

A partir de proceso de trabajo realizado, el equipo técnico de OIT/ Cinterfor sugiere:

Difundir los productos del Proyecto de Evaluación de Tareas

No sólo entre los integrantes de las organizaciones sectoriales (empresas y trabajadores), sino también entre otros actores potencialmente interesados, tales como: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Vivienda y Medioambiente, CETP-UTU, INEFOP, Universidades, ADECA.

Promover su uso entre los diferentes colectivos concernidos

Considerando las diversas aplicaciones que los mismos pueden tener. En tal sentido, sin pretender ser exhaustivos, se indican algunos de los ámbitos en que las descripciones y valoraciones de los puestos, pueden aportar:

Para el sector en su conjunto, su uso puede aportar a:	<ul style="list-style-type: none">▪ La profesionalización de sus RRHH.▪ La negociación colectiva.▪ Consensuar estrategias de mejora y desarrollo.▪ Precisar la demanda en materia de formación y capacitación a partir de un marco de referencia sectorial validado.▪ Profundizar en acuerdos sobre instrumentos y estrategias para la mejora de la productividad y las condiciones de trabajo.▪ Incidir en las políticas públicas.
Para las empresas del sector, es un insumo para:	<ul style="list-style-type: none">▪ La selección de personal.▪ La organización del trabajo.▪ La gestión del desempeño.▪ La detección de necesidades de capacitación y aprendizaje.▪ La implementación de acciones de capacitación en obra.▪ La toma de decisiones sobre movilidad horizontal y vertical del personal.▪ La planificación del trabajo.
Para los trabajadores, brinda información para:	<ul style="list-style-type: none">▪ Identificar cuáles son sus tareas y qué se requiere de su desempeño.▪ Tener claras sus áreas de responsabilidad y la estructura funcional y jerárquica en la que se desempeñan.▪ Identificar en qué necesitan capacitarse.▪ Comprender cuál es su contribución al proceso en su conjunto.▪ Valorizar sus competencias y saberes.▪ Tomar decisiones sobre su trayectoria ocupacional y posibles alternativas para mejorar su empleabilidad.▪ Valorar sus aportes al proceso en áreas como la salud y seguridad y el cuidado ambiental.
Para la formación inicial y permanente, permite:	<ul style="list-style-type: none">▪ Diseñar programas formativos pertinentes con las necesidades de la Industria.▪ Identificar las competencias básicas, sectoriales y técnicas específicas a desarrollar, tanto en programas de formación inicial como en intervenciones de capacitación permanente.▪ Contar con un Marco de competencias que explicita las competencias transversales requeridas por los cuatro niveles.▪ Diseñar itinerarios formativos modularizados y articulados.

Para la certificación de las competencias laborales en el sector, resulta clave para:

- Seleccionar los perfiles ocupacionales a certificar.
- Estructurar procesos de certificación de competencias articulados con acciones de capacitación y desarrollo
- Elaborar los referentes: perfiles de competencias, competencias clave, estándares (Normas técnicas de competencia) para certificar a los trabajadores.
- Diagnosticar saberes previos al inicio del proceso, identificando competencias transversales y comunes entre diferentes ocupaciones.
- Desarrollar materiales de información y apoyo.
- Articular con el sector formativo de manera de contar con una oferta pertinente con las necesidades de los trabajadores y las empresas del sector.

Asegurar la vigencia de los productos, lo que supone:

- **Mantener actualizadas las descripciones y valoraciones** de los puestos en forma permanente. Esto implica estar atentos a los cambios productivos y a la evolución competencial que pudieran impactar en los mismos, detectar oportunamente puestos emergentes o cambios en los perfiles preexistentes, así como revisar periódicamente los productos (cada 3 a 5 años, atendiendo a las características y dinámica de cada proceso).
- Asegurar la **administración de la aplicación informática**, buscando la mayor accesibilidad y utilización de la misma por parte de todos los integrantes de la Industria.
- Desarrollar estudios **prospectivos sobre tendencias tecnológicas y de las calificaciones** del sector, de manera de anticipar los cambios.

Continuar trabajando en conjunto sobre algunos temas relevantes para el sector, tales como:

- Organización del trabajo y productividad (indicadores y estrategias de mejora).
- Estrategias para la mejora de la calidad y el cuidado del medioambiente en la Industria. Empleos verdes en la Construcción.
- Buscar estrategias para difundir la oferta del FOCAP entre los trabajadores y las empresas.
- Desarrollar la formación en competencias básicas y sectoriales, diseñando programas modularizados, flexibles y materiales de autoaprendizaje y formación, sencillos y amigables, a partir del Marco de competencias.
- Estrategias para el desarrollo de las competencias sectoriales de Prevención de riesgos y Trabajo seguro. Cómo incorporarlas en los procesos formativos y en la certificación ocupacional.

Profundizar y realizar estudios en temas, tales como:

- Identificación y sistematización de maquinarias, equipos y herramientas en uso en la Industria. Grados de complejidad, criterios de seguridad, competencias y certificación para uso, etc.
- Nuevas tecnologías constructivas, puestos requeridos y competencias demandadas.