Construcción civil en el Perú

Problemática, fortalezas y oportunidades

Un enfoque peruano al sector de construcción civil desde el punto de vista del Personal.

Contenido

1.- **Desarrollo organizacional**
La cultura organizacional en las empresas de construcción civil

2.- **Procesos de gestión humana**
Es posible la gestión de personas en una organización con sindicato

3.- **Capacidades directivas**
Eleve su capacidad de negociación: ¿Como aprender a bailar tango?

4.- **Marca como empleador**
La responsabilidad social y algunas empresas constructoras

5.- **Administración de las relaciones laborales**
Seguridad y salud en el trabajo en obras :" la seguridad es para chibolos "

6.- **Inserción laboral** : en busca de un sueño
La bolsa de empleo y la creación de pequeñas constructoras

Autor:

Licenciado Ricardo Candela Casas

Copyright : Mayo 2009

Se autoriza la difusión total o parcial de este documento, siempre que se mencione la fuente y el autor del mismo.

El presente trabajo , realizado en Mayo del 2009 . Cubre una investigación en diferentes fuentes de Lima Metropolitana.

No se toca lo relacionado al tema laboral en cuanto a obligaciones y derechos del trabajador de construcción civil en el Perú .

Puede encontrar información del tema en mi web

http://www.gratisweb.com/legal55/

Comentarios :
Por favor dirigirlos al correo conrcc@yahoo.es

1.- Desarrollo organizacional
La cultura organizacional en las empresas de construcción civil

"En esta empresa trabajamos así", "aquí las cosas se hacen así"
La cultura
La cultura es la manera en que se hacen las cosas dentro de una organización.
Para identificarla debemos considerar algunos parámetros:
a.-El grado de autonomía individual que las personas tienen en la organización para ejercer la iniciativa y la creatividad.
b.-Los mecanismos de coordinación, es decir el tipo de supervisión recibida.
c.-El grado de apoyo que dan los gerentes a sus subordinados.
d.-El grado en que los individuos se " ponen la camiseta" de la organización (identificación).

e.-Los premios y castigos de acuerdo con el desempeño,
f.-El grado de tolerancia al conflicto. Y
g.-El aliento al empleado para que sea innovador, agresivo o que "corra riesgos".

El cultivo de la cultura en organizaciones peruanas: La cultura del hombre "macho"
La construcción en el contexto de la economía es considerada como una actividad estratégica, tanto por su efecto multiplicador en el dinamismo de otros sectores como por su capacidad de absorción en el corto plazo de mano de obra " no calificada"

Veamos algunos ejemplos de cómo grandes empresas del sector definen y desarrollan en concepto de " cultura organizacional":

1.- **Cosapi s.a**. (consorcio sade pivasa)
1.1.-Compartiendo la cultura Cosapi
A partir de Junio del 2008 se ha implementado el programa de inducción " compartiendo la cultura cosapi", en el cual se comparte con los nuevos talentos , a lo largo de 4 días : La historia, valores, Politicas y procedimientos de la organización y se les orienta para que establezcan su misión y visión personal.

2.- **Amanco** : empresa del sector de materiales de construcción
2.1.- La cultura Amanco
Desde el año 2005 ;:Amanco ha desarrollado una metodología de consultas internas que permite obtener información, en un ambiente informal, acerca del desempeño de la empresa y el resto de los colaboradores .

2.2.- Seguridad y salud en el trabajo: Se desarrollan Practicas de normas de salud y seguridad de acuerdo con la ISO 18001 . Aplica el programa de Dupont , el cual busca sensibilizar a los mismos en el tema de la seguridad.

2.3.-" Conociendo Amanco del Perú " : En este programa se hace participar a los familiares de los colaboradores de la filosofía de la empresa . La familia es invitada a pasar un día en la organización donde pueden conocer el lugar de trabajo de sus familiares.

3**.- Indecco**

3.1.- Los C.C.L.

Para crear un clima laboral de fraternidad y confianza, la empresa, entre otras cosas, cuenta con un Comité de Coordinación Laboral - C.C.L. que es un órgano interno de apoyo integrado por representantes de los trabajadores y de la compañía, orientado al desarrollo de sugerencias en materia de métodos de trabajo y canalización de inquietudes laborales.

3.2.- Paneles de comunicación: A fin de optimizar la comunicación permanente que los colaboradores precisan tener, se ha instalado paneles en las Plantas que muestran los resultados del desempeño de su trabajo.

En resumen: Como en toda actividad existen empresas grandes, medianas y pequeñas. Formales e informales. El tema de la cultura, una palabra que tiene una gran relación con el concepto educación, forma parte de la preocupación en las empresas grandes y paulatinamente en las empresas medianas. La cultura del hombre duro y macho, esta siendo reemplazada por La cultura "apuesta a la empresa". Esto permitirá al sector mantener un desarrollo estratégico en el elemento que le es fundamental... su personal.

2.- Procesos de gestión humana
Es posible la gestión de personas en una organización con sindicato

¿ Como se desarrolla la Gestión del factor humano en el sector construcción civil ?, ¿ La función de un sindicato gremial facilita o no la labor? . ¿Como influye la presencia sindical en la forma de dirigir a las personas en la organización ?
Se dice que pueden ser importantes defensores del cambio hacia un sistema de alto rendimiento

Pero difieren en sus preferencias por ciertas prácticas específicas de recursos humanos

Debe precisarse que el tema sindical (negociación a nivel de rama) esta relacionado solo con el personal obrero (operarios , ayudante u oficiales y peones . Que son los que generalmente marchan en las calles de Lima cuando hay movimiento ,como presión ante la negociación colectiva).

¿Cuales son esas practicas donde el concepto del hombre sindicalizado cambia ante una empresa que no tiene dicha organización ? Fundamentalmente en temas relacionados con: 1.- Subcontratación 2.- Tareas. 3.- Horarios. 4.-Procedimientos. 5.-Criterios de promoción (La antigüedad, ustedes saben). 6.- Sistemas "objetivos" de valoración de puestos 7.- Planes compartidos de beneficios 8.- La evaluación no como vía de castigo 9.- Proceso de selección (cupos o porcentajes mínimos para sindicalizados)

¿ Que hace la empresa peruana ante esta situación ? He aquí algunas aplicaciones donde la creatividad es " la fuente de inspiración "

1.-GyM (Graña y Montero)
1.1.-Estudio del clima interno:
Durante el año se realizan estudios de Clima Organizacional en GMD, GyM y GMP, cuyas recomendaciones se busca implementar, comprendiendo un total de 1,200 personas. Con el fin de fomentar la integración del personal, se realizaron diversas actividades deportivas y recreativas, destacando los campeonatos deportivos y el concurso de pintura para los hijos de los trabajadores.

Para propiciar el bienestar personal de los trabajadores obreros de la compañía que durante el año superaron los 3,500, la empresa programa para ellos diversas charlas preventivas en temas de salud y seguridad industrial.

1.2.-Prevención de Riesgos:
La política de Prevención de Riesgos ha permitido en los últimos años, obtener importantes reconocimientos y lograr un gran liderazgo sobre el tema en el país.

Durante el año 2008 se han dictado 400 charlas de seguridad a lo largo de todas sus operaciones, logrando reducir el índice de frecuencia de accidentes de 1.5% a 1.2%

1.3.-Gestión de Conocimiento: Capacitación
El Centro Corporativo de Aprendizaje (CCA) creado en 1998 y que en el 2008 ha realizado 4,880 horas de clases en el programa de inducción de jóvenes ingenieros, 5,440 horas del programa de desarrollo profesional y 4,750 horas del programa de Memoria Colectiva y otros programas.

2.- Indecco
2.1.- La capacitación
El número de horas efectuadas durante el año 2008 fue de 7,805. Este número incluye tanto capacitación externa como interna

2.2.- Bienestar Social
El programa de orientación vocacional dirigido a los hijos adolescentes, proporcionó un conocimiento más amplio referido a las diversas posibilidades educativas que existen en nuestro medio, además de facilitarles un conocimiento de su personalidad, inteligencia, etc.

Para las esposas de los trabajadores, la empresa organiza talleres de pastelería, cocina, repostería y manualidades, dándoles la oportunidad de compensar sus presupuestos familiares.

2.3.- Comunicaciones en papel
Se emite una revista interna que contiene información sobre los colaboradores y las principales notas del que hacer organizacional.

3.- Cosapi
Personal de obra
La capacitación es constante (Diciembre 2000) y la que tiene mas importancia es la donde se recibe personal que no posee una optima calificación para participar en obras de gran envergadura ; Poco a poco los que si están capacitados para ello se encargan de enseñar a los que lo requieren ; Hasta que estos se hallan en condiciones de poder desempeñarse con eficiencia . Cuando se consigue, aquellos hacen lo mismo con los que recién ingresan.
Ello beneficia mucho al trabajador, porque le abre nuevos horizontes y le permite desenvolverse en cualquier tipo de obra de construcción, por compleja que sea. También existe capacitación externa , por ejemplo a través de SENCICO.

Como se puede apreciar la gestión del factor humano no ha sido olvidado por estas organizaciones. La existencia de un gremio sindical, más que dificultar, "empuja" o incentiva la aplicación de mejores practicas en el área de recursos humanos.

3.- Capacidades directivas

Eleve su capacidad de negociación: ¿Como aprender a bailar tango?

Es usted nombrado parte del grupo negociador representante de CAPECO ante el Gremio de Construcción Civil. Es su primera experiencia. ¿Como actuaría?

La negociación no es un combate

Mas que una competencia donde predomine una opinión, se trata de arribar a "acuerdos" favorables para ambas partes. Como dijo Abraham Lincoln : " Acaso no elimino a mis enemigos cuando los convierto en mis amigos".

Póngase en los zapatos del otro

Las personas le van a dar lo que usted quiera, no cuando usted los domine, sino cuando le de a ellos lo que quieren.

¿Como aprender a bailar tango?

1.- ¿Que quiero?
2.- ¿Que quiere el otro?
3.- ¿Cual será mi estilo de negociación?
4.- ¿Cuales son mis asuntos negociables?
5.- ¿Que alternativas tengo?

Si uno va con la intención de sacar la mejor tajada, entonces lo que hay es un problema.

¿Cual será mi estilo de negociación?

Los académicos toman en cuenta dos elementos en este tema: el resultado y la relación:

Estilo	Preferencia buscada
Ganar- Perder	Prima el resultado sobre la relación
Ganar- Ganar	Hace " crecer el pastel" Ambos criterios son importantes
Perder - Ganar	Prima la relación sobre los resultados

Aquí el estilo se une a su criterio, según el interlocutor, el medio y los acontecimientos. Puede, por ejemplo, hacer concesiones escalonadas ¿Y eso, como funciona? Primero una razonable y alta, luego que sea mas y mas chica. Reduciendo el tamaño de sus concesiones. Con esto usted puede convencer a la otra parte de que lo ha presionado y lo ha llevado tan lejos como podría ir , pues sutilmente le ha comunicado que no podrá conseguir nada mejor de lo ofertado .

¿Cuales son mis asuntos negociables?

En toda negociación hay un piso y un techo.
Si el techo de un negociador representa el piso de la contraparte, estamos bien.
En caso de que las franjas de negociación no se intercepten, estamos en problemas.

Finalmente: Guíese por su propio criterio, nunca por el de los demás. Pero sea siempre muy autocrítico. Con eso quizás al final diga: “Ahora soy consciente de que no soy consciente de todo lo que soy “.

4.- Marca como empleador

La responsabilidad social y algunas empresas constructoras

Usted es arquitecto y la ofrecen empleo en dos empresas: Cosapi y Graña & Montero. ¿ Cual elegiría ?. Para ayudarlo le damos algunas pistas sobre la actividad que realizan como estrategia de responsabilidad social o " algunos buenos lugares donde debería trabajar ":

1.-Cosapi

1.1.-Programa : empleos con productividad en ascenso

Dirigida a los obreros locales contratados bajo la categoría de peón; con la finalidad de contribuir con el entrenamiento y calificación de mano de obra en el mercado nacional e incorporando conocimientos técnicos y habilidades operativas acorde a las exigencias del mercado a los pobladores de las comunidades dentro del área de influencia de sus operaciones.

1.2.- Programa: Hacia una vivienda saludable

Programa que tiene el objetivo de llevar capacitación, entrenamiento y asistencia técnica a grupos pre definidos de habitantes, con el fin de mejorar la calidad de vida a través de la mejora de las condiciones saneoambientales de sus viviendas y sus comunidades, tomando en cuenta que la tenencia o carencia de servicios higiénicos (técnicamente construidos dentro de una vivienda) es un parámetro importante para medir la calidad de vida .

2.- GyM (Graña y Montero)

Su carta de Ética, suscrita en 1995; La política de Prevención de Riesgos (1999) y la Política Ambiental (1998) .Forman parte del proceso de responsabilidad social y han marcado una pauta clara de comportamiento para con sus clientes, accionistas, personal y comunidad.

2.1.- Relaciones con la Comunidad:

Durante al año se desarrollan ,en las poblaciones locales de influencia inmediata de los proyectos que ejecutan, campañas educativas sobre temas de manejo, conservación del medio ambiente y sobre temas de salud e higiene para la población infantil.

Además , en las comunidades en que se opera, se procura efectuar un aporte que trascienda el período de tiempo en que el Grupo está trabajando, como por ejemplo la construcción y entrega de un local para el Centro de Salud de la población de Acostambo en Huancavelica.

Corolario :¿ Hay mas acciones similares , por ambas empresas ?. Si , pero el espacio es corto. Lo invito a que sigua averiguando sobre el tema. La decisión es difícil.

5.- Administración de las relaciones laborales

Seguridad y salud en el trabajo en obras: "La seguridad es para los chibolos**"**

En la ultima quincena del mes de Abril del 2009 se desarrollo la " Semana de la seguridad y salud en el Trabajo. El tema del trabajo seguro en el sector construcción civil fue el tema principal de un congreso organizado por el Ministerio de trabajo.

¿Esta usted laborando o ejecutando una obra? Lo siguiente le ayudara a no tener dificultades con la inspecciones de trabajo:

1.-Plan de seguridad de obra (en adelante PSO)
Toda obra de construcción, deberá contar con un Plan de seguridad y salud que garantice la integridad física y la salud de sus trabajadores.

1.1.-Contenido mínimo del PSO
a.-Estándares de seguridad y salud y procedimientos de trabajo (Análisis de riesgos de la obra identificando los peligros y definiendo las medidas correctivas).
b.- Programas de capacitación (Incluir a todos los trabajadores sin distinción..
c.- Transmisión medidas preventivas generales y especificas contra accidentes)
d.- Mecanismos de supervisión y control (Colocar el Plan de seguridad en lugar visible .La responsabilidad de la seguridad queda delegado en el jefe inmediato de cada trabajador).

2.-Equipos de Protección Personal (EPP)
2.1.- Casco de seguridad
2.2.- Ropa de trabajo en la obra: overol o camisa; y pantalón o mameluco
2.3.- Calzado en obra de construcción: Zapatos de seguridad con puntera reforzada o de metal. Y botas impermeables de jebe para trabajos en zonas húmedas
2.4.- Protectores de oído : En la zonas , en donde el ruido alcance niveles mayores de 80 Db(decibeles) , los trabajadores deberán usar tapones o auriculares (orejeras)
2.5.- Anteojos y respiradores contra el polvo : En lugares donde se genera polvo, se proveerá al trabajador anteojos y respiradores de cartucho mecánico.
2.6.- Arnés - su uso : Se hará uso de Arnés en donde se realicen trabajos en altura. El trabajador además deberá contar con una línea de vida , consistente en un cable de acero de 3/8' o su equivalente de un material de igual o mayor resistencia.

3.- Algunas acciones adicionales a tener en cuenta
3.1.-¿ Cuando se debe usar baranda de seguridad ?
Se deben usar barandas de seguridad en los frentes de trabajo que están ubicados sobre los 1.50 m (un metro con cincuenta centímetros) del nivel de terreno natural. Todo este frente deberá estar debidamente señalizado.

3.2.-¿ Toda obra debe contar con botiquín de primeros auxilios ?

Si..Los medicamentos de primeros auxilios serán seleccionados por el responsable de la seguridad, de acuerdo a la magnitud y tipo de la obra.
Los servicios de primeros auxilias se ubicaran en lugares visibles y contaran con un listado de teléfonos y direcciones de las instituciones de auxilio para los casos de emergencia.

3.3.-¿ Que equipos de seguridad se debe utilizar para trabajos de soldadura ?
Es obligatorio usar: Lentes o pantalla, mascara, guantes de cuero, mandil protector de cuero, mangas de cuero , según sea el caso.

4.- Desea conocer mas: Aquí algunas normas legales que debe revisar.

D.S. 009-2005-TR	Reglamento de seguridad y salud en el trabajo
Ley 28806	Ley general de inspección del Trabajo
DS 019-2007- TR	Reglamento de la Ley General de inspección del trabajo
RM 021-83-TR	Normas básicas de seguridad e higiene en obras de edificación
D.S. 011-2007-VIVIENDA	Aprueba la norma técnica G-050 Seguridad durante la Construcción

6.- Inserción laboral
La bolsa de empleo y la creación de pequeñas constructoras: En busca de un sueño

La labor del trabajador obrero de construcción civil es eventual, por la temporalidad de sus funciones. (dura mientras se ejecuta la obra o labor) .

Además tiene una ubicación relativa, es decir, no tiene un lugar fijo y permanente donde realice su labora, puesto que terminada la obra, busca otra ubicación.

¿ Y si después no consigue empleo?
El sector construcción absorbe el 6 % de la PEA (Población Económicamente Activa) de Lima Metropolitana, por citar un ejemplo.

Una respuesta a esta situación es la implementación de una bolsa de trabajo y la formación de micro y pequeñas empresas (mypes), que les permita participar en las obras de menor cuantía que en el futuro convoque la administración limeña.

Esto apoyado con capacitación permanente y asistencia técnica.

6.1.-La bolsa de trabajo : Su organización y administración podría estar por un organismo del Estado (Existe la Red Cil del Ministerio de trabajo) y en segunda opción en un ente bifuncional : Estado y los sindicatos .
Previa coordinación, otorgando "prioridad" no "exclusividad" (es ilegal), en el contrato a los trabajadores inscritos. Quizás de este modo se pueda romper la existencia de "indicios "de cupos laborales (exigencia de contratar a sindicalizados) en el sector.

6.2.-Formación de micro y pequeñas empresas (Mypes):El pase de trabajador a empleador deberá ser desarrollado previas capacitación. Pero ¿Y el capital?.
Existe un concepto que es muy dejado por las Mypes , que es la " Asociatividad". Mediante este mecanismo dos o mas pequeños constructores pueden presentarse ante una oferta de menor cuantía en el sector publico. Esto podria hacer disminuir el número de constructoras informales (73 %).

Recuérdese que la mayoría de Pymes constructoras nacen por la voluntad de ingenieros civiles o arquitectos , con cierta experiencia en alguna gran constructora.

El margen de ganancia de las constructoras esta entre el 25 y 35 % de la obra, según el distrito donde se levante el proyecto.

Según datos de CAPECO , solo se esta cubriendo el 36 % de la demanda Nacional de vivienda :" Donde hay gente siempre habrá alguien buscando una casa ".

¿ Y donde empezar ? Para darles un punto de referencia. El Cusco es un centro netamente hotelero.

Y Para no ir muy lejos en Pueblo Libre , la colonia japonesa esta buscando nuevas viviendas cercanas al AELU y al Colegio " La Unión ".

Además se pueden inscribir como entidad técnica avalada por el Fondo MI Vivienda para la construcción de los proyectos más populares como "Techo Propio".

En busca de un sueño

Solo de el primer paso, "las pastillas para no soñar" (como dice Joan Manuel Serrat) no son efectivas en este momento.