorporando nuevos perfiles.

Como objetivo específico del Módulo 1 señalar que “Los y las participantes serán capaces de actualizar la estructura ocupacional de la industria de la construcción aplicando la metodología (relevamiento, análisis de la información y descripción y valoración de puestos-tipo) utilizada en el Proyecto”

Si corresponde, retomar que la capacitación se realizará en tres módulos de cuatro horas cada uno. Es importante que quienes realizan el primer módulo también cursen el segundo, en tanto que el tercero, referido a la certificación, puede realizarse por otros actores.

Posteriormente, presentar el surgimiento del Proyecto para responder a las necesidades sectoriales.

- Conformar una Comisión Bipartita para la Evaluación de Tareas (CBET) y se solicita a OIT/ Cinterfor la ejecución técnica.
- Ámbito de diálogo social sectorial creado para acompañar el proceso.
- 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).

Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

12

Organizaciones involucradas



CICE
Coordinadora de la Industria de la Construcción del Este



Ejecución
técnica



Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

13

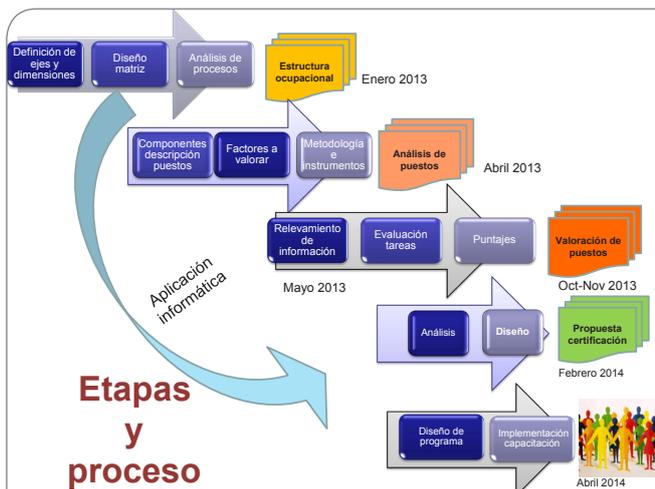
Notas

Referirse a la creación de la Comisión Bipartita para la Evaluación de tareas (CBET) y su integración.

En la diapositiva siguiente se encuentran los logos de las instituciones participantes.

Nota: Ver información ampliatoria sobre el Proyecto: surgimiento, marco y acuerdos en Boletín N°1 –Anexo

Nota: ver glosario ampliatorio de conceptos



• **¿Cuál es el objetivo del Proyecto?**

• El Consejo de Salarios dispondrá de un sistema de evaluación de tareas y un proceso de certificación ocupacional para la industria de la construcción y actividades complementarias en Uruguay

• **¿Cuál es la estrategia?**

- Participación activa de los actores sectoriales y diálogo social.
- Consulta y coordinación permanente con la Comisión Bipartita para la Evaluación de Tareas (CBET). Hasta hoy 28 reuniones, consulta permanente vía mail, evc, expertos sectoriales.

Notas

Observar en la diapositiva las etapas y el proceso en su conjunto, dónde se identifican los productos principales: estructura ocupacional, análisis de puestos, valoración de puestos y propuesta de certificación. Como objetivo específico del Módulo 1 señalar que “Los y las participantes serán capaces de actualizar la estructura ocupacional de la industria de la construcción aplicando la metodología (relevamiento, análisis de la información y descripción y valoración de puestos-tipo) utilizada en el Proyecto” Si corresponde, retomar que la capacitación se realizará en tres módulos de cuatro horas cada uno. Es importante que quienes realizan el primer módulo también hagan el segundo, en tanto que el tercero referido a la certificación puede realizarse por otros actores. Posteriormente, presentar el surgimiento del Proyecto para responder a las necesidades sectoriales.

¿Cuál es el enfoque de nuestro trabajo?

- Enfoque participativo y de diálogo social.
- Calidad técnica.
- Ética en el manejo de información.
- Facilitar la inclusión de las diferentes perspectivas de los actores involucrados.
- Construcción del conocimiento. Lecciones aprendidas, sistematización de experiencias y metodologías.
- Trabajo colaborativo y en equipo.

Estructura ocupacional

Notas

Explicar cada uno de los criterios relativos al enfoque del trabajo realizado. Luego iniciar con el primer tema: Estructura Ocupacional. Plantear una pregunta inductiva: ¿Qué se entiende por estructura ocupacional? Y abrir a una lluvia de ideas entre los participantes. **Nota:** repartir como ejemplo la estructura ocupacional del Proyecto **Nota:** ver glosario ampliatorio de conceptos

¿Qué es?

- 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.
- Es una estructura que sirve de marco para el análisis y valoración de los puestos.

Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

19

¿Qué busca?

- ✓ Partir de una visión amplia compatible con clasificaciones existentes:
 - Clasificador Industrial Internacional Uniforme de todas las Ocupaciones- CIU (NNUU)
 - Estructura de Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones- CIUO (OIT)
- ✓ Lograr un marco comprensivo capaz de albergar el conjunto de las ocupaciones existentes y emergentes del sector.
- ✓ Contar con una herramienta amigable y comprensible para todos los actores.

Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

20

¿En qué consiste?

- ✓ Es una estructura que se organiza por áreas / procesos ocupacionales y niveles de desempeño de manera tal de situar los puestos de trabajo en relación a estas dos dimensiones.
- ✓ El marco comprende en su eje vertical las dos grandes áreas sectoriales (que a su vez se subdividen en subáreas) y en el eje horizontal cuatro niveles de desempeño (complejidad, autonomía, diversidad).

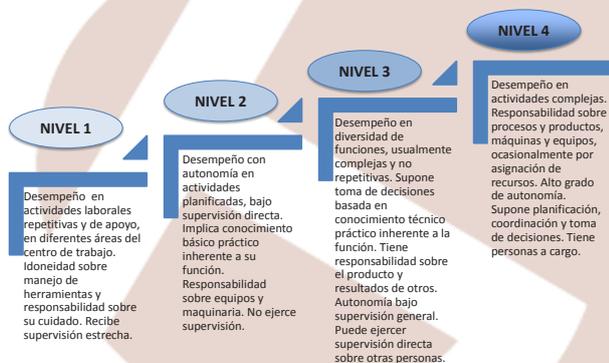
Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

21

Ejes



NIVELES (eje horizontal)



Se definen los niveles en torno a las siguientes variables:

Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Complejas ✓ Usualmente no repetitivas y complejas. ✓ No repetitivas pero planificadas. ✓ Repetitivas.
Autonomía / supervisión recibida	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alto grado de autonomía ✓ Autonomía bajo supervisión general ✓ Autonomía en actividades planificadas. ✓ Supervisión directa
Conocimientos/ competencias requeridas.	Supone: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación, coordinación y toma de decisiones. ✓ Toma de decisiones basada en conocimiento técnico práctico inherente a la función. ✓ Conocimiento básico práctico inherente a su función. ✓ Idoneidad sobre manejo de herramientas y responsabilidad sobre su cuidado
Responsabilidad	Sobre: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Procesos ✓ Productos ✓ Personas ✓ Asignación de recursos ✓ Resultados de otros ✓ Máquinas y equipos ✓ Cuidado de herramientas
Supervisión ejercida	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personal a cargo ✓ Supervisión directa sobre otras personas ✓ No ejerce supervisión

26

Notas

Luego de finalizados los aspectos de marco del Proyecto, comenzar por la estructura ocupacional y definir en qué consiste y cuáles son sus características. Subrayar la importancia de la estructura como marco comprensivo y su organización. Detallar la importancia de los niveles de desempeño:

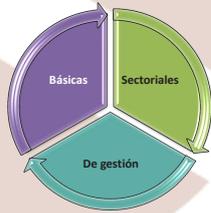
Nivel 1. Desempeño en actividades laborales repetitivas y de apoyo, en diferentes áreas del centro de trabajo. Idoneidad sobre manejo de herramientas y responsabilidad sobre su cuidado. Recibe supervisión directa. **Nivel 2.** Desempeño con autonomía en actividades planificadas, bajo supervisión directa. Implica conocimiento básico práctico inherente a su función. Responsabilidad sobre equipos y maquinaria. No ejerce supervisión. **Nivel 3.** Desempeño en diversidad de funciones, usualmente complejas y no repetitivas. Supone toma de decisiones basada en conocimiento técnico práctico inherente a la función. Tiene responsabilidad sobre el producto y resultados de otros. Autonomía bajo supervisión general. Puede ejercer supervisión directa sobre otras personas. **Nivel 4.** Desempeño en actividades complejas. Responsabilidad sobre procesos y productos, máquinas y equipos, ocasionalmente por asignación de recursos. Alto grado de autonomía. Supone planificación, coordinación y toma de decisiones. Tiene personas a cargo.

Las variables suponen diferentes competencias según niveles

¿Qué son?

Competencia abarca los conocimientos, aptitudes profesionales y el saber hacer que se **dominan** y **aplican** en un contexto específico". (OIT. Recomendación 195).

• En función de los niveles:



Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

27

Definición de las competencias

• Competencias básicas

- ✓ Son las que deberían desarrollarse en la educación inicial. Comprenden aquellos saberes que permiten progresar en la educación, el trabajo e integrarse a la sociedad.
- ✓ Generalmente incluyen las competencias comunicativas (comprensión y producción oral y escrita), solución de problemas, aplicación numérica, interacción o trabajo con otros, gestión del propio aprendizaje o aprender a aprender y manejo de tecnologías de información.

Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

28

• Competencias sectoriales

- Son competencias comunes a diferentes puestos dentro de un sector, un área productiva o una organización.
- Pueden ser requeridas a los integrantes ya sea por áreas o por posición (incluso pueden ser comunes a la totalidad de los trabajadores de un sector o miembros de una organización) y se refieren fundamentalmente a los procesos. Por ejemplo: aplicación de sistemas de calidad, salud y seguridad, toma de decisiones, entre otros.

Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

29

Las competencias identificadas

- **Competencias básicas:**
 - Comunicación
 - Aplicar operaciones matemáticas
 - Trabajar en equipo
 - Resolver problemas
- **Competencias sectoriales:**
 - Interpretar información técnica
 - Realizar operaciones básicas del oficio/profesión
 - Prevenir y trabajar en condiciones de seguridad
 - Cuidado del medioambiente
 - Trabajar con calidad
- **Competencias de gestión**
 - Gestionar personas

Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

30

Marco de competencias básicas, sectoriales y de gestión para la IC.

	COMPETENCIAS BÁSICAS			
	Comunicación	Aplicar operaciones matemáticas en el proceso de trabajo	Trabajar en equipo	Resolver problemas
Nivel 4	Comunicarse con distintos interlocutores intra y extra-obra	Calcular presupuestos <i>Utilizar variables y resolver ecuaciones simples</i>	Coordinar el trabajo de distintos equipos y procesos para el logro de los productos en tiempo y forma.	Resolver problemas poco frecuentes con escasa información.
Nivel 3	Comunicar información al equipo de trabajo a su cargo	Calcular áreas, volúmenes y cotas.	Organizar las tareas a desempeñar por uno o varios equipos de trabajo.	Dar solución a problemas habituales que involucren a otros trabajadores
	Comunicar información y coordinar con otras especialidades	Calcular porcentajes	Acordar con el equipo la organización del trabajo.	
Nivel 2	Intercambiar información (coordinar) con sus compañeros de equipo.	Calcular proporciones.	Cumplir con el rol asignado dentro del equipo de trabajo.	Informar y resolver problemas habituales de su propio trabajo.
Nivel 1	Informar y acordar condiciones de trabajo con superiores	Medir y manejar el sistema métrico decimal. Realizar operaciones aritméticas básicas	Adaptarse a un equipo de trabajo.	Informar ante las manifestaciones del problema

31

	COMPETENCIAS SECTORIALES				COMP. DE GESTIÓN	
	Interpretar información técnica.	Realizar operaciones básicas del oficio- básicas	Prevenir y trabajar en condiciones de seguridad.	Cuidado del medioambiente		Trabajar con calidad
Nivel 4	Interpretar y planificar los diferentes procesos (administrativos de apoyo al Proyecto) constructivos que implica el Proyecto. Leer e interpretar condiciones de pliego particular de la obra. <i>Ítem 3</i>	<i>Ítem 3</i>	Gestionar la prevención de riesgos individuales y colectivos en la obra.	Promover el uso racional y sustentable de los recursos más importantes en obra. Gestionar medidas para el cuidado medioambiental en obra.	Controlar la aplicación de los criterios y estándares de calidad en los procesos y sistemas constructivos (<i>técnicos</i>) con los que trabaja.	Gestionar el personal de la obra (selección, evaluación y organización, del trabajo).
Nivel 3	Leer e interpretar planos.	<i>Realizar inspección y mantenimiento de maquinaria y equipos</i> Replantear	Controlar la prevención de riesgos individuales y colectivos. Realizar acciones para promover el trabajo seguro	Controlar la gestión de residuos.	Aplicar estándares de calidad en los procesos constructivos (<i>técnicos</i>) con los que trabaja.	Distribuir/organizar las tareas de acuerdo a las capacidades de los diferentes miembros de su equipo. Apoyar y realizar indicaciones técnicas si los procedimientos.
	Interpretar y aplicar normativa referente al sector <i>Interpretar manuales y parámetros operacionales de equipos y maquinaria</i>	Gestionar stock de insumos, materiales, etc.	<i>Ítem 1</i>	<i>Ítem 1</i>	Identificar criterios de calidad de los procesos constructivos (<i>técnicos</i>) con los que trabaja.	
Nivel 2	Leer e interpretar instrucciones escritas. Leer e interpretar croquis	Escuadrar, nivelar, aplomar Mantener registros administrativos y técnicos. <i>Realizar mantenimiento preventivo básico de maquinaria y equipos.</i>	<i>Ítem 1</i>	<i>Ítem 1</i>		
Nivel 1	Interpretar órdenes verbales de sus superiores jerárquicos	Usar, conservar y / o estibar correctamente herramientas utilizadas en la obra Identificar materiales usados en la obra sus características y proporciones.	Identificar señalización, cartelería y equipos de protección y su uso. Identificar y prevenir riesgos para sí mismo y de sus compañeros. Trabajar en forma segura para Ud. y sus compañeros.	Separar residuos orgánicos e inorgánicos.		

32

Notas

Explicar las variables que pautan la definición de los niveles: actividades que realiza, autonomía y supervisión recibida, conocimientos y competencias necesarias, responsabilidad y supervisión ejercida en los niveles 3 y 4.

Se puede plantear una pregunta inductiva al grupo ¿qué se entiende por competencias?

Esto permite activar sus conocimientos previos en la materia y al mismo tiempo sondear cuánta información sobre el tema manejan los participantes.

A continuación se plantea el concepto de competencias, explicando sus características y la definición de las mismas. Posteriormente se explica el marco de competencias y la tipología implementada.

Nota: Para ampliar leer capítulo de enfoque conceptual

Nota: repartir hoja con el marco de competencias del sector y explicar las diferencias por niveles.

¿Para qué es importante contar un marco de competencias sectoriales?



Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

33

Dudas y comentarios



Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

34

Notas

A partir de una lluvia de ideas identificar la importancia de contar con un marco de competencias en el sector, sus posibles usos en diferentes procesos: detección de necesidades de formación y capacitación, descripción y valoración de puestos, trayectorias ocupacionales y finalmente para la certificación. Luego mostrar la PPT correspondiente. Dar lugar para que los participantes consulten dudas o realicen comentarios y explicar/ ejemplificar.

¿cómo se elaboraron los productos del Proyecto?



Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

35

Descripción de puestos

PUESTO DE TRABAJO TIPO. En el marco del Proyecto el puesto de trabajo tipo se asimila al concepto de ocupación.

Las definiciones de Puesto de Trabajo coinciden en distinguir tres características:

- La actividad laboral que puede ser realizada por una persona (Objetivos, actividades y competencias requeridas).
- La posición que el desempeño de esa actividad otorga en la estructura (responsabilidades).
- El entorno físico y social de la actividad (condiciones ambientales y sociales, relaciones funcionales y jerárquicas, retribuciones).

Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

36

Notas

Explicar a los participantes qué información se obtuvo del trabajo de campo como insumo para la descripción de los puestos tipo.

Es importante asegurarse que se comprende el concepto de puesto tipo y sus características.

Plantear la pregunta inductiva: ¿Cómo obtener la información...?

¿Cómo obtener la información para identificar, analizar y describir los puestos- tipo?



Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

37



Trabajo de campo y relevamiento de información



Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

38

Metodología de recolección de la información

Se releva la información a partir de los insumos que generen quienes conocen las actividades y proceso de trabajo en el sector (informantes calificados, participantes en los talleres y encuestados).

Se utiliza una triangulación de técnicas de recolección y fuentes de información: talleres y entrevistas/ encuestas.



Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

39

Relevamiento de campo

- Es el período donde se genera y registra el grueso de la información requerida por el Proyecto.
- Se encuentra delimitado por la metodología diseñada y el tipo de muestreo utilizado.



Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

40

Comunicación

- Comunicación a través de las Organizaciones
- Boletines



Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

41

El proceso...

El tipo de estrategia de investigación conserva flexibilidad para ir incorporando los aportes de los diferentes actores a lo largo del proceso.

La información se sistematiza y analiza en simultánea a su recolección.

Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

42

Notas

Explicar en qué consistió la triangulación de técnicas de recolección de información.

Subrayar la importancia de la estrategia de información y difusión del Proyecto (mostrar boletines).

Explicar en qué medida el tipo de estrategia de investigación utilizada conservó su flexibilidad para ir incorporando los aportes de los diferentes actores a lo largo del proceso y el por qué de la simultaneidad de la recolección y el análisis.

El Muestreo teórico

¿En qué consiste?

El muestreo se orienta hacia la selección de unidades y dimensiones que permiten una mayor calidad de la información.

De forma que no dependa del número de unidades, sino del número de dimensiones contenidas en los datos.

Características

- La preocupación central en este tipo de muestreo es **hallar la información relevante para conocer en profundidad el puesto a describir**, más que el número de unidades o su selección al azar.
- Es **abierto / flexible**, es decir, no está cerrado al comienzo del trabajo de campo, sino que puede sufrir ajustes una vez comenzado el trabajo de campo en función de cómo se va desarrollando el mismo.

Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

43

RESUMIENDO: trabajo de campo ¿quiénes? ¿qué? ¿para qué?

ESTRUCTURA OCUPACIONAL



44

El proceso de concreción de la entrevista

Desde el proyecto



Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

45

¿A quién entrevistamos?

- Personas con experiencia (preferentemente de más de tres años). No recién llegados al sector.
- Reconocidos por su desempeño.
- Mujeres que se encuentren en la obra (no prevencionistas).

Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

46

Notas

Explicar las características del muestreo teórico.

Finalmente, abordar las diferentes etapas de análisis y los actores involucrados en cada una de ellas)

Explicar cómo se realizó el proceso de recolección de información en general y la prueba piloto en particular y a quienes se tomó en cuenta para realizar las entrevistas.

Nota: para ampliar leer capítulo Metodología de recolección y análisis de la información sectorial.

Relevamiento información en talleres

- ✓ Se implementaron talleres para áreas o puestos clave antes o después de realizar las entrevistas individuales.
- ✓ Los participantes en los talleres se designan por las organizaciones miembros de la CBET según criterios.
- ✓ El producto final es la resultante del TALLER y no de las personas participantes. Por ende la información relevada es impersonal y la identificación de la fuente, de carácter confidencial.
- ✓ El taller se realiza a partir de una pauta metodológica previamente definida que incluye la agenda de trabajo y criterios de funcionamiento para el logro de los objetivos en corto tiempo.
- ✓ Se trabaja con base a información previa (secundaria, etc.).
- ✓ A medida que el taller se va desarrollando, se plasma en tarjetas / ppt el producto de la construcción colectiva.

Pruebas piloto de encuesta y talleres

¿Qué es?

Es un paso fundamental en el diseño y evaluación de las herramientas de recolección de la información.

Consiste en la aplicación de las herramientas de recolección de la información (formulario de encuesta y guía de talleres) en campo, en una sub-muestra.

¿Para qué se realiza?

- Sirve para probar “en vivo” tanto aspectos de diseño como operativos.
- Es el último paso para finalizar y realizar sugerencias en relación a las preguntas y al formato de la encuesta.

A partir de la evaluación de lo sucedido en la prueba piloto se ajustan tanto las preguntas a realizar (por ejemplo: opciones de respuesta, formulación, lenguaje, secuencia), como la capacitación e indicaciones a brindar a los analistas y la organización y cronograma de trabajo de campo (tiempo estimado para cada aplicación), entre otros.

48

Notas

Complementar que la prueba piloto se realizó en obras de arquitectura y concretamente se comenzó a trabajar en las áreas de albañilería, carpintería y hierro, operación de maquinarias y equipos y actividades administrativas y de servicio.

En términos del Piloto concretamente, la experiencia permitió afinar tanto los criterios de selección de obras y encuestados como así también la forma de comunicar dichos criterios a los/as referentes de obra.

El piloto fue realizado por el equipo Técnico del proyecto, en obras indicadas por los actores sociales como referentes, en la ciudad de Montevideo y de Maldonado/Punta del Este, contemplando diferencias en el tamaño y tipo de obra, y de modo de contar de “primera mano” con las necesidades de ajuste tanto de logística como del formulario.

Plantear los criterios de selección de los participantes en el relevamiento mediante encuestas, en las reuniones y talleres:

- Trabajadores/as pleno conocimiento del sector en general y en el área específica.
- Siempre que fuera viable, se contemplaba que fuesen trabajadores que tuvieran al menos 3 años desempeñándose en su puesto actual y con cierta antigüedad en el sector. Para algunos puestos se tuvo en cuenta aceptar encuestados con menor antigüedad en el puesto (peón, peón práctico, medio-oficial, u algún puesto especializado de reciente incorporación al sector), en tanto no se encontraran trabajadores que cumplieren con dicho requisito.
- En el caso de la participación en reuniones y talleres, se privilegió la participación de personas identificadas por los expertos y/o por los miembros de la CBET como referentes para el proceso focalizado.

Nota: para ampliar leer capítulo Metodología de recolección y análisis de la información sectorial.

Controles de calidad

✓ Se supervisa el trabajo de campo realizado por los/as analistas en los distintos aspectos:

- veracidad de la información relevada.
- aplicación correcta de las normas metodológicas establecidas por el proyecto.
- cumplimiento cronograma.

✓ Luego se aplica seguimiento de la información relevada.
 ✓ Se realiza una serie de preguntas de control con el fin de comprobar que el cuestionario fue aplicado en su totalidad.
 ✓ Se revisan aquellas preguntas que requieran codificación posterior a la aplicación del formulario.

49

Aspectos generales

- ✓ La entrevista es individual.
- ✓ La información relevada es **impersonal** y la **identificación de la fuente, de carácter confidencial**.
- ✓ Algunas preguntas son abiertas para que los/las analistas puedan completar en forma textual lo que la persona contesta.
- ✓ Tiene preguntas cerradas, donde se marcará SI/NO u otras opciones pre-establecidas.
- ✓ Siempre espacio para “no contesta” o “no sabe”.

Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

51

CUESTIONARIO DE RELEVAMIENTO

IDENTIFICACIÓN

Nº de Encuestado: _____ en orden

Nombre encuestado: _____ Fecha: ____/____/____

Formulario aplicado por: _____

DATOS DE LA EMPRESA - OBRA

Nombre empresa: _____ completar solo cuando se aplica en el momento de la entrevista

Dirección de la obra: _____

Departamento: _____

Tiempo de referencia: _____

Fecha de inicio de la obra: _____

¿Dónde funciona actualmente (público en obra, vivienda individual, cooperativa, edificio público, etc): _____

¿La empresa tiene alguna certificación de calidad? Si es así, ¿a qué puede decirse cumple o en qué proceso? _____

DATOS CUESTIONARIO

Fecha de realización de la entrevista: ____/____/____

Hora de inicio de la entrevista: hora minutos

Hora de finalización de la entrevista: hora minutos

NOTAR DE ENCUESTADO

DATOS DE LA ENTREVISTA

Nombre y apellido: _____ completar y anotar

Edad (completar al momento de la entrevista): años _____

Sexo: _____

Tiempo del contacto: _____

Bloques

- Datos de la empresa
- Datos del cuestionario
- Datos de la entrevista
- Puesto de trabajo
- Actividades
- Herramientas-equipos-maquinas
- Conocimientos y competencias
- Relaciones funcionales
- Condiciones y contexto físico
- Información complementaria
- Registro del analista

Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

52

Apoyos visuales

- Para facilitar la comunicación con la persona entrevistada se buscó apoyar la entrevista con tarjetas para mostrar.
- Las preguntas tienen sobre el margen las indicaciones de lectura:
 - Preguntar y anotar
 - Leer opciones y anotar
 - Anotar textual
 - Respuesta única por fila
 - Anotar textual, post-encuesta chequear
 - No leer, luego verificar con encuestado
 - Respuesta múltiple
 - Respuesta espontánea

	Indicador manual/ fichas técnicas	Comunicación escrita	Comunicación oral	Observaciones	No leer / Marcar / Anotar / Respuesta múltiple
I. Hoja					
II. Preguntas					
III. Otro (anotar)					

Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

53

Notas

Explicar con ejemplos los controles de calidad.

Formulario: Posteriormente se entrega y presenta el formulario.

Aclarar que la información se releva en base al **“puesto ejercido”** de la persona, atendiendo a que el mismo puede no coincidir con el puesto por el cual figura en planilla, por el cual es remunerado.

Luego se presenta el relevamiento de la información en campo y las características del mismo explicitadas en la presentación.

Como insumos al diseño muestral, selección de obras y de encuestados, se tuvieron en cuenta los insumos arrojados por la prueba piloto, los acuerdos en la CBET y aportes de los expertos sectoriales, como así también los puestos ya definidos en las experiencias de evaluación de tareas anteriores (1968 y 1999).

Nota: se entrega un formulario de ejemplo y se recorre el mismo explicando las características y aspectos generales.

Análisis de primer orden ¿en que consiste?

Luego de la recogida de la información, se realiza un proceso de análisis de algunas de las preguntas abiertas, con el fin de sistematizar información antes de su ingreso a la aplicación informática, para lo cual hay algunas referencias ya pautadas por el Equipo del proyecto

Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor



Ejemplo 1 – Análisis en base a premisas generales, digitación de la información

PREGUNTA N° 8. ¿Qué actividades realizó ayer o en su última jornada de trabajo? ¿Alguna más?
PREGUNTA N° 9. Además de... (Nombrar actividades mencionadas) ¿Realiza otras tareas/actividades en su puesto de trabajo aunque no las haya hecho ayer? ¿Alguna más?

VERBO	OBJETO	CONDICIÓN
Acción. Tercera persona.	Sobre qué/ quiénes recae la acción	Condicionante a esa acción (si es posible)
EJ. Revoca	Pared	Según instrucciones del capataz

Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

LISTADO VERBOS



Notas

Se presenta el análisis de primer orden que realizaron los analistas. Explicar la redacción de las actividades. Poner ejemplo de verbos de acción. Se distribuye el formulario en las mesas y se propone leerlo y analizarlo en grupos. Luego se pregunta si hay dudas, comentarios.

Nota: para ampliar leer capítulo Metodología.

Descripción de puestos

Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor



Formato descripción de puestos propuesto

Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor

Nombre del puesto	Proceso/Nivel
Total puntaje	
Propósito/Ambito del puesto (Objetivo) Para qué	
Relaciones funcionales (trabajo con otros)	
Funciones / actividades principales	
Competencias básicas y transversales (con base en un listado por niveles)	
Conocimientos técnicos:	
Uso de herramientas, máquinas, equipos, etc.	
Condiciones del contexto	
Movilidad	
Factores de valoración y puntajes	

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Nombre del puesto: Albañilería / N1

Nivel puntaje: 125

¿Qué hace? (alcance y actividades)

¿Cómo se relaciona y con quiénes funcionalmente con la empresa y con otros?

¿Qué se requiere para su desempeño (competencias, conocimientos)

Notas

Se presenta la descripción de puestos señalando que si bien para cada puesto de trabajo se recabó información en diferentes obras y entrevistando a diversos trabajadores, a partir del análisis de la misma se elaboró la descripción de un puesto de trabajo **Tipo**. La descripción está concebida en una sola hoja para su mejor manejo y los descriptores principales se encuentran marcados para su mejor visualización. Como se observa en la figura siguiente, arriba a la derecha se identifica con la letra del proceso y la cantidad de puestos que hay dentro de cada uno y el nombre del puesto en referencia al proceso de trabajo. En la presentación se visualiza los contenidos. **Nota:** Se distribuye la hoja de descripción de un puesto a cada participante.

FORMATO DE DESCRIPCIÓN DE PUESTOS¹

Nombre del puesto: Oficial Finalista
Proceso/Nivel: Albañilería / N3

Alcance del puesto

Realiza las diferentes terminaciones de la obra bajo supervisión.

Descripción del puesto

En este puesto realiza las actividades tales como:

- Da terminación a diferentes elementos constructivos (plafón, muros, escaleras, revocados, etc.)
- Revisa superficies con distintos materiales.
- Cotiza oportuna según las especificaciones del proyecto.
- Impone medidas a distintas superficies.
- Realiza según croquis.
- Resuelve problemas prácticos habituales de su propio trabajo y/o informa a quien corresponde.
- Azuda con el equipo la organización del trabajo.
- Ayuda y supervisa el trabajo de las personas que colaboran con su tarea.
- Controla la presencia de riesgos individuales y/o actividades realizadas para promover el trabajo seguro.

Relaciones funcionales

- Trabaja bajo la dirección del encargado o del capataz de la obra que le indica las tareas a realizar y señala correcciones.
- Trabaja en cuadrilla, puede tener trabajadores a cargo (peones, peones prácticos y medio oficiales).
- Se relaciona con trabajadores de igual puesto y de otros niveles dentro de su área, con líderes superiores, con trabajadores otras especialidades y subcontratos.

Competencias básicas:

Comunicar: intercambia información (ordinario) con sus compañeros de equipo, informa y azuda condiciones de trabajo con superiores; comunica información al equipo de trabajo a su cargo.

Aplicar matemáticas en el proceso de trabajo: mide y maneja el sistema métrico, aplica las cuatro operaciones aritméticas básicas, calcula proporciones, áreas volumenes cotos.

1. Una descripción adecuada a la descripción de la obra y a la función de trabajo dentro de su categoría. La descripción y función de trabajo se realiza a partir de un formato tipo. La descripción y función de trabajo se realiza a partir de un formato tipo. La descripción y función de trabajo se realiza a partir de un formato tipo.

Una sola frase, enunciado comprensivo que apunte al resultado principal del puesto (para qué está) y cuál es el alcance de su autonomía (supervisión recibida/ejercida, etc.).

Surge del análisis de las actividades.

No se repiten las competencias.

Composición/ propiedades de materiales y productos utilizados; cálculos estimativos que realiza, técnicas que aplica. Especificar si se trata de conocimiento básico o elemental o de conocimiento especializado.

Cabe señalar que el detalle no es exhaustivo, y que no se requiere el uso de todas ellas. Las herramientas pueden ser de su propiedad y/o de la empresa.

Describe de lo más general a lo más particular. Lo relativo al local (el "donde": local, trasladado), exposición (altura, excavaciones, polvos, ruidos, etc.), lo netamente físico (vibraciones, cargas, posturas).

Resumen de los cuatro grandes factores con su respectivo puntaje

Competencias sectoriales:

Interpretar información técnica: lee e interpreta instrucciones y órdenes de trabajo escritas, croquis y planos.

Realizar operaciones básicas del oficio o profesión (identifica los materiales utilizados, sus características y proporciones, escuadra, nivel, aploma y replante).

Trabaja con calidad: identifica normas de calidad de los procesos y sistemas constructivos con los que trabaja.

Cuidado del medioambiente: gestiona residuos, si la empresa lo habilita.

Conocimientos técnicos:

- Propiedades generales de los diferentes materiales y morteros que utiliza.
- Tiempos de fraguado.
- Cálculo estimativo de materiales necesarios para su jornada de trabajo.
- Técnicas de colocación y acabado de diferentes tipos de revestimientos, tales como: cerámicas, mármol, portland, lustro, madera, piedra, ladrillo visto, ladrillo boqueado, etc.

Uso de herramientas, máquinas, equipos, etc. 1:

Para su desempeño puede utilizar y mantiene en buen estado:

- Herramientas manuales tales como: sierra, barbot, contrahío, cuchillo, línea, espátula, maceta, martillo, metro/ cinta eléctrica, escuadra, nivel, tereza.
- Herramientas manuales eléctricas tales como: taladro, caladora, pulidora, amoladora eléctrica, piedra eléctrica, martillo eléctrico.
- Máquinas y equipos tales como: máquina de corte para cerámica, sierra circular de mesa.

Condiciones del contexto físico:

- Trabaja con ruido de máquinas y herramientas y en momentos el ruido es elevado.
- Está en presencia de polvo y trabaja con baja tensión, con luz natural o artificial.
- Puede trabajar en altura y utilizar sustancias tóxicas. Cuando usa herramientas le causan vibraciones en parte del cuerpo (manos y brazo).
- Trabaja siempre en la misma obra.

Movilidad (67)

Factores de valoración y puntaje

Capacidades requeridas	
Responsabilidad	
Condiciones funcionales y ambientales	
Condiciones de contexto físico	

Notas

Se analizan los componentes de la descripción.

Se distribuyen formularios de relevamiento (al menos 3) relativos a un puesto de trabajo por cada mesa. Seleccionar puestos de diferente complejidad.

Trabajo grupal: describiendo un puesto

Cada mesa conforma un equipo de trabajo.

Definir distintos roles dentro del equipos:

- ✓ quien controle el tiempo
- ✓ quien lleve el registro
- ✓ quien presente el trabajo grupal

- Pauta para el trabajo: En base a la información que tienen en los formularios describir el puesto tipo en la hoja de descripción, completando los ítem correspondientes según guía apoyo.

- Material necesario: formularios del puesto, hoja de descripción puesto tipo, laptop
- Tiempo estimado para el trabajo grupal (40 minutos)
- Presentación 10 minutos



Proyecto Construcción OIT/ Cinterfor



Valoración de puestos



Notas

Se explica la actividad grupal por mesa, solicitando a los participantes que sigan la pauta de trabajo. Una vez finalizada la actividad en pequeños grupos, se realiza la puesta en común en plenaria.

Se inicia el segundo módulo revisando si hay algún nuevo participante y observando si falta alguno de la instancia anterior. De ser así, se consulta sobre el motivo ya que es importante que se dé continuidad a la capacitación. Si hay algún participante nuevo, se le presenta la información sobre el módulo uno y se le pide que la lea con atención.

El Módulo 2 se basa en la valoración de puestos.

Se parte de señalar qué es la valoración y cuáles fueron los factores acordados para el proceso.

Nota: ver glosario ampliatorio de conceptos.

Presentaciones y notas

Valoración de puestos

Valoración por factores:

Factores de valoración ¿Qué son?
Definen el contenido de los puestos tipo y permiten compararlos en base a criterios comunes.

¿Por qué utilizar este método?
Antecedentes en el sector: evaluaciones de tareas 68/99.
El método de valoración utilizando factores, tiene como ventaja que es cuantificable, sistemático y relativamente exacto, con una secuencia lógica y que pondera los puestos de forma escalonada o clasificada. *(Chiavenato, 2008: 301)*

Valoración por factores

1968	1999	2013	2013
Tres grandes factores	Los factores son agrupados en cuatro bloques de información: Conocimiento y tiempo de adaptación, carga de trabajo, interdependencia, condiciones de trabajo.	Cuatro grandes factores	
INSTRUCCION	EDUCACION / CONOCIMIENTOS / CARGA MENTAL	CAPACIDADES REQUERIDAS	CONOCIMIENTOS
ATENCIÓN DISTRIBUIDA	CARGA MENTAL		COMPETENCIAS (técnicas, de gestión, sociales)
EXPERIENCIA	TIEMPO DE ADAPTACIÓN		TIEMPO DE DESARROLLO Y APRENDIZAJE EN EL PUESTO
ESFUERZO FÍSICO	CARGA FÍSICA	RESPONSABILIDAD	EXIGENCIAS FÍSICAS
RESPONSABILIDAD	RESPONSABILIDAD		PRODUCTOS
			VALORES/DATOS
		PROCESOS	
		PERSONAS	
INICIATIVA Y CRITERIO	INDICACIONES RECIBIDAS Y RESOLUCIONES ADOPTADAS	CONDICIONES FUNCIONALES Y JERÁRQUICAS	EQUIPOS/MÁQUINAS
CONDICIONES DE TRABAJO	CONDICIONES AMBIENTALES		IMPACTO POTENCIAL DEL DESEMPEÑO
RIESGOS INEVITABLES	CONDICIONES DEL CONTEXTO FÍSICO		PREVENCIÓN DE RIESGOS / TRABAJO SEGURO
CONDICIONES DE TRABAJO		CONDICIONES DEL CONTEXTO FÍSICO	NIVEL DE AUTONOMÍA
CONDICIONES DE TRABAJO		CONDICIONES DEL CONTEXTO FÍSICO	INTERACCIÓN CON OTROS (pares, interdisciplina, inter-jerárquicas, clientes/proveedores)
CONDICIONES DE TRABAJO		CONDICIONES DEL CONTEXTO FÍSICO	NIVEL DE SUPERVISIÓN (RECIBIDA/EJERCIDA)
CONDICIONES DE TRABAJO		CONDICIONES DEL CONTEXTO FÍSICO	MEDIO-AMBIENTALES
CONDICIONES DE TRABAJO		CONDICIONES DEL CONTEXTO FÍSICO	ESPACIO-GEográfICAS

*La clasificación comparativa de factores toma como referencia la evaluación de tareas de 1968, y se basa en las definiciones de dichos factores según los documentos disponibles para cada versión.

Notas

- Se explica que este es un modelo de valoración por factores y el por qué de optar por esta solución (antecedentes sectoriales).
- Luego se detalla el proceso de selección de factores, primero a través del relevamiento realizado de lo existente en 1968 y 99, para pasar a la propuesta de 2013.
- Se presentan los grandes factores y se explica su selección.
- Se identifican los que estaban presentes y los nuevos, así como las nuevas incorporaciones.

Operacionalización

¿En qué consiste?

- ✓ Es el proceso por el cual se realiza el pasaje de los conceptos generales (grandes grupos de factores) a los indicadores de lo que puede observarse en la práctica laboral.
- ✓ En nuestro caso, implica un proceso por el cual los factores se van desagregando en sucesivos niveles, disminuyendo así los grados de abstracción hasta llegar a su correlato empírico.

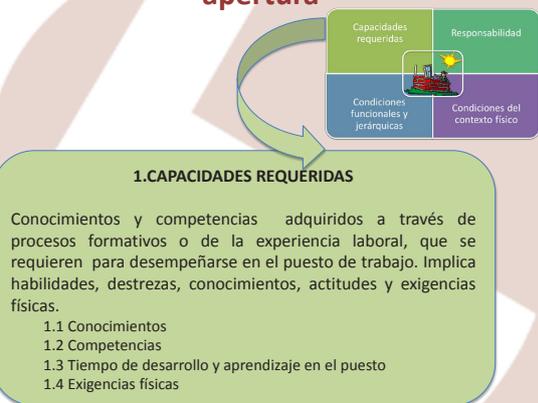
¿Para qué sirve?

- En la operacionalización se vuelven operativos (observables y aplicables) los factores que se han definido de manera más general y abstracta.
- A partir del proceso de operacionalización es que se debe reflexionar y explicitar la unidad de medida con la que será recolectada la información, delimitando el recorte de la información recogida y el alcance/profundidad de la misma para cada dimensión.

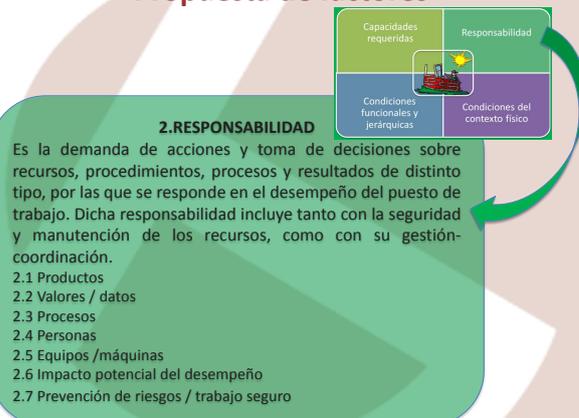
- Por ejemplo:



Propuesta de factores: definición y primera apertura



Propuesta de factores



Notas

Explicar operacionalización con el ejemplo de responsabilidad.

Abordar el factor capacidades requeridas y explicar:

1.1 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 cómo ejecutar una actividad productiva (el buen arte en lenguaje sectorial).

1.2 Competencias: Capacidad de interrelacionar y movilizar un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores para responder satisfactoriamente a una demanda laboral: resolver un problema, enfrentar una situación nueva o imprevista, innovar, etc. de acuerdo a criterios preestablecidos. Implica una relación indisoluble entre acción y reflexión, se necesita comprender el significado de la acción para lograr un desempeño competente. A su vez, comprende la transferencia para interpretar los cambios y operar adaptativamente en un determinado contexto.

1.3 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.

1.4 Exigencias físicas: Tipo y nivel de demanda física del trabajo. Considera el esfuerzo y desgaste que los ritmos, posturas y demandas motrices implican para el trabajador.

Ídem para el factor responsabilidad:

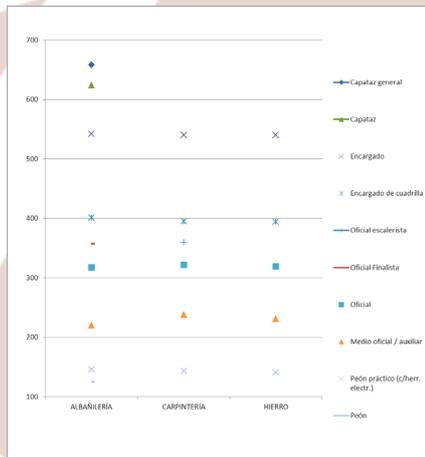
2.1 Productos: Refiere tanto a tangibles como intangibles (servicios) que se establecen como objetivos de trabajo en una organización, en función de los cuales se disponen procedimientos y recursos.

2.3 Procesos: 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.

2.6 Impacto potencial del desempeño: 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.

2.7 Prevención de riesgos/trabajo seguro: Como sub factor de valoración de puestos, entendemos que la prevención de riesgos y el trabajo seguro implican 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 su entorno.

Comparativo procesos: albañilería, carpintería e hierro



Notas

Se muestra la gráfica y se explica. Se aclara que utilizó siempre el comparativo de albañilería.
 Se ingresa a la aplicación informática y se muestran sus componentes.
 Entrar en estructura ocupacional, abrir y realizar alguna búsqueda.

Módulo 3

Presentaciones y notas

Capacitación sobre propuesta de Certificación para el sector

Certificación

- Se surge:

“Es el reconocimiento formal de las competencias de las personas independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas”.

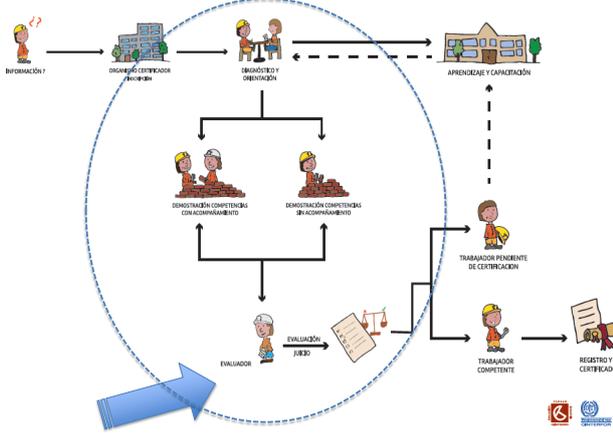
El reconocimiento es el resultado de un proceso en el cual la persona demuestra contar con las competencias requeridas para desempeñarse en una determinada ocupación.

Cabe señalar que en la medida de que se trata de un reconocimiento social el proceso debe estar signado por el diálogo y la participación de los involucrados.

Notas

Se presentan los nuevos participantes del curso, si corresponde.
 Se propone una lluvia de ideas sobre las expectativas para el módulo en concreto y se plantea el objetivo para el módulo.
 Se retoma la agenda del día tres y se plantea el objetivo del Módulo: avanzar en la definición de una propuesta de certificación de competencias para el sector.
Nota: confirmar con anterioridad los participantes. Si hay nuevos, llevar agendas y realizar resumen de la primera parte.

¿Cómo se certifica a un trabajador?



¿Qué es Medir?

- Medir es comparar un fenómeno o hecho con una referencia, denominada patrón o estándar.
- Al resultado de medir lo llamamos Medida.
- Cuando medimos algo se debe hacer con gran cuidado, para evitar alterar el sistema que observamos.
- Error: debido a imperfecciones del instrumental o a limitaciones de quien mide.

Una definición de evaluación por competencias

Es el proceso de recolectar evidencias de la competencia y realizar juicios en relación a éstas.

La evaluación:

Tradicional	Por competencias
<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza escalas numéricas o notas • El evaluador controla • Se compara el rendimiento individual con el grupal • Los evaluados no la conocen la priori • El evaluador fija qué y cuándo • El evaluador fija qué y cuándo • Referida a un "programa" de estudios 	<ul style="list-style-type: none"> • Se basa en juicios de competencia • El evaluador orienta y apoya • Se compara el desempeño individual con el estándar • Los evaluados conocen de antemano qué y cómo • El evaluado participa en las decisiones • Centrada en evidencias de desempeño • Referida a criterios (estándares)

Notas

Se parte de la definición de certificación y se ubica la misma dentro de la infografía elaborada para el Proyecto. Recordar que "El reconocimiento formal de las competencias de las personas es el resultado de un proceso en el cual la persona **demuestra contar con las competencias** requeridas para desempeñarse en una determinada ocupación. A diferencia de la evaluación escolar tradicional, los procesos de evaluación de competencias se centran en recoger evidencias válidas y confiables sobre el desempeño real de las personas".

Luego se plantea la pregunta ¿Qué es evaluar? Y posteriormente ¿Qué es medir? Se propone una lluvia de ideas y se va tomando nota de las palabras clave. Luego se presenta la diapositiva sobre "medición". Hacer hincapié en la necesidad de contar con un patrón o estándar previamente acordado.

Finalmente se presenta la definición de evaluación por competencias.

Explicar el concepto de **Evidencia** y relacionarlo con el concepto de **competencia** que se puede inferir del desempeño del trabajador.

Se estimula el intercambio sobre las diferencias de la evaluación tradicional y por competencias, pudiendo complementarse la PPT.

¿Cómo se Evalúa?

- Es un proceso, no un momento.
- Selección de evidencias, métodos e instrumentos de acuerdo al tipo de evidencias necesarias.
- Es conocida en todos sus términos desde el inicio por las personas que van a ser evaluadas.
- Plan de evaluación: recolección/generación de evidencias.

Pensamos en las mesas...

Supongamos que, para procurar un trabajo, es necesario que dos candidatos de una cierta oficina puedan preparar una taza de café. Se hace una rápida lluvia de ideas con un par de amigos que saben preparar muy bien el café. Con base en esa información se elabora una lista que contiene **10 pasos clave** para elaborar un buen café.

Con la lista usted hace la evaluación a los dos candidatos. Una vez que el proceso esta completamente realizado, se revisa y califica lo que cada uno logró.

- ✓ El primer candidato **olvidó dos pasos y fue calificado con 8 sobre 10 (80%)**
- ✓ El segundo candidato **olvidó un solo paso y recibió un 9 sobre 10 (90%)**

Discutir y acordar ¿Cuál de los dos candidatos debe obtener el empleo? Y las razones

Notas

A continuación se propone un ejercicio grupal que hace referencia a la importancia de contar con una descripción del proceso de trabajo y de determinar las actividades que son claves para el logro de la competencia.

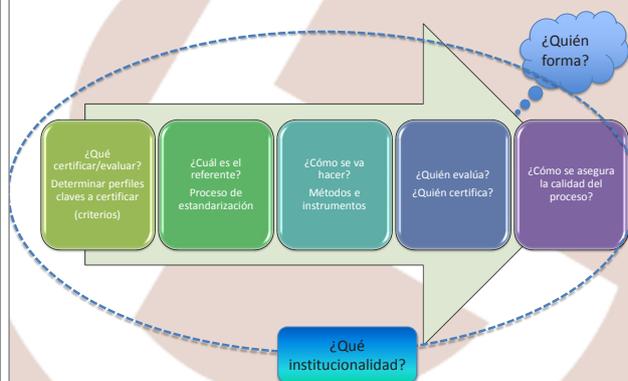
Se busca que los participantes se cuestionen acerca de qué paso ha sido olvidado por los candidatos. El segundo candidato puede haberse olvidado de un solo paso, sin embargo puede haber sido el más crítico para el proceso: colocar el café en la cafetera.

Depende de la cantidad de participantes, esta actividad se puede realizar en pequeños grupos o en plenaria.

Preguntas Claves



Puntos críticos



Notas

Otro aspecto clave a considerar es que la evaluación de las competencias debe ser considerada desde la perspectiva del desarrollo y el aprendizaje a lo largo de la vida y por ende, también es una evaluación formativa. Si el trabajador aún no alcanza a demostrar el nivel requerido, la evaluación debe permitir identificar los déficits, trazar planes de desarrollo y contar con oportunidades de capacitación y aprendizaje, para mejorar la calidad en el desempeño.

Para el diseño, es necesario responder a ciertas preguntas clave. Las mismas permiten definir qué certificar.

¿Qué certificar?
Determinar perfiles claves a certificar (criterios)

Perfiles claves para el sector que:

- apunten a la profesionalización,
- sean significativos para el sector (cantidad trabajadores involucrados, utilidad para trabajadores y empresas, etc.),
- respondan a sectores emergentes que importa desarrollar,
- armonizados con la oferta de formación (respuesta formativa),
- tengan un efecto demostrativo para los demás subsectores de la Industria.

¿Qué ocupaciones propondrían para iniciar la certificación en el sector?

Seleccionar una por mesa y fundamentar.



Notas

Se explican los criterios propuestos para seleccionar perfiles ocupacionales prioritarios. Se trata de perfiles que:

- apunten a la profesionalización y empleabilidad de los trabajadores,
- sean significativos para el sector (por la cantidad trabajadores involucrados, por la utilidad que la certificación tendría para trabajadores y empresas, futuras obras),
- respondan a procesos o puestos emergentes que importa desarrollar,
- estén alineados con las necesidades futuras de mano de obra e incorporación de nuevas tecnologías (esto implica la investigación prospectiva en materia de tecnología y calificaciones),
- armonizados con la oferta de formación (esto supone contar con oportunidades de capacitación / formación de manera de poder dar respuesta a la demanda formativa que se genere en el proceso),
- se vinculen con las políticas de productividad y competitividad nacionales y sectoriales.
- tengan un efecto demostrativo para los demás subsectores de la Industria, es decir que sirvan para promover la demanda de certificación.

Se propone pensar en grupos por cuáles ocupaciones podrían iniciar el proceso de certificación y fundamentar.

Tener en cuenta los criterios planteados y otros que surjan de la discusión para definir cuáles serían los perfiles ocupacionales que podrían considerarse prioritarios para el sector.

¿Cuál es el referente?
Proceso de estandarización

Para evaluar la competencia:

- ✓ Es necesario contar con un referente acordado sectorialmente.
- ✓ Estos referentes son las descripciones o estándares de competencia que permitirán evaluar los aspectos más críticos del desempeño de los trabajadores.

El proceso de evaluación por competencias



Estándares como referencia para evaluar la competencia



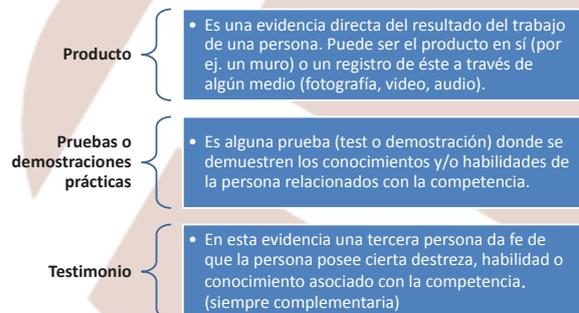
¿Qué son las Evidencias?

- ✓ Un conjunto de elementos tangibles.
- ✓ Nos permiten demostrar qué se ha logrado cubrir de manera satisfactoria un requerimiento o un criterio específico de desempeño, una competencia o bien el resultado de un aprendizaje.
- ✓ El alcance del cumplimiento de la competencia puede ser observado a través de la calidad de las evidencias.

Características de las Evidencias que evalúan Competencias

- Están relacionadas directamente con la competencia que evalúan.
- Permiten observar el desempeño de la persona aplicando la competencia desarrollada.
- Es posible documentarlas.
- Son de utilidad para demostrar conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas.

Tipos de Evidencias



Notas

A partir de los puntos críticos se pregunta cuál es el referente para evaluar y se llega al estándar.

Para evaluar la competencia laboral es necesario contar con un referente acordado sectorialmente. Los actores del sector deben acordar cuál es la “mejor” descripción de la competencia, es decir aquella que refleja las mejores prácticas en cada ocupación, con una perspectiva incluyente.

Estos referentes son las descripciones o estándares de competencia que permitirán evaluar los aspectos más críticos del desempeño de los trabajadores.

Se distribuyen ejemplos de estándares para ejemplificar.

¿Cuáles son las **evidencias necesarias**?

¿**Dónde** pueden obtenerse?

¿**Cómo** pueden obtenerse?

¿Qué tipo de **instrumentos de evaluación** utilizar?

Dónde

En el lugar de trabajo o de práctica.

- medio más adecuado
- posibilidad prioritaria.
- si la persona no está ejerciendo su actividad profesional, buscar mecanismos alternativos.
- evidencias de conocimiento y comprensión.

En otros ámbitos donde la persona desarrolle actividades de carácter social o familiar o en una institución de formación.

¿Cómo?

EVIDENCIAS DIRECTAS

MEDIANTE LA OBSERVACIÓN

Del desempeño. Situaciones normales. Facilita la interacción. Simulaciones. Hechos inusuales /críticos

De los productos. Chequeo de la calidad

MEDIANTE LA COMUNICACIÓN VERBAL (oral y escrita)

Comunicación oral Efectiva para evidencias de conocimiento y comprensión y para evaluar el desempeño frente a situaciones emergentes.

Comunicación escrita Evidencias de conocimiento y comprensión, temas de seguridad, procedimientos específicos.

EVIDENCIAS INDIRECTAS

POR TESTIMONIOS DE TERCEROS

Colegas de trabajo, supervisores/as, clientes/as, proveedores/as, etc. Verificar su autenticidad y validez 360° /180°

POR OTROS MEDIOS

Por ej. evidencias (productos o logros) ya producidas por la persona: documentación o materiales de diversa índole.

Notas

Se presentan los diferentes tipos de evidencias y cómo/ dónde obtenerlas y se conversa grupalmente sobre otros ejemplos para cada una de ellas.

¿Cómo se va hacer?
Métodos e instrumentos.

Aspectos claves para el sector:

Identificar y seleccionar los métodos e instrumentos acordes al sector:

- naturaleza de los referentes y los niveles de logro esperados,
- el perfil de las personas involucradas,
- los recursos disponibles,
- el contexto institucional.

- **Definir procedimientos de bajo costo, adaptables y viables y que puedan ser aplicables de manera sistemática y flexible**

Instrumentos de evaluación:
recursos (pruebas, pautas, escalas) utilizados para analizar y medir las distintas dimensiones de la competencia

Para las técnicas de observación generalmente se usan instrumentos de registro: listas de cotejo, fichas de control o de categorización.

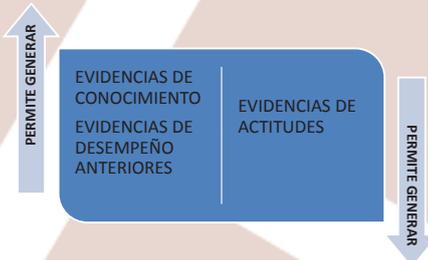
En la comunicación verbal oral : entrevista, también batería de preguntas durante observación, pruebas orales o presentaciones.

En pruebas escritas, instrumentos de respuesta breve o de desarrollo de ciertos aspectos claves vinculados a la competencia.

Los test escritos

- ✓ Los test centrados en la evaluación del conocimiento y la comprensión no son suficientes para evaluar la competencia.
- ✓ Son complementarios de la evaluación del desempeño.
- ✓ Pueden plantear dificultades suplementarias.

La entrevista



Notas

Se continúa con los ejemplos sobre los tipos de instrumentos de evaluación de competencias. Explicar que el diseño de instrumentos para evaluar las competencias del trabajador implica responder a la pregunta de **cómo obtener evidencias** que permitan demostrarlas. El cómo está asociado adónde y en qué situación problema de la práctica laboral es posible obtenerlas, es decir a la determinación de cuál es el contexto más favorable o en algunos casos, posible, para que el trabajador demuestre sus capacidades.

Los **instrumentos de evaluación** son los recursos (pruebas, pautas, escalas) utilizados para analizar y medir las distintas dimensiones de la competencia laboral. Se presentan los diferentes tipos de instrumentos y se puede trabajar grupalmente sobre los aspectos positivos y negativos que cada uno presenta.

Subrayar los aspectos clave a tener en cuenta en el diseño y selección de instrumentos:

- Identificar y seleccionar los métodos e instrumentos más adecuados para el sector, teniendo en cuenta la naturaleza de los referentes y los niveles de logro esperados, el perfil de las personas involucradas, los recursos disponibles y el contexto institucional.
- Definir procedimientos de bajo costo, adaptables y viables y que puedan ser aplicables de manera sistemática y flexible.

¿Quién se evalúa?
¿Quién evalúa?
¿Quién certifica?

Evaluado

El trabajador que busca el reconocimiento de competencias profesionales desarrolladas tras haber culminado una instancia formativa o a través de su experiencia.

¿Qué papel desempeña?

Demuestra su desempeño en relación al estándar de competencia.

Evaluador

¿Quién es?

Acompaña al trabajador evaluado para acordar el plan de evaluación, obtener evidencias y brindar retroalimentación sobre resultados.

¿Qué papel desempeña?

- Planifica el proceso de evaluación con el trabajador. Involucra a los candidatos en su propio proceso de evaluación.
- Decide si el candidato ha demostrado su competencia.
- Orienta y apoya planes de formación y desarrollo de las competencias todavía no alcanzadas por el candidato.
- Obtiene las evidencias de desempeño, de conocimiento y de comprensión y las analiza en referencia al estándar.
- Asegura que la evidencia seleccionada es auténtica y válida.

Rol de Orientador- tutor

¿Qué papel desempeña?

- Asegura que la persona cumple con los requisitos para poder iniciar el proceso.
- Brinda asesoramiento y acompaña a los aspirantes a la certificación (trabajadores) respecto del rol a evaluar, los criterios y procesos de evaluación y certificación.
- Realiza (si existe) la entrevista inicial de relevamiento información del trabajador o diagnóstico.

Centro responsable de la evaluación

¿Qué es?

Institución/área responsable de la evaluación basada en competencias; dependiendo de la estructura organizacional adoptada por el sector.

¿Qué papel desempeña?

Diseña, organiza, monitorea el proceso de evaluación.

Dudas y comentarios



Notas

A lo largo del proceso existen distintos roles que se presentan con sus respectivas características. Hacer especial hincapié en el perfil del Evaluador que es quién acompaña al trabajador durante el proceso de evaluación. Plantear que en la experiencia regional existen numerosos perfiles de competencias de los evaluadores con distinto alcance (se pueden mostrar ejemplos). Algunos abarcan el diseño de instrumentos, otros se circunscriben al proceso de evaluación propiamente dicho.

Como denominador común, las competencias funcionales de los evaluadores deben apuntar a:

- acordar el plan de evaluación,
- obtener las evidencias,
- contrastar las evidencias con los criterios de evaluación y
- brindar retroalimentación sobre los resultados.

Luego se pasa a compartir un ejemplo, en este caso de Argentina respecto a todo el proceso. Antes de abordar el ejemplo, abrir un espacio de preguntas y comentarios.

En Argentina



Pueden acceder a la certificación trabajadores a través de las empresas o por iniciativa propia siempre y cuando sea mayor de 18 años y tener un mínimo de años de experiencia laboral definido de acuerdo al rol profesional.

Para todos los oficios se requiere 5 años de experiencia, salvo para el caso de los Auxiliares que son 3 años

La norma contiene datos generales de la ocupación:

- ✓ Área de competencia.
- ✓ Sub área de competencia.
- ✓ Áreas ocupacionales.
- ✓ Normas generales de la actividad.
- ✓ Alcance del rol profesional.
- ✓ Relaciones funcionales y jerárquicas en el espacio social del trabajo.
- ✓ Cobertura y organización del trabajo.



Mapa funcional contiene:

- ✓ las unidades
- ✓ los elementos
- ✓ los criterios de desempeño,
- ✓ las evidencias de desempeño
- ✓ de producto y
- ✓ conocimiento (conocimiento fundamental y circunstancial)
- ✓ campo de aplicación
- ✓ guías de evaluación (situación de evaluación)

La norma



Instrumento evaluación



Las últimas contienen el resumen de las unidades con los elementos y un espacio para identificar si la persona es competente o aún no competente.

Espacio para observaciones y resultado evaluación con respectuvas declaraciones.

Luego hay espacio para la revisión por parte del tutor, coordinador y base de datos.

IERIC INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN		IE-71	
Emisión: 04		Página: 11 de 12	
ROL LABORAL EVALUADO: ALBAÑEL EN CONSTRUCCIONES TRADICIONALES - Nº código 2179471			
RESULTADOS ALCANZADOS:			
UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIAS	COMPETENTE	AÚN NO COMPETENTE
1. Organizar las actividades de obra de construcción de muros, techos y pisos de acuerdo a los planos de obra.	1.1. Organizar las actividades propias y del ayudante según el plan de obra.		
2. Construir cimientos y muros según sea requerido de la obra aplicando la normativa vigente.	2.1. Construir cimientos y muros según sea requerido de la obra aplicando la normativa vigente.		
3. Construir estructuras sencillas de hormigón armado respetando las medidas de seguridad.	3.1. Construir estructuras sencillas de hormigón armado respetando las medidas de seguridad.		
4. Construir terminaciones según las especificaciones de obra.	4.1. Construir terminaciones según las especificaciones de obra.		
5. Comprender las condiciones de trabajo según las actividades especificadas.	5.1. Comprender las condiciones de trabajo según las actividades especificadas.		
Observaciones:			
Comentarios del candidato sobre el proceso de evaluación:			
DECLARACIÓN DEL CANDIDATO			
Yo, el/la suscriptor/es de esta declaración, manifiesto que he leído y comprendido el contenido de la presente declaración y que he aceptado su contenido y sus consecuencias legales.			
RESULTADO DE LA EVALUACIÓN			
COMPETENTE		AÚN NO COMPETENTE	
En caso de resultar AÚN NO COMPETENTE se informa al trabajador que requiere formación complementaria.			
Fecha de la evaluación:		Evaluador: firma y adhesión:	

TRABAJO GRUPAL

De la ocupación seleccionada:

- identificar actividades claves
- qué conocimientos evaluarían y cómo



Notas

Para la actividad de cierre, retomar las ocupaciones identificadas en la actividad anterior y seleccionar una por mesa.

El trabajo grupal consiste en identificar las actividades clave de la ocupación seleccionada y plantear qué conocimientos suponen y cómo los evaluarían. Este trabajo lleva aproximadamente una hora, se puede realizar grupalmente siempre y cuando el número del grupo lo permita.

A modo de cierre, concluir con comentarios sobre el curso e identificar necesidades de profundización.

Antes de finalizar el Módulo se recomienda aplicar un instrumento de evaluación de la misma.

Nota: para complementar leer el capítulo de certificación del informe.

Boletines



5 de Junio 2013

Proyecto evaluación de tareas de la construcción

EL PROYECTO



El acta de acuerdo del Consejo de Salarios de la Industria de la Construcción y actividades complementarias de diciembre 2010 expresa que las partes involucradas "definen como un nuevo objetivo de alta prioridad la concreción de una nueva evaluación de tareas y generar mecanismos que permitan aplicar la certificación de competencias"¹.
Es en el marco del cumplimiento de este objetivo, que las organizaciones de empleadores y trabajadores solicitaron a OIT/Cinterfor la elaboración de propuestas

técnicas referidas a la estructura ocupacional, la actualización del sistema de evaluación de tareas y el proceso de certificación ocupacional. Desde noviembre de 2012, se ha instalado en OIT/Cinterfor, el equipo técnico del proyecto con el cometido de desarrollar las referidas propuestas.
Para cumplir con estos objetivos y acompañar el proceso, los actores sociales del sector crearon la Comisión Bipartita de Evaluación de Tareas (CBET)². El proyecto finalizará en febrero del 2014.

LA COMISIÓN BIPARTITA PARA LA EVALUACIÓN DE TAREAS



La CBET está integrada por representantes de las organizaciones que conforman el Consejo de Salarios del Grupo 9 Subgrupo 01: 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). Las organizaciones involucradas nombraron sus respectivos representantes que son los siguientes:

- Ernesto Gravier y Juan Manuel Gutiérrez, CCU
- Iván Hatfeger y Claudio Iturra, SUNCA
- Pedro Espinosa, CICE
- Juan Angel Díaz, Liga de la construcción del Uruguay
- Alvaro Piñeyría, APPCU

La primera reunión de la CBET se realizó el 6/11/12. En esa oportunidad se fijaron los objetivos y pautas de trabajo de la Comisión y se acordó un cronograma de trabajo. A su vez se definió la contratación de dos expertos técnicos sectoriales cuyos nombres fueron sugeridos por las propias organizaciones: uno de ellos designado por el sector empleador -Jorge Pazos- y el otro por el sector sindical -Javier Díaz del SUNCA.

- La CBET es un ámbito de vital importancia para el proyecto. Ha venido siendo un factor clave en el avance de las propuestas que elabora el equipo del proyecto con la orientación de los expertos sectoriales, así como en la discusión de la planificación y ejecución.
- Se reúne periódicamente convocada por el equipo del proyecto, de acuerdo a las necesidades y a su programa de implementación, hasta el momento se han realizado nueve reuniones.
- Los avances logrados en las reuniones así como las necesidades posteriores de información o compromisos adquiridos se sistematizan en actas que son aprobadas por los delegados.

1. Acta de acuerdo, 3 de diciembre de 2010, Artículo 21
2. En la cual participan representantes de las gremiales empresariales y del SUNCA, como así también los miembros del equipo de OIT/CINTERFOR.



EL ENFOQUE DEL TRABAJO

El proyecto se implementa con un enfoque:

- ✓ Participativo y de diálogo social.
- ✓ Orientado a garantizar la calidad técnica de los procesos y los productos;
- ✓ Riguroso en el manejo ético de la información;
- ✓ Facilitador de la inclusión de las diferentes perspectivas de los actores involucrados;
- ✓ Que apunta a la construcción del conocimiento en las diferentes materias abordadas, sistematizando las lecciones aprendidas, las buenas prácticas y experiencias significativas y las metodologías diseñadas y aplicadas.
- ✓ Colaborativo y de trabajo en equipo.

AVANCES DEL PROYECTO



Hasta el momento se elaboraron y aprobaron una serie de productos técnicos tales como:

- La estructura ocupacional del sector, la cual brinda el marco sobre el cual se analizan los distintos procesos. La estructura comprende cuatro niveles que buscan dar cuenta de la complejidad, autonomía y responsabilidad de las actividades que se realizan en los distintos puestos de trabajo que se describen y valoran en el marco del Proyecto.
- El formato para la descripción de puestos que permitirá presentar las actividades, capacidades y condiciones del entorno laboral para cada puesto, elaboradas con base en la información recabada en diferentes obras, entrevistas a diversos trabajadores y aportes que realizan informantes clave de la Industria en talleres.
- Los mapas funcionales de las áreas ocupacionales que se irán analizando en forma prioritaria.
A los efectos de la Evaluación de Tareas, este análisis previo permite identificar y ordenar los subprocesos de trabajo y funciones clave. Los mapas funcionales se complementan con la identificación de puestos de trabajo "tipo".
El producto del análisis es una herramienta de trabajo que facilita la preparación del diseño metodológico de recolección de información en tanto proporciona insumos para el diseño muestral como para la identificación y selección de informantes clave y de funciones a relevar.

- La definición de factores y subfactores para la valoración de puestos y operacionalización de los mismos.
Los factores de valoración definen el contenido de los puestos tipo y permiten compararlos en base a criterios comunes. Apuntan a describir aspectos estructurales de las actividades del sector, como así también aspectos dinámicos y dan cuenta de la movilidad ocupacional dentro del sector de manera precisa.
- El glosario de términos del Proyecto que busca construir un lenguaje común entre los distintos actores e ir plasmando acuerdos en torno a los conceptos que se manejan en las diferentes etapas y productos del Proyecto.
- El formulario para la recolección de información y la Guía de apoyo para la implementación del trabajo de campo.
- Diseño e implementación de la prueba piloto en Montevideo y Maldonado con el apoyo de las empresas y los trabajadores de Stiler, Norte y Rienzi.
- Convocatoria, conformación y capacitación de un grupo de analistas de campo que se encargan de la recolección de la información en las obras. Ocho de ellos se encuentran ya realizando entrevistas en obras e ingresando la información al sistema informático elaborado en el marco del proyecto.



Actualmente el Proyecto está llevando adelante entrevistas a trabajadores de los diferentes puestos de trabajo en Obras de arquitectura.





NOVEDADES

Agosto 2013

Novedades del Proyecto de evaluación de tareas y certificación en la Industria de la Construcción

ESTADO DE AVANCE DEL TRABAJO DE CAMPO



Nos encontramos en una etapa clave del Proyecto en la cual se recoge la información de campo, relevando las actividades que los trabajadores desempeñan realmente en cada puesto de trabajo. Para contar con esa información un grupo de ocho analistas ha venido entrevistando a los trabajadores y trabajadoras de la Industria en diferentes obras de Montevideo, Maldonado, Salto y Rivera.

Hasta el momento:

- ✓ Se han realizado más de 250 encuestas.
- ✓ Se han relevado los puestos de trabajo existentes en los siguientes procesos: albañilería y hormigón armado (hierro, carpintería), obra seca, instalaciones eléctricas, aire acondicionado, impermeabilización, instalaciones de agua, gas y sanitaria, vidrio, pintura, ascensores.
- ✓ Prácticamente se ha finalizado con las Obras de Arquitectura, aunque restan algunos procesos puntuales a terminar.
- ✓ Se ha iniciado el proceso de relevamiento de Obras de Ingeniería, comenzando con algunos procesos que aún no estando previstos inicialmente, se identificaron en el curso del trabajo de campo.

PUESTOS DE TRABAJO

A partir de los nombres de puestos utilizados en las empresas, y sobre la base de la información recogida, se han identificado alrededor de 140 denominaciones de puestos. Un esfuerzo a seguir consistirá en el análisis y sistematización

de la información para encontrar los puntos en común que seguramente lleven a una racionalización en el número de títulos de puestos, al efecto se recurrirá también a talleres con informantes clave del sector.

LA PARTICIPACIÓN DEL SECTOR

La Comisión Bipartita ha seguido de cerca los avances del Proyecto tanto en lo que refiere al trabajo de campo como al diseño de formatos de descripción, instrumentos y sistema de valoración. Para ello han tenido lugar 12 reuniones de trabajo en la sede de OIT/Cinterfor. A su vez, sus integrantes han difundido y promovido la colaboración activa de los miembros de cada una de las organizaciones.

coordinación que se realiza desde el proyecto así como el trabajo mismo de relevamiento de información por parte de los analistas.

Agradecemos el esfuerzo realizado tanto por las empresas y sus responsables como por los trabajadores que han participado y han puesto a disposición del Proyecto su tiempo, experiencia y conocimientos.

Los contactos oportunamente brindados por los miembros de la CBET, así como otros informantes sectoriales han permitido que la programación de la recolección de información se cumpla tal como estaba prevista, facilitando la

Finalmente, cabe señalar que el Proyecto cuenta con el permanente apoyo de los dos expertos sectoriales cuyos aportes permiten avanzar en el análisis de la información recogida.

LA PARTICIPACIÓN DEL SECTOR

Además de la información relativa a los puestos de trabajo que releva, entre otros, actividades, competencias requeridas, responsabilidad, condiciones funcionales y jerárquicas, condiciones del contexto, las entrevistas incluyen algunas preguntas complementarias de interés para los actores del sector.

Se indaga acerca de los Fondos de la Construcción y sus beneficios, los indicadores de productividad y las condiciones que favorecen o limitan su logro, las innovaciones y nuevas tecnologías que han ingresado al sector y las necesidades en materia de capacitación.

En tal sentido, el 91,2% de las personas entrevistadas señala que han ingresado nuevas tecnologías al sector y señala innovaciones en materia de:

- herramientas y maquinarias,
- nuevos métodos y procesos constructivos,
- materiales.

También se destaca el avance en materia de seguridad en el uso de herramientas, materiales y procesos.



Octubre 2013

Novedades del Proyecto de evaluación de tareas y certificación en la Industria de la Construcción



En todo este proceso, las organizaciones que integran la Comisión Bipartita para la evaluación de Tareas (CBET) han prestado un apoyo invaluable, realizando contactos y poniendo a disposición empresas y trabajadores expertos para poder recoger información de calidad con la agilidad requerida. A todos ellos, muchas gracias...

TRABAJO DE CAMPO

✓ Ya se han realizado aproximadamente 400 encuestas a trabajadores en diferentes empresas de Montevideo, Canelones, Maldonado, Lavalleja, Rivera y Salto.

✓ Además de los procesos de albañilería y hormigón armado (hierro, carpintería), obra seca, instalaciones eléctricas, aire acondicionado, impermeabilización, instalaciones de agua, gas y sanitaria, vidrio, pintura, ascensores se han relevado puestos de trabajo en:

▫ **obras de arquitectura:** demolición y excavaciones, calefacción, restauración edilicia;

▫ **obras de Ingeniería:** fundación con pilotes, fibra óptica y distribución telefónica, montaje electromecánico, montaje metalmeccánico, distribución eléctrica, viales;



▫ **actividades transversales:** operación de máquinas y equipos, administración y servicios técnicos, transporte de personas e insumos.

✓ Restan relevar puestos en las áreas de saneamiento y distribución de agua, montaje de estructuras prefabricadas, talleres de herrería, trabajos con tensión, vías férreas y energías alternativas.

DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS TIPO

Se ha avanzado en la descripción de los puestos tipo a partir de la información relevada tanto en el trabajo de campo como en talleres con referentes derivados por las empresas y por el SUNCA. Hasta el momento se cuenta con aproximadamente 115 puestos descritos.

tos correspondientes a: Albañilería, Hierro, Carpintería de obra, Impermeabilización, Pintura, Instalaciones eléctricas y preparación y colocación de vidrios.

Se está trabajando en las valoraciones de puestos de las áreas de Albañilería, Hierro, Carpintería, Impermeabilización, Instalaciones eléctricas, Pintura, Obra seca y otras que serán presentadas en los próximos días a la Comisión bipartita para su análisis.



Hasta la fecha la CBET ha aprobado en forma preliminar las descripciones de todos los puestos.

PROPUESTA DE CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

La certificación ocupacional es un desafío para el sector. El equipo del Proyecto, conjuntamente con la CBET, ha venido trabajando en la elaboración de una propuesta de certificación ocupacional que tome en cuenta la larga tradición de negociación colectiva que existe en esta industria, entendida como una fortaleza para la concreción de mecanismos sectoriales de certificación y reconocimiento de saberes. La propuesta se centra en la formu-

lación de un proceso de certificación en que los trabajadores tengan acceso a una capacitación inmediata, pertinente y flexible, y en la descripción de las etapas principales que lo integran.

Hasta la fecha la CBET ha aprobado el proceso de certificación presentado y en las próximas reuniones analizará y tomará decisiones sobre el conjunto de la propuesta técnica.



Marco de competencias del sector

COMPETENCIAS BÁSICAS				COMPETENCIAS SECTORIALES				COMPETENCIAS DE GESTIÓN		
Comunicación	Aplicar operaciones matemáticas en el proceso de trabajo	Trabajar en equipo	Resolver problemas	Interpretar información técnica.	Realizar operaciones básicas del oficio/profesión	Prevenir y trabajar en condiciones de seguridad.	Cuidado del medioambiental	Trabajar con calidad	Gestionar personas	
Nivel 4	Comunicarse con distintos interlocutores dentro y fuera de la obra.	Calcular presupuestos. <i>Utilizar variables y resolver ecuaciones simples.</i>	Coordinar el trabajo de distintos equipos y procesos para el logro de los productos en tiempo y forma.	Resolver problemas poco frecuentes con escasa información.	Interpretar y planificar los diferentes procesos (<i>administrativos de apoyo al Proyecto</i>) constructivos que implica el Proyecto. Leer e interpretar condiciones de pliego particular de la obra. <i>Ídem 3.</i>	Ídem 3	Gestionar la prevención de riesgos individuales y colectivos en la obra.	Promover el uso racional y sustentable de los recursos más importantes en obra. Gestionar medidas para el cuidado medioambiental del proceso en obra.	Controlar la aplicación de los criterios y estándares de calidad en los procesos y sistemas constructivos (<i>técnicos</i>) con los que trabaja.	Gestionar el personal de la obra (selección, evaluación y organización del trabajo).
Nivel 3	Comunicar información al equipo de trabajo a su cargo.	Organizar las tareas a desempeñar por uno o varios equipos de trabajo.	Dar solución a problemas habituales que involucran a otros trabajadores	Leer e interpretar planos. <i>Interpretar y aplicar normativa referente al sector.</i> <i>Interpretar manuales y parámetros operacionales de equipos y maquinaria.</i>	<i>Realizar inspección y mantenimiento de maquinaria y equipos</i> Replantear <i>Gestionar stock de insumos, materiales, etc.</i>	Ídem 1	Controlar la prevención de riesgos individuales y colectivos. Realizar acciones para promover el trabajo seguro.	Controlar la gestión de residuos.	Aplicar estándares de calidad en los procesos constructivos y sistemas (<i>técnicos</i>) con los que trabaja.	Distribuir/organizar las tareas de acuerdo a las capacidades de los diferentes miembros de su equipo.
	Comunicar información a subordinados y superiores.	Calcular áreas, volúmenes y cotas. Calcular porcentajes.					Ídem 1			Apoyar y realizar indicaciones técnicas sobre los procedimientos.
Nivel 2	Intercambiar información (coordinar) con sus compañeros de equipo.	Cumplir con el rol asignado dentro del equipo de trabajo.	Informar y resolver problemas habituales de su propio trabajo.	Leer e interpretar instrucciones escritas. Leer e interpretar croquis.	Escuadrar, nivelar aplomar <i>Mantener registros administrativos y técnicos.</i> <i>Realizar mantenimiento preventivo básico de maquinaria y equipos.</i>	Ídem 1	Identificar criterios de calidad de los procesos constructivos y sistemas (<i>técnicos</i>) con los que trabaja.	Identificar criterios de calidad de los procesos constructivos y sistemas (<i>técnicos</i>) con los que trabaja.		
Nivel 1	Informar y acordar condiciones de trabajo con superiores.	Medir y manejar el sistema métrico decimal. Realizar operaciones aritméticas básicas.	Informar ante las manifestaciones del problema	Interpretar órdenes verbales de sus superiores jerárquicos.	Usar, conservar y/o estibar correctamente herramientas utilizadas en la obra. Identificar materiales usados en la obra sus características y proporciones.	Ídem 1	Identificar y prevenir riesgos para sí mismo y de sus compañeros. Trabajar en forma segura para Ud. y sus compañeros.	Separar residuos orgánicos e inorgánicos, si la empresa lo habilita.		

CUESTIONARIO DE RELEVAMIENTO

IDENTIFICACIÓN

Nº de formulario: _____ (no completar)

Nombre entrevistador/a: _____

Formulario supervisado por: _____

Fecha: ____/____/____

DATOS DE LA EMPRESA - OBRA

Nombre empresa: _____

Dirección de la obra: _____

Departamento: _____

Tel/Cel de referencia: _____

Fecha de inicio de la obra: ____/____/____

Nº de trabajadores de la obra: _____

Detallar brevemente características (edificio en altura, vivienda individual, cooperativa, edificio público, etc):

¿La empresa tiene alguna certificación de calidad? ¿Si es así, me podría decir cuál/es o en qué procesos?

Información para completar antes de la entrevista con referente de la obra

DATOS CUESTIONARIO

Fecha de realizada la entrevista: ____/____/____

Hora de inicio de la entrevista: hora minutos

Hora de finalización de la entrevista: hora minutos

Anotar de 00 a 24 hs

DATOS DE LA ENTREVISTA

Nombre/s y apellido/s: _____

Edad (cumplida al momento de la entrevista): _____ años

Sexo: _____ (no preguntar)

Tel/Cel del contacto: _____

Preguntar y Anotar

PUESTO DE TRABAJO

1. Me podría decir el **nombre del puesto** en el que se desempeña actualmente:

1b. Su **categoría** actual es: _____

Preguntar y Anotar

1c.

ÁREA	PROCESO	✓
Arquitectura	Aire acondicionado y calefacción	<input type="checkbox"/>
	Preparación y colocación de vidrios	<input type="checkbox"/>
	Albañilería	<input type="checkbox"/>
	Carpintería	<input type="checkbox"/>
	Herrería	<input type="checkbox"/>
	Ascensores - Taller	<input type="checkbox"/>
	Instalación de agua, gas y sanitaria	<input type="checkbox"/>
	Instalaciones eléctricas	<input type="checkbox"/>
	Pintura	<input type="checkbox"/>
	Obra seca	<input type="checkbox"/>
	Demolición	<input type="checkbox"/>
	Impermeabilización	<input type="checkbox"/>
	Restauración	<input type="checkbox"/>
Obra de Ingeniería	Distribución eléctrica	<input type="checkbox"/>
	Distribución telefónica (Fibra óptica)	<input type="checkbox"/>
	Saneamiento y distribución de agua	<input type="checkbox"/>
	Trabajos con tensión	<input type="checkbox"/>
	Viales	<input type="checkbox"/>
	Férreas	<input type="checkbox"/>
	Fundación con pilotes	<input type="checkbox"/>
	Montaje de estructura prefabricada	<input type="checkbox"/>
	Montaje electromecánico	<input type="checkbox"/>
	Montaje metalmecánico	<input type="checkbox"/>
Actividades Anexas	Talleres de herrería	<input type="checkbox"/>
Actividades Transversales	Administrativas y de servicio	<input type="checkbox"/>
	Transporte de insumos y personas	<input type="checkbox"/>
	Operación de máquinas y equipos	<input type="checkbox"/>

Encuestador: marcar proceso para ingresar a la base

2. ¿Cuánto **tiempo** hace que está en el puesto actual? años y/o meses

Preguntar y Anotar

3. ¿Y en **esta obra**? años y/o meses

4. ¿Cuánto tiempo hace que trabaja en la **empresa o con su equipo de trabajo**? años y/o meses

5. ¿Me podría decir cuánto tiempo hace que ingresó a la **industria de la construcción**: años y/o meses

6. ¿Cómo **ingresó** a la construcción?

-A- Por un amigo/conocido

-B- Familiar

-C- Por un aviso en el diario

-D- Me presenté en una obra/empresa

-E- Otra (*especificar*) _____

-X- No sabe (*No Leer*)

-Z- Rechaza contestar (*No Leer*)

Leer opciones y anotar

7. ¿Cuál fue su último trabajo **remunerado antes de ingresar a la construcción**? y ¿Qué hacía?

-A- Primer trabajo

-B- (*Anotar textual*) _____

Anotar Textual

-X- No sabe (*No Leer*)

-Z- Rechaza contestar (*No Leer*)

ACTIVIDADES

Ahora vamos a hablar de las tareas que Usted hace en su puesto de trabajo.

8. ¿Qué actividades realizó **ayer o en su última jornada** de trabajo?

Preguntar y anotar textual, luego analizar para ingresar al sistema post-encuesta.

¿Alguna más? *(Anotar textual una por renglón)*

●

●

●

●

●

●

●

●

●

●

●

●

●

●

●

●

●

●

9. Además de... *(Nombrar actividades mencionadas)* ¿Realiza otras tareas/actividades en su puesto de trabajo aunque no las haya hecho ayer? ¿Alguna más?

●

●

●

●

●

●

●

●

●

●

●

●

●

-X- No sabe *(No Leer)*

-Z- Rechaza contestar *(No Leer)*

9a. ¿Realiza en **forma simultánea (al mismo tiempo)** algunas de estas tareas/actividades ? *Especificar*

-A- Si (Continuar)

-B- No (Pasar Pregunta 10)

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

¿Cuáles? Especificar *LEER CADA UNA DE LAS OPCIONES: 9b.* ¿Las realiza simultáneamente SIEMPRE o A VECES?

Tareas simultáneas (anotar todas las simultaneas por renglón)	A veces	Siempre

Respuesta
única por fila

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

HERRAMIENTAS-EQUIPOS-MAQUINARIA

10. Para realizar alguna de estas tareas ¿utiliza **herramientas de mano** (sean eléctricas o no, o a batería)?

-A- Si

-B- No (Pasar Pregunta 11)

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

Si Pregunta 10 = si

10a. ¿Me podría decir cuáles? (Anotar) **10b.** ¿Son eléctricas? **10c.** ¿Son suyas o de la empresa?

10d. ¿Usted es responsable de su cuidado?

Nombre Herramienta	Eléctrica		Propiedad		Responsable cuidado	
	Si	No	Propias	De la Empresa	Si	No
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						
11.						

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

→ **PARA TODOS**

11. ¿Utiliza alguna maquinaria y/o equipo?

-A- Si

-B- No (Pasar Pregunta 12)

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

Si Pregunta 11 = si

11a. ¿Me podría decir todas las **maquinarias y/o equipos que usa?** (Anotar)

11b. ¿Usted es responsable de mantenerlas en **óptimas condiciones de funcionamiento?**

11c. ¿Esa maquinaria / equipo tiene **controles informáticos/numéricos?**

Para cada maquinaria / equipo mencionado preguntar: **11d.** ¿Es necesario contar con alguna **habilitación para manejarlos?**

¿Esa habilitación es una **libreta de conducir?** Si contesta que **si:** ¿Me podría de qué categoría? (Mostrar Tarjeta 2)

Anotar textual Chequear con el listado de equipos para ingresar en la base post-encuesta. Agregar si no se encuentra en listado.

Nombre Máquina / Equipo	Mantenimiento		Control Info-Nume		Habilitación		Categoría Libreta
	Si ✓	No ✗	Si ✓	No ✗	Si ✓	No ✗	
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							
11.							

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS

Ahora le voy a realizar algunas preguntas sobre las capacidades necesarias para trabajar en su puesto.

12. ¿Cómo aprendió a hacer lo que hace?

-A- En el trabajo

-B- Con capacitación / cursos

-C- En ambos

-E- Otra (especificar) _____

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

Leer opciones y anotar

13. VER PÁGINA SIGUIENTE

13. ¿Realizó algún curso de capacitación relacionado con la industria de la construcción?

- A- Si (Continuar)
- B- No (Pasará a "Para Todos 2")
- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

Si recuerda, anotar en tabla y continuar, si no lo hace pasar a "Para Todos 2"

Si Pregunta 13 = si

13a. ¿Me podría decir cuáles? Para cada curso mencionado anotar:

13c. ¿Dónde lo realizó?

13c. ¿Cuál fue su duración en horas /meses?

13d. ¿Ese curso lo hizo hace 3 o más años?

13e. ¿Fue organizado por la empresa?

13f. ¿Le entregaron certificado?

Nombre curso / tema	¿Dónde?	Duración	Hace		Empresa		Entregaron Certificado	
			Menos de 3 años	Más de 3 años	Si	No	Si	No
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

→ PARA TODOS 2

14. Hoy día a Ud. ¿Le interesaría hacer algún curso de capacitación?

-A- Si ¿De qué? _____

-B- No (Pasará a 15)

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

15. VER PÁGINA SIGUIENTE

15. ¿Cuál fue el último año de instrucción FORMAL alcanzado por usted? 15a. ¿Lo finalizó?

Nivel Alcanzado	Finalizó nivel	
	Si	No
1. Primaria		
2. Enseñanza Técnica / Formación Profesional UTU		
3. Ciclo Básico Liceo (1° a 3°)		
4. Ciclo Básico Liceo UTU (1° a 3°)		
5. Bachillerato Secundaria (4to. a 6to.)		
6. Bachillerato UTU (4to. a 6to.)		
7. Magisterio o profesorado		
8. Terciario no universitario		
9. Universidad		
10. Postgrado (Diploma/Maestría/Doctorado)		

No leer. Luego verificar con encuestado lo marcado. Admite respuesta múltiple.

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

15b. Si nombra UTU ¿Me podría decir qué especialidad?

Anotar Textual

→ PARA TODOS 3

Ahora le voy a hacer una serie de preguntas referidas a lo que necesita saber para realizar su trabajo

16. Con respecto a aplicar matemáticas en el proceso de trabajo, usted debe... (Leer opciones y marcar)

	Si	No	OBSERVACIONES
Medir y utilizar el sistema métrico decimal (m, cm, mm)			
Aplicar las cuatro operaciones aritméticas básicas (sumar, restar, multiplicar, dividir)			
Calcular proporciones			
Calcular áreas y volúmenes			
Calcular porcentajes			
Calcular presupuestos			

17. Y en relación a la comunicación, usted debe... (Leer opciones y marcar)

	Si	No	OBSERVACIONES
Intercambiar información con compañeros de equipo			
Informar y acordar condiciones de trabajo con superiores			
Comunicar información al equipo de trabajo a su cargo			
Comunicarse con distintos interlocutores dentro y/o fuera de la obra (otras secciones, clientes, proveedores)			

18. Pensando en el trabajo en equipo o con otros, es necesario que usted sea capaz de:

	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	OBSERVACIONES
Adaptarse a un equipo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Acordar con el equipo la organización del trabajo (por ej. para la jornada)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Organizar las tareas a desempeñar por varios equipos de trabajo (cuadrillas)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Resolver conflictos internos de los equipos de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Coordinar el trabajo de distintos equipos y procesos para el logro de los productos en tiempo y forma	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

19. En cuanto a la **información técnica**, en su puesto Ud. debe... *(Leer opciones)*

	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	OBSERVACIONES
Interpretar órdenes verbales de superiores jerárquicos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Leer e interpretar instrucciones y órdenes de trabajo escritas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Leer e interpretar croquis	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Leer e interpretar planos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Interpretar y planificar las diferentes tareas/procesos constructivos que implica el Proyecto	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Leer e interpretar condiciones de pliego particular de la obra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

20. En relación a las **operaciones básicas del oficio / profesión**, usted tiene que ... *(Leer opciones y marcar)*

	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	OBSERVACIONES
Identificar los materiales usados en obra, sus características y proporciones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Usar, conservar y/o estibar correctamente herramientas y/o maquinaria utilizada en la obra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Escuadrar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Nivelar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Aplomar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Replantear	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

21. Además de los conocimientos nombrados, ¿Me podría indicar si hay **otros conocimientos/habilidades técnicas específicas** necesarias para desempeñarse en su puesto? *(Textual)*

- _____
- _____
- _____
- _____

22. Sobre la prevención y las condiciones de seguridad, usted debe ser capaz de ... (Leer opciones y marcar)

	Si	No	OBSERVACIONES
Identificar señalización, cartelería y equipos de protección y su uso			
Identificar y prevenir riesgos para sí mismo y sus compañeros			
Trabajar en forma segura para Ud. y sus compañeros			
Controlar la prevención de riesgos individuales y colectivos en obra			
Realizar acciones para promover el trabajo seguro			
Gestionar la prevención de riesgos individuales y colectivos en la obra			

23. ¿En su obra se realiza alguna acción respecto al cuidado del medio ambiente?

-A- Si (Continuar)

-B- No (Pasar Pregunta 24)

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

23a. Además, usted tiene que... (Leer opciones y marcar)

	Si	No	OBSERVACIONES
Separar residuos orgánicos y no orgánicos			
Controlar la gestión de residuos			
Promover el uso racional y sustentable de los recursos más importantes en obra.			
Gestionar medidas para el cuidado medioambiental en obra			

24. Respecto a las acciones relacionadas con las **normas de calidad**, usted debe ser capaz de... (Leer y anotar)

	Si	No	OBSERVACIONES
Identificar normas de calidad de los procesos y sistemas constructivos con los que trabaja			
Aplicar normas de calidad en los procesos constructivos			
Controlar la aplicación de las normas de calidad en los procesos y sistemas constructivos			

25. Considerando los **problemas que surgen en su trabajo**, usted tiene que ...*(Leer opciones y marcar)*

	Si	No	OBSERVACIONES
Informar ante las manifestaciones de un problema			
Resolver problemas habituales de su propio trabajo			
Dar solución a problemas habituales que involucran a otros trabajadores (cuadrillas, etc.)			
Resolver problemas poco frecuentes con escasa información			

SOLO PARA CAPATAZ O ADMINISTRATIVO

26. ¿Para realizar su trabajo tiene que utilizar la computadora?

-A- Si *(Continuar)*

-B- No *(Pasar Pregunta "Para Todos 4")*

-X- No sabe *(No Leer)*

-Z- Rechaza contestar *(No Leer)*

26a. ¿Me podría decir si utiliza **algún sistema/programa/aplicación** para realizar su trabajo?

26b. ¿Cuál y para qué la utiliza? *(Anotar programa y utilidad)*

¿Cuál?	¿Para qué lo utiliza?
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

26c. ¿Su pantalla es antirreflejo? *(leer y marcar)*

-A- Si

-B- No

-X- No sabe *(No Leer)*

-Z- Rechaza contestar *(No Leer)*

VER PÁGINA SIGUIENTE "Para Todos 4"

➔ **PARA TODOS 4**

27. ¿Para realizar su trabajo es **necesario conocer algún idioma**?

-A- Si (Continuar)

-B- No (Pasar Pregunta con ícono )

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

27a. ¿Me podría decir cuál? PARA CADA UNO PREGUNTAR: 27b. ¿Para qué es necesario?

	Interpretar manuales/ fichas técnicas	Comunicación escrita	Comunicación oral	Observaciones
1. Inglés				
2. Portugués				
3. Otro (anotar):				

No leer
 Marcar / Anotar
 Admite respuesta múltiple

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

 28. Me podría decir, ante una falla/error en su desempeño, ¿cuáles serían las principales consecuencias... (LEER CADA UNA DE LAS OPCIONES) ¿Siempre, a veces o nunca? (respuesta única por fila)

	Siempre	A Veces	Nunca
Pérdidas de materiales			
Consecuencias sobre el producto final			
Baja el rendimiento del trabajo personal			
Baja el rendimiento del trabajo del equipo			
Baja el rendimiento del trabajo de procesos posteriores			
Accidentes en usted (especificar cuáles): _____ _____ _____			
Accidentes serios en compañeros (especificar cuáles): _____ _____ _____			
Accidentes serios en terceros/fuera de la obra (especificar cuáles): _____ _____ _____			
Cambios en los procedimientos de trabajo (administrativo)			
Pérdidas de información (para administrativos/capataces/jefes)			
Consecuencias sobre el clima de trabajo			
Consecuencias sobre la conflictividad en la obra			
Otro (anotar):			
Otro (anotar):			

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

29. ¿Cuánto tiempo de práctica le llevó alcanzar los conocimientos y rendimientos requeridos en su puesto de trabajo?

- A- Menos de 3 meses
- B- De 3 a 6 meses
- C- Más de 6 meses a 1 año
- D- Más de 1 año y hasta 3 años
- E- Más de 3 años ¿Cuántos? _____
- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

No leer y
marcar

30. ¿A qué puesto/s piensa Ud. que podría aspirar en el futuro? _____

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

30a. ¿Considera que debería tener otros conocimientos para alcanzarlo? Si es así ¿Me podría decir cuáles?

- A- Si ¿Cuáles? _____
- _____
- _____

- B- No (Pasar Pregunta 31)
- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

RELACIONES FUNCIONALES

31. ¿Para realizar las tareas de su puesto, usted trabaja...? (LEER OPCIONES)

- A- Solo
- B- Con otras personas
- _____
- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

32. ¿Ud. forma parte de una cuadrilla o equipo de trabajo?

- A- Si PREGUNTAR: ¿De cuántas personas es actualmente? (Anotar)
- _____
- B- No
- _____
- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

VER PÁGINA SIGUIENTE

33. En su puesto de trabajo, ¿Usted se **relaciona (interactúa) directamente con...** (LEER OPCIONES)? ¿Con alguien más que no le mencioné?

33a. PARA CADA RESPUESTA, PREGUNTAR: Con... (LEER OPCIÓN) ¿Se relaciona, en forma **oral, escrita o ambas**?

	Relaciona		Oral	Escrita	Ambas
	Sí	No			
Trabajadores de igual puesto de su misma área					
Trabajadores de otros niveles dentro de su área					
Trabajadores de otras especialidades					
Trabajadores de otras obras					
Subcontratos					
Trabajadores de otros puestos y de otras obras					
Clientes					
Proveedores externos					
Jefes, superiores					
Otro (anotar):					
Otro (anotar):					

Marcar respuestas en tabla. Admite respuestas múltiples.

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

34. ¿Usted tiene personas a cargo?

-A- Si (Continuar) ¿Cuántas? _____

-B- No (Pasar Pregunta "Para Todos 5")

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

Preguntar y anotar puestos en la tabla

Si Pregunta 34 = si

34a. ¿Me podría decir de qué puestos son? ¿Alguien más?

PARA CADA PUESTO RESPONDIDO PREGUNTAR (Leer puesto respondido)

34b. ¿Usted le planifica las tareas que realiza/an?

34c. ¿Le/s propone cómo deben hacerlas (la forma de trabajo)?

34d. ¿Define las unidades de producción de la o las personas que supervisa?

34e. ¿Controla el proceso de trabajo y/o el producto final?

Anotar en la tabla y marcar sí/no cuando corresponda. Admite respuesta múltiple.

Puestos	Planifica		Propone forma de trabajo		Define Unidades			Controla			
	Sí	No	Sí	No	Siempre	A veces	Nunca	Proceso		Producto	
								Sí	No	Sí	No
1.											
2.											
3.											
4.											
5.											
6.											
7.											
8.											
9.											
10.											

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

Para aquellos que me dijo que supervisa (LEER PUESTOS TABLA ANTERIOR)

34f. ¿Me podría decir cómo lo hace?

34g. ¿Tiene que supervisar a más de una persona a la vez?

- A- Siempre
- B- A veces
- C- Nunca

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

34h. ¿Le indica las correcciones en el momento?

- A- Si
- B- No

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

34i. ¿Le enseña cómo lo debe hacer?

- A- Si
- B- No

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

➔ **PARA TODOS 5**

35. Ahora pensando en las tareas que le asignan a usted ¿puede decidir cómo hacerlas? (LEER OPCIONES)

- A- Siempre
- B- A veces
- C- Nunca

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

36. ¿Usted puede definir las unidades a producir por jornada de trabajo? (cantidad de unidades, metros cuadrados, etc.)

- A- Siempre
- B- A veces
- C- Nunca ¿Quién lo determina? _____

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

VER PÁGINA SIGUIENTE PREGUNTA 37

37. ¿Usted recibe supervisión en las tareas que realiza?

- A- Siempre
- B- A veces
- C- Nunca

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

Si Pregunta 37 = siempre o a veces

37a. ¿Quién/es lo supervisa? _____

37b. ¿Qué hace para supervisarlos? _____

37c. ¿Le indica correcciones en el momento?

- A- Si
- B- No

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

37d. ¿Le enseña cómo hacerlo?

- A- Si
- B- No

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

Anotar textual, luego analizar la información para ingresar al sistema post-encuesta. (Supervisión directa-general recibida)

CONDICIONES Y CONTEXTO FÍSICO

Ahora le voy a realizar una serie de preguntas relacionadas al lugar dónde realiza su trabajo y a las condiciones del mismo.

Le solicitamos que piense en lo que hizo y dónde estuvo la **semana pasada**.

38. La semana pasada Ud. trabajó 3 o más días en...¿Alguna otra opción que no le nombré?

	✓ Sí	✗ No
Local cerrado (como ser oficina, galpón, fábrica u obra)		
Local semi-cerrado con techo (pero sin alguna pared o ventana)		
Al aire libre (abierto) en zona urbana		
Al aire libre (abierto) en zona rural		
Otro (anotar):		
Otro (anotar):		

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

Leer opciones de a una y marcar

39. La semana pasada ¿Ud. trabajó en más de un **área/sección/lugar** de la obra?

- A- Si
- B- No

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

40. En la semana pasada, para realizar su trabajo **al menos una vez**, ¿Ud. se tuvo que mover a distintas **obras/talleres**?

- A- Si
- B- No

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

41. En la semana pasada, para realizar su trabajo, al menos una vez ¿Ud. se tuvo que mover a distintas

localidades/departamentos?

- A- Si
- B- No

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

42. La semana pasada, ¿usted realizó tareas **en altura**, nos referimos a andamios tubulares, balancín, etc.?

- A- Si
- B- No

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

43. La semana pasada, ¿usted trabajó **en excavaciones**?

- A- Si
- B- No

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

44. Siempre la semana pasada, ¿para realizar sus tareas **manipuló sustancias o mezclas de sustancias nocivas o tóxicas**?

Si es así, ¿me podría decir cuáles?

- A- Si manipuló, ¿cuáles? _____
- B- No

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

45. ¿En su puesto de trabajo está expuesto a...? *LEER CADA UNA DE LAS OPCIONES, preguntar SIEMPRE, A VECES o NUNCA*

	Siempre	A veces	Nunca
Polvos			
Humos de máquinas			
Gases o vapores de máquinas			
Equipos que producen calor			
Aerosoles			
Tensión media o alta			

Leer opciones y marcar solo una !

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

46. Siguiendo con la semana pasada. ¿Recibió **vibraciones** producidas por herramientas manuales, máquinas o vehículos, en su puesto de trabajo?

- A- Si (Continuar)
- B- No (Pasar Pregunta 47)

- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

46a. ¿En qué parte del cuerpo...?

- A- Mano o brazo
- B- Cara
- A- En todo el cuerpo
- B- Otra (especificar): _____
- X- No sabe (No Leer)
- Z- Rechaza contestar (No Leer)

47. Ahora le voy a mostrar unas figuras de personas en diferentes posiciones (*MOSTRAR TAJETA 3*). Le voy a pedir que me diga si la semana pasada estuvo en cada una de estas posiciones siempre, a veces o nunca. (*RESPUESTA ÚNICA POR FILA*)

POSTURA		Siempre	A veces	Nunca
SENTADO	Normal 			
	Inclinado 			
	Con los brazos por encima de los hombros 			
DE PIE	Normal 			
	Con brazos en extensión frontal 			
	Con los brazos por encima de los hombros 			
	Con inclinación 			
	Muy inclinado 			
ARRODILLADO	Normal 			
	Inclinado 			
	Con los brazos por encima de los hombros 			
TUMBADO	Con los brazos por encima de los hombros 			
AGACHADO	Normal 			
	Con los brazos por encima de los hombros 			

48. ¿Para realizar su trabajo, usted levanta cargas...?

(LEER CADA UNA DE LAS OPCIONES, preguntar SIEMPRE, A VECES o NUNCA)

Leer opciones y marcar solo una !

	Siempre	A veces	Nunca
En forma continua			
En forma breve			
En forma breve pero repetitiva			

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

VER PÁGINA SIGUIENTE PREGUNTA 49

49. Ahora pensando en el ruido que hay en su lugar de trabajo, ¿Usted diría que durante 3 o más días estuvo trabajando...?

LEER OPCIONES Y PARA CADA RESPUESTA PREGUNTAR: 49a. ¿Ese nivel de ruido es variable o constante?

	Ruido		Nivel de ruido	
	Si	No	Constante	Variable
Con ruido funcional de conversaciones de otros compañeros				
Con ruido de máquinas o herramientas pero que permiten conversar con otro compañeros				
Con ruido de máquinas o herramientas, de nivel elevado, que no permite conversar con otro compañero sin levantar la voz				
Con ruido de máquinas o herramientas, de nivel elevado, que aunque grite no puede conversar con otro compañero				
Sin ruido				

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

49b. Observaciones: _____

50. En la semana pasada ¿usted trabajó 3 o más días con...? (LEER OPCIONES)

-A- Luz artificial

-B- Luz natural

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

51. De los siguientes implementos de seguridad, (MOSTRAR TARJETA 4) ¿Cuáles utiliza usted para realizar su tarea?

Para los que responden que no, preguntar ¿Por qué?

Entregar tarjeta, con imágenes y marcar

	Si	No	RAZONES
Protección de Cabeza			
Protección de Pies			
Protección de Manos			
Protección Visual			
Protección Auditiva			
Protección Respiratoria			
Protección Anti Caídas			
Protección ante Radiaciones			

VER PÁGINA SIGUIENTE PREGUNTA 52

52. ¿Usted conoce las **responsabilidades (rol)** del delegado de seguridad en la obra?

-A- Si

-B- No

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

53. ¿Sabe cómo se **designa**?

-A- Si PREGUNTAR ¿Cómo? _____

-B- No

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

54. ¿Identifica **quién es** el delegado de seguridad de esta obra?

-A- Si Me podría decir quién es/nombre _____

-B- No

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

55. ¿En la obra/empresa le han informado de las **medidas a tomar** para **prevenir riesgos laborales** en su puesto de trabajo?

-A- Si PREGUNTAR ¿Cómo? _____

-B- No

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

56. ¿Cuáles considera que son los principales riesgos de accidente que existen en el desarrollo

de sus tareas? (Respuesta espontánea) _____

Anotar Textual

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

Si menciona algún riesgo de accidente

Respuesta espontánea

56a. ¿Cuáles considera serían las tres principales causas de estos riesgos?

● _____

● _____

● _____

-X- No sabe (No Leer)

-Z- Rechaza contestar (No Leer)

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

57. ¿Pensando en las tareas que realiza en su trabajo diario (jornada de 8 hs) me podría indicar cuál es su rendimiento promedio para las siguientes tareas? (PREGUNTAR POR FILA QUE CORRESPONDE EN TABLA)

PREGUNTAR A PARTIR DE MEDIO-OFICIAL, NO PREGUNTAR A QUIENES OCUPAN PUESTOS DE PEÓN - PRÁCTICO.

VER PÁGINA SIGUIENTE PREGUNTA TABLA

Tarea	Unidad de medida	Valor / Rendimiento
Levantar muros de:		
Ladrillo	<i>M²</i>	
Ticholo		
Bloques		
Ladrillo a la vista		
Revoque:		
Grueso	<i>M²</i>	
Fino		
Grueso / fratasado		
Cielorraso:		
Grueso	<i>M²</i>	
Fino		
Grueso / fratasado		
Hidrófugo:	<i>M²</i>	
Portland lustrado:	<i>M²</i>	
Revestimiento:		
Pared	<i>M²</i>	
Piso		
Amure:		
Puertas	<i>Unidades</i>	
Ventanas	<i>Unidades</i>	
Carpetas:	<i>M²</i>	
Llenado (capataz):	<i>M³ hormigón y Nº de personas</i>	Especificar sistema utilizado
Encofrado:		Especificar sistema utilizado
De vigas	<i>M²</i>	
Pilares		
Losa		
Armado de hierro:		
Vigas	<i>Metro Lineal</i>	
Pilares		
Losa	<i>M²</i>	
Zanjas en:		
Tierra normal	<i>M³</i>	
Arcilla		
Pintura:	<i>M²</i>	
Enduido:	<i>M²</i>	
Electricidad:		
Cableado	<i>Metro Lineal</i>	
Colocación de tomas	<i>Unidades</i>	
Sanitaria:		
Baños	<i>Unidades</i>	
Desagües	<i>Unidades</i>	
Aparatos	<i>Unidades</i>	

Otros: _____

58. ¿Qué **tres condiciones** tienen que darse para llegar a ese **rendimiento**?

1. _____
2. _____
3. _____

59. ¿Qué **tres factores pueden interferir** en que no se cumpla con ese rendimiento?

1. _____
2. _____
3. _____

60. ¿Conoce usted los Fondos Sociales de la Construcción?

-A- Si

-B- No

-X- No sabe *(No Leer)*

-Z- Rechaza contestar *(No Leer)*

61. ¿Conoce los beneficios del FOCAP *(Fondo de Capacitación de la construcción)*?

-A- Si Continuar ¿Ha usado alguno de los beneficios? ¿Cuáles? _____

-B- No

-X- No sabe *(No Leer)*

-Z- Rechaza contestar *(No Leer)*

62. ¿Considera usted que han ingresado nuevas tecnologías en la Industria de la Construcción en los últimos 10 años?

-A- Si ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

-B- No

-X- No sabe *(No Leer)*

-Z- Rechaza contestar *(No Leer)*

63. ¿Piensa que Ud. necesitaría actualizarse?

-A- Si ¿En qué? _____

-B- No

-X- No sabe *(No Leer)*

-Z- Rechaza contestar *(No Leer)*

VER PÁGINA SIGUIENTE PREGUNTA **64**

REGISTRO PARA COMPLETAR POR ENCUESTADOR LUEGO FINALIZADA ENCUESTA

64. Disposición a contestar de la persona entrevistada:

- A- Excelente
- B- Buena
- C- Regular
- D- Mala

Completar sin preguntar

65. Nivel de entendimiento del cuestionario:

- A- Excelente
- B- Buena
- C- Regular
- D- Mala

Competencias sectoriales

Interpretar información técnica:

Realizar operaciones básicas del oficio o profesión:

Trabaja con calidad:

Cuidado del medioambiente:

Conocimientos técnicos

-
-
-
-
-

Uso de herramientas, máquinas, equipos y EPP²

Utiliza y mantiene en buen estado:

- *Máquinas y equipos tales como:*
- *Equipos de protección personal*

Condiciones del contexto físico

Trabaja:

-
-
-
-

Factores de valoración y puntaje

	Capacidades requeridas
	Responsabilidad
	Condiciones funcionales y jerárquicas
	Condiciones de contexto físico

² Cabe señalar que el detalle no es exhaustivo, y que no se requiere el uso de todas ellas.

AREA OCUPACIONAL. Agrupación de ocupaciones afines que tienen contenidos profesionales comunes.

CALIFICACIÓN. Designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial.¹

CAPACIDADES REQUERIDAS. Conocimientos y competencias adquiridos a través de procesos formativos o de la experiencia laboral, que se requieren para desempeñarse en el puesto de trabajo. Implica habilidades, destrezas, actitudes y exigencias físicas.

CBET. Comisión Bipartita para la Evaluación de Tareas en la Construcción. Ámbito de diálogo social sectorial creado para acompañar el proceso de trabajo del Proyecto. 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.

COMPETENCIA LABORAL. “abarca los conocimientos, aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico”².

Es un conjunto dinámico, en continuo desarrollo y transformación que no es observable en sí mismo pero puede inferirse del desempeño, de la capacidad real, demostrada y verificable de actuar para lograr resultados de calidad. Es producto de numerosos aprendizajes, con independencia de cómo y dónde hayan tenido lugar (escuela, trabajo, comunidad, familia) lo que instala la necesidad de mecanismos de evaluación y certificación.³

COMPETENCIAS BÁSICAS. 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. Generalmente se incluyen en estas las competencias comunicativas (comprensión y producción oral y escrita), solución de problemas, aplicación numérica, interacción o trabajo con otros, gestión del propio aprendizaje o aprender a aprender y manejo de tecnologías de información.

COMPETENCIAS SECTORIALES. Son competencias comunes a todos los diferentes puestos del sector. En el caso del Proyecto refieren a las conductas y comportamientos que pueden generalizarse a diferentes situaciones laborales y constituyen un común denominador de los perfiles sectoriales en cada nivel.

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. Reflejan el logro esperado que resulta de la combinación de los saberes técnicos que se ponen en juego en el desempeño de las funciones laborales.

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

CONDICIONES ESPACIO-GEOGRÁFICAS. Forman parte de las condiciones del contexto físico en el que se

1 OIT. Recomendación 195 <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R195>

2 *ibíd.*

3 OIT. Billorou, Silveira, Vargas: Indicadores sobre tendencias en la demanda de competencias sectoriales en países seleccionados de América Latina. Montevideo, 2012.

desempeña el puesto de trabajo. Tiene que ver con el alcance espacial y geográfico en el que se desempeña el puesto (lugar, obra, ciudad, departamento), para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. No incluye el traslado hacia el lugar de trabajo.

CONDICIONES FUNCIONALES Y JERÁRQUICAS. Condiciones externas de carácter social y organizacional del entorno laboral, 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 puesto de trabajo. Conforman el ambiente físico en el que se inserta el puesto de trabajo; 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 cómo ejecutar una actividad productiva.

DESCRIPCIÓN DE PUESTO DE TRABAJO. La descripción del **Puesto de Trabajo tipo** se sistematiza mediante «descriptores» que dan cuenta de:

- La actividad laboral que la persona realiza para desempeñarse en el puesto.
- El entorno físico y social de la actividad (condiciones ambientales y sociales, relaciones funcionales y jerárquicas).
- La posición que el desempeño de esa actividad otorga y posibilita en la estructura (responsabilidades, movilidad, puntaje).

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.

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS. Proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño laboral de un trabajador con el propósito de determinar si ha alcanzado la o las competencias requeridas de acuerdo a estándares previamente definidos.

FACTORES. Definen los componentes del contenido del puesto tipo que deben ser valorados y que permiten establecer una relación comparativa entre los diferentes puestos.

Las ventajas del método de valoración utilizando factores, tienen que ver con que es cuantificable, sistemático y relativamente exacto, con una secuencia lógica y que pondera los puestos de forma escalonada o clasificada.⁴

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, etc.

OPERACIONALIZACIÓN. Es el proceso que permite cuantificar los factores. Implica el pasaje de los conceptos (grandes grupos de factores) a las variables (aquello que es observable en campo).

PUESTO DE TRABAJO TIPO. En el marco del Proyecto el puesto de trabajo tipo se asimila al concepto de ocupación. No se trata del desempeño de un trabajador en concreto sino una descripción genérica que comprende al conjunto de los trabajadores que se desempeñan en un puesto determinado en el sector. La descripción del puesto tipo supone que las personas se encuentran trabajando en un entorno adecuado, dentro de las normas de seguridad establecidas y que equipos y dispositivos de seguridad funcionan bien.

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."⁵ Para ello 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.

⁴ Chiavenato, Idalberto. Gestión del talento humano. Mc Graw Hill. 2008

⁵ Chiavenato. *Op Cit.*

