PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Escuela de Posgrado

Diálogo social en certificación de competencias laborales en la industria de la construcción del Perú (2007-2025)

Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Relaciones Laborales que presenta:

Maria Ursula Flores Beraun

Asesor:

María Katia García Landaburu

Lima, 2026

Informe de Similitud

Yo, María Katia García Landaburu, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis titulada(o) “Diálogo social en certificación de competencias laborales en la industria de la construcción del Perú (2007-2025)”, de la autora María Ursula Flores Beraun, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 35%, debido a que la plataforma tiene registradas versiones previas del documento que no han podido ser eliminadas del repositorio (21% de coincidencia de estas versiones). Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 31/08/2026.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 31 de Agosto de 2026.

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: García Landaburu, María Katia	
DNI: 09302661	Firma
ORCID: 0000-0003-4673-2226	

Dedicatoria

A mi amada hija Zoe y a mi madre Úrsula, quienes son mi mayor inspiración y el sostén de mi vida.

A mi hermano Zacarías y a mis sobrinos Joaquín e Imanol, quienes dan alegría a mis días, y a quienes amo profundamente.

Agradecimientos

A mi profesor Julio Gamero Requena, quien en vida fue un valioso maestro, creyó en mí y me motivó a desarrollar el presente tema de investigación, dejando una huella significativa en mi formación académica.

A mi asesora, María Katia García Landaburu, por su rigurosa orientación metodológica, su acompañamiento constante y su motivación permanente para concluir este trabajo.

Resumen

La presente investigación da cuenta de la contribución del diálogo social a la implementación de la certificación de competencias laborales de los trabajadores de la industria de la construcción del Perú durante el período 2007-2025. En este marco, examina las condiciones que presenta el modelo de relaciones laborales de la referida industria para el dialogo social, analiza la evolución de dicha materia dentro de la negociación colectiva por rama de actividad y establece los principales resultados alcanzados.

Metodológicamente, el estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, complementado con información cuantitativa para contextualizar el fenómeno. Se emplearon dos técnicas de recolección de datos: el análisis documental de convenios colectivos, normas, informes institucionales y publicaciones especializadas, principalmente de autoría de CAPECO y la FTCCP; y entrevistas semiestructuradas a representantes gremiales, especialistas del MTPE, funcionarios de SENCICO y académicos del ámbito laboral.

La investigación permitió concluir que el diálogo social contribuyó de manera efectiva al desarrollo de la certificación de competencias laborales. Esta contribución se expresó en la incorporación permanente de la certificación en la agenda de la negociación colectiva por rama de actividad como un eje estratégico para la formalización, la seguridad en competitividad del sector. Asimismo, en la articulación entre los actores para ampliar la oferta evaluativa, en la ejecución de innovaciones metodológicas orientadas a facilitar el acceso de los obreros a estos servicios y en el desarrollo progresivo de una sólida institucionalidad sectorial, capaz de garantizar la sostenibilidad del sistema de certificación.

Palabras claves: Diálogo Social, Certificación de Competencias Laborales, Industria de la construcción, Negociación Colectiva.

Abstract

This research examines the contribution of social dialogue to the implementation of skills certification for workers in the Peruvian construction industry during the period 2007-2025. Within this framework, it explores the conditions of the industry's labor relations model for social dialogue, analyzes the evolution of this issue within collective bargaining by sector, and establishes the main results achieved.

Methodologically, the study employed a qualitative approach, complemented by quantitative data to contextualize the phenomenon. Two data collection techniques were used: documentary analysis of collective bargaining agreements, regulations, institutional reports, and specialized publications, primarily authored by CAPECO and FTCCP; and semi-structured interviews with union representatives, specialists from the Ministry of Labor and Employment Promotion (MTPE), officials from SENCICO, and academics in the field of labor relations.

The research concluded that social dialogue effectively contributed to the development of skills certification. This contribution was reflected in the permanent incorporation of certification into the collective bargaining agenda for each sector, as a strategic axis for formalization, job security, and competitiveness. It was also demonstrated through collaboration among stakeholders to expand the range of assessment services, the implementation of methodological innovations to facilitate workers' access to these services, and the progressive development of a robust sectoral institutional framework capable of guaranteeing the sustainability of the certification system.

Keywords: Social Dialogue, Certification of Labor Competencies, Construction Industry, Collective Bargaining.

Índice de contenido

Informe de Similitud **2**

Dedicatoria **3**

Agradecimientos **4**

Resumen **5**

Abstract **6**

Introducción **9**

CAPÍTULO I **14**

APROXIMACIÓN A LA SIGNIFICACIÓN ACTUAL DEL DIÁLOGO SOCIAL EN LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES **14**

1. LA FORMACIÓN Y LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES **14**

1.1. La formación profesional y la certificación de competencias laborales 14

1.2. La formación profesional y la certificación de competencias laborales en las normas internacionales del trabajo 21

1.3. El lugar de la formación profesional y la certificación de competencias laborales en las relaciones laborales 23

1.4. La perspectiva sistémica de la certificación de competencias laborales basada en el enfoque de competencias 26

2. DIÁLOGO SOCIAL EN CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES **30**

2.1. Diálogo social en el marco del sistema de relaciones laborales 30

2.2. El diálogo social en formación profesional y certificación de competencias laborales 36

2.3. Diálogo social en la certificación de competencias laborales en la industria de la construcción 38

2.3.1. Sistema de certificación de competencias laborales en el sector de la construcción en Argentina 38

2.3.2. Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de Chile 42

CAPITULO II **46**

LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y EL EMPLEO EN EL CONTEXTO ACTUAL 46

1. CARACTERÍSTICAS DE LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN DEL PERÚ **46**

1.1. Importancia económica de la actividad de construcción 46

1.2. Tejido empresarial de la actividad de construcción 49

2. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN 51

2.1. El empleo en la actividad de construcción 51

2.2. Situación de sindicalización trabajadores del sector privado de la actividad de construcción 56

2.3. Ingresos de los trabajadores del sector privado de la actividad de construcción ... 58

CAPÍTULO III 63

DIÁLOGO SOCIAL EN CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL: RESULTADOS Y DESAFÍOS 63

1. DIALOGO SOCIAL Y DESARROLLO DEL MARCO INSTITUCIONAL Y LEGAL NACIONAL PARA LA NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN PERÚ 64

1.1. Antecedentes del dialogo social para la certificación de competencias laborales en Perú: el rol del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo 64

1.2. Marco institucional y legal nacional para la normalización y certificación de competencias laborales en Perú 70

1.3. Diálogo social y concertación en la normalización de competencias laborales en el Perú y su desarrollo en construcción civil 75

2. CONDICIONES PARA LA EFICACIA DEL DIÁLOGO SOCIAL EN CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL 79

2.1. Organizaciones representativas con competencias apropiadas y capacidad de cumplimiento de compromisos adquiridos 80

2.2. Existencia de un espacio democrático, de libertad sindical y de negociación colectiva 83

2.3. Nivel de institucionalización con financiamiento y mandatos jurídicos definidos para garantizar la continuidad del diálogo social 87

2.4. Voluntad política y sentido de responsabilidad de las partes para el desarrollo del diálogo social 90

2.5. Experiencia en la construcción de confianza y capacidad de negociación y cooperación entre las partes 92

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL: EVOLUCIÓN Y RESULTADOS SECTORIALES 94

3.1. Negociación colectiva y certificación de competencias laborales en construcción civil 94

3.2. Desarrollo de la certificación de competencias laborales en construcción civil 112

CONCLUSIONES 118

REFERENCIAS 124

Introducción

La certificación de competencias laborales constituye un mecanismo de reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades y destrezas demostradas por una persona en el desempeño de una determinada ocupación, independientemente de la forma en que estas hayan sido adquiridas. Su desarrollo ha cobrado creciente relevancia en las políticas de empleo, formación profesional y desarrollo de recursos humanos, debido a su potencial para mejorar la empleabilidad de los trabajadores, favorecer la movilidad laboral, promover el aprendizaje permanente y contribuir al incremento de la productividad y competitividad de las organizaciones.

En este marco, el diálogo social ha sido reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como un instrumento fundamental para la construcción de consensos y la participación democrática de trabajadores, empleadores y Estado en la formulación e implementación de políticas relacionadas con el mundo del trabajo. Particularmente, la Recomendación N° 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, adoptada en el año 2004, destaca la importancia de desarrollar mecanismos de evaluación, certificación y reconocimiento de competencias laborales sobre la base del diálogo social y la participación de los interlocutores sociales.

La experiencia internacional muestra que el diálogo social ha desempeñado un papel relevante en el desarrollo de sistemas de formación y certificación de competencias laborales. En países como Argentina, Chile, Colombia y Uruguay, los actores sociales han logrado incorporar las competencias laborales dentro de una perspectiva estratégica de desarrollo del trabajo, promoviendo la creación de sistemas nacionales de certificación, consejos sectoriales de competencias y otras instancias de gobernanza orientadas al fortalecimiento de la empleabilidad, la productividad y la competitividad. Como consecuencia de ello, la relación entre diálogo social, formación profesional y certificación de competencias laborales ha sido ampliamente abordada en estudios académicos y gubernamentales.

En el Perú, sin embargo, la producción de conocimiento sobre este vínculo ha sido limitada y discontinua. Uno de los estudios más relevantes sobre esta materia fue desarrollado por Tostes, Villavicencio y Cortés (2004), quienes analizaron el estado del diálogo social en materia de formación profesional y destacaron la experiencia desarrollada en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, particularmente en la Comisión de Formación Profesional y Capacitación para el Trabajo. Entre los principales resultados de dicho proceso se encuentra la aprobación del documento "Políticas de Normalización y Certificación Laboral", orientado a promover el desarrollo de un sistema nacional de certificación de competencias laborales en el país.

No obstante, a más de dos décadas de formuladas estas propuestas, existe escasa evidencia sobre el nivel de implementación alcanzado por dichas recomendaciones y sobre la forma en que el diálogo social ha continuado interviniendo en el desarrollo de la certificación en el país. Esta situación resulta especialmente relevante en la industria de la construcción, sector que durante las últimas décadas ha desarrollado una experiencia sostenida de diálogo social y negociación colectiva por rama de actividad, dentro de la cual la capacitación y la certificación han adquirido una importancia creciente.

La industria de la construcción constituye uno de los sectores económicos más importantes del país por su capacidad de generación de empleo y su contribución al crecimiento económico. Sin embargo, también presenta importantes desafíos vinculados a la informalidad laboral, la baja calificación de parte de su fuerza de trabajo, los riesgos de seguridad en obra y la necesidad de incrementar los niveles de productividad y competitividad. Frente a ello, la certificación de competencias laborales ha sido progresivamente incorporada por los actores sectoriales como un instrumento estratégico orientado a la profesionalización de los trabajadores, la formalización laboral y el fortalecimiento de las capacidades productivas del sector.

En este contexto, surge la necesidad de analizar cómo se ha desarrollado el diálogo social en torno a la certificación de competencias laborales y cuál ha sido su contribución a la implementación y desarrollo de este instrumento en la industria de

la construcción del Perú, durante el periodo 2007-2025. En tal sentido, la presente investigación tiene por objetivo analizar la contribución del diálogo social a la implementación de la certificación de competencias laborales de trabajadores de la industria de la construcción del Perú, buscando responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿el diálogo social contribuye al desarrollo de la certificación de competencias laborales de trabajadores de la industria de la construcción del Perú?

Para alcanzar dicho propósito se plantearon los siguientes objetivos específicos: a) Examinar las condiciones que ofrece el modelo de relaciones laborales de la industria de construcción civil para el diálogo social en certificación de competencias laborales; b) Analizar la evolución de la certificación de competencias laborales en la negociación colectiva por rama de actividad de la industria de la construcción del Perú; y c) Identificar los principales resultados alcanzados mediante el diálogo social en materia de certificación de competencias laborales en la industria de la construcción del Perú.

Respecto al periodo de investigación, si bien el restablecimiento del trato directo entre la FTCCP y CAPECO en el año 2004 marcó el inicio de una nueva etapa en las relaciones laborales de la industria de la construcción, la presente investigación se circunscribe al período 2007-2025 por corresponder al lapso en el que la certificación de competencias laborales comenzó a incorporarse de manera sistemática en la agenda de negociación colectiva por rama de actividad y adquirió una presencia creciente en los espacios de concertación bipartita.

Metodológicamente, el estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, idóneo para interpretar fenómenos sociales a partir de los procesos y significados instituidos por los propios actores. Asimismo, la investigación se apoyó en información cuantitativa para contextualizar el objeto de estudio y complementar el análisis de las dinámicas sociales, sin alterar la naturaleza predominantemente cualitativa del estudio.

Para la recolección de información se emplearon dos técnicas. La primera fue el análisis documental, mediante el cual se examinaron actas de convenios colectivos, normas sectoriales, informes y memorias institucionales y publicaciones académicas. Este corpus bibliográfico incluyó la revisión de conferencias,

seminarios y diversas publicaciones especializadas, principalmente aquellas desarrolladas y difundidas por la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP). Esta técnica en su conjunto permitió reconstruir la evolución del proceso, identificar los principales acuerdos alcanzados y analizar el desarrollo de la certificación de competencias laborales en el sector.

La segunda técnica consistió en la realización de entrevistas semiestructuradas a informantes clave, seleccionados por su participación, experiencia o conocimiento especializado en la materia. Estas entrevistas brindaron valiosos aportes que permitieron profundizar y contrastar los hallazgos obtenidos mediante el análisis documental. Los entrevistados fueron Rudecindo Vega Carreazo, quien al momento de la entrevista se desempeñaba como gerente general de CONAFOVICER; Héctor Aroquipa Castro, gerente de Formación Profesional de SENCICO; Pablo Crisóstomo Cahuana, coordinador técnico de la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales del MTPE; Enrique Juscamaita Quispe, coordinador de Capacitación del Fondo del CONA; y Julio Gamero Requena, economista y especialista de la OIT, quienes mostraron especial disposición para compartir sus conocimientos y experiencias, contribuyendo significativamente al desarrollo del estudio.

La investigación se encuentra estructurada en tres capítulos. El primero, desarrolla el marco teórico y conceptual de la investigación. En él se analiza la formación profesional y la certificación de competencias laborales en el marco de las relaciones laborales, su reconocimiento en las normas internacionales del trabajo y su comprensión desde el enfoque de competencias. Asimismo, se examina el papel del diálogo social en la certificación de competencias laborales, complementando el análisis con la revisión de experiencias desarrolladas en la industria de la construcción de Argentina y Chile.

El segundo capítulo se presenta las principales características económicas y laborales de la actividad de construcción en el Perú. Para ello, examina la importancia económica del sector y las características de su tejido empresarial, así como la evolución del empleo, los niveles de sindicalización y los ingresos de los trabajadores de la actividad de construcción. Este análisis permite contextualizar el

escenario en el que se desarrolla el diálogo social y la certificación de competencias laborales en el sector.

El tercer capítulo, constituye el núcleo analítico de la investigación, en él se examina el papel del diálogo social en el desarrollo del marco institucional y legal de la normalización y certificación de competencias laborales en el Perú, así como las condiciones que favorecen su eficacia en la industria de la construcción. Asimismo, se analiza la evolución de la certificación de competencias laborales en la negociación colectiva por rama de actividad y el desarrollo de la certificación de competencias laborales en construcción civil, considerando los principales resultados alcanzados durante el período de estudio.

Adicionalmente se presentan las conclusiones de la investigación, las cuales exponen cómo el diálogo social resultó decisivo para el desarrollo de la certificación de competencias laborales en la industria de la construcción del Perú, al facilitar su incorporación progresiva en la agenda de la negociación colectiva por rama de actividad, promover la articulación entre actores públicos y privados para ampliar la oferta de certificación y favorecer iniciativas orientadas a facilitar el acceso de los trabajadores a estos mecanismos de reconocimiento de competencias, así como contribuir al fortalecimiento gradual de la institucionalidad sectorial que hace posible su sostenibilidad.

En tal sentido, la presente investigación contribuye a visibilizar el potencial del diálogo social para el desarrollo de las competencias del capital humano, el cual constituye un motor clave para la productividad, competitividad y empleabilidad sectorial y nacional. Tomando como base la experiencia en la industria de la construcción peruana, se ofrece a los gremios empresariales y de trabajadores un conjunto de buenas prácticas replicables en otros sectores productivos del país.

CAPÍTULO I
APROXIMACIÓN A LA SIGNIFICACIÓN ACTUAL DEL DIÁLOGO SOCIAL EN LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

En el presente capítulo se desarrollan las bases conceptuales que orientan el análisis del diálogo social en la certificación de competencias laborales. Para tal efecto, su contenido se organiza en dos dimensiones analíticas: la certificación de competencias laborales en el marco de las relaciones laborales y el diálogo social aplicado a los procesos de certificación de competencias laborales.

1. LA FORMACIÓN Y LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES

Desde la perspectiva de las relaciones laborales, la formación profesional (FP) y la certificación de competencias laborales (CCL) son instrumentos clave para el trabajo decente y el equilibrio entre eficiencia productiva y protección del trabajador. La FP constituye un componente estructural de las relaciones de trabajo al incidir en la calificación, la empleabilidad y la capacidad de adaptación frente a los cambios productivos, mientras que la CCL cumple una función complementaria al reconocer formalmente los saberes adquiridos, fortalecer la posición del trabajador y ser un puente con la formación técnica profesional.

La centralidad de estos instrumentos se potencia cuando son incorporados al diálogo social y a la negociación colectiva, donde pueden ser regulados como derechos y obligaciones compartidas. De este modo, la FP y la CCL trascienden su dimensión técnica y se consolidan como mecanismos de regulación laboral, contribuyendo a relaciones de trabajo más equilibradas, transparentes y democráticas.

1.1. La formación profesional y la certificación de competencias laborales

La FP se ha ido renovando a través de los años, originalmente aludía a la transmisión ordenada y sistemática de habilidades y destrezas, así como de conocimientos tecnológicos para el desempeño en ocupaciones calificadas y semi calificadas. Donde la certificación se otorgaba una vez culminado el proceso de

enseñanza/aprendizaje, cuando el participante había logrado superar con éxito todas las pruebas y exámenes de evaluación.

Mertens (1996) sostiene que las concepciones tradicionales de la formación la entienden como la transmisión ordenada y sistemática de conocimientos, habilidades y destrezas orientadas a elevar las calificaciones del trabajador; sin embargo, este enfoque ha sido cuestionado por su carácter aislado y descontextualizado, al no considerar el entorno ni su articulación con los procesos de trabajo. Frente a ello, las nuevas perspectivas sostienen que la formación debe comprenderse como parte de un proceso integral, en el que las unidades productivas y los trabajadores incorporan conocimientos científicos y tecnológicos directamente vinculados con la dinámica de la producción (pág. 54).

Pasando así de una definición restringida al ámbito de la calificación laboral a una más integral y de mayor complejidad, que tiene en cuenta otras dimensiones vinculadas con una nueva cultura del trabajo y producción, en la perspectiva de un proceso de formación continua que dote a los trabajadores de competencias necesarias para adaptarse a los cambios tecnológicos, mejorar su desempeño laboral y responder de manera eficiente a las demandas del entorno productivo.

Resulta importante reconocer que el desarrollo de competencias, concebido como un proceso limitado a etapas específicas de la vida, resulta cada vez menos sostenible en un contexto caracterizado por constantes transformaciones tecnológicas, económicas y sociales. En consecuencia, el aprendizaje a lo largo de la vida adquiere una relevancia creciente en la actualidad. En este escenario, la inversión en el desarrollo de competencias genera múltiples beneficios para las personas, las empresas y la sociedad en su conjunto.

La OCDE (2019) afirma:

> Por ejemplo, entre los beneficios para las personas se encuentran unas mejores oportunidades laborales y unos salarios más altos, así como una

> mayor satisfacción laboral, mejor salud y una mayor tendencia a participar en la vida cívica. Para los empleadores, los beneficios pueden incluir un aumento de la productividad o una mejora en la innovación. Para las sociedades, los beneficios van desde tener una población activa más competitiva e innovadora y más ingresos fiscales hasta tener una ciudadanía más comprometida e informada y una menor dependencia de la red de seguridad pública (pág. 94).

Para Casanova (2023) la FP es simultáneamente tres cosas, es una actividad educativa, orientada al desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas para el desempeño en el mercado de trabajo. Al mismo tiempo, constituye una actividad vinculada a la transferencia, innovación y desarrollo tecnológico, en tanto la transmisión de saberes constituye un soporte estratégico para la adaptación productiva y la innovación. Así también, se configura un hecho laboral, con un rol central en las relaciones laborales, valorado por su aporte a las oportunidades de empleo, la productividad, la competitividad, las condiciones de trabajo y el diálogo social (pág. 10).

Desde el enfoque del aprendizaje a lo largo de la vida, entendido como un proceso continuo de desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias en los ámbitos personal, social y laboral, se identifican diversas modalidades de aprendizaje a lo largo del ciclo vital. Estas comprenden todas las etapas de la educación y formación, tanto dentro como fuera del sistema educativo, las cuales se presentan a continuación:

- Educación o formación formal: conduce al estudiante a la obtención de un certificado formal de nivel primario, secundario y superior.
- Educación o formación no formal: no busca conducir a la obtención de un certificado formal. Comprende la formación en el trabajo, la educación abierta o a distancia, cursos o clases privadas, seminarios o talleres.
- Aprendizaje informal: los aprendizajes son resultado de las actividades diarias relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio por lo que no está organizado ni estructurado en base a objetivos.

De acuerdo con la OIT (2005), la formación profesional permite a las personas desarrollar competencias pertinentes para el mercado laboral. Por ello, recomienda programas de formación breves, prácticos y vinculados a certificaciones reconocidas, las cuales no solo validan los aprendizajes previos, sino que también facilitan la identificación de brechas de competencias y la adecuación de la formación a las nuevas demandas productivas. En este marco, la evaluación y certificación de competencias se consolidan como instrumentos esenciales para promover la inclusión laboral y garantizar oportunidades de empleo digno, incluso fuera de los sistemas formales de educación (pág. 24).

En esta perspectiva, la CCL se fundamenta en la filosofía del aprendizaje a lo largo de la vida, al reconocer que las competencias se adquieren no solo en la educación formal, sino también a través de la experiencia laboral, la formación no formal y el autoaprendizaje. En este sentido, Vargas (2004) define la CCL como "el reconocimiento público, documentado, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con una norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo" (pág. 40).

En la misma línea, el MTPE (2018) define la CCL como "el reconocimiento público, formal, temporal y documentado de las competencias laborales demostradas por una persona, independientemente de la forma en que la adquirió conforme a unidades de competencia descritas en un perfil ocupacional. Así mismo, las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona es de capaz de articular y movilizar de manera integrada para desempeñar una misma función en diferentes contextos laborales, conforme a las exigencias de calidad y productividad que se evidencia en el desempeño laboral".

La CCL se diferencia de la FP en que no se orienta a la enseñanza, sino al reconocimiento y validación formal de los conocimientos, habilidades y destrezas que una persona ya posee, independientemente de cómo los haya adquirido. En relación a lo señalado, Vargas (2003) plantea que no se trata simplemente de sumar años de escolaridad, sino de reconocer las competencias desarrolladas a lo largo de la experiencia laboral y promover su validación en términos de logros

educativos, de modo que estos puedan fortalecer el desarrollo de nuevas competencias (pág. 82).

En esta misma línea, el MTPE (2016) indica que:

> La valoración de las competencias del trabajador y el reconocimiento formal de su experiencia ─ los mismos que tiene lugar en el proceso de certificación─ permiten visibilizar las características singulares de cada trabajador a través de un documento formal que denominamos “certificado de competencia laboral”. Esto indica con meridiana claridad la importancia de la certificación como una herramienta poderosa para hacerle frente al problema de la selección adversa en el mercado de trabajo. Asimismo, por el lado de los trabajadores, el proceso de certificación de competencias les da principalmente la posibilidad de formalizar sus conocimientos y la oportunidad de desarrollo personal y laboral, y para algunos les brinda la perspectiva de un mejor ingreso (pág. 7).

A continuación, se plantea aspectos que diferencian a ambas modalidades:

Tabla 1. Diferencia entre formación profesional y certificación de competencias

Formación profesional	Certificación de competencias laborales
- Proceso educativo que tiene como objetivo proporcionar a las personas los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar con eficacia una ocupación o actividad laboral. - Abarca tanto la formación inicial, destinada a quienes se incorporan por primera vez al mercado laboral, como la formación continua, orientada a trabajadores que buscan actualizar sus competencias a lo largo de su vida profesional. - Como herramienta, facilita el acceso a empleos dignos, mejora la productividad y contribuye al desarrollo socioeconómico tanto a nivel individual como colectivo. También juega un papel fundamental en la inclusión de poblaciones vulnerables, como migrantes, mujeres y jóvenes, y en la adaptación de personas y empresas a los cambios tecnológicos y organizacionales en el mundo laboral (OIT/CINTERFOR 2003).	- Proceso mediante el cual se evalúan y reconocen formalmente las habilidades, conocimientos y capacidades que una persona ha adquirido a lo largo de su vida, ya sea a través de la educación formal, la experiencia laboral o el aprendizaje informal. - Este reconocimiento se basa en estándares previamente definidos, que reflejan los requisitos específicos de una ocupación o actividad en el ámbito laboral. - Como herramienta, la certificación formaliza las competencias de una persona a través de una entidad reconocida, facilitando su inserción, movilidad y promoción en el mercado laboral. - Para los empleadores, este proceso garantiza que los trabajadores cumplen con los niveles de competencia requeridos. Además, fomenta la formación continua y el aprendizaje a lo largo de la vida, aspectos cruciales en un contexto de constante cambio tecnológico.

Fuente: Nota técnica "La formación profesional y la certificación de competencias laborales como herramientas para lograr una migración laboral segura, ordenada y regular, así como una integración socioeconómica sostenible", 2024
Elaboración: OIT

En el contexto actual, caracterizado por constantes transformaciones en el mercado laboral, la CCL adquiere un papel estratégico tanto para los individuos como para las organizaciones y la sociedad en su conjunto.

En relación a ello, la OCDE (2019) destaca que:

> Los sistemas para reconocer y certificar las competencias son necesarios para incentivar a las personas adultas a seguir formándose durante la etapa adulta. Parece clara la necesidad de nuevos modelos de certificaciones que recojan las competencias actuales, pero está por determinar en qué medida (o cuándo) sustituirán a los títulos educativos tradicionales. Para las personas, esto puede suponer una mayor empleabilidad, el uso de las competencias y la satisfacción laboral. También puede funcionar como

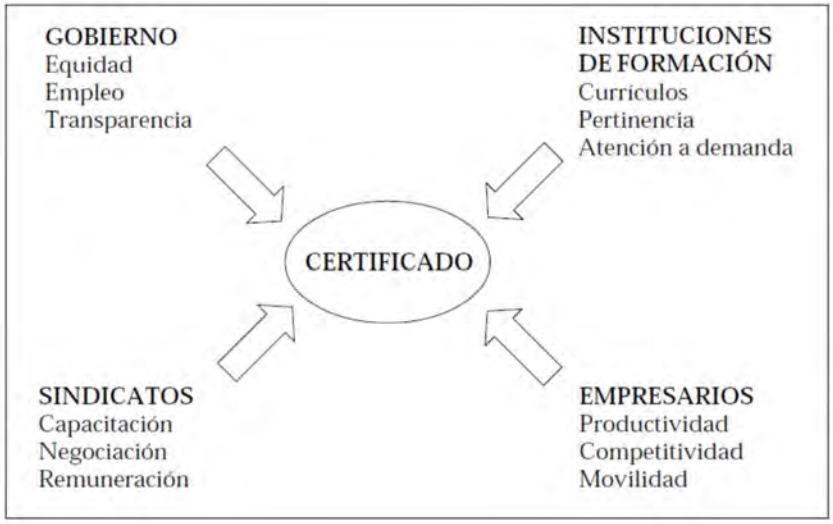
> puente para reanudar el aprendizaje formal, al limitar el tiempo y el coste necesarios para obtener un título. Para los empleadores, comprender mejor las competencias de sus empleados puede suponer una mayor productividad y una menor rotación del personal. Para la sociedad en general, el reconocimiento de competencias puede mejorar la correspondencia de competencias en el mercado laboral, lo que lleva a un mejor crecimiento económico y a sociedades más resilientes e inclusivas (pág. 32).

Así, la CCL actúa como un puente hacia la formación, en la medida en que posibilita identificar brechas de habilidades, orientar rutas formativas personalizadas y facilitar el acceso a procesos de capacitación y actualización. De este modo, articula la experiencia laboral con los sistemas de formación profesional y fomenta trayectorias de aprendizaje continuo y de desarrollo ocupacional.

En esta línea, un ejemplo de esta articulación se observa en Chile, donde ChileValora, organismo público encargado de reconocer y certificar las competencias laborales, vincula sus perfiles ocupacionales con el Marco Nacional de Cualificaciones Técnico-Profesional, particularmente en el sector Construcción. Esta articulación permite reconocer los aprendizajes previos y facilitar su convalidación en la formación técnico-profesional, lo que puede traducirse en una reducción de la carga académica para quienes continúan estudios formales.

En la siguiente ilustración 1 muestra que la certificación responde a demandas diversas: el gobierno busca equidad y empleo; las instituciones de formación, currículos pertinentes; los sindicatos, capacitación y remuneración; y los empresarios, productividad y movilidad. Esta interacción refleja la multidimensionalidad del proceso de certificación.

Ilustración 1. Diferentes expectativas ante la certificación



Fuente: CINTERFOR, La Certificación de Competencias Laborales en Perspectiva, 2023.

Al respecto, Vargas (2003) señala que “esta variada gama de intereses plantea la necesidad en la construcción de una estructura con un alto grado de institucionalización que permita el desarrollo de diferentes roles, articulados de forma que se cubran los criterios de calidad, cobertura y pertinencia” (pág. 5).

1.2. La formación profesional y la certificación de competencias laborales en las normas internacionales del trabajo

Entre 1921 y 1974, la OIT tuvo una intensa producción normativa en materia de formación y orientación profesional, emitiendo diez recomendaciones sobre el tema. En este marco, la Recomendación N° 57 (1939) sobre formación profesional establece lineamientos para que los Estados implementen sistemas estructurados de capacitación profesional, dirigidos a preparar a las personas para el empleo y a fortalecer su desempeño laboral.

El mencionado instrumento concibe la formación profesional como una función del Estado, la cual debe coordinarse con las demandas del mercado laboral y las dinámicas del desarrollo económico, asegurando el acceso a una capacitación pertinente, en particular para jóvenes y personas que se incorporan por primera vez al empleo. Del mismo modo, impulsa la colaboración entre autoridades públicas, empleadores y trabajadores en el diseño y ejecución de los programas formativos, así como la actualización continua de estos sistemas frente a las transformaciones tecnológicas y productivas.

En 1975 se marcó un punto de inflexión con la adopción del Convenio N° 142 y la Recomendación N° 150 sobre el desarrollo de los recursos humanos. Esta última incorporó, en sus disposiciones generales, una definición de notable vigencia por la concepción integral que propone:

> La calificación profesional de los términos orientación y [formación] significa que la orientación y la formación tienen por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos (pág. 2).

La Recomendación N° 150 fue posteriormente sustituida por la Recomendación N° 195 (2004), relativa al desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. Actualizando así el marco normativo en materia de desarrollo de los recursos humanos, educación, formación y aprendizaje a lo largo de la vida, consolidándolos como pilares fundamentales de la empleabilidad, el empleo de las personas trabajadoras y la promoción de empresas sostenibles.

La Recomendación se sustenta en principios esenciales de la OIT, entre los que destacan; el reconocimiento de la educación, la formación y el aprendizaje permanente como factores clave para el desarrollo de las personas, las empresas y la sociedad; la promoción del aprendizaje permanente como medio para el desarrollo personal y la ciudadanía activa; el rol fundamental de los interlocutores sociales en su impulso; la necesidad de apoyar a los países en desarrollo en el diseño e implementación de políticas de educación y formación orientadas al crecimiento económico, el empleo y la reducción de la pobreza; y la consolidación del trabajo decente como objetivo central de la OIT.

La referida recomendación también reconoce el papel cada vez más relevante de las empresas en la promoción de la inversión en formación y en la implementación de programas de aprendizaje y capacitación en el lugar de trabajo, incluyendo el uso de prácticas laborales de alto rendimiento orientadas al fortalecimiento de las competencias profesionales. Asimismo, destaca la importancia de que las personas aprovechen las oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente que se les ofrezcan. En este contexto, exhorta a los Estados Miembros a reconocer

formalmente dichos aprendizajes, independientemente de que se adquieran por vías formales o no formales, así como la experiencia laboral acumulada.

Precisamente la Recomendación N° 195 establece la importancia de desarrollar sistemas de formación que faciliten el aprendizaje para toda la vida y el reconocimiento de las competencias previamente adquiridas, con especial atención en la CCL obtenidas en el trabajo, como un medio de promoción de empleabilidad. Instando a los Estados miembros, a reconocer formalmente los aprendizajes de los trabajadores, ya sea que hayan sido adquiridos por cauces oficiales o extraoficiales, o a través de la experiencia laboral. Constituyéndose así, en la primera norma internacional de trabajo que aborda de manera amplia la CCL.

Por lo mismo, en su capítulo VI, referido al "Marco para el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales" recomienda a los Estados que:

> "Deberían adoptarse medias, en consulta con los interlocutores sociales y basándose en un marco nacional de cualificaciones, para promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, (…) cualquiera que sea el país en el que se obtuvieren e independientemente de que se hubiesen adquirido de modo formal o no formal" (pág. 9).

Adicionalmente, recomienda que los métodos de evaluación deberían ser objetivos, no discriminatorios y vinculados a normas. En relación a lo último, señala que el marco nacional de cualificaciones "debería incluir un sistema de certificación confiable, que garantice las aptitudes profesionales para que sean transferibles y reconocidas por los sectores, las industrias, las empresas y las instituciones educativas" (pág. 9).

1.3. El lugar de la formación profesional y la certificación de competencias laborales en las relaciones laborales

La OIT (2011) señala que las relaciones laborales se entienden como el sistema de interacciones que se configura entre las empresas, los trabajadores y sus

representantes, y el Estado, de manera directa o indirecta, cuyo objetivo central es definir las normas esenciales que regulan las relaciones de trabajo (pág. 1).

Vega (1995, como se cita en Ermida, 1995) señala que las relaciones laborales en el contexto de un sistema económico de mercado son un conglomerado de tensiones y acuerdos tendientes a regular el desarrollo pacífico del proceso productivo (pág. 12).

La FP y, por tanto, también la CCL son elementos clave en las relaciones laborales, ya que afectan directamente la interacción entre empleadores, trabajadores y el marco normativo, en razón de su relación con aspectos fundamentales de este ámbito, como: empleo, salarios, productividad, calidad, competitividad, seguridad y salud laboral, condiciones de trabajo e igualdad de oportunidades. En esta línea Casanova (2023) sostiene lo siguiente:

> La formación profesional es un hecho laboral y, como tal, posee un lugar indiscutible dentro de las relaciones de trabajo. Ella concita el interés creciente de gobiernos, empresarios y trabajadores, en la medida que se percibe cada vez con mayor claridad la importancia de su aporte a la distribución de las oportunidades de empleo y de trabajo en general, a la elevación de productividad y la mejora de calidad y la competitividad, al logro de condiciones apropiadas y saludables de trabajo, así como en su potencial como espacio de diálogo social a diversos niveles (pág. 10).

Si bien la FP y la CCL no generan empleo por sí solas, dado que el desempleo responde a factores estructurales y económicos más amplios, constituyen un instrumento estratégico para fortalecer la empleabilidad, contribuyendo a mejorar la posición del trabajador en el mercado laboral y a incrementar sus oportunidades de inserción, movilidad y progresión ocupacional. Conforme al precitado autor, existe una relación directa entre mayor calificación y mejores remuneraciones, tanto dentro de las empresas como en el mercado laboral en general. Los trabajadores más calificados suelen tener mayores oportunidades de movilidad y mejores condiciones de negociación.

Silva (2019), en el estudio titulado “Certificación laboral y empleabilidad de los beneficiarios del programa Impulsa Perú, 2011-2016”, a partir del análisis de los datos de los beneficiarios del referido programa encontró que la certificación contribuye a mejorar la empleabilidad, tanto en términos de permanencia en el empleo como de ingresos. En particular, evidenció que la certificación influye en la permanencia en el mercado laboral, ya que las personas certificadas presentan una mayor duración en el empleo, con una diferencia promedio de 3 meses y 22 días respecto a quienes no se certificaron. Asimismo, bajo el enfoque de señalización, demostró que la certificación permite mejorar los resultados salariales al evidenciar competencias ante los empleadores, de modo que los trabajadores certificados perciben, en promedio, alrededor de S/ 70 adicionales (págs. 32,33).

En el ámbito de la negociación colectiva, la FP y la CCL han pasado de ser temas marginales a constituir un contenido cada vez más relevante en los convenios de distintos niveles. Actualmente, ambas se reconocen como derechos de los trabajadores susceptibles de regulación y protección formal, al igual que otras condiciones de trabajo o beneficios sociales. En este marco, los acuerdos colectivos permiten adaptar estos instrumentos a los constantes cambios tecnológicos, mediante la inclusión de cláusulas sobre financiación, incentivos y tiempo destinado a la capacitación y certificación. Para el empleador, su negociación responde a un interés económico vinculado a la competitividad, mientras que, para las organizaciones sindicales, representan herramientas clave para la defensa del empleo frente a procesos de reestructuración productiva y organizativa.

Barreto (2015) sostiene que el debate sobre la formación, cuando aparece en la negociación colectiva, no hace otra cosa que revelar la riqueza y evolución de esas relaciones laborales en particular, denotando un estadio “superior” de las relaciones de trabajo en la empresa, un sector o el país.

> El ingreso del tema en la agenda de los actores sociales supone relaciones laborales que se elevan en la consideración de las meras y básicas condiciones remuneratorias, abarcando otras condiciones de trabajo y aspectos referidos a la organización del trabajo, la innovación, la competitividad, las políticas de gestión, ascenso y movilidad, y, la

> adaptabilidad a los cambios provocados por la mutación de los mercados, así como la ruptura del paradigma de la producción en serie y su tránsito a la producción ajustada. (pág. 36)

Es así que, en el contexto de las relaciones laborales, la incorporación de la FP y la CCL en la negociación colectiva refleja la madurez y complejidad de estas interacciones.

1.4. La perspectiva sistémica de la certificación de competencias laborales basada en el enfoque de competencias

El surgimiento del enfoque de competencias laborales como base de las políticas de formación y capacitación de la fuerza laboral está estrechamente vinculado a los procesos de transformación productiva. Mertens (1996) sostiene que “dicha relación se da en los diferentes planos de la transformación productiva: i) la estrategia de generar ventajas competitivas en el mercado globalizado; ii) la estrategia de productividad y la dinámica de innovación en tecnología, organización de la producción y organización del trabajo; iii) la gestión de recursos humanos, y iv) las perspectivas de los actores sociales, de la producción y del Estado” (pág. 3).

Este enfoque se extendió en América Latina y el Caribe desde la segunda mitad de la década de los noventa, generando importantes cambios tanto en el ámbito de las empresas y la organización del trabajo, como en los sistemas de educación y capacitación laboral.

La adopción del enfoque de competencias laborales en la formación surge de la necesidad de que los recursos humanos se ajusten de manera competitiva a las transformaciones de la economía, la estructura productiva y el mercado laboral, ante la evidente falta de vinculación entre las instituciones de formación técnica y la realidad productiva de su entorno.

En ese sentido, sostiene que uno de los principales roles de la formación profesional es fortalecer la empleabilidad de los trabajadores. Por ello, la formación no debe entenderse únicamente como un mecanismo de calificación laboral, sino también como un proceso orientado al desarrollo de competencias que permitan adaptarse a diversas situaciones de trabajo y ámbitos ocupacionales.

En relación a lo anterior, Ducci (1997) señala que, el enfoque de competencias laborales promueve la empleabilidad al facilitar tanto el acceso al empleo de quienes buscan insertarse por primera vez en el mercado laboral como la permanencia y reinserción de quienes se encuentran desempleados o en riesgo de perder su trabajo. Asimismo, contribuye a la equidad de oportunidades al establecer estándares objetivos para evaluar y certificar competencias, reduciendo el riesgo de discriminación y favoreciendo un acceso más justo al empleo para diversos grupos de la población (pág. 22).

Existen diversas definiciones en torno al complejo concepto de competencia; sin embargo, todas coinciden en un aspecto fundamental: el desempeño efectivo de la persona en el ámbito laboral. En términos generales, una competencia se entiende como la capacidad de ejecutar actividades o alcanzar objetivos de manera eficiente y eficaz. En el contexto del trabajo, la competencia laboral se expresa en la aplicación integrada de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que intervienen en el desempeño de tareas y funciones productivas.

Schkolink, Araos y Machado (2025) sostienen que:

> Se entiende por “competencia” el conjunto integrado de conocimientos, saberes, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos que las personas ponen en juego para desempeñarse eficazmente en distintas organizaciones y contextos laborales. Existen competencias básicas, transversales o genéricas y específicas o técnicas, siendo una combinación de ellas, las requeridas en los perfiles ocupacionales del mercado de trabajo (pág. 10).

La CCL, desde una perspectiva sistémica basada en el enfoque de competencias, parte de concebir la competencia como un desempeño integral demostrado en contextos reales de trabajo, que articula conocimientos, habilidades y actitudes orientadas a resultados verificables. En esta lógica, la CCL no valida únicamente trayectorias formativas, sino la capacidad efectiva de actuar conforme a estándares ocupacionales previamente definidos y consensuados con el sector productivo.

El enfoque de competencia laboral proporciona así la base conceptual y metodológica que orienta la construcción de normas, criterios de evaluación y evidencias requeridas.
Desde la dimensión sistémica, la CCL se inserta en un sistema de cualificaciones que articula actores, marcos regulatorios, mecanismos de aseguramiento de la calidad y registros oficiales, garantizando legitimidad, transparencia y reconocimiento social.

Esta estructuración evita que la certificación sea un acto aislado y la convierte en un instrumento de política pública que facilita la empleabilidad, la movilidad laboral y el aprendizaje permanente. En consecuencia, el enfoque de competencias define el contenido del reconocimiento, mientras que la perspectiva sistémica asegura su coherencia institucional y su valor en el mercado de trabajo.

Así, el proceso de CCL comprende tres fases: la identificación de competencias laborales; la normalización de competencias laborales y; la certificación de competencias laborales. Irigoin y Vargas (2002) describen cada de estas fases de la siguiente manera:

1) La identificación de competencias laborales

Se realiza con la participación de productores y trabajadores. Busca describir y analizar en forma detallada el desempeño del trabajador para identificar los conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y otros requerimientos necesarios para un desempeño satisfactorio.

2) La normalización o estandarización de competencias laborales

Consiste en el establecimiento de un estándar o norma de competencia. Esta norma es la especificación de una capacidad laboral que debe incluir al menos cinco elementos: la descripción del logro laboral, los criterios para evaluar la calidad de éste, las evidencias del logro del desempeño, los conocimientos aplicados y el ámbito en el cual se llevó a cabo.

3) Evaluación y certificación de competencia

Implica la recopilación de evidencias sobre el desempeño laboral del trabajador, con el fin de determinar su nivel de competencia en relación con un referente estandarizado e identificar las áreas que requieren fortalecimiento mediante capacitación para alcanzar el nivel requerido. Por su parte, la certificación constituye el reconocimiento público, formal y temporal de la competencia demostrada por la persona trabajadora (págs. 64-87)

La implementación y consolidación de estos procesos hace necesario contar con un sistema nacional de formación y certificación de competencias laborales sustentado en un marco institucional formalmente establecido. En este contexto, el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) constituye un instrumento que refleja la puesta en marcha de una política nacional orientada al reconocimiento y valoración de los aprendizajes adquiridos por las personas, tanto en la educación formal como en otros ámbitos de aprendizaje, proporcionando un referente que promueve el aprendizaje a lo largo de la vida y favorece la progresión de las personas en los ámbitos laboral y social.

El Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (2010) afirma que un Marco de Cualificaciones permite establecer la correspondencia y articulación entre diversas cualificaciones, así como las trayectorias de progresión entre distintos niveles y sectores, favoreciendo la movilidad horizontal y vertical tanto en el ámbito educativo como en el laboral. Sus componentes fundamentales son las equivalencias y los estándares. Este enfoque se centra en los resultados de aprendizaje alcanzados por las personas, más que en los productos de las instituciones educativas (pág. 48).

Ilustración 2. Sistema nacional y marco nacional de cualificaciones

Fuente: CINTERFOR.

Cabe aclarar que la CCL, no remplaza a la capacitación ni a la educación formal, ni a las certificaciones entregadas por esta última. Lo que hace es otorgar el reconocimiento real y formal del capital humano, de tal forma que el trabajador pueda contar con una evidencia plenamente identificada.

2. DIÁLOGO SOCIAL EN CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

En la presente sección se desarrolla el diálogo social en el marco del sistema de relaciones laborales, así también, el diálogo social en FP y CCL, finalizando con la presentación de dos experiencias exitosas (IERIC y Chilevalora) en la industria de la construcción, surgidas del diálogo social.

2.1. Diálogo social en el marco del sistema de relaciones laborales

El diálogo social es un principio organizativo y un objetivo estratégico del trabajo decente, junto con la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo y la protección social.

El concepto de trabajo decente, presentado por primera vez en 1999 durante la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, hace referencia a la creación de oportunidades para que tanto hombres como mujeres accedan a empleos en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana.

Este enfoque implica la posibilidad de obtener trabajos productivos y justamente remunerados, con adecuada protección social, respeto de los derechos fundamentales, ausencia de discriminación y la incorporación del diálogo social como mecanismo esencial para la construcción de acuerdos y consensos.

En este marco, el diálogo social desempeña un papel crucial en la consecución de la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres para lograr un trabajo productivo y decente, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad. Su principal objetivo es promover el logro de un consenso y la participación democrática de los principales interlocutores presentes en el mundo laboral.

Ishikawa (2004) sostiene que el diálogo social “tiene sus orígenes en los temas relativos al mundo laboral: los derechos de los trabajadores y las condiciones de producción han sido los temas dominantes en el diálogo entre los empleadores y los trabajadores, donde el gobierno ha desempeñado funciones de facilitador, mediador, regulador o garante del cumplimiento de la ley” (pág. 5).

Según la definición operativa desarrollada por la OIT (2017), “el diálogo social incluye todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores o entre empleadores y trabajadores sobre temas de interés común relacionados con la política económica y social” (pág. 12).

Con relación a lo anterior, establece tres niveles relacionados de diálogo social, tal como se presenta en la siguiente ilustración:

Ilustración 3. Triángulo del diálogo social

Fuente: OIT. Aspectos clave del Diálogo Social Nacional. 2004.

El primer nivel, denominado “intercambio de información”, constituye la forma más básica de diálogo social. Aunque no supone una discusión sustantiva ni la adopción de acciones respecto de los temas abordados, representa un punto de partida esencial, ya que crea un espacio de encuentro que permite a las partes reconocerse mutuamente e iniciar la construcción de relaciones de diálogo.

El segundo nivel, conocido como “consulta”, constituye una fase más desarrollada del diálogo social. Este nivel no solo comprende el intercambio de información, sino también la generación de un diálogo más amplio y profundo sobre asuntos de interés compartido, puntos de vista y otros elementos relevantes. Si bien la consulta no siempre culmina en la toma de decisiones, estas pueden producirse como consecuencia del proceso de consulta.

El tercer nivel, denominado “negociación”, puede adoptar dos modalidades: la negociación colectiva y las políticas de concertación. La primera se configura como un proceso de diálogo entre trabajadores y empleadores sobre materias laborales que inciden en el funcionamiento de una empresa o de un sector, tales como las remuneraciones y las condiciones de trabajo. Cuando este proceso se desarrolla de manera satisfactoria, da lugar a acuerdos colectivos que pueden celebrarse en distintos ámbitos, ya sean nacionales o subnacionales, así como sectoriales, regionales o empresariales.

Las políticas de concertación, por su parte, comprenden acuerdos de carácter más amplio que influyen en el desarrollo de una sociedad o de un país en específico. En cualquiera de sus manifestaciones, es el nivel más avanzado del diálogo social, ya

que no se limita al intercambio entre las partes, sino que se orienta a la generación de consensos y acuerdos que involucren a los distintos actores sociales. Para ello, son condiciones fundamentales el reconocimiento mutuo, la legitimidad de los participantes y la valoración de las posiciones e intereses que cada uno representa.

Para Ishikawa (2004) el diálogo social puede adoptar la forma de un proceso tripartito en el cual el gobierno es parte oficial en dicho diálogo o consistir en relaciones de carácter exclusivamente bipartito, entre los trabajadores y los empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno (pág. 8)

En tal sentido, una forma específica de diálogo social bipartito es la negociación colectiva. De acuerdo con el Convenio 154 de la OIT, la negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con la finalidad de:

a) Establecer las condiciones de trabajo y empleo;
b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores;
c) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una o varias organizaciones de trabajadores.

La OIT (2017) sostiene que “la negociación colectiva puede ayudar a crear una cultura de diálogo entre los sindicatos y los empleadores y/o sus respectivas organizaciones. Una cultura de diálogo entre los interlocutores sociales sobre los términos y condiciones de trabajo y relaciones laborales puede sentar las bases para el diálogo social tripartito en el ámbito nacional (pág. 17).

Ahora bien, en el sistema de relaciones laborales, el diálogo social hace referencia a todas las formas de relacionamiento entre los actores del sistema para generar, mantener, profundizar, mejorar o enriquecer la necesaria convivencia pacífica entre las partes. Ermida (2005) en su búsqueda de aproximación conceptual al tema, define el diálogo social de la siguiente forma:

> En efecto, como se sabe, el sistema de relaciones laborales está compuesto por tres actores principales (las organizaciones de trabajadores, los empleadores y sus organizaciones y el gobierno), que se relacionan entre sí,

> de dos maneras: por el conflicto y por la negociación en sentido amplio o diálogo. Desde esta perspectiva, la noción de diálogo social incluye a todas las formas de relación entre los actores del sistema de relaciones de trabajo distintas al conflicto abierto: información, consulta, negociación colectiva, participación, concertación social, etc. (pág. 2).

En este marco, el autor propone una clasificación de las diversas formas de diálogo social:

Una primera clasificación se refiere a los niveles antes mencionados: información y consulta, negociación colectiva, concertación social, participación y medios voluntarios y participativos de solución de conflictos.

Una segunda clasificación distingue entre las modalidades formales e informales de diálogo social, según estas se encuentren institucionalizadas mediante normas jurídicas o, por el contrario, surjan de iniciativas espontáneas y carezcan de una regulación específica.

Una tercera clasificación sería la que atienda a formas orgánicas e inorgánicas de diálogo social. Las primeras serían las interacciones que los actores sociales llevan a cabo en el seno de órganos expresamente creados para ese fin, a través de los cuales –aunque tengan otra intención– dichos actores estén representados. Las formas inorgánicas de diálogo social serían aquellas que se desenvuelven espontáneamente, al margen de la existencia de algún órgano especial.

Una cuarta clasificación tiene en cuenta la dimensión temporal del diálogo social. Éste puede ser permanente o continuo. Puede ser intermitente y también accidental o esporádico. La permanencia del diálogo social tiende a ser vista como una señal de madurez y estabilidad del sistema de relaciones laborales.

La quinta clasificación distingue los niveles del diálogo social, que puede ser formal o informal, orgánico o inorgánico, y desarrollarse de manera permanente, intermitente o esporádica. El diálogo social centralizado o de alto nivel ocurre a escala nacional o incluso internacional; el diálogo de nivel medio, relativamente centralizado, se desarrolla por ramas o sectores de actividad, como la metalurgia, la construcción, la industria textil, la petroquímica, el comercio o el sector financiero;

mientras que el diálogo descentralizado tiene lugar en el nivel inferior, dentro de las empresas.

Como ya se ha señalado, el diálogo social puede llevarse a cabo en los ámbitos nacional, regional, sectorial o de la empresa. Para determinar sus efectos específicos es necesario precisar la forma, el nivel, los procesos y los temas, así como los agentes implicados.

Además, es importante tener en cuenta que el grado de eficacia del diálogo social como instrumento, depende en gran medida del contexto. Hermans, Huyse y Van Ongevalle (2017) sostienen que la eficacia del diálogo social en los ámbitos empresarial, sectorial, nacional e internacional depende de un conjunto reducido de condiciones previas. Si bien la relevancia de cada una de estas condiciones varía según la trayectoria histórica de las relaciones laborales de cada país, la ausencia de alguna de ellas —situación frecuente en contextos de crisis o en países en desarrollo— restringe considerablemente la efectividad del proceso de diálogo social.

En esta línea, la OIT (2013d, como se citó en Hermans et al., 2017) identifica seis condiciones previas para el desarrollo de un diálogo social tripartito fructífero, en consonancia con las normas internacionales del trabajo pertinentes. Estas condiciones incluyen principalmente:

1) la existencia del espacio democrático necesario y la libertad sindical y de negociación colectiva para que los interlocutores sociales puedan organizarse y expresarse libremente; 2) los interlocutores sociales deberían ser ellos mismos organizaciones de trabajadores y empleadores representativas, con las competencias apropiadas y la capacidad de cumplir (y garantizar que sus afiliados cumplen) los compromisos contraídos; 3) la existencia de la voluntad política suficiente y un sentido de responsabilidad entre todas las partes para entablar el diálogo social; 4) un nivel adecuado de instucionalización, con financiación y mandatos jurídicos bien definidos, que garantice la continuidad del funcionamiento durante cambios políticos; 5) experiencia a la hora de crear confianza, así como capacidad de negociación y

> cooperación; y 6) intercambio de información precisa y correcta (pág. 12).

En suma, el diálogo social constituye simultáneamente un instrumento y un objetivo para el fortalecimiento de las relaciones laborales, la promoción de la cooperación entre trabajadores y empleadores y la consolidación de la legitimidad de las políticas en materia laboral. Su desarrollo efectivo requiere de un entorno democrático en el que se respeten las libertades fundamentales y se garanticen plenamente los derechos laborales y sociales reconocidos en el ámbito internacional.

2.2. El diálogo social en formación profesional y certificación de competencias laborales

Barreto (2015) señala que "si la formación es un componente fundamental de la competitividad y productividad de las empresas, si es un instrumento de las políticas de empleo y si es además (esencialmente) un derecho del trabajador, es natural que los Pactos o Acuerdos Sociales, que la negociación colectiva y que los diversos arreglos regionales y sectoriales a nivel productivo tomen nota de su ductilidad e importancia y lo incorporen a sus propuestas de encaminar soluciones a los aspectos centrales de la producción y el empleo" (pág. 3).

El fomento del diálogo social sobre CCL y FP ha sido proclamado en la Recomendación 195 de la OIT, la cual señala que, la mejor manera de formular y aplicar políticas de educación, formación y aprendizaje permanente que promuevan la empleabilidad de las personas a lo largo de la vida es la ejecución de un proceso de diálogo social. Al respecto establece que:

> Los miembros deberían, sobre la base del diálogo social, formular, aplicar y revisar unas políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente que sean compatibles con las políticas adoptadas en los ámbitos económico, fiscal y social (pág. 2).

Asimismo, la referida recomendación insta a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a renovar su compromiso con el aprendizaje permanente: los gobiernos, invirtiendo y creando las condiciones necesarias para fortalecer la

educación y la formación en todos los niveles; las empresas, proporcionando formación a sus trabajadores; y las personas, aprovechando las oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente.

Casanova (2003) al analizar la incorporación progresiva de la formación profesional en la negociación colectiva y su consolidación como materia propia de las relaciones laborales, señala que la formación ha dejado de ser un tema accesorio para convertirse en un contenido específico de los convenios colectivos, lo que refleja la necesidad de adaptación permanente de trabajadores y empresas frente a los cambios tecnológicos y organizativos. Destacando que esta incorporación responde tanto a intereses empresariales vinculados a la productividad como a intereses sindicales relacionados con la estabilidad y la mejora de las condiciones laborales.

En este marco, identifica distintos tipos de cláusulas sobre formación en los convenios colectivos. Mientras que algunas se limitan a declaraciones generales de principios, otras establecen compromisos más concretos, como planes de capacitación, licencias para formación, permisos sindicales para actividades formativas o la creación de comisiones bipartitas encargadas de diseñar y supervisar programas de capacitación.

Asimismo, destaca que la negociación sobre formación no solo aborda el acceso a cursos, sino también cuestiones como la CCL, reconocimiento de saberes adquiridos en la experiencia laboral y vinculación entre formación y promoción interna. De este modo, la capacitación se integra a la carrera laboral y a la estructura de calificaciones, fortaleciendo su impacto en la movilidad y en las oportunidades de desarrollo profesional.

En tal sentido, considera que la efectividad de estas cláusulas depende de la voluntad de las partes y del contexto institucional, por lo que, cuando la FP y la CCL se negocian de manera estratégica, puede transformarse en un instrumento clave para mejorar la competitividad de la empresa y, al mismo tiempo, proteger el

empleo y fortalecer la posición de los trabajadores dentro del sistema de relaciones laborales.

2.3. Diálogo social en la certificación de competencias laborales en la industria de la construcción

En la actualidad, se identifican diversas experiencias de diálogo social orientadas al diseño e implementación de sistemas nacionales y/o sectoriales de CCL, impulsadas principalmente por instituciones del Estado o por organizaciones de empleadores y trabajadores. A continuación, se presenta las experiencias de Argentina y Chile, seleccionadas por sus avances significativos en la implementación de estos sistemas y por su énfasis en el diálogo social como eje central para su desarrollo y consolidación.

2.3.1. Sistema de certificación de competencias laborales en el sector de la construcción en Argentina

En Latinoamérica, Argentina es uno de los países con mayor desarrollo en materia de diálogo social para la CCL en la industria de la construcción.

La puesta en marcha del Sistema de Certificación de Competencias Laborales en la Construcción surge como resultado del diálogo social, establecido desde sus inicios entre los principales actores del sector con alcance nacional: la Cámara Argentina de la Construcción (CAC), representando a los empleadores, y la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), representando a los trabajadores.

Vargas (2015) sostiene que la principal fortaleza en la implementación del Sistema de Certificación de Competencias Laborales en el Sector de la Construcción en Argentina ha radicado en la alianza estratégica establecida entre los actores representativos del sector, esto es, las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En palabras del autor, “sin el convencimiento, el impulso y el

constante apoyo por parte de ambas instituciones, resulta muy difícil construir un sistema que generen valores, confianza y credibilidad tanto de los empresarios como de los trabajadores" (pág. 55).

Así, en el marco del diálogo social y como resultado de su alianza estratégica, la CAC y la UOCRA acordaron que la CCL debía instalarse en los procesos de mejora de la calidad de los productos y de los procesos constructivos como un indicador relevante. Asimismo, debía transformarse en una herramienta de promoción y crecimiento en la trayectoria laboral de los trabajadores, así como de mejora de su calidad de vida y la de sus familias.

Del mismo modo, las partes consensuaron que la CCL debía convertirse en una herramienta promotora de la productividad de las empresas constructoras, permitiéndoles optimizar sus capacidades empresariales y desarrollar la calidad de sus procesos constructivos. Igualmente, establecieron que debía constituirse en un derecho de acceso universal de los trabajadores a la evaluación de sus competencias laborales y aportar a la formalización de las relaciones laborales.

Así también acordaron que la certificación debía desarrollarse como un proceso transparente e imparcial, generando prestigio e incuestionabilidad para ambos actores, y alcanzar estándares de calidad acordes con sus expectativas, adoptando la norma internacional ISO/IEC 17024 como marco orientador para el diseño e implementación del sistema de certificación.

Cabe destacar que esta experiencia de diálogo social inicia en 1993, año en que la CAC y la UOCRA firman un convenio donde se establece acciones conjuntas de cara al desarrollo de capacitación y formación profesional de trabajadores de la industria de la construcción. Objetivo que en 1995 fue plasmado en el convenio colectivo de trabajo entre ambas entidades.

Más adelante, en el año 2000 la CAC, la UOCRA y el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación (MECyT) establecieron y diseñaron las familias y perfiles profesionales (oficios) para la industria de la construcción en la Argentina desde la perspectiva de promover la empleabilidad, el crecimiento laboral de los

trabajadores a lo largo de su vida, y la mejora permanente de la calidad de las empresas constructoras.

- ***Institucionalidad creada para la certificación de competencias laborales***

Gandara (2018) señala que en el año 2004 comenzaron con las acciones de evaluación de competencias laborales a modo de poner las bases del futuro sistema de certificación de competencias de la industria de la construcción. Así, con la colaboración de dos empresas desarrollaron las primeras experiencias de evaluación con 90 trabajadores. A partir de entonces, ambas organizaciones avanzaron en el diseño de la institucionalidad de la certificación en el sector construcción y acordaron que el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC) se constituya en el organismo, con representación nacional, encargado de la normalización, evaluación y certificación de competencias laborales.

En tal sentido, como resultado del diálogo social, el IERIC se convierte en la única institución de la industria de la construcción, surgida de un acuerdo paritario, con competencia exclusiva para emitir opinión sobre las competencias laborales de los trabajadores, con la finalidad de alcanzar la calidad deseada a través de normas y procedimientos, adoptando la denominación de “Organismo de Certificación Sectorial” (OCS).

En el año 2006 el IERIC crea el Departamento de Certificación de Competencias (DCC) a efectos de que asuma la función de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales. Es así que desde este ámbito y con el aporte de los expertos asignados por la CAC y la UOCRA, logran identificar y desarrollar perfiles profesionales y la exteriorización de los mismos en normas de competencias laborales para la industria de la construcción.

Más adelante, en el 2010 el Estado, la CAC, la UOCRA y el MTEySS, establecieron un convenio tripartito que propició y puso en marcha el “Plan Nacional de Calificación para Trabajadores de la Industria de la Construcción” (PNCT) que incluye acciones de capacitación y certificación de trabajadores de la industria.

Otro aspecto interesante de esta experiencia es que, ante el reconocimiento de que las evaluaciones realizadas en centros de evaluación no permiten simular las condiciones cotidianas de trabajo de manera acabada, se define como prioritario que las evaluaciones se realicen en obra, en horario de trabajo y en el ámbito del desempeño del trabajador. Por lo que, los trabajadores ocupados o desocupados del sector de construcción, que cuenten con experiencia requerida en su oficio, pueden acceder al procedimiento de evaluación en base a las normas de competencia laboral para llegar a certificarlas.

Cabe destacar que el sistema se enmarca además en las políticas del MTEySS, que establecen procedimientos y estándares para reconocer competencias, conocimientos y experiencias laborales. Las normas de competencia elaboradas son evaluadas por el Comité del Esquema (integrado por representantes de la CAC, la UOCRA y el IERIC) y luego se inscriben en el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE), habilitando al IERIC para certificar trabajadores conforme a estas normas.

Como complemento, el IERIC desarrolló la “Credencial de Registro Laboral”, que permite a los trabajadores acceder a su historial laboral, categoría, especialidad y certificaciones, fortaleciendo su identificación con el sector. Así también, esta herramienta facilita a los empleadores la verificación de antecedentes, la consulta de certificaciones y la incorporación rápida de personal.

- ***Resultados obtenidos en el periodo 2006 – 2025***

Paoletti, jefe del Departamento de Certificación del IERIC y ponente en el Foro Internacional sobre Certificación de Competencias Laborales en Construcción, indicó que, entre 2006 y 2025, el sistema alcanzó resultados significativos. Se realizaron 156.825 evaluaciones, que dieron lugar a 144.592 certificaciones, beneficiando a 109.605 trabajadores. Las evaluaciones se desarrollan directamente en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral, siguiendo normas previamente validadas sectorialmente. Además, participaron 3.558 empresas en 17 provincias, bajo 73 normas registradas, lo que evidencia el alcance territorial y sectorial del sistema. El sistema de información es de consulta libre, permitiendo que las empresas verifiquen las certificaciones emitidas (CONA, 2025).

El éxito del sistema se sustenta en el diálogo social y la negociación constante entre los actores del sector. La colaboración entre empresarios y trabajadores no solo ha permitido la creación de un sistema robusto y confiable, sino que también ha generado valores compartidos, credibilidad y confianza dentro de la industria. Sin el convencimiento y el apoyo activo de la CAC, la UOCRA y la UAC, hubiera sido muy difícil implementar un sistema de certificación que refleje la realidad y necesidades del sector.

2.3.2. Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de Chile

El Sistema de Certificación de Competencias Laborales fue establecido como política pública mediante la Ley Nº 20.267 en 2008 para fortalecer el capital humano y aumentar la competitividad y productividad del país. Su finalidad es reconocer las competencias laborales de las personas, independientemente de cómo las hayan adquirido o de su nivel académico, mediante procesos de evaluación y certificación basados en estándares sectoriales. Además, busca fomentar el aprendizaje continuo y la formación profesional, contribuyendo a cerrar brechas de habilidades y mejorar la valorización de los trabajadores. La creación del referido Sistema da lugar a la creación de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora.

- ***Institucionalidad creada para la certificación de competencias laborales***

Chile Valora es un servicio público con carácter descentralizado, que depende funcionalmente de la Presidencia de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su principal función es otorgar un reconocimiento formal a las competencias laborales de las personas a través de procesos de evaluación y certificación fundamentados en estándares definidos y validados por los distintos sectores productivos.

Además, tiene la responsabilidad de poner la información del sistema a disposición de las instituciones educativas, de manera que puedan vincular las competencias

identificadas con los distintos niveles educativos, incorporarlas en el diseño de planes y programas de estudio y facilitar el reconocimiento de las competencias certificadas dentro de los procesos formales de educación.

ChileValora cuenta con un directorio, que actúa como órgano colegiado de dirección superior, y una secretaría ejecutiva, responsable de la gestión del servicio. Su directorio tiene una estructura tripartita y está formado por nueve miembros con amplia experiencia en competencias laborales, provenientes del ámbito sindical, empresarial y de la administración pública. Los trabajadores están representados por la Central Única de Trabajadores (CUT), los empleadores por la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), y el Estado por el director del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), la Secretaría Ejecutiva de Formación Técnica del Ministerio de Educación y el director del gabinete del Ministerio de Economía.

Así, el diálogo social, en su modalidad de concertación, constituye un eje central para vincular las necesidades del mundo productivo con el sistema nacional de certificación de competencias laborales. Precisamente los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) son instancias permanentes de carácter tripartido que reúnen a trabajadores, empleadores y el sector público. Funcionan como organismos tripartitos de coordinación y consenso, identificando brechas de capital humano y estableciendo prioridades sectoriales.

La función de los OSCL es analizar la situación actual y prospectiva del sector, identificar tendencias del mercado laboral y adoptar decisiones respecto de las necesidades de certificación y formación de capital humano. Para ello, primero levantan y validan los perfiles ocupacionales relevantes para los sectores productivos; luego, los proponen a ChileValora para su acreditación, a fin de formar parte del Registro Público o Catálogo de Competencias Laborales del Sistema (CONA, 2025).

Este Catálogo contiene todos los perfiles ocupacionales vigentes, organizados en sectores y subsectores de la economía. Las personas son evaluadas y certificadas con base en esos perfiles que además permiten orientar el diseño de la oferta formativa para el cierre de brechas y para la formación continua.

El Organismo Sectorial de Competencias Laborales de Construcción está integrado por organizaciones representativas de trabajadores, empleadores y el Estado, entre ellas la Confederación Nacional de Trabajadores de la Construcción, sindicatos del sector, ministerios vinculados a vivienda y obras públicas, y la Cámara Chilena de la Construcción. Esta composición refleja el carácter tripartito del sistema y refuerza la legitimidad de las decisiones adoptadas en materia de perfiles y estándares.

- ***Resultados obtenidos en el periodo 2006 – 2025***

Según el Registro de Personas Certificadas de Chile Valora, a octubre de 2025 se habían otorgado aproximadamente 291.000 certificaciones. Cabe destacar que, esta cifra corresponde al número de procesos de certificación realizados y no al número de personas certificadas, dado que una misma persona puede certificarse en más de un perfil ocupacional.

La distribución sectorial de las certificaciones evidencia una importante concentración en el sector Construcción, que representa el 23% del total. Le siguen Gastronomía, Hotelería y Turismo (17%), el sector Agrícola y Ganadero (11%), Transporte y Logística (9,3%), Comercio (8,6%), Elaboración de Alimentos y Bebidas (7%), Minería Metálica (6%) y Servicios (5,6%), mientras que los demás sectores no superan individualmente el 5%. En el caso de Construcción, destaca el perfil de Instalador Eléctrico Clase D, ampliamente demandado por permitir la realización de trabajos domiciliarios, lo que explica su alto número de certificaciones.

Emilia Koch, ponente en el Foro Internacional sobre Certificación de Competencias Laborales en Construcción: FTCCP, CONA y CAPECO, señaló que otro logro alcanzado por ChileValora es la articulación de sus perfiles ocupacionales con el Marco Nacional Técnico Profesional de Cualificaciones, particularmente en el sector Construcción, donde existen perfiles distribuidos en cinco niveles. Lo cual, favorece la movilidad y el crecimiento laboral, ya que la certificación de competencias permite reconocer aprendizajes previos y convalidarlos en la

formación técnico-profesional, incluso reduciendo la carga académica de quienes continúan estudios formales (CONA, 2025).

La revisión comparada de los sistemas de CCL de Argentina y Chile demuestra que el diálogo social ha constituido un pilar fundamental para dotar de legitimidad, confianza y sostenibilidad a estas iniciativas en ambos países. Por un lado, el modelo argentino destaca por un enfoque sectorial y bipartito, donde la alianza estratégica entre la Cámara Argentina de la Construcción (CAC) y el sindicato UOCRA dio origen al IERIC como ente certificador, priorizando la evaluación directa en obra. Por otro lado, el modelo chileno, opera mediante una gobernanza tripartita (Estado, empleadores y trabajadores) que conecta los perfiles del sector construcción con el Marco Nacional de Cualificaciones.

CAPITULO II
LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y EL EMPLEO EN EL CONTEXTO ACTUAL

La construcción desempeña un papel importante en la economía, la OIT (2015) afirma que “crea valor mediante la transformación de materiales de base en bienes de capital, que son esenciales para la actividad económica, y también por medio de la prestación de servicios de infraestructura, de tal manera que tiene un gran impacto en términos de reducción de la pobreza y de generación de ingresos” (pág. 1). Bajo esta perspectiva, en el presente capítulo se muestran las características de la actividad de construcción, la situación de empleo y las condiciones de trabajo en el sector.

1. CARACTERÍSTICAS DE LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN DEL PERÚ

1.1. Importancia económica de la actividad de construcción

En el Perú, la actividad de construcción es uno de los principales motores del crecimiento nacional gracias a su efecto multiplicador. En el cuarto trimestre de 2025, la actividad de construcción mostró un crecimiento significativo del 9,0% en comparación con el mismo período del año anterior. Este aumento representa la mayor variación porcentual positiva entre todas las actividades económicas listadas, indicando un fuerte impulso en el sector durante esos meses finales del año.

A nivel anual, la construcción también registró un desempeño robusto con un incremento del 6,7% en su contribución al PBI, superando ampliamente el crecimiento promedio total de las industrias, que fue del 3,2%. Este dato evidencia que el sector construcción ha sido un motor clave del crecimiento económico durante todo el año 2025, aportando de manera sustancial a la actividad productiva general del país.

El señalado incremento, constituye el mejor resultado registrado desde 2021 y por encima de las proyecciones iniciales de entidades oficiales y privadas. De acuerdo

con CAPECO, este avance fue impulsado mayoritariamente por la inversión privada.

Tabla 2. Producto Bruto Interno por Actividad Económica, 2025_IV (Variación porcentual del índice de volumen físico respecto al mismo período del año anterior) Ano Base 2007=100

Actividad	2024/2023					2025/2024				
	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.	Año	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.	Año
Economía Total (PBI)	**1,4**	**3,8**	**4,2**	**4,5**	**3,5**	**4,0**	**2,8**	**3,8**	**3,2**	**3,4**
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,1	8,0	0,1	12,1	5,4	3,4	3,2	12,6	1,0	4,8
Pesca y acuicultura	-30,9	151,0	-7,2	15,0	24,9	28,8	-4,1	11,4	-3,3	2,9
Extracción de petróleo, gas y minerales	8,9	-1,0	5,7	0,8	3,4	3,3	0,6	2,2	-0,4	1,4
Manufactura	-6,6	9,5	5,6	6,6	3,8	4,3	2,3	1,9	2,4	2,7
Electricidad, gas y agua	3,8	1,5	2,1	2,3	2,4	1,3	2,2	2,0	2,5	2,0
Construcción	5,2	3,9	4,8	1,2	3,6	5,7	4,9	6,5	9,0	6,7
Comercio	2,5	2,5	3,3	3,7	3,0	3,4	3,0	3,5	4,4	3,6
Transporte, almacenamiento, correo y mensajería	3,7	6,6	7,1	6,8	6,1	7,4	5,0	3,8	3,7	5,0
Alojamiento y restaurantes	3,7	0,5	5,8	4,5	3,7	1,9	2,5	0,8	3,9	2,3
Telecomunicaciones y otros servicios de información	0,0	2,6	2,1	3,5	2,0	-0,1	-1,2	0,8	-1,0	-0,4
Servicios financieros, seguros y pensiones	-4,7	-1,4	-0,3	0,1	-1,6	0,4	-0,3	1,0	0,9	0,5
Servicios prestados a las empresas	2,9	3,4	4,4	3,7	3,6	4,3	3,2	3,5	3,7	3,7
Administración pública y defensa	3,7	3,6	4,0	4,3	3,9	4,4	4,2	4,4	4,4	4,4
Otros servicios	2,3	3,1	4,6	5,0	3,8	4,3	3,5	4,0	4,2	4,0
Total Industrias (VAB)	**1,5**	**4,0**	**4,1**	**4,3**	**3,5**	**3,7**	**2,5**	**3,6**	**3,0**	**3,2**
Otros impuestos a los productos y DM	**0,5**	**2,2**	**4,5**	**7,6**	**3,7**	**7,2**	**5,7**	**5,2**	**4,8**	**5,7**

Fuente: INEI. Infoeme Técnico N°01. Febrero 2026.

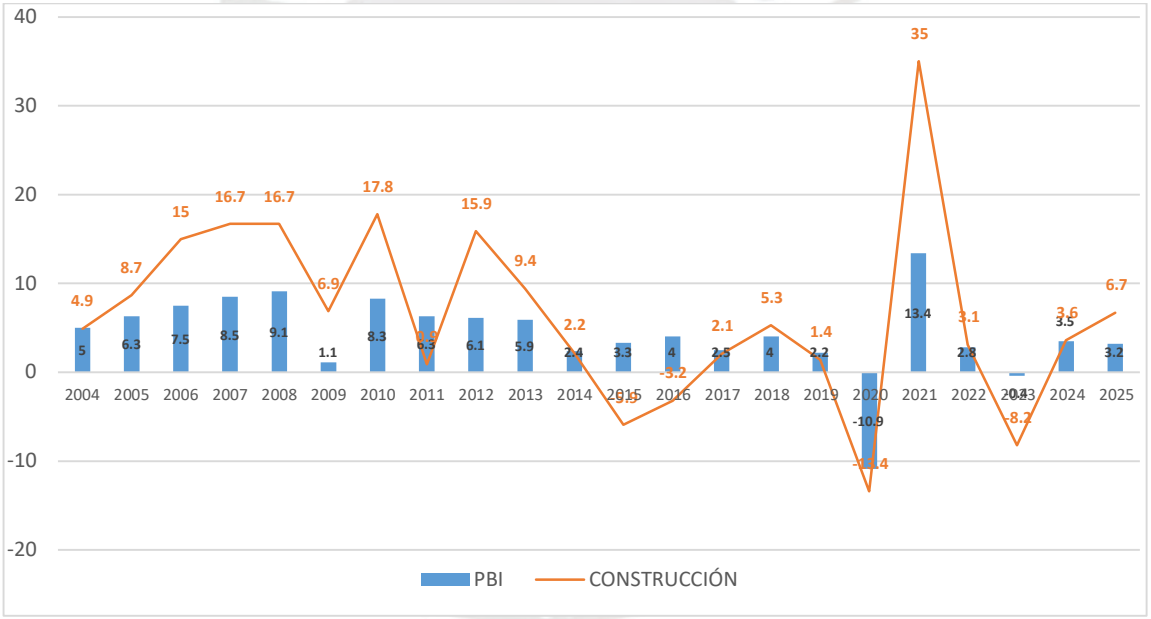
El aporte de la construcción al PBI es un termómetro de la actividad económica y la inversión en un país. Cuando esta actividad contribuye significativamente al PBI, indica que se están llevando a cabo numerosos proyectos de edificación e infraestructura, lo cual no solo genera valor económico directo, sino que también impulsa la demanda de materiales, maquinaria y servicios, dinamizando así a otros sectores productivos. Además, la construcción es un gran empleador, por lo que un aporte robusto al PBI suele traducirse en una mayor generación de puestos de trabajo, mejorando el nivel de vida de la población.

La trayectoria histórica del desempeño económico de Perú, analizada a través de la variación porcentual del PBI nacional y del sector construcción, revela una marcada amplificación de las fluctuaciones económicas por parte de este último. En periodos de bonanza económica, como el observado entre 2004 y 2010, el PBI nacional experimentó un crecimiento robusto, y el sector construcción respondió con un desempeño explosivo, alcanzando tasas de crecimiento anuales que frecuentemente superaban el 15% y llegando a picos del 17.8%. Este auge fue

impulsado por factores macroeconómicos favorables, que permitieron al sector construcción capitalizar plenamente las oportunidades de crecimiento general.

Sin embargo, la amplificación de las fluctuaciones se hace más evidente en los periodos de recesión o desaceleración. La crisis financiera global de 2009, que afectó al PBI nacional, provocó una drástica desaceleración en el crecimiento de la construcción. El impacto más severo se observó en 2020 con la pandemia de COVID-19: mientras el PBI nacional decreció en -10.9 %, el sector construcción sufrió una caída pronunciada del -13.4%. Tras esta contracción, el sector mostró una recuperación espectacular en 2021, con un crecimiento del 35%, superando ampliamente al PBI nacional.

Ilustración 4. Variación porcentual del PBI nacional y PBI del sector de construcción, periodo 2004-2025



Fuente: Banco Central de Reserva del Perú BCRP.
Elaboración propia.

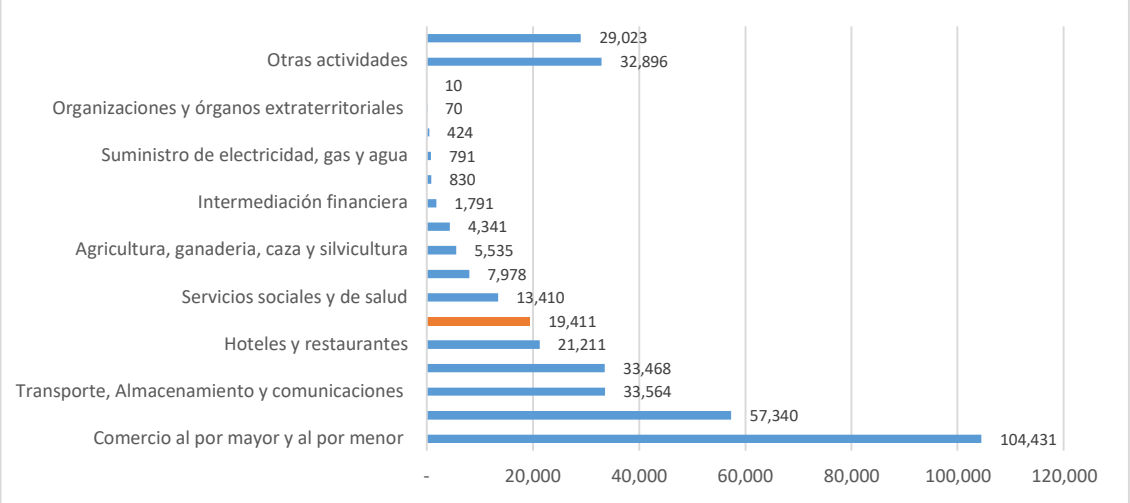
Las cifras oficiales publicadas por el BCRP para 2023 indican una contracción del -8.2 %, confirmando la volatilidad del sector. Las cifras publicadas para 2024 y 2025, sugieren una tendencia a la estabilización y un retorno a tasas de crecimiento positivas, aunque probablemente más moderadas que las observadas en la primera década del siglo. La naturaleza intrínsecamente volátil del sector construcción implica que su desempeño, incluso con cifras oficiales, seguirá respondiendo de manera más extrema a los ciclos económicos. Su evolución futura dependerá de la

estabilidad macroeconómica, la inversión en infraestructura y la confianza del sector privado, manteniendo su rol como un indicador sensible de la salud económica del país.

1.2. Tejido empresarial de la actividad de construcción

La construcción es una de las actividades que concentra una gran cantidad de empresas del sector privado del país. Según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en el año 2024, la mayoría de empresas estuvo vinculada a la actividad económica de comercio al por mayor y al por menor, con 104,431 (28.5 %), seguida de las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler con 57,340 (15.6 %), la actividad de transporte, almacenamiento y comunicaciones con 33,468 (9.2 %), y hoteles y restaurantes con 21,211 (5.8 %). Por su parte, la construcción registró 19,411 empresas (5.3 %). De este modo, la construcción ocupó el séptimo lugar en relación con el número de empresas por actividad económica, tal como se puede observar en el siguiente gráfico.

Ilustración 5. Cantidad de empresas en miles, según actividad económica, 2024

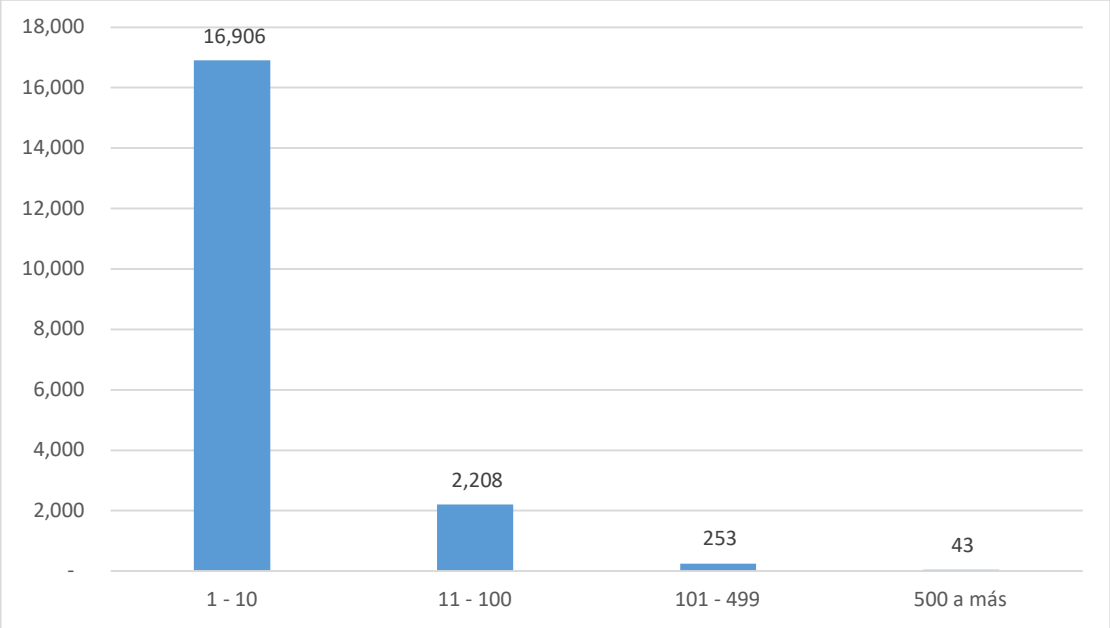


Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Planilla electrónica / t-registro y PLAME 2024. Ogetic / Oficina de Estadística
Elaboración propia.

El sector construcción en el Perú presenta un tejido empresarial altamente fragmentado. Al cierre de 2024, las micro y pequeñas empresas (1-10 trabajadores)

predominan con 16,906 unidades (87.1%), seguidas por las de 11 a 100 empleados con 2,208 empresas (11.4%). En contraste, las medianas y grandes empresas representan una minoría, con apenas 253 (1.3%) y 43 (0.2%) organizaciones, respectivamente.

Ilustración 6. Promedio mensual de empresas privadas de la actividad de construcción, según tamaño de empresa, 2024



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Planilla electrónica / t-registro y PLAME 2024. Ogetic / Oficina de Estadística
Elaboración propia.

La alta fragmentación del sector conlleva una marcada precarización de las condiciones laborales, dado que el 87.1% de las unidades económicas son microempresas con baja capacidad de cumplimiento normativo. En este segmento, predomina la informalidad, la ausencia de seguridad social y una rotación constante, lo que impide que la mayoría de los trabajadores accedan a los beneficios de la negociación colectiva por rama de actividad.

Según la OIT (2001), la estructura de la industria de la construcción ha experimentado una transformación drástica, caracterizada por una polarización entre la concentración en los niveles directivos y la fragmentación en las bases operativas. Este fenómeno se traduce en que las grandes corporaciones, a pesar de concentrar la mayor parte del valor de producción, se distancian operativamente de la ejecución de las obras y de la fuerza laboral directa. Así, estas firmas

mantienen únicamente un equipo centralizado de carácter administrativo y gerencial, delegando la contratación del personal de obra a una red de subcontratistas y proveedores de mano de obra de pequeña o escala micro, quienes han pasado a ser los empleadores principales del sector (pág. 25).

Si bien la externalización brinda a los contratistas y a los subcontratistas flexibilidad para contratar la mano de obra, puesto que el recurso de contratos temporales o la subcontratación es una forma fácil de ajustarse a las necesidades cambiantes de mano de obra y, en consecuencia, de pagarle al trabajador sólo por el tiempo que se requiere su servicio, abre la posibilidad de eludir la legislación del trabajo y las disposiciones relativas a la protección social a fin reducir costos e incrementar la utilidad.

2. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN

2.1. El empleo en la actividad de construcción

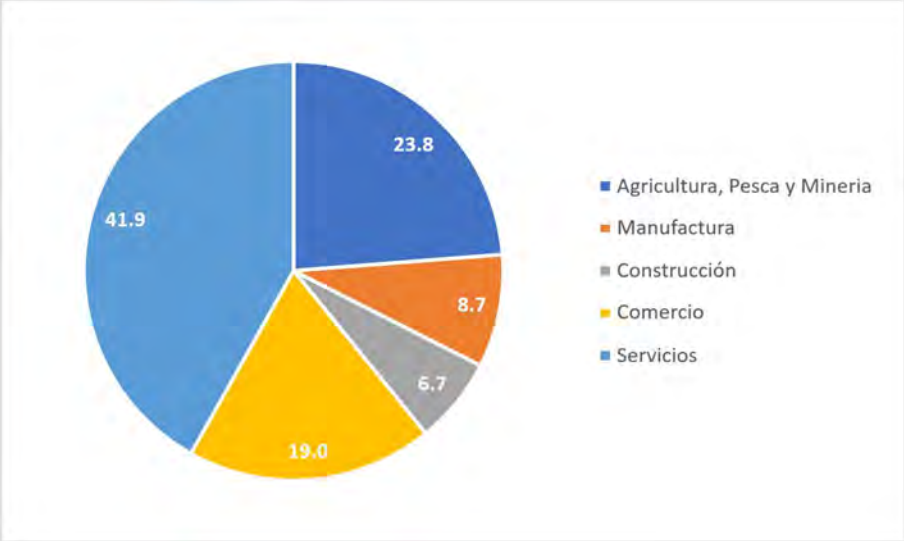
La actividad constructora constituye un sector estratégico para la economía debido a su capacidad para generar efectos multiplicadores que dinamizan tanto las actividades vinculadas a su cadena productiva como otros sectores relacionados. Asimismo, se caracteriza por emplear una proporción significativa de trabajadores con escasa o nula calificación especializada. Dado que una parte importante de esta fuerza laboral se encuentra en condiciones de vulnerabilidad económica y depende de ingresos cotidianos para satisfacer sus necesidades básicas, cualquier interrupción o desaceleración de la actividad constructiva puede afectar de manera inmediata sus medios de subsistencia, especialmente cuando carecen de mecanismos de ahorro o protección financiera que les permitan afrontar períodos prolongados sin ingresos.

Según el INEI, en 2024, del total de la población ocupada en el Perú, el sector Servicios concentra el 41,8% (7 250,4), seguido de Agricultura, Pesca y Minería con el 23,8%

(4 116,9), Comercio con el 19,0% (3 292,2), Manufactura con el 8,7% (1 508,9) y Construcción con el 6,7% (1 154,6).

De este modo, la construcción se posiciona como la quinta actividad económica con mayor capacidad de absorción de mano de obra en el país.

Ilustración 7. Población ocupada, según rama de actividad, 2024 (en porcentaje)



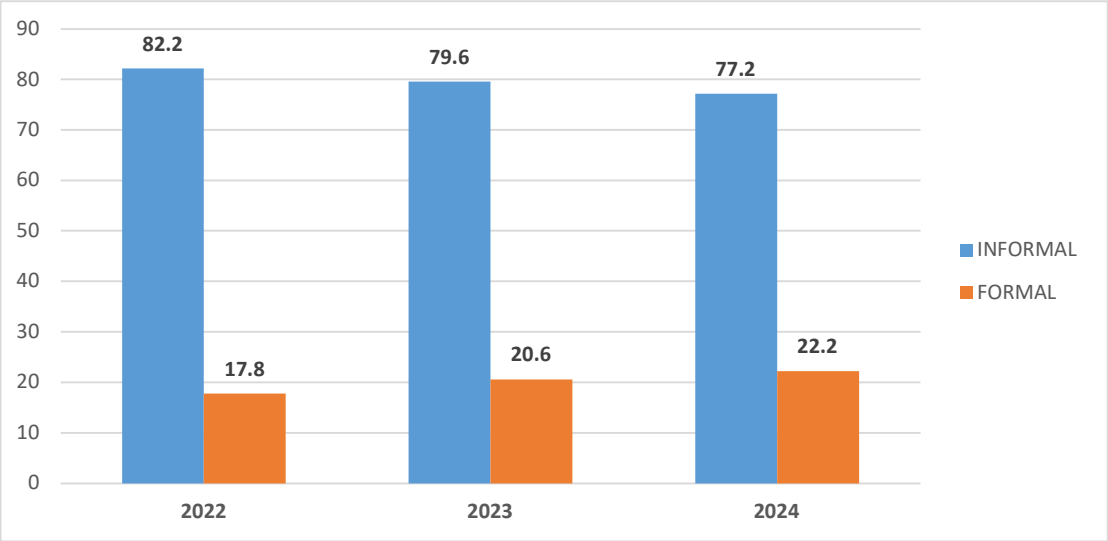
Fuente: INEI. 2024.
Elaboración propia, adaptado de INEI 2020

Según datos del INEI (2025), en comparación con el año previo, en 2023 la población ocupada mostró un crecimiento en varios sectores. Manufactura registró el mayor incremento con 4,6% (65 mil 900 personas), seguida de comercio con 2,8% (90 mil 900), construcción con 1,9% (21 mil 500) y servicios con un ligero aumento de 0,1% (9 mil 700). Por el contrario, las actividades primarias (agricultura, pesca y minería) experimentaron una reducción de 1,1% (-44 mil 800 personas). El porcentaje de incremento de construcción sugiere que, si bien el sector está en expansión, no lo hace con la misma intensidad que otras actividades (pág. 25).

Pese al crecimiento de la población ocupada en la actividad de construcción, la informalidad sigue siendo ampliamente predominante, aunque presenta una ligera disminución. Pasa de 82,2% en 2022 a 79,6% en 2023 y 77,2% en 2024. Esto indica una reducción progresiva, pero todavía más de tres cuartas partes de los trabajadores del sector permanecen en condiciones informales.

En contraste, la formalidad muestra una tendencia creciente, aumentando de 17,8% en 2022 a 20,6% en 2023 y 22,2% en 2024. Este incremento sugiere avances en la incorporación de trabajadores a empleos con beneficios laborales, aunque el nivel aún es bajo.

Ilustración 8. Perú: Tasa de empleo formal e informal en la actividad de construcción, periodo 2022-2024
(en porcentajes)

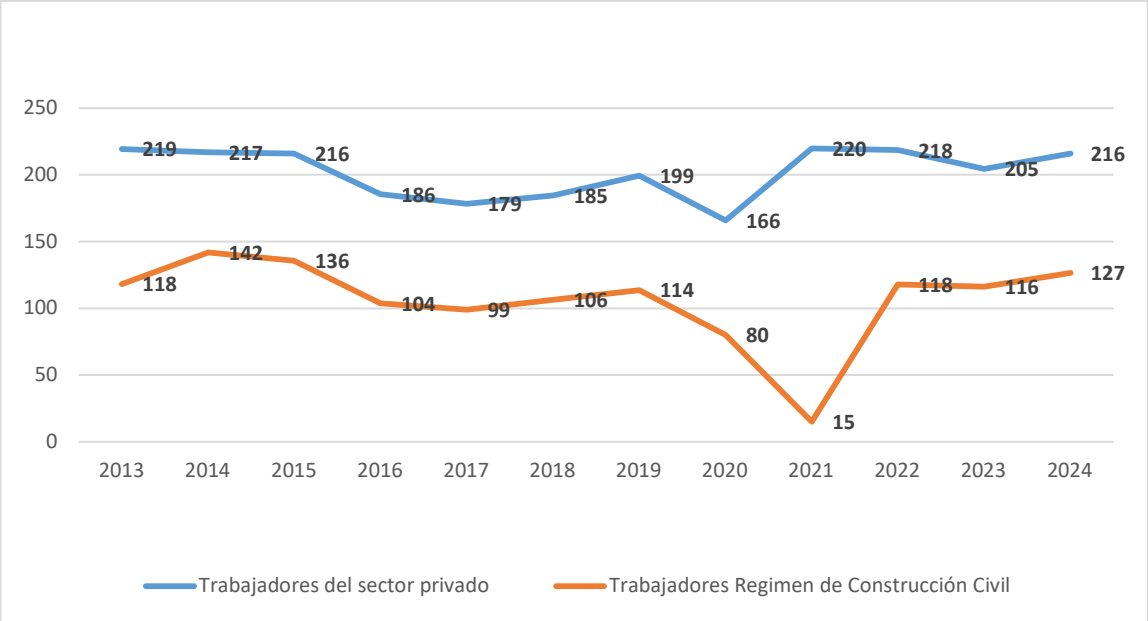


Fuente: INEI. 2024.
Elaboración propia, adaptado de INEI 2020

En conjunto, los datos reflejan una leve mejora en la calidad del empleo en el sector construcción, evidenciada por el aumento de la formalidad y la reducción de la informalidad. Sin embargo, el ritmo de cambio es gradual, lo que indica que la informalidad sigue siendo un problema estructural importante en esta actividad.

Cabe destacar que, en el país, el sector privado es el principal generador de empleo formal en la actividad de construcción; en ese sentido, en 2024, en promedio, 216 mil trabajadores se encontraban laborando con contrato de trabajo en este sector.

Ilustración 9. Promedio de trabajadores del sector privado en la actividad de construcción, periodo 2013 – 2024
(en miles)



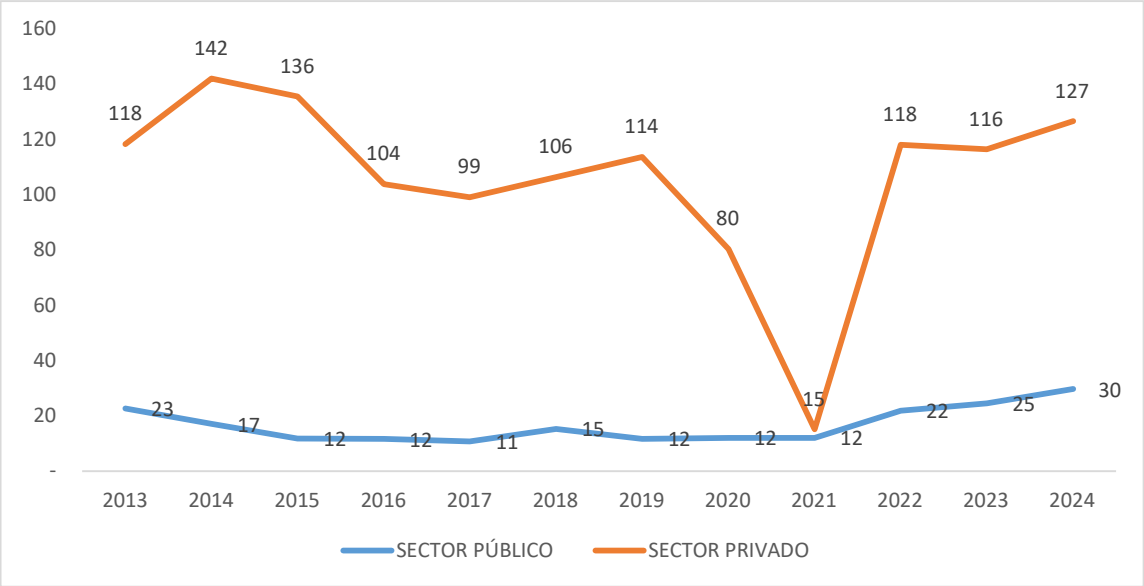
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Planilla electrónica / t-registro y PLAME 2024. Ogetic / Oficina de Estadística
Elaboración propia.

En cuanto a la evolución del empleo en el sector privado en la actividad de construcción durante el periodo 2013–2024, se observa una trayectoria relativamente estable, con una ligera contracción entre 2015 y 2017, seguida de una recuperación sostenida hasta 2019. En 2020 se registra una caída significativa (166 mil trabajadores), asociada al impacto de la pandemia; no obstante, el empleo se recupera rápidamente en 2021 y 2022, alcanzando los 220 mil puestos de trabajo. En los años posteriores, el nivel de empleo se mantiene elevado, cerrando en 216 mil trabajadores en 2024, lo que evidencia la resiliencia del sector en el mediano plazo.

Por su parte, el empleo bajo el régimen de construcción civil al ser un subconjunto del total, muestra una evolución más volátil y cambios en su participación relativa dentro del sector. Luego de un máximo en 2014 (142 mil trabajadores), presenta una tendencia decreciente hasta 2017, con una leve recuperación en 2019. Sin embargo, la caída en 2020 (80 mil) y especialmente en 2021 (15 mil) es mucho más pronunciada que la del total, lo que evidencia una fuerte reducción de su peso relativo en esos años. A partir de 2022 se observa una recuperación significativa, alcanzando 127 mil trabajadores en 2024; no obstante, sin retornar a su pico histórico, lo que sugiere una recomposición parcial en la estructura del empleo dentro del sector construcción.

Respecto a los trabajadores sujetos al Régimen de Construcción Civil en su conjunto, se observa que el sector privado concentra la mayor contratación bajo este régimen. Así, en 2024, el 81% de estos trabajadores (127 mil) se desempeñó en el ámbito privado, lo que evidencia el rol predominante de este sector en la generación de empleo formal bajo dicho régimen.

Ilustración 10. Trabajadores del sector público vs trabajadores del sector privado sujetos al Régimen de Construcción Civil, periodo 2013-2024 (en miles)



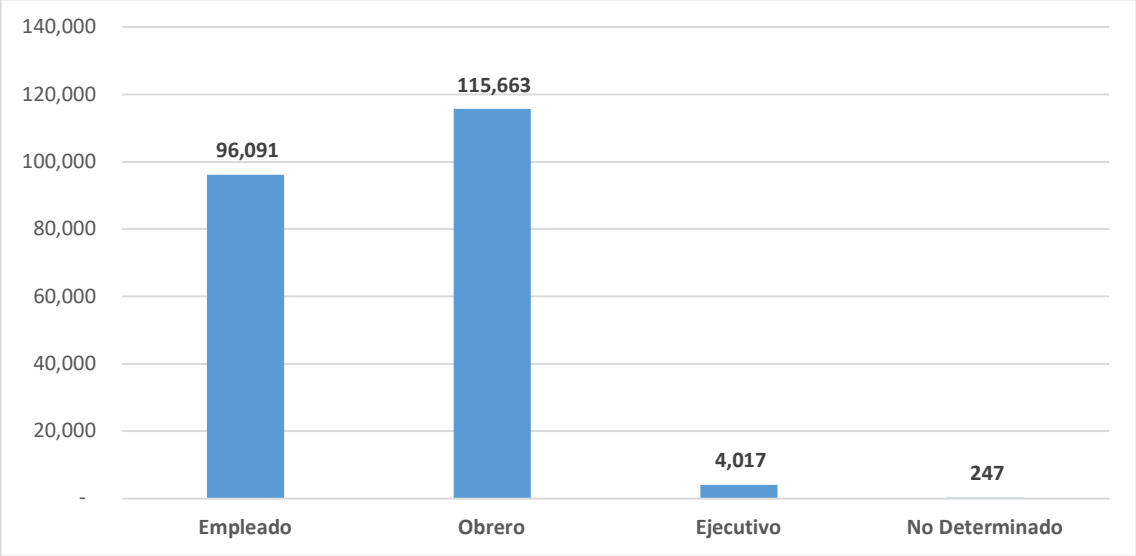
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Planilla electrónica / t-registro y PLAME 2013 - 2024. Ogetic / Oficina de Estadística
Elaboración propia.

En términos de tendencia, el sector privado presenta una evolución cíclica y volátil. Por su parte, el sector público muestra niveles más bajos y una evolución más estable. Entre 2013 y 2021 se mantiene en un rango reducido (entre 11 mil y 23 mil trabajadores), con ligeras fluctuaciones. Sin embargo, desde 2022 se observa un crecimiento sostenido, alcanzando su nivel más alto en 2024 (30 mil).

En 2024, la mayor proporción de trabajadores del sector privado en la actividad de construcción se concentra en la categoría de obreros, con un promedio mensual de 115,663 trabajadores (54%), seguida por la categoría de empleados, con 96,091 trabajadores (44%). En conjunto, ambas categorías concentran prácticamente la totalidad del empleo del sector.

Ilustración 11. Promedio mensual de trabajadores en el sector privado según categoría ocupacional, 2024

(en miles)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Planilla electrónica / t-registro y PLAME 2024. Ogetic / Oficina de Estadística
Elaboración propia.

Esta composición refleja el carácter intensivo en mano de obra de la actividad de construcción, donde predominan las tareas directamente vinculadas a la ejecución de obras. Asimismo, la elevada participación de obreros sugiere una fuerte demanda de trabajo operativo, mientras que la presencia significativa de empleados responde a funciones de soporte técnico y administrativo necesarias para el desarrollo de los proyectos.

2.2. Situación de sindicalización trabajadores del sector privado de la actividad de construcción

En el 2024, construcción destaca como la actividad con mayor proporción de trabajadores sindicalizados (22.1%), lo que refleja una presencia sindical relativamente más extendida en comparación con otras actividades. Esto la posiciona como la actividad donde la organización de los trabajadores tiene mayor alcance, junto con industrias manufactureras y minería, aunque con una brecha importante respecto a estas últimas.

Ilustración 12. Trabajadores sindicalizados en el sector privado, según actividad económica, 2024

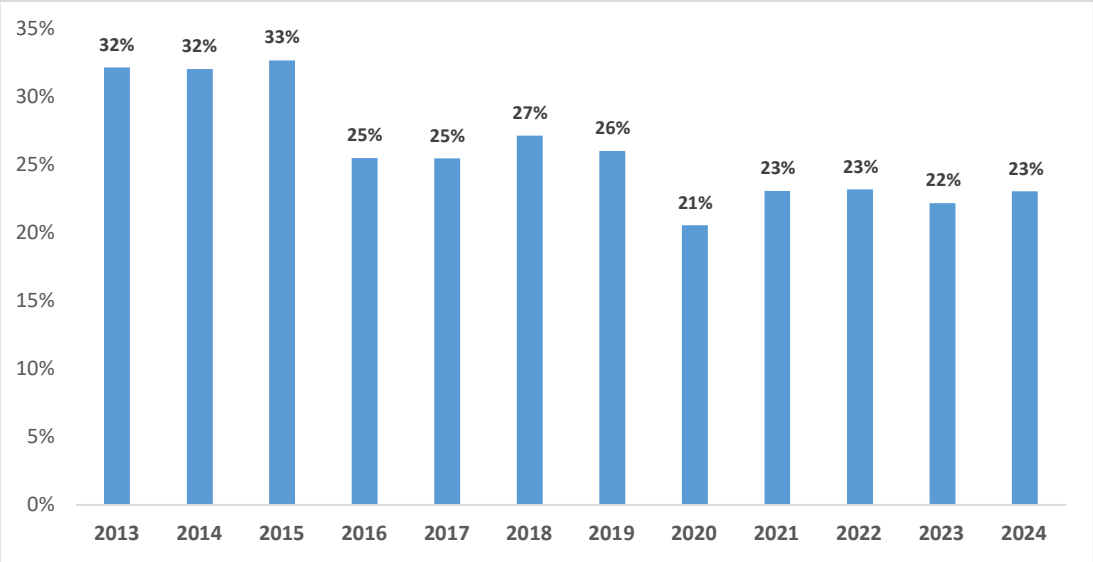
(en porcentaje)

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Planilla electrónica / t-registro y PLAME 2024. Ogetic / Oficina de Estadística
Elaboración propia.

No obstante, incluso en construcción, la sindicalización no es mayoritaria, lo que indica que, si bien existe una presencia relevante, esta no abarca a la totalidad de trabajadores del sector. En conjunto, esto sugiere que la sindicalización en el país es aún limitada y concentrada en pocos sectores, siendo construcción uno de los espacios donde tiene mayor desarrollo relativo dentro del sector privado.

Cabe destacar que, en el periodo 2013 – 2024, al interior de la población trabajadora del sector privado de la referida actividad, se observa una tendencia general a la baja con fluctuaciones intermedias.

Ilustración 13. Trabajadores del sector privado de la actividad de construcción sindicalizados, periodo 2013 – 2024 (en porcentaje)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Planilla electrónica / t-registro y PLAME 2013 - 2024. Ogetic / Oficina de Estadística
Elaboración propia.

Como se puede apreciar en el gráfico 14, en los primeros años del periodo (2013–2015), la tasa de sindicalización se mantiene en niveles relativamente altos, alrededor del 32%–33%. Sin embargo, a partir de 2016 se observa una caída hasta 25%, seguida de una leve recuperación en 2018 (27%), para luego retomar una trayectoria descendente que alcanza su punto más bajo en 2020 (21%), en un contexto marcado por la pandemia.

En los años posteriores, la sindicalización muestra una recuperación parcial y cierta estabilización, ubicándose entre 22% y 23% entre 2021 y 2024. No obstante, estos niveles se mantienen por debajo de los registrados al inicio del periodo, lo que sugiere una pérdida relativa de presencia sindical en la actividad.

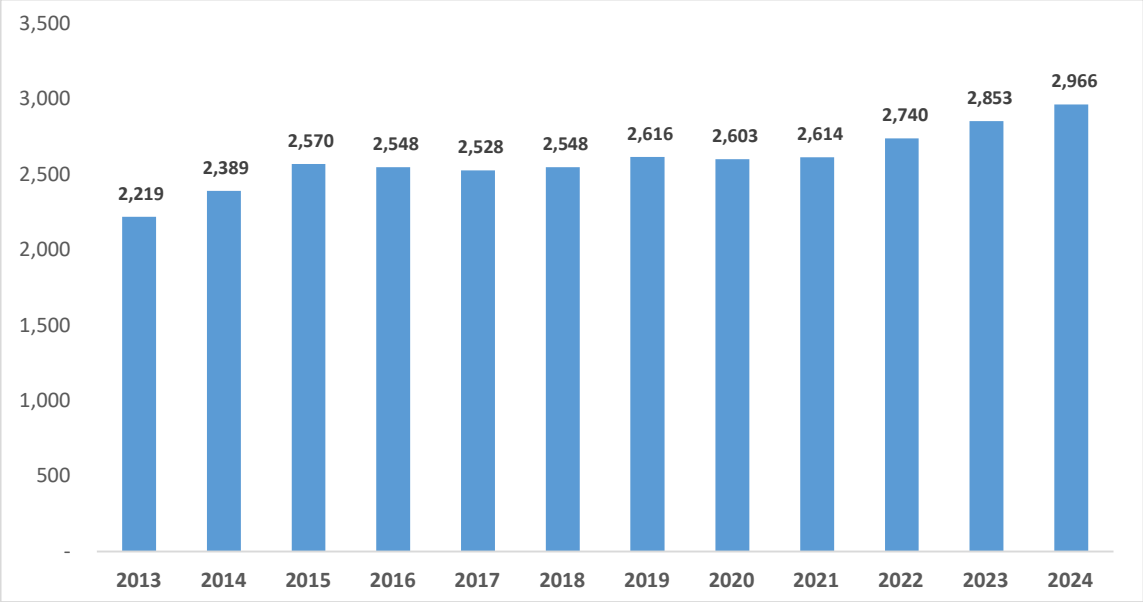
2.3. Ingresos de los trabajadores del sector privado de la actividad de construcción

En la presente sección analiza las condiciones de trabajo de los trabajadores en la actividad de construcción, con énfasis en la estructura del empleo formal en el sector privado.

Los ingresos de los trabajadores del sector construcción muestran un comportamiento fluctuante a lo largo del periodo 2013 - 2024, evidenciando una alta sensibilidad al ciclo económico. Esto sugiere que, aunque el sector ofrece oportunidades de empleo, las condiciones salariales no garantizan una mejora

continua en el bienestar, reflejando una situación en la que los trabajadores pueden experimentar avances, pero también retrocesos en su calidad de vida, dependiendo del contexto económico.

Ilustración 14. Promedio de remuneración mensual de trabajadores en el sector privado en la actividad de construcción, periodo 2013 - 2024 (en soles)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Planilla electrónica / t-registro y PLAME 2013 - 2024. Ogetic / Oficina de Estadística
Elaboración propia.

Tras un crecimiento significativo en los primeros años, se observa una fase de contracción y estancamiento hacia 2016–2017, seguida de una recuperación moderada que se ve nuevamente afectada en 2020. A partir de entonces, los ingresos retoman una trayectoria positiva, con incrementos sostenidos hasta 2024; sin embargo, estos crecimientos son más moderados, lo que sugiere una recuperación progresiva más que un periodo de expansión acelerada, reflejando tanto la reactivación del sector como sus limitaciones para sostener aumentos sustanciales en las remuneraciones.

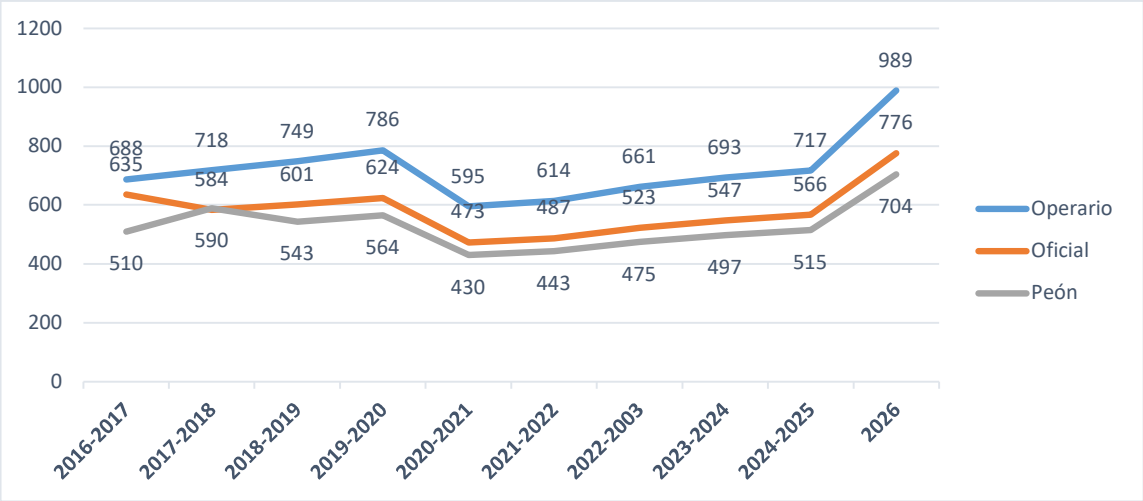
En el caso específico de los trabajadores contratados bajo el Régimen de Construcción Civil, se ha encontrado que su salario neto semanal ha registrado incrementos a lo largo de las últimas dos décadas. Este comportamiento se explica por el arreglo institucional del sector, basado en la negociación colectiva por rama entre la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP) y la

Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO), la cual se ha desarrollado de manera continua desde 2004, evidenciando un esquema consolidado de diálogo social.

Precisamente CAPECO y FTCCP (2026) señalaron recientemente que, “estos veintidós años, la apuesta sostenida por el diálogo ha permitido que los trabajadores del sector incrementen su capacidad adquisitiva en un 45% por encima de la inflación. Actualmente, la remuneración de un peón de construcción es 135% superior a la remuneración mínima vital y 37% mayor que el ingreso promedio nacional” (pág. 29).

El gráfico 15 muestra que en el periodo 2016–2026 los ingresos semanales de los trabajadores del Régimen de Construcción Civil presentan una evolución marcada por un crecimiento sostenido hasta 2019–2020, seguido de una caída significativa en 2020–2021 y una posterior recuperación progresiva que se consolida hacia 2026, año en el que se alcanzan los niveles más altos del periodo analizado.

Ilustración 15. Pago neto semanal con beneficios sociales de trabajadores del Régimen de Construcción Civil, periodo 2016 – 2026 (en soles)



Fuente: Tablas salariales de la FTCCP.
Elaboración propia.

En conjunto, esta trayectoria evidencia un comportamiento cíclico de las remuneraciones, estrechamente vinculado al desempeño de la actividad constructora, con incrementos graduales en los años recientes tras la fase de contracción.

En cuanto a las remuneraciones según categorías ocupacionales, se observa una estructura jerarquizada en la que los operarios perciben los ingresos más altos, seguidos por los oficiales y, finalmente, los peones. Hacia 2026, por ejemplo, el salario neto semanal de un operario bordea los 989 soles, mientras que el de un oficial alcanza aproximadamente 776 soles y el de un peón alrededor de 704 soles, manteniéndose así una diferencia clara entre niveles.

Con respecto a este salario prefijado, puede afirmarse que se trata de una de las actividades económicas con mayores niveles de remuneración promedio para la mano de obra, lo que evidencia la efectividad de la negociación colectiva a nivel de rama, la cual ha contribuido a un incremento sostenido de las remuneraciones de los trabajadores sujetos al referido régimen.

En síntesis, la industria de la construcción constituye un sector estratégico para la economía peruana por su aporte al crecimiento económico, la generación de infraestructura y el empleo. En 2025 registró un crecimiento superior al promedio nacional, aunque mantiene una alta volatilidad frente a los ciclos económicos. Sin embargo, presenta una estructura empresarial altamente fragmentada, dominada

por micro y pequeñas empresas, lo que contribuye a la precarización laboral y a la alta rotación de trabajadores.

En el ámbito del empleo, el sector concentra el 6,7 % de la población ocupada del país, pero enfrenta un problema estructural de informalidad, que alcanza aproximadamente el 77,2 % de los trabajadores. A pesar de ello, la construcción destaca por sus niveles de sindicalización y por la existencia de mecanismos de negociación colectiva que han permitido mejorar progresivamente las condiciones laborales y las remuneraciones. En conjunto, el sector combina un importante rol económico con desafíos persistentes en materia de formalización y calidad del empleo.

CAPÍTULO III
DIÁLOGO SOCIAL EN CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL: RESULTADOS Y DESAFÍOS

El presente capítulo analiza el papel del diálogo social en el desarrollo de la CCL en el sector construcción civil, así como los principales resultados y desafíos derivados de este proceso. En la primera parte, se abordan los antecedentes del diálogo social vinculados a la CCL en el país, destacando el rol desempeñado por el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo en la incorporación de esta temática dentro de la agenda laboral y formativa nacional. Asimismo, se analiza el desarrollo del marco institucional y legal de la normalización y certificación de competencias en el Perú, identificando las principales entidades, mecanismos y disposiciones que sustentan su implementación.

Seguidamente, se examina las condiciones que han permitido la eficacia del diálogo social en construcción civil, tomando como referencia los criterios desarrollados por Ermida y la OIT. En particular, se analizan aspectos vinculados a la representatividad de los actores sociales, la existencia de un espacio democrático sustentado en la libertad sindical y la negociación colectiva, el nivel de institucionalización alcanzado, la voluntad política de las partes y la experiencia acumulada en la construcción de confianza, negociación y cooperación sectorial.

Así también, se estudia la evolución de la capacitación y CCL en la negociación colectiva, así como los principales resultados alcanzados, evidenciándose su consolidación como un tema estratégico para el sector construcción, debido a su contribución a la formalización laboral, la mejora de la seguridad y salud en las obras, el fortalecimiento de la empleabilidad de los trabajadores y el incremento de la competitividad y productividad sectorial.

1. DIALOGO SOCIAL Y DESARROLLO DEL MARCO INSTITUCIONAL Y LEGAL NACIONAL PARA LA NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN PERÚ

En la presente sección se analiza la relación entre el diálogo social y el desarrollo de la normalización y CCL en el Perú. Para ello, se examinan los antecedentes de la concertación en esta materia en el seno del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, identificando los principales acuerdos y propuestas que contribuyeron a posicionar la certificación en la agenda pública.

Asimismo, se aborda la evolución del marco institucional y legal nacional, destacando las normas, entidades e instrumentos que han sustentado la implementación de los procesos de normalización y certificación de competencias. Adicionalmente, se estudian los mecanismos de diálogo y concertación vinculados a la normalización de competencias laborales y su aplicación en el sector construcción, donde la participación de empleadores, trabajadores y Estado ha contribuido al desarrollo de perfiles ocupacionales y estándares de competencia laboral requeridos en las actividades constructivas.

1.1. Antecedentes del dialogo social para la certificación de competencias laborales en Perú: el rol del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), es un órgano consultivo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así lo establece el artículo 13º de la Ley Nº 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, modificada por la Ley Nº 28318. Constituye un mecanismo de diálogo social y concertación laboral, que tiene por objeto la concertación de políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y capacitación laboral, y de protección social para el desarrollo nacional y regional.

El actual CNTPE fue reinstalado el 4 de enero de 2001, durante el Gobierno de Transición encabezado por el expresidente Valentín Paniagua Corazao. En ese contexto, se destacó que, en un escenario de unidad y reconciliación nacional, así como en el proceso de transición hacia un régimen democrático libremente elegido, resultaba esencial contar con un espacio que fomente el diálogo sociolaboral entre

trabajadores y empleadores, bajo principios de libertad de expresión, pluralismo y participación democrática.

A partir de su reinstalación, el CNTPE desplegó su trabajo mediante comisiones técnicas de carácter permanente. Una de esas fue la “Comisión de Formación Profesional y Capacitación para el Trabajo” que se constituyó como un espacio para el establecimiento del diálogo social en torno a la formación profesional en el Perú a fin de proponer políticas públicas y soluciones legales o institucionales para la mejora de la competitividad y la empleabilidad del trabajador.

Barreto (2015) sostiene que ficha comisión, pese a altibajos, propios de procesos tan complejos como la concertación y el establecimiento de acuerdos, alcanzó resultados importantes en materia de FP y CCL, principalmente en el periodo 2001 a 2005. Siendo uno de los más notables la aprobación del documento denominado “Propuesta de política de normalización y certificación laboral” en respuesta al objetivo de lograr el reconocimiento formal y real de la calificación del trabajador, según las exigencias del sector productivo (pág. 27).

Mediante el mencionado documento, la comisión recomendó al CNTPE lo siguiente:

1. Que la política responda a las necesidades de los actores socioeconómicos, a partir de la definición de normas técnicas de competencia laboral con participación sectorial, fortaleciendo además el rol del MTPE en la atención prioritaria a poblaciones vulnerables y en la promoción de la concertación social en la formación profesional.

2. Que la normalización de las competencia laboral se base en tres ejes fundamentales: la constitución y la definición de las funciones de una comisión de normalización y certificación laboral; el desarrollo del análisis de la estructura ocupacional que permita identificar contenidos de las ocupaciones, además de la selección de la metodología y el diseño de normas técnicas de competencia laboral, seguida de un proceso de validación y elaboración de la matriz de competencia y los perfiles profesionales.

3. Que se establezcan procedimientos de evaluación que permitan determinar si una persona posee las competencias definidas en la norma técnica; asimismo, que se implementen mecanismos de acreditación para empresas e instituciones de formación profesional interesadas en certificar a sus trabajadores; y, finalmente, que se definan criterios claros para la acreditación de organismos que brinden servicios de certificación basados en competencias laborales.

4. Que los procesos de normalización y certificación laboral partan de una perspectiva sectorial; o que inicien su proceso desde la gestión de los recursos humanos, que fomenten experiencias de incorporación de la identificación de la competencia laboral a fin de que faciliten el alineamiento estratégico de las empresas y la modernización de los centros de formación profesional.

Adicionalmente, propuso cuatro pilares para estructurar un enfoque de competencias laborales en el desarrollo de los recursos humanos: a) el marco político-institucional, b) la normalización, c) la certificación y d) la formación. Los dos primeros constituyen condiciones básicas que pueden articularse con las otras dos estrategias —de carácter complementario— con el fin de reconocer las competencias laborales demandadas por el sector productivo y aquellas adquiridas por los trabajadores.

Un aspecto relevante, vinculado a la temática de investigación, fue la recomendación de iniciar el proceso de normalización y CCL en sectores estratégicos como construcción, turismo y telecomunicaciones. En el caso del sector construcción, se planteó comenzar con trabajadores de empresas de 10 o más empleados en Lima Metropolitana.

Los logros alcanzados en el CNTPE en torno a la CCL responden a una serie de acciones desarrolladas durante dos fases. La primera se dio durante los primeros siete meses del año 2001 y la segunda, a partir de febrero de 2002, extendiéndose, con altibajos, hasta el 2005.

De acuerdo a Tostes, Villavicencio y Cortes (2004), el primer período de funcionamiento de la Comisión de Formación Profesional y Capacitación para el

Trabajo se desarrolló durante el gobierno de transición, con sesiones realizadas entre el 22 de enero y el 18 de julio de 2001. En este periodo, se discutió y aprobó el Diagnóstico de la Formación Profesional en el Perú (MTPE, 2000-b). A partir de sus unidades de análisis, se presentaron distintos componentes y se aprobaron tres propuestas de política. No obstante, la agenda de trabajo —que debía dar continuidad a los encargos en la siguiente legislatura— no llegó a validarse, debido a que el acta de la sesión de clausura de la comisión no fue suscrita (pág. 65).

Así, la no aprobación de una agenda de trabajo para la siguiente legislatura, sería uno de los factores que explica la escasa continuidad y sostenibilidad del trabajo de la comisión y la baja efectividad del diálogo social para el logro de concertación de políticas públicas y soluciones legales o institucionales de mejora en la competitividad y la empleabilidad del trabajador.

Respecto a la agenda, establecía una serie de temáticas a desarrollar en la siguiente legislatura sobre las líneas estratégicas de la formación profesional en el Perú, divididas en cuatro rubros:

1. Agenda para el desarrollo del Marco Institucional y Legal.
2. Agenda para el desarrollo de la Política de Normalización y Certificación Laboral.
3. Agenda para el desarrollo de la Política de Sistematización de los Programas de Formación Profesional.
4. Agenda para el desarrollo de la Política de Información sobre el Mercado de Trabajo en el Perú.

Adicionalmente, en el ámbito de la concertación entre los diversos actores, se propusieron dos objetivos: i) institucionalizar el diálogo social mediante la consolidación y continuidad de las actividades de la comisión; y ii) establecer una agenda común entre los sectores de educación y trabajo, en reconocimiento de la convergencia y complementariedad de sus competencias en materia de formación profesional, a fin de promover un trabajo articulado con la participación de las organizaciones representativas de los actores involucrados.

Para tal efecto, se esperaba desarrollar tres grupos de acciones: i) promover actividades conjuntas vinculadas al desarrollo de los recursos humanos; ii) diseñar

un glosario terminológico de uso común entre el sector gubernamental, gremios empresariales, sindicatos, instituciones educativas y otros actores vinculados a la formación profesional, a fin de fortalecer el diálogo mediante una base conceptual compartida; y iii) promover la incorporación de la temática de la formación profesional en la negociación colectiva.

En cuanto a la propuesta de agenda para el desarrollo de la Política de Normalización y Certificación Laboral, aunque no se preveían acciones específicas, se señalaron tres tipos de objetivos:

1. Definir los sectores estratégicos donde empezar el diseño de las normas técnicas de competencia laboral en el marco de la concertación social entre los agentes involucrados en la formación profesional, de tal forma que se fomenten las experiencias de identificación de las competencias laborales en el ámbito del planeamiento estratégico de las empresas y la modernización de los centros de formación profesional.

2. Determinar las acciones necesarias para implementar la normalización de la competencia laboral, basada en tres ejes: (i) la creación y definición de funciones de una comisión de normalización y certificación; (ii) el análisis de la estructura ocupacional para identificar los contenidos de las ocupaciones; y (iii) la selección de metodologías para identificar competencias en funciones productivas estratégicas, así como el diseño, validación y elaboración de normas técnicas, matrices de competencia y perfiles profesionales.

3. Determinar las acciones necesarias para promover un sistema de certificación basado en competencias laborales, orientado a definir procedimientos de evaluación que permitan verificar si una persona cumple con lo establecido en la norma técnica. Asimismo, establecer mecanismos de acreditación para empresas e instituciones de formación profesional interesadas en certificar a sus trabajadores o desempeñarse como centros de evaluación, así como precisar los criterios para la acreditación de organismos que brinden servicios de CCL.

Tras el cambio de gobierno del 28 de julio de 2001, la Comisión de Formación inició una nueva etapa. Entre las acciones más relevantes en materia de normalización y CCL destacó la elaboración de una propuesta normativa para la creación del Sistema Nacional de Normalización y Certificación Laboral (36.ª sesión, 26/06/2003), orientada a establecer líneas de acción y promover estrategias multisectoriales que permitan el reconocimiento formal y efectivo de las competencias adquiridas por los trabajadores, en función de las demandas del sector productivo.

Bajo este contexto, el CNTPE coordinó con la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional para impulsar la creación del Consejo Nacional de Normalización y Certificación Laboral. No obstante, ni esta propuesta ni el Proyecto de Ley del Sistema de Normalización de Competencias Laborales lograron conseguir el consenso requerido.

En los años posteriores al 2005, la temática de normalización y CCL perdió peso y vigencia en la agenda de dialogo social en el CNTPE, mientras que otros temas como el observatorio socio laboral (2016) y las modalidades formativas laborales e incentivos para la capacitación laboral (2007-2008) concitaron mayor atención. En la siguiente tabla podemos apreciar los referidos temas en la agenda del Consejo entre el 2005 y el 2016.

Tabla 3. Temáticas abordadas por la Comisión Técnica de Formación Profesional y Capacitación para el Trabajo del CNTPE. Periodo 2005-2016

Año	Temáticas de agenda
2016	Modalidades formativas laborales Actividades relativas a la Formación Profesional del Programa País – OCDE Capacitación dual
2011	No se hace referencia.
2008	Modificación de la Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales

2007	Modalidades Formativas Laborales e Incentivos para la Capacitación Laboral Perfil del Observatorio Socio Laboral
2006	Perfil de Proyecto del Observatorio Socio Laboral.
2005	Observatorio Socio Laboral Actualización del Diagnóstico de la Formación Profesional en el Perú Lineamientos de Política de la Formación Profesional en el Perú

Fuente: Memorias de Actividades del Consejo Nacional de Trabajo: 2004, 2004, 2006, 2007, 2008, 2011, 2016.
Elaboración propia.

Entre los años 2017–2024[1], la FP y la CCL no fueron abordadas en la agenda del CNTPE. En contraste, se orientó de manera recurrente la discusión hacia tres ejes: la remuneración mínima y la política salarial, la formalización laboral y la productividad vinculadas a la promoción del empleo formal, y el fortalecimiento del diálogo social y de su institucionalidad. De este modo, estos temas estructuraron el debate a lo largo del periodo, mientras que la formación y la capacitación laboral quedaron fuera de los asuntos tratados (CNTPE, 2024).

1.2. Marco institucional y legal nacional para la normalización y certificación de competencias laborales en Perú

Como se ha podido apreciar anteriormente, el diálogo social en materia de CCL, desarrollado en el seno del CNTPE, constituyó la primera experiencia de concertación tripartita institucionalizada a nivel nacional convocada por el Estado. Su objetivo fue generar consensos para enfrentar la dispersión de las acciones de los actores sociales vinculados a la FP en el país, así como reducir la brecha entre la formación y las demandas del sector productivo en materia de recursos humanos, problemática que incide en la baja productividad laboral y se refleja en las dificultades de inserción y reinserción de los trabajadores en el mercado laboral.

Si bien el diálogo social al interior de la Comisión Técnica de Formación Profesional y Capacitación no logró la continuidad esperada en el seno del CNTPE, contribuyó significativamente al desarrollo del marco institucional para la normalización y certificación de competencias laborales en el país. En particular, dotó por primera vez a los agentes socioeconómicos y a diversas entidades del Estado de un marco orientador para su implementación, plasmado en el documento “Propuestas de

[1] El análisis se realiza hasta el año 2024, debido a que a la fecha no se ha publicado información correspondiente al año 2025.

política de normalización y certificación laboral", aprobado en 2001. Lo señalado se corrobora, en parte, al revisar la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo de 1992, la cual no contemplaba objetivos ni funciones vinculadas a la normalización y CCL.

Con posterioridad a la aprobación de dicho documento en el CNTPE, y en concordancia con las recomendaciones formuladas por la Comisión Técnica de Formación Profesional y Capacitación, el Estado emitió diversas normas orientadas a fortalecer la institucionalidad en materia de normalización y CCL, así como a desarrollar los componentes del sistema propuesto.

En 2006 se aprobaron los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional mediante el Decreto Supremo N° 021-2006-ED, en respuesta a la necesidad de establecer políticas orientadas a mejorar las oportunidades de formación y empleo de la población peruana. Estos lineamientos fueron resultado del consenso alcanzado entre el MINEDU y el MTPE, en el marco del Convenio Interinstitucional denominado "Por una Educación Emprendedora".

Entre las estrategias planteadas, se incluyó la promoción e implementación de la normalización y CCL, con el objetivo de fortalecer la empleabilidad de la fuerza laboral y orientar la oferta de formación profesional. Dicha estrategia se enmarcó en la Política 1, referida a fomentar, institucionalizar y fortalecer los espacios de diálogo social, concertación y negociación entre los actores y otros agentes vinculados a la formación profesional, que favorezcan el mejoramiento de su calidad, la adecuación ocupacional, la equidad en el acceso y la inserción al mercado laboral competitivo.

En 2009 se registraron avances normativos en materia de normalización y CCL, en el marco del Decreto de Urgencia N° 021-2009, posteriormente modificado por la Ley N° 29516. Esta norma dispuso que el MTPE cree el Programa Especial de Reconversión Laboral (PERLAB), denominado REVALORA PERÚ, con el objetivo de promover el empleo y mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas o en riesgo de perder su empleo, como consecuencia de la crisis internacional, procesos de modernización o cambios en los sectores económicos del país. Asimismo, el programa contempló un componente de capacitación que incluía la

recalificación, el reentrenamiento de trabajadores y la CCL, consolidando así un enfoque de empleabilidad basado en competencias.

En 2010, mediante la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se estableció que dicho ministerio, en su calidad de organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo, ejerce competencia exclusiva y excluyente en todo el territorio nacional respecto a la formulación, planificación, dirección, ejecución, supervisión y evaluación de políticas vinculadas a la formación profesional, la capacitación para el trabajo, así como a la normalización y CCL. No obstante, esta norma no contempló la creación de un sistema nacional de CCL como tal, quedando la conducción política y la rectoría en materia de evaluación y certificación laboral a cargo del MTPE.

En el mismo año, mediante la Resolución Ministerial N° 026-2010-TR, se aprobaron los criterios para el proceso de CCL del Programa REVALORA PERÚ. Asimismo, se encargó a la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional la elaboración de los criterios técnicos y normativos necesarios para la implementación de dichos procesos, así como el desarrollo de las herramientas e instrumentos correspondientes y el diseño de los protocolos del servicio de certificación.

En concordancia con lo anterior, mediante la Resolución Ministerial N° 161-2010-TR se aprobaron los Protocolos del Servicio de Certificación de Competencias Laborales del programa, los cuales se estructuraron bajo la siguiente denominación:

1) Protocolo para la Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales.
2) Protocolo Marco para el Proceso de Certificación de Competencias Laborales.
3) Protocolo para el Proceso de Evaluación de Competencias Laborales.

Actualmente, conforme a lo dispuesto en el artículo 100 y el literal c) del artículo 101 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación

de Competencias Laborales se constituye como el órgano de línea responsable de conducir la política pública en materia de normalización y CCL en el país.

Así, en el ejercicio de sus funciones, la Dirección General aprueba lineamientos técnicos, mecanismos, procedimientos e instrumentos necesarios para la implementación de los procesos de normalización y CCL. Asimismo, administra los registros administrativos vinculados a estos procesos y vela por el cumplimiento del marco normativo vigente. A nivel técnico, a través de la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, promueve la elaboración y validación de instrumentos clave como mapas funcionales, perfiles ocupacionales, estándares y normas de competencia laboral, que constituyen la base para evaluar y certificar el desempeño de los trabajadores.

Los principales instrumentos desarrollados por el MTPE para la CCL en el país son los siguientes:

a) El Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales

Constituye un instrumento técnico fundamental para la organización y sistematización de las cualificaciones en el país, al reunir y estructurar los perfiles ocupacionales susceptibles de reconocimiento y CCL. En el contexto actual, su actualización y replanteamiento responden a la necesidad de alinearlo con las dinámicas del mercado laboral y los cambios en la estructura productiva, organizando los perfiles en familias productivas vinculadas a sectores económicos específicos. Para ello, se toma como referencia el Clasificador Industrial Internacional Uniforme (CIIU Rev. 4), lo que permite asegurar la comparabilidad internacional y una mejor articulación entre la oferta formativa, la CCL y la demanda del mercado laboral.

b) La Guía Metodológica para la Elaboración de Mapas Funcionales, Estándares de Competencia Laboral y Perfiles Ocupacionales

Esta guía constituye el principal instrumento del MTPE para orientar los procesos de normalización de competencias laborales en el Perú. Su objetivo es establecer pautas estandarizadas para la elaboración de mapas funcionales, estándares de

competencia laboral y perfiles ocupacionales, dirigidas a entidades y especialistas de los distintos sectores económicos.

La última versión de esta guía fue aprobada mediante Resolución Directoral N° 000059-2023-MTPE/3/19, su actualización respondió a la necesidad de incorporar mejoras metodológicas y adecuar los instrumentos técnicos a los cambios en el entorno productivo y normativo.

Asimismo, este instrumento se articula con el Marco Nacional de Cualificaciones del Perú (MNCP), promoviendo la vinculación entre los estándares de competencia laboral y los niveles de cualificación. En este marco, la CCL se reconoce como una vía hacia la cualificación, favoreciendo la integración entre la formación, el reconocimiento de aprendizajes y las demandas del mercado laboral.

c) Protocolo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

Actualizado mediante Resolución Directoral General N° 000104-2024-MTPE/3/19, establece los procedimientos para la evaluación y certificación de la competencia laboral, con el fin de asegurar la formalidad, fiabilidad y legitimidad del servicio brindado por los centros de certificación autorizados por el MTPE.

d) Norma que regula los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencias laborales y para la autorización de centros de certificación de competencias laborales

Aprobada mediante Decreto Supremo N° 016-2021-TR, establece la regulación de los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencias laborales y de centros de CCL, definiendo los requisitos, etapas y criterios que deben cumplirse para su reconocimiento oficial, con el fin de garantizar la idoneidad del personal evaluador y la calidad, formalidad y confiabilidad de los servicios de certificación.

Aunque no se cuenta con un sistema nacional de normalización y certificación de competencias laborales formalmente constituido, se observa un significativo desarrollo de sus componentes, lo que da cuenta de una evolución desde espacios de concertación social hacia el fortalecimiento del rol rector del Estado, especialmente a través del MTPE. Este avance ha permitido consolidar políticas,

lineamientos e instrumentos técnicos orientados a la identificación, evaluación y reconocimiento de competencias laborales, en concordancia con las demandas del mercado laboral.

1.3. Diálogo social y concertación en la normalización de competencias laborales en el Perú y su desarrollo en construcción civil

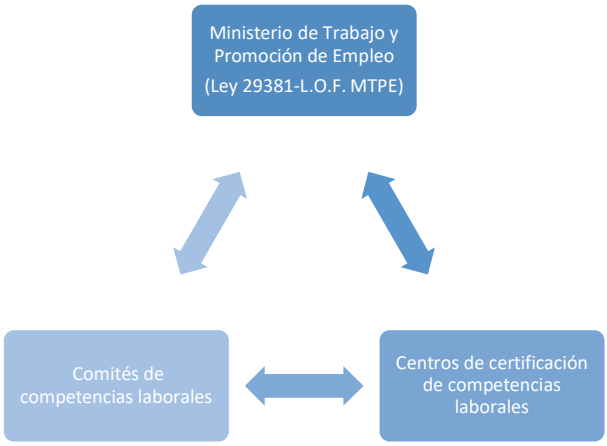
La concertación al interior de la Comisión Técnica de Formación Profesional y Capacitación de la CNTPE, también aportó a la construcción de una visión común en los actores, principalmente del Estado, respecto a la importancia de establecer los mecanismos de participación y diálogo social de empleadores, trabajadores y gobierno para la obtención de información de la realidad educativa y ocupacional del sector y del mercado laboral en general, así como determinar las prioridades de las áreas a normalizar. En esta línea el CNTPE (2002) señaló lo siguiente:

> El segundo pilar fundamental en este proceso es el diseño de un Sistema de Normalización de Competencia Laboral, a partir de objetivos específicos en tres temas. El primero de ellos es la constitución y la definición de las funciones de la comisión tripartita de normalización que permita la obtención de información de la realidad educativa y ocupacional del sector y del mercado laboral en general, así como determinar las prioridades de las áreas a normalizar.

La ilustración 4 presenta de manera esquemática las principales instituciones involucradas en el proceso de normalización y CCL en el Perú, destacando la relación de articulación entre ellas. En la parte superior se ubica el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que, en su calidad de ente rector, define las políticas, normas y lineamientos técnicos en la materia.

A partir de este nivel, se observa la interacción con dos actores clave. Por un lado, los Comités de Competencias Laborales, que funcionan como espacios de diálogo y concertación sectorial, donde se identifican las demandas del mercado de trabajo y se elaboran los estándares de competencia laboral. Por otro lado, los Centros de CCL, responsables de evaluar y certificar a las personas conforme a dichos estándares, garantizando procesos objetivos y alineados a criterios de calidad.

Ilustración 16. Instituciones involucradas en la normalización y certificación de competencias laborales en Perú



Fuente: MTPE. 2018.

En el año 2016, la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (DNCCL), órgano dependiente de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral (DGFPCL), en el marco de sus funciones de proponer normas, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos a nivel nacional y sectorial en materia de normalización y CCL, promovió la creación de espacios de articulación sectorial.

En ese contexto, mediante las Resoluciones Ministeriales N° 049-2016-TR, N° 050-2016-TR y N° 051-2016-TR, se constituyeron los Grupos de Trabajo denominados Comités de Competencias Laborales de los sectores Saneamiento, Construcción y Turismo, respectivamente. Asimismo, a través de la Resolución Ministerial N° 248-2017-TR, se modificó el artículo 4 de la Resolución Ministerial N° 049-2016-TR.

El Comité de Competencias Laborales fue concebido como una instancia de diálogo y concertación orientada a analizar y definir las necesidades de competencias en un determinado sector productivo, así como a establecer los estándares de desempeño que orientan los procesos de normalización, capacitación y formación continua en las empresas. En ese marco, un Comité de Competencia Laboral, debía estar integrado por representantes de organizaciones de trabajadores y empleadores con alta representatividad, a fin de que aporten su experiencia y conocimiento especializado. Al respecto, el MTPE (2018) señaló:

> Los grupos de trabajo denominados "Comités de Competencias Laborales" son espacios de diálogo y concertación de agentes del sector público y privado, que identifican y priorizan los requerimientos de competencias laborales de los sectores productivos y los estándares de desempeño laboral, que sirven para los procesos de normalización de competencias laborales, de capacitación laboral y formación continua en las empresas del sector correspondiente. Su ámbito es de carácter nacional (pág. 1).

Si bien estos comités fueron concebidos como instancias formales de articulación tripartita para la normalización de competencias, en la actualidad se observa que los comités no mantienen convocatorias regulares ni agendas de trabajo sostenidas, ni generan productos de normalización de manera sistemática.

En la práctica, estos comités han sido desplazados progresivamente por esquemas más flexibles y efectivos, entre los que destaca: las mesas técnicas ad hoc, consultas especializadas y validaciones focalizadas con expertos sectoriales y asistencia técnica directa con actores clave, los cuales permiten avanzar de manera más ágil en la elaboración y actualización de perfiles ocupacionales y estándares de competencia laboral.

Desde una perspectiva institucional, esta situación no responde a una eliminación expresa de los comités, sino a un proceso de reconfiguración del modelo de gestión, en el cual se ha priorizado una conducción más directa, técnica y centralizada por parte de la DNCCL. Este enfoque busca optimizar los tiempos de respuesta, fortalecer la calidad de los productos de normalización y asegurar una mejor articulación con las demandas del sector productivo.

Según el MTPE (2018), entre los años 2016 y 2018, el Comité de Competencias Laborales de Construcción participó en la elaboración de 16 perfiles ocupacionales (maestro de obra en edificaciones, encofrado modular en construcción, pintura en edificaciones, prevención de riesgos laborales, entre otros) para el sector, los cuales, constituyeron referentes técnicos para los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales y fueron aprobados por el MTPE. Asimismo, en dicho proceso se validó el Mapa de Procesos del Sector Construcción mediante dinámicas grupales, el cual identificó cuatro subprocesos críticos:

preparación del terreno; construcción civil, mecánica y electromecánica; instalaciones especializadas; y acabados (pág. 7).

En dicho periodo, el señalado Comité se caracterizó por exhibir mayor dinamismo respecto a los otros comités (Saneamiento y Turismo) en razón de la presencia de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidos e independientes, con capacidad técnica y objetivos compartidos, que encontraron en este espacio la oportunidad para coordinar y concertar la implementación de sus acuerdos de negociación colectiva en materia de CCL y capacitación, principalmente. Al respecto, el Coordinador Técnico de la DNCCL-MTPE señaló que:

> Los temas que se abordan en el Comité no son ajenos a los intereses de la FTCCP y CAPECO, la certificación de competencias laborales es un tema de agenda y parte de sus pactos y convenios establecidos. Entonces, para darle impulso a ese tema, de hecho, tenemos que partir de estos referentes (…). Recuerda que el objetivo es el desarrollo del capital humano del sector construcción, entonces, muchas de las iniciativas, independientemente de donde partan, confluyen en ese objetivo (Comunicación personal, 26 de noviembre de 2020).

En esta línea, el Comité también ha sido espacio de diálogo en torno a la implementación de la RETCC, tal como añadió la misma fuente:

> El Comité también ha sido espacio de diálogo discusión sobre temáticas referidas al sector, por ejemplo, cuando ha salido todo este tema del RETCC, ha sido un escenario de diálogo y de aporte para alimentar la propuesta e incorporar el tema de la CCL como uno de los requisitos para la inscripción y renovación en el Registro (…) (Comunicación personal, 26 de noviembre de 2020).

Por consiguiente, dicho Comité fue uno de los espacios más representativos dentro del modelo inicial de normalización, en tanto logró articular a actores relevantes como gremios empresariales, entidades de capacitación y representantes del sector público. No obstante, en la actualidad, no se encuentra operativo como

instancia formal, permanente y con funcionamiento regular, en línea con lo ocurrido con los demás comités de competencias laborales.

El proceso de normalización de competencias laborales en construcción es liderado por la DNCCL y desarrolla la identificación, elaboración y actualización de perfiles ocupacionales mediante validaciones con expertos sectoriales y asistencia técnica focalizada. En este contexto, El Fondo de los Trabajadores en Construcción (CONA) de la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP) participa como aliado técnico estratégico, aportando conocimiento especializado, facilitando la participación de expertos y contribuyendo a la validación de los estándares, lo que asegura su pertinencia y aplicabilidad.

2. CONDICIONES PARA LA EFICACIA DEL DIÁLOGO SOCIAL EN CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL

En construcción civil se desarrolla un diálogo social predominantemente bipartito y de nivel sectorial, expresado principalmente a través de la negociación colectiva por rama de actividad entre la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) y la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO). Este diálogo tiene lugar en el marco de un modelo democrático de relaciones laborales, caracterizado por la presencia de actores sociales institucionalizados, representativos y con capacidad de negociación, así como por la presencia de mecanismos de autonomía colectiva, trato directo y concertación orientados a la construcción de consensos y a la regulación de las relaciones laborales en el sector.

En dicho contexto, es posible advertir la presencia de las principales condiciones planteadas por ERMIDA (2006) y la OIT (2013; 2025) para la eficacia del diálogo social. Entre ellas destacan: i) la existencia de organizaciones representativas con competencias apropiadas y capacidad de cumplimiento de los compromisos asumidos; ii) la existencia de un espacio democrático sustentado en la libertad sindical y la negociación colectiva; iii) un adecuado nivel de institucionalización, con mecanismos de financiamiento y mandatos definidos que garantizan la continuidad

del diálogo social; iv) la voluntad política y el sentido de responsabilidad de las partes para sostener procesos de concertación; y v) la experiencia acumulada en la construcción de confianza, negociación y cooperación entre los actores sociales en construcción civil.

A continuación, se examina la manera en que dichas condiciones se manifiestan en la dinámica sectorial a través de la actuación de la FTCCP y CAPECO, evidenciando su contribución a la consolidación de un diálogo social institucionalizado en el sector construcción civil, con niveles de eficacia y resultados sostenidos, particularmente en lo referido a la CCL.

2.1. Organizaciones representativas con competencias apropiadas y capacidad de cumplimiento de compromisos adquiridos

La existencia de organizaciones representativas con competencias apropiadas y capacidad de cumplimiento de compromisos constituye uno de los elementos esenciales para el desarrollo efectivo del diálogo social. En el sector construcción, esta condición se manifiesta a través de la participación de organizaciones representativas sólidamente institucionalizadas, como CAPECO, en representación de la parte empleadora y FTCCP, en representación de los trabajadores.

- **La Cámara Peruana de la Construcción**

CAPECO es una asociación civil gremial sin fines de lucro que agrupa a empresas y empresarios vinculados a la industria de la construcción. Fue constituida el 9 de mayo de 1958 con la finalidad de representar y promover el desarrollo del sector construcción en el país. En esa línea, el artículo 4 de su Estatuto establece que su finalidad es promover el desarrollo nacional a través de la construcción, fomentar la actividad constructora pública y privada, impulsar la construcción de viviendas e infraestructura, fortalecer a las empresas constructoras peruanas y promover el desarrollo social, económico y ético de sus asociados dentro de una acción gremial sostenida.

- **La Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú**

La FTCCP, fundada el 19 de diciembre de 1958 y registrada oficialmente mediante Resolución Subdirectoral N° 56-SPL del 23 de agosto de 1962, constituye la organización representativa de los trabajadores comprendidos dentro del régimen especial de construcción civil establecido por el Decreto Supremo del 2 de marzo de 1945. El artículo 11 de su Estatuto[2] establece como objetivos principales la defensa y ampliación de los derechos laborales, sociales y sindicales de los trabajadores; la promoción del cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo; la defensa de la libertad sindical y de los derechos reconocidos por la Constitución y los convenios internacionales; así como el impulso de la capacitación laboral y sindical, el fortalecimiento de la unidad gremial y la promoción de servicios asistenciales, educativos y recreativos en beneficio de los trabajadores y sus familias.

Ambas organizaciones representativas cuentan con competencias institucionales, organizativas, técnicas y de representación que les permiten participar de manera efectiva en los procesos de diálogo social y negociación colectiva. Asimismo, poseen capacidades para asumir, ejecutar y garantizar el cumplimiento de los compromisos que se adoptan en dichos espacios. A continuación, se describen los principales elementos que sustentan las señaladas competencias y capacidades:

Tabla 4. Competencias de CAPECO y la FTCCP para la participar de manera efectiva en los procesos de diálogo social y negociación colectiva

CAPECO	FTCCP
a) Representación gremial unificada Tiene la facultad de asociar colectivamente a las empresas constructoras para defender sus intereses ante el Estado y la sociedad, actuando como un interlocutor legítimo y único del sector empleador. ***b) Fomento técnico y normativo*** Posee competencias para impulsar la investigación técnica, legal y económica, además de promover estándares de competitividad, productividad y seguridad en toda la industria ***c) Capacidad de autorregulación*** Ejerce la representación patronal en la negociación por rama, ha sido facultado para regular sus propias relaciones sin depender exclusivamente de leyes estatales.	***a) Estructura nacional y territorial*** Posee una organización que incluye sindicatos provinciales y comités de obra, lo que le permite responder con eficacia a la naturaleza temporal y móvil de los proyectos de construcción. ***b) Unidad y centralización estratégica*** Su competencia principal reside en mantener la cohesión gremial bajo la consigna de que "el pliego es uno solo y nadie lo divide", evitando la fragmentación de la negociación colectiva. ***c) Gestión del conflicto y propuesta*** Prioriza técnicamente el descontento de las bases para transformarlo en propuestas razonables y realizables durante la negociación.

[2] Aprobado por el XXIV Congreso Nacional Extraordinario de la FTCCP 26 - 27 de marzo 2010, modificado por el 27° Congreso Nacional Ordinario de 12 al 15 de junio de 2019

Tabla 5. Capacidades para asumir, ejecutar y garantizar el cumplimiento de los compromisos asumidos en el dialogo y la negociación colectiva

CAPECO	FTCCP
a) Flexibilidad institucional Demostró la capacidad de modificar su postura histórica de rechazo a la negociación sectorial para allanarse a un sistema de autonomía colectiva basado en el reconocimiento mutuo. **b) Sostenimiento del trato directo** Su compromiso se refleja en la persistencia de resolver pliegos de reclamos de manera armoniosa durante más de una década, honrando los acuerdos bipartitos como fuente preferente de regulación laboral. ***c) Coordinación de la "Agenda Sectorial"*** Ha validado su capacidad de cumplimiento al unirse al gremio de trabajadores para presentar propuestas unificadas ante el Estado, demostrando que puede honrar compromisos que trascienden lo salarial para enfrentar problemas como la violencia.	***a) Unidad y disciplina sindical de las bases*** Cuenta con un alto grado de organización interna que garantiza el cumplimiento de los acuerdos de la dirigencia en cada zona y obra, previniendo conflictos aislados que puedan quebrar la unidad sindical. ***b) Realismo y pragmatismo institucional*** Ha logrado madurez para priorizar la estabilidad del sistema de negociación por rama sobre intereses inmediatos, como se evidenció en la decisión de consolidar reclamos históricos en un único "mega pliego" para viabilizar acuerdos.

La FTCCP dispone de una estructura sindical de alcance nacional, conformada por sindicatos provinciales y comités de obra, lo que le permite adaptarse a las características propias de la actividad constructiva, especialmente la temporalidad de las obras y la constante movilidad laboral, preservando la cohesión gremial y la representación unificada de sus demandas. Por su parte, CAPECO articula la representación del sector empresarial de la construcción, promoviendo estándares técnicos y principios éticos vinculados a la actividad, además de representar los intereses de las empresas ante el Estado y otros actores sociales.

La capacidad de ambas organizaciones para cumplir los compromisos asumidos se refleja en la continuidad de la negociación colectiva por rama de actividad y en la resolución consecutiva de los pliegos de reclamos mediante el trato directo entre los años 2004 y 2026, sin necesidad de una intervención resolutiva permanente del Estado. Esta dinámica evidencia no solo la legitimidad de FTCCP y de CAPECO, sino también su capacidad de conducción y articulación respecto de sus respectivas bases para garantizar la observancia de los acuerdos alcanzados.

El cumplimiento de los acuerdos alcanzados se ha traducido en mejoras concretas para los trabajadores y para el propio sector construcción. Entre ellas destacan incrementos salariales reales por encima de la inflación acumulada, así como la ampliación progresiva de beneficios relacionados con seguridad y salud en el trabajo, capacitación y protección social. En ese marco, también resulta relevante el impulso de iniciativas vinculadas a la capacitación laboral y a la CCL, orientadas a fortalecer la calificación de los trabajadores del sector, mejorar los estándares de empleabilidad y promover el reconocimiento formal de los conocimientos y habilidades adquiridos en la experiencia laboral.

Del mismo modo, la estabilidad generada por el cumplimiento sostenido de los compromisos ha permitido que ambas organizaciones trasciendan el ámbito estrictamente remunerativo y articulen una agenda sectorial conjunta frente al Estado, vinculada a temas de seguridad en las obras, lucha contra la violencia, productividad y promoción de políticas de vivienda, infraestructura y reactivación económica. Incluso, los convenios colectivos incorporan cláusulas de cooperación mediante las cuales CAPECO y la FTCCP asumen compromisos expresos orientados a preservar relaciones laborales estables y contribuir al adecuado desarrollo de la actividad constructiva.

2.2. Existencia de un espacio democrático, de libertad sindical y de negociación colectiva

El estudio de Mejía (2018) sobre el modelo de relaciones laborales en la industria de la construcción peruana entre 1992 y 2015 constituye un aporte importante para comprender cómo este sector transitó de un modelo restrictivo a uno democrático, configurándose en una experiencia excepcional de concertación frente al

debilitamiento sindical y la precariedad que impera en el resto del ámbito nacional (pág. 124).

A partir de la propuesta teórica de Villavicencio (2012), el autor sostiene que este modelo de relaciones laborales se sustenta en la autonomía colectiva (máxima autonomía y mínima heteronomía), en la cual los sujetos institucionalizados, como CAPECO y la FTCCP, se reconocen como interlocutores legítimos, lo que permite la autorregulación de sus intereses mediante la negociación colectiva por rama de actividad.

En esta perspectiva, Villavicencio (2012) señala:

El modelo democrático supone la existencia de sujetos institucionalizados sólidos con agencia para regular las relaciones laborales en el nuevo contexto productivo de la globalización. Dichas regulaciones son adaptables, versátiles y coherentes con el incremento de productividad y los equilibrios propios del Estado Social de Derecho. Lo cual supone el predominio de la autonomía colectiva como la institución que deben tener trabajadores y empleadores para autorregular sus intereses contrapuestos. Se trata, a fin de cuentas, de un sistema de autonomía máxima y heteronomía mínima (vinculada fundamentalmente al campo de los intereses generales o públicos) (Villavicencio, 2012, pág. 563, como se cita en Mejía, 2018, pág. 111).

La transición del modelo restrictivo de relaciones laborales hacia uno de carácter democrático tuvo como principal hito la aprobación del Decreto Ley N.° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), promulgada el 26 de junio de 1992, meses después del golpe de Estado de Alberto Fujimori y del cierre del Congreso de la República. Esta norma estableció un modelo descentralizado de relaciones laborales que incentivaba al centro de trabajo como el espacio principal para la acción sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga.

Asimismo, introdujo modificaciones en la negociación colectiva a nivel sectorial mediante dos disposiciones: i) que, a falta de acuerdo entre las partes, esta debía desarrollarse a nivel empresarial; y ii) que la negociación colectiva por rama requería la representación mayoritaria tanto de los trabajadores como de las

empresas del sector. La primera disposición propició que los empleadores se desvincularan de diversos convenios colectivos de rama, mientras que la segunda resultaba de difícil cumplimiento debido a la alta prevalencia de pequeñas empresas y al carácter temporal del empleo en la industria de la construcción, factores que constituyen importantes barreras para la organización y la actividad sindical.

La construcción del modelo democrático de relaciones laborales en la industria de construcción fue posible gracias a cuatro decisiones estratégicas fundamentales tomadas por los trabajadores, empresarios y el Estado entre 1992 y 2015:

- ***Continuidad de la negociación por rama (1994-1995):*** A pesar de la reforma laboral de 1992 que buscaba eliminarla, el gremio empresarial (CAPECO) decidió seguir negociando a nivel sectorial en esos años para garantizar la "paz social" en un contexto de crecimiento
- ***Resistencia a la atomización (1996-2000):*** La federación de trabajadores (FTCCP) se negó a aceptar convenios colectivos por obra (sitio de construcción), manteniendo la unidad sindical bajo la consigna "el pliego es uno solo y nadie lo divide"
- ***Intervención promotora del Estado (2004):*** Tras una sentencia del Tribunal Constitucional en 2003 que reconoció el derecho a la negociación por rama, el Ministerio de Trabajo (MTPE) no solo resolvió los pliegos, sino que persuadió activamente a CAPECO para restablecer el trato directo con los trabajadores
- ***Alianza contra la violencia (desde 2011):*** La FTCCP y CAPECO decidieron enfrentar juntos el problema de las mafias y "pseudo sindicatos" que extorsionaban el sector, lo que fortaleció la confianza mutua y permitió trascender lo salarial para construir una agenda sectorial.

En la siguiente línea de tiempo se puede apreciar el conjunto de sucesos ocurridos desde la promulgación del Decreto Ley 25593 hasta la consolidación del modelo democrático de relaciones laborales, vigente en la industria de la construcción de Perú.

Tabla 6. Línea de tiempo de hechos normativos y sociales en la industria de la construcción del Perú, Periodo 1996-2015

Periodo	Hechos normativos, políticos y sociales
1992-1996	- Promulgación del Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (DL 25593) en el año 1992, que establece disposiciones para eliminar la negociación colectiva a nivel de rama de actividad en el país. - CAPECO decide retirarse de las negociaciones en curso y propone negociar por obra en el año 1992. - El Ministerio de Trabajo, emite la RM 053-TR en 1993, que reconoce la negociación por rama para la industria de la construcción. - CAPECO decide seguir negociando por rama en 1994 y 1995 a pesar de que el marco legal le permitía evitarlo. - CAPECO, ratifica en Asamblea General de 1995 que la negociación colectiva debe ser por obra y no por rama. - La FTCCP realiza una marcha nacional exigiendo la apertura del trato directo del pliego nacional de reclamos en el año 2015. - El Ministerio de Trabajo, ante la posibilidad de una paralización de las labores, emite una resolución ministerial resolviendo el Pliego Nacional de Reclamos del periodo 1995-1996. - CAPECO interpone una demanda de Acción Popular contra la R. M. Nº 053-93-TR en 1995.
1996-2001	- El Ministerio de Trabajo dicta la Resolución Ministerial N° 051-96-TR, que reconoce sólo los convenios por obra y declara improcedentes los pliegos a nivel de rama de actividad desde el año 1996 a 2001. - La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema declara fundada la Acción Popular presentada por CAPECO contra la R. M. Nº 053-93-TR en 1996. - CAPECO decide dejar de discutir en dicho nivel y propone convenios por obra en 1996. - La FTCCP decide no aceptar convenios colectivos a nivel de obra incluso en los lugares donde pudieran obtenerse resultados positivos durante 1996 y 2000. - La FTCCP interpone una acción judicial a efecto que se declararan nulos y sin efecto legal los pronunciamientos del Ministerio de Trabajo que rechazaban pliegos. - El Ministerio de Trabajo cambia el criterio por el cual se negaba a aceptar el pliego por rama en el año 2001. Desde entonces da trámite a la negociación colectiva por rama de actividad y resuelve los pliegos cuando CAPECO rechaza discutirlos con la FTCCP.
2001-2004	- Transición democrática, el gobierno de Valentín Paniagua promulga el Decreto Supremo N° 009-2001-TR que dispone la reestructuración organizativa del Ministerio de Trabajo. - El Estado promulga la Ley N° 27711 del 2002, Ley Orgánica que reorganiza el Ministerio de Trabajo y lo denomina como “Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. - El Congreso, en el 2003 aprueba la Ley N° 27912 que modifica el Decreto Ley N° 25593 (LRCT) para subsanar las observaciones hechas por la OIT. Entre las modificaciones se encontraba el artículo 46º que pasa a señalar lo siguiente: “De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad, éste mantendrá su vigencia. - El Tribunal Constitucional, el 26 de marzo de 2003, emite una sentencia sobre la demanda de CAPECO contra el Ministerio de Trabajo. En la misma, analiza los argumentos de los tres actores y básicamente le da la razón al Ministerio de Trabajo y a los trabajadores. El argumento principal de la sentencia radica en las condiciones particulares en que se desarrolla la industria de la construcción, que hacen inviable que puedan ejercerse las libertades sindicales contempladas en la Constitución. - El MTPE en el 2004 incide en los actores para que restablezcan el trato directo en la negociación del 2004. Así, CAPECO regresa a negociar en trato directo después de una década, lo que dio inicio a un nuevo periodo en el marco de las relaciones laborales de la industria de la construcción, donde ambas instituciones pueden discutir sus diferencias, pero de manera simultánea van a establecer puntos en común.
2011-2015	- La FTCCP y CAPECO en el 2011 deciden enfrentar juntos el problema de la violencia en la industria de la construcción.

Elaboración propia. Fuente: Mejía Alvites (2018).

El modelo contemporáneo de relaciones laborales en la industria de la construcción se sustenta en dos elementos esenciales que configuran su carácter democrático.

Por un lado, destaca la eficacia de la negociación colectiva desarrollada a nivel de rama de actividad; por otro, la elaboración de una agenda sectorial conjunta, resultado de procesos de concertación social entre las representaciones sindicales y empresariales, con la participación del Estado como espacio común de interlocución. Al respecto, Mejía (2018) sostiene:

> En el proceso de cambios en las relaciones laborales que estudiamos tenemos dos cambios que resultan fundamentales para establecer el núcleo del modelo democrático en la industria de la construcción. El primero es la efectividad de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad, es decir una negociación colectiva centralizada sectorialmente que representa una mejora cualitativa y cuantitativa de las remuneraciones y las condiciones de trabajo; el segundo comprende la construcción de una agenda sectorial como expresión de un mecanismo de concertación social entre la representación de los trabajadores y la representación de los empresarios y cuyo interlocutor común es el Estado. Ambos cambios son exclusivos de las relaciones laborales en la industria de la construcción y no tienen paralelo en lo que ha venido ocurriendo en las demás áreas económicas del país. Esta es su originalidad y excepcionalidad que nos permite señalar como fundamento para el modelo de relaciones laborales democrático (pág. 112).

De este modo, el modelo democrático de relaciones laborales en la industria de la construcción constituye el marco institucional dentro del cual se desarrolla el diálogo social, garantizando las condiciones necesarias para su continuidad y eficacia en una actividad caracterizada por la temporalidad, la movilidad de la mano de obra y la fragmentación productiva derivada de la subcontratación. Este modelo se sustenta en la autonomía colectiva, entendida como la capacidad de CAPECO y la FTCCP para autorregular sus intereses mediante mecanismos de representación y negociación colectiva por rama de actividad.

2.3. Nivel de institucionalización con financiamiento y mandatos jurídicos definidos para garantizar la continuidad del diálogo social

La eficacia del del diálogo social plantea también la necesidad de contar con un adecuado nivel de institucionalización, respaldado por mandatos jurídicos claros,

estructuras permanentes y mecanismos de financiamiento que permitan la continuidad del diálogo social incluso frente a cambios políticos o económicos. CAPECO y la FTCCP, en su libro “Diálogo social con resultados” (2025), dan cuenta del proceso de institucionalización desarrollado en el sector de la construcción, mediante el cual se han creado diversas instancias y mecanismos que permiten sostener el diálogo social con resultados.

En este marco, uno de los primeros hitos de institucionalización fue la creación en 1962 de la Comisión Nacional de la Industria de la Construcción Civil, organismo tripartito conformado por representantes del Estado, CAPECO y organizaciones profesionales. Esta comisión tuvo como objetivo estudiar y resolver pacíficamente los conflictos laborales del sector, incorporando desde temprana etapa el principio de tripartismo como mecanismo central de gobernanza laboral. Gracias a este espacio institucionalizado, en 1964 se resolvió uno de los primeros pliegos de reclamos del sector, incorporándose beneficios históricos como las bonificaciones por trabajo en altura, contacto con aguas y permisos sindicales, muchos de los cuales continúan vigentes actualmente.

La institucionalización del diálogo social se fortaleció considerablemente en 1976 con la creación del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) y del CONA (anteriormente denominado CONAFOVICER). Ambas instituciones representan ejemplos claros de estructuras permanentes nacidas del consenso entre trabajadores, empresarios y el Estado.

SENCICO fue concebido como una entidad tripartita financiada íntegramente por aportes obligatorios de las empresas constructoras. Su función no solo consiste en brindar capacitación técnica, sino también en promover investigación, innovación y estándares técnicos que aseguren edificaciones seguras y eficientes. Esto demuestra que el diálogo social en construcción trascendió las demandas salariales y pasó a convertirse en una herramienta de modernización productiva y mejora de la competitividad nacional.

Por su parte, CONA consolidó un sistema de beneficios sociales financiado mediante aportes de los propios trabajadores del sector. A través de esta institución se desarrollaron centros recreacionales, programas de vivienda, asistencia social y

capacitación técnica, beneficiando no solo al trabajador, sino también a su familia. La existencia de mecanismos de financiamiento autónomos resulta fundamental para garantizar la sostenibilidad de estas instituciones sin depender exclusivamente de recursos estatales.

Otro elemento central de esta institucionalización es la negociación colectiva por rama de actividad, reconocida formalmente tras la sentencia del Tribunal Constitucional en el año 2003. El tribunal reconoció que, debido a la naturaleza temporal y fragmentada de la construcción civil, la negociación por empresa no garantizaba adecuadamente los derechos colectivos de los trabajadores. Desde entonces, CAPECO y la FTCCP desarrollan negociaciones anuales mediante trato directo, determinando salarios y condiciones laborales para todo el país sin registrar huelgas durante más de dos décadas. Esto evidencia un alto nivel de confianza institucional y madurez en las relaciones laborales.

La institucionalización también ha permitido ampliar la agenda del diálogo social hacia temas de interés nacional. Organismos como el Consejo Permanente por la Vivienda, la Construcción y el Territorio, el Comité de Formalización Laboral y el “Pacto por la Construcción de un Perú Mejor” reflejan cómo empresarios y trabajadores han desarrollado espacios permanentes para formular propuestas sobre vivienda, formalización laboral, seguridad ciudadana y desarrollo urbano. Asimismo, iniciativas como los “Desayunos de la Construcción”, impulsados con apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, muestran que el diálogo social del sector ha adquirido una dimensión política y social más amplia.

En los últimos años, este modelo ha seguido evolucionando mediante mecanismos innovadores. Un ejemplo es el Fondo de Capacitación para los Trabajadores en Construcción Civil, creado en la negociación colectiva 2023-2024 y financiado mediante aportes empresariales obligatorios para fortalecer la formación técnica continua de trabajadores y sus hijos. Asimismo, la creación de GRANDIA EPS en 2024 evidencia un nuevo nivel de cooperación, ya que empresarios y sindicato participan conjuntamente como accionistas de una entidad de salud especializada para atender los riesgos propios de la construcción civil.

El proceso de institucionalización en la industria de la construcción peruana no es solo un “marco organizativo”, sino el factor que explica por qué el diálogo social entre la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) ha sido eficaz y sostenido durante más de seis décadas. En términos simples: la institucionalización convierte el diálogo social en un sistema estable, predecible y funcional, y no en acuerdos aislados o dependientes de coyunturas políticas.

La institucionalización del diálogo social en construcción no es solo un punto de partida, sino también un resultado acumulado de décadas de negociación, acuerdos y construcción de confianza entre CAPECO y la FTCCP, cada acuerdo alcanzado —desde la creación de SENCICO hasta la implementación del Fondo de Capacitación para los Trabajadores en Construcción Civil— ha ido consolidando nuevas instituciones. Es decir, el diálogo social produce instituciones, y esas instituciones reflejan el nivel de madurez alcanzado por la relación entre las partes.

Al mismo tiempo, la institucionalización no es un resultado final, sino un mecanismo que refuerza y hace más eficaz el propio diálogo social. Por ejemplo, el reconocimiento jurídico de la negociación colectiva por rama de actividad por el Tribunal Constitucional transforma los acuerdos en un marco obligatorio y estable, evitando que cada negociación dependa de condiciones inciertas o de cambios políticos. De igual manera, instituciones como el SENCICO y el CONA permiten que los acuerdos se implementen de forma continua, convirtiendo el diálogo en resultados concretos y sostenidos.

En ese sentido, la relación es circular: el diálogo social genera institucionalización, y la institucionalización fortalece el diálogo social. A mayor institucionalización, mayor confianza, estabilidad y capacidad de ejecución de los acuerdos; y a mayor calidad del diálogo, más instituciones se crean para sostenerlo. Así, el sistema no depende solo de la voluntad momentánea de las partes, sino de una estructura consolidada que garantiza continuidad, eficacia y sostenibilidad en el tiempo.

2.4. Voluntad política y sentido de responsabilidad de las partes para el desarrollo del diálogo social

La voluntad política y el sentido de responsabilidad de CAPECO y la FTCCP respecto del diálogo social se manifiestan en el hecho de que ambos actores no limitan su relación a la negociación colectiva, sino que desarrollan una agenda de trabajo más amplia y permanente orientada al fortalecimiento del sector. Al respecto, la FTCCP, CONA y CAPECO señalan:

> A lo largo de veintidós años, la Federación y CAPECO han construido una relación basada en el diálogo y la cooperación, marcando un precedente en el Perú como un modelo efectivo de negociación colectiva y de propuestas conjuntas que trascienden el ámbito laboral.
>
> Esta alianza ha sido fundamental no solo para el desarrollo del sector construcción, sino también para enfrentar retos políticos, sociales y económicos que han impactado al país en las últimas décadas. Ambas instituciones han destacado por su capacidad de reaccionar y pronunciarse ante los hechos que han influido en la marcha del sector. Desde la defensa de los derechos laborales hasta la lucha contra la corrupción han promovido en conjunto iniciativas concretas en beneficio de trabajadores como a empresarios.
>
> El diálogo sostenido también ha permitido impulsar propuestas dirigidas a fortalecer la formalidad en la construcción. Han asumido un rol activo en la defensa de la seguridad ciudadana, denunciando la violencia en las obras de construcción y los ataques a dirigentes sindicales empresas constructoras. Han trabajado para proponer medidas efectivas que incluyan la prevención y sanción de delitos relacionados con la delincuencia organizada (pág. 131).

En el caso de la informalidad en el sector construcción, el tema se aborda como un problema estructural del desarrollo urbano y del empleo, no solo como una infracción laboral. Para enfrentarlo, han desarrollado mecanismos como el Comité de Formalización Laboral, la iniciativa “Construyendo Formalidad” y la articulación de propuestas técnicas dirigidas al Estado y gobiernos subnacionales. Estos espacios buscan incidir en la planificación urbana, la inclusión de costos laborales reales en la inversión pública y la promoción de una cultura de legalidad. Como

resultado, se ha fortalecido la discusión pública sobre la informalidad como problema estructural y se ha instalado el tema en la agenda de políticas del sector.

Respecto a la violencia en las obras de construcción, CAPECO y la FTCCP han desarrollado una estrategia conjunta frente a la presencia de redes criminales y seudo sindicatos que extorsionan obras y trabajadores. El mecanismo principal ha sido la articulación de acciones con el Estado a través de comisiones multisectoriales, el impulso de unidades especializadas como la DIRPOC y la participación en espacios amplios como el Comité por la Paz y la Seguridad Ciudadana, donde también intervienen otros gremios empresariales y sindicales. Su propuesta se centra en fortalecer la inteligencia policial, mejorar la persecución del delito de extorsión y garantizar la protección de dirigentes y obras. Como resultado, el tema de la seguridad en construcción se ha visibilizado como un problema de política pública nacional y no solo sectorial.

En cuanto a la innovación, investigación y desarrollo de competencias, ambas organizaciones han creado mecanismos institucionales permanentes que combinan financiamiento, formación y producción de conocimiento. Destaca el Fondo de Capacitación, creado en la negociación colectiva, el cual se financia con un aporte empresarial del 0.45% del jornal básico, destinando el 28% de sus recursos exclusivamente a la investigación.

2.5. Experiencia en la construcción de confianza y capacidad de negociación y cooperación entre las partes

La experiencia en la construcción de confianza y la capacidad de negociación y cooperación entre CAPECO y la FTCCP constituye uno de los pilares más importantes del diálogo social en el sector construcción. El análisis realizado demuestra que estas condiciones de diálogo son el resultado de un proceso sostenido de interacción institucional durante más de dos décadas, en el que ambas partes han aprendido a reconocer la legitimidad del otro y a gestionar sus diferencias dentro de marcos estables de negociación.

Esta experiencia se ha consolidado a través de la práctica continua del trato directo en la negociación colectiva por rama de actividad, lo que ha permitido resolver

conflictos sin interrupciones ni recurrencia a huelgas por más de dos décadas. A partir de esta base de confianza, ambos gremios han sido capaces de ampliar su capacidad de negociación hacia temas más complejos, lo que habilita la cooperación estratégica para el diseño de políticas públicas y la construcción de instituciones compartidas, fortaleciendo así la sostenibilidad del diálogo social en el tiempo.

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL: EVOLUCIÓN Y RESULTADOS SECTORIALES

En esta sección se examina cómo la FTCCP y la CAPECO incorporaron, en el marco de la negociación colectiva, acuerdos orientados al desarrollo de la CCL, identificando tres etapas diferenciadas en la evolución de su tratamiento. Asimismo, se analizan las principales acciones desarrolladas para su implementación y los resultados alcanzados en términos de cobertura, institucionalidad y presencia en el mercado de trabajo sectorial.

3.1. Negociación colectiva y certificación de competencias laborales en construcción civil

Actualmente, construcción civil constituye el único sector en el país cuya negociación colectiva se desarrolla por rama de actividad y cuyos convenios colectivos incorporan cláusulas orientadas al desarrollo y fortalecimiento de la certificación de competencias laborales (CCL) y la capacitación continua de los trabajadores.

Los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva entre CAPECO y la FTCCP en el periodo 2004-2025 muestran que desde 2007 —tras tres años de restablecido el trato directo—, ambas organizaciones incorporaron disposiciones que no solo reconocen la importancia de la CCL certificación de competencias laborales y la capacitación, sino que también fijan compromisos concretos orientados a financiar, institucionalizar y ampliar estos mecanismos.

De esta manera, ambas materias fueron adquiriendo una importancia creciente dentro de la agenda sectorial, trascendiendo su función inicial de mejora de las competencias laborales para vincularse con objetivos más amplios relacionados con la formalización del sector, la competitividad de la actividad, la lucha contra la violencia y la extorsión en obras, la prevención de la corrupción y el desarrollo sostenible de la industria de la construcción. Este proceso de maduración del diálogo social en CCL puede apreciarse de manera sistemática en los acuerdos consignados en la Tabla 7.

Tabla 7. Acuerdos en certificación de competencias de competencias laborales y capacitación en convenios colectivos de construcción civil, periodo 2007 – 2025

Año	Acuerdo	Objetivo	Responsabilidades de los actores
2007	Solicitar a SENCICO que destine parte de los aportes de las empresas constructoras al Programa de Certificación Ocupacional y de Competencias (COCO) y al subsidio de la capacitación de trabajadores operativos.	Fortalecer la certificación de competencias laborales y la capacitación técnica.	FTCCP y CAPECO: gestión conjunta ante SENCICO; SENCICO: financiamiento y ejecución
2008–2009	-	-	-
2010–2015	Solicitar a SENCICO que destine parte de los aportes de las empresas constructoras al Programa COCO y al subsidio de la capacitación de trabajadores operativos.	Fortalecer la certificación de competencias laborales y la capacitación técnica.	FTCCP y CAPECO: gestión conjunta ante SENCICO; SENCICO: financiamiento y ejecución
2016–2017	-	-	-
2018	Reconocimiento de capacitaciones y certificaciones obtenidas en proyectos de empresas formales.	Facilitar la acreditación de competencias laborales.	FTCCP y CAPECO: coordinación con la Autoridad de Trabajo
2019	Coordinación con MTPE y SENCICO para ejecutar acciones masivas de capacitación y certificación; gestión de la autorización de CAPECO y CONAFOVICER como entidades certificadoras.	Ampliar cobertura y fortalecer institucionalidad de la CCL.	FTCCP y CAPECO: coordinación y gestión institucional
2020	Facilidades de las empresas agremiadas a CAPECO para la certificación en obra; las certificaciones serán expedidas por SENCICO, CAPECO y CONAFOVICER, así como en obras inscritas en RENOC.	Facilitar que los trabajadores cumplan con el requisito de capacitación o certificación para acceder al RETCC.	Empresas agremiadas a CAPECO: facilitar evaluaciones; entidades certificadoras: evaluar y emitir certificaciones
2021	Mejorar las acciones de certificación y capacitación en modalidades presencial, virtual, en talleres y directa en obra, a través del Instituto CAPECO y CONAFOVICER.	Fortalecer la oferta y cobertura de capacitación y certificación.	FTCCP y CAPECO: fortalecer acciones mediante Instituto CAPECO y CONAFOVICER
2022	En la declaración final se plantea el fortalecimiento de competencias y espacios de diálogo público-privado.	Impulsar el mejoramiento de planes y políticas estatales vinculadas al sector.	FTCCP y CAPECO: promover coordinación institucional
2023	Creación del Fondo de Capacitación administrado por FTCCP y CAPECO, financiado mediante aportes obligatorios de las empresas constructoras equivalentes a S/ 0.20 por jornada laboral.	Financiar e institucionalizar la capacitación de trabajadores de construcción civil.	Empresas constructoras: realizar aportes obligatorios; FTCCP y CAPECO: administración del Fondo
2024	Se establece que los beneficiarios del Fondo de Capacitación incluyen a trabajadores de construcción civil y, eventualmente, a sus hijos mediante becas.	Ampliar el alcance social del Fondo de Capacitación.	FTCCP y CAPECO: regulación y gestión del Fondo
2025	Cambio del aporte al Fondo de Capacitación de términos monetarios a porcentuales, estableciéndose un equivalente al 0.45 % del jornal básico diario de cada trabajador, vigente desde enero de 2026; además, se acuerda destinar el 28 % de la recaudación del Fondo a investigación y capacitación sobre la problemática del sector construcción.	Fortalecer el financiamiento de la capacitación, investigación y mejora continua del sector.	Empresas constructoras: realizar aportes obligatorios; FTCCP y CAPECO: administración y asignación de recursos

Fuente: Actas finales de negociación colectiva en construcción civil firmadas en entre los años 2001 – 2025.
Elaboración propia

En ese contexto, es posible concluir que la evolución de los acuerdos sobre capacitación y CCL en la negociación colectiva del sector construcción civil evidencia tres momentos diferenciados: un primer momento de reconocimiento de

ambas materias como prioridades sectoriales; un segundo orientado a su fortalecimiento y articulación con los procesos de formalización del sector; y un tercero caracterizado por la consolidación de mecanismos institucionales y financieros para la capacitación, certificación e investigación en construcción.

- ***Primera etapa (2007–2015): Reconocimiento de la capacitación y certificación como prioridades sectoriales***

Esta primera etapa se caracteriza por el carácter predominantemente declarativo de los acuerdos sobre certificación de competencias laborales y capacitación incorporados en los convenios colectivos, así como por la ausencia de disposiciones sobre estas materias en determinados años (2008-2009 y 2016-2017). Cabe destacar que entre 2007 y 2015, los convenios colectivos reprodujeron sustancialmente el mismo contenido respecto de estas materias, reiterando el acuerdo inicialmente incorporado en 2007, en los siguientes términos:

> Las partes reconocen la importancia de la certificación de competencias y capacitación de los trabajadores en construcción civil, por tanto, estando ellas entre las funciones orgánicas y expresas del SENCICO, declaran su compromiso de solicitar a SENCICO en forma conjunta y a través de sus directores representantes ante dicha institución, para que anualmente el 20 % del total recaudado por aportes de las empresas constructoras sea expresamente destinado al Programa de Certificación Ocupacional y de Competencias (COCO), así mismo, que con cargo a estos aportes recaudados, el subsidio de las cursos de capacitación de los trabajadores operativos de la construcción sea el 90 % de sus costos (CAPECO y FTCCP, 2007).

El acuerdo evidencia, en primer lugar, el reconocimiento compartido por parte de CAPECO y la FTCCP sobre la relevancia de la capacitación y certificación para el desarrollo de la industria. En segundo lugar, revela una lógica de actuación centrada en solicitar a SENCICO que utilice los aportes obligatorios del sector construcción para desarrollar acciones de certificación y capacitación subsidiada dirigidas a los trabajadores. No obstante, durante esta etapa no se observan mecanismos concretos de implementación, seguimiento o desarrollo de estrategias

propias orientadas a ampliar la cobertura o institucionalizar los procesos de capacitación y certificación.

Asimismo, llama la atención que, pese a la ausencia de cláusulas específicas en los años 2016–2017, este periodo coincide con la consolidación de iniciativas sectoriales relevantes, como la “Agenda de Vivienda, Construcción, Infraestructura y Urbanismo 2016–2021” donde ambos gremios, como se mencionó anteriormente, establecen la necesidad de impulsar la certificación de empresas, trabajadores, profesionales y sistemas constructivos en el marco del reto de lograr mayor competitividad de la actividad de construcción. También, coincide con la conformación el Comité de Competencia de Construcción, espacio de consulta y concertación para la normalización de competencias laborales, convocado por el MTPE.

De este modo, esta etapa muestra una incorporación sostenida de la temática dentro de la negociación colectiva, aunque todavía bajo un enfoque predominantemente declarativo y dependiente de la acción de SENCICO. En ese sentido, el principal avance del periodo radica en la legitimación de la capacitación y certificación como materias permanentes del diálogo social sectorial y como componentes relevantes de las relaciones laborales en construcción civil.

- ***Segunda etapa (2016–2022): Fortalecimiento sectorial de la capacitación y certificación de competencias laborales como componentes de la formalización en construcción civil***

La segunda etapa coincide con la implementación del Registro de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC), creado mediante el Decreto Legislativo N° 1187 y reglamentado por el Decreto Supremo N° 009-2016-TR, norma orientada a prevenir y sancionar la violencia en la actividad de construcción civil.

El referido Decreto Supremo, en su artículo 3, establece que el RETCC tiene por objeto contar con una base de datos confiable de los trabajadores dedicados a la actividad de construcción civil, a fin de facilitar su acceso a servicios de orientación laboral y empleo. Asimismo, este registro tiene como finalidad coadyuvar a la capacitación, especialización y CCL de dichos trabajadores.

De igual manera, el artículo 6 dispone, como requisito para la inscripción y renovación en el RETCC, la presentación del certificado o constancia de capacitación o de CCL emitido por SENCICO u otras entidades públicas o privadas habilitadas para capacitar o certificar competencias laborales en la actividad de construcción civil.

Adicionalmente, el artículo 15 establece la exigencia de dicho registro para efectos de la contratación de trabajadores. En ese sentido, las personas naturales y empresas dedicadas a la actividad de construcción civil, cuyos costos individuales de obra excedan las 50 UIT, incluidas aquellas que participen en calidad de contratistas o subcontratistas, deben exigir que los trabajadores a su servicio se encuentren debidamente inscritos en este registro.

Es así que, la creación del RETCC introduce un cambio sustantivo en la relación entre capacitación, certificación y acceso al empleo formal en el sector, al establecer como requisito para la inscripción y renovación del RETCC la presentación de certificados o constancias de capacitación o CCL emitidos por entidades habilitadas.

La exigencia de este requisito evidenció rápidamente la existencia de una importante brecha entre la demanda de capacitación y certificación y la limitada capacidad institucional para atenderla. Mientras las empresas enfrentaban dificultades para contratar trabajadores que cumplieran con las nuevas exigencias normativas, muchos trabajadores encontraban barreras para acceder al RETCC debido a la insuficiente oferta de servicios formativos y de certificación. En ese contexto, la CCL comenzó a ser concebida no solo como un mecanismo de reconocimiento de saberes adquiridos empíricamente, sino también como una herramienta estratégica para facilitar la formalización laboral, ordenar el acceso al empleo y responder a los problemas estructurales del sector.

En relación a lo primero, la OIT (2019) señaló que las instituciones de formación y capacitación del sector de construcción civil logran atender una demanda total de 10 000 alumnos anualmente. Esto representa una fracción menor de los trabajadores de construcción civil, los que se han estimado en un total de 957 mil. Este dato revela la dificultad que tendría buena parte de los 700,000 trabajadores

registrados en el RTCC para cumplir con el requisito de capacitación para la renovación de su registro (pág. 39).

Frente a este escenario, la temática vuelve a posicionarse con fuerza en la negociación colectiva. En 2018, CAPECO y la FTCCP acuerdan coordinar acciones ante la Autoridad de Trabajo para agilizar los procesos de acreditación y reconocer capacitaciones y certificaciones obtenidas en proyectos de empresas formales. Este acuerdo marca un punto de inflexión, pues el diálogo social deja de limitarse a declaraciones generales y empieza a orientarse hacia medidas concretas de articulación institucional y búsqueda de soluciones operativas frente a los problemas generados por la implementación del RETCC. En ese sentido, las partes establecen lo siguiente:

> Las partes acuerdan alinear esfuerzos ante la Autoridad del Trabajo con la finalidad que el proceso de acreditación se agilice de manera que también se puedan considerar las capacitaciones y certificaciones que puedan recibir durante su participación en proyectos y que son emitidas por las empresas formales miembros de CAPECO (CAPECO y FTCCP, 2018).

Este acuerdo dio lugar a que el diálogo social en la negociación colectiva escale al nivel de concertación. Siendo uno de los principales logros que la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE, hoy denominada Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, mediante el Informe Técnico N° 040-2018-MTPE/3/19.1.1/MNPR, reconozca la existencia de “una problemática manifiesta en relación al requisito de la capacitación, dada la reducida oferta formativa y la dificultad de acumular cuarenta (40) horas en un solo certificado o constancia de capacitación”.

Como consecuencia de ello, el MTPE adoptó medidas sustanciales para atender en el corto plazo la problemática antes expuesta, las cuales se materializaron en la Resolución Ministerial N° 265-2018-RT, que modifica la Resolución Ministerial N° 314-2016-TR y habilita a las empresas de construcción civil a otorgar certificados de capacitación al trabajador que haya realizado labores en dicha empresa, acordes con la capacitación recibida, siempre que cuenten con cinco (5) o más

obras inscritas en el RENOCC durante los tres (3) años anteriores a la expedición del certificado. Así mismo, establece que, excepcionalmente, no resulta exigible el requisito previsto en el literal a) del numeral 6.1 del artículo 6 del Reglamento del RETCC cuando, en los documentos presentados por el trabajador, se evidencie experiencia laboral en construcción civil en los últimos veinticuatro (24) meses, según su respectiva categoría, como se detalla a continuación:

- Una experiencia laboral mínima de seis (6) meses, para la categoría de peón.
- Una experiencia laboral mínima de nueve (9) meses, para la categoría de oficial y operario.

Cabe destacar que esta última medida no ha gozado de opinión favorable consensuada en el ámbito laboral y académico debido a que, al extenderse en el tiempo, podría afectar el objetivo de profesionalización de los trabajadores de construcción. Así, ante la pregunta ¿qué opinión le merece la medida adoptada por el MTPE de dar lugar a trámite la solicitud de renovación de inscripción en la RETCC con constancia de trabajo, en reemplazo del certificado de capacitación o CCL? El economista J. Gamero (comunicación personal, 4 de marzo del 2020) señalo:

> La calidad de las obras públicas tiene que ver con que no hay una regulación adecuada y esa regulación no es solo requerimientos técnicos sino también tiene que ver con la dotación de la mano de obra que participa en la obra (…), cuando se baja el estándar suele pasar que se dice; si ya lo hemos hecho una vez, lo podemos hacer otra vez. Entonces, eso se convierte en una mala señal porque se puede estar atendiendo una necesidad en el corto plazo, pero en realidad en todo caso, hay una falla. Si se dice que, para tal periodo, para estar registrados tienen que contar con una capacitación, debería también monitorearse que efectivamente se vaya encaminando ese proceso (…). Entonces se atiende una situación de corto plazo, pero podría estarse afectando que efectivamente cumplan más adelante, eso tiene que ver en general con la débil regulación y con el débil esfuerzo en cumplir con la regulación.

Es así como la exigibilidad del requisito de capacitación o de CCL para efecto de registro en el RETCC, la reducida oferta formativa y de CCL, y la dificultad de los trabajadores para cumplir con alguno de los requisitos mencionados o una constancia de trabajo en un proyecto de construcción; le dan un nuevo impulso a la temática de certificación en la negociación colectiva.

A partir de entonces, los acuerdos adquieren un carácter cada vez más estratégico y operativo. En 2019, ambas organizaciones asumen el compromiso de coordinar con el MTPE y SENCICO la ejecución masiva de acciones de capacitación y certificación, así como gestionar que entidades vinculadas a ambos gremios —como el Instituto CAPECO y CONAFOVICER— sean autorizadas como entidades certificadoras. Este cambio revela que los actores sociales ya no solo demandan acciones al Estado, sino que comienzan a asumir directamente funciones vinculadas a la prestación de servicios de capacitación y certificación. En ese sentido, el acuerdo precisa que:

> Las partes, reconociendo la necesidad de la capacitación y certificación de los trabajadores, se comprometen a realizar sus mejores esfuerzos para coordinar con SENCICO y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ejecuten masivamente las acciones de capacitación técnica y certificación para los trabajadores del gremio de construcción civil. Asimismo, se comprometen a gestionar ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de Educación para que las entidades de ambos gremios, como el INSTITUTO CAPECO y el CONAFOVICER, sean autorizados como entidades certificadoras (CAPECO y FTCCP, 2019).

En conformidad con el acuerdo precitado, el CONA (antes CONAFOVICER) inició la prestación del servicio de CCL. Un aspecto relevante de esta entidad fue la búsqueda de innovación en los procedimientos técnico-metodológicos de evaluación de competencias; en esa línea, destacó el impulso que otorgó a la certificación ocupacional o de competencias laborales “en obra”. Al respecto, R. Vega (comunicación personal, 21 de noviembre del 2019), en su condición de gerente general de la referida institución, señaló:

(…) estamos planteando cambios sustantivos en base a la identificación de limitantes como el costo y el tiempo, es necesario redefinir los procedimientos y metodología de certificación ocupacional, casi todos los perfiles comprenden la certificación con capacitación teórica y práctica de varias horas o de varios días que además de costosos demandan el tiempo laboral que el trabajador de construcción civil no dispone. Esta es otra de las razones por las cuales casi no existe, en el sector, certificación ocupacional en el país.

En Argentina la certificación ocupacional se hace en obra, donde está el trabajador, de manera gratuita y dura tan solo 45 minutos. Este diseño de certificación les permitió en el 2018 certificar poco más de 25,000 trabajadores (…). CONAFOVICER está cambiando su organización, ha creado una Oficina Nacional de Certificación Ocupacional para certificar de manera masiva, ya tenemos el convenio colectivo firmado entre la FTCCP y CAPECO. Lo que se quiere es impulsar la certificación en obra, invertir la situación de sacar al trabajador de su obra para traerlo a un centro de certificación por la de enviar evaluadores a la obra misma para certificar en su labor misma al trabajador. Es más rápido, es más barato y es más eficiente, no se tiene que montar nada ni gastar en talleres y materiales. Solo basta una buena coordinación con la empresa dueña de la obra, el trabajador o trabajadores a ser certificados y la institución certificadora.

De igual manera, SENCICO se propuso incrementar la oferta del servicio de CCL. En torno a lo señalado, H. Aroquipa (comunicación personal, 6 de diciembre del 2019), quien se desempeñaba como gerente de la Gerencia de Formación Profesional de SENCICO, indicó:

(…) ahora la estrategia es desarrollar la certificación en sitio, tenemos ahora 1600 trabajadores en edificaciones como meta, aun no lo hemos logrado, empezamos a fines de octubre.

Nosotros vamos a las obras, hemos mandado cartas a las empresas y las empresas nos han respondido en un 30 %, los que en realidad conocen, nos decían: ‘vengan yo voy a pagar por mis trabajadores’. Algunos que no

> conocen decían: ‘van a perder tiempo mis trabajadores’, pero gradualmente se fueron contagiando porque les avisaron y les dijeron que es mucho mejor para ellos hacer esto. El trabajador se beneficia, para trabajar tiene que estar activo en el RETCC.

Es así como CONAFOVICER y SENCICO comienzan a impulsa modelos de certificación en obra orientados a reducir costos, tiempos y barreras de acceso para los trabajadores. La certificación en campo aparece, así como una innovación institucional relevante, que permite evaluar competencias directamente en el espacio de trabajo y ampliar significativamente la cobertura de estos servicios.

En la negociación colectiva de 2020, esta estrategia se consolidó mediante el acuerdo por el cual CAPECO se comprometió a promover que los empleadores brinden facilidades para el ingreso de evaluadores a las obras, permitiendo que las certificaciones sean realizadas durante la jornada laboral y expedidas por SENCICO, CAPECO, CONAFOVICER y otras entidades habilitadas. Dicho acuerdo fue plasmado en el acta de la siguiente manera:

> Las partes, reconociendo la necesidad de la capacitación exigida por las disposiciones legales vigentes; convienen que los empleadores brinden las facilidades necesarias, consistentes en hacer que coordinaciones que faciliten el ingreso de los evaluadores de obra, en los casos que corresponda, a fin de que los trabajadores puedan capacitarse y obtener su CCL. El ingreso de los evaluadores podrá hacerse durante la jornada de trabajo. De modo que puedan evaluar a los trabajadores en el campo y cumpliendo con los requisitos y protocolos correspondientes. Estas certificaciones serán expedidas por SENCICO, CAPECO, CONAFOVICER y demás entidades habilitadas públicas y privadas, lo que incluye las obras inscritas en RENOC, según las disposiciones vigentes. (CAPECO y FTCCP, 2020)

> El referido acuerdo revela que la CCL empieza a ser concebida por empresarios y trabajadores como una herramienta estratégica para ordenar y profesionalizar el mercado laboral de la construcción. Al respecto, E. Juscamaita (comunicación personal, 9 de octubre del 2020), quien en ese

entonces se desempeñaba como coordinador de capacitación del Fondo del CONA, señaló:

> El espacio de negociación colectiva es un primer baluarte, un espacio grande que anima a que el proceso de certificación laboral pueda estar impregnándose en el imaginario del sector construcción, tanto a nivel empresarial, como especialmente a nivel de los trabajadores, tal es así que, en la última negociación colectiva, que acaba de culminarse, ya hay un acápite de forma más explícita. El año pasado también lo hubo, pero de forma más tímida, pero acá de forma más explícita ambas partes, tanto los empresarios como los trabajadores van a promover la certificación laboral como un medio de que por un lado fortalece la empleabilidad, la dignificación del trabajador, pero también permite a las empresas constructoras contar con un talento humano más reconocido a través del MTPE.

En síntesis, esta segunda etapa evidencia el fortalecimiento sectorial de la CCL como un componente directamente articulado a los procesos de formalización en construcción civil. A partir de la implementación del RETCC, la certificación adquiere un rol central dentro de la negociación colectiva, al convertirse en un requisito relevante para el acceso y permanencia de los trabajadores en el empleo formal del sector.

En ese contexto, los acuerdos muestran una transición desde cláusulas de carácter principalmente declarativo hacia mecanismos más estratégicos y operativos orientados a ampliar la cobertura de certificación, agilizar los procesos de acreditación y facilitar el cumplimiento de las exigencias normativas vinculadas al RETCC. Asimismo, se observa que la CCL comienza a ser concebida por los actores del diálogo social no solo como una herramienta de reconocimiento de saberes adquiridos por experiencia, sino también como un instrumento para ordenar y profesionalizar el mercado laboral de la construcción civil.

- ***Tercera etapa (2023–2025): Consolidación de la capacitación y la certificación de competencias laborales como instrumentos estratégicos de gobernanza sectorial y valorización de su función en la empleabilidad, formalización y seguridad en obras***

La tercera etapa se desarrolla en un contexto marcado por la profundización de los desafíos estructurales del sector construcción y por la consolidación de un modelo de diálogo social sectorial que CAPECO y la FTCCP han denominado “diálogo con resultados”. Este modelo se caracteriza por la capacidad de ambas organizaciones para construir acuerdos sostenidos y mecanismos institucionales conjuntos orientados no solo a regular condiciones laborales, sino también a atender problemáticas estructurales de la industria de la construcción. En este marco, la negociación colectiva por rama de actividad aparece como un espacio de articulación sectorial que, según los propios actores, ha permitido mantener paz social, impulsar iniciativas bipartitas y promover estrategias de desarrollo para el sector. En esa línea, Valdivia, en su condición de director ejecutivo de CAPECO, en el marco de su ponencia en el Foro Internacional sobre Certificación de Competencias Laborales en Construcción, sostuvo que:

> En el Sector construcción hay un alineamiento muy importante entre los empresarios y los trabajadores de la construcción, no solamente para ver temas laborales, como efectivamente hace ya 23 años que hacemos la negociación colectiva por rama de actividad en trato directo, sin la necesidad de la intervención de la autoridad del trabajo y sin un día de huelga. En el Perú, las organizaciones que representan a los trabajadores y a los empresarios han logrado constituir la paz social y una estrategia de desarrollo para el sector (…), tanto trabajadores como empresarios estamos vivamente interesados en ser más competitivos, productivos, tener una construcción más segura y, además, que trabajadores y empresarios seamos capaces de poder estar a la altura de los desafíos actuales: el desafío, naturalmente, de la formalidad en el Perú; hay mucha construcción y mucho empleo informal; el desafío de la ecología, la actividad constructora que tiene un impacto ecológico que tiene que mitigar; el desafío también de estar a la altura de los cambios tecnológicos que se están dando en la actividad. Por eso es tan importante que hagamos todos los esfuerzos posibles por cuidar la salud de los trabajadores, por cuidar que no pierdan vigencia en su trabajo y que estén siempre enfocados en la capacidad de mejorar y adaptarse a las nuevas tecnologías de construcción, de protegerles la vida porque, lamentablemente, la paz social que tenemos

> entre los representantes de los trabajadores y empresarios es perturbada por la acción de bandas criminales cada vez más poderosas, que lo primero que han hecho es matar a trabajadores, inclusive a líderes sindicales, extorsionar a profesionales y también a empresas, generando una situación difícil para el Perú (…) (CONA, 2025).

Precisamente, los acuerdos suscritos entre 2023 y 2025 evidencian un cambio cualitativo en la manera en que CAPECO y la FTCCP abordan la capacitación y la CCL dentro de la negociación colectiva del sector construcción, las cuales dejan de ocupar un lugar exclusivamente asociado a la formación y acreditación de capacidades para consolidarse como instrumentos estratégicos de empleabilidad, formalización, competitividad y seguridad en obras.

En este contexto, la capacitación y la CCL empiezan a configurarse como instrumentos de gobernanza sectorial; en consecuencia, ambas organizaciones impulsan la construcción de un sistema sectorial permanente de capacitación y CCL, orientado al fortalecimiento de capacidades laborales y al desarrollo del sector construcción. Es por ello que, en la negociación colectiva por rama de actividad, establecen cláusulas para garantizar la implementación, financiamiento y sostenibilidad de este sistema del referido sistema.

El principal hito de esta etapa es el acuerdo alcanzado en la negociación colectiva de 2023 para la creación del Fondo de Capacitación en Construcción Civil, mediante el cual las partes establecen un mecanismo permanente de financiamiento destinado al desarrollo de la capacitación de los trabajadores y trabajadoras del sector construcción. En ese sentido, en el acta correspondiente se establece lo siguiente:

> Las partes convienen en la creación del Fondo de Capacitación. El Fondo se constituirá como asociación de naturaleza especial con personalidad jurídica de derecho privado, que tendrá como objeto financiar la inversión que irrogue la capacitación de las trabajadoras y trabajadores de la construcción civil, y será administrado por la Cámara Peruana de la Construcción -CAPECO, y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú -FTCCP. Queda establecido, por acuerdo de las partes, que la capacitación referida

> será realizada por CAPECO, de manera directa o indirecta. El patrimonio del Fondo será financiado por las empresas empleadoras de trabajadores en construcción civil, con un aporte obligatorio de S/ 0.20 por jornada básica diaria de cada trabajador. La responsabilidad de la cobranza y traslado a la cuenta del Fondo de Capacitación queda a cargo de ambas partes, las que deberán ejecutarlo de manera directa o indirecta hasta que gestionen, de manera conjunta, la adecuación de los Estatutos de CONAFOVICER, a fin que sea esta institución la responsable de la cobranza y traslado de los aportes a la cuenta del Fondo de Capacitación o el mecanismo idóneo para el objetivo propuesto, a tal efecto las partes se reunirán dentro de los treinta días siguientes de la suscripción de la presente acta (CAPECO y FTCCP, 2023).

Los acuerdos complementarios de 2024 profundizan este proceso de institucionalización al incorporar mecanismos técnicos y administrativos orientados a garantizar sostenibilidad, trazabilidad y control del sistema de financiamiento. La incorporación de obligaciones documentarias, la articulación con el PLAME y la regulación de mora y periodicidad de aportes evidencian que las partes buscan construir un mecanismo estable y verificable de gestión sectorial de la capacitación. La regulación de estos aspectos quedó recogida en el siguiente acuerdo:

> Las partes, en el marco de su acuerdo de creación del Fondo de Capacitación en 2023, acuerdan la adopción de las siguientes medidas complementarias: se establece que los beneficiarios incluyen a los trabajadores de construcción civil y, de manera eventual, a sus hijos mediante becas; el aporte de S/ 0.20 por jornal tiene periodicidad mensual y se paga en el mes siguiente al periodo generado; se aplica una mora del 2% mensual por pagos extemporáneos; el cálculo del aporte se realiza por cada jornal, incluyendo días efectivamente trabajados, así como domingos, feriados y descanso médico; y, en materia de documentación, se requiere la presentación del PLAME y la constancia de pago, comprometiéndose CAPECO y la FTCCP a gestionar ante la SUNAT la inclusión de una columna “Fondo de Capacitación” en el PLAME mensual de los empleadores del sector (CAPECO y FTCCP, 2024).

Por su parte, el acuerdo de 2025 amplía el alcance estratégico del Fondo al modificar el esquema de financiamiento y destinar parte de los recursos a investigación sobre la problemática del sector construcción y materias vinculadas a la Comisión Permanente de la Industria de la Construcción. Al respecto, las partes acordaron lo siguiente:

> Las partes acuerdan, respecto del aporte a la Asociación para el Fondo para la Capacitación de la Construcción que realizan los empleadores, en cambiar de términos monetarios a porcentuales. En ese sentido, a partir del 1 de enero de 2026, el aporte obligatorio referido que deben hacer los empleadores del sector construcción será una suma dineraria equivalente al 0.45% del Jornal Básico diario que se pague a cada trabajador. De otro lado, se acuerda que el 28% del total de la recaudación del Fondo de Capacitación, se destinará única y exclusivamente a financiar la investigación y capacitación en temas relacionados con la problemática del sector construcción y demás temas que sean materia de la Comisión Permanente de la Industria de la Construcción creada en la presente negociación colectiva (…) (CAPECO y FTCCP, 2024).

Si bien los acuerdos vinculados a la creación y regulación del Fondo de Capacitación no incorporan una referencia expresa a la CCL como finalidad directa de dicho mecanismo, ello no supone una desvinculación entre el Fondo y la política sectorial de CCL impulsada por CAPECO y la FTCCP en los años previos.

En efecto, aunque las cláusulas analizadas se concentran principalmente en el financiamiento y sostenibilidad de la capacitación laboral, el análisis del contexto sectorial permite advertir que ambas organizaciones continúan concibiendo la capacitación y la certificación como mecanismos complementarios y articulados entre sí dentro de un mismo sistema sectorial de fortalecimiento de capacidades laborales. La propia narrativa desarrollada por los representantes empresariales y sindicales evidencia esta articulación. Al respecto Valdivia sostiene que:

> Las certificaciones de competencias laborales es el primer paso, luego viene la formación teórica y en obra. Aparte de esas certificaciones, el CONAFOVICER con el Instituto CAPECO ya han formado 7000 trabajadores

> aportantes al CONAFOVICER, pero como eso no era suficiente, hemos creado por un pacto de negociación colectiva un fondo de capacitación, financiado por las empresas, no por los trabajadores, estamos dando capacitación en obra (…) (CONA, 2025).

La afirmación precedente resulta particularmente relevante porque evidencia que, para los actores de la negociación colectiva, la CCL no constituye un mecanismo aislado ni terminal, sino una herramienta articulada a procesos posteriores de capacitación y especialización laboral. Desde esta perspectiva, este instrumento no solo permite reconocer competencias previamente adquiridas por los trabajadores en la experiencia laboral, sino también identificar brechas y necesidades de capacitación dentro del sector, orientando el desarrollo de acciones formativas acordes con las exigencias técnicas, tecnológicas, productivas y de seguridad presentes en la actividad constructora.

Si bien los acuerdos suscritos entre 2023 y 2025 se concentran principalmente en la construcción, financiamiento y sostenibilidad de un sistema sectorial de capacitación y CCL, estos responden también a una preocupación más amplia de los actores de la negociación colectiva por consolidar el valor efectivo y la utilidad estratégica de ambos instrumentos dentro de la industria de la construcción. En efecto, CAPECO y la FTCCP empiezan a comprender que el fortalecimiento institucional de este sistema sectorial constituye una condición necesaria para que la capacitación y la CCL puedan expandirse, adquirir legitimidad y generar una incidencia efectiva en el desarrollo del sector.

El valor efectivo y la utilidad estratégica de la capacitación y CCL dentro de la industria de la construcción son concebidos por los actores sectoriales en función de su capacidad para generar incidencia en la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, el fortalecimiento de la formalización laboral, la optimización de los procesos de contratación y el reforzamiento de la seguridad en obras mediante la identificación de trabajadores con experiencia acreditada y competencias verificadas.

Lo anterior podría contribuir al incremento de la demanda de mano de obra capacitada y/o certificada dentro del sector construcción. De este modo, mientras

los trabajadores podrían reconocer en la capacitación y la CCL mecanismos capaces de mejorar sus posibilidades de inserción y continuidad en el empleo formal, los empleadores empezarían a identificarlas como herramientas útiles para la contratación de trabajadores con mayores garantías de confiabilidad, desempeño y seguridad en obra. En relación con ello, Valdivia sostiene que “uno de los principales desafíos del sector consiste en que el trabajador reconozca en su certificación algo que le va a dar empleo y que el empleador reconozca que el trabajador certificado tiene vocación, voluntad y capacidad para trabajar” (CONA, 2025).

Esta preocupación por consolidar el valor efectivo de la capacitación y la CCL dentro del mercado de trabajo de la construcción civil lleva a los actores sectoriales a identificar un conjunto de condiciones institucionales necesarias para garantizar su legitimidad, expansión y funcionamiento efectivo dentro del sector. En particular, destacan condiciones que se detalla a continuación:

a) La construcción de un sistema sectorial de registro, trazabilidad laboral de los trabajadores de construcción civil

En esta apuesta sectorial, la CCL y la capacitación deberían ser integradas en un sistema más amplio de información laboral orientado a registrar y verificar la trayectoria laboral, experiencia, capacitaciones y certificaciones de los trabajadores del sector. De este modo, los empleadores podrían acceder a información vinculada a las competencias y antecedentes laborales de los trabajadores, fortaleciendo progresivamente la confianza empresarial y facilitando procesos de contratación más seguros y eficientes dentro de la industria de la construcción.

Asimismo, este sistema permitiría identificar trabajadores capacitados y/o certificados según especialidad, experiencia y ubicación, facilitando su vinculación con oportunidades de empleo en distintas obras de construcción. En ese escenario, la capacitación y la certificación empezarían a adquirir un valor práctico dentro del mercado laboral sectorial, en la medida en que contribuirían a mejorar las posibilidades de inserción laboral, continuidad en el empleo y acceso al trabajo formal.

b) Construcción de un sistema integrado de registro, digitalización y trazabilidad laboral

En este reto se plantea la necesidad de consolidar, depurar y digitalizar los registros existentes mediante una plataforma que permita integrar información vinculada a la trayectoria laboral, experiencia, certificaciones, capacitaciones y antecedentes de los trabajadores. Por lo que, la certificación es concebida como parte de un sistema más amplio de información y trazabilidad laboral sectorial.

Este sistema digital integrado permitirá que los empleadores puedan verificar información vinculada a la trayectoria laboral de los trabajadores certificados, incluyendo empresas en las que laboraron, cursos realizados, certificaciones obtenidas e incluso evaluaciones de desempeño emitidas por anteriores empleadores. Ello fortalecerá progresivamente la confianza empresarial en la certificación y facilitará procesos de contratación más seguros y eficientes dentro del sector construcción.

Así, el registro permitirá identificar trabajadores certificados disponibles según especialidad, ubicación y experiencia laboral, facilitando su vinculación con oportunidades de empleo en distintas obras de construcción. En ese sentido, la certificación empezará a adquirir un valor práctico dentro del mercado laboral sectorial, en la medida en que facilitará el acceso al empleo y mejorará las posibilidades de inserción laboral de los trabajadores certificados.

Precisamente por ello, Valdivia sostiene que esta herramienta “va a generar un interés en la gente por certificarse”, evidenciando que la valorización de la certificación dependerá también de su integración dentro de sistemas institucionales capaces de generar beneficios concretos de empleabilidad, formalidad y acceso al trabajo (CONA, 2025).

c) Fortalecimiento de la aplicación del régimen de construcción civil como mecanismo de formalización laboral

Otra condición identificada por los actores sectoriales para consolidar el valor y expansión de la capacitación y la CCL consiste en fortalecer la aplicación del régimen laboral de construcción civil, especialmente en las obras ejecutadas por

gobiernos locales y regionales. Al respecto, CAPECO y la FTCCP advierten que numerosas municipalidades evitan contratar trabajadores bajo dicho régimen, eludiendo así el cumplimiento de las condiciones salariales y laborales establecidas en la negociación colectiva sectorial.

Frente a ello, se plantea la necesidad de establecer mecanismos que garanticen que las obras públicas que superen las 50 UIT sean ejecutadas bajo el régimen de construcción civil y con aplicación de la negociación colectiva por rama de actividad.

La preocupación por fortalecer este régimen se encuentra directamente vinculada a la expansión del sistema sectorial de capacitación y CCL. En efecto, una mayor formalización permitiría incorporar a más trabajadores dentro de mecanismos de registro, capacitación y certificación, ampliando progresivamente la cobertura y sostenibilidad del sistema impulsado por CAPECO, la FTCCP y CONAFOVICER. Asimismo, ello contribuiría a fortalecer su sostenibilidad financiera, en la medida en que incrementaría el número de trabajadores y empresas vinculadas a los aportes destinados al financiamiento de la capacitación sectorial.

En consecuencia, durante esta tercera etapa la capacitación y la CCL dejan de ser concebidas únicamente como mecanismos orientados a mejorar las capacidades individuales de los trabajadores, para consolidarse progresivamente como instrumentos de gobernanza sectorial vinculados a la formalización laboral, la seguridad en obras, la empleabilidad y el fortalecimiento institucional del sector construcción. En ese contexto, la negociación colectiva por rama de actividad no solo funciona como un espacio de regulación salarial y laboral, sino también como un mecanismo de articulación sectorial capaz de impulsar políticas bipartitas de desarrollo, profesionalización y sostenibilidad de la industria de la construcción.

3.2. Desarrollo de la certificación de competencias laborales en construcción civil

En la industria de la construcción, la CCL ha experimentado una importante evolución en los últimos siete años, transitando desde una etapa inicial caracterizada por una limitada cobertura institucional y escasa demanda, hacia un proceso de expansión progresiva impulsado por el diálogo social sectorial, la negociación colectiva y las políticas de formalización laboral vinculadas al Registro

Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC), cuyos resultados comienzan a evidenciarse con mayor intensidad a partir del año 2019.

Según la Encuesta de Habilidades al Trabajo (ENHAT) 2017-2018, menos del 1 % de las empresas peruanas había participado en procesos de CCL, mientras que solo el 3 % de los trabajadores contaba con algún certificado de competencias laborales (pág. 27). De manera similar, según el MTPE, entre 2010 y 2019, solamente 1 986 trabajadores lograron certificarse en perfiles ocupacionales vinculados al sector, cifra que representaba una cobertura limitada frente a la magnitud de la población ocupada en la actividad constructiva.

Tabla 8. Trabajadores de construcción que certificaron sus competencias laborales según perfil ocupacional, periodo 2010-2019

N°	Perfiles ocupacionales	Personas evaluadas	Personas certificadas
1	Albañilería de edificaciones	979	842
2	Construcción de Redes Internas de Gas Natural Residencial y Comercial	297	205
3	Encofrado con madera en edificaciones	12	12
4	Instalación de Andamios	6	6
5	Instalación de productos maderables*	10	5
6	Instalaciones eléctricas en edificaciones	290	275
8	Instalaciones sanitarias en edificaciones	137	116
9	Maestro de obra en edificaciones	642	525
TOTAL		2373	1986

Fuente: Base de datos de evaluaciones y certificaciones del Programa Impulsa Perú y Centros de Certificación de Competencias Laborales, al 18 de noviembre de 2019.
Elaboración: MTPE.DGPCL-DNCCL-Sub Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

Las limitaciones respondieron principalmente al desconocimiento del valor de la CCL por parte de trabajadores y empresas, así como a la reducida oferta institucional existente. A ello se sumaban dificultades operativas derivadas de la evaluación en contextos simulados, cuyos costos y tiempos limitaban la participación masiva de trabajadores y empresas constructoras. Respecto a lo último, H. Aroquipa (comunicación personal, 6 de diciembre del 2019) afirmó:

> Nosotros vamos a las obras, hemos mandado cartas a las empresas y las empresas nos han respondido en un 30 %, los que en realidad conocen, nos decían: ‘vengan yo voy a pagar por mis trabajadores’. Algunos que no conocen decían: ‘van a perder tiempo mis trabajadores’, pero gradualmente

> se fueron contagiando porque les avisaron y les dijeron que es mucho mejor para ellos hacer esto. El trabajador se beneficia, para trabajar tiene que estar activo en el RETCC.

Este escenario comenzó a modificarse progresivamente a partir de la implementación de los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva sectorial. Así, durante el año 2019, la FTCCP y CAPECO coordinaron con el MTPE y SENCICO la ejecución de acciones masivas de CCL orientadas a ampliar la cobertura de estos servicios en la industria de la construcción. Paralelamente, CAPECO y CONAFOVICER gestionaron y obtuvieron autorización como entidades certificadoras de competencias laborales con el propósito de fortalecer la capacidad operativa del sector para atender la creciente demanda de trabajadores vinculados al RETCC.

En consecuencia, en ese mismo año, CONAFOVICER, creó una Oficina Nacional de Certificación Ocupacional orientada a atender la creciente demanda de los trabajadores del sector. Asimismo, impulsó estrategias de evaluación en obra y mecanismos de virtualización de procesos de evaluación, experiencia posteriormente recogida por el MTPE.

De forma similar, SENCICO comenzó a ampliar significativamente su oferta de certificación laboral. Logrando certificar en sólo tres meses a 1 207 trabajadores de construcción; 124 en octubre, 795 en noviembre y 288 en diciembre. Este resultado representó un avance sustancial frente a los niveles alcanzados en años anteriores bajo modalidades tradicionales de evaluación. En ese contexto, H. Aroquipa (comunicación personal, 6 de diciembre del 2019) sostuvo:

> Como esta es una nueva iniciativa, para el año 2020 se está programando certificar a 15 000 trabajadores (…) A partir de ahora vamos a hacer este trabajo; en otros países, por ejemplo, en Argentina, certifican anualmente 15 000 personas en promedio. Nosotros como ente del Estado estamos llamados a certificar de forma masiva a los trabajadores.

La implementación de estos acuerdos permitió modificar progresivamente el modelo tradicional de evaluación desarrollado en laboratorios y contextos

simulados, trasladando los procesos de certificación al propio espacio de trabajo. Ello redujo significativamente los costos y tiempos de evaluación, facilitando que un mayor número de trabajadores pudiera acceder a procesos de CCL para cumplir con los requisitos exigidos por el RETCC. Respecto a este proceso, E. Juscamaita (comunicación personal, 9 de octubre del 2020) precisó:

> Ellos han visto como una cosa pionera el que hayamos virtualizado y tenemos un primer grupo de más o menos 44, y se suman a los 100 que el 2019 hemos certificado. Esto ha permitido la elaboración de un protocolo para la evaluación virtual de competencias (…) Hemos trabajado para lograr las modificaciones en el procedimiento de evaluación del MTPE para facilitar la certificación de competencias desde la perspectiva de evaluación en obra.

Cabe destacar que, este proceso, entre otros, se vio reforzado por el acuerdo del año 2020, que estableció que las empresas agremiadas a CAPECO brindarían facilidades para realizar procesos de evaluación y certificación directamente en obra, permitiendo el ingreso de evaluadores durante la jornada laboral. Asimismo, que SENCICO, CAPECO, CONAFOVICER y demás entidades habilitadas expedirían certificaciones en obras inscritas en el RENOC, facilitando el cumplimiento del requisito de capacitación o certificación exigido para acceder al RETCC.

Es así, que los resultados alcanzados hacia el año 2026 muestran una expansión significativa de la CCL en construcción civil. Conforme al Registro Nacional de Personas Certificadas del MTPE, a abril de 2026 se otorgaron 130 360 certificaciones de competencias laborales a nivel nacional, de las cuales aproximadamente el 63 % (82 223 certificaciones) correspondía a estándares vinculados a la actividad de la construcción, otorgados por CONAFOVICER, CAPECO y SENCICO[3].

[3] Esta cifra corresponde únicamente a las certificaciones registradas por CONAFOVICER, SENCICO y el Instituto CAPECO en el Registro Nacional de Personas Certificadas del MTPE (abril de 2026). En consecuencia, el total de certificaciones vinculadas al sector construcción podría ser mayor, debido a que no se han incorporado las certificaciones otorgadas por otras entidades certificadoras autorizadas que también desarrollan procesos de certificación en actividades relacionadas con la construcción civil.

Asimismo, estas certificaciones equivalían a 64 346 personas certificadas en el sector construcción, lo que evidencia un incremento sustancial respecto a los niveles registrados hasta el año 2019. Mientras que CONAFOVICER pasó de certificar 100 trabajadores en 2019 a 7 927 en 2026, SENCICO incrementó sus registros de 1 207 a 56 349 trabajadores certificados en el mismo periodo.

Tabla 9. Trabajadores de construcción civil certificados por CONAFOVICER y SENCICO, Periodo 2019 - 2025

Año	CONAFOVICER	SENCICO
2019	100	506
2026	7927	56349
Total	8027	56855
Crecimiento porcentual	7 827 %	4 568 %

Fuente: Registro de personas certificadas de CONAFOVICER (2019); Base de datos de SENCICO al 06 de diciembre de 2019; Registro Nacional de Personas Certificadas del MTPE, abril de 2026.
Elaboración propia

La expansión de la CCL se observa al comparar las personas certificadas con distintos grupos laborales del sector. Así, las personas certificadas representan el 5,6 % de la PEA ocupada en construcción, el 24,4 % de la PEA ocupada formal del sector, el 41,0 % de los trabajadores sujetos al régimen de construcción civil y el 55,6 % de los obreros de construcción en el sector privado.

Tabla 10. Cobertura relativa de la certificación de competencias laborales en construcción civil, 2026

Población laboral	Trabajadores	Personas certificadas
PEA nacional	17322900.00	0.4
PEA ocupada en construcción	1154600.00	5.6
PEA ocupada formal en construcción	263249.00	24.4
Promedio de trabajadores del sector privado en la actividad de construcción	216000.00	29.8
Promedio de trabajadores sujetos al régimen de construcción civil	157000.00	41.0
Promedio de obreros de construcción sector privado	115663.00	55.6

Fuente: INEI, Indicadores del Mercado Laboral a nivel departamental, 2022–2024; MTPE, Anuario Estadístico Sectorial 2024; MTPE, Registro Nacional de Personas Certificadas (abril de 2026).
Elaboración propia

La información presentada evidencia que la CCL ha alcanzado una presencia relevante dentro de la fuerza laboral de la construcción civil, especialmente en los segmentos vinculados al empleo formal. Aunque las personas certificadas representan apenas el 0,4 % de la PEA nacional, su participación aumenta significativamente cuando el análisis se focaliza en la actividad constructiva.

En el contexto actual, sistema sectorial de CCL en construcción civil logró consolidarse como uno de los más importantes del país y, probablemente, como el principal en términos de cobertura operativa y volumen de certificaciones emitidas.

Según el MTPE, al año 2025, el sector concentraba 65 estándares de competencias laborales, equivalentes al 12,9 % del total nacional; además de 58 centros de certificación y 224 evaluadores de competencias laborales, que representaban el 11,9 % y 11,1 % del total nacional, respectivamente.

Tabla 11. Participación del sector construcción en el sistema nacional de certificación de competencias laborales, 2026

Componentes de la certificación	Total nacional	Construcción	% Construcción
Estándares de competencias laborales	505	65	12.9
Centros de certificación de competencias laborales	488	58	11.9
Evaluadores de competencias laborales	2022	224	11.1

Fuente: Datos estadísticos compartidos por el MTPE en el Foro Internacional "Certificación de competencias laborales en construcción organizado por CONAFOVICER, CAPECO y FTCCP. Diciembre de 2025.
Elaboración propia

Aunque la industria manufacturera concentra un mayor número de estándares de competencias laborales (167), la construcción civil destaca por la magnitud de certificaciones emitidas, así como por la capacidad desarrollada para implementar procesos masivos de evaluación y certificación directamente vinculados al mercado laboral. Ello permitió configurar un sistema sectorial con importantes niveles de institucionalización, como resultado de la implementación de acuerdos de negociación colectiva entre la FTCCP, CAPECO, CONAFOVICER y SENCICO.

En términos de resultados, la evidencia muestra una expansión sostenida y significativa de la certificación de competencias laborales en la construcción civil, pasando de niveles marginales previos a 2019 a una cobertura sustantivamente mayor en 2026. Este crecimiento se expresa tanto en el incremento del número de trabajadores certificados —que alcanza más de 64 mil personas en el sector— como en la ampliación de su participación relativa dentro de la fuerza laboral, especialmente en los segmentos formales y del régimen de construcción civil. Asimismo, el aumento de la capacidad institucional, reflejado en la mayor oferta de estándares, centros y evaluadores, permitió escalar los procesos de evaluación y certificación a nivel masivo.

CONCLUSIONES

1. El diálogo social en la industria de la construcción se desarrolla en un contexto caracterizado por una elevada fragmentación empresarial, donde las micro y pequeñas empresas representan el 87,1 % de las unidades económicas del sector, así como por una persistente informalidad laboral que, pese a mostrar una reducción reciente, aún alcanza al 77,2 % de los trabajadores. Esta realidad resulta particularmente relevante si se considera que la construcción constituye una de las principales actividades generadoras de empleo del país, al concentrar el 6,7 % de la población ocupada. En consecuencia, los actores sociales enfrentan importantes desafíos estructurales vinculados a la formalización de la actividad y del empleo, al fortalecimiento de las capacidades y la profesionalización de la fuerza laboral, a la mejora de la competitividad y productividad del sector, a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y a la lucha contra la violencia que históricamente ha afectado a la actividad constructora.

2. La industria de la construcción reúne las principales condiciones identificadas por la OIT para el desarrollo de un diálogo social eficaz. En efecto, cuenta con organizaciones representativas y con capacidad para asumir y cumplir compromisos; un entorno democrático sustentado en la libertad sindical y la negociación colectiva por rama de actividad; un elevado nivel de institucionalización expresado en organizaciones e instituciones permanentes con financiamiento y mandatos definidos; una voluntad política sostenida de trabajadores y empleadores para abordar de manera concertada los principales desafíos del sector; y una amplia experiencia acumulada en la construcción de confianza, negociación y cooperación. La concurrencia de estas condiciones explica la continuidad, estabilidad y capacidad de generar resultados concretos que caracterizan al diálogo social en la industria de la construcción del Perú. La configuración de dichas condiciones se ha consolidado plenamente en la industria a partir del año 2004, tras la restitución de la negociación por rama de actividad.

3. La industria de la construcción cuenta con organizaciones representativas y con capacidad para asumir y cumplir compromisos, condición que se materializa en la FTCCP y CAPECO, instituciones que gozan de legitimidad para representar los intereses de trabajadores y empleadores, respectivamente. La continuidad de su participación en la negociación colectiva por rama de actividad, así como su capacidad para promover e implementar acuerdos en materias estratégicas para el sector, evidencia no solo su fortaleza organizativa, sino también su capacidad efectiva para transformar los consensos alcanzados en acciones concretas y sostenibles en el tiempo.

4. Las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores desarrollan sus actividades en el marco de un modelo democrático de relaciones laborales que garantiza el ejercicio efectivo de la libertad sindical y la negociación colectiva por rama de actividad. Estas condiciones han permitido a la FTCCP y CAPECO sostener, por más de 20 años, un proceso continuo de diálogo y concertación basado en el trato directo, la autonomía colectiva y la búsqueda de consensos. Esta experiencia ha generado las condiciones necesarias para ampliar progresivamente la agenda sectorial más allá de las materias remunerativas, incorporando temas estratégicos vinculados principalmente a la formalización de la actividad y al fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo.

5. El elevado nivel de institucionalización desarrollado en la industria de la construcción, como resultado de la implementación de acuerdos de negociación colectiva y de concertación entre organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, se expresa en un conjunto de entidades permanentes con financiamiento y mandatos claramente definidos como SENCICO y el CONA (anteriormente CONAFOVICER). Esta estructura no constituye únicamente un producto del diálogo social, sino un mecanismo que refuerza su eficacia y sostenibilidad a través de una relación de fortalecimiento mutuo. La creación de nuevas organizaciones, como el Fondo de Capacitación para los Trabajadores en Construcción Civil (2024), evidencia esta capacidad de los actores sociales para generar entidades sostenibles que proporcionan la

estabilidad, recursos y gestión necesarios para atender las demandas específicas de capacitación y CCL.

6. La voluntad política de CAPECO y la FTCCP frente al diálogo social han permitido sostener, durante más de veinte años, un proceso continuo de negociación, concertación y búsqueda de consensos. La permanencia de estos espacios de interacción ha favorecido la construcción progresiva de relaciones de confianza, así como el desarrollo de capacidades de negociación y cooperación entre las partes. Como resultado, la industria de la construcción ha logrado consolidar una experiencia acumulada de diálogo social que constituye un activo institucional fundamental para la estabilidad de las relaciones laborales y para la generación de acuerdos sostenibles orientados a enfrentar los principales desafíos del sector.

7. El diálogo social en materia de CCL se desarrolló en el marco del proceso más amplio de diálogo social sectorial denominado por sus actores como "Diálogo con Resultados", encontrando en la negociación colectiva por rama de actividad su principal espacio de expresión y materialización. El análisis de las cláusulas referidas a la certificación y a la capacitación contenidas en los convenios colectivos suscritos entre la FTCCP y CAPECO durante el período 2007-2025, así como de las acciones desarrolladas para su ejecución, permite concluir que el diálogo social en esta materia fue eficaz, toda vez que las condiciones que explican la eficacia del diálogo social sectorial también estuvieron presentes en el proceso desarrollado en torno a esta herramienta, permitiendo alcanzar acuerdos y promover acciones concretas orientadas a su implementación y fortalecimiento.

8. La eficacia del diálogo social en CCL se manifestó en la capacidad de los actores sociales para construir una agenda progresivamente más compleja y estratégica en torno a esta materia. El estudio de los acuerdos adoptados en el marco de la negociación colectiva entre los años 2007-2025 permitió identificar tres etapas diferenciadas en la evolución del tratamiento de la CCL y la capacitación laboral. Estas etapas evidencian un proceso de maduración del diálogo social que transitó desde el reconocimiento de la importancia de ambas

materias para el sector hasta su consolidación como instrumentos estratégicos para afrontar desafíos vinculados a la formalización, la empleabilidad, la seguridad y el desarrollo de la industria de la construcción.

9. La primera etapa (2007-2015) se orientó al reconocimiento de la CCL y la capacitación como prioridades sectoriales, caracterizándose por la incorporación de ambas materias como componentes permanentes de la negociación colectiva por rama de actividad. Durante este período, los acuerdos tuvieron un carácter predominantemente declarativo y orientados a validar su relevancia para el desarrollo del sector, con una marcada dependencia de la acción de SENCICO para su ejecución. Sin embargo, su principal aporte fue consolidarlas como temas de interés común para trabajadores y empleadores, sentando las bases para su posterior fortalecimiento dentro de la agenda de diálogo social sectorial.

10. La segunda etapa (2016-2022) se centró en el fortalecimiento sectorial de la capacitación y la CCL como componentes de la formalización en construcción civil, marcando un giro cualitativo en su tratamiento dentro de la negociación colectiva por rama de actividad. La implementación del RETCC reconfiguró el escenario al instituir ambos elementos como requisitos críticos para el acceso y la permanencia en el empleo formal. Ante este desafío, los actores del diálogo social asumieron un rol proactivo para expandir la oferta sectorial y robustecer la capacidad institucional existente. Ello se materializó en la acreditación del Instituto CAPECO y del CONA como entidades certificadoras, ampliando la cobertura operativa del sistema y complementando la labor histórica de SENCICO. Asimismo, este dinamismo impulsó mecanismos metodológicos innovadores para viabilizar el acceso de los trabajadores a las evaluaciones, destacando la modalidad de certificación en obra, un despliegue que no solo incrementó la capacidad de respuesta del sector, sino que descentralizó de manera efectiva la provisión de estos servicios.

11. La tercera etapa (2023-2025) se enfocó en la consolidación de la capacitación y la CCL como instrumentos estratégicos de gobernanza sectorial y valorización de su función en la empleabilidad, formalización y seguridad en obras,

caracterizándose por los esfuerzos de CAPECO y la FTCCP orientados a la construcción de un sistema sectorial permanente. En este período, los acuerdos de la negociación colectiva se dirigieron hacia la creación de mecanismos de financiamiento, gestión y sostenibilidad para expandir y dar continuidad a ambos instrumentos. Entre sus principales resultados destaca la creación del "Fondo de Capacitación en Construcción Civil del Perú", mecanismo financiado mediante el aporte empresarial equivalente al 0.45% de la jornada básica diaria de los trabajadores del sector.

12. Las decisiones adoptadas por CAPECO y la FTCCP para fortalecer la institucionalidad sectorial de la capacitación y la CCL se integraron en una estrategia de gobernanza sectorial orientada al desarrollo sostenible de la industria de la construcción. En esa línea, los mecanismos de financiamiento y sostenibilidad creados no solo permiten consolidar y expandir ambos instrumentos, sino también generar las condiciones para la construcción de un registro sectorial de trabajadores que integre información sobre experiencia laboral, capacitación y certificación, otorgando un mayor valor efectivo a estas herramientas dentro del mercado laboral. Asimismo, sentaron las bases para el desarrollo de la investigación y la generación de conocimiento especializado sobre la problemática del sector, como soporte para la adopción de decisiones estratégicas y el fortalecimiento de la gobernanza de la actividad constructora.

13. La base empírica demuestra que la eficacia del diálogo social actuó como el factor determinante para el desarrollo de la CCL en la industria de la construcción, transformándola de una experiencia inicialmente marginal en un sistema sectorial dotado de una sólida capacidad institucional, una creciente cobertura y presencia efectiva en el mercado de trabajo. Esta evolución se evidencia, en primer lugar, en el salto cuantitativo de sus beneficiarios, el cual transitó de apenas 1,986 personas acreditadas hasta el año 2019 a aproximadamente 64,346 trabajadores hacia abril de 2026, acumulando la emisión de 82,223 certificaciones que representan el 63 % del total nacional. En segundo lugar, este volumen de personas certificadas evidencia un incremento sustancial, cuya representatividad e impacto se expresan con claridad al compararlo con los diferentes segmentos laborales del sector; de

este modo, la población acreditada representa el 5.6 % de la PEA ocupada en construcción, elevándose significativamente al concentrarse en los segmentos formales hasta alcanzar el 24.4 % de la PEA ocupada formal del sector, el 41.0 % de los trabajadores sujetos estrictamente al régimen de construcción civil y el 55.6 % de la totalidad de los obreros de construcción en el sector privado. Estos resultados demuestran que la CCL ha alcanzado una presencia significativa en la industria, especialmente en los segmentos de empleo formal.

14. La investigación permite concluir que el diálogo social contribuyó de manera decisiva y efectiva a la implementación y desarrollo de la CCL en la industria de la construcción del Perú. Esta contribución se expresó en la incorporación permanente de la certificación dentro de la agenda de la negociación colectiva sectorial, en la articulación de actores públicos y privados para ampliar la oferta de certificación, en la promoción de innovaciones orientadas a facilitar el acceso de los trabajadores a estos servicios y en la construcción progresiva de una institucionalidad sectorial capaz de garantizar su sostenibilidad. Bajo esta premisa, la CCL constituye uno de los principales resultados del modelo de "Diálogo con Resultados" desarrollado por la FTCCP y CAPECO, evidenciando la capacidad del diálogo social para generar transformaciones concretas en el mercado laboral y en el desarrollo de la industria de la construcción.

REFERENCIAS

Barretto Ghione, H. (2015). *Actualidad de la formación profesional en el diálogo social*. CINTERFOR/OIT.

Casanova, F. (2003). *Formación profesional y relaciones laborales* (Sindicatos y Formación, N.° 4). Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor/OIT). https://www.oitcinterfor.org/

Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. (2025). *Sistematización de sesiones y acuerdos del Pleno del CNTPE: Diciembre 2016 - febrero 2025.* Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

CONA. (2025, 17 de diciembre). *Foro Internacional sobre Certificación de Competencias Laborales en Construcción: FTCCP CONA CAPECO* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=DBWdFzIUbB8

Ermida Uriarte, Ó. (s. f.). *Curso: Relaciones laborales.* Scribd. https://es.scribd.com/document/723707539/Ermida-Uriarte-Curso-Relaciones-Laborales

Ermida Uriarte, O. (2005). *Diálogo social: Teoría y práctica. Derecho & Sociedad, (24), 261–270*. ttps://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16980

Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), Fondo de los Trabajadores en Construcción (CONA), & Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO). (2026). *Diálogo con resultados: La experiencia de veintidós años de diálogo entre trabajadores y empresarios de la construcción en el Perú (1.ª ed.)*. NEOMEDIA 360 S.A.C.

Gándara, G. (2018). *La Unión Obrera de la Construcción (UOCRA) y la formación profesional*. En M. Sladogna (Comp.), *Sindicatos y formación profesional en Argentina: Antecedentes y desafíos* (págs. 101-109). Aulas y Andamios.

Hermans, M., Huyse, H., & Van Ongevalle, J. (2017). *El diálogo social como motor e instrumento de gobernanza del desarrollo sostenible: Documento temático de la OIT y la CSI.* https://www.ituc-csi.org/documento-tematico-dialogo-social-desarrollo

Irigoin, M., & Vargas, F. (2002). *Competencia laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Cinterfor/OIT.

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA). (2010). *Documento institucional del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa*. SINEACE.

Ishikawa, J. (2004). *Aspectos clave del diálogo social nacional: Un documento de referencia sobre el diálogo social.* Oficina Internacional del Trabajo.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2025). *Perú: Indicadores del mercado laboral a nivel departamental, 2022-2024*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. https://www.inei.gob.pe

Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)*. https://repositorio.sena.edu.co/handle/11404/3627

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Análisis de los datos de la certificación de competencias laborales durante los años 2015 y 2016*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://s3.amazonaws.com/gobpe-production/uploads/document/file/268181/DT_CCL_rev07.08.2018.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Logros de los Comités de Competencias Laborales (2016-2018).* Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral.

Mejía Alvites, C. E. (2018). *El modelo de relaciones laborales en la industria de la construcción del Perú entre 1992 y 2015* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Novella, R., Alvarado, A., Rosas, D., & González-Velosa, C. (2019, marzo). *Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú.* Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Organización Internacional del Trabajo. (1975). *Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150)*.

Oficina Internacional del Trabajo. (s. f.). Capítulo 21. *Relaciones laborales y gestión de recursos humanos*. En Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

Organización Internacional del Trabajo. (2001). *La industria de la construcción en el siglo XXI: Su imagen, perspectivas de empleo y necesidades en materia de calificaciones. Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre la industria de la construcción en el siglo XXI: su imagen, perspectivas de empleo y necesidades en materia de calificaciones.* Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Buenas prácticas y desafíos en la promoción del trabajo decente en proyectos de construcción e infraestructuras: Documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre buenas prácticas y desafíos en la promoción del trabajo decente en proyectos de construcción e infraestructuras* (Ginebra, 19-20 de noviembre de 2015). Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_428733/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Diálogo social tripartito de ámbito nacional: Una guía de la OIT para una mejor gobernanza.* Organización Internacional del Trabajo.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2019). *Estrategia de competencias de la OCDE 2019: Competencias para construir un futuro mejor* (Fundación Santillana, trad.). Fundación Santillana.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajo decente y calidad de la vivienda para familias de la base de la pirámide: ¿Existen oportunidades de*

mercado para hacer frente al déficit habitacional?. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/publns

Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor). (2025*). 47.ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor: Formación para el futuro del trabajo con diálogo social*. OIT/Cinterfor. https://www.oitcinterfor.org/

Oficina Internacional del Trabajo. (2025). *Diálogo Social y Relaciones Laborales 2025: América Latina y el Caribe*.

Paoletti, F. (2025, 12 de diciembre). *Foro Internacional sobre Certificación de Competencias Laborales en Construcción: FTCCP, CONA, CAPECO y MTPE* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=DBWdFzIUbB8

Schkolnik, M., Araos, C., & Machado, F. (2005). *Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas.

Silva Suárez, C. O. (2019). *Certificación laboral y empleabilidad de los beneficiarios del programa Impulsa Perú, 2011-2016*. Pensamiento Crítico, 24(2), 5–36. https://doi.org/10.15381/pc.v24i2.17448

Tostes Vieira, M., Villavicencio Ríos, A., & Cortés Carcelén, J. C. (2004). *Diálogo social sobre formación profesional en el Perú.* Cinterfor/OIT.

Vargas Zúñiga, F. (2003). *La certificación de competencias laborales en perspectiva*. Cinterfor/OIT.

Vargas Zúñiga, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor/OIT). https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma993707653402676/41ILO_INST:41ILO_V2

Vargas, F. (2015). *La certificación de competencias en el marco de las políticas de empleo y formación*. CINTERFOR/OIT.