

(A)

CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION
121ª REUNION DEL CONSEJO NACIONAL
11 Y 12 DE MAYO DE 1995
SANTIAGO

LIDERAZGO DE LA CAMARA EN LA FORMACION DE PERSONAL OPERATIVO
PARA ENFRENTAR DESAFIOS DE CRECIENTES INVERSIONES
DELEGACION REGIONAL DE CONCEPCION

La demanda de construcción de viviendas y obras civiles está sometida a las leyes del mercado. El aumento del PBI y mejores vías de distribución están produciendo acceso al producto de construcción a personas o mandantes mejor informados y con recursos suficientes.

Sin embargo, las empresas constructoras están entrando en un período crítico para satisfacer la demanda, no sólo en precio, sino que por resultados de calidad. Se pierde la competitividad y crece el stock o las multas e intereses. Los acondicionamientos posteriores suben los costos sin beneficios para nadie.

Las nuevas tecnologías en diseño de procesos, - producción sin pérdidas - control de tiempo y costos - está siendo asimilada por los constructores y aparece como su objetivo la obtención de la calidad requerida por el cliente.

Sin embargo, el factor que se presenta más débil para hacer frente a mayores exigencias de calidad es el recurso humano mejor preparado y con mayor capacidad operativa.

Según el Presidente de la Comisión de Infraestructura, señor Juan Eduardo Errázuriz Ossa en su exposición "Adecuación del sector construcción a los niveles de inversión requeridos para mantener la tasa de crecimiento del PGB", en el Consejo Nacional N°104 de 1989, las expectativas de crecimiento del sector construcción indicaban que con cinco años de crecimiento sostenido de un 5% para la economía nacional, los recursos humanos empleados pasarían de 300.000 a 420.000 y ya señalaban las dificultades que se presentarían si no se ponía especial atención a esta situación.

Como las condiciones básicas se están cumpliendo en el país y si sumamos la perspectiva de avance cultural que trae consecuentemente mayores exigencias de calidad, se hace imperativo analizar la forma en la cual la Cámara puede afrontar este desafío.

El esfuerzo actual de la Cámara Chilena de la Construcción, a través de la Corporación de Capacitación (OTIR) y la Corporación Educacional de la Construcción expresada en sus Liceos Técnicos Profesionales y su área de capacitación (OTE), será superado por las necesidades de personal profesionalizado en las áreas productivas.

Con un criterio conservador podemos cuantificar los nuevos recursos para los próximos años en 100.000 nuevos

trabajadores, incluyendo obsolescencia por deserción y jubilaciones.

Esta demanda significará incrementar anualmente como mínimo:

4.000 Jefes de cuadrilla, con conocimientos y destrezas globales y modernas, con práctica y especialidad previa.

1.000 Capataces o Técnicos de Construcción con formación especializada moderna, ética y moral, bien preparados en administración, liderazgo y comunicación para proporcionar a la empresa una confiable operación de sus procesos. Debe considerar a trabajadores en actividad, con práctica y especialidad previos.

Estas cantidades son para dar una idea de la magnitud del problema y se estimaron tomando en cuenta la distribución del trabajo recomendada por organismos supranacionales, como la O.I.T.

La formación en los estamentos señalados anteriormente requiere de un marco que:

- a) Considere de interés general
- b) Capitalice la experiencia
- c) Sea secuencial y progresivo en la complementación de conocimientos.
- d) Motive al protagonista principal, con un camino abierto, con posibilidades de alcanzar los niveles más altos del conocimiento en su materia, incluso la investigación.

En la actualidad alrededor del 80% de los obreros que ingresan al trabajo en construcción por primera vez tienen su educación media completa. Su ambiente cultural y escasa preparación en su amplitud académica le cierran las puertas de la Universidad u otra alternativa, que tampoco pueden pagar.

Sin embargo, aquellos que permanecen en el trabajo de construcción por dos o más años, hacen cursos de capacitación y en su natural proceso de maduración personal desean superarse en el conocimiento y afianzar su autoestima, obtener mejores rentas y aceptación social más significativa, pero no tienen alternativas académicas viables.

Al mismo tiempo la empresa, presionada por su necesidad de productividad improvisa mandos medios que no siempre muestran capacidad de desempeño dentro de los valores humanos y técnicos necesarios para la calidad exigida a su producto.

El sostenido crecimiento económico del país hace suponer un incremento de la demanda de bienes y servicios del área de la construcción. La globalización de los mercados de alguna manera influye en las exigencias de calidad de estos productos.

Tal como se dijo, el cliente del sector construcción va teniendo mayores posibilidades, pero su asesoría, securitización del sector financiero y expectativas de mejor calidad de vida a través del bien adquirido, obligan a las empresas a preparar sus cuadros de recursos humanos que le permitan mantener su competitividad en su quehacer.

PROPOSICION:

Crear un Centro de Formación Técnica adaptado a la modalidad de la construcción, que en etapas sucesivas concadenadas forme operarios y técnicos especializados en los distintos niveles operativos dentro del proceso de construcción.

MODALIDAD:

No está demás repetir los conceptos que involucran el interés general, en el que se requiere de la participación activa y comprometida de todos los involucrados en el proceso: Educación, Formación y Capacitación de los futuros recursos humanos para la producción.

A través del sistema de interacción Escuela/Empresa, denominado "DUAL" por algunos, ofrecen tres etapas secuenciales de formación a trabajadores de la construcción con dos o más años de práctica previa y entre etapas, con educación media completa, y con una fuente de financiamiento que puede provenir de las mismas empresas (financiamiento directo o SENCE), o financiamiento personal del alumno mediante su participación en programas de reconversión u otros que sean aplicables.

ESTRUCTURA:

Sería conveniente aprovechar la estructura jurídica de la Corporación Educacional de la Construcción para crear sociedades radicadas en distintas regiones del país, adecuadas a la legislación vigente para la educación superior, interactuando con nuestros Liceos Técnicos Profesionales, y con Universidades que cultiven la disciplina de la construcción y estén dispuestas a compartir con la Corporación esta iniciativa. Se requiere que la Cámara Chilena de la Construcción se comprometa en esta idea.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Formar maestros especializados en alguna de las áreas más recurrentes de la construcción: Carpintería, Albañilería, Instalaciones. Sólida formación en valores humanos, ciencias básicas, comunicación. En un año de docencia compartida entre aula y práctica real en la empresa donde trabaja, el alumno adquiere competencias que lo califican como maestro trazador de obras.

Requisito: Dos años de trabajo en obras de construcción más capacitación en alguna de las especialidades indicadas anteriormente. Si es ex-alumno de Liceo de enseñanza técnico profesional puede exhibir sólo un año de práctica.

2. Secuencial al reconocimiento del primer nivel, ya calificado como maestro trazador de obras, y nuevamente con práctica de más de un año en la especialidad, como jefe de cuadrilla, a lo menos, el trabajador puede tomar otro año más de estudios y prácticas compartidas con su empresa reforzando los conocimientos obtenidos en la etapa anterior e

incluyendo el uso de herramientas, como la informática y administración. Este profesional debe acreditar conocimiento suficiente para desempeñarse como Capataz o Empresario de su propio equipo de trabajo contributivo a la construcción.

Podrá acreditar además alguna especialización coincidente con el ambiente de trabajo de su práctica real.

3. Después de la práctica suficiente, posterior al nivel de conocimientos anteriormente descritos, el trabajador podrá optar a un tercer año de docencia similar a la anterior, agregando conocimientos técnicos, administrativos y de manejo de personal, que lo acrediten como un interlocutor válido para organizar interiormente las obras de construcción obteniendo así un reconocimiento como Técnico en Construcción General.

FINANCIAMIENTO:

El financiamiento debe estudiarse en base a recursos destinados a capacitación por SENCE a través de las empresas, vía OTIR o directo de las empresas.

Cabe hacer notar que los alumnos continuarán bajo contrato con sus respectivas empresas. Hay programas SENCE que consultan una modalidad en que financian un año de capacitación, financiamiento y entrenamiento de monitores y becas para trabajadores de menos de 30 años.

CONCLUSION:

Si bien estas páginas son un esbozo de un proyecto, la Corporación Educacional de la Construcción podrá incluir su estudio durante el presente año para aplicarlo experimentalmente durante 1996 en dos ubicaciones diferentes como Concepción y Santiago y evaluar resultados con las empresas para extender este sistema en cada sede donde exista Delegación de la Cámara Chilena de la Construcción.

PROYECTO DE ACUERDO:

Se propone a la Mesa de la Cámara recoger este planteamiento y abordarlo a través de la Corporación Educacional de la Construcción, para implementar un programa urgente que se oriente a la formación de personal operativo necesario para enfrentar los proyectos de inversión que el país necesitará en los próximos años.

CESAR PALACIOS MONTT
CONSEJERO NACIONAL C.CH.C.