

PRESENTACIÓN

El crecimiento de la actividad de la industria de la construcción trajo consigo una serie de innovaciones en los procesos de trabajo, en las tecnologías aplicadas y en el uso de nuevos materiales, todo ello ha generado nuevas demandas en conocimientos, habilidades y destrezas.

Los actores sociales han identificado claramente esta demanda; el Consejo de Salarios, órgano tripartito de negociación colectiva del sector, definió como un objetivo de alta prioridad la capacitación y formación profesional de sus recursos humanos y de quienes se integren en el futuro a la industria de la construcción y estableció como un nuevo objetivo de alta prioridad la concreción de una nueva evaluación de tareas y la generación de mecanismos que permitan aplicar la certificación por competencia.

La demanda de los actores sociales a OIT/Cinterfor para actualizar sus herramientas de descripción y valoración de puestos fue atendida mediante un proyecto a lo largo de 18 meses (entre noviembre de 2012 y abril de 2014) y con una estrategia de diálogo permanente con los empleadores y trabajadores.

Uno de los objetivos fundamentales de la OIT es la promoción de más y mejores empleos que hagan realidad las aspiraciones de hombres y mujeres para mejorar su bienestar. La labor de OIT/Cinterfor centrada en el desarrollo de habilidades y competencias para el empleo, contribuye directamente a dicho objetivo y en el caso del Proyecto de Evaluación de Tareas, ha hecho realidad una alianza público-privada para facilitar que los actores sociales del sector dispongan de una herramienta fundamental para sus políticas de gestión y desarrollo del talento humano y como base firme para la negociación colectiva.

El informe que acá se presenta hace un reconocimiento a la inédita participación de empresas, técnicos y trabajadores del sector, que a través de sus valiosos aportes de información y conocimientos técnicos hicieron posible obtener:

- Una estructura ocupacional moderna y vigente.
- Un sistema de evaluación de tareas actualizado.
- Descripciones de puestos que contemplan las funciones actualmente desempeñadas.
- Una propuesta para la certificación y el reconocimiento de competencias adquiridas como resultado de la experiencia laboral.
- Empleadores y trabajadores capacitados sobre la metodología de evaluación de puestos y el proceso de certificación de competencias.
- Una experiencia de diálogo social sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos del sector sistematizada como buena práctica para su posible extensión en otros sectores productivos.

Además del impacto tecnológico y las nuevas formas de organización del trabajo, varios temas emergentes que impactan los perfiles de los puestos fueron identificados, entre ellos un papel más activo de los trabajadores y empleadores en cuanto a la salud y seguridad, el cuidado y preservación del medio ambiente, el manejo de información, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva.

El conjunto de herramientas entregadas son fundamentales como guía en la definición y aplicación de las políticas públicas de empleo y formación profesional, en un contexto en que el bajo nivel de desempleo y la rápida evolución productiva presionan por mejor competitividad y productividad.

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.

1. El Proyecto en contexto

- Antecedentes
- Objetivos, productos y etapas
- La Comisión Bipartita para la Evaluación de Tareas
- Los protagonistas
- OIT y su enfoque de alianza público-privada

2. Diseño y marco conceptual

- Desarrollo de capacidades
- La estructura ocupacional como marco ordenador
- Las competencias de los trabajadores del sector
- El proceso de diseño
- Anexos

3. Metodología de recolección y análisis de la información sectorial

- Diseño y técnicas de relevamiento
- El muestreo
- Instrumentos y recolección de la información
- Lecciones aprendidas
- Anexos

4. Estructura ocupacional y descripción de puestos

- La estructura ocupacional
- Puestos tipo
- La descripción de puestos
- Fichas de descripción de puestos
- Anexos

5. Valoración de puestos

- Factores de valoración
- Factores propuestos
- Sistema de valoración
- Lecciones aprendidas
- Fichas de valoración de puestos por proceso
- Anexos

6. Recomendaciones generales

7. Hacia un proceso de certificación ocupacional para el sector

- El proceso
- Propuesta aprobada
- Evaluación de las competencias
- Instrumentos de evaluación
- Recomendaciones

Glosario y acrónimos

Cuadernillo Herramientas para la capacitación sectorial

Cuadernillo Información sectorial: algunos aspectos adicionales