

TRIBUNA

FORMACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN: PROFESIONALIDAD, CALIDAD Y COMPETITIVIDAD



FOTOGRAFÍA: ARCHIVO

UN MODELO DE FORMACIÓN PARA RESPONDER A LOS CAMBIOS

La coyuntura positiva que mantiene actualmente el sector de la edificación no nos debe hacer perder de vista la necesidad de continuar promoviendo la profesionalidad, la eficiencia y la competitividad de sus profesionales y empresas y, estamos convencidos, de que ello sólo se podrá conseguir mediante políticas de formación e innovación actualizadas que se anticipen a los cambios socioeconómicos de nuestro entorno y a las demandas de la economía productiva.

En este sentido, el nuevo entorno de la competitividad no puede obviar el impacto de la Declaración de Bolonia de 1999 como punto de partida de una reforma que facilitará la equiparación de titulaciones universitarias en Europa y, en consecuencia, la libre circulación de profesionales en el territorio de la UE, dando paso también a una nueva transversalidad en el ejercicio profesional, una mayor movilidad geográfica, a una mejor adaptación a la realidad de un mercado de trabajo más amplio, transnacional, más global.

Este cambio, que pretende que los títulos aseguren una preparación mínima común para ejercer en este nuevo ámbito, hace también imprescindible una formación continua y especializada de calidad para mantener un alto nivel de competitividad en un sector cada vez más exigente y, en tanto que motor económico clave, atento a cualquier oscilación que pudiese conducir a reajustes estructurales.

Ante este nuevo escenario, el CAATB ha elaborado recientemente un estudio, el primer Modelo de Competencias y Conocimientos de los Profesionales del Proceso Constructivo que, basado en las recientes teorías de la gestión de recursos humanos por competencias, identifica, define, ordena y analiza a fondo, cuáles son sus ocupaciones y qué funciones y tareas realizan, independientemente de su titulación académica. También detecta qué conocimientos, competencias y habilidades debe poseer cada profesional para desarrollar su trabajo con la máxima eficacia y eficiencia posibles.

De este modo, el Modelo permite elaborar una oferta formativa avanzada dirigida específicamente a cada uno de los perfiles profesionales del proceso constructivo, diseñando programas específicos de Máster y Postgrado, de Formación Abierta o *in company* que permitan ampliar, impulsar y, en definitiva, asegurar el desarrollo de una carrera profesional con el objetivo final de la competitividad. El mismo Modelo es, asimismo, un instrumento que, orientado a las empresas, sitúa al CAATB en unas condiciones óptimas para desarrollarse como la primera Consultoría de RRHH especializada en seleccionar y en poner en contacto las empresas con los mejores profesionales del sector. Dar respuesta a las necesidades y demandas de todo un sector de la economía contribuyendo al conocimiento a fondo de sus profesionales, funciones y sus competencias, ha sido y es para el CAATB un importante objetivo. Trabajar en esta línea ha sido una reacción-acción simultánea y urgente en tanto que necesaria para aumentar los estándares de calidad y excelencia en el proceso constructivo.

La aplicación de este Modelo supone la puesta en marcha de un importante proceso de cambio en la organización de los RRHH profesionales del sector de la construcción, es un paso importante en el acercamiento al esquema de funcionamiento de los profesionales del sector en el ámbito internacional, básicamente en Europa, a la vez que constituye un importante y riguroso instrumento para el diseño de nuevas políticas formativas. Es, también, la constatación de que en el capital humano de nuestros profesionales y de nuestras empresas radica la competitividad del sector.



Josep Ferrones i Marín
Presidente del Colegio de Aparejadores
y Arquitectos Técnicos de Barcelona (CAATB)

LA FORMACIÓN COMO FÓRMULA DE PROGRESO

Uno de los elementos que mejor pueden cohesionar la relación entre los conceptos de progreso, evolución, modernidad, avance y mejora, es justamente el de formación. La formación –dinámica y actualizada– es la llave de paso, y al mismo tiempo la estructura que ha de permitir que los cambios sean un avance, una forma de evolución y un mecanismo de mejora, tanto en la calidad como en el rendimiento.

Expuesto así, resulta evidente que uno de los principales beneficiarios de la buena formación es precisamente el mundo de la empresa. Es a través de la formación de su fuerza de trabajo, de sus recursos profesionales donde la empresa puede depositar una gran parte de la confianza en sus posibilidades de cambio, de mejora y, en definitiva, de progreso.

La competitividad de un país está también, sin duda alguna, directamente relacionada con la competitividad de sus empresas y de su capital humano, lo que pone de relieve que la sociedad, en su conjunto, también depende del buen comportamiento de los factores que afectan a la competitividad. La formación es justamente la fórmula que puede cohesionar todos los elementos implicados en conseguir el objetivo de la competitividad.

Entre todos nos jugamos demasiado como para que la atención prestada a estos elementos dependa sólo de una voluntariedad individual no planificada. Hace falta que las necesidades de formación de un colectivo sectorial sean sustentadas también por la involucración y el compromiso por parte de sus empresas, para las cuales la formación debería ser una prioridad importante en tanto que fórmula beneficiosa para incrementar su competitividad y sus posibilidades de crecimiento.

En este sentido, hace falta que las empresas superen los tradicionales temores a perder parte de los recursos invertidos en formación con la marcha de los trabajadores y profesionales que ha formado. La rotación de trabajadores, especialmente cuando se debe a la mejor condición o preparación que han obtenido vía formación, es también una forma de incrementar la capacidad de competitividad global del tejido empresarial y, más allá de los aspectos relacionados con un sector económico en concreto, de todo el conjunto de la sociedad, porque su efecto expansivo tiene un alcance general mucho más ambicioso.

La formación es un factor de competitividad que no sólo tiene una incidencia directa en los resultados materiales, sino que también tiene consecuencias inmateriales, aunque tangibles, por su incidencia positiva en la calidad, en el rendimiento y en la capacidad de producción. Así, esfuerzos en formación en materias o ámbitos, como por ejemplo, la seguridad o la prevención, aun cuando no es fácil detectar o ver su retorno o repercusión inmediata en el balance de producción, es evidente que estos esfuerzos no sólo mejoran el rendimiento material que proviene de incrementar el grado de competitividad, sino que contribuyen de forma efectiva a mejorar el grado de progreso general y, por lo tanto, a mejorar la capacidad de evolución de toda la sociedad.



Carles Solà i Ferrando
Conseller d'Universitats, Recerca
i Societat de la Informació
de la Generalitat de Catalunya

EL SECTOR DE LA EDIFICACIÓN AFRENDA UN GRAN RETO: AUMENTAR LA COMPETITIVIDAD, TANTO DE SUS EMPRESAS COMO DE SUS PROFESIONALES. ES UN OBJETIVO TAN AMBICIOSO COMO INAPLAZABLE QUE SOLO SE PODRÁ CONSEGUIR POTENCIANDO LA INNOVACIÓN Y MEJORANDO LA PREPARACIÓN DE SUS DIRECTIVOS Y LA FORMACIÓN DE SUS PROFESIONALES.