

PRIMERA REUNION INTERAMERICANA DE CAPACITACION
EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

DESARROLLO DE LOS RECURSOS
HUMANOS EN EL SECTOR DE LA
CONSTRUCCION

CORPORACION DE CAPACITACION Y
CORPORACION EDUCACIONAL
DE LA
CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION

OCTUBRE 1982

MEXICO

658.312 4
CCHC
D441
c.1



658.3124
CCHC
D441
C-1

PRIMERA REUNION INTERAMERICANA DE CAPACITACION
EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

DESARROLLO DE LOS RECURSOS
HUMANOS EN EL SECTOR DE LA
CONSTRUCCION

CORPORACION DE CAPACITACION Y
CORPORACION EDUCACIONAL
DE LA
CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION

CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION
CENTRO DE INVESTIGACION

- 493 -

OCTUBRE 1982

MEXICO

DESARROLLO DE LOS RECURSOS
HUMANOS EN EL SECTOR DE LA
CONSTRUCCION

Corporación de Capacitación y
Corporación Educacional de la
Cámara Chilena de la Construcción.

Agosto de 1982.

La gentil invitación a participar en esta Primera Reunión Interamericana de Capacitación de la Construcción nos otorga el privilegio de conocer las experiencias nacionales que, en esta importante variable del desarrollo de nuestros países, ocurren en estos días difíciles para la economía mundial.

La Cámara Chilena de la Construcción ha mostrado en su existencia un efectivo espíritu social, evidenciando con la creación de entidades encargadas de servir a los trabajadores de las empresas del sector, los que, finalmente, han ampliado su gestión a todo el sector privado nacional. Ejemplo de estos son: La Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes; La Mutual de Seguridad (en accidentes del trabajo y atención médica integral); el Servicio Médico; La Corporación Habitacional; La Corporación Deportiva; y, particularmente de interés en este evento, la Corporación de Capacitación y la Corporación Educacional.

Con la creación de estas dos últimas Corporaciones en 1976 y 1981; la Cámara ha tratado y pretendido servir al sector, sus empresas y sus trabajadores, otorgando los mecanismos administrativos y técnicos que permitan:

- * desarrollar técnica y humanamente al trabajador que labora en el sector; y
- * formar jóvenes que desean incorporarse a trabajar en el sector en puestos técnicos de nivel medio.

Así la Corporación de Capacitación: a) capta los recursos que sus empresas adherentes destinan a un fondo sectorial de capacitación, contra el cual "giran" servicios de capacitación que ofrece el medio y la propia Corporación; y b) desarrolla actividades de capacitación requeridas por las empresas en particular y por las necesidades globales -

del sector. Este sistema ha mostrado una eficacia real al poder señalar que en poco más de tres años de funcionamiento (dentro del sistema nacional) hemos capacitado alrededor del 50% de los trabajadores beneficiarios que tenían nuestras empresas adherentes, considerando períodos con un volúmen normal de las actividades. En efecto, en los cuatro años de trabajo, dentro del Sistema Nacional de Capacitación, la Corporación ha logrado capacitar 13.715 trabajadores de una masa afiliada máxima de 28.500 trabajadores, manteniendo siempre una actividad mayoritaria, - (75%) para los cuatro niveles inferiores de los siete estratos ocupacionales. En las páginas siguientes se darán cifras exactas.

Con la Corporación Educacional, de muy reciente creación, la Cámara ha resuelto estar presente en las nuevas políticas educacionales del país, que pretenden entregar al sector privado la formación técnica de los jóvenes que desean incorporarse al mundo del trabajo en líneas laborales técnicas específicas. Con ello se pretende atender una demanda de mayor exigencia educacional y formativa, que tienen las empresas del sector, para llenar cargos de nivel medio y futuros supervisores o capataces en obras. Las razones y fundamentos de este nuevo esfuerzo que inicia la Cámara Chilena de la Construcción se entregan en las páginas finales de esta presentación.

Políticas de Capacitación y Formación en Chile

A. El Sector de la Construcción.

El Sector de la Construcción se caracteriza por el gran impacto que su nivel actividad tiene en los otros sectores de la economía nacional, generando variaciones en la demanda de numerosos insumos que ésta produce; además, es uno de los sectores que tiene una muy favorable relación de empleo e inversión, lo que contribuye eficazmente a solucionar problemas de desempleo en los diversos niveles ocupacionales. La inversión en construcción es una de las variables siempre presentes en las oscilaciones de nuestra economía y la rapidez de su acción en el proceso económico, entre las decisiones de inversión y sus efectos, son de una efectividad que es conocida por la autoridad económica.

Así, el desafío de crecimiento que enfrenta el sector es más complejo aún, ya que además de atender un nuevo nivel de demanda, debe resolver como hacerlo con las nuevas tecnologías y mejores calidades que el medio le exigirá. Calidades, plazos y costos serán condicionantes de la producción que las empresas deberán manejar con márgenes de tolerancia cada vez menores y muy controlados. El tamaño de la fuerza de trabajo, en todos los niveles, aparentemente es apta para resolver el problema de una mayor demanda en el sector pero, además, deberá prepararse para hacerle frente con los nuevos niveles de exigencias de un mercado cada día más fluido y transparente, cuyo nivel de ingreso seguirá creciendo y por ello ascendiendo en los niveles y calidad de vida, que atenderá con bienes que deberá proveer el sector.

B. La Corporación de Capacitación de la Construcción.

La Cámara Chilena de la Construcción en su siempre activa y visionaria tarea gremial, creó una institución para atender las necesidades ocupacionales de las empresas del sector, entendidas éstas como las de estudios y asesorías para definir los cargos y las tareas requeridas, así como las deficiencias en la capacidad de la fuerza laboral de las empresas.

1. Antecedentes.

La Corporación de Capacitación de la Construcción es "una institución de derecho privado, con personalidad jurídica, sin fines de lucro, que mediante el esfuerzo conjunto y organizado de instituciones y empresas tiene por objeto la capacitación ocupacional de los trabajadores" (Artículo 1º del Estatuto aprobado por Decreto 1036 de 1976 y 192 de 1980 del Ministerio de Justicia).

En esta definición, extraída del texto que otorgó vida legal a la Corporación, se condensa una breve y fructífera historia de preocupaciones, intereses y quehaceres gremiales del sector de la construcción, que también son parte importante del desarrollo del esquema institucional de capacitación del país. En efecto, la concepción y el crecimiento de esta Corporación se confunde y, en varias ocasiones, se visualiza precediendo al surgimiento del esquema nacional de capacitación, situación que demuestra los esfuerzos pioneros desarrollados por la Corporación.

Es a comienzos de 1975 cuando surgió la iniciativa de crear una comisión de trabajo, integrada por representantes de la Cámara y del Sindicato Profesional de Empleadores de la Construcción, que abordara el estudio integral de la Capacitación en el Sector, haciendo hincapié en las especialidades características ocupacionales que éste tiene como empleador, entre las cuales cabe citar:

- * la transitoriedad de faenas;
- * la movilidad y rotación del personal;
- * la inestabilidad ocupacional;
- * los breves plazos en que cada oficio es requerido en una faena;
- * la permanente tendencia a soluciones parciales y provisionales en cada faena.

El grupo de trabajo se constituyó en la Comisión de Capacitación, contrató personal profesional para el desarrollo de estudios y preparación de currícula y objetivos de preparación y destrezas para cada una de ellas, igualmente se otorgan recursos para la realización de un seminario universitario de tesis que versó sobre "La Rentabilidad Social de la Capacitación Ocupacional en el Sector de la Construcción".

En 1976 se constituyó la Corporación de Capacitación de la Construcción y obtuvo su personería jurídica el 26/6/76, pasando a sustituir a la Comisión de Capacitación y a una Subcomisión de Análisis Ocupacional y Programas a la que se habrán asignado

tareas que luego fructificarían en otro documento fundamental en el desarrollo de la capacitación en el sector, esta es la obra "Capacitación Profesional" -Sector de la Construcción- -Análisis Ocupacional y Programas- Agosto de 1976.

Posteriormente, en 1977, la Corporación con la ayuda financiera parcial, tanto de SENCE como de la Caja de Compensación de la Cámara, pudo contratar un "Estudio sobre Motivación para la Capacitación en el Sector de la Construcción" con EMO, Empresa de Estudios de Mercado y Opinión Pública, la cual entregó valioso material sobre opiniones de distintos estratos laborales y empresariales para el desarrollo de programas de capacitación para el sector.

Estos estudios corresponden al inicio de la actual Corporación y definen su operación actual sobre bases técnicas que garantizan -en cierto modo- un servicio eficiente al adherente y a sus trabajadores.

El Consejo Nacional de la Cámara Chilena de la Construcción (1976) acordó un mandato, para todas sus empresas asociadas, en el sentido de adherir y aportar un medio por ciento (0,5%) de las remuneraciones imponibles.

El 7 de Abril de 1978 se publica en el Diario Oficial la Resolución Exenta Nº 155 de SENCE en que se otorga el Reconocimiento como OTIR a la Corporación de Capacitación de la Construcción, con lo cual se concretan diversas iniciativas y estudios con las autoridades de Gobierno para llegar a establecer un sistema que permita al sector privado, especialmente a las empresas medianas y pequeñas, efectuar aportes financieros y además beneficiarse tributariamente con las ventajas que el Estado pretendió otorgarles, con el Estatuto de Capacitación y Empleo.

2. Organización.

La Corporación cuenta con una estructura en cuya cúspide está la Asamblea Ordinaria de Socios que establece y evalúa anualmente los lineamientos generales y políticas de capacitación ocupacional.

La administración de la Corporación corresponde a un Consejo de Administración formado por siete miembros, que permanecen tres años en sus funciones. Tres elegidos a propuesta de la Cámara Chilena de la Construcción, uno de los cuales se desempeñará como Presidente del Consejo.

.. /

Dos elegidos en Asamblea General Ordinaria de entre los representantes de las empresas adherentes. Dos representantes de los beneficiarios designados por esta misma Asamblea. El Consejo elegirá de entre sus miembros al Vicepresidente.

El Consejo se reúne ordinariamente una vez al mes y dispone de todas las atribuciones de administración institucional, incluyendo la de poder delegar las total o parcialmente en el Director Ejecutivo a cargo de quien está el funcionamiento de la Corporación.

La responsabilidad operativa de la Corporación queda entregada al Director Ejecutivo y a una estructura organizacional, técnica y administrativa, atendida por un equipo de profesionales adecuado a sus dimensiones actuales.

En la actualidad, la Corporación cuenta con oficinas en Santiago, como Sede Central, en Concepción y Viña del Mar, como sedes regionales.

El funcionamiento de la Corporación está supervisado a distintos niveles y capacidades por las siguientes entidades:

- * La Asamblea General de Socios a nivel de políticas y cumplimiento de lineamientos establecidas por ella.
- * El Consejo de Administración y su Presidente para el cumplimiento de éste.
- * Los Auditores Externos cuyos servicios de inspección y evaluación contable contrata directamente el Consejo.

Además, por las circunstancias de ser receptor y administrador de los aportes de sus adherentes, que son deducibles de impuestos, el legislador estableció atribuciones específicas al SENCE para fiscalizar y "examinar sin restricción alguna, y por los medios que estime del caso", todas las operaciones, libros, registros y correspondencia. Estas fuertes atribuciones significan un resguardo del Estado ante la delegación de administración de partes de un tributo fiscal, que ha hecho en beneficio de un organismo del sector privado y con el fin de servir con prontitud y equidad a los trabajadores y a las empresas de un sector productivo.

3. Régimen de Funcionamiento.

Se ha señalado anteriormente que la Capacitación Ocupacional en el sector de la Construcción, tiene características propias que lo hacen diferente a los demás sectores productivos. La contratación de mano de obra, en sus diversas especialidades, está condicionada por la transitoriedad de las faenas. Por ello se estima que, en una gran proporción, el trabajador de la construcción tiene una alta movilidad laboral, y pertenece a la fuerza laboral del sector más que a la de una empresa.

Al establecerse inicialmente el sistema de incentivos tributarios por empresa para favorecer la capacitación, se pensó en una planta de personal estable y numerosa por empresa, lo cual es válido en la mayoría de los sectores productivos, salvo en la construcción.

Se planteó, en el seno de la Confederación de la Producción y el Comercio y luego ante las autoridades de Gobierno, la creación de organismos intermedios de capacitación cuya finalidad fuera el captar y canalizar los recursos de capacitación de las empresas, imputables a la franquicia tributaria, con el fin de realizar esta actividad para ellas y bajo una organización propia y tecnificada. Con esta medida se lograría, entre otras ventajas:

- Crear entidades de capacitación, sectoriales o regionales, manejadas por el sector privado.
- Permitir el aprovechamiento óptimo de los recursos, utilizando al máximo el incentivo creado; obteniendo economías de escala en la contratación de cursos y programas; y realizando los estudios e investigaciones básicos para elaborar planes de capacitación;
- Facilitar una visión sectorial de las necesidades de capacitación; y
- Principalmente, concentrar las acciones de capacitación en un ente de servicios orientado hacia las necesidades de las empresas aportantes y del interés personal de los trabajadores del sector.

Luego de trabajar alrededor de dos años, sirviendo toda petición de capacitación de las empresas y contratando estas actividades con los más adecuados organismos de ejecución (OTER) del país, ya se ha creado, en el mercado de la capacitación, una imagen de lo que es la Corporación; además, su nivel de operación con contratos por

serie de cursos ha permitido obtener beneficios de economías de escala y adecuación de programas especiales para los adherentes. Para ello:

- * Celebra con los OTER, convenios generales de capacitación, como para la contratación de cursos o matrículas individuales, en condiciones económicas favorables y con garantía de vacantes.
- * Proporciona una continua y directa información a las empresas de todos los cursos que se ofrecen en la plaza. Aunque esta cantidad de información ha resultado ser excesiva en varios casos.
- * Hace posible, con la contratación anticipada de matrículas, la traída de expertos internacionales para que dicten seminarios altamente especializados.
- * Colabora en la creación o transformación de centros de enseñanza en organismos de capacitación especializados para el sector.
- * Crea una demanda importante y efectiva de capacitación, lo cual es conocido por los oferentes de cursos.

Al adherir a la Corporación, las empresas deben designar un profesional que cumpla con la función de contacto con la Corporación para el mejor resultado de esta labor, lo cual se ha constituido en un logro para la motivación y difusión de la capacitación en la empresa.

Este funcionario, designado como Coordinador de Capacitación, destina sólo una parte de su jornada para cumplir este nexo Empresa-Corporación. Una caracterización del profesional sería:

- * Profesional de terreno, que tiene acceso a todos los niveles laborales de la empresa y dispone de la capacidad de influir en las decisiones de productividad;
- * Es una persona motivada por el progreso de la empresa y el perfeccionamiento de los trabajadores;
- * Es responsable de definir las necesidades de capacitación de la empresa y para ello recurre a la asesoría de la Corporación;
- * Es quien programa, en conjunto con la Corporación, las actividades de capacitación para su empresa;

- * Es quien informa oficialmente a la Corporación, sobre los trabajadores que se capacitarán;
- * Es quien evalúa los resultados de la capacitación y puede dedicar parte de su tiempo a los trabajadores y a la productividad de la empresa.

La acción técnica en la capacitación, que organiza la Corporación, está orientada a satisfacer las necesidades de los siete niveles ocupacionales que reconocemos en las Empresas del Sector. Estos corresponden a:

1. Empresarios y Ejecutivos.
2. Profesionales.
3. Mandos Medios no Profesionales.
4. Administrativos.
5. Trabajadores calificados (Maestros).
6. Trabajadores semicalificados (Ayudantes).
7. Trabajadores no calificados (Jornaleros).

La mayor definición profesional de los primeros niveles les permite, en conjunto con la empresa, determinar y seleccionar tipos y características de los cursos y seminarios que requieren para su perfeccionamiento y mejor desempeño acorde con las "necesidades técnicas y operativas" de su cargo.

Sin embargo, en otros niveles de calificación, cada tarea tiene una mayor especificidad propia de cada empresa, lo cual exige estudios previos para realizar el análisis ocupacional y de tareas; la construcción de currícula, la determinación de metodologías de enseñanza; y el estudio de los déficits de conocimientos, experiencias o destrezas, que resulten del conocimiento del personal de donde, finalmente, surge el diagnóstico de necesidades de capacitación.

En el sector de la construcción, para ayudar a resolver sectorialmente este problema, se preparó el informe sobre Análisis Ocupacional con el ordenamiento y definición de los conocimientos y requisitos indispensables que supone el desempeño óptimo de cualquiera de los numerosos oficios en este extenso campo ocupacional.

En este sentido el trabajo "Análi-

sis Ocupacional y Programas" a que nos hemos referido anteriormente, actúa como "Manual" proporcionando para las noventa y seis ocupaciones analizadas, una rápida información sobre aspectos tan importantes como son:

- | | | |
|------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| * grado de instrucción | * quién lo dirige | * descripción del trabajo |
| * experiencia previa | * con quién trabaja | * descripción del puesto |
| * conocimientos | * a quién dirige | * condiciones físicas requeridas |
| | * <u>curriculum codificado.</u> | |

- * Los déficits de conocimientos, experiencias o destrezas que posea un determinado trabajador surgen al comparar sus antecedentes con esta información, que constituye un patrón normal de comparación; que además indica las materias que debiera cursar para cumplir con todos los requisitos de la ocupación.

Además, para ambas áreas, se prepara un esquema resumen denominado Curriculum General de Conocimientos, detallando para cada tema o conocimientos codificado: denominación, código propuesto, sistema como impartir ese conocimiento o entrenamiento, objetivo que persigue el dominio del tema, y finalmente, la materia esquematizada que en conocimientos, tecnologías y destrezas debe contener el tema.

El manual también ofrece otras aplicaciones de la información: como es conocer anticipadamente las materias que debe contener un programa de capacitación para puestos o tareas definidas. Plantea, adicionalmente; metodologías, objetivos de los ramos; graduación en número y profundidad de los conocimientos para cada nivel ocupacional.

La Corporación ha utilizado este enfoque del "Análisis Ocupacional", principalmente en el diseño de los cursos del denominado programa extraordinario o sectorial, cuyo organismo de ejecución ha sido, principalmente INACAP, con lo que se ha logrado éxito formativo y mayor rendimiento económico para el sector, al precisar la cantidad de horas y esfuerzo dedicado a cada materia necesaria para cada ocupación.

4. Síntesis Cuantitativa de la Gestión.

Ha parecido conveniente entregar algunos antecedentes que exhiban el nivel de desarrollo institucional. Estas cifras permiten valorar el esfuerzo de un equipo de trabajo, en el nivel directivo y en el operativo, así como reconocer la capacidad visionaria de directivos, instituciones y empresas del sector que en 1975 dieron el impulso inicial, arriesgando prestigio y recursos, quienes entonces apoyaron una idea que ahora comienza a entregar sus frutos.

CUADRO Nº 1CIFRAS GLOBALES

	<u>1978</u>	<u>1979</u>	<u>1980</u>	<u>1981</u>
Trabajadores de Adherentes	15.000	21.000	28.500	27.650
Trabajadores Capacitados	634	2.227	5.372	5.482
Horas Trabajadores de Capacitac.	43.700	177.197	343.779	310.169
Horas Capacitación por Trabaj.	54,76	79,6	64	56,6
Costo Promedio Participante *	1.853,50	2.799,39	2.637,56	3.194,11
Costo por Hora Participante *	33,85	35,13	41,14	56,59
% Trabajadores Capacitados en el año	4,2	10,6	18,8	19,8

* Índice 1978=100

CUADRO Nº 2

TRABAJADORES CAPACITADOS POR NIVELES

	1978		1979		1980		1981	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Empresarios y Ejecutivos	52	8,2	59	2,6	135	2,5	175	3,2
2. Profesionales	50	7,9	257	11,5	583	10,9	553	10,0
3. Mandos Medios No Profesionales	94	14,8	256	11,5	627	11,7	516	9,4
4. Administrativos	114	18,0	465	20,9	676	12,6	1.068	19,5
5. Trabajadores Calificados	184	29,0	288	12,9	1.259	23,4	1.709	31,2
6. Trabajadores Semicalificados	127	20,0	592	26,6	1.185	22,0	1.315	24,0
7. Trabajadores No Calificados	13	2,0	310	13,9	907	16,9	146	2,7
T O T A L E S	634	100,0	2.227	100,0	5.372	100,0	5.482	100,0

La mayor proporción de los trabajadores capacitados en los niveles 5, 6 y 7 en estos períodos, se explica en los programas especiales recientemente iniciados. La Corporación capacita regularmente el personal que cada empresa necesita calificar durante el año, para lo cual lo solicita oficialmente a la Corporación; esta capacitación se hace con cargo a los aportes mensuales que esta empresa realiza.

Terminado un ejercicio presupuestario cada empresa imputa esos aportes a sus tributos anuales; algunas de estas empresas no ocupan durante el año todos sus aportes constituyendo la suma de estos saldos un Fondo de Excedentes anuales para capacitación que son utilizados por la Corporación en financiar los denominados Programas Extraordinarios de Capacitación, que están orientados a formar trabajadores en oficios de una mayor demanda sectorial y detectados como necesarios por las empresas y la Corporación. En estos cursos pueden incorporarse libre y voluntariamente todos los trabajadores del sector, sin costos para ellos e independientemente de la decisión de sus empresas. Hasta ahora los cursos ofrecidos por este programa extraordinario atienden necesidades de los tres últimos niveles ocupacionales y se realizan con matrícula completa.

.. /

5. Papel del Estado en el Sistema Nacional de Capacitación.

Las bases y fundamentos del estatuto se sintetizan en:

- * El reconocimiento de la necesidad de crear un mecanismo, - paralelo al sistema nacional de educación, que atendiera - con mayor agilidad y prontitud las necesidades laborales - del mercado nacional;
- * El Estado favorece el desarrollo de programas de capacita- ción haciéndolos gratuitos para las empresas, hasta el mon- to equivalente al uno por ciento (1%) de las remuneracio- nes imponibles de sus trabajadores, al otorgarles a éstos una franquicia tributaria anual equivalente.
- * Aunque el sistema opera sobre las bases de adhesión libre y voluntaria, radica en las empresas la responsabilidad - primordial de capacitar, manteniendo la subsidiaridad del Estado en materias de capacitación con un programa nacio- nal de becas para desocupados o trabajadores independien- tes;
- * Los inicios del esquema tiene su base en el Decreto Ley - 1446 del 1º de Mayo de 1976 conocido como el Estatuto de - Capacitación y Empleo en que se define la intencionalidad de su creación, la Capacitación Ocupacional y los organís- mos en que descansará su aplicación.
- * El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, enti- dad del Ministerio del Trabajo y Previsión Social cuyas - principales tareas en capacitación son:
 - supervigilar y normar las actividades de capacitación - ocupacional que desarrollen las empresas y los organís- mos técnicos de capacitación que cuenten con el recono- cimiento o la autorización de SENCE para sus tareas ca- pacitadoras;
 - administrar un programa nacional de becas para la capa- citación de cesantes, desocupados que ingresan a la - fuerza de trabajo, trabajadores independientes, en sub- sidios de las acciones de capacitación realizadas por - las empresas.
 - fiscalizar el funcionamiento del sistema y la correcta aplicación de los incentivos tributarios basados en és- te.

.. /

* Los dos tipos de organismos técnicos y privados del sistema son:

- Organismos Técnicos de Ejecución (OTER), los que, previo reconocimiento o autorización del SENCE, pueden solicitar aprobación de cursos y seminarios que les permita realizar programas de capacitación para empresas. Estos organismos deben demostrar y mantener - a juicio de SENCE - requisitos de capacidad jurídica, física, financiera, técnica y de gestión apropiada a las tareas que se imponen. El reconocimiento se otorga sólo a organismos dedicados exclusivamente a la capacitación ocupacional; aquéllas que cumplen adicionalmente otras funciones pueden solicitar la "Autorización" de acciones específicas de capacitación.
- Organismos Técnicos Intermedios (OTIR), sectoriales o regionales, que previo reconocimiento de SENCE tienen como objetivo el otorgar servicios de apoyo técnico a las empresas en la promoción, organización y supervisión de programas de capacitación ocupacional, dentro de las normas del estatuto de capacitación, no pudiendo realizar o ejecutar directamente acciones de capacitación, sino sólo a través de los organismos de ejecución - reconocidos o autorizados. Estos organismos adquieren - con el reconocimiento de SENCE - la capacidad legal para recaudar y administrar los recursos imputables a la franquicia tributaria que aporten sus empresas adherentes.

C. La Corporación Educacional de la Construcción.

Educación media técnico-profesional para ingresar al Sector de la Construcción.

I. Introducción.

Es un hecho comprobado que la formación recibida en los establecimientos de educación media técnico-profesional, excesivamente teórica, con planes rígidos y desvinculada de la realidad laboral y de los cambios tecnológicos, guarda muy poca relación con los requerimientos de las ocupaciones de los distintos sectores de la producción.

En general, el joven egresado de las Escuelas Industriales se encuentra en la extraña situación de no poder desempeñarse con seguridad y eficacia en las

empresas del área, debido a la inadecuada preparación que se le dió, perdiéndose así gran parte de la inversión realizada por el Estado.

Se hacía por lo tanto necesario crear un sistema de educación profesional flexible y estrechamente vinculada a los sectores productivos, que diera satisfacción a las necesidades de recursos humanos calificados, de modo - tal que las especialidades ofrecidas y el número de alumnos en proceso de formación guarden total relación con las demandas del campo ocupacional.

Tomando en consideración lo ya expresado y naturalmente, muchos otros antecedentes, el Supremo Gobierno ha diseñado su política ocupacional, conforme a la - cual la administración de los liceos industriales se está - traspasando a los organismos empresariales de los diferentes sectores económicos; para que sean los propios requirentes - de los trabajadores, altamente calificados y técnicos de nivel medio, quienes diseñen y mantengan actualizados los planes y programas de formación, e incrementen las dotaciones - de equipos y elementos didácticos que faciliten el proceso - enseñanza-aprendizaje; y programen las prácticas de los jovenes en los propios lugares de trabajo, todo lo cual redundará en una más fácil integración de estos profesionales a los distintos sectores de la producción y de acuerdo a las demandas reales de los mismos.

II. Acción de la Cámara Chilena de la Construcción.

La Cámara recibió el ofrecimiento del Ministerio de Educación, de tomar a su cargo la administración de tres liceos industriales destinados a la enseñanza de algunas especialidades requeridas en la construcción de viviendas.

La Cámara traspasó la responsabilidad que se le ofrecía asumir a la "Corporación Educacional de la Construcción", octava institución creada por iniciativa de ella, para el cumplimiento de fines específicos.

Después de efectuar los estudios de - factibilidad operacional, administrativa y financiera, la - Corporación aceptó el traspaso de dos liceos, uno en la Comuna de Conchalí, en Santiago y el otro en el sector de - Hualpencillo en Talcahuano.

El Liceo que administra en Santiago, el A-Nº 37, ubicado en la calle Muñoz Gamero Nº 972, con

8.000 metros cuadrados construídos en 12.700 metros cuadrados de terreno, tiene capacidad para atender a 1.300 alumnos en el segundo ciclo de enseñanza media, formado por los terceros y cuartos años de dicho nivel.

Está previsto que las dependencias del Liceo, en horario vespertino, se destinen para servir como organismo técnico de capacitación, desarrollando programas de capacitación conjuntamente con la Corporación de Capacitación de la Construcción.

El otro Liceo será traspasado a la Corporación en el curso del año 1983.

III. Corporación Educacional de la Construcción.

La Corporación Educacional de la Construcción, persona jurídica de derecho privado, sin fines de lucro, cuya existencia legal está autorizada por el Decreto Nº 1486, del Ministerio de Justicia, de fecha 10 de Noviembre de 1981 y publicado en el Diario Oficial el 27 del mismo mes y año.

La Corporación, de acuerdo con sus Estatutos tiene por objeto: "entregar una formación integral, inspirada en los valores espirituales y éticos, destinada a desarrollar la personalidad de aquellos estudiantes que aspiren a intervenir exitosamente en las actividades de la construcción, a través de programas educacionales que tiendan a lograr su perfeccionamiento intelectual, moral y físico. En especial, la Corporación proporcionará enseñanza en el área técnico-profesional con miras a formar trabajadores de Alta Calidad Moral y Laboral en las diversas especialidades y niveles que existen en la actividad de la construcción. La Corporación podrá actuar, además, en todas las acciones de carácter educacional y cultural que contribuyan al perfeccionamiento espiritual y personal de sus beneficiarios. En particular, propenderá al otorgamiento de becas de estudio en la educación técnica, profesional y universitaria para aquellos alumnos que se hagan acreedores a dichos beneficios en virtud de sus méritos escolares y de su situación socio-económica, condiciones que deberán concurrir copulativamente.

Con la finalidad que la Corporación alcance su objetivo, podrá desarrollar las siguientes funciones:

- a) Promover, planificar, organizar, coordinar y proporcionar las acciones educacionales en el área técnico profesional, de acuerdo con las necesidades generales de la actividad de la construcción;

..//

- b) Crear y/o administrar establecimientos educacionales destinados a la formación técnica profesional;
- c) Servir de enlace entre los establecimientos educacionales - que pueda administrar y el Ministerio de Educación y los Organismos Técnicos dependientes de dicho Ministerio;
- d) Desarrollar estudios, trabajos de investigación y planes experimentales, con el objeto de mejorar técnicas, modalidades y programas educacionales para atender eficientemente - los requerimientos de la actividad constructora;
- e) Evaluar los resultados que se obtengan en los programas docentes en función de la productividad, del desarrollo global del educando y del costo de los programas;
- f) Financiar o prestar asesoría técnica conforme a sus posibilidades, a actividades educacionales, a estudios e investigaciones que ejecuten otras instituciones u organismos nacionales;
- g) Organizar y/o administrar fondos educacionales cuyo objetivo sea otorgar becas de estudio a los alumnos de los establecimientos educacionales cuya gestión esté a su cargo. En casos excepcionales, debidamente calificados por el Consejo de Administración, se podrá otorgar becas a alumnos de otros establecimientos, siempre que se trate de hijos de trabajadores de la construcción y que los cursos a los cuales se postule estén directamente relacionados con esta actividad; y
- h) Prestar servicios y asesorías a terceros de carácter material o inmaterial. En particular, podrá intervenir en el campo de la capacitación profesional mediante la organización de cursos destinados tanto a trabajadores y aprendices de la actividad de la construcción, como, en general, a todas las personas que deseen obtener conocimientos básicos y aplicados en las diversas áreas de la construcción.

IV. Conclusiones.

1. Tanto el Ministerio de Educación Pública como la Cámara Chilena de la Construcción, están interesados en el mejoramiento cualitativo de la Educación Profesional con el objeto de contar con técnicos de nivel medio más eficientes, en el sector de la construcción.
2. Para el logro de esta finalidad se ha estimado indispensable

../

propender a la integración, en la medida de lo posible, de los establecimientos educacionales donde se forman estos - técnicos con personas jurídicas de derecho privado, sin fi nes de lucro, cuyo principal objeto diga directa relación con las finalidades perseguidas con la creación del respec tivo Establecimiento Educacional.

3. El 2 de Junio de 1982, el Ministerio de Educación Pública y la Corporación Educacional de la Construcción suscribieron el convenio, en virtud del cual el primero entrega a - ésta última la administración del Liceo Industrial "A" N°37 de Santiago, que imparte educación técnico-profesional de nivel medio en especialidades del Sector de la Construc - ción.
4. Un convenio parecido será suscrito próximamente entre el - Ministerio y la Corporación, mediante el cual se le traspasa a la Corporación la administración del Liceo Industrial "B" N°24 de Talcahuano, de similares características al - "A" N° 37.