

INFORME SOBRE SEMINARIO RELACIONES ENTRE
EMPRESARIOS Y TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION.

SECTOR EMPRESARIOS.

Eugenio Cienfuegos B.

Alfonso Silva D.

coordinadores

12/13/Abril 1988

CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION
CENTRO DOCUMENTACION

483-

INFORME PARA SEMINARIO SOBRE RELACIONES EMPRESARIOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION.-Generalidades.-

Durante los días doce y trece de Abril de 1988, en el Hotel Las Acacias de Vitacura, se desarrolló el Seminario destinado por la Corporación Educativa de la Construcción a reunir un grupo representativo de empresarios de la construcción para mejorar las relaciones laborales con su personal. El Seminario se desarrolló durante la totalidad del día martes y la mañana completa del día siguiente. Participaron 26 empresarios.

A continuación se describe el desarrollo de la reunión, consignando las opiniones de los participantes, tanto individuales como grupales.

Las técnicas que se utilizaron fueron eminentemente participativas y con una rotación permanente de los grupos, lo que hace muy confiable el juicio emitido por ellos y representativo de su sentir.

Martes 12 de Abril.-

La mañana se inició con las palabras dadas por el Presidente de la Cámara de la Construcción, Sr. Sergio Melo, quien, junto con agradecer la presencia de los asistentes, les daba a conocer la preocupación de la Cámara sobre la urgencia en perfeccionar las relaciones laborales en el campo de la construcción, emanadas de la Convención Nacional próxima pasada e invitándolos a dar el máximo de ellos en la búsqueda de caminos apropiados de acción.

A continuación se inició un ejercicio destinado a crear un clima favorable de mutuo conocimiento, el cual concluía con la fijación de expectativas que tenían los asistentes sobre el seminario que se iniciaba. A continuación se describen los juicios de los grupos:

- 1) Entender a los trabajadores. Participar juntos en forma positiva. Trabajo no sólo técnico, sino de relaciones humanas. Pérdida de identificación trabajador-empresa (resolver). Vienen tiempos difíciles: la buena relación es importante. Verse todos como son. Preocupación de los empresarios
- 2) Visión objetiva de las inquietudes de los trabajadores. Cómo ven a la empresa y jefatura. Intercambio de ideas entre empresas para determinar cómo se ven las relaciones trabajadores. Falta de tiempo para relaciones humanas. Mal momento en relaciones humanas. Revisar nuestra percepción sobre esta materia.
- 3) Conciencia de conocer poco a los trabajadores. Buscar entre todos solución a jornales (olla de presión). Buscar soluciones diversas, no sólo formales, que mejoren relaciones, conocer sus inquietudes a través de estas soluciones. Buscar herramientas para comunicarse mejor con trabajadores (se pierde el mango de la sartén)

El seminario continuó con un ejercicio de sobrevivencia en el desierto que preparó a un trabajo en equipo mejor estructurado, para después con-

tinuar con una unidad didáctica destinada a lograr una visión directa de percepción^{en} diversos aspectos que constituyen la relación empresario-trabajador, a base de estímulos de preguntas que son respondidas en forma espontánea o en grupos por los participantes. A continuación se describen los estímulos y sus correspondientes respuestas:

a) Lo que más me gusta de mi trabajo.-

Hacer cosas concretas
 Variedad del trabajo
 Hacer cosas con operarios
 Hacer cosas que perduran
 La metodología
 Cosas nuevas
 Hacer obras. Crear
 La libertad de decisión
 Realizar cosas
 La multiplicidad de obras
 La gestión de obras y variedad de recursos
 Hacer cosas. La gente
 El contacto con la gente
 Hacer lo que uno quiere
 Ser independiente. Decisiones
 Hacer obras en beneficio del ser humano
 Ver materializarse las cosas. Libertad para crear
 Crear. Organizar. Empezar
 Hacer obras que perduran

b) Lo que menos me gusta de mi trabajo.-

Problemas económicos y tensión
 La competencia desleal (reiterado)
 Estar sújeto a presupuesto
 No poder desarrollar a los que participan
 Incumplimiento y poca formalidad de algunos subcontratistas, proveedores y maestros
 Recursos limitados (reiterado)
 Pliegos de peticiones
 Tener que ser presionados para obtener resultados
 No poder ayudar más al trabajador por limitaciones económicas
 Suspender trabajos valiosos
 La irresponsabilidad de algunos (reiterado)
 La discontinuidad del trabajo
 Poco nivel técnico de la gente. Tener que empujar a la gente
 El despido de gente
 La competencia en salario como variable
 No obtener todo lo esperado
 Regatear, fijar precio de un trato o material
 La inestabilidad de la gente
 Poco tiempo para hacer las cosas
 La rutina
 La tensión psíquica del trabajador
 El desgaste y esfuerzo por poco resultado
 Poca importancia de los hombres versus negocios

c) Posible insulto proferido por un cliente.-

Incumplidor (muy reiterado)
 Engaño
 Irresponsable (muy reiterado)
 Incapaz
 Ineficiente

Deficiente
 Su empresa no es empresa constructora
 Falta de preocupación
 Negrero
 Subido por el chorro para cobrar obras extras
 Atraso inaceptable
 Economicista
 Incapaz de cumplir.

d) Respuestas a insultos.-

Equivocado (reiterado)
 Burócrata
 No comparto lo dicho
 Respéteme
 La realidad es más compleja
 Culpa del negocio
 Disutámoslo
 Documentétese previamente (reiterado)
 Reunámosnos
 Ignorante (reiterado)
 Demuéstrelo
 No nos conoce
 Desconocedor de la realidad
 Analicemos juntos la situación

e) Posibles insultos de trabajadores a empresarios.-

Explotador (reiterado)
 Pulpo
 Apretado
 Tramitador con los tijerales
 Ladrones con los tijerales
 Más plata y menos Mejorales
 Negrero (reiterado)
 Ladrones

f) Qué consejo le daría a un hijo que entra a la construcción.-

Sé constante, honesto y sacrificado
 Decir la verdad y trabajar duro
 Comunícate. No te endeudes
 Sé leal y perseverante
 Orden. Estudio. Trata bien a la gente
 Trata de formar tu propia empresa
 Efectivo. Tenaz. Responsable
 Arma un buen grupo humano. Sé veraz y ordenado
 Honrado. Responsable. Técnicamente lo mejor
 No echarse a morir con fallas
 Responsable. Justo. Leal con empresarios y trabajadores
 Rectitud. Trabajo. Estudio
 Constante. Flexible. Paciente. Estudio
 Tener personalidad. Honesto. Orgullo de profesión
 Responsable. Sacrificado. Leal
 Justo. Eficiente. Honesto
 Saber oír. Honesto. Responsable
 Buena comunicación con todos. Veraz y eficiente
 Trabajo. Honestidad. Integración
 Justo. Paciente. Saber oír
 Recto. Profesional. Trabajador
 Contacto con el trabajador. Ir a terreno
 Conocer la técnica

Dar buen servicio al cliente
Eficiente para administrar los recursos
Buenas relaciones trabajadores empresarios
Aprender y seguir creciendo
Conocer a todos en la empresa
No transar con sus principios

El seminario continuó con la exposición hecha por Dn. Sergio May sobre la labor de la Cámara de la Construcción, su origen y presente, como asimismo el espíritu que guiaba a cada una de las entidades formadas por ésta, exployándose en la labor de la Red Social de la Cámara. Al término de la charla, los participantes reunidos en grupos hicieron observaciones relativas a la exposición, las cuales fueron respondidas por el Sr. May.

La tarde si inició con la lectura que se hiciera sobre las conclusiones y juicios dados por los trabajadores en el Seminario efectuado para ellos, en términos similares al presente. Los juicios de los trabajadores sobre sus expectativas, su visión del empresarios, limitaciones, incomprensiones, aspectos económicos y relaciones laborales, dieron margen a un interesante debate, en el cual se planteó la interrogante sobre la confiabilidad de sus expresiones, hecho que fué quedando en claro que podía estimarse verídico y auténtico del pensar del trabajador.

A la luz de lo expuesto se apreció que el elemento dominante en las dificultades de los trabajadores era el trato con los mandos medios, la falta de información sobre las ventajas de la red social de la Cámara, la falta de capacitación y el trato injusto en materias laborales tales como las horas extraordinarias, permisos, elementos de seguridad y falta de respeto. Respecto a salarios su mayor preocupación estaba centrada en las horas extraordinarias y leyes sociales correspondientes.

Frente a esta posición los empresarios opinaron lo factible que era llegar a acuerdos concretos, manifestando una actitud positiva frente a la búsqueda de caminos apropiados para su solución.

El seminario continuó con la simulación de una reunión entre empresarios y trabajadores, en la cual los participantes representaron roles característicos tanto de empresarios como de trabajadores. El ejercicio dió ocasión de un análisis profundo tanto de las relaciones interpersonales, como el manejo de grupo, al discutir la reunión frente a la representación de la escena tomada con video y discutida posteriormente en su proyección en el televisor. Algunos de los juicios emitidos como conclusiones fueron:

- lo difícil que es el dialogo entre trabajadores y empresarios
- " no queda otra que llamar a los militares"
- Algunos trabajadores actúan con ordenes de partido y dificultan la posibilidad de encuentro
- si se habla individualmente con el trabajador, éste actúa distinto

Miercoles 13 de Abril.-

La jornada se inició con una valorización hecha en grupo de la jornada anterior, indicándose cuál era a juicio ellos lo más relevante del día.

. Estos fueron:

Las opiniones de los trabajadores (8). Lo fácil que es resolverlas.

El video (3)

La unidad sobre trabajo en equipo (3). La supervivencia.

La exposición de Dn. Sergio May (2)

La metodología utilizada

El seminario continuó con la exposición sobre las relaciones interpersonales vistas desde la llamada técnica de Analisis Transaccional, en la cual se describen los niveles psicológicos de la persona y sus relaciones con la otra persona con los mismos niveles, pero con relaciones a distintos niveles. Con posterioridad se expuso una visión de la EMPRESA conforme a las nuevas versiones sobre su estructura, con especial énfasis en el papel del hombre en ésta, su consideración y las distintas versiones en el resultado, en un analisis comparado de la experiencia japonesa, con fuerte énfasis en el hombre y la occidental con énfasis en la organización y producto.

A continuación se pasó a describir la técnica a utilizar para el análisis de las relaciones trabajadores-empresarios, mediante el procedimiento descrito por Kurt Lewin, llamado de equilibrio de fuerzas.

Conforme a esta técnica la situación fué descompuesta en factores que impulsaban la buena relación y aquellos que la restringían o dificultaban. Estos fueron:

a) Factores impulsores.-

- Eficiencia en la organización
- Mejora del ambiente de trabajo
- Presencia de la Red Social (2)
- Capacitación actual
- Normas de seguridad en el trabajo
- Conocimiento de las inquietudes laborales
- Temor al cambio político
- Mejoría de las remuneraciones
- Confianza y presencia de la empresa privada (Cámara)

b) Factores restrictivos.-

- Falta de oportunidad de capacitación y progreso
- Mal trato
- Falta de bienestar (ambiente humano y material)
- Inestabilidad laboral
- Temor a la organización sindical-política (2)
- Falta legislación que favorezca relaciones (comités)
- Falta de canales de comunicación y contacto personal
- Salarios bajos en personal no calificado
- Desconfianza mutua-temor-trauma
- Falta espíritu de empresa (camiseta)
- Diferencias de cultura. Falta preparación a mandos medios.

Falta consideración al ser humano
 Falta de técnicas de mando en mandos medios y capataces
 Desconocimiento de las personas
 No aprovechar ventajas de la Red Social
 Falta de continuidad en la carga de trabajo de la empresa
 Error de apreciación de ver todo problema como económico
 Planificación a corto plazo del empresario.

Terminado el análisis de factores los participantes, en nuevos grupos, fijaron acciones concretas para procurar minimizar los factores considerados como restrictivos de las relaciones armoniosas entre trabajadores y empresarios. Estas fueron:

1) Inestabilidad laboral.-

- Como gremio influir en asignación de recursos
- Como empresarios impulsar la actividad con mayor riesgo
- Medidas internas para financiar obreros antiguos por un tiempo o tomar trabajos alternativos poco interesantes o productivos

2) Mal trato.-

- Capacitación de mandos medios (técnica y de desarrollo personal)
- Exigencia de mandos superiores para eliminar a los malos capataces y seleccionar mejor a éstos.
- Exigir respeto a las jerarquías

3) Falta de bienestar.-

- Dar a conocer Red Social de la Cámara
- Asistencia social a través de la Fundación Social
- Mejorar higiene e instalaciones en obra
- Acceso de materiales, a través de la empresa, para trabajadores (sobrantes o más baratos)

4) Falta de oportunidad en la capacitación.-

- Informar sobre las posibilidades existentes
- Dar facilidades de horario y traslado
- Seleccionar adecuadamente a los que deseen capacitarse

5) Falta de canales de comunicación y contacto personal.-

- Capacitar en técnicas de relaciones humanas
- Formar comités que representen todas las especialidades y sistematizar las reuniones
- Organizar la empresa de tal manera que se cree la instancia de diálogo organizado y administrado las inquietudes que nazcan

6) Temor a la organización sindical-política.-

- Capacitar líderes gremiales y no dejar a los políticos esta instancia

- 7) Salarios bajos en personal no calificado.-
 - Movilización a valor real legalmente
 - Colación H " " "
 - Asignación familiar más digna
 - Subir salario mínimo
- 8) Relación laboral.-
 - Dsetacar Comisión Laboral de la Cámara
 - Capacitar a todo nivel en relaciones industriales
- 9) Beneficios de la Red Social.-
 - Apuntar a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promoviendo la incorporación de las empresas a la Fundación Social
 - Implementar la difusión a través de Seminarios a capataces y mandos medios de empresas
 - Visita por parte de ejecutivos a los Comités de la Cámara
 - Promover la posibilidad de formulario de pago único
- 10) Preparación mandos medios.-
 - Capacitarlos en relaciones humanas y en organización
- 11) No ser considerado como ser humano (el trabajador).-
 - Uso intenso de la Fundación Social y programas sociales de la Red.
- 12) Falta de espíritu de cuerpo.-
 - Uso de las instituciones de la Cámara, CORDEP.
 - Crear símbolos
 - Reconocer la antigüedad del trabajador (estabilidad)
 - Promover la instauración de boletines informativos, competencias y otras motivaciones a las personas
- 13) Desconfianza mutua.-
 - El uso de lo anterior coopera a su disminución
- 14) Diferencia de cultura.-
 - Uso de los liceos de la construcción
 - Agregar cursos vespertinos, básicos y medios

El Seminario concluyó con la exposición que hicieran los representantes de la Fundación Social y de la Corporación de Capacitación de la Cámara Chilena de la Construcción sobre sus respectivas actividades.

En primer lugar expuso el Sr. Alberto Ureta por la Corporación y posteriormente el Sr. Jorge Andwanter por la Fundación. Ambas exposiciones describieron toda la actividad de las entidades citadas manifestando la poca utilización que se hacía y las limitaciones que generaba esta situación.

El Seminario fué cerrado con las palabras del Presidente de la Cámara Sr. Sergio Melo, quien manifestó lo importante que era el contar con juicios tan valiosos de empresarios y profesionales, recalcando el que todos estos servirían para una mejor relación trabajador empresario, dando así respuesta a los requerimientos de la mayoría de los socios de la Cámara.

Eugenio Cienfuegos Brunet
coordinador



Santiago 18 de Abril de 1988

658.315
CCHC
CB22
C.1



Corporación Educacional

AUTOR

Informe sobre Seminarios

TITULO

FECHA	NOMBRE	FIRMA



AUTOR Corporación Educacional

TITULO Informe sobre Semi...

Nº TOP