

EVALUACIÓN DEL EMPLEO Y DISEÑO DE UN PROCESO DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN: URUGUAY

El sector de la construcción ha crecido significativamente en el Uruguay en los últimos años. La cantidad de trabajadores aumentó de 87,392 en 2006 a 112,942 en 2009, y en 2011 el sector generaba el 7,6 por ciento del empleo nacional.

Este crecimiento ha creado simultáneamente un aumento de la demanda de recursos humanos y del uso de nuevas tecnologías y procesos en el sector de la construcción. De hecho, el 91 por ciento de las personas entrevistadas del sector observaron que las nuevas tecnologías han ingresado en el sector, incluidas las innovaciones en herramientas, maquinaria, procesos de construcción y materiales.

Como resultado, no solo hay escasez de trabajadores con las competencias requeridas, sino también de perfiles y descripciones de los empleos pertinentes, actualizados y aplicables, acordados por los trabajadores y los empleadores: los perfiles y las descripciones de los empleos actuales, en su mayoría, datan de 1968.

El sector necesita una actualización de la estructura profesional y un conjunto de descripciones de los empleos que refleje la nueva realidad. El reconocimiento y la certificación de competencias, relacionados con la estructura ocupacional, son esenciales para conectar a los trabajadores con las oportunidades tanto de empleo como de desarrollo de las competencias pertinentes y de la carrera.

Además, dado que los trabajadores en el sector de la construcción del Uruguay suelen tener niveles de educación formal más bajos, el reconocimiento y la certificación de competencias pueden ser una poderosa herramienta de inclusión para las personas menos educadas, quienes generalmente se enfrentan a graves obstáculos para acceder a las oportunidades de formación y desarrollo. En la actualidad no existen mecanismos para el reconocimiento y la certificación de competencias en el sector de la construcción en el Uruguay.

DATOS Y CIFRAS

Colaboradores:
Consejo de Salarios de la Industria de la Construcción; Fondo de Capacitación para Trabajadores y Empresarios de la Construcción; Fondo Social de la Construcción.

País beneficiario:
Uruguay

Plazo de ejecución:
2011 – 2012

Presupuesto:
410,500 dólares
EE.UU.

LA RESPUESTA

En coordinación con representantes de los empleadores y los trabajadores, y con financiación del Fondo Social de la Construcción, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) emprendió una iniciativa llamada “Proyecto de Evaluación de Tareas y Propuesta de Certificación de Competencias para la Industria de la Construcción”.

La iniciativa tiene tres productos principales:

- El diseño de un proceso de certificación profesional;
- Un aumento de la capacidad de la Comisión Bipartita para la Evaluación de Tareas (CBET) y la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de utilizar los productos, así como la aplicación de la metodología para desarrollar y actualizar las descripciones de tareas y los procesos de certificación.
- Una estructura ocupacional y un conjunto de descripciones de los empleos actualizados y acordados;



Copyright: @ILO/Maillard J.

« Lograr una descripción de los empleos actualizada y la creación de mecanismos para generar y aplicar la certificación de competencias es una nueva meta de suma prioridad.»

Consejo de Salarios de la Industria de la Construcción



Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores (PARDEV)

Oficina Internacional del Trabajo
4, Route des Morillons
CH-1211 Ginebra
Suiza

Tel. +41 22 799 7309
Fax +41 22 799 6668
E-mail: ppp@ilo.org
www.ilo.org/ppp

RESULTADOS

Hasta abril de 2014, el proyecto había realizado:

- El establecimiento de la CBET, compuesta por la Cámara de la Construcción del Uruguay (CCU); la Liga de la Construcción del Uruguay; el Sindicato Único de la Construcción y Anexos (SUNCA); la Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay (APPCU); y la Coordinadora de la Industria de la Construcción del Este (CICE);
- El desarrollo y la adopción de una serie de productos técnicos, tales como una nueva estructura ocupacional del sector, proporcionando el marco de análisis; el formato para descripciones de los empleos nuevas y revisadas; un acuerdo sobre los factores y elementos relevantes en la evaluación de los empleos; un glosario de términos para desarrollar un lenguaje común entre los diferentes actores; la forma y metodología de la recolección y análisis de la información y una propuesta para un proceso de evaluación de competencias;
- 450 encuestas y entrevistas con trabajadores de diferentes empresas de todo el Uruguay, tras el diseño e implementación de un plan piloto, y la contratación y formación de un grupo de analistas. Los puestos abarcados incluyeron, por ejemplo, albañilería y hormigón armado, carpintería, obras eléctricas, aire acondicionado, impermeabilización, fontanería, instalaciones de gas, vidrio, pintura, pilotes de cementación, metalurgia y ascensores;
- La formulación de 200 descripciones de los empleos y la CBET adoptó las descripciones preliminares para todos los puestos de albañilería, trabajo con hierro, carpintería, impermeabilización, pintura, sistemas eléctricos, fontanería, instalaciones de gas y contra incendios, preparación y colocación de vidrio, yeso, aire acondicionado y calefacción, demolición.

LOS BENEFICIOS DE LA ALIANZA

En la actualidad se cuenta con un mecanismo para reconocer los conocimientos y las competencias de los trabajadores, este fomentará el desarrollo de las carreras y la continuación del aprendizaje. Esto a su vez aumenta la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad de las empresas.

Las herramientas y los métodos desarrollados son fundamentales para orientar la definición y la aplicación de las políticas de empleo público y formación profesional que respaldan el desarrollo económico individual, del sector y del país.

Las descripciones de los empleos actualizadas aumentarán la transparencia de las relaciones laborales y estas y otras herramientas pueden ser usadas en la negociación colectiva y el diálogo social.