

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

**CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
DE LA CONSTRUCCIÓN EN EL DISTRITO CAPITAL EN EL AÑO 2009.**

Tesista: Alexandra Lozza Cabrera

Tesista: Diana Parés Salas

Tutor: Froilán Barrios.

Caracas, 8 de octubre de 2009

*Todo trabajo que enaltece la humanidad
Tiene dignidad e importancia
Y debe emprenderse con excelencia esmerada.*
Martin Luther King

AGRADECIMIENTOS

A lo largo del desarrollo de nuestro trabajo de grado, son muchas las personas a las cuales debemos agradecer ya que sin su valioso aporte no hubiera sido posible la realización de esta investigación.

En primer lugar agradecemos a nuestras familias su apoyo, su guía y confianza en la realización de nuestros sueños.

También queremos agradecer a cada uno de los profesores que participaron en el desarrollo de nuestro trabajo de grado. Muy particularmente a los profesores: Gustavo García, José Ramón Naranjo y Tito La Cruz, que nos brindaron todo su apoyo y orientación en la realización de esta tesis. Y especialmente al tutor académico y guía, el profesor Froilán Barrios.

Por otro lado agradecemos muy especialmente al apoyo brindado por la Alcaldía del Municipio Libertador a través de las ingenieras Zavala y Méndez.

Finalmente, agradecemos a todas y cada una de las personas que colaboraron con su aporte a la realización de este trabajo de grado.

A todos nuestro mayor reconocimiento y gratitud.

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE GRÁFICAS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	ix
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
CAPÍTULO II: OBJETIVOS	30
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO	32
Trabajo Decente y Trabajo Precario	33
Condiciones Laborales	35
Calidad de Vida y Calidad de Vida Laboral	37
Calidad de Vida Laboral en la Industria de la Construcción	39
CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO	44
Diseño y tipo de investigación	44
Unidad de análisis, población y muestra	45
Variables: definición conceptual y operacional	47
Recolección, procesamiento y análisis de los datos	52
Tipo de instrumento	52
Validez y confiabilidad del instrumento	53
Estrategia para el trabajo de campo	54
Codificación y tabulación de datos	56
Presentación y procesamiento de la información	57
Factibilidad de la investigación y consideraciones éticas	58
CAPÍTULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	59
Análisis del comportamiento de las variables sociodemográficas a partir de la muestra encuestada	60
Análisis de la muestra según la variable: sexo	60
Análisis de la muestra según la variable: edad	62
Análisis de la muestra según la variable: nivel educativo	63
Análisis de la muestra según la variable: tiempo de trabajo en el sector de la construcción	64
Índice estadístico global de la variable calidad de vida laboral	65

Índice estadístico global de la calidad de vida laboral en la variables sociodemográficas	66
Índice de la calidad de vida laboral según el sector de la obra y las constructoras implicadas en la investigación	68
Promedios de las dimensiones que conforman la variable calidad de vida laboral	70
Nivel de remuneración	70
Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo	73
Oportunidades para usar y/o desarrollar las capacidades humanas	76
Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo	79
Integración social en la organización	82
Balance entre trabajo y vida privada	84
Significado social de la actividad del empleo	87
Análisis del orden de importancia que los trabajadores del sector construcción atribuyen a cada una de las dimensiones que conforman la calidad de vida laboral	90
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
ANEXOS	113
Anexo A: Encuesta	113
Anexo B: Libro de Códigos	117
Anexo C: Pirámide de las necesidades sociales de Abraham Maslow	125

ÌNDICE DE GRÁFICAS

Gráfico 1. Distribución en porcentaje de los trabajadores según la edad	62
Gráfico 2. Distribución en porcentaje de los trabajadores según el nivel educativo	63
Gráfico 3. Distribución en porcentaje de los trabajadores según el tiempo de trabajo en el sector de la construcción	64
Gráfico 4. Niveles medios de las dimensiones	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categorías de indicadores de la calidad de vida laboral	20
Tabla 2. Operacionalización de la variable calidad de vida en el trabajo	51
Tabla 3. Alfa de Cronbach	54
Tabla 4. Obras visitadas dentro del Distrito Capital	55
Tabla 5. Porcentaje de trabajadores encuestados con respecto al total que labora en cada obra	56
Tabla 6. Media, mínimo y máximo de la muestra	65
Tabla 7. Índice de la variable calidad de vida laboral según los rangos de edad	66
Tabla 8. Índice de la variable calidad de vida laboral según los rangos de los niveles educativos	67
Tabla 9. Índice de la variable calidad de vida laboral según los rangos del tiempo de trabajo	68
Tabla 10. Índice de la variable calidad de vida laboral según obras del sector público y privado respectivamente	68
Tabla 11. Índice global de calidad de vida laboral según las constructoras implicadas en la investigación	69
Tabla 12. Promedio de la dimensión por ítem	70
Tabla 13. Niveles medios de remuneración en función de variables sociodemográficas	72
Tabla 14. Promedio de la dimensión por ítem	73
Tabla 15. Niveles medios de condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo en función de variables sociodemográficas	75
Tabla 16. Promedio de la dimensión por ítem	76
Tabla 17. Niveles medios de oportunidades para usar y/o desarrollar las capacidades humanas en función de variables sociodemográficas	78
Tabla 18. Promedio de la dimensión por ítem	79
Tabla 19. Niveles medios de oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo en función de variables sociodemográficas	81
Tabla 20. Promedio de la dimensión por ítem	82

Tabla 21. Niveles medios de integración social en la organización en función de variables sociodemográficas	83
Tabla 22. Promedio de la dimensión por ítem	84
Tabla 23. Niveles medios de balance entre trabajo y vida privada en función de variables sociodemográficas	86
Tabla 24. Promedio de la dimensión por ítem	87
Tabla 25. Niveles medios de significado social de la actividad del empleo en función de variables sociodemográficas	88
Tabla 26. Orden de importancia de las dimensiones según los trabajadores	90
Tabla 27. Orden de importancia de las dimensiones según los trabajadores de acuerdo al rango de edad	92
Tabla 28. Orden importancia de las dimensiones según los trabajadores de acuerdo a los rangos de tiempo trabajando en la industria de la construcción	94
Tabla 29. Orden de importancia de las dimensiones según los trabajadores de acuerdo a los rangos de nivel de educación que poseen	96

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación es describir la calidad de vida laboral de los trabajadores de la industria de la construcción en el Distrito Capital. Esto a través de un instrumento aplicado a una muestra de trabajadores de dicha industria. El nivel de la remuneración, las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo, las oportunidades para desarrollar las capacidades humanas, las oportunidades de progreso, la estabilidad en el empleo, la integración social en la organización, el balance entre trabajo y vida privada y, por último el significado social de la actividad del empleo, son las dimensiones que conforman al concepto de calidad de vida laboral, tema central de la investigación. El diseño que se empleó para este estudio fue el no experimental transversal, ya que las variables a investigar no fueron manipuladas o afectadas, y fueron estudiadas y analizadas sus condiciones en un momento único. Los datos con los que se trabajó son de tipo primario ya que se recolectaron por los investigadores autores de este trabajo en el campo. Al estudiar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la industria de la construcción en el Distrito Capital, los resultados demostraron que las condiciones actuales de la calidad de vida laboral de dicho sector se encuentran en un nivel mediano según la escala aditiva de Likert. La información recolectada en este trabajo puede resultar de utilidad social a la hora de implementar leyes respecto al tema, y a su vez proveerá de antecedentes si se quieren hacer estudios posteriores acerca de tendencias y evoluciones de la calidad de vida de este sector.

Palabras Clave: Calidad de vida laboral, Trabajo Decente, Trabajo Precario, Condiciones Laborales, Industria de la Construcción, Trabajadores.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es una realidad que el trabajo es de carácter necesario, ya que es considerado no sólo como una fuente de ingreso y de sustento para la persona y su familia, sino también como una faceta de superación tanto económica como intelectual de la vida de cada persona, y para poder serlo realmente, debe cumplir con ciertas características. Debido a esto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha dedicado “a promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto de la dignidad humana” (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, s/f).

Para lograr que las oportunidades que promueve la Organización Internacional del Trabajo (OIT) formen parte de la realidad y sean efectivas, se crea una legislación laboral la cual surge para la protección del trabajador dependiente, para aquel que entrega su actividad a otros (Tirachini, s/f). “Desde finales del siglo XIX los Estados de todo el mundo han dictado leyes laborales para regular los mercados de trabajo y proteger a los trabajadores. A este conjunto de normas se le denomina derecho laboral” (Godio, Cortina, Rizzi y Robles, 1998). Las normas del derecho laboral tienen la característica de ser de aplicación obligatoria, es decir, no pueden ser renunciadas, a menos que las condiciones de trabajo sean más beneficiosas para el trabajador.

Pero, toda la estructura legal que da sustento y base a las formas de las relaciones laborales, normando sus condiciones, no agota la realidad, pues no todos los que trabajan se encuentran empleados, y hay mucho trabajo que pasa inadvertido y no es remunerado. “Parte del trabajo corresponde al mundo de la economía y el dinero, otra parte se encamina a la obtención de fines sociales ajenos a la esfera económica. Abunda el trabajo penoso, pero también el que produce satisfacción” (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, s/f)

Desde 1950 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) comparten definiciones comunes acerca de lo que sería condiciones adecuadas de trabajo planteando que para establecer buenos estándares de salud y seguridad en el sitio de trabajo deben tomarse en cuenta las siguientes variables:

1. Morales: un trabajador no debería correr riesgos de sufrir accidentes en el trabajo, ni tampoco otras personas relacionadas con la actividad laboral.
2. Económicas: muchos gobiernos aceptan que las malas condiciones de trabajo redundan en un mayor costo para el estado, por el costo del pago del seguro para los discapacitados y del tratamiento médico y la disminución de la fuerza laboral. Las organizaciones también pueden sufrir desventajas económicas, tales como los costos burocráticos, la disminución de la producción, etc.
3. Legales: los requerimientos mínimos de salud y seguridad en las condiciones de trabajo suelen estar tipificados en el derecho penal o el derecho civil, se considera que sin la presión legal las organizaciones podrían no sentirse obligadas a afrontar los costos de mejorar las condiciones de trabajo sólo por las razones morales o de ganancia a largo plazo.

Otro elemento a tomar en cuenta para poder obtener buenas condiciones laborales es la seguridad del trabajador en su puesto de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) junto con la Organización Mundial de la Salud (OMS) hacen referencia a la salud ocupacional, la cual, consiste “en el conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos ocupacionales y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas” (Casco, 2007). Siendo las principales áreas de salud ocupacional las siguientes:

1. Medicina del trabajo: la cual busca promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño causado a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a la salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo conveniente a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, en suma adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea.

2. Higiene laboral: se ocupa del medio ambiente laboral, el cual se define como la ciencia y el arte dedicado al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que se originan en o por los lugares de trabajo y que pueden ser causales de enfermedades, perjuicios a la salud o al bienestar, incomodidades o ineficiencia entre los trabajadores, o entre los ciudadanos de la comunidad.

3. Seguridad industrial: es el conjunto de actividades destinadas a la prevención, identificación y control de las causas que generan accidentes de trabajo. Entre los diversos factores de riesgo que se pueden encontrar en el ambiente laboral, están: condición ambiental peligrosa, actos inseguros, riesgo por incendio y explosión, riesgo eléctrico, entre otros.

4. Ergonomía: la cual estudia el sistema Hombre-Máquina, tratando de conseguir un óptimo funcionamiento entre si, para que las condiciones de trabajo del hombre sean las más adecuadas y seguras en la prevención de la salud, de la integridad física y del exceso de fatiga.

5. Factores psicosociales: los cuales se encargan de estudiar las características del trabajo o factores de tensión percibidos en el medio ambiente, objetivo global del trabajo, las reacciones subjetivas de la persona a los factores de tensión percibidas en el trabajo denominados reacciones de tensión, y manifestadas por medio de reacciones psicológicas y fisiológicas y los resultados de prolongadas situaciones de tensión: enfermedad física, perturbaciones mentales y conducta en retirada” (Casco, 2007).

La salud y la seguridad laboral son imprescindibles para poder lograr el bienestar social, mental y físico de los trabajadores sea cual fuere su ocupación, debido a esto las organizaciones mundiales concentran esfuerzos en conceptualizar y operacionalizar en indicadores tangibles las condiciones laborales que deben darse para poder afirmar que existe o no, un trabajo de condiciones decentes y aceptables.

En un intento por llevar a cabo la sistematización de las características que deben cumplirse para tener unas condiciones laborales decentes, los autores Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter (2003) trabajaron sobre un esquema de lo que serían seis facetas que deben ser estudiadas para poder conocer cómo son las condiciones de trabajo, las

cuales luego son desglosadas en indicadores que permiten la recolección de datos estadísticos que demuestran si se está en presencia del mismo:

En primer lugar se mencionan las “*oportunidades de trabajo*” que consiste en que a todas las personas que desean trabajar se les debería hacer posible conseguir un empleo, ya que es evidente que para que se cumplan las condiciones decentes de trabajo, en primer lugar debe existir el mismo. Esta idea general encierra todas las formas de actividad económica, entre las cuales se encuentra el trabajo por cuenta propia, el trabajo no remunerado en la familia y el empleo asalariado, ya sea en la economía regular o en la informal.

En segundo lugar se plantea el “*trabajo en condiciones de libertad*” que se refiere a que cada quien es libre de escoger el trabajo que desea ejercer, y que también debe gozar de la libertad de afiliación a organizaciones sindicales sin sufrir ningún tipo de discriminación, también se rechaza rotundamente la idea del trabajo en servidumbre o esclavitud y las peores formas de trabajo infantil.

Tercero, debe tratarse de un “*trabajo productivo*” que permita que el trabajador cuente con los medios necesarios para subsistir junto con su familia, y que a su vez también permita a la empresa colocarse en un puesto competitivo que aporte al desarrollo sostenido del país.

En cuarto lugar se ubica la idea de “*equidad en el trabajo*” que plantea la necesidad de un trato justo y la igualdad de oportunidades profesionales para los trabajadores, donde se condena la discriminación en la contratación y en el ejercicio del trabajo, e incluye la posibilidad de llevar equilibradamente el balance vida/trabajo.

La quinta posición se refiere al ámbito de la “*seguridad laboral*” que consiste en salvaguardar la salud del trabajador y de proporcionar una adecuada protección financiera y de otra índole en caso de enfermedades u otras eventualidades, reconociendo la necesidad del trabajador de que se disminuya la inseguridad que ponga en riesgo el trabajo y la subsistencia.

Y finalmente en sexto lugar se tiene a la “*dignidad laboral*” donde se exige el respeto en el trato a los trabajadores y donde se le permite expresar sus preocupaciones y el poder

para participar en las decisiones referentes a las condiciones donde desempeñan sus tareas, como también la libertad de defender colectivamente sus intereses.

Estas seis facetas o dimensiones mencionadas son de utilidad positiva¹ al momento de precisar lo que serían los indicadores estadísticos que permitan medir las condiciones decentes del trabajo.

Según Anker et al (2003), en primer lugar debe tenerse presente que el trabajo decente debe abarcar a todos por igual, tanto hombres como mujeres, habitantes de países tanto con rentas altas como bajas, y tanto en sectores tradicionales como modernos dentro de la economía.

También debe tomarse en cuenta que algunos aspectos del trabajo decente son absolutos, como por ejemplo los derechos laborales fundamentales; y otros son de carácter relativo, pues cada sociedad elabora y aplica las normas de acuerdo a su noción de qué es decente (Anker et al, 2003).

Luego, se conoce que el concepto de trabajo decente es práctico, porque atiende la situación en la que se encuentran las personas, motivo por el cual los indicadores deben medir los resultados y las condiciones reales. Al tomar en cuenta la situación jurídica de un país o normas internacionales, los indicadores habrán de medir en la medida de lo posible la eficacia de las reglas y la cobertura de las medidas (Anker et al, 2003).

Por otro lado, el trabajo decente atañe a los sectores más vulnerables y desfavorecidos, por tratarse de la necesidad de las personas de tener a su alcance un trabajo con condiciones dignas, admisibles y adecuadas, esto implica que los indicadores de trabajo decente en sus distribuciones estadísticas, deberán contemplar la valoración de la situación de quienes peor se encuentran, sin limitarse a meros cálculos promedios de todos los trabajadores por igual (Anker et al, 2003).

Debido a que el trabajo decente engloba a todos sus componentes, es imprescindible que los indicadores expresen su naturaleza global e integral. También, debido a que los datos y la importancia de los distintos componentes del trabajo decente varían de una región a otra, todo conjunto aceptable internacionalmente de indicadores de la OIT tendrá

¹ Entendiendo este término como una búsqueda del aspecto práctico de la realidad.

que ser un conjunto mínimo. Esto no impide que determinados países o programas incorporen o empleen indicadores distintos para medir el trabajo decente dentro de su periferia (Anker et al, 2003).

Lo que se busca al sistematizar las características que permitan que las condiciones de trabajo sean decentes, es la posterior operacionalización de las mismas, para así una vez cuantificadas, sea posible su medición en la realidad y la obtención de información estadística concreta que permita un conocimiento empírico de lo que significa trabajo decente. De esta manera se facilita la ubicación de las condiciones laborales que se alejen de las deseables. Por otro lado, como el concepto de trabajo decente lleva en su esencia el objetivo de mejorar la situación de las personas, es necesario la medición de los cambios a lo largo del tiempo para averiguar qué progreso ha habido (o no) en cuanto al logro del propio objetivo (Anker et al, 2003).

Por esta razón, de las seis facetas vistas anteriormente se desglosan las categorías de los indicadores necesarios para medir y cuantificar el concepto de trabajo decente en el campo, las cuales corresponden a once categorías de medición, que tiene por finalidad mejorar el conocimiento de los niveles, las pautas y la sostenibilidad del trabajo decente. Según Anker et al (2003), las categorías de los indicadores propuestos corresponden a las siguientes:

1. Oportunidades de empleo.
2. Trabajo inadmisibile.
3. Remuneración suficiente y trabajo productivo.
4. Jornada laboral decente.
5. Estabilidad y seguridad de empleo.
6. Conciliación del trabajo con la vida familiar.
7. Trato justo en el trabajo.
8. Seguridad en el trabajo (trabajo seguro).
9. Protección social.
10. Diálogo social y relaciones laborales.
11. Entorno socio-económico del trabajo decente.

El trabajo decente se trata de “un objetivo que debe contemplarse en el marco de cada contexto nacional y de sus realidades económicas y sociales” (Organización Internacional de Empleadores, 2002). A pesar de llevarse a cabo el esfuerzo de la medición de las

condiciones laborales a través de indicadores empíricos, no existe un modelo único de trabajo decente. Sin embargo, siempre resulta más fácil ponerse de acuerdo sobre unos objetivos o formularlos que encontrar los medios prácticos para alcanzarlos. Es una realidad que los distintos tipos de trabajo hacen difícil el logro de este objetivo, sin embargo, lo más importante y necesario es incluir a todos los trabajadores.

“El concepto de trabajo decente se describe en la memoria del director de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a la reunión de 1999 de La Conferencia Internacional del Trabajo, memoria titulada “Trabajo Decente”. Los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que se citan a continuación son los medios de que disponen para lograr el trabajo decente:

1. “La aplicación de las normas y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
2. La creación de mayores oportunidades para hombres y mujeres de asegurarse un empleo y unos ingresos dignos.
3. La mejora de la cobertura y eficacia de la protección social para todos.
4. El fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social” (Organización Internacional de Empleadores, 2002).

Los objetivos que plantea la OIT se encuentran estrechamente entrelazados porque, “el respeto de los principios y derechos fundamentales es una condición previa para la construcción de un mercado del trabajo socialmente legitimado; el diálogo social, es el instrumento con el que los trabajadores, los empleadores y sus representantes discuten e intercambian ideas acerca de los medios para alcanzar ese objetivo. La creación de empleo es el instrumento esencial para elevar los niveles de vida y ampliar las posibilidades de obtener ingresos, en tanto que la protección social brinda los medios para alcanzar la seguridad en los ingresos y la seguridad del medio en que se realiza el trabajo” (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, s/f).

El principio de trabajo decente ofrece una dimensión centrada y crucial, “un camino para introducir los estándares sociales en el desarrollo y asignarles una participación eficaz en la economía internacional” (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, s/f).

“Una importante condición previa para el logro de trabajo decente es una buena gobernanza pública la cual se encuentra ausente en diversos países que se encuentran incapaces de crear empleos, de comprometerse en un gasto público productivo y de promover el crecimiento económico” (Organización Internacional de Empleadores, 2002).

La Oficina Internacional del Trabajo tiene como meta promover el trabajo decente en todo el mundo, pero para esto, es importante analizar dónde y por qué no se están logrando los objetivos fundamentales y dónde y por qué existe déficit de trabajo decente. “El trabajo decente constituye un programa social deseable que debería contribuir a elevar los niveles de vida y disminuir la pobreza; el programa sólo puede llevarse a cabo si resulta sostenible desde el punto de vista económico y se enfrenta a los motivos de la pobreza. Estos cuatro objetivos estratégicos, para lograr el trabajo decente, exigen una coherencia política que tenga presente las implicaciones fiscales y las necesidades en materia de movilización de recursos del programa de trabajo decente, dado que los programas sociales han de basarse en la sostenibilidad económica” (Organización Internacional de Empleadores, 2002). Sin esta coherencia política el trabajo decente será un objetivo deseable pero inalcanzable.

Por otro lado, en un intento por englobar conceptualmente el concepto de trabajo decente dentro del panorama laboral, la Oficina Internacional del Trabajo desarrolla lo que se llama la calidad de vida del empleo, la cual debe cumplir con determinados requisitos como lo son la protección social (cotización en el sistema previsional), el vínculo laboral (puesto de trabajo o sin contrato) y los ingresos del trabajo. Estas variables determinan tres niveles de calidad de empleo: Empleo de buena calidad que equivale al concepto de trabajo decente, de regular calidad y de baja calidad o empleo precario (Oficina Internacional del Trabajo, 2002).

“Los trabajadores con empleos de buena calidad (trabajo decente) tienen contrato de trabajo, están protegidos por la seguridad social (cotizan en el sistema previsional) y sus ingresos mensuales del trabajo son superiores a cuatro líneas de pobreza² por mes. Aquellos con empleo de regular calidad presentan carencias de contrato o de seguridad social y su nivel de ingreso se sitúa entre dos y cuatro líneas de pobreza mensuales. Los

² Se define como el valor en términos monetarios del bienestar económico individual, como lo es el gasto en todos los bienes y servicios, en el cual estas necesidades básicas se encuentran en unos precios dados y con referencias probadas. La gente es juzgada como pobre sí y sólo sí su gasto está por debajo de esta línea, y la medición de la pobreza se estima en la distribución censurada (Pradhan y Ravallion, 2000, c.p. León, 2002)

empleos de mala calidad (o precarios) son aquellos en que, teniendo o no contrato y estén o no cotizando, el ingreso mensual de los trabajadores es inferior a dos líneas de pobreza por mes” (Oficina Internacional del Trabajo, 2002).

El término calidad de vida laboral fue utilizado por primera vez en la década de 1960-1970 a partir de allí se conceptualizó lo que ahora se llama la definición clásica la cual se basa “en la valoración del individuo con relación a su medio de trabajo predominando términos como satisfacción laboral, experiencias en la organización, motivación por el trabajo, procesos de humanización, necesidades personales o vida privada” (Walton, 1973 Katzell et al, 1975 y Suttle, 1977, c.p. Segurado y Agulló, 2002) Pero actualmente la definición de calidad de vida laboral también se relaciona con la satisfacción que el trabajo le genera al trabajador, manteniéndose ésta más cercana a centrarse en el individuo (Segurado y Agulló, 2002).

Adicionalmente a esto, también se ha diferenciado en dos grupos ciertos tipos de variables, por un lado un grupo de autores que concibe la calidad de vida tomando como foco de análisis la organización el cual alude a la participación, toma de decisiones, e implicación de los trabajadores en la dinámica del sistema, las condiciones laborales y aspectos estructurales y estratégicos de la organización. Conformando el segundo grupo, aquellos autores que toman en cuenta las variables desde el punto de vista del trabajador, tales como las experiencias individuales en el ambiente de trabajo, las percepciones, el nivel de motivación y el grado de satisfacción de los individuos (Segurado y Agulló, 2002).

“A todo este conjunto más o menos integrado de variables y dimensiones, como acabamos de ver, se le viene denominando calidad de vida laboral: motivación hacia el trabajo; vinculación y necesidad de mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; satisfacción laboral; eficacia y productividad organizacionales; condiciones del entorno socioeconómico, bienestar físico, psicológico y social; relaciones interpersonales; participación del trabajador en el funcionamiento de la organización y en la planificación de sus tareas; autonomía y toma de decisiones de los individuos sobre sus respectivos puestos de trabajo; desarrollo integral del trabajador; estrategias de cambio para conseguir la optimización de la organización; métodos de gerencia de los recursos humanos; condiciones y medio ambiente de trabajo; el trabajador como recurso y no como costo empresarial/productivo” (Segurado y Agulló, 2002). Considerándose también de gran

importancia una lista complementaria de dimensiones que contemplan la seguridad y estabilidad en el empleo, la prevención de riesgos laborales, la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, el desarrollo de carreras profesionales, programas de formación continua y el trabajo en equipo (Segurado y Agulló, 2002).

Todas estas dimensiones intentan abarcar el objetivo principal de la calidad de vida laboral la cual consiste en “alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal” (Segurado y Agulló, 2002).

El presente cuadro muestra un resumen de las categorías más importantes de indicadores de la calidad de vida laboral según Segurado y Agulló (2002).

Tabla 1. Categorías de indicadores de la calidad de vida laboral.

Indicadores individuales	- Satisfacción laboral. - Expectativas, motivación. - Actitudes y valores hacia el trabajo. - Implicación, compromiso, centralidad del trabajo. - Calidad de vida laboral percibida.
Medio ambiente de trabajo	- Condiciones de trabajo. - Diseño ergonómico. - Seguridad e higiene. - Nuevas tecnologías. - Análisis de puestos. - Características y contenido del trabajo.
Organización	- Organización del trabajo, efectividad y productividad. - Organigrama, estructura y funcionamiento. - Cultura y cambio organizacional. - Participación y toma de decisiones. - Factores psicosociales. - Aspectos sociales, comunicación, clima laboral.
Entorno sociolaboral	- Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores - Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida. - Variables sociodemográficas. - Factores socioeconómicos: Políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral. - Prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, la calidad de vida laboral no sólo abarca aspectos referentes al entorno laboral, sino que también se ve reflejada en algunos aspectos de la vida personal del trabajador tales como la familia, amigos, tiempo libre, y demás redes sociales, ya que es necesario reconocer la interdependencia que existe entre la vida laboral y la extra-laboral, ya que ambas se afectan mutuamente y determinan los modos en que el individuo vive y se relaciona (Segurado y Agulló, 2002).

Todas estas condiciones ideales que hacen posible una buena calidad de vida laboral no siempre son alcanzadas en la realidad del trabajador, lo que da lugar a la precarización de las condiciones que ofrece el panorama laboral al mismo, esto se puede entender a su vez como “un subconjunto de la precarización global de la vida y de la dignidad humana” (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, s/f).

La precariedad laboral tiene especial incidencia “cuando los ingresos económicos que se perciben por el trabajo no cubren las necesidades básicas de una persona, ya que es la economía el factor con el que se cuenta para cubrir las necesidades de la gente. Los fines de las personas están basados en la satisfacción de sus necesidades, los medios son los recursos con los que se cuenta” (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, s/f).

Los países con puestos de trabajo que padecen de malas condiciones de trabajo y de remuneración cuentan con una importante economía informal, enfrentándose ante una precariedad laboral, la cual se define como “la situación que viven las personas trabajadoras que por unas razones u otras sufren unas condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como normal” (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, s/f).

Entre las diversas variables que contribuyen a la precariedad laboral se desarrollarán a continuación sus principales factores:

1. “La temporalidad de los contratos de trabajo. Este modelo de contratación es utilizado en el nuevo modelo social de relaciones laborales. La temporalidad de los contratos de trabajo genera desempleo e inseguridad en los ingresos económicos de las personas que se encuentran sujetos a contratos temporales.
2. Otra percepción de precariedad es la retribución salarial que se obtiene por el trabajo realizado y que muchas veces resulta insuficiente para cubrir las necesidades mínimas que permitan a la persona poder vivir de forma autónoma.
3. Por otra parte, la jornada de trabajo que se tenga y el calendario anual laboral también puede ser percibido como síntoma de precariedad cuando muchas personas que cumplen con esta jornada trabajan a tiempo parcial diario, lo que les impide

lograr la retribución necesaria por ende tienen que trabajar jornadas de trabajo muy superiores al legal para poder obtener el salario necesario como consecuencia de recibir un salario muy bajo.

4. Por último, se considera precariedad la que sufren aquellos trabajadores que no son dados de alta en la seguridad social y que por ende carecen de las prestaciones que les da derecho a estar protegidos por la seguridad social” (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, s/f).

La precariedad laboral puede producir “un aumento del sufrimiento psicológico y un empeoramiento de la salud y calidad de vida de las personas que dependen del trabajo o de la carencia del mismo” (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, s/f). La incertidumbre sobre el futuro que presenta el trabajo precario altera el comportamiento social del individuo, porque aumenta las dificultades para conformar y fortalecer identidades individuales y colectivas en torno al trabajo.

La estabilidad en el empleo es uno de los elementos que más se valoran por parte de los trabajadores. “Así que el trabajo temporal es percibido como una anomalía y si persiste en el tiempo se percibe, en el colectivo el cual trabaja, como una persona estigmatizada” (Centro Interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional, s/f). Por ende, las personas con trabajo precario se sienten permanentemente inseguras, porque sienten la amenaza abstracta de pérdida de empleo o las amenazas concretas de pérdida de ciertos aspectos del trabajo que son valorados muy positivamente, como la carrera profesional, las retribuciones, el estatus, entre otros.

En el año 2003 la Organización Internacional del Trabajo (c.p. Comisión Confederal contra la Precariedad, 2004) tras estudios previos, logró reunir algunos indicadores que revelan la existencia de condiciones precarias en el escenario laboral, donde acompañados a estos se encuentran datos estadísticos a nivel mundial que demuestran concretamente la presencia de dichas condiciones precarias.

Uno de estos es el desempleo, el cual actualmente afecta a 180 millones de personas, siendo este dato la cifra más alta de la historia. A su vez en el mundo se encuentran más de 1.000 millones de personas subempleadas.

“Una de las variables de gran interés es la desocupación porque refleja el número de personas que no está trabajando. En la medida en que es mayor el número de personas sin trabajo, disminuye la capacidad de ingreso de los hogares limitando las posibilidades de superar las necesidades básicas de la población” (Abarca, 2006).

En lo que respecta al mercado de trabajo, cada año se incorporan 50 millones de personas a la fuerza de trabajo mundial. El 97% de este aumento se produce en los países desarrollados.

También se estima que en los próximos diez años se incorporará a la población en edad de trabajar, más de 1.000 millones de niños/as y adolescentes, de los cuales la inmensa mayoría de los que se encuentran en países en vías de desarrollo, tienen que elegir entre trabajar en la economía informal o no trabajar.

Otro indicador al que se puede hacer referencia es a la discriminación y desigualdad de género. Este círculo vicioso de pobreza, comienza en el seno de la familia y se extiende a lo largo de toda la vida, lo que contribuye a la feminización de la precariedad, la pobreza y a la perpetuación de una generación a otra. Dos tercios de la población activa femenina del mundo en vías de desarrollo, trabajan en la economía informal.

Como lo indica la Organización Internacional del Trabajo, el desempleo es uno de los indicadores que demuestran la precariedad de las condiciones laborales. En la actualidad este indicador es uno de los principales problemas que debe afrontar América Latina y El Caribe, los cuales habiendo incrementado su crecimiento económico en un 4.8% en los últimos cinco años, todavía se enfrentan a un déficit de trabajo decente pues existe un alto número de personas desempleadas que asciende a 17.000.000. Además de esto, para hace apenas dos años, un 61.5% de los ocupados urbanos se encontraban en el sector informal, de los cuales el 39.2% careció de protección en salud y pensiones. (Oficina Internacional del Trabajo, 2007).

Para el año 2008 según la Oficina Internacional del Trabajo (2007), se pronostica una mayor desaceleración del crecimiento de PIB a 4.7% donde habrá un deterioro de las condiciones macroeconómicas, como mayor nivel de inflación, menor superávit en la cuenta corriente de la balanza de pagos y cuentas públicas menos sólidas que en el 2007.

En el caso particular de Venezuela, del año 2006 al 2007 se registró uno de los mayores descensos de la tasa de desempleo (10,5% a 9,0%) reflejando un incremento en la tasa de ocupación como una reducción de la oferta laboral, ya que la tasa de participación fue de 64,8% menor que el 65,4% registrado en el 2006. El promedio de ocupados en los primeros trimestres de 2007 subió en 5% en el sector público, mientras que en el sector privado lo hizo en un 2,5% (Oficina Internacional del Trabajo, 2007).

A pesar de estas mejoras que presentan los anteriores datos, se estima que en Venezuela sigue existiendo una cantidad fuertemente representativa de personas que se encuentran en condiciones precarias de trabajo. Existe predominancia de sectores que se encuentran en situación de pobreza que generalmente se hallan tanto en zonas rurales, como también en las cercanías de zonas urbanizadas. En Venezuela “la pobreza es un fenómeno predominantemente rural. Alrededor del 12% de los venezolanos vive en zonas rurales, donde más del 70% de la población es pobre, en comparación con el 40% en las zonas urbanas. Alrededor del 70% de la población rural pobre vive en las regiones Centro Occidental, Nororiental y de los Andes. Incluso en las barriadas de las proximidades de las zonas urbanas se da el fenómeno de la pobreza rural. Casi el 5% de la población rural pobre reside cerca de Caracas, la capital del país” (Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, 2007).

Es necesario saber que las personas de los sectores de más bajos recursos y niveles de educación son las que más se ven desfavorecidas, pues son las que generalmente están envueltas en condiciones precarias de trabajo. Gran parte de esta población se encuentra empleada en diversos sectores que presentan deterioro en las condiciones de trabajo que se ofrecen, entre los cuales está incluido el sector construcción.

Actualmente las prácticas del sector construcción a nivel mundial son muy criticadas y mal evaluadas, pues las condiciones a las que están sometidos los trabajadores no cumplen la mayoría de las veces con algunas de las características más importantes desarrolladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (vistas anteriormente) acerca de las variables (morales, económicas y legales), que conceptualizan las condiciones que constituyen al trabajo decente, las cuales son aceptadas a nivel global.

Debido a que el trabajo en este sector es de naturaleza riesgosa, es imprescindible que se garantice la integridad física y psicológica del trabajador, es por eso que la dimensión moral debe cumplirse en el sector construcción como en ningún otro. Lamentablemente debido a que existen lagunas legales en lo que respecta a las relaciones laborales en este sector, el patrono muchas veces se vale de artilugios los cuales desmejoran las condiciones dignas del trabajo, que si bien están dentro del marco normativo, no son de naturaleza ética (Ramayana, 2007).

Por otro lado, los costos que implica la garantía a los trabajadores de tener un sistema de remuneración que les permita vivir dignamente son escatimados por las empresas y muchas veces por los mismos gobiernos, ya que generalmente los beneficios de los que tienen derecho a gozar los trabajadores no son cumplidos, y la remuneración en la mayoría de los casos resulta insuficiente para alcanzar un nivel de vida aceptable.

Otra de las características que precarizan las condiciones de trabajo del sector construcción es su naturaleza de carácter temporal, impidiéndole al trabajador gozar de estabilidad en su trabajo, pues una vez terminada la obra y vencido el contrato éste se ve obligado a reiniciar la búsqueda de un nuevo empleo, generándole una condición de incertidumbre afectándolo tanto a él como a su familia.

Generalmente se considera que la mala imagen del trabajo en la industria de la construcción se debe a la naturaleza del trabajo en sí, que a menudo se califica de “sucio, difícil y peligroso. Pero la verdadera razón por la que se percibe de manera tan negativa el trabajo en la construcción tiene mucho más que ver con las condiciones de contratación que con la naturaleza del propio trabajo. Para muchos trabajadores de la construcción las condiciones de empleo han sido siempre malas; pero en el caso de muchos otros, sus condiciones de empleo han experimentado un importante deterioro en los últimos 30 años porque la industria de la construcción fue una de las primeras en adoptar prácticas laborales flexibles” (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

Según Antunes (1999 c.p Hernández, 2005) el término de prácticas laborales flexibles involucra un intento de las empresas por adecuarse al entorno externo (cuando en otras empresas aparece el establecimiento de estrategias innovadoras o el surgimiento de nuevos estilos de gerencia. La globalización, los procesos de crisis generalizadas a nivel político,

económico y social, la fragmentación de los mercados, la demanda y la reducción de los tiempos de ciclo de los productos, entre otros).

En consecuencia a esto se dan modificaciones en la estructura organizacional y productiva las cuales crean un ambiente de incertidumbre ya que se está yendo de una situación controlada con reglas, normas y procedimientos definidos, a una no conocida donde se carece de experiencia y habilidades. Todo esto pone en entredicho o en discusión aspectos relacionados con el ámbito del derecho laboral, el derecho al trabajo decente, el rol del Estado como ente regulador, la pérdida de ciertos beneficios laborales alcanzados por los trabajadores, entre otros (Hernández, 2005).

En muchas partes del mundo el trabajo en el sector construcción no se considera trabajo decente. Uno de los factores que resta interés a la perspectiva de una carrera en el sector de la construcción es la falta de oportunidades para la formación teórica y práctica de personal.

Debido a esto, atraer a nuevos trabajadores es un problema fundamental en países donde estos tienen otras alternativas. Tanto los países desarrollados como los países en desarrollo están experimentando dificultades para contratar a trabajadores jóvenes calificados. Esto se debe a “la incapacidad de la industria para atraer a los trabajadores e invertir en su formación, la cual presenta importantes repercusiones en la productividad y la calidad de los productos de la construcción, y por consiguiente en la capacidad de los contratistas para satisfacer las necesidades de sus clientes” (Organización Internacional del Trabajo, 2001). Por lo tanto, constituye un problema tanto para los trabajadores como para los empleadores.

La construcción es considerada como un empleo de baja posición. En diversos países como en el caso de Malasia, “los jóvenes preferirían estar desempleados antes que trabajar en la industria de la construcción. Esta reacción se debe a las prácticas de empleo arcaicas, al trabajo al aire libre y a la predominancia de la mano de obra temporal y ocasional” (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

“La fuente de trabajadores con títulos profesionales parece ser la que más se está reduciendo, lo cual obliga a muchos constructores a contratar personal sin experiencia ni formación. Aunque muchos sectores se ven afectados por un mercado laboral difícil, en el

sector de la construcción se teme que éste no sea un problema a corto plazo que pueda paliarse a medida que la actividad económica se calma. Es un problema a largo plazo que no se resolverá a menos que la industria pueda acceder a una nueva generación de trabajadores potenciales” (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

Es por ello que se reconoce que el sector construcción se encuentra en una situación degenerativa, donde la mayoría de las personas no consideran que trabajar en esta rama sea una carrera viable. En muchos países, tanto ricos como pobres, la gente trabaja en la construcción por necesidad y no por elección.

“La situación general del sector de la construcción europea es la de un sector de baja tecnología, un tanto retrasado, que trata desesperadamente de cambiar su imagen pero que le resulta muy difícil hacerlo. Muchas reuniones y documentos han destacado las cuestiones principales, cuestiones que se refieren a toda la construcción europea (...) Pese a los muchos esfuerzos y acciones para promover prácticas óptimas, el público en general sigue teniendo la impresión de que no se puede confiar en el sector, de que está corrompido, de que no se mantienen los acuerdos, de que el precio nunca es justo y de que la formación es deficiente” (DG Enterprise, 2000, c.p. Organización Internacional del Trabajo, 2001).

Una vez contextualizada la situación mundial del sector construcción, pueden extrapolarse sus condiciones al caso venezolano. Si bien es cierto que existen condiciones generales del sector construcción que se dan a nivel mundial, cada país encierra un caso particular con su realidad específica.

En el caso venezolano, existe “La Convención Colectiva De Trabajo De La Industria De La Construcción 2007-2009” la cual representa el marco legal que regula las relaciones laborales en el sector de la construcción. Dicho convenio, vigente para el momento en que se desarrolla la presente investigación, fue celebrado por La Cámara Venezolana De La Construcción y La Cámara Bolivariana De La Construcción por una parte, y por la otra, por diversas organizaciones sindicales.

Sin embargo, en Venezuela, existen ciertas condiciones dentro de dicho sector que agravan las condiciones precarias de trabajo ya existentes y comunes a los demás países, como lo es el tema de la subcontratación, el cual ha hecho proliferar la precariedad de las

condiciones laborales pues debido a que existe un vacío normativo a nivel mundial, cada vez ha tomado más fuerza hasta convertirse en un flagelo difícil de combatir.

Según Iranzo y Richter (2005), en la subcontratación se desplaza la figura clásica del patrono y se implementan en su lugar diversos mecanismos, los cuales permiten la transferencia de las obligaciones legales inherentes a la relación de trabajo y por ende se evitan las restricciones y costos que entrañan la legislación laboral.

Uno de los casos más difundidos de la subcontratación, que puede observarse a nivel mundial y que conlleva a la precarización del entorno laboral, es en el sector construcción, donde las condiciones de contratación generalmente acordadas por empresas intermediarias y subcontratistas ha hecho que “(...) el trabajo en la construcción sea cada vez más temporal e inseguro, y que la protección de los trabajadores (cuando existe) se deteriore al quedar muchos trabajadores excluidos de los regímenes de seguridad social. La práctica creciente de emplear mano de obra mediante subcontratistas ha tenido también una profunda influencia en la seguridad y salud en el trabajo y ha socavado los acuerdos de negociación colectiva y las actividades de formación. Como consecuencia de ello, en algunos países ha disminuido considerablemente el nivel de competencia en la industria de la construcción” (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

Otra de las condiciones que agravan las condiciones de trabajo en Venezuela es el paralelismo sindical “término utilizado para expresar la situación de empresas donde dos sindicatos opuestos en sus principios políticos deben compartir la lucha contractual” (El Universal, 2008). “En un intento por ampliar el campo de acción de los sindicatos oficialistas, el ex ministro del Trabajo y Seguridad Social, José Ramón Rivero, promovió los referendos en las empresas para determinar si los adeptos al Gobierno podían participar en las negociaciones contractuales de las empresas, fue así como se generó el paralelismo sindical (El Universal, 2008). Debido a la existencia de sindicatos paralelos con integrantes que poseen valores morales distintos entre sí y cada grupo sigue su propia vertiente política se da como consecuencia la fragmentación o polarización de la figura sindical desvirtuando la esencia del sindicato que se encarga de velar por los derechos de los trabajadores.

Es conocido que generalmente el sector construcción tiende a tener condiciones precarias por diversas variables, las cuales han sido tratadas a lo largo de este trabajo.

Si bien es cierto que estas condiciones precarias se dan debido a la naturaleza del mismo como puede ser su esencia temporal, que socava la calidad de vida de los trabajadores, también existen condiciones que derivan de las dinámicas viciadas de los contratos laborales y que por lo tanto podrían evitarse.

El presente trabajo de investigación, a través de la conceptualización de las condiciones laborales, según los parámetros de la calidad de vida laboral, pretende medir en qué grado se cumplen dichos parámetros a nivel de los trabajadores de la industria de la construcción del Distrito Capital. Tomando en cuenta el hecho de que se ha venido suscitando en el transcurso del tiempo la flexibilización de las condiciones de trabajo, cambiando las pautas establecidas y presumiendo que se pone en entredicho muchas de las reivindicaciones logradas por la nómina laboral a través de los años por este sector, se llega a la siguiente interrogante.

¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de la industria de la construcción en el Distrito Capital en el año 2009?

Se presume que el presente trabajo de investigación puede ser de utilidad para poder describir cómo es la calidad de vida laboral y qué tan presentes están sus indicadores a nivel de los trabajadores del sector construcción en la actualidad laboral del entorno definido, se espera que con esto sea posible concretar tendencias que puedan aportar datos pertinentes a la hora de elaboración de políticas o normas referentes al área. A su vez se presume de utilidad como antecedente para posteriores trabajos dentro de esta misma línea de investigación.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

El objetivo general de la presente investigación es describir el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de la industria de la construcción en el Distrito Capital.

Los objetivos específicos son los siguientes:

- Describir el nivel de remuneración de los trabajadores de la industria de la construcción en el Distrito Capital en el año 2009.
- Describir las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo de los trabajadores de la industria de la construcción en el Distrito Capital en el año 2009.
- Describir las oportunidades para usar y/o desarrollar las capacidades humanas de los trabajadores de la industria de la construcción en el Distrito Capital en el año 2009.
- Describir las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo de los trabajadores de la industria de la construcción en el Distrito Capital en el año 2009.
- Describir la integración social en la organización de los trabajadores de la industria de la construcción en el Distrito Capital en el año 2009.
- Describir el balance entre trabajo y vida privada de los trabajadores de la industria de la construcción en el Distrito Capital en el año 2009.

- Describir el significado social de la actividad del empleo de los trabajadores de la industria de la construcción en el Distrito Capital en el año 2009.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

La calidad de vida laboral en la industria de la construcción, una aproximación conceptual.

“El marco teórico, marco referencial o marco conceptual tiene el propósito de dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de proposiciones que permitan abordar el problema. Se trata de integrar al problema dentro de un ámbito donde éste cobre sentido, incorporando los conocimientos previos relativos al mismo y ordenándolos de modo tal que resulten útiles a la tarea” (Schanzer, s/f).

“El fin que tiene el marco teórico es el de situar al problema dentro de un conjunto de conocimientos que permita orientar la búsqueda y ofrezca una conceptualización adecuada de los términos que se utilizarán” (Schanzer, s/f). A la vez que “amplía la descripción del problema, es un marco referencial o de respaldo que se pone al problema” (Tamayo, 1997. c.p Grajales s/f).

La estructura del presente marco teórico abarca las definiciones conceptuales necesarias para poder desarrollar y lograr una comprensión precisa acerca de los términos que cumplen un papel determinante dentro de la investigación.

Primero, son contextualizados los conceptos de trabajo decente, trabajo precario, condiciones laborales y calidad de vida laboral. Luego, se abarca el último concepto dentro del contexto de la industria de la construcción, tema central de la presente investigación.

Trabajo Decente y Trabajo Precario.

“(…) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (Subsecretaría de Programación Técnica y de Estudios Laborales, s/f).

Partiendo de esta idea se tiene que la noción de trabajo decente surge teniendo como base, principios fundamentales de los derechos humanos³. El concepto de trabajo decente ha sido abordado desde hace más de nueve décadas por diversos autores quienes han intentado precisar el término (Subsecretaría de Programación Técnica y de Estudios Laborales, s/f). Debido a las diferencias en los niveles de desarrollo que van de un país a otro; a la multiplicidad de las condiciones de trabajo en los distintos sectores de la economía, las cuales también varían de acuerdo a cada país y a su vez dentro de las distintas regiones de cada país; el esfuerzo de conceptualización de lo que es trabajo decente no concluye, ya que no es posible abarcar todas la distintas realidades laborales en el mundo y su constante cambio a través del tiempo. A pesar de todas estas diversidades, el paradigma pro dignidad humana sobre el cual se erige la idea de trabajo decente, es aplicable en todo el mundo.

Según Ghai (2002, 2005, c.p. Subsecretaría de Programación Técnica y de Estudios Laborales, s/f) el término de trabajo decente es una herramienta que encarna la misión de la institución, es decir, promover los derechos y la seguridad del trabajo. En sus estudios se sustenta que es un modelo aplicable a todas las sociedades, ya que a priori, es voluntad general de los pueblos oponerse al trabajo forzoso, trabajo infantil, a la falta de libertad, a la discriminación y a las condiciones precarias en un sentido amplio.

El concepto de trabajo decente para ser susceptible a medición tiene que desglosarse en factores observables en la realidad, por lo tanto debe abarcar en primera instancia a todas las personas que desean trabajar, esto significa que la idea de trabajo decente comienza con

³ Una de las características resaltantes del mundo contemporáneo es el reconocimiento de que todo ser humano, por el hecho de serlo, es titular de derechos fundamentales que la sociedad no puede arrebatarle lícitamente. Estos derechos no dependen de su reconocimiento por el estado ni son concesiones; tampoco depende de la nacionalidad de la persona ni de la cultura a la cual pertenezca. Son derechos universales que corresponden a todo habitante de la tierra (Nikken, s/f).

las oportunidades de empleo. También debe incluir todos los puestos de trabajo, ya se trate tanto de personas empleadas que pertenezcan tanto al sector formal como informal, como a las que trabajan por cuenta propia. “La idea de trabajo decente es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal. Las ideas incluyen la existencia de empleos suficientes, la remuneración, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependen de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad” (Somavía, 1999, c.p. Ghai, 2003).

Puede concluirse primariamente, en cuanto al alcance subjetivo del concepto, que el trabajo decente implica en lo sustancial que todos los que trabajan tienen derechos, subrayándose así el carácter fuertemente ético valorativo del concepto (Barretto, s/f).

Por otro lado es necesario saber que no siempre el trabajador cuenta con condiciones de trabajo apropiadas tales como las concibe el concepto de trabajo decente. Es un hecho que la realidad laboral en muchos casos a nivel de diversos sectores de la economía, se da el deterioro de las condiciones de trabajo.

A partir de la década de los años ochenta entraron en escena nuevas medidas y políticas neoliberales junto con una profunda reorganización de las estructuras empresariales. Las mismas desarrollaron estrategias para garantizar su eficiencia y su capacidad de adaptación a la modernidad (Recio, s/f).

Una de estas medidas fue promover una fuerza de trabajo adaptable y móvil, sin contemplar que esta política de flexibilidad laboral traería como consecuencia la precarización de las condiciones de trabajo (Recio, s/f).

Las situaciones que describe el concepto de precariedad incluye la inseguridad en el empleo, bajos salarios, disminución de derechos laborales, dependencia personal con respecto al empleador, malas condiciones de trabajo, ausencia de reconocimiento profesional, entre otros, han sido característicos de muchos empleos a lo largo de la historia del capitalismo y durante bastantes períodos, más bien han constituido la norma (Cano, 2000, c.p. Recio, s/f).

“El trabajo precario como concepto establece unas referencias hacia la condiciones de vida y de trabajo que no ofrecen ninguna garantía. En primer lugar un empleo es precario

cuando tiene un reducido horizonte de tiempo o cuando existe un gran riesgo de pérdida. En segundo lugar, cuando existen pocas posibilidades para los trabajadores de controlar las condiciones de su empleo. En tercer lugar, cuando no existe protección o cuando la seguridad social no está garantizada. Finalmente, un empleo es precario cuando los bajos ingresos están relacionados con condiciones de pobreza. El concepto de precariedad comprende entonces las dimensiones de: inestabilidad, carencia de protección, inseguridad, así como debilidades sociales y económicas. No es una sola dimensión, sino la combinación de los diversos factores los que determinan el carácter de un empleo precario. Sin embargo, puede afirmarse que la presencia de uno solo de estos rasgos alcanza para caracterizar un trabajo como precario” (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, 2006).

La materialización del concepto de trabajo decente y trabajo precario se expresa fundamentalmente a través de los indicadores que definen las condiciones laborales, sin embargo se considera pertinente señalar que existen diversos factores que se encuentran fuera del alcance de este estudio que no corresponden a las características que constituyen las condiciones laborales, las cuales pueden precarizar el entorno laboral.

Condiciones Laborales.

“Son las denominadas condiciones de trabajo, a las que podemos definir como, el conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinado” (Unión General de Trabajadores, s/f).

Desde épocas remotas el ser humano sostiene relaciones sociales derivadas de los modos de producción, las cuales han ido evolucionando a través del tiempo. Un cambio importante después del estallido de la Revolución Industrial donde el paradigma de producción se moderniza, se da en las relaciones de trabajo las cuales sufren un giro dramático.

Debido a las condiciones extremadamente precarias de muchas industrias incipientes surgen los primeros movimientos obreros y sindicales en búsqueda de un entorno laboral más digno. Estos acontecimientos marcaron la pauta de la necesidad de la intervención del Estado para normar, a través de legislaciones laborales, dichas condiciones. Más adelante se desarrollan leyes de carácter social con la finalidad de regular las relaciones laborales a

través de ciertos elementos tales como la seguridad social, o los tribunales sociales (Apuntes Jurídicos, s/f).

Una vez circunscritas dentro de un marco legal, las condiciones laborales tienden a ser consideradas como un factor de bienestar para el trabajador (Rodríguez y Silva, s/f).

“Se puede hablar de una relación directa entre bienestar laboral y condiciones laborales, en la que mejores condiciones laborales llevan a un mayor bienestar laboral y éste derive en mayor productividad” (Rodríguez y Silva, s/f).

Las condiciones laborales corresponden a una dimensión determinante del concepto de trabajo decente, las mismas pueden ser de diversas índoles, teniendo un efecto ya sea negativo donde entraría la precarización del ambiente laboral o bien un efecto positivo donde el trabajador goce de condiciones dignas y aceptables dentro de su entorno de trabajo, lo que se conoce como trabajo decente.

Sea cual sea la situación de los factores que constituyen las condiciones de trabajo, siempre habrá una repercusión importante y que es inevitable sobre el trabajador, tomando en cuenta también que en el presente, la constante e innovadora mecanización del trabajo, los cambios de ritmo, los cambios de producción, los horarios, las tecnologías y aptitudes personales, han generado una serie de condiciones que afectan directamente a la salud de los trabajadores (Unión General de Trabajadores, s/f).

“Al hablar de condiciones laborales se hace referencia al conjunto de elementos que caracterizarán la relación laboral con el empresario, entre los cuales pueden ser:

1. El tipo de contrato laboral: que según su naturaleza, es temporal o indefinido.
2. El salario: el cual puede expresarse en bruto (lo que significa que a esa cantidad hay que descontarle el impuesto sobre la renta de las personas físicas y la seguridad social) o en neto (que es la cantidad real que recibe el trabajador, una vez descontado los conceptos antes señalados). Es importante pues, conocer en qué términos se comunica el salario para no llevarse a engaños.
3. Jornada laboral: puede ser a tiempo completo o a media jornada.
4. Horario: es decir, la distribución de la jornada laboral en el tiempo.
5. Lugar de trabajo.
6. Tareas concretas a realizar.

7. Período de prueba: en casi todos los contratos va incluida esta cláusula y supone el tiempo durante el cual el empresario comprueba las aptitudes del trabajador para desempeñar un puesto de trabajo determinado” (Centro de Estudios para la Integración Social y Formación de Inmigrantes, Fundación de la Comunidad Valenciana, s/f).

Para poder conocer las características de las condiciones laborales en las que el trabajador se desenvuelve (condiciones decentes de trabajo o por el contrario condiciones precarias de trabajo) es imprescindible saber en qué medida se cumplen sus dimensiones; dentro de las cuales pueden señalarse: las oportunidades de trabajo que tienen las personas al buscar un empleo, la libertad de seleccionar el trabajo deseado y que provea de medios necesarios para vivir dignamente, la equidad y estabilidad en el trabajo, qué tan resguardada se encuentra la salud del trabajador, y por último qué tan digno es el ambiente laboral, es decir, si se exige respeto en el trato y se permite expresar las opiniones de los trabajadores (Anker, et al, 2003).

Los aspectos referidos a las condiciones laborales anteriormente mencionados han sido estudiados de una manera exhaustiva mundialmente por diversos autores, lo cual ha llevado conjuntamente al desarrollo de un nuevo concepto relacionado el cual ha sido denominado calidad de vida laboral, que según Aycan y Canungo (2001 c.p. Martín, Campos, Jiménez-Beatty y Martínez, 2007) se expresa a través de ciertos indicadores como la ausencia de estrés laboral excesivo y satisfacción laboral.

Calidad de Vida y Calidad de Vida Laboral.

“El concepto de calidad de vida es multidimensional (Simón, 1999) y está ligado a constructos como felicidad y bienestar (Nordenfeld, 1993; Diener, 1994). Sin embargo, no se cuenta aún con una definición consensuada. Por ejemplo, Levi y Anderson (1980) entienden la calidad de vida como un concepto formado por las dimensiones bienestar físico, mental y social; aunque el nivel de bienestar está determinado por la valoración subjetiva que haga la persona. La felicidad, la satisfacción y la recompensa, son consecuencias del nivel de bienestar presente. De manera que, todo lo que produzca esta sensación incide, positivamente, en la calidad de vida (Diener). En sentido similar, Brengelmann (1986) asocia la calidad de vida a situaciones específicas, entre las que destaca: el disfrute de libertad, el cultivo de relaciones sociales, la posibilidad de desarrollar la propia iniciativa, la satisfacción, la ausencia de problemas psicosomáticos, el

tener una buena profesión, un buen empleo y, finalmente, encontrarle sentido a la vida. En consecuencia, si se cumple una o varias de las condiciones mencionadas, y, además, se juzgan positivamente, se tendría como resultado lo que Veenhoven (1991) denomina un nivel de “Satisfacción vital” favorable, y una mejor calidad de vida” (Ureña y Castro, 2009).

Según Ryff (1989 c.p. Ureña y Castro, 2009) existen seis áreas básicas que determinan el bienestar de una persona, ellas son: la autonomía, la auto-aceptación, el crecimiento personal, el control sobre las metas en la vida y las relaciones positivas. En consecuencia, los autores Santos y Requena (2000); Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) añaden que cualquier contexto laboral que tome en cuenta estos aspectos dentro de su estructura estará promoviendo la calidad de vida del trabajador o calidad de vida laboral (Ureña y Castro, 2009).

La frase de calidad de vida laboral data de la década de los 60, desde entonces gran infinidad de autores han llevado a cabo la tarea de ampliar y pulir este término tan árido de definir y operacionalizar por su complejidad y riqueza de dimensiones, los cuales traspasan los límites del contexto laboral en general, y del organizacional en particular (Segurado y Agulló, 2002).

Según Walton (1972 c.p. Segurado y Agulló, 2002), la calidad de vida laboral “Es un proceso para humanizar el lugar de trabajo”.

“Un trabajador disfruta de alta calidad de vida laboral cuando experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro; está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales” (Katzell, Yankelovich, Fein y Nash, 1975, c.p. Segurado y Agulló, 2002).

Otros autores definen la calidad de vida laboral como “el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano” (Fernández y Jiménez, 1988, c.p. Segurado y Agulló, 2002).

Por otro lado “la calidad de vida laboral haría referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de la habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores” (De la Poza, 1998, c.p. Segurado y Agulló, 2002).

La calidad de vida en el trabajo es una filosofía, un conjunto de creencias que engloban todos los esfuerzos que apuntan a incrementar la creatividad y mejorar la moral (motivación) de las personas. Enfatiza la participación de la gente y la eliminación de los aspectos disfuncionales de la organización. (Asociación Gremial de Industriales del Plástico de Chile, 2004).

“Según varios autores, la implementación de Proyectos de Calidad de Vida en el Trabajo, puede resultar beneficioso tanto para la organización como para el trabajador, lo que se puede reflejar, en al menos los siguientes aspectos:

1. Mejoras en el desarrollo del trabajador.
2. Mejoras en la motivación.
3. Mejor desenvolvimiento de las funciones laborales habituales.
4. Menor rotación en el empleo.
5. Menor tasa de absentismo.
6. Menos quejas.
7. Menos tiempos improductivos.
8. Mayor satisfacción en el empleo.
9. Mayor eficiencia global de la organización” (Asociación Gremial de Industriales del Plástico de Chile, 2004).

Concluyendo este punto puede decirse que la calidad de vida laboral, según Lau, (2000 c.p. Segurado y Agulló, 2002) se define como “las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal”.

Calidad de Vida Laboral en la Industria de la Construcción.

Dentro de las ramas de la economía laboral existen sectores con mayor incidencia de condiciones precarias de trabajo, entre las cuales se encuentra el ramo de la construcción.

Dicho sector presenta características particulares, pues en su naturaleza encierra factores que precarizan las condiciones laborales, como puede ser la temporalidad. Y a su vez las condiciones laborales que ofrece el mismo, generalmente carecen de los elementos que articulan el concepto de trabajo decente.

Se considera dentro del ramo del sector construcción toda aquella actividad que se dedica a la producción localizada de obras de diverso tipo, para luego retomarlo dentro de una categoría más amplia que abarca rubros como: las empresas productoras de insumos y materiales, el sistema de financiamiento y la actividad inmobiliaria, entre otras. Así como las industrias productoras de materiales para la construcción, debido a que muchas de las características productivas de la empresa constructora están estrechamente vinculadas y/o son interdependientes del sector insumos (Labacana, 1995, c.p. Pérez y Adarmes, 2005).

A modo de contextualizar la situación de este sector a nivel mundial, puede señalarse que como mínimo tres cuartos de los trabajadores de la construcción de todo el mundo se encuentran en los países más subdesarrollados, en donde el empleo en la construcción sigue aumentando año tras año, tomando en cuenta que la mayoría de los trabajadores de este sector tienen pocos estudios y que generalmente proceden de los estratos más bajos de la sociedad. Por otro lado, los trabajadores de la construcción en los países menos desarrollados están más expuestos a sufrir accidentes y sus condiciones de trabajo son mucho más precarias que las de los trabajadores de los países desarrollados. Asimismo, tienen menos oportunidades de adquirir las calificaciones que la industria necesita para desarrollarse (Oficina Internacional del Trabajo, 2001).

En otro orden de ideas es un hecho recurrente dentro de este sector, que la fuerza de trabajo está representada en su mayoría por hombres, donde la pequeña participación de la fuerza de trabajo femenina consiste en realizar tareas no calificadas a cambio de una remuneración muy baja, esto se traduce en discriminación salarial por género, por otro lado las mujeres ocupan los puestos de niveles más bajos de la industria como trabajadoras no calificadas (Oficina Internacional del Trabajo, 2001).

En los países desarrollados, la industria de la construcción proporciona las oportunidades de empleo a los miembros de la comunidad con escasas calificaciones académicas. Emplea a un número desproporcionado de trabajadores menos instruidos, ofrece vacantes a los desempleados de larga duración y a los que están fuera de la fuerza laboral, así como oportunidades para un segundo puesto de trabajo (Dougherty, 1996, c.p. Oficina Internacional del Trabajo, 2001).

Dentro del sector construcción se dan ciertas dinámicas que caracterizan las condiciones de trabajo, las cuales inciden directamente en el deterioro de dichas condiciones. Puede decirse que muchas de estas dinámicas implican mayor racionalidad técnica y económica a la hora de implementarse, pero a través de los años se ha comprobado que también precarizan las condiciones laborales (Oficina Internacional del Trabajo, 2001).

Uno de los elementos que afecta las condiciones de trabajo y que vale la pena mencionar debido a que responde a la naturaleza de la dinámica de este sector y además tiene un impacto y recurrencia importante, es la temporalidad. Se sabe que el sector construcción se conforma por obras que se llevan a cabo por un lapso determinado y no es posible garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores que participan en ellas, trayendo esto como consecuencia una mayor cantidad de factores que deterioran las condiciones laborales.

Debido a que los contratos son de carácter finito, surge una figura que si bien resulta oportuna para el patrono, trae como consecuencia que las condiciones laborales se precaricen aún más, ya que se consigue evadir ciertas responsabilidades que tiene el patrono hacia los trabajadores. Dicha figura es la subcontratación (Oficina Internacional del Trabajo, 2001).

La misma ha ocupado siempre un lugar predominante en la industria de la construcción, en particular en la construcción de edificios, en la que el proceso de producción se divide en varias actividades distintas. Estas tareas o actividades a menudo se llevan a cabo de manera sucesiva y pueden requerir mano de obra especializada. Por ello, con frecuencia lo más lógico, desde el punto de vista técnico y económico, es que los

contratistas generales cedan en subcontratación algunas tareas a unidades especializadas independientes (Oficina Internacional del Trabajo, 2001).

“No obstante, la subcontratación, también ha llevado consigo fenómenos no deseados, como la aparición de empresas sin estructura ni capacidad organizativa, la cesión ilegal de trabajadores, la falta de formación motivada por la no implicación de los trabajadores en la estructura empresarial” (Escala, s/f).

Sin embargo, en todo el mundo hay indicios de que la subcontratación ha aumentado de manera significativa en las dos o tres últimas décadas y en la actualidad ya no se limita a las tareas especializadas. En algunos países el grueso de la mano de obra del sector de la construcción se contrata ahora a través de subcontratistas y de otros intermediarios a medida que la externalización ha pasado a ser la norma. (Oficina Internacional del trabajo, 2001).

“En muchos países en desarrollo, la práctica de contratar mano de obra a través de subcontratistas e intermediarios existe desde larga data. Se suele recurrir a la intermediación de mano de obra y en el caso de los proyectos de grandes dimensiones la intermediación puede fraccionarse en varias fases, con lo cual se crea un sistema de contratación de varios niveles. En la base del sistema están los intermediarios, quienes contratan y supervisan a los trabajadores. Se les conoce como *mistris*, *jamadars* o *mukadams* en la India, *oyaji* en la República de Corea, *kepala* en Malasia, *gatos* en Brasil y *maestros* en México. Los títulos con que se les conoce pueden variar de un caso a otro, pero su función es esencialmente la misma. Constituyen un vínculo entre los trabajadores que buscan trabajo y los contratistas y subcontratistas que pueden ofrecer trabajo” (Vaid, 1999 c.p. Oficina Internacional del Trabajo, 2001).

Actualmente las empresas suelen realizar dos tipos de contrataciones: la subcontratación propiamente dicha (como obras de ingeniería de las empresas constructoras) y los contratos de prestación de servicios de diversa índole (como los de aseo, informática, contables, legales, alimento, transporte, etc). Esta definición aparentemente inofensiva, al ser aplicada a casos concretos produce consecuencias negativas y absurdas: (...) pues la empresa que contrata el servicio debería ser solidariamente responsable de las obligaciones laborales y provisionales que la empresa contratada tiene para con sus trabajadores, y de los accidentes del trabajo que estos

trabajadores sufran durante el evento (...) aquellas subcontrataciones en las que el trabajador subcontratado presta sus servicios en el establecimiento de un tercero y no en el recinto de la empresa mandante lleva a una situación de precariedad laboral pues no hay quien garantice la seguridad de los trabajadores (Libertad y Desarrollo, 2006).

En la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT número 85, fue una preocupación central la subcontratación. Sin que esta reunión pudiera alcanzar una resolución que convenciera a todas las partes y a todos los países representados, quedó, sin embargo, en evidencia, que la situación concreta de la subcontratación en las distintas regiones ponen de manifiesto la importancia que este fenómeno tiene hoy en el sistema de relaciones laborales y le incorpora nuevos elementos al debate actual sobre flexibilización, derechos individuales y derechos colectivos (Espinoza, s/f).

Otra problemática de este sector derivado de la subcontratación, es la flexibilización laboral la cual “se puede concebir como una opción de adaptación y reestructuración del modelo laboral. En palabras de Sotelo (2003:57) la flexibilidad laboral o la utilización flexible de la fuerza de trabajo “...tiende a modificar los sistemas de formación de salario, la organización del trabajo y la jerarquía de las calificaciones, por lo que al mismo tiempo afecta las conquistas que la clase trabajadora logró durante el presente siglo, abriendo, de esta manera, un período de redefinición de la relación capital-trabajo” (Hernández, 2005).

Según Raso (1992, c.p Hernández, 2005) el hecho de flexibilizar involucra la suspensión de garantías laborales, lo cual al largo plazo genera desocupación y colectiviza un estado social de inseguridad.

Estos fenómenos que se dan en el sector de la construcción como lo son la subcontratación y flexibilización laboral evidencian la recurrencia de prácticas que precarizan las condiciones laborales y por ende la calidad de vida del trabajador.

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO

En el marco metodológico se define el tipo de estudio, su diseño y los pasos para poder llevarlo a cabo. “La metodología consta de la descripción y análisis de los métodos que se emplearán en el estudio de investigación (...) y se centra más en el proceso de investigación que en los resultados, aunque estos últimos dependen de ella” (Ministerio del Poder Popular para la Ciencia y Tecnología, s/f).

1. Diseño y tipo de investigación.

“El diseño de investigación constituye el plan y la estructura de la investigación, y se concibe de determinada manera para obtener respuestas a las preguntas de investigación” (Kerlinger y Lee, 2002).

Debido a la naturaleza de este estudio, se empleó el diseño no experimental transversal, ya que los sujetos estudiados fueron observados sin pretensión de influir en ellos. Además de esto, el enfoque transversal se consideró el ideal, pues la calidad de vida laboral se estudió en un momento único.

Según Arnau (1995), el diseño no experimental puede ser de tipo transversal, el cual se caracteriza por el hecho de tomar un solo registro o medida de respuesta de grupos de sujetos constituidos de forma natural. Se trata de un enfoque único en el tiempo, de modo que se pierde la posibilidad de captar los posibles cambios que se operan en las respuestas de los individuos en función del tiempo. Dado que, por otra parte, los sujetos no han sido asignados aleatoriamente a los diferentes grupos de tratamiento, ni la variable independiente ha sido por lo general activamente manipulada, se obtienen registros u observaciones de carácter pasivo.

Los estudios de enfoque transversal del diseño no experimental se dividen en 4 categorías: exploratorios, explicativos, correlaciones y descriptivos. Para el caso de esta investigación se empleó un estudio descriptivo, pues el cual según Dankhe (1986) busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir.

En esta investigación se describió el nivel en que se presenta la variable calidad de vida laboral de los trabajadores de la industria de la construcción en el Distrito Capital para dar un panorama lo más detallado posible de la realidad laboral que vive este sector en el año 2009.

2. Unidad de análisis, población y muestra.

La unidad de análisis corresponde al objeto de estudio que se pretende observar para medir el fenómeno social. Es imprescindible especificar la unidad de análisis antes de seleccionar la muestra (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Dicha unidad de análisis puede abarcar personas, grupos humanos, poblaciones completas, entidades geográficas determinadas, eventos o interacciones sociales, es decir entidades intangibles, susceptibles de medir (Universidad Católica de Chile, s/f).

Para el caso de la presente investigación, la cual tiene un enfoque cuantitativo, la unidad de análisis estuvo conformada por los trabajadores de la industria de la construcción en el Distrito Capital, quienes laboran tanto para obras públicas como para obras privadas en ejecución.

Para conocer la población empleada en el sector construcción dentro del Distrito Capital en el presente estudio, se tomó como fuente el último registro disponible el cual pertenece al primer trimestre del año 2008 de la Encuesta de Hogares por Muestreo, dicho número asciende a 26.381.

El tipo de muestreo empleado en este estudio fue el probabilístico de tipo sistemático, el cual “es una técnica en la que un grupo inicial de encuestados es seleccionado en forma

aleatoria. Los encuestados subsiguientes se seleccionan con una base en referencia o información proporcionada por los encuestados iniciales” (Pereira, s/f).

Para poder obtener una muestra representativa de la población mencionada se recurrió a la fórmula del muestreo probabilístico:

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

A partir del cálculo de la presente fórmula se obtuvo el tamaño de la muestra, el cual es de 128 unidades muestrales. Se utilizó un error de 0.05% lo cual equivale a un intervalo de confianza del 95%.

Se localizaron dichos trabajadores en obras que se encontraban en ejecución dentro del territorio correspondiente al Distrito Capital. Debido a que no se conocía con anterioridad la ubicación ni el número de obras, se hizo una selección aleatoria de aquellas identificadas por los investigadores a simple vista.

Por otro lado, se estimó visitar como número mínimo 10 proyectos en construcción (tales como conjuntos residenciales, centros comerciales y/o de oficinas, obras públicas, entre otros). Tomando en cuenta que el Distrito Capital cuenta con una extensión de 438 kilómetros cuadrados, se procuró conservar una distancia radial igual a 438/43 kilómetros (43 kilómetros) aproximadamente entre una construcción y otra. Sin embargo dicho cálculo estuvo sujeto a cambios estrictamente en función de la ubicación real de las obras en ejecución.

En lo que respecta al número ideal de trabajadores a encuestar por cada obra visitada, se destaca que, como se mencionó anteriormente, si no se contó con el número ni la ubicación de las construcciones, pues tampoco con el número de trabajadores en cada una de ellas.

Adicionalmente a lo expuesto en el párrafo anterior, se resalta el hecho de que la cantidad de trabajadores en cada proyecto en ejecución, varía de acuerdo a la magnitud del mismo. Fundamentado en esto y en cumplir con las pautas que definen al muestreo

probabilístico sistemático, la primera decisión tomada fue la de aplicar el instrumento a un número de sujetos en cada construcción, tal que se satisficiera la condición de mantener una proporcionalidad aproximada de encuestados entre todas las construcciones visitadas.

3. Variables: definición conceptual y operacional.

Una variable es un símbolo al que se le asignan valores a números (Kerlinger y Lee, 2002). La variable a estudiar es: Calidad de Vida Laboral.

“La Calidad de Vida Laboral es el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel del logro y autodesarrollo individual y en equipo” (Fernández Ríos 1999, c.p. Segurado y Agulló, 2002).

Para efectos del presente estudio se tomó como referencia la operacionalización de la variable mencionada empleada por García (2007) quien tomó como base teórica para la elaboración de su instrumento, la realizada anteriormente por Valdez (1989).

Para poder medir una variable es necesario disgregarla en sus dimensiones y luego en indicadores los cuales son mensurables y permiten hacer operativa dicha variable.

1) Nivel de remuneración: Para el trabajador el significado de su trabajo debe traducirse en ingresos que le permitan vivir, aún así la medición de la calidad del nivel de remuneración no puede medirse por sí sola, hace falta relacionarla con otros aspectos tales como la preparación requerida, la responsabilidad propia del puesto, la insalubridad de las condiciones de trabajo, o bien se podría relacionarse con la capacidad de pago del empleador. Es importante destacar que estos criterios pueden ser del no todo objetivos ya que aplicando un criterio de equidad se produzcan remuneraciones que resulten injustas a los ojos de otros criterios. A pesar de que los criterios de equidad en la remuneración tienen aspectos subjetivos existen dos factores que de manera general pueden definir la calidad de vida laboral:

1.1) Remuneración suficiente: Es definida como la que satisface el estándar de suficiencia de una comunidad o bien el estándar subjetivo del trabajador.

Remuneración justa: La que se mantiene en niveles similares en sus puestos de trabajo en distintos lugares de trabajo (Valdez, 1989).

1.2) Compensación basada en rendimiento o actividad.

1.3) Compensación equitativa internamente y competitiva externamente.

2) Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo: Las condiciones de trabajo deben evitar que el trabajador realice sus labores en un ambiente y/u horarios que puedan poner en riesgo su salud y su integridad, así mismo debe cuidarse que las exigencias del puesto de trabajo sean proporcionales a la edad y a la capacidad física y psicosocial del trabajador (Valdez, 1989).

2.1) Entorno físico, biológico, químico y ergonómico seguro y agradable para trabajar.

2.2) Aspectos y riesgos psicosociales.

2.3) programas de prevención y adiestramiento (García, 2007).

3.) Oportunidades para usar y/o desarrollar las capacidades humanas: Abarcan ciertos aspectos que estimulan al trabajador a realizar su mejor esfuerzo en su puesto de trabajo para satisfacer necesidades de autorrealización (Valdez, 1989).

3.1) Autonomía: Ingerencia para tomar decisiones concernientes a las actividades inherentes al puesto de trabajo.

3.2) Variedad de Aptitudes: Un trabajo que facilite el desarrollo de las diferentes aptitudes y habilidades del trabajador evitando que caiga en trabajos repetitivos y monótonos.

3.3) Información y retroalimentación: Que el trabajador posea visión acerca del impacto en la organización de las tareas que realiza.

3.4) Responsabilidades creativas y satisfactorias del puesto.

3.5) Planteamiento del trabajo: el trabajo comprende tanto el planteamiento del trabajo como su ejecución (Valdez, 1989).

4) Oportunidades de progreso y estabilidad en el empleo: Las actividades encaminadas a la formación de las aptitudes y al aprovechamiento de los conocimientos, educación y perspectivas de progreso del trabajador, tanto en sueldo como en jerarquía. Existen varios aspectos referentes a esta dimensión.

4.1) Nivel de desarrollo y aprendizaje: Explotación y profundización de las capacidades del trabajador.

4.2) Oportunidades de progreso y ascenso rápido: Posibilidades de ascenso dentro de la organización.

4.3) Estabilidad: Sensación de tranquilidad aportada por la garantía de la permanencia en el puesto de trabajo y su remuneración (Valdez, 1989).

5.) Integración social en la organización: Oportunidades brindadas al trabajador de poder expresarse y de tener relaciones personales satisfactorias dentro de su entorno laboral, contribuyendo a la sensación de pertenencia a su trabajo y a su vez, a su propia estima.

5.1) Compañerismo: Sentimiento de igualdad y ausencia de segregaciones.

5.2) Espíritu de equipo: Sensación de unidad dentro del grupo de trabajo (Valdez, 1989).

5.3) Comunicación abierta entre los trabajadores.

6) Balance entre trabajo y vida privada: Las exigencias del puesto de trabajo no deben afectar el tiempo de ocio ni el tiempo familiar, y que las oportunidades de ascenso no requieran frecuentemente cambios geográficos.

6.1) Distribución, dedicación y satisfacción del tiempo libre.

6.2) Elección de los horarios de trabajo y del tiempo libre.

6.3) Trabajos en tiempo extra, nocturnos y fines de semana (García, 2007).

7) Significado social de la actividad del empleo: La percepción que tiene el trabajador acerca de la empresa en donde trabaja, aspectos referentes a si ésta es un ente socialmente

responsable en lo que respecta a sus actividades, eliminación de desechos, técnicas de comercialización, prácticas de empleo, relaciones con los países en desarrollo, participación en campañas políticas, entre otras (Valdez, 1989).

7.1) Actividades socialmente responsables.

7.2) Significado social de la actividad del empleado.

7.3) Actividades medioambientales responsables (García, 2007).

Tabla 2. Operacionalización de la variable calidad de vida en el trabajo (García, 2007).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Calidad de vida en el trabajo	1) Nivel de remuneración.	1.1) Compensación económica justa, suficiente y satisfactoria.	1, 4, 38
		1.2) Compensación basada en rendimiento o actividad.	2, 3, 5
		1.3) Compensación equitativa internamente y competitiva externamente.	6,40
	2) Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo.	2.1) Entorno físico, biológico, químico y ergonómico seguro y agradable para trabajar.	7, 9, 10, 11, 33, 39, 41
		2.2) Aspectos y riesgos psicosociales.	8
		2.3) Programas de prevención y adiestramiento.	52
	3) Oportunidades para usar y/o desarrollar las capacidades humanas.	3.1) Autonomía.	12
		3.2) Variedad de aptitudes.	14
		3.3) Información y retroalimentación.	16, 17, 22, 25, 53
		3.4) Responsabilidades creativas y satisfactorias del puesto.	13, 15, 42, 43
		3.5) Planteamiento del trabajo.	51
	4) Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo.	4.1) Nivel de desarrollo y aprendizaje.	20, 54
		4.2) Oportunidades de progreso y ascensos rápidos.	18, 19, 35, 44
		4.3) Estabilidad .	21, 23
	5) Integración social en la organización.	5.1) Compañerismo.	26, 55, 56
		5.2) Espíritu de equipo.	27, 28 29
		5.3) Comunicación abierta entre los trabajadores.	24
	6) Balance entre trabajo y vida privada.	6.1) Distribución, dedicación y satisfacción del tiempo libre.	46, 58
		6.2) Elección de los horarios del trabajo y del tiempo libre.	30, 57
		6.3) Trabajos en tiempo extra, nocturnos y fines de semana.	47, 48, 49, 50
	7) Significado social de la actividad del empleo.	7.1) Actividades socialmente responsables.	31, 37
		7.2) Significados social de la actividad del empleado.	34, 36
		7.3) Actividades medioambientales responsables.	32, 45

4. Recolección, procesamiento y análisis de datos.

4.1 Tipo de instrumento.

Originalmente el instrumento a utilizar en la presente investigación fue la Encuesta de Hogares por Muestreo, la cual es una investigación de naturaleza estadística y propósitos múltiples que se realiza en Venezuela de forma continua desde el año 1967. Surgió como respuesta a la necesidad de disponer, en los períodos ínter censales, de información sobre la estructura, evolución del mercado de trabajo y las características socioeconómicas de la población, especialmente en relación con variables susceptibles a modificaciones significativas en el corto plazo (Instituto Nacional de Estadística, s/f).

Debido a ciertas modificaciones del mencionado instrumento hechas a partir del año 2005, las cuales suponen la supresión de ciertos indicadores que proporcionaban información clave para el desarrollo del trabajo, hubo que cambiar el diseño metodológico del presente estudio hacia la descripción de la calidad de vida laboral a través de indicadores desarrollados en anteriores trabajos de investigación referentes a este tema.

Para la recolección de los datos necesarios que midieran la variable calidad de vida laboral en el sector construcción, se empleó el instrumento según García (2007), el cual consiste en una encuesta aditiva de acuerdo a la escala de Likert. Dicha encuesta se compone de “un conjunto de aseveraciones (ítems) ante los cuales la persona expresa su grado de acuerdo, desacuerdo o indecisión. Cada ítem tiene habitualmente cinco opciones de respuesta: muy de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, y muy en desacuerdo. No hay respuestas correctas o incorrectas” (Rodríguez, s/f). El presente instrumento fue modificado para efectos de adaptación a la muestra encuestada, entre estas modificaciones se encuentra una nueva redacción simplificada que incluyese términos empleados dentro de la industria de la construcción. Todo esto para lograr una mejor comprensión por parte de los trabajadores quienes en su mayoría no completan los estudios de nivel media diversificada. (Ver anexo A)

El instrumento se compone de 3 secciones:

1) Datos sociodemográficos del encuestado: donde se capta la información de las características del encuestado (sexo, edad, nivel de educación, tiempo que tiene trabajando en la industria de la construcción y el oficio que desempeña dentro de ésta).

2) Datos cuantitativos sobre la calidad de vida laboral: a través de 58 ítems repartidos en 4 secciones se recoge información acerca de la calidad de vida laboral.

3) Valoración de los trabajadores acerca de la importancia de las necesidades que conforman la calidad de vida laboral: escala que intenta medir el orden de importancia que para los trabajadores tienen las necesidades que integran la variable calidad de vida laboral (García, 2007)

4.2. Validez y confiabilidad del instrumento.

Según Hernández, Fernández y Baptista (s/f. c.p. Alva, s/f) la validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Para ello, el instrumento fue revisado y validado por dos profesores expertos, para efectos de proponer las correcciones pertinentes.

Por otro lado la confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto arroja resultados coherentes y consistentes (Hernández, Fernández y Baptista 2005, c.p. García, 2007). Para poder medir la confiabilidad del instrumento es necesario aplicarla como prueba piloto en un grupo de sujetos similares a la muestra seleccionada. En este caso la prueba fue aplicada la primera semana de agosto de 2009 a un grupo de sujetos que estuvo conformado por trabajadores de la construcción de la constructora Ingeniería Elevenca que para ese momento se encontraba en el remate del Centro Comercial Líder y en la constructora Balchic, C.A. la cual iniciaba la fase de movimientos de tierra para la construcción de edificios residenciales El Encantado. Ambas obras ubicadas en el Municipio Sucre.

Durante el proceso surgió la necesidad de aplicar el instrumento como una encuesta guiada, ya que los encuestados además de no tener la disposición de responder el instrumento por sí solos, se encontraban realizando sus labores las cuales generalmente

requieren de movimientos físicos y atención constantes. Adicionalmente a esto, a pesar de que la encuesta fue redactada de una forma sencilla, algunos trabajadores requerían de explicación extra como ejemplos o situaciones hipotéticas para poder responder adecuadamente.

En la obra del Centro Comercial Líder fue aplicada la prueba piloto a cinco trabajadores, siendo aplicada en la obra de El Encantado a doce sujetos. Obteniendo un total de diecisiete encuestados de manera exitosa, donde el tiempo de duración por encuesta fue entre siete y diez minutos aproximadamente.

Tabla 3. Alfa de Cronbach.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	17	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	17	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	58

El alto índice obtenido revela que el instrumento puede ser aplicado a la muestra en la presente investigación. Según Kaplan (s/f., c.p. Barraza, 2007) la confiabilidad en el rango .70 y .80 es lo suficientemente buena para cualquier propósito de investigación.

4.3 Estrategia para el trabajo de campo.

Para poder llevar a cabo la recolección de los datos del sector público se contó con la colaboración de la Alcaldía de Caracas la cual planificó un plan estratégico de visitas de los investigadores a diversas obras en ejecución, conjuntamente con los inspectores encargados.

En la recolección de la información dentro del sector privado se acudió a construcciones ubicadas dentro del Distrito Capital de manera aleatoria.

En la tabla a continuación se muestran las diversas obras visitadas de acuerdo a las parroquias que conforman el Distrito Capital.

Tabla 4. Obras visitadas dentro del Distrito Capital.

Parroquia	Nombre de la obra
El Junquito	Calzadas y tuberías Junquito
Sucre (Catia)	Isla Ave. Sucre Boulevard Ave. Sucre Calzadas Zona E 23 de Enero Nuestra Casa Madre Torretera Ave. Cuartel Catia
23 de Enero	Calzadas y tuberías 23 de Enero
La Candelaria	Lord Center
El Recreo	Plaza Jardín Res. La Avileña Hipermercado Éxito
San Pedro	Res. Santa Mónica

Con el objeto de llevar a cabo el muestreo probabilístico sistemático, se tomó en cuenta que la cantidad de trabajadores puede variar de manera drástica entre una obra y otra. Por lo tanto, para mantener la proporcionalidad entre las encuestas aplicadas en cada obra, fue necesario ubicar el número total de trabajadores en cada lugar de trabajo a fin de obtener un porcentaje de sujetos a encuestar por obra.

El criterio de selección del mencionado porcentaje se calculó a partir de una obra en particular en la que solo fue posible encuestar al 20% de sus trabajadores. De esta manera se tomó como referencia dicha obra, y se procedió a encuestar al 20% de los trabajadores

del resto de las obras faltantes, hasta cumplir con el total del número muestral calculado (128 trabajadores).

La tabla que se presenta a continuación muestra el porcentaje de encuestados en relación al total de trabajadores que laboraban en cada obra para el momento en que se aplicó el instrumento.

Tabla 5. Porcentaje de trabajadores encuestados con respecto al total que labora en cada obra.

Nombre de la Obra.	Número de trabajadores.	Porcentaje de trabajadores encuestado.	Número de trabajadores encuestado.
Plaza Jardín.	87	20,68%	18
Isla Avenida Sucre.	25	20%	5
Boulevard Avenida Sucre.	42	21%	9
Lord Center.	40	20%	8
Residencias La Avileña.	120	17,5%	21
Hipermercado Éxito.	150	19,3%	29
Calzadas Zona E 23 de Enero.	5	20%	1
Nuestra Casa Madre.	5	20%	1
Torrentera Avenida Cuartel de Catia.	5	20%	1
Calzadas y tuberías Junquito.	30	20%	7
Residencias Santa Mónica.	78	30%	24
Calzadas y tuberías 23 de Enero.	20	20%	4

4.4. Codificación y tabulación de los datos.

Una vez finalizado el trabajo de campo se procedió a la codificación de la data obtenida para poder efectuar su análisis.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2005, c.p. García, 2007) la codificación de respuestas incluye cuatro pasos:

- 1) Establecer los códigos de las alternativas de respuestas: se les asignaron valores numéricos con un significado específico solo a las categorías de los datos

sociodemográficos, debido a que los ítems medidores de la variable calidad de vida laboral ya habían sido precodificados y no se tienen preguntas abiertas.

- 2) Elaborar el libro o documento de códigos: una vez que están codificadas todas las categorías del instrumento de medición se procede a elaborar el libro de códigos (Ver anexo B), para poder describir la localización de las variables y los códigos asignados a los tributos que la componen. Está compuesto de variables, ítems, categorías, códigos, y columnas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2005, c.p. García, 2007).
- 3) Codificación física: basándose en el libro de códigos se procedió a vaciar las respuestas en la matriz de datos creada como un archivo en el SPSS versión 15.0. Dicha matriz está compuesta de filas, que representan los casos para cada obra y las columnas que representan los códigos de las categorías (García, 2007).

4.5. Presentación y procesamiento de la información.

Durante el proceso de recolección de la información, a través del instrumento elaborado, fue posible obtener la información necesaria para medir la variable calidad de vida laboral.

Las categorías de respuesta de los encuestados fueron clasificadas entre los valores 1 y 5, los cuales posteriormente fueron catalogados de la siguiente manera:

- 5 y 4: alta calidad de vida laboral.
- 3: mediana calidad de vida laboral.
- 2 y 1: baja calidad de vida laboral.

En la sección donde se clasifican las dimensiones según su nivel de importancia, se da la opción de catalogar dichas dimensiones en un rango que asciende del 1 al 7, siendo el 1 considerado como el más importante, y 7 como el menos importante.

5. Factibilidad de la investigación y consideraciones éticas.

Para llevar a cabo la investigación se contó con los recursos económicos suficientes, así como también con el apoyo de personas con conocimientos en el área, tanto profesores y profesionales de la construcción como entes institucionales.

En adición a esto, la finalidad de este estudio es dar a conocer cómo es el nivel de la calidad de vida laboral de la industria de la construcción en el Distrito Capital. La realización de esta investigación es exclusivamente para estrictos fines académicos, y tiene como objetivo aportar al cuerpo de conocimientos de las Ciencias Sociales las condiciones en las que se encuentra la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores de dicho sector.

Durante la elaboración de este estudio no se generaron daños ni perjuicios a ninguna persona ni ente organizacional.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En esta etapa de la investigación se realizó un estudio a profundidad de la variable calidad de vida laboral de los trabajadores de la industria de la construcción en el Distrito Capital según los resultados obtenidos en las encuestas.

En primer lugar se analizó el comportamiento de las variables sociodemográficas que caracterizan a la muestra encuestada (sexo, edad, nivel educativo, tiempo trabajando en la industria de la construcción y oficio que desempeña el sujeto). Seguidamente se calculó el nivel global de la calidad de vida laboral, para luego analizar dicha variable de acuerdo a los rangos establecidos dentro de cada variable sociodemográfica.

Luego se tomó en cuenta la variable sector (público o privado) al que pertenece cada una de las obras visitadas para analizar si existen diferencias entre las condiciones otorgadas a los trabajadores entre constructoras contratadas por el estado y constructoras contratadas por entes privados. Seguido a esto se procedió a hacer el análisis de cada una de las dimensiones que integran el concepto de calidad de vida laboral para conocer su nivel de presencia dentro de la muestra de trabajadores de la industria de la construcción.

Finalmente se ponderó de acuerdo al criterio de cada trabajador la importancia de las dimensiones de la variable calidad de vida laboral según una escala del 1 al 7 siendo el 1 más importante y el 7 menos importante.

1. Análisis del comportamiento de las variables sociodemográficas a partir de la muestra encuestada.

1.1 Análisis de la muestra según la variable sexo.

En todas las visitas realizadas a obras de la construcción, se observó que el 100% de los trabajadores eran hombres. En relación a esto, cabe destacar que “una de las razones que pueden explicar esta situación es que tradicionalmente los oficios y actividades de la obra los han realizado los hombres, ya que antiguamente se basaban en una combinación de destreza y fuerza física que no se le atribuía culturalmente a la mujer” (Fundación Laboral de la Construcción, 2002).

La presencia de dicho paradigma cultural aunado a que dentro del sector construcción la implementación tecnológica es muy escasa, perpetúa la continua demanda de trabajo manual, pareciendo acentuarse aún más, la dificultad de acceso a esta industria por parte de las mujeres. A su vez, la mano de obra en países subdesarrollados tiende a ser económica, lo cual no genera ninguna clase de estímulo para invertir en nuevas tecnologías, pues resultaría más costoso para las constructoras el implementar mejoras tecnológicas, que mantenerse costeadando la remuneración proveniente mayoritariamente del trabajo manual. Esto trae como consecuencia que esta situación perdure en el tiempo.

“En los países de ingreso elevados, donde la mano de obra es cara, las máquinas han tendido a sustituir a los trabajadores en la realización de numerosas obras nuevas. En cambio, en los países en desarrollo, donde la mano de obra es barata, la mayoría de las tareas se realizan mediante métodos manuales con un uso mínimo de maquinaria y equipo.” (Ficha informativa de sector, s/f).

A pesar de que pueda atribuirse la escasa mano de obra femenina a la poca tecnificación existente dentro de la construcción, existen datos que aseveran que en países donde sí se le da importancia al factor tecnológico, siguen siendo pocas las mujeres que consideran como opción formar parte de la fuerza laboral de esta industria. “Hoy en día, las máquinas han reemplazado buena parte de las actividades de esfuerzo físico lo que no ha ido acompañado necesariamente de un cambio de percepción cultural sobre las actividades que son “propias” de los hombres y no de las mujeres. Sea por esta o por otras razones, son

pocas las mujeres que buscan una alternativa laboral en el sector” (Fundación Laboral de la Construcción, 2002).

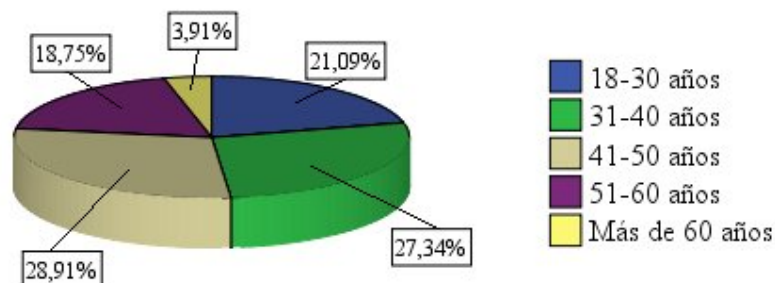
Por otro lado, existen algunos gobiernos de países desarrollados donde se ha intentado implementar políticas de inclusión de las mujeres dentro de la construcción, dichas políticas no han resultado lo suficientemente fructíferas, pues se hallan registros (en países como Inglaterra y Estados Unidos) de discriminación por género por parte de los mismos trabajadores dentro del sector construcción.

Una reciente investigación en el Reino Unido puso de manifiesto que el trabajo de la construcción conlleva a un entorno competitivo y conflictivo en el que las mujeres son objeto de una discriminación abierta y encubierta frente a los hombres (Dainty y otros, 2000, c.p. Oficina Internacional del Trabajo, 2001). De manera análoga según la Oficina Internacional del Trabajo (2001), estos hechos se repitieron en Estados Unidos en el caso de un plan gubernamental dirigido a incrementar el número de trabajadoras dentro del sector construcción, dicho plan espectó sin éxito que las mujeres llegaran a constituir entre un 20% y 25% de la fuerza laboral del sector construcción, y a lo largo del tiempo dicho número se ha mantenido apenas en un 2%. “La cultura y la composición de la mano de obra de esta industria tradicionalmente compuesta por hombres, se han mantenido intactas” (Oficina Internacional del Trabajo, 2001).

En Venezuela no hay cabida para la mujer en la fuerza laboral de la industria de la construcción. Siguiendo la tendencia mundial de dicha industria, los países en vías de desarrollo se basan fundamentalmente en el trabajo manual, y además de esto el trabajo en la construcción generalmente no forma parte de las preferencias por parte de las mujeres que ingresan al mundo laboral, con esto se entiende el por qué de la ausencia de trabajadoras en la presente investigación. Una vez abarcado este fenómeno, se entiende que toda la información procesada en este análisis se refiere a sólo sujetos de sexo masculino.

1.2. Análisis de la muestra según la variable edad

Grafico 1. Distribución en porcentaje de los trabajadores según la edad.

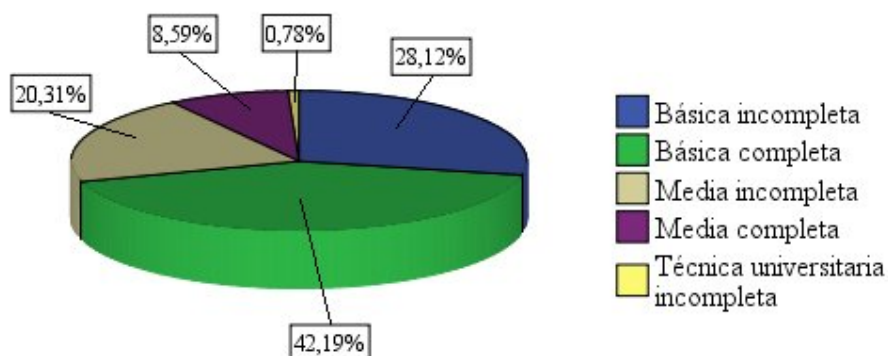


Puede observarse en el gráfico que un 48,43% agrupa a dos rangos consecutivos (las edades comprendidas entre 18-30 años y 31-40), lo que indica que aproximadamente la mitad de la población de trabajadores dentro del sector construcción se configura por personas jóvenes. En relación a este hecho puede mencionarse que debido a que los trabajadores en su mayoría provienen de estratos socioeconómicos bajos, se ven tentados a abandonar sus estudios y buscar la manera de generar ingresos lo más pronto posible, encontrando en el sector de la construcción una vía para iniciarse en el mundo laboral.

Adicionalmente a esto, se destaca que casi un 4% de trabajadores pertenecen a la tercera edad. Este hecho es resaltante ya que muchos trabajadores según la Ley del Seguro Social están en edad de ser jubilados, y por el contrario, se encuentran laboralmente activos. A pesar de que puedan presentar deterioro de sus habilidades y no estar capacitados para los requerimientos físicos y ambientales que implica el trabajo en este sector, puede presumirse que estos trabajadores continúan en sus labores por diversas razones. La primera podría deberse a que aquellos trabajadores con mayor edad tienden a tener más experiencia y por lo tanto, a percibir una mayor remuneración que el resto, decidiendo así continuar con sus labores. La segunda razón atribuida a que los trabajadores en edad de jubilación no ejercen su derecho a jubilarse puede deberse al desconocimiento de este aspecto de la ley.

1.3. Análisis de la muestra según la variable nivel educativo.

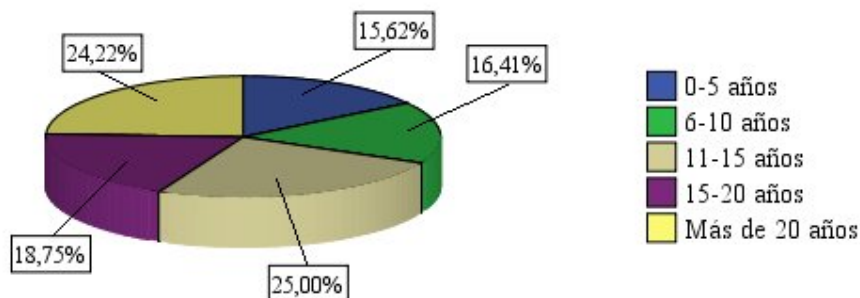
Gráfico 2. Distribución en porcentaje de los trabajadores según el nivel educativo.



Se toma en cuenta que del total de los encuestados, un 90,62% de los trabajadores no completaron los estudios de bachillerato, lo cual indica que la población del sector construcción generalmente pertenece a niveles educativos bajos. Esto puede atribuirse a que los trabajadores, quienes en su mayoría provienen de estratos socioeconómicos bajos, se ven forzados a abandonar los estudios a temprana edad para entrar en el campo laboral y poder percibir sustento económico. Es por esto que, como se dijo en el grafico anterior, los trabajadores en su mayoría son jóvenes, pues existe una tendencia general de no culminar los estudios de bachillerato para ingresar en al mercado laboral. Aunado a esta realidad, se presume que la mala situación en que se encuentra la educación pública, donde generalmente la inestabilidad en los sistemas de compensación dentro del sector educativo y la precaria situación de sus instalaciones, hacen una tarea ardua el poder culminar los estudios de bachillerato. “Son pocas las escuelas que no tienen las paredes sucias o desconchadas, arbustos creciendo en las ranuras de los muros y platabandas, baños inservibles, y acumulación de monte y basura en un sinnúmero de áreas y rincones (...) los niños venezolanos reciben en este ambiente, una educación mediocre sujeta a frecuentes paralizaciones” (Bruni, s/f).

1.4. Análisis de la muestra según la variable tiempo de trabajo en el sector de la construcción.

Gráfico 3. Distribución en porcentaje de los trabajadores según el tiempo de trabajo en el sector de la construcción.



El gráfico demuestra que cerca del 25% de los sujetos encuestados tiene más de 20 años trabajando para el sector de la construcción. Por otra parte, casi el 43% de la población, ha trabajado para dicha industria entre 11 y 20 años. Teniendo así, casi un 67% de trabajadores con más de 11 años laborando para la industria de la construcción.

Este porcentaje tan alto de trabajadores con más de 11 años de antigüedad, puede deberse a que la gran mayoría de éstos por tener niveles educativos insuficientes, no cuentan con muchas opciones dentro del mercado laboral, por lo tanto una de las pocas opciones que tienen dentro del mundo del trabajo formal se encuentra dentro del sector de la construcción, el cual no exige a sus trabajadores niveles de formación de media diversificada, técnica o universitaria, ya que la predominancia del trabajo es de tipo manual y se enfatiza en las aptitudes físicas de los individuos, y es por ello que el ingreso a la industria de la construcción tiende a ser accesible desde temprana edad.

2. Índice estadístico global de la variable Calidad de Vida Laboral.

Tabla 6. Media, mínimo y máximo de la muestra.

N	Valid	128
	Missing	0
Mean		3,8210
Std. Error of Mean		,03081
Std. Deviation		,34854
Minimum		2,83
Maximum		4,71

Como puede observarse en la tabla, la media global de la variable calidad de vida laboral es 3,82 lo cual indica que los trabajadores del sector construcción en el Distrito Capital presentan un nivel mediano de calidad de vida laboral. La desviación estándar de 0.3485 indica que los niveles medios de la población no se desvían notoriamente del promedio, sino que se mantienen más bien con valores cercanos a éste.

En relación al puntaje máximo y mínimo obtenido, se evidencia que existen, aunque sea con poca frecuencia, tanto niveles bajos como niveles altos de calidad de vida laboral, dentro de la población estudiada.

Algunos de los puntajes más bajos pueden representar a los trabajadores que se encuentran en las condiciones más precarias, como por ejemplo, en el caso de aquellos que no se encuentran contratados y que por lo tanto no gozan de los beneficios que ofrece la Convención Colectiva de este sector, ni mucho menos los que puedan brindar las constructoras a sus trabajadores, careciendo así de las condiciones de trabajo mas adecuadas y los recursos necesarios para una buena higiene y seguridad industrial.

En relación a los puntajes más altos puede hacerse referencia a algunos trabajadores que cuentan con mejores condiciones que las que otorga la Convención Colectiva. Lo cual puede motivar al trabajador de tal manera que perciba como positiva el resto de las condiciones laborales que le son otorgadas a pesar de que en realidad no sean las más adecuadas.

3. Índice estadístico global de la calidad de vida laboral en función de las variables sociodemográficas.

Tabla 7. Índice de la variable calidad de vida laboral según los rangos de edad.

Edad del Encuestado	Mean	N
18-30 años	3,8126	27
31-40 años	3,8306	35
41-50 años	3,8132	37
51-60 años	3,8063	24
Más de 60 años	3,9280	5
Total	3,8210	128

Según muestra la tabla, los valores de la media de la calidad de vida laboral no varían de manera significativa al relacionarla con la edad de los trabajadores. Esto quiere decir que las condiciones laborales que se ofrecen a los trabajadores dentro de la industria de la construcción no se encuentran en función de las edades que puedan tener los trabajadores, así como tampoco del tiempo que tengan dentro de dicha industria, pues así como demuestra el gráfico 3, más del 50% de estos trabajadores han laborado dentro de la industria por más de 10 años.

Tabla 8. Índice de la variable calidad de vida laboral según los rangos de los niveles educativos.

Nivel de educación que	Mean	N
Básica incompleta	3,8067	36
Básica completa	3,8054	54
Media incompleta	3,8538	26
Media completa	3,8945	11
Técnica universitaria incompleta	3,5200	1
Total	3,8210	128

Al igual que la tabla anterior, al relacionar el nivel de calidad de vida laboral con el nivel educativo del trabajador encuestado se observa que la variación entre los intervalos permanece relativamente constante.

Esto indica que la calidad de vida laboral no varía de acuerdo al nivel educativo de los trabajadores, ya que como se dijo anteriormente, el nivel educativo no es tomado en cuenta para poder trabajar en la industria de la construcción.

Puede notarse que los trabajadores que culminaron los estudios de bachillerato reportan los niveles más bajos dentro la mediana calidad de vida laboral. Esto puede explicarse debido a que los trabajadores con mayor nivel formativo, a diferencia de aquellos con niveles incompletos, presentan un mayor sentido crítico del ambiente de trabajo, lo que acarrea mayor inconformidad con las condiciones que ofrece la industria de la construcción.

Tabla 9. Índice de la variable calidad de vida laboral según los rangos del tiempo de trabajo.

Tiempo trabajando	Mean	N
0-5 años	3,7995	20
6-10 años	3,7648	21
11-15 años	3,9503	32
16-20 años	3,7783	24
Más de 20 años	3,7726	31
Total	3,8210	128

En la presente tabla, puede observarse que el índice de calidad de vida laboral no varía de acuerdo al tiempo que tienen los trabajadores dentro de la industria de la construcción. Pues se mantiene un nivel mediano en la totalidad de sus trabajadores y no se observan diferencias al estudiarlos por rangos de antigüedad.

4. Índice de calidad de vida laboral según el sector de la obra y las constructoras implicadas en la investigación.

Tabla 10. Índice de la variable calidad de vida laboral según obras del sector público y privado respectivamente.

Sector público

N	Valid	28
	Missing	0
Mean		3,6779
Std. Error of Mean		,04668
Std. Deviation		,24699
Minimum		3,19
Maximum		4,24

Sector privado

N	Valid	100
	Missing	0
Mean		3,8611
Std. Error of Mean		,03630
Std. Deviation		,36302
Minimum		2,83
Maximum		4,71

Como puede notarse, en las dos tablas que representan las obras del sector público y sector privado respectivamente, el promedio de calidad de vida laboral es mayor en el sector privado con una escasa diferencia de 0,1832 sobre el promedio de calidad de vida laboral en las obras del sector público. Sin embargo, ambos sectores presentan un nivel mediano de calidad de vida laboral.

El puntaje mínimo (2,83) se asocia a un caso dentro del sector privado, con un promedio de 2,83, reflejando un nivel bajo de calidad de vida laboral. Siendo el puntaje máximo 4,71 dentro del mismo sector, lo cual implica un nivel alto de calidad de vida laboral.

Sin embargo, a pesar de los resultados obtenidos comparando los dos sectores, es de importancia destacar que todas las constructoras son privadas. Se evidencia en este análisis que no existen diferencias entre los niveles medios de calidad de vida laboral entre ambos sectores, y esto se explica a través de que dichos niveles obtenidos no se encuentran en

función del sector, sino más bien de las condiciones que ofrece cada constructora específica.

Tabla 11. Índice global de calidad de Vida Laboral según las constructoras implicadas en la investigación.

	Constructora	Mean	N	Std. Deviation
Sector Privado	Constructora A	4,2083	6	,31568
	Constructora B	4,0542	12	,25766
	Constructora C	3,5550	8	,36508
	Constructora D	3,7329	21	,35742
	Constructora E	3,5870	10	,38123
	Constructora F	3,7620	10	,29154
	Constructora G	3,8050	4	,17176
	Constructora H	3,7000	5	,19066
	Constructora I	4,0904	24	,25567
Sector Público	Constructora J	3,7480	5	,41009
	Constructora K	3,7878	9	,20939
	Constructora L	3,4533	3	,16743
	Constructora M	3,6000	7	,17330
	Constructora N	3,6475	4	,13745
	Total	3,8210	128	,34854

El presente cuadro que indica el promedio de la variable calidad de vida laboral en función de las constructoras, demuestra un nivel mediano de dicha variable para la mayoría de las constructoras de los dos sectores.

Se resalta que el sector privado agrupa 3 constructoras que presentan un alto índice de calidad de vida laboral. Este hecho puede deberse a que dichas constructoras ofrecen condiciones de trabajo que están por encima de las estipuladas en la Convención Colectiva. Aunado a esto, se observó que actualmente las obras del sector privado son de mayor envergadura, lo que implica mayores ganancias a las constructoras, posibilitando la oportunidad de ofrecer a sus trabajadores, condiciones laborales que sean competitivas con respecto al resto de las constructoras.

5. Promedios de las dimensiones que conforman la variable calidad de vida laboral.

En este punto se aborda cada una de las siete dimensiones especificando su promedio resultante. Para estos cálculos se tomó en cuenta el 100% del número muestral.

5.1 Nivel de remuneración.

Tabla 12. Promedio de la dimensión por ítem.

Ítem	media
1. Salario justo y suficiente.	3,82
2. Responsabilidades asignadas	3,80
3. Posibilidad de recibir incentivos o bonos.	4,21
4. Porción justa de las ganancias en relación a la producción de la industria.	2,77
5. Salario de acuerdo al rendimiento.	2,47
6. Competitividad Externa.	3,38
38. Satisfacción que aporta el salario.	3,71
40. Equidad interna.	3,56
Promedio	3,47

La presente tabla muestra un promedio de 3,47, indicando un nivel mediano de presencia en la presente dimensión.

Como puede observarse la mayoría de los indicadores revelan nivel mediano de presencia. El ítem 3 presenta un alto nivel, esto puede deberse a que la mayoría de las constructoras ofrecen bonos mensuales de asistencia. Sin embargo puede notarse un bajo nivel en el ítem 4, en el cual los trabajadores revelan su inconformidad en relación a la distribución de los beneficios que se obtienen en la industria, pues están concientes de las grandes ganancias que obtienen las constructoras, y de la poca proporción que se destina para el pago de las labores de sus trabajadores.

En lo que respecta al ítem 5, el cual también presenta un bajo nivel de presencia, puede decirse que debido a que todos los salarios se encuentran tabulados en la Convención Colectiva independientemente del rendimiento, los trabajadores no se sienten motivados a progresar dentro de su trabajo ya que no existe un sistema que permita premiar a los trabajadores por su desempeño.

Tabla 13. Niveles medios de remuneración en función de variables sociodemográficas.

Variables sociodemográficas	Nivel de Remuneración								
	Ítems								
	1	2	3	4	5	6	38	40	Promedio
Edad									
18-30 años	4,00	3,96	4,22	2,70	2,19	3,19	3,78	3,56	3,45
31-40 años	3,71	3,80	4,06	2,89	2,49	3,51	3,69	3,49	3,46
41-50 años	3,84	3,70	4,14	2,59	2,62	3,55	3,78	3,59	3,48
51-60 años	3,75	3,83	4,54	2,88	2,59	3,38	3,58	3,58	3,53
Más de 60 años	3,80	3,40	4,20	3,00	2,40	3,60	3,60	3,80	3,48
Tiempo trabajando dentro de la industria de la construcción									
0-5 años	4,25	4,15	4,25	3,60	2,20	3,20	3,85	3,25	3,59
6-10 años	3,67	3,86	3,90	3,14	2,29	3,67	3,67	3,71	3,49
11-15 años	4,00	4,00	4,31	2,75	2,53	3,53	3,94	3,97	3,63
16-20 años	3,42	3,29	4,17	2,25	2,50	3,08	3,38	3,42	3,19
Más de 20 años	3,77	3,71	4,32	2,68	2,68	3,35	3,68	3,35	3,44
Nivel de educación									
Básica incompleta	3,78	3,75	4,31	2,78	2,39	3,08	3,69	3,50	3,41
Básica completa	3,74	3,78	4,22	2,72	2,54	3,54	3,65	3,56	3,47
Media incompleta	4,04	3,88	4,08	2,92	2,77	3,35	3,88	3,73	3,58
Media completa	3,82	3,82	4,18	2,64	1,73	3,64	3,64	3,45	3,37
Técnica universitaria incompleta	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,25

La tabla 13 indica que los niveles medios de remuneración para los sujetos de edades comprendidas entre 51 y 60 años, se ubica entre los niveles más altos, sin embargo la totalidad de los rangos de las edades se sitúan en un nivel mediano de remuneración, manteniendo muy corta distancia entre sus valores, ya que el menor valor corresponde a un nivel de 3,45 y el mayor es de 3,53.

En cuanto al tiempo que tienen los sujetos dentro de la industria de la construcción se observa un mayor nivel de remuneración (3,63) en aquellos que han trabajado en un lapso de 11 a 15 años. Estableciéndose los trabajadores que tienen entre 16 y 20 años laborando para la mencionada industria, en un nivel medio de 3,19. De igual forma, todos los trabajadores se ubican en un mediano nivel de remuneración.

Por otro lado, se observa que los trabajadores con estudios de media incompleta reportan el nivel medio más alto (3,58). Teniendo el nivel más bajo aquellos que tienen estudios técnicos universitarios incompletos.

5.2 Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo

Tabla 14. Promedio de la dimensión por ítem.

Ítem	Media
7. Lugar seguro para trabajar.	3,13
8. Lugar saludable para trabajar.	3,23
9. Relación entre condiciones y problemas de salud futuros.	3,09
10. Existencia de buen ambiente laboral.	3,72
11. Lugar agradable para trabajar.	3,63
33. Predomina más la armonía que los pleitos.	4,33
39. Satisfacción con condiciones físicas.	3,55
41. Satisfacción con condiciones de seguridad e higiene	3,37
52. Programas de salud ocupacional.	3,95
Promedio	3,56

El promedio de los ítems que conforman la dimensión condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo arrojan un nivel mediano, lo cual puede explicarse al tomar en cuenta que el sector construcción presenta la particularidad de que las situaciones de alto riesgo no pueden ser eliminadas en su totalidad. En adición a esto se observa cierto número de trabajadores quienes no cuentan con el equipo apropiado, y por ende realizan labores sin la protección necesaria o simplemente suspenden sus actividades. Hay quienes también no cumplen voluntariamente con las normas de seguridad.

En cuanto al ítem 33, el cual evidencia un nivel alto de dicha dimensión puede decirse que las relaciones informales o sociales que se dan dentro del ambiente laboral se

desarrollan generalmente en términos armoniosos, los cuales se extienden a las relaciones formales entre los trabajadores.

Tabla 15. Niveles medios de condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo en función de variables sociodemográficas.

Variables sociodemográficas	Condiciones de Seguridad y Bienestar en el Trabajo									
	Ítems									Promedio
	7	8	9	10	11	33	39	41	52	
Edad										
18-30 años	3,30	3,30	3,22	3,59	3,30	4,48	3,59	3,41	4,15	3,59
31-40 años	3,26	3,23	3,34	3,86	3,69	4,43	3,60	3,57	3,91	3,65
41-50 años	3,05	3,19	2,97	3,70	3,59	4,19	3,51	3,14	3,81	3,46
51-60 años	3,13	3,38	2,83	3,96	3,83	4,17	3,42	3,30	4,13	3,57
Más de 60 años	2,00	2,60	2,60	4,00	4,40	4,60	3,80	3,60	3,20	3,42
Tiempo trabajando dentro de la industria de la construcción										
0-5 años	3,40	3,25	3,20	3,65	3,55	4,35	3,60	3,45	4,00	3,61
6-10 años	3,00	3,24	3,14	3,52	3,29	4,33	3,24	3,33	3,86	3,44
11-15 años	3,59	3,41	3,31	4,25	3,97	4,44	4,00	3,63	3,91	3,83
16-20 años	2,75	3,25	3,21	3,58	3,50	4,25	3,54	3,33	4,13	3,50
Más de 20 años	2,87	3,03	2,65	3,45	3,68	4,26	3,26	3,10	3,87	3,35
Nivel de educación										
Básica incompleta	3,11	3,36	2,78	3,72	3,72	4,44	3,49	3,31	3,94	3,54
Básica completa	3,00	3,15	3,11	3,67	3,63	4,20	3,44	3,33	3,76	3,48
Media incompleta	3,46	3,38	3,15	3,73	3,35	4,38	3,96	3,54	4,12	3,67
Media completa	3,00	3,00	3,73	4,00	4,48	4,45	3,45	3,36	4,36	3,76
Técnica universitaria incompleta	4,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,33

En cuanto a la variable condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo los sujetos de edades entre un rango de 31 a 40 años poseen el nivel medio más alto de dicha variable (3,65). Por otro lado los trabajadores mayores de 60 años reportan el nivel medio más bajo (3,42). La variable condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo se ubica en un nivel mediano al observarla en función de la edad de los trabajadores.

Al tratarse del tiempo de los trabajadores dentro de la industria de la construcción, aquellos que han laborado entre 11 y 15 años poseen el nivel medio más alto de la

mencionada variable (3,83), siendo los que han trabajado por más de 20 años los que reportan el menor nivel (3,35). El 100% de los trabajadores presenta un nivel mediano en la presente variable estudiada.

De acuerdo al nivel de educación, los trabajadores con estudios medios completos reportan el mayor promedio (3,76) y los trabajadores con el menor nivel medio son aquellos que no han completado o no completaron los estudios técnicos universitarios (3,33).

5.3 Oportunidades para usar y/o desarrollar las capacidades humanas.

Tabla 16. Promedio de la dimensión por ítem.

Ítem	Media
12. Independencia en el trabajo.	3,98
13. Aspiraciones y expectativas satisfechas.	4,05
14. Trabajo menos monótono y estresante posible.	3,40
15. Planteamiento de retos atractivos, desarrollo de creatividad.	3,80
16. Información de asuntos y cambios importantes suministradas por el jefe de obra.	4,26
17. Información de asuntos y cambios importantes suministradas por contratistas.	4,03
22. Sindicato representa los intereses de los trabajadores.	2,43
25. Jefes de obras accesibles.	4,38
42. Satisfacción con responsabilidades asignadas y logros.	4,11
43. Satisfacción con niveles de dificultad.	4,25
51. Libertad de elegir método y ritmo de trabajo.	3,66
53. Información sobre el desempeño requerido.	4,36
Promedio	3,89

Los ítems que miden la presente dimensión muestran una mayoría con nivel alto (seis ítems). Se observa que cuatro ítems tienen un nivel mediano y sólo uno con un nivel bajo de 2,43. Esta dimensión se ubica en un nivel mediano.

Puede observarse que el ítem 13 evidencia que los trabajadores se encuentran satisfechos con respecto a sus aspiraciones y expectativas dentro de las faenas que realizan, a pesar de que dentro de la industria de la construcción las posibilidades de ascenso son escasas pues un trabajador puede pasar varios años a cargo del mismo oficio. Por otro lado la ausencia de incentivos que premien el esfuerzo y rendimiento.

Los ítems 42 y 43 también reportan niveles altos (por encima de 4 puntos), lo cual indica que los trabajadores están conformes con las responsabilidades que se les asignan y la dificultad que representa el trabajo.

De acuerdo a los ítems 16, 17, 25 y 53, puede decirse que hay una buena retroalimentación, ya que las vías de información y de comunicación, fluyen de manera efectiva desde los patronos y maestros de obras hacia los trabajadores.

Los ítems 12, 14, 15 y 51 revelan una condición mediana en lo que respecta a la autonomía o ingerencia que tiene el trabajador sobre el trabajo que realiza. Además de esto, la existencia de trabajo monótono cercena la posible capacidad de desarrollar su creatividad y poner en práctica sus ideas respecto al método y ritmo de trabajo.

Por último al tratar el tema del sindicato en el ítem 22 se tiene que la mayoría de los trabajadores no tienen confianza en el papel que juega el mismo. Esto puede ser debido a que la mayoría de los trabajadores se sienten desplazados en todo lo relacionado a sus intereses como trabajadores, ya que el sistema sindical actual presenta vicios y hechos de corrupción, entre los cuales puede mencionarse por ejemplo, la extorsión por parte de los sindicatos hacia las constructoras y los trabajadores a quienes les obligan pagos que se encuentran por fuera del marco legal.

Tabla 17. Niveles medios de oportunidades para usar y/o desarrollar las capacidades humanas en función de variables sociodemográficas

Variables sociodemográficas	Oportunidades para Usar y/o Desarrollar las Capacidades Humanas												
	Ítems												
	12	13	14	15	16	17	22	25	42	43	51	53	Promedio
Edad													
18-30 años	3,74	3,39	3,15	3,48	4,19	4,00	2,56	4,26	4,04	4,41	3,56	4,26	3,75
31-40 años	3,89	3,86	3,14	3,66	4,34	3,91	2,46	4,54	4,09	4,26	3,51	4,43	3,84
41-50 años	4,14	4,22	3,41	3,84	4,14	3,97	2,46	4,35	4,03	4,08	3,73	4,32	3,89
51-60 años	4,00	4,17	3,82	4,17	4,33	4,13	2,29	4,25	4,33	4,33	3,71	4,33	3,99
Más de 60 años	4,60	4,40	4,40	4,40	4,60	4,60	2,00	4,80	4,20	4,24	4,60	4,80	4,30
Tiempo trabajando dentro de la industria de la construcción													
0-5 años	3,70	3,95	3,15	3,65	4,10	3,90	2,45	4,25	4,10	4,40	3,70	4,30	3,80
6-10 años	3,62	3,81	3,29	3,48	4,24	3,95	2,76	4,52	3,81	4,10	3,05	4,19	3,74
11-15 años	4,31	4,13	3,34	3,88	4,34	3,09	2,38	4,47	4,28	4,44	3,03	4,59	3,86
16-20 años	3,96	4,17	3,67	3,71	4,21	3,08	2,67	4,38	4,08	4,04	3,79	4,29	3,84
Más de 20 años	4,06	4,10	3,48	4,10	4,52	4,00	2,00	4,29	4,16	4,23	4,00	4,32	3,94
Nivel de educación													
Básica incompleta	4,03	3,97	3,58	3,78	4,19	3,78	2,47	4,33	4,08	4,25	3,78	4,25	3,87
Básica completa	4,20	4,17	3,52	3,83	4,24	4,02	2,54	4,35	4,09	4,17	3,63	4,35	3,93
Media incompleta	4,31	4,04	3,12	3,88	4,19	4,08	2,38	4,46	4,08	4,31	3,54	4,46	3,90
Media completa	4,36	3,82	3,00	3,55	4,73	4,64	1,73	4,64	4,36	4,55	3,64	4,45	3,96
Técnica universitaria incompleta	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	3,67

En la tabla 17 puede verse que la variable oportunidades para usar y/o desarrollar las Capacidades Humanas se presenta en un nivel medio alto (4,30) para aquellos trabajadores con más de 60 años. El nivel medio más bajo de dicha variable (3,75) se sitúa en aquellos con edades comprendidas entre 18 y 30 años.

Los trabajadores con más de 20 años dentro de la industria, presentan un nivel medio de 3,94 de la variable mencionada, siendo éste el más alto de su categoría. El nivel medio más bajo (3,74) se presentó en los trabajadores que tienen entre 6 y 10 años de labores.

El nivel medio más alto de la variable estudiada de acuerdo al nivel de educación se sitúa en 3,96; y corresponde a los trabajadores con estudios medio completos. Siendo el nivel más bajo (3,67) para aquellos con estudios medios incompletos.

5.4 Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo

Tabla 18. Promedio de la dimensión por ítem.

Ítem	Media
18. Posibilidades de ascenso.	3,93
19. Otorgamientos justos de ascensos.	4,06
20. Ambiente motivador del trabajo.	4,09
21. Empleo estable.	2,78
23. Despido de trabajadores como última medida.	4,23
35. Permanencia en el trabajo de acuerdo a aptitudes.	4,61
44. Satisfecho con posibilidades de ascenso.	3,91
54. Oportunidades de capacitación o desarrollo.	2,53
Promedio	3,77

En la presente tabla se puede constatar que para esta dimensión existe un mayor número de ítems con nivel alto, estando el resto repartido equitativamente entre un nivel mediano y bajo. Con un promedio global de 3,77 para esta dimensión, se considera que la misma se encuentra en un nivel mediano.

A pesar de que las posibilidades de ascenso no sean altas (ítem 18 y 44), de acuerdo al ítem 19, cuando éstas se otorgan es a quienes más se lo merecen.

Los trabajadores consideran que el ambiente laboral los motiva a trabajar (ítem 20), esto podría explicarse al bajo nivel de exigencia que presentan los mismos en lo que respecta al ambiente laboral, ya que se conoce que dicho ambiente dentro del sector construcción no es el más idóneo.

Según los ítems 23 y 35 los trabajadores revelan que son valorados en función de sus conocimientos y habilidades, y que de acuerdo a estos atributos depende su permanencia dentro de la obra.

También perciben que serían despedidos como última medida, esto puede explicarse debido a la retroalimentación existente puesta de manifiesto en los ítems 16, 17, 25 y 53 expuestos en la Tabla 16.

De acuerdo al ítem 21, que mide el nivel de estabilidad en el empleo se tiene un bajo nivel medio de presencia, pues debido a que generalmente los contratos en el ámbito de la construcción se celebran por obra, los trabajadores no gozan de un empleo estable, ya que su trabajo depende de la existencia de obras en desarrollo. Por otro lado puede decirse que el trabajador goza de cierta “estabilidad” si demuestra un buen desempeño y, adicionalmente, cuando la constructora para la cual trabaja celebra repetidamente en el tiempo contratos de construcción, los cuales demandan mano de obra constante. Sin embargo puede notarse que por naturaleza, el trabajo dentro de la industria de la construcción no ofrece persé una situación laboral estable.

El ítem 54 presenta un nivel bajo de presencia de las oportunidades de capacitación o desarrollo. Se presume que esto puede deberse a que, a diferencia de la mayoría de las corporaciones, las cuales facilitan a sus trabajadores oportunidades de desarrollo de carrera (postgrados a nivel nacional o en exterior, reconocimientos por cursos de capacitación, entre otras), en el sector de la construcción, las únicas oportunidades de progreso observadas se refieren a las facilidades otorgadas a los trabajadores que expresan su voluntad de aprender a operar las herramientas y/o equipos de trabajo de su preferencia. Por lo tanto el aprendizaje se da a través de la experiencia del manejo de los mismos.

Tabla 19. Niveles medios de oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo en función de variables sociodemográficas.

Variables sociodemográficas	Oportunidades de Progreso Continuo y Estabilidad en el Empleo								
	Ítems								
	18	19	20	21	23	35	44	54	Promedio
Edad									
18-30 años	4,37	4,07	4,04	2,37	4,07	4,59	4,19	2,79	3,81
31-40 años	4,20	4,23	4,00	2,86	4,23	4,60	4,44	2,46	3,88
41-50 años	3,62	3,86	4,22	3,00	4,30	4,57	3,65	2,46	3,71
51-60 años	3,54	4,13	4,00	2,71	4,33	4,71	3,79	2,25	3,68
Más de 60 años	3,80	4,00	4,60	3,20	4,00	4,60	3,40	3,60	3,90
Tiempo trabajando dentro de la industria de la construcción									
0-5 años	4,15	4,05	3,95	2,40	4,05	4,60	4,10	2,70	3,75
6-10 años	4,24	3,90	3,90	2,71	4,14	4,48	3,95	2,52	3,73
11-15 años	4,03	3,44	4,22	2,84	4,22	4,72	4,28	2,78	3,82
16-20 años	3,92	3,79	4,21	2,25	4,50	4,58	3,79	2,00	3,63
Más de 20 años	3,48	4,00	4,10	3,42	4,19	4,61	3,48	2,58	3,73
Nivel de educación									
Básica incompleta	4,03	3,97	4,14	3,33	4,22	4,69	3,92	2,28	3,82
Básica completa	3,76	3,96	4,17	3,00	4,11	4,52	3,80	2,48	3,73
Media incompleta	4,08	4,31	3,88	2,96	4,31	4,65	4,04	3,08	3,91
Media completa	4,09	4,45	4,18	2,64	4,64	4,73	4,27	2,36	3,92
Técnica universitaria incompleta	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,25

En la presente tabla se observa que la variable oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo se presenta en un mayor nivel medio (3.90) en los trabajadores con mas de 60 años de edad, y en un menor nivel medio(3,68) en aquellos cuyas edades se encuentran entre 51 y 60 años.

Aquellos que han laborado entre 11 y 15 años presentan el nivel medio más alto (3,82) manifestando los que tienen de 16 a 20 años dentro de la industria el nivel medio más bajo (3,63).

De acuerdo al nivel educativo, el nivel medio más alto (3,92) se presenta en aquellos trabajadores con estudios medios completos, siendo el más bajo (3,25) para aquellos con técnico universitario incompleto.

5.5 Integración social en la organización

Tabla 20. Promedio de la dimensión por ítem.

Ítem	Media
24. Existen buenas relaciones sociales.	4,44
26. Existen buenas relaciones de amistad.	4,41
27. Se realizan trabajos en equipos.	4,44
28. Sentimiento de pertenencia a un equipo.	4,32
29. Colaboración para lograr el éxito de las tareas.	4,36
55. Existe la colaboración de los demás.	4,23
56. Existe la preocupación de unos por otros.	4,01
Promedio	4,32

Se considera un nivel alto para esta dimensión con un promedio de 4,32.

Se destaca que la presente dimensión es la única conformada por niveles altos de presencia en todos sus ítems. Esto puede deberse a que existe un ambiente laboral rico en relaciones informales, donde la mayoría de los trabajadores se consideran entre ellos como amigos, más que como compañeros de trabajo, pues también suelen realizar actividades sociales fuera del ambiente laboral.

Tabla 21. Niveles medios de integración social en la organización en función de variables sociodemográficas.

Variables sociodemográficas	Integración Social en la Organización							
	Ítems							
	24	26	27	28	29	55	56	Promedio
Edad								
18-30 años	4,56	4,52	4,52	4,33	4,52	4,26	3,96	4,38
31-40 años	4,43	4,54	4,57	4,43	4,46	4,31	4,00	4,39
41-50 años	4,41	4,35	4,41	4,35	4,30	4,11	3,92	4,26
51-60 años	4,29	4,13	4,13	4,00	4,17	4,25	4,13	4,16
Más de 60 años	4,80	4,80	4,80	4,80	4,20	4,40	4,40	4,60
Tiempo trabajando dentro de la industria de la construcción								
0-5 años	4,60	4,50	4,45	4,25	4,45	4,15	3,95	4,34
6-10 años	4,38	4,48	4,52	4,38	4,43	4,29	4,10	4,37
11-15 años	4,41	4,50	4,56	4,44	4,41	4,44	4,09	4,41
16-20 años	4,46	4,50	4,33	4,38	4,50	4,21	4,08	4,35
Más de 20 años	4,39	4,16	4,32	4,16	4,10	4,06	3,84	4,15
Nivel de educación								
Básica incompleta	4,42	4,47	4,39	4,31	4,44	4,14	3,89	4,29
Básica completa	4,37	4,33	4,39	4,28	4,26	4,24	4,04	4,27
Media incompleta	4,46	4,46	4,50	4,42	4,42	4,27	4,00	4,36
Media completa	4,82	4,55	4,73	4,45	4,55	4,45	4,36	4,56
Técnica universitaria incompleta	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,57

De acuerdo a la edad de los trabajadores, aquellos con más de 60 años presentan el nivel medio más alto de la variable de integración social en la organización (4,60), siendo aquellos con edades comprendidas entre 51 y 60 años los que presentan el menor nivel medio (4,16).

Aquellos trabajadores que han laborado entre 11 y 15 años tienen el nivel medio más alto (4,41) de la variable observada. Por otro lado aquellos con más de 20 años de labores reportan el nivel medio más bajo (4,15).

El nivel más alto (4,56) se sitúa en los trabajadores con estudios medio completos. Los trabajadores con estudios técnicos universitarios incompletos reportaron el nivel medio más bajo (3,57).

5.6 Balance entre trabajo y vida privada

Tabla 22. Promedio de la dimensión por ítem.

Ítem	Media
30. Incentivo de equilibrio entre trabajo y vida privada.	3,35
46. Satisfacción con el tiempo libre disponible.	4,02
47. Ausencia de trabajo nocturno en el último mes.	4,45
48. No extensión de la jornada laboral.	3,91
49. Ausencia de trabajo los domingos o días feriados.	4,72
50. No ocupación de asuntos laborales en el domicilio.	4,89
57. Horarios flexibles.	3,36
58. Posibilidad de tomar días libres sin perder retribución o días de vacaciones.	1,46
Promedio	3,77

La presente tabla demuestra una mayor variación entre los promedios de sus ítems que el resto de las tablas. El ítem 47 tiene un promedio alto de 4,45 mientras que el ítem 58 evidencia un promedio bajo de 1,46.

Según los ítems 46, 47, 48, 50 los trabajadores gozan de un buen balance entre trabajo y su vida privada ya que dichos ítems presentan un nivel alto de presencia, sin embargo reportan según el ítem 30, no recibir incentivos por parte de la constructora para poder lograr dicho equilibrio.

De acuerdo al ítem 48 se obtiene que los trabajadores prolongan su jornada laboral algunas veces (nivel medio de 3,91), para entender este hecho, puede ser tomado en cuenta

que existen etapas en el desarrollo de obras, que requieren de horas extra de trabajo por parte de los trabajadores, a esto se une la incertidumbre que genera la inestabilidad laboral de este sector, la cual influye en la decisión de los trabajadores de aceptar trabajar horas extra para así incrementar su ingreso mensual.

En lo que respecta a la flexibilidad de los horarios (ítem 57) se tiene un promedio mediano, lo cual indica la poca posibilidad que el trabajador tiene de poder atender sus necesidades personales en el momento que lo necesita. Esto incluye la poca flexibilidad que existe para con los trabajadores en cuanto a poder tomarse un día libre sin pedir retribución ni tener que pedir vacaciones o baja por enfermedad, ni tener luego que recuperarlo (ítem 58). Es obligatoria la justificación del ausentismo en un día laboral, ya que de lo contrario es sancionado siéndole por ejemplo, suspendido el bono de asistencia correspondiente a ese mes, en caso de la existencia de tal bono.

Tabla 23. Niveles medios de balance entre trabajo y vida privada en función de variables sociodemográficas.

Variables sociodemográficas	Balance entre Trabajo y Vida Privada								
	Ítems								
	30	46	47	48	49	50	57	58	Promedio
Edad									
18-30 años	3,26	4,22	4,22	3,67	4,41	4,89	3,74	1,37	3,72
31-40 años	3,20	3,74	4,43	3,83	4,71	4,89	3,57	1,20	3,70
41-50 años	3,49	4,00	4,70	4,43	4,92	4,92	3,03	1,84	3,92
51-60 años	3,42	4,13	4,38	3,79	4,92	4,83	3,08	1,25	3,73
Más de 60 años	3,60	4,40	4,20	2,40	4,00	5,00	3,60	2,00	3,65
Tiempo trabajando dentro de la industria de la construcción									
0-5 años	3,35	4,05	4,30	3,65	4,25	4,90	3,75	1,30	3,69
6-10 años	3,38	3,81	4,48	4,24	5,00	4,81	3,57	1,48	3,85
11-15 años	3,25	4,03	4,31	3,69	4,66	4,91	3,50	1,25	3,70
16-20 años	3,46	4,04	4,67	4,04	4,83	4,96	2,71	1,50	3,78
Más de 20 años	3,35	4,10	4,48	3,97	4,81	4,87	3,32	1,74	3,83
Nivel de educación									
Básica incompleta	3,44	4,06	4,56	4,06	4,81	4,86	3,39	1,31	3,81
Básica completa	3,17	3,94	4,56	4,24	4,93	4,93	3,39	1,50	3,83
Media incompleta	3,42	3,19	4,04	3,54	4,23	4,92	3,42	1,50	3,53
Media completa	3,73	4,82	4,45	2,73	4,64	4,73	2,82	1,73	3,71
Técnica universitaria incompleta	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	1,00	3,88

Los trabajadores con edades comprendidas entre 41 y 50 años presentan el mayor nivel medio (3,92). Siendo el nivel medio más bajo (3,65) para aquellos con edades mayores a 60 años.

Aquellos sujetos que han laborado entre 6 y 10 años poseen el mayor nivel medio (3,85). Los que han laborado de 5 años o menos, poseen el menor nivel medio (3,69).

El mayor valor según el nivel de educación se observa en los trabajadores con estudios técnicos universitarios incompletos (3,88). Para los trabajadores de estudios de media incompleta se ubica el menor nivel medio (3,53).

5.7 Significado social de la actividad del empleo

Tabla 24. Promedio de la dimensión por ítem.

Ítem	Media
31. Se evita la contaminación.	4,05
32. Obra conciente del impacto sobre la comunidad.	4,00
34. El trabajo permite ayudar a la gente.	4,33
36. Trabajo útil a la sociedad.	4,55
37. Obra responsable con las obligaciones legales.	4,29
45. Existen actividades deportivas y/o culturales.	3,50
Promedio	4,12

Los ítems que conforman la presente dimensión demuestran en su mayoría un nivel alto de dicha dimensión. Siendo sólo el ítem 45 de un nivel de 3,50, considerado como mediano.

Los trabajadores a nivel general reportan ser concientes de la utilidad de su trabajo dentro de la sociedad, a la vez que apoyan y trabajan para el tratamiento de los desechos contaminantes, a la vez que afirman que existe la supervisión regular por parte de los entes gubernamentales destinados para tal fin (ítems 31, 32, 34, 36 y 37).

En cuanto al ítem 45, se tiene que presenta un nivel medio. Las respuestas obtenidas para este ítem fueron absolutas, es decir, algunos trabajadores afirmaron la total presencia de este indicador, y otros, la total ausencia. Esto se debió a que sólo en algunas obras se realizan actividades deportivas y de recreación regularmente.

Tabla 25. Niveles medios de significado social de la actividad del empleo en función de variables sociodemográficas.

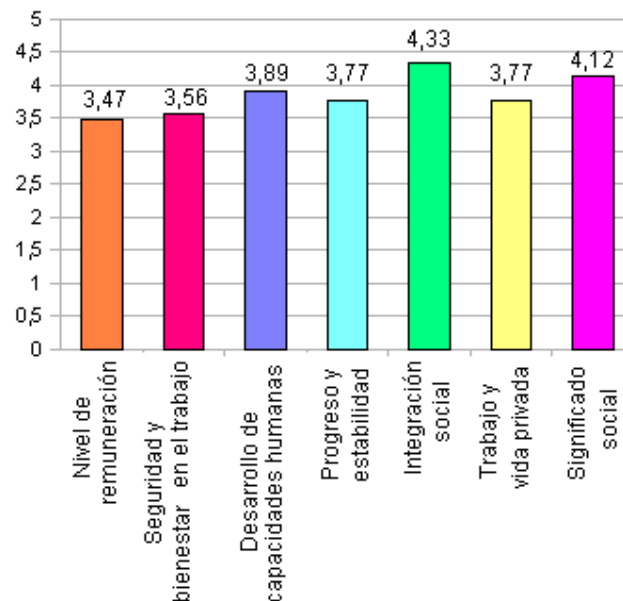
Variables sociodemográficas	Significado Social de la Actividad del Empleo						
	Ítems						
	31	32	34	36	37	45	Promedio
Edad							
18-30 años	4,33	4,33	4,26	4,48	4,19	3,15	4,12
31-40 años	3,80	3,83	4,37	4,63	4,26	3,66	4,09
41-50 años	4,05	4,00	4,30	4,49	4,27	3,76	4,15
51-60 años	4,00	3,79	4,33	4,58	4,46	3,50	4,11
Más de 60 años	4,40	4,40	4,60	4,80	4,40	2,40	4,17
Tiempo trabajando dentro de la industria de la construcción							
0-5 años	4,20	4,20	4,25	4,50	4,20	2,70	4,01
6-10 años	3,71	3,71	4,19	4,43	3,90	3,57	3,92
11-15 años	4,06	4,03	4,40	4,69	4,53	4,00	4,29
16-20 años	4,29	4,08	4,46	4,54	4,29	3,67	4,22
Más de 20 años	3,97	3,97	4,26	4,55	4,35	3,32	4,07
Nivel de educación							
Básica incompleta	4,22	4,31	4,33	4,58	4,19	3,47	4,18
Básica completa	3,93	3,83	4,24	4,48	4,22	3,50	4,03
Media incompleta	4,00	3,92	4,38	4,62	4,38	3,50	4,13
Media completa	4,18	4,00	4,64	4,73	4,73	3,73	4,34
Técnica universitaria incompleta	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,67

El significado social de la actividad del empleo se presenta en un mayor nivel medio (4,17) en los trabajadores con más de 60 años de edad. Presentándose en el menor nivel medio (4,09) los trabajadores con edades entre 31 y 40 años.

De acuerdo al tiempo en la industria de la construcción, los sujetos que llevan de 11 a 15 años laborando presentan el mayor nivel medio (4,29). El menor nivel medio (3,92) se ubica en aquellos que han laborado de 6 a 10 años en dicha industria.

Los trabajadores con estudios medios completados reportan el mayor nivel medio (4,34), siendo aquellos con estudios técnicos universitarios incompletos los del menor nivel medio (3,67).

Gráfico 4. Niveles medio de las dimensiones.



En el gráfico 4, se resumen los niveles medios de todas las dimensiones que conforman la variable calidad de vida laboral.

Las dimensiones integración social en la organización y significado social de la actividad del empleo se encuentran en un nivel medio mayor a 4 puntos, lo que indica un nivel alto de presencia en dichas dimensiones. Las dimensiones nivel de remuneración, condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo, oportunidades para usar y /o desarrollar las capacidades humanas, oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo, y balance entre trabajo y vida privada se ubican entre los valores medianos de presencia de las variables, oscilando entre los valores 3,47 y 3,89.

6. Análisis del orden de importancia que los trabajadores del sector construcción atribuyen a cada una de las dimensiones que conforman la calidad de vida laboral.

Tabla 26. Orden de importancia de las dimensiones según los trabajadores

Orden de importancia	Valor medio	Promedio de la dimensión	Dimensión
1	1,37	3,47	Nivel de remuneración
2	2,50	3,56	Condiciones de bienestar y seguridad en el trabajo
3	4,02	3,77	Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo
4	4,19	3,77	Balance entre trabajo y vida privada
5	4,89	3,89	Oportunidades para usar y /o desarrollar las capacidades humanas
6	5,48	4,12	Significado social de la actividad del empleo
7	5,52	4,32	Integración social en la organización

Los trabajadores en su gran mayoría, otorgan el mayor nivel de importancia a la dimensión nivel de remuneración, para explicar esta realidad se puede tomar en cuenta que generalmente los ingresos que perciben los trabajadores conforman su única fuente de sustento.

En segundo lugar de importancia los trabajadores ubican a las condiciones de bienestar y seguridad en el trabajo, esto puede deberse a que el ambiente laboral en donde se desenvuelven los trabajadores está conformado por un sinnúmero de riesgos que atentan en contra de la integridad física, y la salud de los mismos, por lo tanto se considera de gran importancia para aquellos que las condiciones de seguridad y bienestar estén presentes lo más cabalmente posible.

En tercer lugar se toman en cuenta las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo, lo cual puede atribuirse a la incertidumbre que produce la inestabilidad laboral característica de la naturaleza de la industria de la construcción.

En cuarto lugar se ubica el balance entre trabajo y vida privada. Se sabe, según los datos obtenidos, que dentro del sector construcción se dan casos frecuentes de extensión de la jornada laboral, y trabajo en horario nocturno. Lo que socava el balance que los trabajadores puedan tener entre sus labores y el tiempo compartido con sus allegados y demás actividades que conformen la vida privada.

Las oportunidades para usar y/o desarrollar las capacidades humanas son ubicadas en quinto lugar de importancia. Se toma en cuenta para la comprensión de este hecho que muchos de los factores que conforman las oportunidades de desarrollo de carrera son prácticamente inexistentes dentro de la esencia⁴ de la industria de la construcción, ya que las labores que realizan sus trabajadores están anteriormente establecidas y estandarizadas. Encontrándose éstos inmersos dentro de esta realidad, no aplica la pretensión alguna de poder desarrollar la autonomía en el trabajo, desarrollar plenamente las aptitudes, ni poner en práctica la creatividad o metodología o planteamiento de las tareas a realizar.

En los últimos dos lugares de importancia se encuentran las dimensiones de significado social de la actividad del empleo y la integración social en el trabajo.

En cuanto al significado social de la actividad del empleo, esto puede deberse al hecho de que a niveles generales, la gran mayoría de las constructoras han mantenido los lineamientos, tanto de la estrategia de manejo de los desechos contaminantes, como de la organización de actividades deportivas y recreativas de los trabajadores. Teniendo estos aspectos cubiertos, no son motivo de preocupación para los trabajadores, por lo tanto carecen de importancia para los mismos.

En lo que respecta a la integración social en el trabajo, dimensión menos importante, puede decirse que como se sabe de acuerdo a los datos obtenidos, las relaciones sociales se generan naturalmente en buenos términos entre los trabajadores pasando inadvertida la importancia que pueda tener la misma.

⁴ El hecho de que las oportunidades para usar y/o usar las capacidades humanas sean muy escasas dentro de la industria de la construcción, no depende de las prácticas que se den en su dinámica, sino que en cambio, éste se gesta en la naturaleza de dicha industria.

Tabla 27. Orden de importancia de las dimensiones según los trabajadores de acuerdo al rango de edad.

Entre 18-30 años			Entre 31-40 años		
Orden	Valor medio	Dimensión	Orden	Valor medio	Dimensión
1	1,56	Nivel de remuneración	1	1,34	Nivel de remuneración
2	2,30	Bienestar y seguridad en el trabajo	2	2,69	Bienestar y seguridad en el trabajo
3	4,19	Progreso y estabilidad en el empleo	3	3,14	Progreso y estabilidad en el empleo
4	4,48	Trabajo y vida privada	4	4,17	Trabajo y vida privada
5	4,70	Desarrollo de las capacidades humanas	5	4,94	Desarrollo de las capacidades humanas
6	5,15	Integración social	6	5,71	Integración social
7	5,52	Significado social	7	6,00	Significado social

Entre 41-50 años			Entre 50-60 años		
Orden	Valor medio	Dimensión	Orden	Valor medio	Dimensión
1	1,30	Nivel de remuneración	1	1,29	Nivel de remuneración
2	2,62	Bienestar y seguridad en el trabajo	2	2,38	Bienestar y seguridad en el trabajo
3	3,86	Trabajo y vida privada	3	4,38	Trabajo y vida privada
4	4,51	Progreso y estabilidad en el empleo	4	4,50	Progreso y estabilidad en el empleo
5	4,89	Desarrollo de las capacidades humanas	5	4,96	Desarrollo de las capacidades humanas
6	5,32	Integración social	6	4,04	Significado social
7	5,49	Significado social	7	5,38	Integración social

Más de 60 años		
Orden	Valor medio	Dimensión
1	1,40	Nivel de remuneración
2	2,00	Bienestar y seguridad en el trabajo
3	3,20	Progreso y estabilidad en el empleo
4	4,20	Trabajo y vida privada
5	5,20	Desarrollo de las capacidades humanas
6	5,80	Significado social
7	6,20	Integración social

Dentro de la industria de la construcción los trabajadores independientemente de su edad, consideran como prioridad la remuneración en primer lugar y las condiciones de seguridad y bienestar en segundo lugar. Se puede tomar en cuenta para la comprensión de este hecho (en la presente tabla y en las que prosiguen) todo lo expuesto en el punto 6.

Se tiene que, en tercer y cuarto lugar se ubican las dimensiones oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo, y balance entre trabajo y vida privada; variando su orden de importancia entre estos dos niveles, de acuerdo los rangos de edad. Dicha variabilidad no se considera susceptible de ser analizada.

La dimensión oportunidades para usar y/o desarrollar las capacidades humanas se sitúa en el quinto lugar de importancia para todos los trabajadores indiferentemente de su edad.

Los trabajadores entre 18-50 años de edad ubican en sexto lugar a la integración social en la organización.

Puede notarse en el gráfico 4 que la integración social en la organización es la dimensión con índice medio más alto (4,33) pero no significa que sea la de mayor importancia, pues como puede verse en este punto, la mayoría de los trabajadores la ubican en sexto lugar. Este hecho puede ser debido a que las buenas relaciones sociales dentro del lugar de trabajo surgen de manera espontánea. Los trabajadores a partir de los 51 años, en cambio, seleccionan el significado social de la actividad del empleo en sexto lugar.

En séptimo y último lugar, el significado social de la actividad del empleo es escogido por aquellos trabajadores entre 18-50 años. Mientras que aquellos de 51 años o más sitúan en esta posición a la integración social en la organización.

Tabla 28. Orden de importancia de las dimensiones según los trabajadores de acuerdo a los rangos de tiempo trabajando en la industria de la construcción.

Entre 0-5 años			Entre 6-10 años		
Orden	Valor medio	Dimensión	Orden	Valor medio	Dimensión
1°	1,55	Nivel de remuneración	1°	1,52	Nivel de remuneración
2°	2,45	Bienestar y seguridad en el trabajo	2°	2,52	Bienestar y seguridad en el trabajo
3°	4,00	Progreso y estabilidad en el empleo	3°	3,57	Progreso y estabilidad en el empleo
4°	4,20	Trabajo y vida privada	4°	4,19	Trabajo y vida privada
5°	4,85	Desarrollo de las capacidades humanas	5°	4,86	Desarrollo de las capacidades humanas
6°	5,30	Significado social	6°	5,62	Integración social
7°	5,40	Integración social	7°	5,71	Significado social

Entre 11-15 años			Entre 16-20 años		
Orden	Valor medio	Dimensión	Orden	Valor medio	Dimensión
1°	1,31	Nivel de remuneración	1°	1,29	Nivel de remuneración
2°	2,69	Bienestar y seguridad en el trabajo	2°	2,46	Bienestar y seguridad en el trabajo
3°	3,81	Progreso y estabilidad en el empleo	3°	4,08	Trabajo y vida privada
4°	4,25	Trabajo y vida privada	4°	4,38	Progreso y estabilidad en el empleo
5°	4,88	Desarrollo de las capacidades humanas	5°	5,04	Significado social
6°	5,25	Integración social	6°	5,13	Desarrollo de las capacidades humanas
7°	5,81	Significado social	7°	5,63	Integración social

Más de 20 años		
Orden	Valor medio	Dimensión
1°	1,26	Nivel de remuneración
2°	2,35	Bienestar y seguridad en el trabajo
3°	4,19	Trabajo y vida privada
4°	4,26	Progreso y estabilidad en el empleo
5°	4,77	Desarrollo de las capacidades humanas
6°	5,45	Significado social
7°	5,71	Integración social

En la tabla 28 puede notarse que los trabajadores escogen el nivel de remuneración y las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo en primer y segundo lugar respectivamente.

Se tiene que (al igual que el caso anterior), en tercer y cuarto lugar se ubican las dimensiones oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo, y balance entre trabajo y vida privada; variando su orden de importancia entre estos dos niveles, de acuerdo a los rangos de tiempo de trabajo en la industria de la construcción. Dicha variabilidad no se considera susceptible de ser analizada.

La dimensión desarrollo de oportunidades para usar y/o desarrollar las capacidades humanas, se sitúa en la quinta posición por parte de los trabajadores que han trabajado por 0-15 años y más de 20 años para la industria de la construcción. En cambio aquellos trabajadores con 16-20 años de labores sitúan en quinto lugar al significado social de la actividad del empleo.

En sexto lugar se puede observar una mayor heterogeneidad de preferencias de acuerdo al rango de años trabajando en la industria de la construcción. Los trabajadores de 0-5 y de más de 20 años de labores consideran como sexto lugar de importancia el significado social de la actividad del empleo, en cambio aquellos que tienen entre 6 y 15 años de labores ubican en sexto lugar a la integración social en la organización, y por último los trabajadores con 16 a 20 años dentro de la industria prefieren en sexto lugar, las oportunidades para usar y/o desarrollar las capacidades humanas.

En séptimo y último lugar de importancia, la dimensión integración social en la organización es ubicada por aquellos trabajadores que han laborado dentro de la construcción entre 0-5 y 16 o más años. Y finalmente los trabajadores con 6 a 15 años de trabajo ubican en último lugar el significado social de la actividad del empleo.

Desde el tercer lugar en adelante, las diferencias de importancia según el tiempo que tienen los trabajadores dentro de la industria, no aportan datos con consistencia susceptible de análisis.

Tabla 29. Orden de importancia de las dimensiones según los trabajadores de acuerdo a los rangos de nivel de educación que poseen.

Básica incompleta			Básica completa		
Orden	Valor medio	Dimensión	Orden	Valor medio	Dimensión
1°	1,50	Nivel de remuneración	1°	1,39	Nivel de remuneración
2°	2,28	Bienestar y seguridad en el trabajo	2°	2,63	Bienestar y seguridad en el trabajo
3°	4,03	Trabajo y vida privada	3°	4,00	Progreso y estabilidad en el empleo
4°	4,36	Progreso y estabilidad en el empleo	4°	4,22	Trabajo y vida privada
5°	4,61	Desarrollo de las capacidades humanas	5°	5,06	Desarrollo de las capacidades humanas
6°	4,47	Integración social	6°	5,22	Significado social
7°	5,75	Significado social	7°	5,44	Integración social

Media incompleta			Media completa		
Orden	Valor medio	Dimensión	Orden	Valor medio	Dimensión
1°	1,27	Nivel de remuneración	1°	1,09	Nivel de remuneración
2°	2,46	Bienestar y seguridad en el trabajo	2°	2,55	Bienestar y seguridad en el trabajo
3°	3,42	Progreso y estabilidad en el empleo	3°	4,36	Trabajo y vida privada
4°	4,31	Trabajo y vida privada	4°	4,45	Progreso y estabilidad en el empleo
5°	5,08	Desarrollo de las capacidades humanas	5°	4,55	Desarrollo de las capacidades humanas
6°	5,38	Significado social	6°	5,00	Integración social
7°	5,96	Integración social	7°	6,00	Significado social

Técnico universitario incompleto		
Orden	Valor medio	Dimensión
1°	1,00	Nivel de remuneración
2°	2,00	Progreso y estabilidad en el empleo
3°	3,00	Trabajo y vida privada
4°	4,00	Bienestar y seguridad en el trabajo
5°	5,00	Integración social
6°	6,00	Desarrollo de las capacidades humanas
7°	7,00	Significado social

La tabla 29 manifiesta que todos los trabajadores de todos los niveles educativos le dan la mayor importancia al nivel de remuneración.

En segundo lugar de importancia se encuentra las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo seleccionado por los trabajadores que tienen estudios de básica incompleta, y media incompleta y culminada. Mientras que los de técnica universitaria incompleta ubican en segundo lugar a las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo, esto puede ser debido a que estas personas se encuentran cursando estudios universitarios, su interés en progresar profesionalmente y tener un empleo estable es más importante que para aquellos con niveles educativos inferiores.

Al igual que las dos dimensiones sociodemográficas consideradas anteriormente, se tiene que en tercer y cuarto lugar se ubican las dimensiones oportunidades de progreso continuo/estabilidad en el empleo, y balance entre trabajo/vida privada; variando su orden de importancia de acuerdo a los diferentes niveles educativos. Dicha variabilidad no se considera susceptible de ser analizada. En el caso de los trabajadores de técnico universitario incompleto se tiene que ubican en cuarto lugar a las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo, en vez de en segundo lugar como el resto de los trabajadores, sin embargo esto puede explicarse debido a que el único sujeto con estudios de técnico universitario incompleto encuestado, ocupaba un cargo donde el riesgo no era percibido, por lo tanto las condiciones de seguridad y bienestar no eran valoradas como importantes. Puede decirse que su respuesta en cuanto a dicha dimensión no esta en función de su nivel educativo sino más bien del cargo que ocupa, lo que descarta un posible análisis.

En quinto lugar se tiene a las oportunidades para usar y/o desarrollar las capacidades humanas según aquellos con estudios de tanto básica incompleta como completa y de media incompleta y completa. Quedando en quinto lugar la integración social en la organización según aquellos con técnico universitario incompleto.

La dimensión integración social en la organización esta en sexto lugar de importancia para aquellos trabajadores con estudios de básica incompleta y media completa. Siendo la dimensión significado social de la actividad del empleo la que ocupa el sexto nivel de importancia según los trabajadores de básica completa y media incompleta. En el caso de

los técnicos universitarios incompletos se sitúa en sexto lugar las oportunidades para usar y/o desarrollar las capacidades humanas.

En séptimo lugar es ubicada la dimensión significado social de la actividad del empleo por todos los trabajadores menos aquellos con estudios de básica completa y media incompleta quienes sitúan en el último lugar a la integración social en la organización.

Desde el tercer lugar en adelante no se observan datos que impliquen el análisis de su comportamiento.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente trabajo de investigación se fundamenta en la interrogante de cómo es la calidad de vida laboral de los trabajadores de la industria de la construcción en el Distrito Capital. Para poder llevar a cabo el estudio, se realizó un previo trabajo de campo donde se observó el comportamiento de dicha variable a través de cada una de las siete dimensiones que la conforman.

El comportamiento de las siete dimensiones, que constituyen cada uno de los puntos de los objetivos específicos, fue descrito a lo largo del desarrollo de la investigación.

Como resultado global se obtiene que la calidad de vida laboral de los trabajadores en la industria de la construcción en el Distrito Capital en el año 2009 se encuentra en un nivel mediano (3,82). Sin embargo, tomando en cuenta lo observado durante el trabajo de campo, se presencia:

- La ausencia de un sistema de incentivos o bonos por rendimiento.
- La ausencia de salarios comunes.
- Situación de riesgo permanente.
- Ausencia de autonomía en el puesto de trabajo y planteamiento de las tareas.
- Ausencia de programas que contemplen el desarrollo profesional.
- Ausencia de estabilidad en el trabajo.
- Ausencia de autonomía de manejo del tiempo libre.
- Frecuente recurrencia de horas extra de trabajo y trabajo nocturno.

Puede decirse que, a diferencia de lo obtenido, el nivel real de la calidad de vida laboral en este sector es bajo, pues se dan a lugar graves fallas en las condiciones laborales, que tanto por su naturaleza, como por malas prácticas, ofrece el sector de la construcción a sus trabajadores.

La calidad de vida laboral según Navajas (2003), encierra dentro de su esencia una reestructuración del lugar de trabajo como era conocido hasta antes del surgimiento de dicho concepto. Dicha reestructuración permite una mayor participación en la toma de decisiones, oportunidades de desarrollo y de autorrealización del trabajador.

Al no contar el trabajador con aspectos fundamentales para gozar de una buena calidad de vida laboral se le cercena la oportunidad de realizarse como persona plena.

Un trabajador promedio dentro del sector construcción no puede sostener sus necesidades primordiales de alimentación y seguridad en función de su trabajo, pues la inestabilidad laboral que sufre no le asegura recibir ingresos constantes, y adicionalmente a esto, está expuesto constantemente a riesgos físicos, biológicos y ergonómicos.

Tomando en cuenta la teoría de la pirámide de necesidades sociales (ver anexo C) del psicólogo Abraham Maslow (Aliste, s/f), y contrastándola con la realidad del sector de la construcción; un trabajador al no poder lograr satisfacer sus necesidades primordiales en su lugar de trabajo, mucho menos podrá alcanzar su autorrealización, aspecto básico concebido en el concepto de una buena calidad de vida laboral.

En el intento por comprender el nivel mediano de calidad de vida laboral global obtenido en el presente estudio, se recurre al hecho de que la gran mayoría de los trabajadores poseen bajos niveles educativos, por lo tanto, una de las pocas oportunidades de inserción laboral formal, es dentro de este sector. Además de esto, el desconocimiento, la falta de experiencia y de expectativas de un ambiente laboral donde se cumplan las condiciones de una buena calidad de vida laboral, genera que los trabajadores tengan una valoración menos crítica de su lugar de trabajo dentro de la construcción.

Partiendo de la realidad laboral del sector construcción, vista a través de la concepción de la variable calidad de vida laboral, se considera de importancia realizar algunas recomendaciones, con el fin de poder lograr una mayor calidad de vida laboral para los trabajadores

Entre las recomendaciones dirigidas a las constructoras, pueden ser mencionadas las siguientes:

- Con respecto a la dimensión condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo se recomienda incrementar la exhaustividad al momento de realizar programas de prevención de riesgo, incluyendo una estrategia más cuidadosa de abastecimiento de equipos de seguridad a su personal. Adicionalmente a esto se recomienda también una mayor exhaustividad en la inspección de la aplicación de los contenidos de los programas de prevención de riesgo.
- Con respecto a la dimensión significado social de la actividad del empleo se recomienda organizar actividades recreativas a modo de integración entre los trabajadores y entre éstos con sus familiares. Esta recomendación va dirigida para aquellas constructoras que no contemplan este tipo de actividades.

Una recomendación dirigida hacia las organizaciones sindicales que representan los intereses de los trabajadores del sector construcción, sería la creación de un sistema que permita evaluar el desempeño laboral de los trabajadores, con la finalidad de que éstos puedan obtener bonos o incentivos en relación a su rendimiento. Se piensa que esta medida es beneficiosa tanto para ambas partes (trabajadores y empleadores) como para la sociedad. Por un lado los trabajadores tendrían un incentivo para mejorar sus prácticas laborales y así se contribuiría positivamente con sus expectativas de autorrealización. Y por otro lado las constructoras lograrían obtener una mayor eficiencia y eficacia en la productividad de sus trabajadores. A su vez la sociedad se vería beneficiada ya que al mismo tiempo que se incentiva la producción de la fuerza de trabajo de un sector de la misma, se contaría con una fuerza de trabajo provista de mecanismos de recompensas para desempeñarse mejor, y así contribuir de una manera más efectiva al desarrollo nacional.

Y por último se recomienda al Estado una estrategia referente al mejoramiento del actual sistema educativo en crisis. Es necesario destinar recursos para la fabricación y mantenimiento de la infraestructura de las unidades educativas, así como también la reestructuración de los sistemas de compensación de sus trabajadores (personal de limpieza, vigilancia, profesores, personal administrativo y de dirección, entre otros).

Recomendaciones para futuras investigaciones.

Para futuras investigaciones acerca de la calidad de vida laboral en el sector de la construcción se recomienda la utilización del instrumento aplicado en este trabajo debido a su alto nivel de confiabilidad.

Se recomienda para futuros estudios, tener en cuenta que la realidad social puede variar de un momento a otro como por ejemplo las cláusulas de la Convención Colectiva Del Trabajo De La Industria De La Construcción, decretos gubernamentales, entre otros, y traer como consecuencia la necesidad de adaptar ciertos ítems.

Adicionalmente a lo mencionado, se recomienda profundizar en este tema a aquellos estudiantes interesados en la realidad social del país, más específicamente en las consecuencias que trae un deficiente sistema educativo en un sector laboral en particular. Pues como pudo notarse en el presente estudio, la existencia de un sistema donde algunos de sus elementos se encuentran viciados, repercute negativamente en la vida de los sujetos insertos en dicho sistema, pues se menoscaba su calidad de vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, K. (2006). Indicadores Macroeconómicos de Venezuela de 1997-2006. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, vol. XII. Pp. 299-307. Recuperado el 28 de mayo de 2008 de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/364/36412114.pdf>

- Aliste, E (s/f). *Las necesidades humanas y el desarrollo: Una mirada reflexiva desde otra perspectiva*. Recuperado el 12 de septiembre de 2009 de: http://www.ilec.cl/revista_occidente/lasnecesidades.pdf

- Alva, A. (s/f). *Validez y Confiabilidad de Los Instrumentos*. Recuperado el 10 de agosto de 2009 de: http://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1177276586279_39399048_5078/validez-1.pdf

- Anker, R. Chernyshev, I. Egger, P. Mehran, F. y Ritter, J. (2003). La Medición Del Trabajo Decente con Indicadores Estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 122, núm. 2. Recuperado el 19 de mayo de 2008 de: www.ila.org.pe/proyectos/observatorio/material/trabajo_decente_2_1.pdf

- Apuntes Jurídicos (s/f). *Historia de los Derechos Laborales*. Recuperado el 20 de junio de 2008 de: enj.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_download&Itemid=&gid=1774

- Arnau, J. (1995). *Diseños longitudinales aplicados a las Ciencias Sociales y del comportamiento*. Recuperado el día 12 de junio de 2008 de: <http://books.google.co.ve/books?id=Rh4W04UqAugC>

- Asociación Gremial de Industriales del Plástico de Chile (2004). *Calidad de vida en el trabajo*. Recuperado el día 1 de junio de 2009 de: http://asipla.cl/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=24n

- Barraza, A. (2007). *Apuntes sobre la Metodología de la Investigación*. Recuperado el día 12 de agosto de 2009 de: dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=2292993

- Barretto, H. (s/f). *Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa*. Recuperado el día 5 de junio de 2008 de: www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/pdf/barr-et.pdf

- Bruni, J. (s/f). *Historia de la otra ciudad: La educación pública en Venezuela*. Recuperado el día 9 de septiembre de 2009 de: http://www.braudel.org.br/eventos/conferencias/2004/historia_otra_ciudad_josefina.pdf

- Casco, A. (2007). *Salud ocupacional*. Recuperado el día 28 de mayo de 2008 de: http://200.62.227.8/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto_ssos/act_paises/paraguay/documentos/asuncion_nov2007/04102007saludocupacional.pps#411,2,Diapositiva 2

- Centro de Estudios para la Integración Social y Formación de Inmigrantes, Fundación de la Comunidad Valenciana (s/f). *La Búsqueda de Empleo*. Recuperado el día 17 de junio de 2008 de: <http://www.ceimigra.net/viejaweb/publicaciones/lectura/busqueda.pdf>

- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (s/f). *Trabajo decente un problema mundial*. Recuperado el día 17 de mayo de 2008 de: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/trab_dec.htm.

- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (2006). *Glosario de conceptos fundamentales*. Recuperado el día 5 de junio de 2008 de: www.oit.org.ar/documentos/construyendo_td_04.pdf

- Comisión Confederal Contra la Precariedad (2004). Precariedad laboral: Democracia, relaciones laborales, sindicalismo. *Materiales de reflexión*. Nº 11. Recuperado el día 20 de mayo de 2008 de: <http://www.cgt.org.es/spip.php?article673>

- Dankhe (1986). *¿En qué consisten los estudios descriptivos*. Recuperado el día 12 de junio de 2008 de: <http://www.tecnicas-de-estudio.org/investigacion/ivestigacion22.htm>

- El Universal (2008). *Paralelismo*. Recuperado el día 8 de julio de 2009 de: http://www.eluniversal.com/2008/08/25/eco_apo_paralelismo_1014677.shtml

- Escura, F. (s/f). *Lo que Interesa Conocer Sobre la Subcontratación en el Sector de la Construcción*. Recuperado el día 20 de junio de 2008 de: www.hispajuris.com/pdfs/Monografia_Subcontratacion_Hispajuris.pdf -

- Espinoza, C. (s/f). *La subcontratación, una nueva fórmula para rentabilizar los negocios*. Recuperado el día 7 de junio de 2008 de: http://www.iglesia.cl/vicariatrabajadores/articulos/La_subcontratacion.doc

- Ficha informativa de sector (s/f). *La construcción: Empleo y producción*. Recuperado el día 29 de septiembre de 2009 de: <http://www.oit.org/public/spanish/dialogue/sector/papers/construction/constremployment.pdf>

- Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (2007). *La pobreza rural en la República Bolivariana de Venezuela*. Recuperado el día 4 de junio de 2008 de: <http://www.ruralpovertyportal.org/spanish/regions/americas/ven/index.htm>

- Fundación Laboral de la Construcción (2002). *Estudio del sector de la construcción*. Recuperado el día 29 de septiembre de 2009 de: <http://www.fundaciontripartita.org/almacenv/webpubpro/textbase/aacc02/anexos/20020196.pdf>

- García, A. (2007). *Percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida en el trabajo en empresas exitosas según Venezuela Competitiva*. Recuperado el día 1 de junio de 2009 de: <http://200.2.12.152/wwwisis/anexos/marc/texto/AAQ9709.pdf>

- Ghai, D. (2003). Trabajo Decente Concepto e Indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 122. pp. 36. Recuperado el día 4 de junio de 2008 de: www.blackwell-synergy.com/doi/abs/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00171.x.

- Godio, J. Cortina, R. Rizzi, S. y Robles, A. (1998). *La incertidumbre del trabajo: ¿qué se esconde detrás del debate por la estabilidad laboral en Argentina?* Recuperado el día 16 de mayo de 2008 de: <http://www.mundodeltrabajo.org.ar/imtarchivos/mercado.htm>

- Grajales, T. (s/f). *El Marco Teórico*. Recuperado el día 3 de junio de 2008 de: tgrajales.net/invesmarcoteo.pdf

- Hernández, A. (2005). *Flexibilización y organización del trabajo*. *Revista de Ciencias Sociales*. vol.11 n.2. Recuperado el día 18 de noviembre de 2008 de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005000200005&lng=pt&nrm=iso

- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, L. (2003). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill. México, D.F.

- Instituto Nacional de Estadística (s/f). *Encuesta de Hogares por Muestreo*. Recuperado el día 3 de junio de 2008 de: <http://www.ine.gov.ve/fichastecnicas/hogares/fichahogares.htm>

- Iranzo, C. y Richter, J. (2005). *La subcontratación laboral. Bomba de tiempo contra la paz social*. Editorial CENDES.

- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. México DF: McGraw- Hill.

- León, (2002). *Dinámica de la pobreza de los hogares en México: 2001-2002*. Recuperado el día 8 de mayo de 2009 de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lec/leon_b_e/capitulo2.pdf

- Libertad y Desarrollo (2006). Subcontratación y sus alcances: más desempleo. *Temas Públicos*. N° 764. pp. 4. Recuperado el día 7 de junio de 2008 de: <http://www.lyd.com/LYD/index.aspx?channel=3807>

- Martín, M. Campos, A. Jiménez-Beatty, J. Martínez, J. (2007). *Calidad de vida y estrés laboral: La incidencia del Burnout en el deporte de alto rendimiento madrileño*. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte* Vol. III. Año III. Recuperado el 4 de julio de 2009 de: <http://www.cafyd.com/REVISTA/art5n6a07.pdf>

- Ministerio del Poder Popular para la Ciencia y la Tecnología. (s/f). *Marco Metodológico*. Recuperado el 12 de junio de 2008 de: <http://www.rena.edu.ve/cuartaEtapa/metodologia/Tema3.html>

- Navajas, J (2003). *De la calidad de vida laboral a la gestión de la calidad. Una aproximación psicosocial a la calidad como práctica de sujeción y dominación*. Recuperado el día 12 de septiembre de 2009 de: http://www.tesisenxarxa.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0503104-143747/jna1de1.pdf

- Nikken, P. (s/f). *El Concepto de Derechos Humanos*. Recuperado el día 18 de junio de 2008 de: www.iidh.ed.cr/Curso2006/Documentos/Concepto%20DDHH%20-%20PNikken.pdf

- Oficina Internacional del Trabajo (2001). *La Industria de la Construcción en el siglo XXI: su imagen, perspectivas de empleo, y necesidades en materia de calificaciones*. Recuperado el día 20 de mayo de 2008 de: www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb279/pdf/inf-1.pdf

- Oficina Internacional del Trabajo (2002). *Trabajo decente y calidad de vida familiar*. Recuperado el 5 de mayo de 2009 de: http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/panorama/2002/te4_vida_familiar.pdf

- Oficina Internacional del Trabajo (2007). *Panorama Laboral América Latina y El Caribe, 2007*. Recuperado el día 3 de junio de 2008 de: www.onu.org.pe/upload/documentos/oit_panorama07.pdf

- Organización Internacional de Empleadores (2002). *Trabajo Decente, cómo llevarlo a la práctica: el punto de vista de los empleadores*. Recuperado el día 17 de mayo de 2008 de: http://www.ioeemp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/papers/position_papers/spanish/pos_2002nov_trabajodecente.pdf

- Organización Internacional del Trabajo (2001). *Condiciones de trabajo*. Recuperado el día 29 de mayo de 2008 de: <http://www.ilo.org/public/libdoc/IL0-Thesaurus/spanish/tr2457.htm>

- Pereira (s/f). *Formulación y evaluación de proyectos de inversión*. Recuperado el 9 de julio de 2009 de: webdelprofesor.ula.ve/economia/gsfra/.../FEPD300908.pdf

- Pérez, L. y Adarnes, S. (2005). *Estudio de las capacidades tecnológicas en el sector productivo local de la construcción*. Recuperado el día 16 de junio de 2008 de: <http://www.revistaespacios.com/a05v26n01/05260101.html>

- Ramayana, K. (2007). *La Corrupción en el Sector de la Construcción*. Recuperado el día 29 de mayo de 2008 de: http://www.ciberjura.com.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=2176&Itemid=9

- Recio, A. (s/f). *Precariedad Laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo*. Recuperado el día 6 de junio de 2008 de: www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/komu/1_Derechos/2_Albert-Recio.pdf

- Rodríguez, E. y Silva, L. (s/f). Construcción de un Índice de Condiciones Laborales por Estados para México. Recuperado el día 5 de junio de 2008 de: www.paginasprodigy.com/rodrigu6/indicelaboral.pdf.
- Rodríguez, J. (s/f). *Técnicas Cuantitativas*. Recuperado el día 10 de agosto de 2009 de: <http://repositorio.uvm.cl/gsd/collect/sociol/index/assoc/HASH0164.dir/doc.pdf>
- Schanzer, R (s/f). *El Marco Teórico*. Recuperado el día 16 de junio de 2008 de: http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo%20de%20campo/marco_teorico.htm
- Segurado, A y Agulló, E. (2002). *Calidad de Vida Laboral: Hacia Un Enfoque Integrador Desde La Psicología Social*. Recuperado el día 1 de junio de 2009 de: www.psicothema.com/pdf/806.pdf
- Subsecretaría de Programación Técnica y de Estudios Laborales (s/f). *Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición*. Recuperado el día 5 de junio de 2008 de: eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00209-g.pdf
- Tirachini, B. (s/f). *Empresas recuperadas: Recuperación del derecho al trabajo*. Recuperado el día 8 de julio de 2009 de: www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/iidh/cont/.../pr12.pdf

- Unión General de Trabajadores (s/f). *Prevención De Riesgos laborales, Condiciones De Trabajo*. Recuperado el día 5 de junio de 2008 de: <http://www.ugt.es/campanas/condicionesdetrabajo.pdf>

- Universidad Católica de Chile (s/f). *Unidad de Análisis*. Recuperado el día 20 de junio de 2008 de: <http://escuela.med.puc.cl/recursos/recepidem/introductorios6.htm>

- Ureña, P. y Castro, C. (2009). *Calidad de vida, sentido de coherencia y satisfacción laboral en profesores(as) de colegios técnicos en la Dirección Regional de Heredia. Revista Electrónica Educare Vol. XIII, N°1*. Recuperado el 3 de julio de 2009 de: <http://www.una.ac.cr/educare/PDFVOLXIIN12009/06-URENA.pdf>

- Valdez, E. (1989). *Revista de Investigaciones sobre Relaciones Industriales y Laborales*. Recuperado el día 2 de junio de 2008 de: <http://200.2.12.152/wwwisis/anexos/marc/texto/Relacionesind24-25.pdf>

ANEXOS

ANEXO A

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: Relaciones Industriales

ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Se está realizando un estudio para conocer la percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida en el trabajo. Por este motivo le pedimos unos minutos para contestar algunas preguntas. Este cuestionario es anónimo y la información que pueda suministrarnos sólo será utilizada para dicho estudio. Agradecemos su interés y colaboración con este proyecto.

Sexo: F ____ M ____

Edad: Entre 18 – 30 años ____ Entre 41 – 50 años ____ Más de 60 años ____
Entre 31 – 40 años ____ Entre 51 – 60 años ____

Tiempo que tiene trabajando en la industria de la construcción

Entre 0 – 5 años ____ Entre 11 – 15 años ____ Más de 20 años ____
Entre 6 – 10 años ____ Entre 16 – 20 años ____

Nivel de educación que posee:

Básica incompleta ____ Básica completa ____
Media incompleta ____ Media completa ____
Técnica universitaria incompleta ____ Técnica universitaria completa ____
Universitaria nivel pregrado incompleta ____ Universitaria nivel pregrado completa ____

Obra donde trabaja: _____ **Constructora:** _____

Oficio en el cual se desempeña actualmente: _____

Tipo de obra:

Casa ____ Centro Comercial ____ Edificio ____ Carretera ____ Otro ____

Sector de la obra: Sector Público ____ Sector Privado ____

A continuación se presentan una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder de acuerdo a las escalas correspondientes, encerrando con un círculo la casilla numerada que mejor exprese su opinión.

PRIMERA ETAPA DE PREGUNTAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Recibo un salario justo y suficiente en la obra donde trabajo (incluye sueldos y beneficios)	1	2	3	4	5
2. Las responsabilidades de mi trabajo y mis funciones dentro de la obra van de acuerdo al salario que recibo.	1	2	3	4	5
3. Si tengo un buen desempeño tengo la posibilidad de recibir incentivos o bonos que son aparte del salario.	1	2	3	4	5
4. Siento que recibo una porción justa de las ganancias que produce esta industria de la construcción.	1	2	3	4	5
5. Los trabajadores de mayor rendimiento reciben una paga superior a los de rendimiento medio o bajo.	1	2	3	4	5
6. La remuneración que recibo está en sintonía con los salarios que reciben trabajadores de mismo oficio que yo en otras industrias de la construcción	1	2	3	4	5
7. Este es un lugar seguro para trabajar.	1	2	3	4	5
8. Siento que este es un lugar saludable para trabajar	1	2	3	4	5
9. Considero que las condiciones en las cuales desempeño mi trabajo no tienen nada que ver con los problemas de salud que pudiera presentar en mi vida en un futuro.	1	2	3	4	5
10. Nuestras instalaciones contribuyen a lograr un buen ambiente laboral.	1	2	3	4	5
11. Este es un lugar agradable para trabajar.	1	2	3	4	5
12. Puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas.	1	2	3	4	5
13. Considero que mi trabajo llena mis aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta mi carrera o profesión en la industria de la construcción	1	2	3	4	5
14. Mi trabajo es lo menos monótono y estresante posible.	1	2	3	4	5
15. Mi trabajo me plantea retos atractivos e interesantes que me permiten desarrollar mi creatividad.	1	2	3	4	5
16. El jefe de obra nos mantienen informados de asuntos y cambios importantes.	1	2	3	4	5
17. Los contratistas o dueños de la construcción suministran información que nos permite a los trabajadores presentar críticas y sugerencias que son tomadas en cuenta la mayoría de las veces, para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
18. Si continúo estudiando y formándome puedo aspirar a un ascenso	1	2	3	4	5
19. En general, se otorgan promociones a quienes más lo merecen.	1	2	3	4	5
20. Considero que en la obra existe un ambiente que me motiva para mejorar mi trabajo.	1	2	3	4	5
21. Mi empleo es estable actualmente.	1	2	3	4	5
22. El sindicato realmente representa en esta obra sus intereses laborales	1	2	3	4	5
23. Creo que el jefe de obra despediría a trabajadores solamente como última medida.	1	2	3	4	5
24. Mantengo buenas relaciones sociales con mis compañeros de trabajo, con los que puedo contar.	1	2	3	4	5

25. Los jefes de obra son accesibles y es fácil hablar con ellos.	1	2	3	4	5
26. Siento que hay buenas relaciones de amistad en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
27. He realizado trabajos en equipo y me he sentido realmente parte de éste.	1	2	3	4	5
28. Aquí nos sentimos como en familia o en equipo.	1	2	3	4	5
29. Los trabajadores colaboran para garantizar el éxito de las unidades de trabajo.	1	2	3	4	5
30. Aquí se incentiva a los trabajadores para equilibrar la vida laboral con la vida personal.	1	2	3	4	5
31. La obra donde trabajo procura evitar contaminar con desechos las zonas cercanas a la construcción.	1	2	3	4	5
32. Trabajo en una obra consciente del impacto de sus actividades en la vida de la comunidad donde opera.	1	2	3	4	5
33. En esta obra predomina más la armonía que los pleitos.	1	2	3	4	5
34. En mi trabajo puedo ayudar a la gente.	1	2	3	4	5
35. La entrada y permanencia en la obra depende exclusivamente de lo que yo se hacer.	1	2	3	4	5
36. Mi trabajo es útil a la sociedad.	1	2	3	4	5
37. La obra en donde trabajo es responsable en lo que concierne a las obligaciones legales (seguridad social, tabulador de oficios y salarios básicos de la convención colectiva del trabajo).	1	2	3	4	5
SEGUNDA ETAPA DE PREGUNTAS	1. Muy insatisfecho	2. Insatisfecho	3. Ni satisfecho ni insatisfecho	4. Satisfecho	5. Muy satisfecho
38. Me siento satisfecho con el sueldo o salario que recibo en la obra donde trabajo.	1	2	3	4	5
39. Estoy satisfecho con las condiciones físicas de mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
40. Me siento satisfecho con la distribución de los sueldos y salarios en la obra donde trabajo, considerando los sueldos que reciben mis compañeros y comparándolos con los que percibo.	1	2	3	4	5

41. Me siento satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene en mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
42. Estoy satisfecho con las responsabilidades que me han asignado en mi oficio y los logros que se obtienen de las funciones que realizo.	1	2	3	4	5
43. Estoy satisfecho con el nivel de dificultad que representa mi trabajo.	1	2	3	4	5
44. Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso	1	2	3	4	5
45. La industria de la construcción, realiza algún tipo de actividades deportivas y/o culturales, educativas, salud bienestar, formativas y o medioambientales durante el año 2009 con o en la comunidad inmediata.	1	2	3	4	5
46. Estoy satisfecho del tiempo libre del que dispongo.	1	2	3	4	5

TERCERA ETAPA DE PREGUNTAS	1. Siempre	2. Frecuentemente	3. Algunas veces	4. Casi Nunca	5. Nunca
47. Trabajé en horario nocturno, aunque sea alguna vez durante las últimas cuatro semanas.	1	2	3	4	5
48. Suelo prolongar habitualmente mi jornada laboral trabajando más tiempo del que me corresponde.	1	2	3	4	5
49. Aquí se trabaja los domingos y / o días feriados.	1	2	3	4	5
50. Suelo ocuparme en mi domicilio particular de asuntos relativos a mi trabajo.	1	2	3	4	5
CUARTA ETAPA DE PREGUNTAS	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Frecuentemente	5. Siempre
51. En mi trabajo puedo elegir o modificar el método y ritmo de trabajo.	1	2	3	4	5
52. Esta obra realiza programas de salud ocupacional relacionados con la prevención de los riesgos potenciales a los que están expuestos los trabajadores de la misma, como por ejemplo: riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos, o de cualquier otra índole.	1	2	3	4	5
53. El jefe de obra me brinda la información sobre el desempeño que necesito para cumplir mi trabajo.	1	2	3	4	5
54. Me ofrecen oportunidades de capacitación o desarrollo para poder crecer profesionalmente.	1	2	3	4	5
55. Puedo contar con la colaboración de los demás.	1	2	3	4	5
56. Aquí las personas se preocupan unos por otros.	1	2	3	4	5
57. El jefe de obra me permite trabajar con horarios flexibles, para ayudarme a satisfacer mis necesidades personales.	1	2	3	4	5
58. En mi trabajo, puedo tomarme un día libre sin perder retribución, ni tener que pedir vacaciones o baja por enfermedad, ni tener luego que recuperarlo.	1	2	3	4	5

Ordene de mayor a menor (donde 1 es el más importante y 7 es el menos importante) según la importancia y preferencia que para UD. tienen las necesidades mencionadas a continuación:

- ___ Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo
- ___ Balance entre trabajo y vida privada
- ___ Integración social en el trabajo de la organización
- ___ Responsabilidad Social empresarial
- ___ Oportunidades inmediatas de utilizar y desarrollar las capacidades humanas
- ___ Condiciones de bienestar y seguridad en el trabajo
- ___ Nivel de remuneración equitativo y suficiente.

FIN DE LA ENCUESTA. MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO B

Libro de Códigos:

Variable	Ítems	Categoría	Códigos
Sexo	Pregunta A	Femenino	1
		Masculino	2
Edad	Pregunta B	Entre 18-30 años	1
		Entre 31-40 años	2
		Entre 41-50 años	3
		Entre 51-60 años	4
		Más de 60 años	5
Antigüedad	Pregunta C	Entre 0-5 años	1
		Entre 6-10 años	2
		Entre 11-15 años	3
		Entre 16-20 años	4
		Más de 20 años	5
Educación	Pregunta D	Básica incompleta	1
		Básica completa	2
		Media incompleta	3
		Media completa	4
		T.S.U incompleta	5
		T.S.U completa	6
		Universitaria nivel pregrado incompleto	7
		Universitaria nivel pregrado completo	8
Obra donde trabaja	Pregunta E	Plaza Jardin	1
		Isla Ave. Sucre	2
		Boulevard Ave. Sucre	3
		Lord Center	4
		Res. La Avileña	5
		Hipermercado Éxito	6
		Calzadas Zona E 23 de Enero	7
		Nuestra Casa Madre	8
		Torrentera Ave. Cuartel Catia	9
		Calzadas y tuberías Junquito	10
		Res. Santa Mónica	11
		Calzadas y tuberías 23 de Enero	12
Número de trabajadores por obra	Pregunta F	87	1
		25	2
		42	3
		40	4
		120	5
		150	6
		5	7
		5	8
		5	9
		30	10
		78	11
		20	12
Constructora	Pregunta G	Constructora A	1
		Constructora B	2
		Constructora J	3

		Constructora K	4
		Constructora C	5
		Constructora D	6
		Constructora E	7
		Constructora F	8
		Constructora G	9
		Constructora H	10
		Constructora L	11
		Constructora M	12
		Constructora I	13
		Constructora N	14
Tipo de obra	Pregunta H	Casa	1
		Centro Comercial	2
		Edificio	3
		Isla	4
		Calzadas	5
		Torrenteras	6
		Carreteras	7
		Calzadas y tuberías	8
Oficios	Pregunta I	Depositorio	1
		Electricista	2
		Carpintero	3
		Cabillero	4
		Plomero	5
		Albañil	6
		Maestro de obra	8
		Pintor	9
		Soldador	10
		Maestro Carpintero de 1era	11
		Chofer camión mezclador	12
		Gruero	13
		Operador martillo perforador	14
		Tractorista de 1era	15
		Chofer de 4ta	16
		Guinchero	17
		Operador de equipo liviano	18
		Caporal	19
		Ayudante	20
		Tractorista de 2da	21
		Albañil	22
		Mecánico de gasolina	23
		Latonero	24
		Tubero fabricante	25
		Maestro mecánico	26
		Operador equipo perforador	27
		Obrero	28
		Chequeador de campo	29
		Operador de equipo pesado	30
		Mecánico diesel	31
		Maestro albañil	32
		Maestro Plomero	33
		Ayudante de operadores	34

		Control de calidad	35
Sector de la obra	Pregunta J	Público	1
		Privado	2
Calidad de Vida Laboral	Pregunta 1	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 2	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 3	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De Acuerdo	4
		Totalmente de Acuerdo	5
	Pregunta 4	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 5	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 6	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 7	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 8	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 9	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 10	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 11	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4

	Pregunta 12	Totalmente de acuerdo	5
		Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 13	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 14	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 15	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 16	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 17	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 18	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 19	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 20	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 21	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 22	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 23	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2

		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 24	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 25	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 26	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 27	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 28	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 29	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 30	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 31	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 32	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 33	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 34	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5

	Pregunta 35	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 36	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 37	Totalmente en Desacuerdo	1
		En Desacuerdo	2
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5
	Pregunta 38	Muy Insatisfecho	1
		Insatisfecho	2
		Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	3
		Satisfecho	4
		Muy Satisfecho	5
	Pregunta 39	Muy Insatisfecho	1
		Insatisfecho	2
		Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	3
		Satisfecho	4
		Muy Satisfecho	5
	Pregunta 40	Muy Insatisfecho	1
		Insatisfecho	2
		Ni Satisfecho ni Insatisfecho	3
		Satisfecho	4
		Muy Satisfecho	5
	Pregunta 41	Muy Insatisfecho	1
		Insatisfecho	2
		Ni Satisfecho ni Insatisfecho	3
		Satisfecho	4
		Muy Satisfecho	5
	Pregunta 42	Muy Insatisfecho	1
		Insatisfecho	2
		Ni Satisfecho ni Insatisfecho	3
		Satisfecho	4
		Muy Satisfecho	5
	Pregunta 43	Muy Insatisfecho	1
		Insatisfecho	2
		Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	3
		Satisfecho	4
		Muy Satisfecho	5
	Pregunta 44	Muy Insatisfecho	1
		Insatisfecho	2
		Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	3
		Satisfecho	4
		Muy Satisfecho	5
	Pregunta 45	Muy Insatisfecho	1
		Insatisfecho	2
		Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	3
		Satisfecho	4
		Muy Satisfecho	5
	Pregunta 46	Muy Insatisfecho	1
		Insatisfecho	2
		Ni Satisfecho	3

		Satisfecho	4
		Muy Satisfecho	5
	Pregunta 47	Siempre	1
		Frecuentemente	2
		Algunas Veces	3
		Casi Nunca	4
		Nunca	5
	Pregunta 48	Siempre	1
		Frecuentemente	2
		Algunas Veces	3
		Casi Nunca	4
		Nunca	5
	Pregunta 49	Siempre	1
		Frecuentemente	2
		Algunas Veces	3
		Casi Nunca	4
		Nunca	5
	Pregunta 50	Siempre	1
		Frecuentemente	2
		Algunas Veces	3
		Casi Nunca	4
		Nunca	5
	Pregunta 51	Nunca	1
		Casi Nunca	2
		Algunas Veces	3
		Frecuentemente	4
		Siempre	5
	Pregunta 52	Nunca	1
		Casi Nunca	2
		Algunas Veces	3
		Frecuentemente	4
		Siempre	5
	Pregunta 53	Nunca	1
		Casi Nunca	2
		Algunas Veces	3
		Frecuentemente	4
		Siempre	5
	Pregunta 54	Nunca	1
		Casi Nunca	2
		Algunas Veces	3
		Frecuentemente	4
		Siempre	5
	Pregunta 55	Nunca	1
		Casi Nunca	2
		Algunas Veces	3
		Frecuentemente	4
		Siempre	5
	Pregunta 56	Nunca	1
		Casi Nunca	2
		Algunas Veces	3
		Frecuentemente	4
		Siempre	5
	Pregunta 57	Nunca	1
		Casi Nunca	2
		Algunas Veces	3
		Frecuentemente	4
		Siempre	5
	Pregunta 58	Nunca	1

		Casi Nunca	2
		Algunas Veces	3
		Frecuentemente	4
		Siempre	5

ANEXO C

Pirámide de las necesidades sociales de Abraham Maslow

