

Diálogos de Obra

# CONSTRUYENDO UNA MEJOR COMUNICACIÓN

CON LA IDEA DE ESCUCHAR LA OPINIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA CONSTRUCCIÓN, EN 2022 SE LLEVARON A CABO CINCO CONVERSATORIOS EN DIVERSAS CIUDADES DEL PAÍS. PARA 2023 SE ESPERA LLEGAR A 200 PARTICIPANTES CON NUEVOS ESPACIOS DE ENCUENTRO.

Por Beatriz Espinoza\_Fotos CChC.

Con el fin de darle continuidad a los esfuerzos realizados por la CChC en los últimos cuatro años, en cuanto a propiciar una cultura de diálogo con sus trabajadores y trabajadoras, generando instancias de retroalimentación que permitan complementar y fortalecer los programas del Área Social, se realizó entre septiembre y diciembre de 2022 la iniciativa “Diálogos de Obra”. La iniciativa se materializó en cinco conversatorios en las ciudades de Santiago, Chillán, Valdivia, Iquique y Copiapó.

Cerca de 160 trabajadores fueron parte de esta actividad, que consiste en mesas de conversación conformadas por trabajadores y trabajadoras de la construcción, en las que se analizan diversas temáticas en forma grupal y donde cada participante puede dar su opinión sobre cada una de ellas. Cuatro fueron los ámbitos que se abordaron en los diferentes conversatorios, los que tuvieron relación con temáticas relacionadas a las condiciones laborales, educación financiera, mujeres en la construcción y salud mental.

La mayor cantidad de sugerencias se hizo con relación al ámbito de las “condiciones laborales”, con 52 propuestas (33,3%), se-

guida de “salud mental” con 43 proposiciones (27,6%), “educación financiera” con 38 sugerencias (24,4%) y “mujeres en la construcción” con 23 (14,7%).

En las conversaciones surgió con fuerza el cómo se han ido transformando las dinámicas laborales en la industria de la construcción, a raíz de la incorporación de jóvenes, mujeres y migrantes. “En lo positivo, hay una valoración de la diversidad y de la transformación de la obra en un ambiente laboral menos masculinizado y, por lo tanto, menos agresivo. En lo negativo, existe una percepción de que los trabajadores jóvenes no toman todos los resguardos que debieran para prevenir accidentes, lo que puede tensionar el ambiente laboral”, comenta Matías Donoso, subgerente de Programas Sociales de la CChC.

## LECCIONES Y PERSPECTIVAS

La información obtenida en cada conversatorio fue sistematizada para obtener resultados y conclusiones concretas. De esta manera, en el ámbito de las “condiciones laborales” los trabajadores y trabajadoras valoran las capacitaciones como un

factor diferenciador de la industria, pero tienen aprensiones en cuanto a sus horarios, contenidos y el acceso a permisos laborales para asistir a los cursos.

En tanto, en “salud mental” manifestaron que hay un estrés que se arrastra desde la pandemia. Está la presión por terminar los trabajos y existen tensiones en la relación entre las jefaturas y los trabajadores y trabajadoras. Cuestionan el tipo de liderazgo de los capataces, por lo que se propone la intervención de profesionales especialistas en la resolución de este tipo de problemáticas.

En “educación financiera” destacaron los impedimentos para ahorrar, el endeudamiento que todavía persiste y su falta de conocimientos en esta materia. Además, manifestaron que el tipo de situación contractual es una de las principales barreras para demostrar antigüedad laboral y acceder a créditos hipotecarios en los bancos.

Finalmente, los trabajadores reconocen que la mayor presencia de mujeres en la construcción descomprime el ambiente, mejorando el clima laboral. Sin embargo, se identifican problemas para una ade-



Cerca de 160 trabajadores fueron parte de esta actividad en 2022.

cuada integración, principalmente por la percepción de la existencia de brechas salariales y porque en ellas todavía recaen las obligaciones en la crianza de los hijos, lo que no les permite capacitarse como quisieran. De esta manera, la flexibilidad laboral se instala como una necesidad que facilita la corresponsabilidad parental entre hombres y mujeres.

“Una de las conclusiones más significativas es la valoración que trabajadores y trabajadoras tienen respecto de la importancia de su labor. Existe un genuino orgullo por construir viviendas, hospitales, carreteras, escuelas y todo tipo de infraestructura que luego queda al servicio de las familias y las comunidades. Son absolutamente conscientes de que su trabajo refleja el progreso material que ha experimentado el país”, comenta Matías Donoso.

La buena experiencia de 2022 buscará replicarse este año, con el objetivo de incorporar a más trabajadores y trabajadoras para conocer sus intereses. Se espera ejecutar seis nuevos “Diálogos de obra” convocando a un total de 200 participantes en ciudades de Antofagasta, Talca e Coyhaique.

**“UNA DE LAS CONCLUSIONES MÁS significativas de la iniciativa es la valoración que trabajadores y trabajadoras tienen respecto de la importancia de su labor”, afirma Matías Donoso.**

### UNA TRAYECTORIA DE DIÁLOGO

Tras el estallido social, el 5 de noviembre de 2019 nació “Sentémonos a Conversar”, instancia que movilizó a más de 1.300 empresas y a alrededor de 500 mil trabajadores y trabajadoras a lo largo de todo Chile, en torno a algo tan simple pero importante como hablar y generar un espacio de escucha activa desde el respeto y la franqueza. La iniciativa, que tuvo como símbolo un piso azul, tuvo como propósito original el propiciar reuniones para reflexionar sobre la seguridad en las obras. Después del 18 de octubre, evolucionó a una instancia destinada a entender lo que estaba ocurriendo en el país y escuchar de primera fuente las preocupaciones, dolores y anhelos de los trabajadores y trabajadoras. A partir de entonces se han venido realizando reuniones en forma sistemática, para impulsar una nueva forma de relacionarse entre la CChC, sus empresas socias y los trabajadores.

“Nuestro propósito como Área Social es apoyar a las empresas en el cumplimiento de su rol social y, por lo tanto, tener claridad de las necesidades no resueltas de los trabajadores de la industria. Esto nos ayuda a entender mejor cómo apoyarlas, para que cuenten con mejores planes de bienestar y desarrollo, que aborden de mejor forma las necesidades de sus trabajadores”, explica Matías Donoso.