

C-CAPACITA:

# Formación bajo el alero de la calidad

La Cámara cuenta con un nuevo organismo técnico de capacitación, que aúna la experiencia y capacidades de entidades de la CChC, como Cordep, FAS, Ciedess y Coreduc, con lo cual se convierte en una institución líder en formación de trabajadores de la construcción y de otras industrias.

Por José Francisco Hurtado • Fotos Viviana Peláez



**G**racias a la calidad de su servicio, C-Capacita se convirtió en el nuevo Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) de la CChC, ya que cumple con el requisito de tener certificación bajo la norma chilena 2728 (Nch 2728), así como la ISO 9001:2000.

Esto se debe a que a principios de septiembre se cumplió el plazo para que los OTEC se certificaran y así se cumple la promesa que se estableció en 2004: solo los organismos que se adaptaran a la acreditación que implica la norma podrían seguir gozando de las franquicias tributarias que ofrece el SENCE.

De aquí en adelante, el mercado de las organizaciones que ofrecían capacitación concentrará su oferta en aquellas instituciones que puedan proveer un servicio de calidad a la altura de los nuevos estándares. Esta selección indica, según las estimaciones del SENCE, que donde antes existían 6.000 entidades que entregaban servicios de capacitación, quedarán unas 1.100. El nuevo enfoque que le da la ley a los OTEC hace necesario que estos constituyan su personalidad jurídica, demostrando un giro exclusivo de capacitación. Para lograr este requisito, es necesario que los OTEC operen de acuerdo a la Nch 2728, norma basada en la ISO 9001, que garantiza con su cumplimiento una mejora continua de los procesos de administración y gestión de los organismos de capacitación.

Bernardo Ramírez, gerente de Capacitación de C-Capacita, afirma que antes de la aplicación de la norma existía mucha informalidad en los procesos de capacitación. "No se estaba generando un servicio todo lo bueno que debió haber sido, para que el alumno o el trabajador mejorara realmente las competencias laborales que requiere el mercado del trabajo", dice. Con la adopción obligatoria de la Nch 2728, se genera todo un mecanismo de gestión que permite ir detectando los errores que ocurren dentro de los procesos que involucra generar, realizar y evaluar el éxito de los cursos.

#### AUNAR EXPERIENCIAS

"C-Capacita nace formada por las cuatro instituciones de la Cámara que tienen la capacitación dentro de sus actividades", cuenta Sergio Torretti, presidente de C-Capacita. Cada una de ellas -la Corporación de Deportes (Cordep), la Corporación Educacional (Coreduc), la Fundación Social (FAS) y la Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social (Ciedess)- realizaba actividades de capacitación como algo fuera de su giro principal. "Ahora dejan de tener estas actividades en su seno, y pasan a ser administradas y generadas por C-Capacita", explica Torretti.



*En C-Capacita hay una preocupación fundamental por el desarrollo de la calidad de la capacitación, con un control posterior muy exhaustivo.*

En el acuerdo para formar el OTEC existe un período de transición, donde las instituciones fundadoras irán traspasando parcialmente sus actividades, para que en el plazo de un año se encuentren concentradas en C-Capacita. La idea es darle un mejor enfoque a la nueva era de capacitación que abre esta OTEC en la Cámara.

Sergio Torretti asegura que para ser líderes en el escenario actual, no solo se requiere manejar grandes volúmenes de personas inscritas. "Hay una preocupación fundamental por el desarrollo de la calidad de la capacitación, con un control posterior muy exhaustivo, que involucra un seguimiento de cada una de las empresas, para mejorar sustancialmente el nivel de la formación que estamos dando", asegura.

El otro punto importante que destaca Torretti es la manera en que C-Capacita establece el contenido de sus servicios: trabaja directamente con las empresas para analizar sus necesidades de capacitación específicas, antes que generar por cuenta del OTEC una gama de cursos tipo.

#### EVALUACIÓN Y COMPETENCIAS

Ricardo Ramos, jefe de Capacitación de la Constructora Gardilic, explica que dentro de la gestión de recursos humanos de la empresa, el poder establecer y tener un indicador de las competencias de sus trabajadores es algo fundamental. En 2006 realizaron con C-Capacita una certificación para cerca de 260 trabajadores, con el objetivo de verificar las



*“En base a su esfuerzo, el trabajador logra superarse y adquirir nuevas habilidades que le permiten desarrollar su trabajo con una óptica”, indica Bernardo Ramírez, gerente de Capacitación de C-Capacita.*

competencias necesarias para los cargos genéricos de minero, operador y mecánico. Del total, aprobó cerca de un 50%. Los trabajadores que no fueron bien evaluados quedan con su certificación pendiente y participan de nuevas instancias de capacitación. “Para suplir las brechas, surgen cursos específicos para ellos, que se diseñan con C-Capacita. Ellos han ido proponiendo cursos y nosotros los vamos realizando”, cuenta Ramos.

El mismo Ramos detalla que si bien los trabajadores han resultado muy bien evaluados en la preparación técnica y práctica, aún tienen mucho que mejorar en el aspecto de actitud. En la minería subterránea, asegura, es muy importante que el trabajador cumpla su labor de acuerdo a ciertas normas. “Se cumplen los procedimientos y con el uso de elementos de protección personal, pero el trabajador asume una conducta temeraria, se

arriesga más allá de lo que es lógico o permitido”, explica. Para suplir eso, se trabaja con psicólogos, que reiteran los temas de seguridad y las conductas adecuadas a un trabajo de este tipo. “Se les habla a los trabajadores de estabilidad emocional, de serenidad y del respeto de las normas”, ilustra Ramos.

De esta manera, el trabajador que participa de una instancia de capacitación que certifica sus competencias, queda con un mayor grado de empleabilidad. Al recibir un diploma y un carnet, luego de terminar los trabajos para los que fue contratado, dispone de un documento que demuestra que está certificado para desarrollar la actividad que ha ejecutado.

#### ENCAMINANDO EL TRABAJO

Además de las mejoras que se pueden notar a nivel de su productividad, Bernardo Ramírez, de C-Capacita, indica que el cambio más notable en la persona que participa de una capacitación se da a nivel de su autoestima.

“En base a su esfuerzo, el trabajador logra superarse y adquirir nuevas habilidades que le permiten desarrollar su trabajo con una óptica distinta, que lo hace enfrentar los nuevos desafíos con una orientación al logro y también cumplir sus metas”, indica Ramírez.

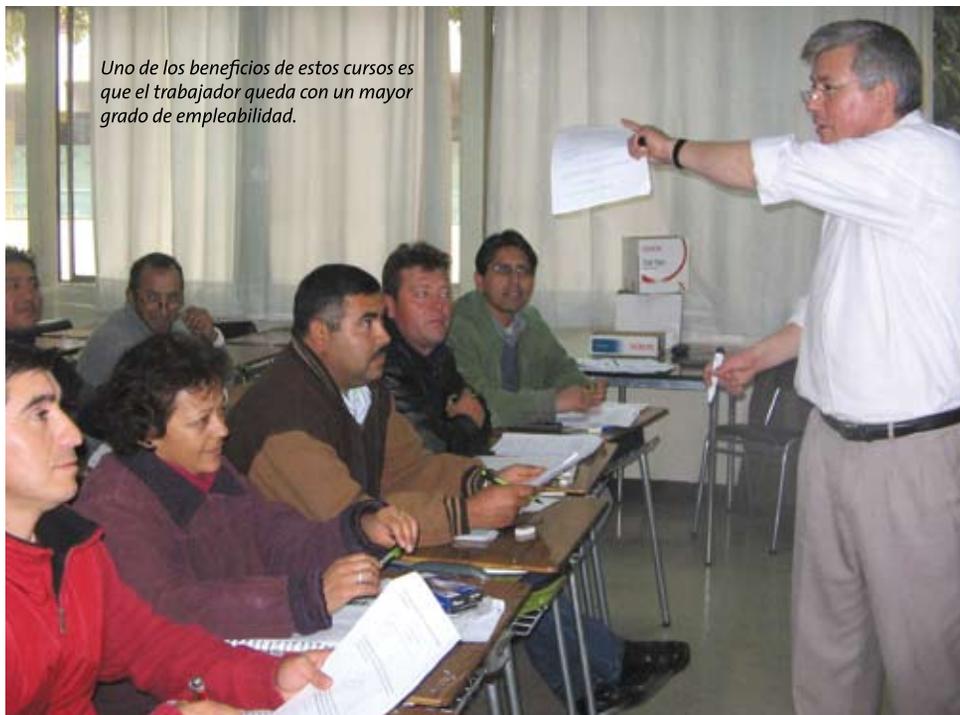
Dentro de los aspectos que trabaja C-Capacita, están los espacios específicos para capacitación en una actividad, profesión o instrucción de un oficio y la nivelación de estudios. En estos últimos programas participó Héctor Ochaíz, trabajador de la constructora Echeverría Izquierdo. Cuenta que además de nivelar sus estudios desde octavo a la educación media, ha participado en cursos sobre temas

de electricidad, agua potable y prevención de riesgos. Está a punto de graduarse de cuarto medio y se enorgullece de tener diplomas por ser un trabajador sin accidentes y destacado en el área de seguridad. "Curso que había, me mandaban. Las enseñanzas que yo tenía en la escuela las compartía con mis compañeros", dice Ochaíz, quien se reconoce como un hombre estudioso.

Esta capacidad, cuenta, le ha significado una relación más clara con sus jefes y le permite ayudar en las dudas de muchos de los estudiantes en práctica que pasan por la construcción. "Mi jefe directo me ha dicho tres veces que quiere ponerme de capataz y mis compañeros me dicen que tengo que aceptar", señala Ochaíz.

Un caso parecido, pero que ya se resolvió en su promoción al cargo de supervisor de obra o capataz, es el de Erwin Sandoval, de la constructora ISA. Luego de terminar sus cursos de enseñanza media, fue invitado a participar de un curso para ser capataz y señala que ha aprendido sobre interpretación de planos, trazados, el desarrollo del trabajo en terreno y cómo relacionarse con el personal. "Ya he terminado dos obras y me dijeron 'Sandoval, te vas a ir a trabajar a otra obra, no queremos perderte, eres un buen elemento'", cuenta.

Esta capacitación para mandos intermedios, según explica Bernardo Ramírez, potencia al personal que está contratado de una manera más estable, que cambia de una obra a otra y permanece más en la empresa. "Este trabajador es el que hace de nexo entre el ingeniero y el jornal, entonces las instrucciones de los ingenieros llegan al jornal en función de la buena transmisión que hace el supervisor", asegura. **EC**



*Uno de los beneficios de estos cursos es que el trabajador queda con un mayor grado de empleabilidad.*



*Erwin Sandoval,  
supervisor de obra de la  
constructora ISA.*



*Sergio Torretti,  
presidente de C-  
Capacita.*