

Los trabajadores de la construcción y su visión sobre la industria de la construcción nacional

Julio Farias

Sociólogo, Universidad de Chile

Avda. Vicuña Mackenna N° 10653, Casa S-4. Santiago, Chile.

Luis Felipe Martínez C.

Ingeniero Investigador. Departamento de Ingeniería de Construcción. Pontificia Universidad Católica de Chile, Casilla 6177, Santiago, Chile.

RESUMEN: en este trabajo se presenta un estudio acerca de la satisfacción en el trabajo de los obreros de la construcción, en base al análisis de ocho dimensiones seleccionadas. Cada dimensión se midió considerando las respuestas que se dieron a diversas preguntas del cuestionario utilizado. Las preguntas apuntaban a indagar sobre las creencias, opiniones, sentimientos y juicios respecto a diversos aspectos del trabajo, los cuales se agruparon en las ocho áreas. De esta manera se pudo obtener un acercamiento hacia la actitud de los trabajadores en cada una de ellas. Es decir, se pudo conocer sobre las predisposiciones que los sujetos manifiestan y que representan las orientaciones que guían sus conductas. Así, se configuró frente a cada dimensión una escala que permite la ubicación de los obreros, desde una actitud o grado de satisfacción positiva hasta una actitud o grado de satisfacción negativa.

I. INTRODUCCION

El estudio que se presenta, forma parte de una investigación más amplia, cuyo objetivo es analizar la productividad en la industria de la construcción en Chile. Este proyecto se realiza en el Departamento de Ingeniería de Construcción de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en conjunto con la Corporación de Capacitación de la Construcción. El fin que persigue la investigación es aportar conocimientos y técnicas aplicables a la detección y solución de problemas relacionados con el nivel de productividad y la optimización del uso de recursos, especialmente de la mano de obra, en las actividades de la construcción (1).

Los aspectos relevantes de dicha investigación es el tratar de identificar los distintos factores que pueden influir sobre la productividad de la mano de obra en la construcción. Es así como se puede afirmar que la productividad de la mano de obra queda determinada por tres tipos de factores (1):

- a) aquellos relacionados con la administración de la obra
- b) aquellos que están relacionados con la capacitación del personal
- c) aquellos que influyen sobre la motivación de los trabajadores

Los factores relacionados con la administración, corresponden a la forma como se organizan y coordinan las actividades propias de la construcción: coordinación de las cuadrillas, métodos de trabajo, cantidad de personas para hacer determinados trabajos, etc. (1).

Los factores relacionados con la capacitación están relacionados con el entrenamiento que reciben los operarios en el trabajo, para realizarlo lo mejor posible con la mayor eficiencia, el menor tiempo y el adecuado uso de los materiales. De aquí se puede inferir la relación que existe entre capacitación y productividad, sobre todo si se observa la calidad de los trabajos, o cuando se debe hacer un trabajo mal hecho (1).

El último grupo de factores corresponde a aquellos relacionados con la motivación, tema sobre el cual se desarrolla el siguiente trabajo.

II. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

La preocupación por este ámbito obedece al interés por conocer los comportamientos que presentan los trabajadores hacia su actividad, debido a que la percepción de personas vinculadas a la construcción, como también, la medición hecha de la cantidad de tiempo que se dedica al trabajo efectivo durante el día, revelan que existiría ineficiencia en la mano de obra al no estar rindiendo todo lo que es posible, y al delatar comportamientos de falta de iniciativa y predisposición hacia los requerimientos y necesidades laborales y de la empresa (1 y 2).

De esta manera el interés de este estudio es conocer la actitud, y motivaciones que presentan los trabajadores de la construcción con respecto a su trabajo. En otros términos, se intentará detectar el grado de satisfacción que manifiesten hacia los diversos aspectos que están presentes en la situación de trabajo.

ORIENTACIONES TEORICAS Y METODOLOGICAS DEL ESTUDIO

3.1 Naturaleza del Estudio

En vista de la escasa investigación que existe en nuestro medio respecto a aspectos motivacionales y a características psico-sociales de los trabajadores de la construcción, se ha concebido el estudio como de carácter exploratorio. Esto significa que el objetivo fundamental de este estudio es generar conocimiento que pueda servir de base para futuras investigaciones, en las cuales se delimiten en forma más precisa las áreas temáticas que presentan mayor incidencia con el problema central en cuestión, esto es la productividad de la mano de obra en la industria de la construcción nacional.

3.2 Aspectos Metodológicos

Este estudio está compuesto por dos fases bien determinadas. Como primera actividad se desarrolló una revisión bibliográfica con el fin de obtener antecedentes que pudieran ayudar para el desarrollo de la base teórica, junto con servir como complemento para la selección de un conjunto de aspectos que pudieran ser consultados en una encuesta.

Como segunda actividad, se realizó una encuesta a sesenta trabajadores de la construcción durante el mes de octubre de 1988. En base a los resultados se realizó el análisis que se presenta al final del presente artículo.

3.2.1 Tipos de Fuentes Bibliográficas:

Se inició el estudio con una revisión bibliográfica que consideró tres tipos de trabajos;

- a) aquellos de carácter teórico derivados de la psicología industrial, la sociología industrial y las teorías de las organizaciones, como por ejemplo:

Rogelio Díaz y otros: Las Relaciones Humanas en la Organización Laboral Universidad Católica de Chile, Teleduc, 1979.

- b) se revisó trabajos empíricos hechos en Estados Unidos referente a problemas motivacionales en la construcción, y trabajos hechos en Chile sobre satisfacción laboral en trabajadores de empresas manufactureras. Algunas de las publicaciones revisadas son las siguientes:

Corporación de Capacitación de la Construcción: Capacitación Profesional: Sector de la Construcción: Primera edición, Mayo 1976 Santiago.

Borcherding, J.D., An Exploratory Study of Attitudes that Affect Human Resources in Building and Industrial Construction, Technical Report No. 159, June 1972, The Construction Institute, Stanford University.

- c) se revisó estudios que describen rasgos de los sectores pobres de Chile, desde un punto de vista psico-social y socio-cultural, como por ejemplo: Jorge Gissi: Psicología de la Pobreza, Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología, Cuaderno de Psicología N° 5, Santiago de Chile, Mayo 1986.

3.2.2 Cuestionario y Muestra del Estudio

Luego, se procedió a confeccionar el cuestionario que se utilizó para la obtención de la información de esta realidad en nuestro medio. Este se construyó una vez entrevistados cinco jefes de obras de distintas empresas constructoras, en las cuales se aplicó el cuestionario. Con esas entrevistas y con la revisión bibliográfica, se determinó el conjunto de aspectos que se iban a abordar en el cuestionario.

Para tener la certeza que el cuestionario fuera fácil de aplicar y entendible por los trabajadores, se aplicó un pre-test a cinco trabajadores y se readecuaron aquellas preguntas que fueron difíciles de entender, obteniéndose la versión definitiva del mismo.

El cuestionario se aplicó a 60 trabajadores, seleccionados de cinco obras de edificación que se estaban desarrollando en Santiago. Se puso especial cuidado que la muestra de trabajadores fuera proporcional a los tipos de trabajos que se realizan en la construcción. Se consideraron cinco trabajos: jornalero, ayudante, concretero, maestro de segunda y maestro de primera.

3.2.3 Dimensiones del Estudio

Una vez obtenida la información, se procedió a codificarla computacionalmente, obteniendo las frecuencias para cada respuesta. Luego, se configuraron las dimensiones del estudio que se estimaron relevantes de acuerdo a la revisión bibliográfica y los objetivos del estudio, con el fin de describir la información de una forma más significativa, y abarcar lo más completamente posible los diferentes aspectos de la situación de trabajo, que la teoría ha descubierto como vitales para el trabajador. Las ocho dimensiones seleccionadas son las siguientes:

- a) Retribución económica: para esta dimensión se trata de indagar la percepción del obrero respecto a la retribución monetaria que recibe por su trabajo.

- b) Relación con la autoridad: lo que se indaga en este aspecto, es lo relativo a la relación social entre obreros y sus superiores (capataces y jefes de obra). Básicamente, se intenta determinar la percepción de los obreros en cuanto al trato de que son objeto por parte de los jefes.
- c) Medición del trabajo: se indagan ciertos aspectos, que se refieren a la percepción que tienen los trabajadores del grado de equanimidad por parte de los jefes en la estimación del trabajo realizado por cada uno.
- d) Relación con los compañeros: en esta dimensión se pretende determinar el grado de satisfacción de los obreros con la relación social que se produce entre ellos.
- e) Contenido del trabajo: se busca obtener la apreciación de los obreros en cuanto a las características del trabajo que desarrolla, por ejemplo; esfuerzo físico requerido, cantidad de trabajo, nivel de dificultad, etc.
- f) Estabilidad en el trabajo: esta dimensión se refiere a la apreciación de los obreros en cuanto a la continuidad de su trabajo a través del tiempo.
- g) Condiciones físicas del trabajo: se indagan ciertos aspectos relacionados con los elementos materiales con los que cuenta en el trabajo, cuya función es proveer una mayor comodidad y bienestar tanto en la ejecución de los trabajos como en el lugar de trabajo.
- h) Relación con la empresa: en esta dimensión se trata de indagar la percepción de los obreros en relación al grado de compromiso con la empresa, y su relación con la administración superior.

3.2.4 Análisis de los Datos

Para cada una de estas dimensiones, se construyó un indicador de actitud que contemplaba desde un rango muy positivo, positivo, neutro, negativo, muy negativo. Para confeccionar estas escalas, se agruparon todas las preguntas a las que en sus respuestas se hacía mención a alguna de las dimensiones, y se dividieron aquellas que eran negativas de las positivas; luego se ubicaron a los sujetos de acuerdo a la cantidad de respuestas positivas y/o negativas.

IV. PERFIL SOCIO-ECONOMICO DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION.

4.1 Nivel Educativo de los Trabajadores de la Construcción

Los antecedentes educacionales de los trabajadores consultados, se presentan en la Tabla N°1.

Tabla N°1 - Antecedentes educacionales de los trabajadores consultados.

Nivel Educativo	Cantidad	%
Sin Estudio	3	5,0
Ed. Básica Incompleta	33	55,0
Ed. Básica Completa	7	11,7
Ed. Media Incompleta	12	20,0
Ed. Media Completa	5	8,3
N	60	100,0

Como se puede apreciar en la Tabla N°1, el 60% no alcanza a completar la enseñanza básica. Este grupo no cumpliría con los requerimientos educacionales mínimos que se exigiría, para el buen desempeño laboral, de acuerdo a un estudio publicado por la Corporación de Capacitación de la Construcción (3).

Considerando los antecedentes educacionales de los trabajadores estudiados, se aprecia que no existe una diferenciación entre el nivel educacional y el cargo ocupacional. En general, el nivel educacional de los trabajadores de la construcción es más de bien bajo.

En general, el estudio revela que los sujetos ubicados en los puestos más altos de la estructura laboral representan a los de más edad y más experiencia dentro de la actividad.

4.2 Nivel Socio-Económico del Trabajador de la Construcción

Al realizar la encuesta se le preguntó a los obreros cual era su ingreso promedio, en base a estos resultados se confeccionó la siguiente tabla:

Jornalero:	\$ 20.000
Concreteiro:	\$ 30.000

Ayudantes:	\$ 23.000
Maestro de 2a:	\$ 35.000
Maestro de 1a:	\$ 50.000

Es indudable que en base a los valores expuestos, la mayor parte de los trabajadores de la construcción se ubican en un nivel socio-económico bajo.

En síntesis, considerando el ingreso y la educación como una de los principales indicadores de la posición que tienen los individuos dentro de la sociedad, vemos que la mayoría de los trabajadores de la construcción se ubican en niveles bajos.

V. ASPECTOS RELEVANTES DE LOS RESULTADOS

A continuación se presentan las conclusiones relevantes para cada una de las dimensiones estudiadas.

5.1 Retribución Económica (Figura N°1)

- Se evalúa negativamente la retribución económica.
- A mayor nivel de calificación existe un mayor descontento con el nivel de ingresos.

5.2 Relación Social con la Autoridad (Figura N°2)

- Las relaciones con la autoridad son percibidas en forma negativa por un gran sector de los trabajadores, ya que manifiestan una actitud de desconfianza y de falta de respeto que se expresa en un comportamiento coercitivo e impersonal. Se argumenta que los jefes "no están abiertos a los problemas, no son comprensivos, les falta confianza, y no dan libertad".
- El porcentaje de trabajadores que se declaran muy satisfechos con las relaciones que tienen con la autoridad se ubican en puestos más calificados, como por ejemplo, maestros de primera.

5.3 Relación Económica con la Autoridad (Figura N°3)

- Los sectores que se ubican en los extremos de los estratos ocupacionales están satisfechos.
- En los otros estratos la percepción tiende a ser insatisfactoria.

5.4 Relación con los Compañeros (Figura N°4)

- Las relaciones con los compañeros presentan altos niveles de satisfacción. Esto se expresa en el compañerismo que manifiestan al desarrollar el trabajo, que por la naturaleza de los trabajos, demanda la acción concertada de varios en un grupo.

5.5 Contenidos del Trabajo (Figura N°5)

- La percepción sobre los contenidos de trabajo presenta una marcada tendencia negativa.
- En general se considera que la cantidad de trabajo es excesiva, y que el esfuerzo físico requerido sobrepasa lo que se considera adecuado. Los trabajadores que se manifiestan más insatisfechos, demandan trabajos más específicos y rechazan el cambio constante de actividades.

5.6 Estabilidad Laboral (Figura N°6)

- La mayoría (82%) se ubica en posiciones intermedias no manifestando una clara preocupación por esta área. Por lo tanto se pudo comprobar que la estabilidad en el trabajo no es un factor que preocupe vitalmente a un grupo importante de trabajadores.

5.7 Condiciones Físicas del Trabajo (Figura N°7)

- La percepción sobre las condiciones físicas del trabajo presenta una marcada tendencia negativa (86,6%).

5.8 Relación con la Empresa (Figura N°8)

- Los datos recolectados demuestran claramente que la gran mayoría (70%) manifiesta un grado de satisfacción positivo hacia la empresa en que trabaja.

VI. OTROS ASPECTOS CONSULTADOS

6.1 Expectativas de Movilidad Laboral

- El 64% de los encuestados se cambiaría de trabajo.
- De los que se cambiarían, el 67% preferiría otro tipo de trabajo dentro del mismo rubro de la construcción.

6.2 Trabajos Preferidos

Sobre este ítem las respuestas fueron las siguientes:

Carpinteros de 1a	8 preferencias
Carpinteros de 2a	6 " "
Albañil de 1a	4 " "
Capataz	4 " "
Albañil de 2a	3 " "
Gásfiter, Elect., Cerraj.	3 " "
Enfierrador	2 " "
Trazador	2
Contratista	2 " "
Soldador	1 preferencia
Portero, Rondín	1 " "

VII. RESUMEN Y CONCLUSIONES

La satisfacción en el trabajo ha sido estudiada a través de las ocho dimensiones presentadas. Cada dimensión se midió considerando las respuestas que se dieron a diversas preguntas del cuestionario utilizado. Las preguntas apuntaban a indagar sobre las creencias, opiniones, sentimientos, juicios, respecto a diversos aspectos del trabajo, los cuales se agruparon en las ocho dimensiones.

De esta manera se pudo obtener un acercamiento hacia la actitud de los trabajadores en cada una de las áreas. Es decir, se pudo conocer sobre las predisposiciones que los sujetos manifiestan y que representan las orientaciones que guían sus conductas.

De las dimensiones consultadas, los trabajadores de la construcción muestran una disposición favorable hacia las siguientes: "Relación con los Compañeros" y "Relación con la Empresa".

Una tendencia negativa se vió reflejada en "Retribución Económica", "Condiciones Físicas del Trabajo" y "Contenidos del Trabajo".

Una percepción mixta, pero levemente inclinada hacia el lado negativo mostraron: "Relación Social con la Autoridad", "Relación Económica con la Autoridad".

En cuanto al tema de "Estabilidad Laboral", los obreros consultados no manifestaron ninguna tendencia clara.

Como conclusión final, se puede afirmar que existe, en general, una percepción negativa de los trabajadores de la construcción hacia aquellos factores que permitirían motivarlos. Por lo tanto, existe la posibilidad cierta de estimular a los obreros mejorando el tratamiento, por parte de la administración, de la mayoría de los aspectos tratados. De esta forma, el trabajador de la construcción se verá motivado a desarrollar un trabajo más eficiente, y como consecuencia natural se aumentaría la productividad de la obra.

REFERENCIAS

1. Martínez, L.F., Programas de Mejoramiento de la Productividad, Memoria para optar al título de Ingeniero Civil, Pontificia Universidad Católica de Chile, Diciembre, 1988.
2. Alarcón, L.F, Informe General de Actividades - Proyecto de Productividad en la Construcción, Informe Interno, Departamento de Ingeniería de Construcción, Pontificia Universidad Católica de Chile.
3. Corporación de Capacitación de la Construcción: Capacitación Profesional: Sector de la Construcción: Primera edición, Mayo 1976 Santiago.

BIBLIOGRAFIA

1. Corporación de Capacitación de la Construcción: Capacitación Profesional: Sector de la Construcción: Primera edición, Mayo 1976 Santiago.
2. Rogelio Díaz y otros: Las Relaciones Humanas en la Organización Laboral Universidad Católica de Chile, Teleduc, 1979.
3. Jorge Gissi: Psicología de la Pobreza, Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología, Cuaderno de Psicología N° 5, Santiago de Chile, Mayo 1986.
4. Martínez, L.F, Programas de Mejoramiento de la Productividad, Memoria para optar al título de Ingeniero Civil, Pontificia Universidad Católica de Chile, Diciembre, 1988.
5. Alarcón, L.F, Informe General de Actividades - Proyecto de Productividad en la Construcción, Informe Interno, Departamento de Ingeniería de Construcción, Pontificia Universidad Católica de Chile.

6. Borcharding, J.D., An Exploratory Study of Attitudes that Affect Human Resources in Building and Industrial Construction, Technical Report No. 159, June 1972, The Construction Institute, Stanford University.
7. Borcharding, J.D., Palmeter, S.B., and Jansma, G.L., Work force Management Programs for Increased Productivity and Quality Work, EEI Construction Committee Spring Meeting, April 14-17,1986.

Revista de Ingeniería de Construcción N° 6, Enero - Junio 1989

star
re,
la
ón,
la

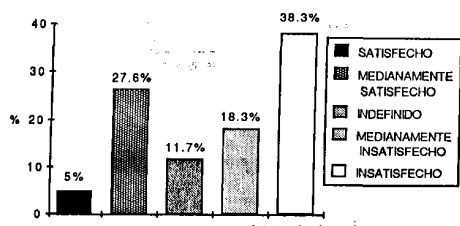


Figura N°1 Grado de satisfacción hacia la retribución económica

la
al
e,
al
la
n,
in
e
it
e

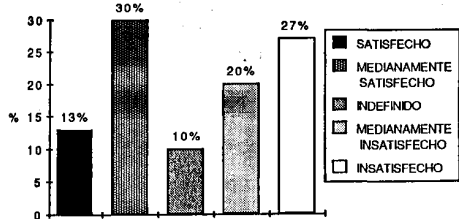


Figura N°2 Grado de satisfacción en la relación social con la autoridad

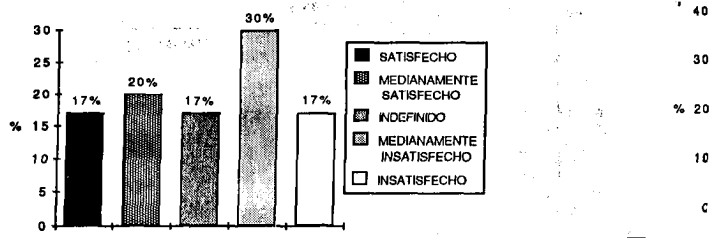


Figura N°3 Grado de satisfacción en relación a la medición del trabajo

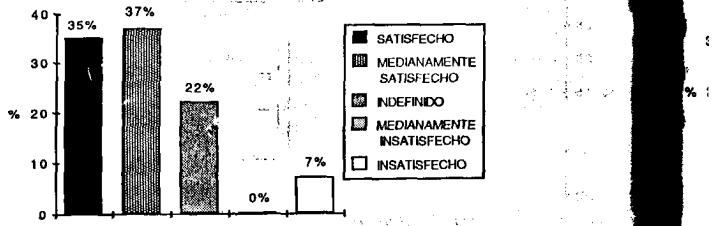


Figura N°4 Grado de satisfacción en la relación con los compañeros

Revista de Ingeniería de Construcción N° 6, Enero - Junio 1989

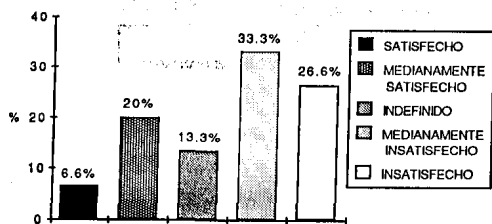


Figura N°5 Grado de satisfacción hacia los contenidos del trabajo

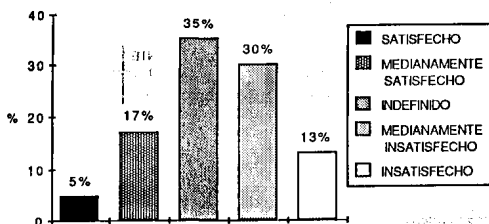


Figura N°6 Grado de satisfacción en relación a la estabilidad en el trabajo

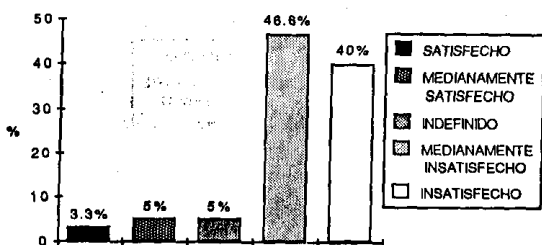


Figura N°7 Grado de satisfacción en relación a las condiciones físicas del trabajo

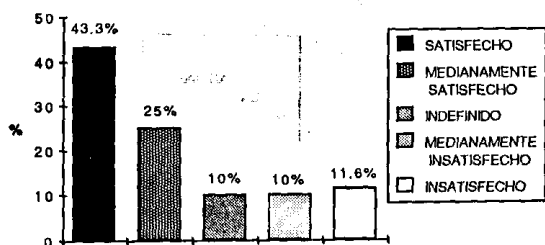


Figura N°8 Grado de satisfacción en relación con la empresa

Exp
adm

A.T.
Profes

M.J.
Direc

I.C.
Direc

RES
(PM:
gran
muc
partí
de p
impl
pres
las
mar
debi

I.

tod
cor
adm
del
lac
mi
pr
mi
m
qu