



## Capacitación y Desarrollo para las Empresas Constructoras

Hugo Molina

Presidente de la Comisión de Capacitación y Desarrollo PyME

En la sociedad del conocimiento y la información, las competencias laborales y el buen saber hacer constituyen el acervo profesional por el cual las organizaciones empresariales logran desarrollarse competitivamente.

Asimismo, comienza a resultar insuficiente la formación recibida durante los estudios terciarios o universitarios, frente a la magnitud de los cambios que acontecen en lo relativo a tecnología, herramientas de gestión y otros temas de menor o mayor envergadura que impactan directamente en los procesos de obra.

Se hace necesario, entonces, pensar y realizar la idea de formación continua, formación en el trabajo y para el trabajo. En otras palabras, uno nunca se encuentra “formado” completa y finalmente sino que la realidad nos hace aprendices permanentes, tendiendo a mejorar hoy lo que hicimos ayer.

En la cotidianeidad de la tarea, muchas empresas no encuentran el modo y el tiempo para detener su marcha y pensar la gestión de su capital humano. Nadie duda, en estos días, de que el principal capital con el que cuentan las organizaciones son sus personas. Sin embargo, la captación, el desarrollo y la retención del talento es una acción que no siempre resulta sencilla si no se dedican energías casi exclusivas para ello.

En el ámbito de la construcción, la Cámara Argentina de la Construcción, como entidad gremial empresaria, tiene la misión de favorecer el desarrollo armónico de esta industria. Por eso mismo, viene desarrollando una importante acción formativa orientada a todas las empresas del sector, tanto aquellas que son socias de la misma como las que no lo son.

Específicamente en capacitación, con la experiencia de más de 600 egresados en dos años, se plantea para el año 2009 una oferta educativa orientada a 5 segmentos de la empresa: directores, gerentes, jefes de obra, técnicos y capataces.

En algunos casos, la propuesta –coordinada por la Cámara- es diseñada por las escuelas de ingeniería, arquitectura o negocios de prestigiosas universidades, tanto de gestión estatal como privada, produciendo una fuerte y rica vinculación entre el mundo productivo y el académico. De hecho, un objetivo secundario buscado por nuestra gestión es la retroalimentación positiva entre ambos sistemas, de forma que el sector de la producción motive y cuestione al académico en busca de nuevas teorías y respuestas, y el sector intelectual ilumine con nuevos aportes teóricos al productivo.

En otros casos, la propia Cámara coordina pedagógicamente los cursos y conferencias, encontrando las temáticas y los docentes apropiados en el equipo de profesionales que conforman el Departamento Técnico y el Área de Pensamiento Estratégico de la institución.



Se han definido 4 ejes que atraviesan transversalmente a los 5 segmentos a los que se dirige la oferta: la gestión, el desarrollo, el ambiente y seguridad laboral y el aspecto técnico.

Actualmente, muchas deficiencias o dificultades se resumen en la noción de una *gestión incompleta*. Si *gestionar es hacer que las cosas se hagan bien*, en un círculo virtuoso entre eficacia y eficiencia, necesitamos que los Directores, los Gerentes, los Jefes de Obra, los Técnicos y los Capataces estén orientados a resultados, sean líderes de sus unidades productivas, motivadores de sus equipos de trabajo, alcancen acuerdos satisfactorios a través de la mediación y la negociación, piensen y trabajen con visión estratégica.

En una época donde priman las necesidades e inquietudes individuales, en la que se hace difícil la identificación personal con la misión y la visión de las instituciones, es imprescindible que la gestión de los recursos humanos, y aquí se incluye la capacitación, esté focalizada en el *desarrollo* a través de la adquisición de competencias laborales, profesionales, de conducción, sociales, comunicacionales, entre otras. Apostamos a que un óptimo desarrollo personal favorezca la inserción de los profesionales en organizaciones competitivas.



Teniendo en cuenta los riesgos propios de la industria, se impone la urgencia que desde los más altos mandos se instale una *cultura de la prevención* que promueva el trabajo seguro. Es así que el tercer eje de la formación que brindamos en la Cámara incorpora con vehemencia la temática de la Seguridad e Higiene Laboral para crear las condiciones necesarias para defender el valor de la vida. Asimismo, es necesario fomentar una *conciencia ambiental*, para reducir el impacto

que una obra pueda producir.

Por otro lado, el avance tecnológico de los últimos años, requiere la actualización de las habilidades técnicas de los profesionales de la construcción.

A partir de estas premisas de organización, la Cámara diseñó un Plan de Capacitación que, de modo no exhaustivo, contempla los siguientes módulos de formación:

Orientado a	Curso	Conferencia
Directores	Programa de Directores de Empresas Constructoras (IAE)	Ciclo de Coyuntura Económica Herramientas de Dirección Estratégica Aspectos económicos del trabajo seguro Aspectos tributarios de la Industria de la Construcción Habilidades de Negociación para la Argentina de hoy Responsabilidad Social Empresaria Herramientas económico-financieras para la gestión Construcción Sustentable y Ambiente



		Gestión del Capital Humano
<b>Gerentes</b>	Negociación para la producción Gestión de Recursos Humanos Control de Gestión Evaluación de Proyectos de Inversión en Construcción Plan de Gestión Ambiental y Desarrollo Sustentable Desarrollo de Habilidades y Aptitudes para la gestión Gerenciamiento de Proyectos	
<b>Jefes de Obra</b>	Seguridad e Higiene Gestión y Producción Auditoría y Control Economía de la Obra Gestión Ambiental en Obra Cómputo y Presupuesto	
<b>Capataces</b>	Liderazgo y resolución de conflictos Lectura e interpretación de planos Responsabilidades y Competencias del Capataz El capataz en distintos tipos de obra Gestión de recursos humanos y relaciones en el trabajo Higiene y seguridad en Obra	

Sin embargo, un ambicioso plan de capacitación también debe incluir la preocupación por sus destinatarios. La condición federal de la Cámara hace necesario que esta propuesta llegue a todos los rincones de la nación. Como anunciábamos el año pasado y hoy es una realidad, se ha conformado una red de videoconferencia interconectando todas las Delegaciones del país, permitiendo que los cursos y conferencias que se dictan en cualquier lugar del territorio nacional puedan ser aprovechados por todos los profesionales y las empresas.

Nos resta hacer mención, finalmente, de la proyección futura de estas acciones: en la enunciación de la visión del área de capacitación nos proponemos ser líderes en innovación y desarrollo de propuestas de formación para el sector de la construcción. Esperamos, entonces, comenzar la trama de una red intrasectorial con otras entidades y asociaciones para lograr el fortalecimiento de las empresas en su crecimiento y desarrollo.

✓ **Vea también**

 [Informe de Gestión 2009 – Acciones de Capacitación](#)