

## **SP3 FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA CARRETERA**

Esta sesión ha presentado ejemplos de iniciativas en diferentes organizaciones, administraciones públicas, instituciones académicas, y asociaciones de carreteras regionales e internacionales. La sesión se dividió en dos partes: temas de competencia y acciones para responder a los temas, y “Hacer el sector de carreteras atractivo”.

### **Recomendaciones a los que toman las decisiones**

Las organizaciones de carreteras de sectores privados y públicos deben responder a las necesidades para la construcción, mantenimiento y gestión de la estructura de transporte. De cualquier manera, muchas de ellas están enfrentando empleados envejecidos y problemas para renovar su personal, en un medioambiente donde existe una reducción de recursos. Mientras tanto, la naturaleza de los trabajos está cambiando, con las necesidades crecientes de los usuarios, la aparición de nuevas técnicas, la diversificación y la especialización del profesionalismo, y los cambios de roles entre el sector público y el privado.

El desarrollo continuo de las competencias del personal es, de cualquier manera, un reto que adquiere cada vez más importancia. Esto se aplica a todas las áreas de carreteras y de transporte en carreteras, y a todas las clases de trabajo: estudios y planeamiento, construcción y mantenimiento. Todos los grupos ocupacionales son afectados, incluyendo los ingenieros, profesionales, técnicos, y trabajadores.

Una aproximación integral es necesaria para enfrentar este desafío, desde las actividades de Participación de Estudiantes hasta los medios de Reclutamiento, y finalmente programas de Entrenamiento y retención.

### **Aspectos Técnicos**

Las medidas de participación de estudiantes buscan incrementar el número de candidatos calificados para trabajos en el sector de carreteras, por medio de atraer gente joven a disciplinas técnicas y científicas. Éstas están apuntadas a niños de varias edades: estudiantes universitarios o de academia, tanto como de secundario e incluso estudiantes de escuela primaria.

La promoción de actividades de transportación despierta el conocimiento de los niños sobre el sector, y hacen de las profesiones asociadas y de las actividades de investigación más atractivas, para incentivarlos a comenzar y continuar con estas clases de estudios. Las medidas implementadas varían: programas de becas, garantías para programas de investigación universitaria que contribuyen a entrenar a investigadores jóvenes, días de práctica con profesionales, talleres en escuelas, participación en días de carreras, ayuda a la

organización de competencias, programas de mentor entre empleados con experiencia y nuevos empleados, o entre ingenieros y un profesor de escuela, etc.

El reclutamiento es generalmente más difícil desde que hay demanda de gente calificada no solo en el sector de transporte, sino también en otras industrias que presentan falta de trabajadores. Las firmas privadas son capaces de ajustarse más rápido a las condiciones competitivas, pero generalmente las organizaciones tienen que depender de varias medidas.

Existen diferentes métodos efectivos: los internados de verano son una oportunidad para que los estudiantes se familiaricen con un lugar y ganen experiencia. Las asociaciones con universidades e institutos ayudan a promocionar una educación cooperativa, una aproximación pedagógica donde los alumnos pasen trimestres alternados estudiando en las clases y ganando su salario en un lugar de trabajo.

Una vez que los empleados son reclutados, las organizaciones deben mantenerlos. Los programas de retención son generalmente partes de un marco de gestión de empleados que puede incluir la gestión de empleados que entrenen, la calidad de la vida laboral, la gestión de la contribución y del reconocimiento, la gestión de experiencia, la fuerza de trabajo necesita planeamiento y un balance entre el trabajo y la familia.

Desde que el profesionalismo en el sector del transporte es cada vez más diversificado y especializado, las organizaciones de carreteras también deben mantener y desarrollar las habilidades de sus empleados. El entrenamiento profesional es, en consecuencia, un tema muy importante. La mayor parte de las organizaciones no tienen los recursos requeridos para satisfacer todas sus necesidades de entrenamiento, y unen sus fuerzas con otras organizaciones, como las asociaciones de carreteras e instituciones académicas.

## **Recomendaciones para la AIPCR**

Los productos de la AIPCR son de alta calidad y tienen un potencial significativo para convertirse material para el aprendizaje. Desde que el entrenamiento profesional tiene que tener en cuenta los problemas específicos de cada región mundial, la AIPCR debería continuar con su colaboración con las organizaciones regionales, para responder lo mejor posible a las necesidades locales.

De cualquier forma, los cursos de entrenamiento profesional ofrecidos en los países de la AIPCR están cada vez más apuntados a la audiencia internacional: mientras que viajar el exterior se hace más fácil y más común, el entrenamiento a distancia crece rápidamente. Los cursos de contenido técnico y los menos específicos en el contexto local (regulador, político, u otro) pueden encontrar un mercado más allá de las fronteras del país donde esté localizada una organización de entrenamiento.

En vista de esto, la AIPCR facilita un directorio de organizaciones de entrenamiento profesional en los campos de transporte en carreteras en sus países miembros.