



Visítanos en:
<https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea>

Calidad De Vida Laboral En Trabajadores De Construcción En Colombia

Didier Steven Parra Ospina
Lady Mayerly Torres Bohórquez
Lina Marcela Loaiza
Yeferson Montero Clavijo
Viviana de Jesús Sarmiento Lemus

Institución Universitaria Politécnico
Grancolombiano
Psicología Modalidad Virtual

Resumen

La calidad de vida laboral se encuentra condicionada a numerosas variables como la percepción, motivación, entorno social y familiar del trabajador. El objetivo principal de la presente investigación es describir las variables que influyen en la calidad de vida laboral de los obreros del sector construcción en Colombia, mediante un enfoque cualitativo a través del método de revisión documental; esta investigación tuvo como muestra la revisión de 45 artículos científicos nacionales e internacionales publicados en inglés y español entre los años 2010 y 2020. Como resultados se resalta la poca disponibilidad de información con la que cuenta este sector en Colombia y el desarrollo de algunas propuestas encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo de los cargos más vulnerables. Como conclusión se planteó realizar estudios más descriptivos y etiológicos en diferentes países para comprender mejor las variables asociadas con este sector.

Palabras clave:

calidad de vida laboral, clima organizacional, motivación, satisfacción

Abstract:

The quality of work life is conditioned to numerous variables such as perception, motivation, social and family environment of the worker. The main objective of this research is to describe the variables that influence the quality of working life of workers in the construction sector in Colombia, through a qualitative approach through the document review method; This research had as a sample the review of 45 national and international scientific articles published in English and Spanish between 2010 and 2020. As a result, the limited availability of information that this sector has in Colombia and the development of some proposals aimed at to improve the working conditions of the most vulnerable positions. As a conclusion, it was proposed to carry out more descriptive and etiological studies in different countries to better understand the variables associated with this sector.



Foto de Edificio creado por chaay_tee - www.freepik.es

Recepción: 06.2020
Aceptación: 07.2020

Keywords:

quality of work life, organizational climate, motivation, satisfaction

Introducción.

En Colombia uno de los sectores más importantes dentro de la dinámica económica es la construcción, según el observatorio laboral y ocupacional genera un aproximado de 1 millón 545 mil empleos y aporta el 7% del total de ocupados del país (Mintrabajo, 2019). Además, reporta para enero del año 2020 una empleabilidad formal de más de 803.000 personas, según el último censo nacional estadístico (DANE, 2020). Esto, teniendo presente que la informalidad es una de las más altas entre los sectores económicos.

Para la Organización Mundial de la Salud, conceptos como bienestar y salud son “un ambiente de completa comodidad física, psicológica y social” (OMS, 1948), concepto adoptado por la psicología para ser aplicado en el campo laboral y organizacional.

La calidad de vida laboral se encuentra condicionada a numerosas variables donde influyen factores como emociones, remuneración económica, percepción, estabilidad y algunas características del entorno familiar y social del trabajador que hace que su participación dentro de la organización pueda facilitar o restringir sus resultados, de allí la importancia de establecer ¿Cuáles son las variables que influye en la calidad de vida de los trabajadores de mano de obra no calificada del sector construcción?

En este orden de ideas, en la presente investigación se tuvo como objetivo general describen las variables que influyen en la calidad de vida de los obreros del sector construcción, así mismo, se planteó como objetivos específicos relacionar el nivel de calidad de vida con el grado de complacencia laboral en los colaboradores del gremio; determinar cómo el entorno laboral y las condiciones del cargo inciden en la calidad de vida laboral de los colaboradores del sector construcción, y por último, identificar la normatividad legal vigente en Colombia que hace

que las empresas brinden a los colaboradores condiciones óptimas en la calidad de vida.

En el gremio de la construcción existen pocas investigaciones en materia de calidad de vida laboral (CVL), más aún en trabajadores de cargos de obra no calificada; un cargo que no requiere de conocimientos demasiado estructurados ni especializados y que presenta una fuerte oferta laboral, ocasionando que las condiciones de CVL se vean afectadas, pues al existir tan alta demanda, lo que interesa es cumplir oportunamente con las obligaciones, sin tener en cuenta las condiciones de los trabajadores.

Marco teórico.

Algunos autores subrayan que satisfacción laboral y la motivación no tienen igual significado, mientras la motivación involucra un impulso hacia una respuesta, la satisfacción es la respuesta ya realizada (Aguirre, 2005).

Desde una perspectiva conductual motivacional, partimos del postulado de la teoría del condicionamiento operante de Frederic Skinner (1981) donde la respuesta depende de la condición del refuerzo: el comportamiento del individuo debe actuar sobre su contexto ambiental para obtener un estímulo. De esta manera, para explicar desde una teoría de la motivación la CVL, Campbell, Dunnette, Lawler, & Weick (1970) la clasifican en dos etapas; las “teorías de contenido” presenta las variables que componen el contenido de la labor ejecutada: “lo que motiva”. Y, las “teorías de proceso” por la que se optó para desarrollar en esta investigación, que intentan comprender los procesos cognoscitivos, hace referencia a los aspectos que componen la motivación del trabajador, la activación de la conducta: “el ¿cómo?” (Robina y Pérez 2004). Entre estas, la teoría de las expectativas de Vroom.

Esta teoría, surge como primera explicación del modelo cognitivo en motivación del trabajo y fue aplicada al análisis del esfuerzo aplicado a una labor en específico. El modelo “cognitivo” hace referencia a que cada trabajador

tiene una conducta racional, y decide de manera consciente a que actividades va a dirigir su esfuerzo y que actividades le contribuirán resultados de su interés. Vroom, explica que la motivación intrínseca y extrínseca tienen sus diferencias pero que generalmente se suman en un todo, representando la motivación total del individuo (Vroom, 1964). Esta motivación, es fruto de tres componentes:

Valencia: es el grado de aspiración que tiene un empleado para lograr un objetivo directamente relacionado con la escala de virtudes particular de cada uno, como el deseo por lograr una recompensa, un reconocimiento, un ascenso, un aumento salarial, etc.

Expectativa: el estímulo que tiene la posibilidad de que el esfuerzo genere un trabajo exitoso, es una combinación entre esfuerzo y posibilidad de desempeño, si el obrero tiene un alto rendimiento en su trabajo, tendrá una buena conducta laboral, por lo cual puede recibir de su patrono recompensas o bonificaciones que van a complacer sus expectativas personales.

Instrumentalidad: la apreciación que tiene el individuo de que su desempeño conducirá a recibir una recompensa. Es decir, la fuerza motivacional es igual a la expectativa, por instrumentalidad y por la valencia.

Leal, Román, Alfaro, y Rodríguez (2004), formulan esta teoría desde la convicción de que la conducta del trabajador será la probabilidad individual de que su comportamiento en la organización estará seguido por un resultado positivo acorde a su desempeño.

Metodología.

Considerando que el enfoque cualitativo es un proceso inductivo, que investiga múltiples realidades subjetivas, se basa en comprender los fenómenos dentro de su ambiente natural y en relación con su contexto, esta investigación presenta un enfoque cualitativo a través del método de revisión documental, sin pretender tener acceso a poblaciones como muestra, ni obtener una muestra representativa. Esta investigación se apoyó en la revisión literaria como

método para describir situaciones, eventos, interacciones y conductas, a partir de documentos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Paralelo a esto, esta investigación soporta la revisión documental sistemática en diferentes bases de datos nacionales e internacionales (Revista de Psicología de las organizaciones y del trabajo, SciELO, DOAJ, Dialnet, actas de psicología colombiana) publicadas en inglés y español entre los años 2010 y 2020. Se seleccionaron 45 artículos de los cuales se escogió una muestra conformada por 5 artículos en inglés y 16 en español, de países como Estados Unidos, México, Nigeria, España, Chile y Perú. La búsqueda de la literatura en inglés se realizó teniendo en cuenta palabras claves como “organization”, “management”, “Work satisfaction”, “Expectations theory” y para el idioma español: “bienestar”, “calidad de vida laboral”, “teoría Vroom.”, “satisfacción”.

Resultados.

De la muestra correspondiente a 21 investigaciones, se describen a continuación 5, consideradas las más representativas, primero porque se relacionan con el tema central y segundo porque tienen relación directa con el sector construcción.

Una primera investigación, corresponde a las Percepciones en la motivación de los trabajadores de la construcción en Hermosillo-México, desarrollada en el año 2019; con el fin determinar los factores que afectan la motivación del personal obrero de construcción en edificaciones, emplearon una muestra de trabajadores entre los 26 a 45 años de edad, en diez obras de construcción vigentes localizadas al interior de la ciudad; utilizaron un enfoque cuantitativo-descriptivo y aplicaron una encuesta de 29 ítems afín a la escala de Likert. Este estudio destacó cómo los factores del medio ambiente y de tipo personal, pueden condicionar que el trabajador elija sus metas y expectativas de crecimiento personal en equipo, y algunos busquen como lograrlas (Ojeda, A., Escalante, I., Quintana, J. y Ramos, M.A. , 2019).

Como segunda investigación, se tuvo en cuenta una llevada a cabo en el país de Ecuador en el año 2018, denominada Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción, cuyo objetivo se encaminó en establecer la manera en cómo el clima organizacional y la satisfacción laboral tienen relación en una empresa ecuatoriana del sector de la construcción; su enfoque fue de tipo mixto, para el cual se aplicó un cuestionario de clima organizacional de 57 preguntas EJDO y el cuestionario de satisfacción Minnesota de 20 ítems, afines con la escala de Likert, enviado por correo electrónico al universo de la población, caracterizada por 250 empleados ubicados en las sedes a nivel nacional; en los resultados se encuentra un efecto positivo importante entre la satisfacción laboral y el clima organizacional basado en la recompensa y liderazgo (Noboa, J. G., Barrera, G. J., Rojas, D., 2018).

Una tercera investigación titulada Condiciones de trabajo y salud en el sector de construcción elaborada en España durante el año 2015. Esta pretendió analizar las condiciones de trabajo que tienen los puestos más representativos en el desarrollo de una obra de construcción; esta investigación fue de tipo cualitativo y tuvo como técnica la revisión documental, identificando artículos de revistas, libros, actas de congresos, tesis doctorales, webs, etc., apoyada de la realización de entrevistas de manera aleatoriamente y al azar a los cargos de gerente, jefe de obra, técnico de prevención, oficial y peón con más de 5 años de experiencia. Se logró como resultado desarrollar algunas propuestas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo de los cargos más vulnerable del sector de la construcción (Gómez, R., 2015).

En el año 2015, en el país de México, se elaboró la investigación denominada Satisfacción laboral en los empleados profesionales de la construcción. Este estudio tuvo como objetivo profundizar en la satisfacción laboral en empleados profesionales (ingenieros civiles y arquitectos), el

cual se orientó bajo el tipo de estudio cualitativo, tomando como muestra a 89 empleados de 6 empresas de construcción, aplicando el cuestionario de satisfacción de Minnesota, compuesto por 20 ítems. El resultado principal arrojó que el grupo de estudio en general se encuentra insatisfecho y a nivel de subgrupos (líderes o mandos altos) arrojó estar satisfechos. A modo de conclusión, se logró determinar que hay gran oportunidad de mejora en las empresas de la construcción para profesionalizar la gestión del recurso humano (Solís, R., Castillo, A., González, J., 2015).

Finalmente, la investigación desarrollada en Bagdad en el 2011, pretendió investigar el efecto de la calidad de vida laboral en la satisfacción laboral de los artesanos de la construcción; esta tuvo como objetivo ayudar a las empresas de la industria de la construcción a crear políticas y prácticas dentro de sus organizaciones que conducen a una mayor satisfacción laboral de sus empleados, proporcionando una mejor CVL; se tomó como muestra a los trabajadores de la construcción artesanal, aprendices, supervisores y trabajadores de la construcción; para la recolección de datos se utilizó el instrumento encuesta social general (GSS), cuyo estudio arrojó como resultado que los trabajadores de la construcción buscan recompensas intrínsecas y extrínsecas (Hazma, I., 2011).

Discusión y Conclusiones.

La presente investigación va de la mano con las afirmaciones del modelo de las expectativas de Vroom (1995), ya que por medio de las expectativas de los trabajadores se aumenta su rendimiento y su motivación por el cumplimiento de una meta que es representativa y tiene un valor social, además, si comprueban que su esfuerzo conducirá al final de un proyecto, recibirán una recompensa monetaria por su trabajo.

Paralelamente, la investigación muestra que existe una relación significativa entre el grado de instrucción y flexibilidad; la flexibilidad se

relaciona con la responsabilidad y el reconocimiento se relaciona con la claridad, sosteniendo que las virtudes particulares de cada trabajador aumentan su valencia para el efectivo cumplimiento de sus funciones. La Valencia varía de persona a persona y cada una puede variar a lo largo del tiempo, la conducta del trabajador en la organización será la probabilidad individual de que su comportamiento estará seguido por un resultado positivo acorde a su desempeño (Leal, Román, Alfaro, y Rodríguez, 2004).

En cuanto al personal obrero en construcción, esta investigación coincide en sostener que estos trabajadores no cuentan con poder de negociación y conocimiento de sus derechos para acceder a buenas condiciones laborales, como lo muestran las investigaciones de Solís, Castillo y González (2015), donde enseñan como los niveles de motivación de todos los líderes y profesionales estaban en niveles altos frente a las dimensiones de CVL en el trabajo.

En definitiva, las investigaciones coinciden en la importancia de los procesos motivacionales y de CVL en el gremio de la construcción a nivel mundial, al igual de la poca disponibilidad de información con la que cuenta el sector de la construcción, por lo cual se dispone a dejar esta investigación como base para ampliar futuras investigaciones más descriptivas y etiológicas frente a la CVL de los obreros de construcción en Colombia, en especial de mano de obra no calificada.

En la revisión documental realizada a diferentes investigaciones adelantadas en nuestro país y en otros lugares del mundo, predomina en los obreros de la construcción la importancia de los factores motivacionales intrínsecos, que les permita desarrollarse como persona, cumplir metas trazadas y a su vez mejorar su calidad de vida; con relación a los factores motivacionales extrínsecos, predominan incentivos salariales, reconocimientos por su labor desarrollada, estabilidad laboral y mejoramiento del clima organizacional.

En definitiva, teniendo presente que Colombia no cuenta con estudios significativos

dentro de este sector, los resultados encontrados mediante la revisión documental en base a otros países, no tiene una influencia directa en Colombia, dado que las condiciones sociales, culturales y legislativas no se asemejan en su totalidad con las de los países objeto de revisión. Con relación a los trabajadores de mano de obra no calificada de nuestro país, la investigación arrojó que estas personas no cuentan con buenas condiciones laborales, ni con el conocimiento necesario para hacer valer sus derechos y acceder a los beneficios que por ley les corresponde.

Referencias.

- Aguirre, C., Andres, M. (2005). *Analisis Descriptivo sobre Realidad de los Trabajadores de la Construcción: Desafío Social para la Empresa*. Revista la Construcción, Vol. 4, No. 2
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010) *Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 157-170.
- Campbell, J., Dunnette, M., Lawler, E., & Weick, K. (1970). *Managerial behaviour, performance and effectiveness*. Nueva York, Usa. McGraw-Hill.
- Gómez, R. (2015). Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción, ¿Cuestión de jerarquías? Universidad pública de Navarra. Tesis doctoral. Pamplona-España.
- Hazma, I. (2011). Investigate the effect of quality of work-life on construction craft workers job satisfaction. Obtenido de shareok.org: <https://shareok.org/>
- Hernández, S. R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6 ed.). México D.F. McGraw- Hill.

- Leal, A., Román, M., Alfaro, A. & Rodríguez, L.(2004). El Factor Humano en las Relaciones Laborales. Manual de Dirección y Gestión. Madrid. España. Editorial Pirámide
- Mintrabajo (2019). Ministerio del Trabajo. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co>
- Noboa, J. G., Barrera, G. J., Rojas, D. (2018). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. Revista Científica Ecociencia. Vol. 6 (1)
- Ojeda, A., Escalante, I., Quintana, J. y Ramos, M.A. (2019). Percepciones en la motivación de los trabajadores de la construcción en Hermosillo, México, 20, 54-74.
- Oms (1948). Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: <http://www.who.int>
- Robina, R., Pérez, J. (2004). Motivación y satisfacción de los empleados públicos como factores estratégicos de la modernización administrativa en Extremadura. Cáceres. España. Universidad de Extremadura.
- Solís, R., Castillo, A., González, J. (2015). Job satisfaction of construction professionals: case study in eastern Mexico. Revista de la construcción, 14(3), 64-71.
- Skinner, F. (1981). Ciencia y conducta humana. Ed. (5). Barcelona, España. Fontaella.
- Vroom, V. H. (1964). Trabajo y motivacion. Universidad de Oxford. Inglaterra. Wiley.