



CAPACITACIÓN LABORAL EN OBRA CAMINO A LA PRODUCTIVIDAD

■ Identificar el perfil ideal de los trabajadores, ligarlo a una serie de alternativas formativas e iniciar una capacitación acorde a las necesidades de la compañía, interviniendo directamente en la obra y en horario laboral, es la génesis de un óptimo proceso productivo. ■ Capital humano: trabajadores capaces y eficientes, que se identifican con la organización, se acreditan y mejoran su empleabilidad, eso es lo que busca la formación por competencias. Gana la empresa y el empleado. Se aprende haciendo y se hace bien. Revista BiT profundizará este tema en futuros artículos.

ALEJANDRO PAVEZ V.
PERIODISTA REVISTA BIT



FOTOS: GENTILEZA CAPACITA CCHC

EL SECTOR de la construcción requiere de constantes acciones e innovaciones que impacten directamente en la competitividad del negocio. El exponencial crecimiento del mercado y la diversidad de la oferta, obligan a las empresas del rubro a buscar distintas estrategias que le otorguen valor a su servicio y aumenten su productividad y calidad. En esta línea, se ha comprendido que es fundamental contar con mano de obra competente, capaz de aportar eficazmente al desarrollo de la compañía. La capacitación, en este sentido, es trascendental. Pero no cualquiera, sino una que esté centrada en los intereses y competencias necesarias en la organización. El desarrollo del

capital humano es la base principal de una producción eficaz, y no hay que tomarlo a la ligera.

El primer error que puede cometer un empleador interesado en la formación de sus trabajadores es capacitarlos en herramientas que ya manejan o que no se condicen con el rubro de la compañía. Eso dicen los expertos. Más claro. “Muchas veces cuando una empresa hace detección de necesidades de capacitación, lo hace con encuestas a sus trabajadores. Ahí se puede terminar realizando cualquier curso y lo más probable es que éste no se vea reflejado en la productividad dentro de la organización. Muchas empresas lo utilizan para generar un clima motivacional”, explica Andreas Breit, gerente general de CA-

PACITA CChC, el centro de entrenamiento y de capacitación de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC).

En numerosas ocasiones a los trabajadores se les entregan módulos con información que ya conocen y fuera de la obra. Así además del impacto negativo en la productividad, existe una gran posibilidad que estos se desmotiven y no presten atención en las clases. Como resultado, baja su rendimiento, no se desarrolla y su compromiso con la institución disminuye. Lo primero que hay que hacer, plantea Breit, "es definir el tipo de trabajador que quiere la empresa y qué es lo que quiere llegar a hacer. La idea es no perder el tiempo en enseñar cosas que no le van a servir o que ya saben. La capacitación debe ser pertinente". Antes de actuar, hay que planear.

EL DIAGNÓSTICO

En términos básicos, la productividad la podemos definir como la relación que se establece entre los resultados y los recursos empleados para alcanzarlos, entre los que se

incluye tiempo, materiales y recursos financieros. En otras palabras, cuanto menos recursos y tiempo lleve obtener los resultados, más productivo es el sistema, y para eso es fundamental que los recursos humanos trabajen satisfactoriamente obteniendo productos óptimos. ¿La clave? El nivel de competencias del capital humano. Según Óscar Drouillas, gerente de Desarrollo de CAPACITA CChC, un modelo de capacitación por competencias, aparte de la obtención de nuevas herramientas, garantiza que el trabajador obtenga otras capacidades como "no perder o malgastar insumos, el cuidar su ambiente de trabajo y tener otra disposición. Entender quién es su cliente y su proveedor". Su relación con los insumos y la seguridad es mejor, y eso lo convierte en un buen trabaja-



Capacitación en el puesto de trabajo. Los instructores intervienen en la obra para enseñar en horario productivo. Se trabaja en el hacer del trabajador.

dor para su empresa.

Para lograr esto, antes, hay que identificar cuáles son las necesidades de cada compañía respecto a su campo productivo. Hay que establecer el perfil actual de su capital humano y construir el modelo ideal de trabajador en función de la labor que se espera realice en cada área de la organización, siempre ligándolo con sus objetivos productivos. En este sentido, CAPACITA CChC, ha generado un sistema de diagnóstico que evalúa el panorama

	Cobertura Nacional	Respaldo
Flexibilidad		
	Experiencia	
Metodología		Confianza




CONTRIBUYENDO A LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

www.capacita.cl

CENTRO DE ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN LABORAL

SU CASO EN REVISTA BIT

Con el objetivo de mostrar casos concretos de la implementación de estas iniciativas, Revista BIT invita a las empresas a enviar información actualizada sobre sus procesos de capacitación ligados a la productividad. La idea de nuestra publicación, perteneciente a la Corporación de Desarrollo Tecnológico (CDT) de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), apunta a mostrar con ejemplos prácticos de qué manera influyen estos programas en el óptimo proceso productivo.

Enviar información a editorial@cdt.cl



ma sobre la base de las competencias de cada trabajador. Y es que según Drouillas, “hay varios tipos de empresa en función del interés que tengan en la forma de desarrollar su capital humano. En general, todas quieren tener personas más adecuadas a sus requerimientos porque eso les permite ser más productivo, ser más rentable y tener mejores productos”.

De esta forma, se busca generar diversos caminos formativos para que los trabajadores se integren y se desarrollen dentro de la compañía. Para ello, es relevante saber el tipo de trabajadores que la empresa quiere, de acuerdo a su misión y visión del negocio, para ir definiendo sus diversos perfiles. “Así, vamos generando las unidades de competencia y los caminos formativos que tienen que seguir para llegar a ser el capital humano que la empresa necesita. Esa es la parte inicial, muy académica, que culmina al determinar la distancia que existe entre lo que tiene y quiere la empresa”, explica Breit. Un trabajo de intervención y observación en la compañía, permite diagnosticar y diseñar los diversos caminos formativos para los trabajadores.

FORMACIÓN POR COMPETENCIA

Una vez definido el perfil de cada trabajador, se establecen sus unidades de competencia, a partir de las cuales será formado. La metodología de CAPACITA CChC, establece trabajos diferenciados dependiendo de las habilidades que cada trabajador tenga. En esta línea, los cursos de capacitación, se hacen a partir de

las unidades que le faltan al trabajador. Recordemos que no se debe perder el tiempo en enseñar cosas que no sirvan o que ya se saben. Capacitación pertinente es lo que necesita el trabajador. La formación por competencia, implementada por CAPACITA CChC, busca lograr un cambio en la forma de trabajar de las personas. “Hacemos una capacitación centrada en el mejoramiento de su productividad y en un uso eficiente de la disponibilidad de los recursos de capacitación”, señala Drouillas.

Por años los trabajadores de la construcción desarrollaron sus competencias en la práctica. La obra fue su principal escuela. Este modelo vuelve a los orígenes fundiendo la obra con la sala de clases. Una capacitación en el puesto de trabajo, en horario productivo, permite entregar información y trabajar habilidades. Los instructores están junto a los obreros y les explican cada fortaleza o debilidad en su labor. Se trabaja en la habilidad, sobre el hacer de la persona, incorporando elementos de la actitud a cada unidad de competencia. “El aprender haciendo en su puesto de su trabajo, permite un nivel de transferencia de aprendizaje mu-

cho mayor. Se trabaja lo teórico, lo práctico y lo actitudinal, en una forma más personalizada con el trabajador, se puede intervenir en esas dimensiones”, ilustra Andreas Breit.

Esta formación resulta en una acreditación o certificación que se le entrega a cada trabajador y que lo acredita como especialista en un perfil. Esto, representa para el obrero una mayor movilidad social y un aumento de su empleabilidad. La empresa, a su vez, obtiene personal calificado y competitivo, consciente de los diversos procesos productivos y con una operación mucho más eficaz, listo para convertirse en el principal miembro de una organización. Ambos ganan. ■

www.capacita.cl

■ EN SÍNTESIS

Productividad y capacitación van de la mano. Para tener una empresa más productiva, es imperante tener un capital humano calificado y competitivo. Una formación por unidades de competencias hará los procesos productivos más eficaces, generará habilidades y actitudes en el trabajador.

CUBIERTA INSTAPANEL CON TECNOLOGÍA ANTICONDENSANTE

UNA SOLUCIÓN SIMPLE Y ECONÓMICA

El “efecto goteo”, producido por la humedad del aire al interior de un recinto, es un gran problema para las empresas dedicadas al bodegaje o manufactura, quienes ven como sus productos y equipos son dañados día a día por el agua.

Para evitar la condensación, en Chile se venían utilizando diferentes métodos, tales como el uso de paneles con aislación de poliuretano, planchas de fibrocemento, pinturas anti condensantes, e incluso disponer manualmente lana mineral bajo las cubiertas. Sin embargo, ninguna de estas alternativas resultaba efectiva en términos de costos y velocidad de instalación. Es así, como las cubiertas con tecnología anti condensante Instapanel, se proponen como una solución económica, rápida y con un excelente desempeño técnico.

Las cubiertas anti condensantes Instapanel, incorporan una membrana que se aplica a la cara interior de la cubierta y que tiene la capacidad de retener hasta un litro de agua por m², evitando así que ésta caiga en forma de gotas al interior del recinto. A diferencia de otras alternativas, esta solución no requiere de trabajos adicionales en obra, ya que la membrana se aplica a la cubierta durante el proceso de fabricación, entregándose lista para su uso.

Laureano López, Subgerente del Área Industrial de Cintac, nos comenta que esta solución se construye en base a las necesidades de un cliente, el cual busca constantemente contar con mejores soluciones constructivas para sus instalaciones. “Bodegas San Francisco, el mayor constructor de centros de almacenamiento a nivel nacional, nos planteó este desafío, ya que las soluciones que existían o bien, tenían problemas de efectividad o eran muy costosas y requerían de trabajos adicionales en obra”. De esta forma, implementamos esta tecnología en cubiertas PV4,



LAS CUBIERTAS ANTI CONDENSANTES SON IDEALES PARA:

- Bodegas
- Centros de distribución
- Proyectos industriales
- Instalaciones deportivas
- Hangares
- Criaderos de animales

Aplicable a las cubiertas PV4, PV6 y HI RIB.

VENTAJAS Y BENEFICIOS

- Elimina el “efecto goteo”.
- Incombustible.
- Protege contra la corrosión.
- Mejora la absorción acústica y reduce el ruido de la lluvia.
- No se quiebra ni se degrada.
- Su adherencia aumenta con el tiempo.
- No genera hongos.

las que fueron dispuestas durante un año en un piloto, con el objetivo de demostrar su facilidad de instalación y efectividad en diferentes condiciones climáticas. “Los resultados fueron óptimos, la cubierta se instaló sin necesidad de ningún trabajo adicional y, sobre todo, el recinto se mantuvo libre de goteo por condensación. Luego de esta prueba, la

solución fue adoptada como un estándar constructivo por parte de Bodegas San Francisco”.

Sergio Barros, Gerente General de Bodegas San Francisco, nos invitó a visitar las instalaciones construidas con cubiertas anti condensantes. Durante el recorrido, nos comentó que esta tecnología les ha resultado de gran utilidad para solucionar el problema de la condensación. “Nosotros no utilizábamos cubiertas de acero, de manera de evitar el goteo por condensación. Sin embargo, este producto ha solucionado eficientemente este problema, durante los dos inviernos que lo hemos utilizado. A su vez, hemos tenido una ganancia en cuanto a costos y tiempos de instalación, lo cual es muy relevante dado nuestro volumen de construcción”, concluyó el ejecutivo de San Francisco, empresa que se encuentra pronta a celebrar 1.000.000 de m² construidos de bodegas.

Este tipo de membranas en las cubiertas, se vienen utilizando desde hace años en Europa, en lugares donde las temperaturas extremas generan una gran cantidad de condensación. De esta forma, en Chile la solución Aquastop se convierte en una excelente alternativa para diversos tipos de recintos, ya que además permite aumentar la vida útil de la cubierta, al protegerla de la corrosión.