

# FORMAR A LOS TRABAJADORES EN LA OBRA

CChC SOCIAL Y CAPACITA ESTÁN DESARROLLANDO UN INNOVADOR PROYECTO DESTINADO A ENTREGAR UNA SÓLIDA FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR. SIN INTERRUMPIR SUS LABORES DIARIAS, LOS CURSOS SE IMPARTEN EN LA MISMA OBRA O FAENA Y CUENTAN CON LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE SUPERVISORES Y EJECUTIVOS DE LAS EMPRESAS PARA LAS QUE TRABAJAN.

---

Por Daniel Trujillo Rivas

**En una época en que la capacitación y la misma educación se pueden hacer por medios a distancia, por el avance de las comunicaciones e internet, la construcción es uno de los pocos ámbitos en que aprender un oficio depende de la transmisión de conocimientos en terreno, directamente de maestro a aprendiz. Sin embargo, esta forma tradicional de aprendizaje ya no basta para lograr los niveles necesarios para alcanzar adecuados índices de productividad, según ha podido constatar la Cámara**

Chilena de la Construcción. Por otra parte, la escasez de personas para trabajar en el sector son una realidad presente y uno de los requerimientos más apremiantes de las empresas socias del gremio.

Hacerse cargo de esta problemática representaba una oportunidad, pero a la vez implicaba una serie de complejidades, principalmente el imperativo de evitar que la intervención pedagógica en las empresas significara un inconveniente de atraso y tiempo para el proyecto en desarrollo, ya que la capacitación tradicional generalmente obliga a los trabajadores a ausentarse de sus labores para asistir a los cursos, con la consiguiente merma en los avances de la obra.

La planificación estratégica definida por la CChC en 2011 consideró entre sus ejes principales, potenciar la productividad del sector, además de poner un decidido acento en consolidar las acciones de Responsabilidad Social. “Esta necesidad de contar con trabajadores más calificados se presentó como una inmejorable oportunidad para

llevar a la práctica tales lineamientos. Por un lado, contribuir a través de la capacitación a mejorar la productividad de las empresas y al mismo tiempo, entregar un beneficio concreto a los trabajadores. A partir de esto surgió entonces el encargo a CChC Social para definir un proyecto importante e innovador en lo referido a la formación y capacitación de los trabajadores de la construcción”, explica Patricia Aranda, gerente general de CChC Social.

En julio de 2012, Sergio Torretti, actual segundo vicepresidente de la Cámara, acogió el desafío y así fue como se conformó un equipo que quedó liderado por Armando Holzapfel y conformado por Gabriel Barros, Guillermo Pinto y Roberto Acevedo, Su entusiasmo y dedicación dio vida a un proyecto que inicialmente se denominó Escuela de Oficios, pero que luego fue rebautizado como Escuela Tecnológica de la Construcción. La tarea se desarrolló bajo el alero y colaboración de Capacita, el organismo especializado en proveer capacitación a los trabajadores del sector.

Uno de los aspectos que diferencian a la Escuela Tecnológica de la Construcción de otros proyectos de capacitación, es que llevan las clases directamente a los trabajadores en sus faenas, ampliando de esta manera el número de beneficiados por este programa.



“Se logró un buen equilibrio entre socios de la construcción no especialistas en capacitación y ejecutivos de Capacita, liderados por su gerente general Andreas Breit, quienes trabajamos en el proyecto por unos ocho meses, contando con permanente retroalimentación con la Mesa Directiva y CChC Social para ir alineando las políticas del gremio con la realidad de lo que se estaba gestando”, recuerda Armando Holzapfel.

### MANOS A LA OBRA

La baja escolaridad de los trabajadores, sumada a la tradición de que los “maestros” aprenden su oficio de manera práctica, en terreno, introdujo la principal innovación de la Escuela Tecnológica de la Construcción: llevar la capacitación directamente al puesto de trabajo e involucrar en el proceso educativo a los trabajadores especialistas, supervisores y ejecutivos de la empresa.

“El desafío que nos planteamos fue hacer algo distinto, que realmente respondiera a las necesidades. Primero hicimos un

diagnóstico para saber la opinión de trabajadores y empresas. En base a eso surgió el concepto de ir al puesto de trabajo, para evitar mermas en la productividad. Para ello contamos con la colaboración directa de las empresas y a diferencia de lo que se estila, que el organismo capacitador ofrece cursos pre diseñados, nosotros atendemos las necesidades que las propias compañías nos transmiten, de modo que la capacitación se realiza a la medida de sus requerimientos”, explica Armando Holzapfel. Otra preocupación central del proyecto ha sido contar con instructores y relatores de alto nivel, personas que han sido capacitadas previamente en universidades.

Los cursos se dividen en una parte teórica, que se dicta en módulos especialmente habilitados en el terreno en construcción, y otra práctica, donde los trabajadores tienen la oportunidad de poner inmediatamente a prueba los conocimientos adquiridos. La evaluación se desarrolla por niveles, de manera que al final del proceso cada trabajador cuenta con una certificación de sus ha-

bilidades, conocimientos y especialización, respaldada por la propia CChC, pudiendo optar a una continuidad de los estudios. Hasta la fecha el plan piloto ha impartido cursos de 40 horas en diversas empresas, donde no se registraron demoras en los plazos de construcción, lo que prueba la eficiencia del modelo. Para este año se espera que 20 mil trabajadores sean capacitados.

“Esperamos que con esta iniciativa los trabajadores puedan acceder a mejores condiciones laborales, mejoren su empleabilidad y a la larga mejoren la eficiencia productiva en toda la industria. Para esto, podrán hacer valer sus conocimientos previos, adquiridos informalmente, ahora con capacitación dual, lo que implica que terminarán certificándose en los distintos oficios que imparte la Escuela Tecnológica. Además, las empresas lograrán una mejora evidente en su mano de obra, en sus índices de productividad. El sector, por su parte atraerá más talentos y mejorará la percepción del tipo de trabajo que se realiza, puntualiza Patricia Aranda.