

M 44256

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL

M
D536d
1999
ca

**"DIAGNÓSTICO SOCIAL DEL TRABAJADOR EN
OBRA DE LA CONSTRUCCIÓN Y SU GRUPO
FAMILIAR: UNA EXPERIENCIA DE SERVICIO
SOCIAL EN LA FUNDACION DE ASISTENCIA
SOCIAL DE LA CÁMARA CHILENA DE LA
CONSTRUCCIÓN, V REGIÓN"**

SEMINARIO DE TÍTULO PARA OPTAR AL
GRADO DE LICENCIADO EN SERVICIO
SOCIAL Y AL TÍTULO PROFESIONAL DE
ASISTENTE SOCIAL

00094

Profesor Guía : Sr. LUIS LILLO BERMUDEZ

0094

ALUMNAS SEMINARISTAS:
PAOLA ARRAÑO MORALES
GRICEL GONZÁLEZ GONZALEZ
GRACE IBAÑEZ ITURRIAGA
CARLA LAVANDEROS BRUNA

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL
BIBLIOTECA

1999



Ref. Informa Seminario de Título.

VALPARAISO, 7 de Marzo de 2000.

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones reglamentarias vigentes en la Universidad en relación con los Seminarios de Título y/o Memorias de Prueba, en mi calidad de Profesor Guía, informo a Ud. acerca del Seminario de Título denominado **"DIAGNOSTICO SOCIAL DEL TRABAJADOR EN OBRA DE LA CONSTRUCCION Y SU GRUPO FAMILIAR: UNA EXPERIENCIA DE SERVICIO SOCIAL EN LA FUNDACION DE ASISTENCIA SOCIAL DE LA CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION, V REGION"**, realizado por las alumnas de la Escuela de Servicio Social Srtas. **PAOLA ARRAÑO MORALES, GRICEL GONZALEZ GONZALEZ, GRACE IBÁÑEZ ITURRIAGA y CARLA LAVANDEROS BRUNA.**

El contexto en que se efectúa el presente seminario de título, realizado durante 1999, en la Fundación Social de la Cámara Chilena de la Construcción, implicó situaciones de incertidumbre e inseguridad social muy específicas. Y ello, por cuanto no podemos dejar de considerar los efectos recesivos de una crisis económica, a nivel mundial; que, conjuntamente, con afectar los índices de crecimiento que habíamos alcanzado, incrementó la paralización de proyectos y la cesantía; especialmente, en el ámbito de la construcción. A ello, debemos agregar un aumento de las perturbaciones sociales, generadas por la asincronía de nuestro proceso de desarrollo; la falta de instancias y mecanismos que den respuesta adecuada a las nuevas necesidades de complementariedad e integración; la democratización, aún incipiente, que sustenta nuestro proceso de desarrollo y la realización en dicho período, de un proceso de elecciones presidenciales con las consiguientes tensiones e incertidumbres de los diferentes sectores de nuestra sociedad.

En el contexto consignado, el equipo seminarista procura, mediante la incorporación de innovaciones, aportar en el proceso de modernización, de este sector; impulsando el desarrollo de la complementariedad y la integración de sus diferentes actores sociales, de manera que puedan, aunando esfuerzos, acceder a mejores condiciones de trabajo y de vida.

Cabe destacar, que durante toda la realización del seminario de título, se realizaron cambios estructurales en la Fundación Social de la Cámara Chilena de la Construcción; que pusieron a prueba, en forma permanente, la capacidad de manejo de la metodología, por parte del equipo seminarista, su capacidad de análisis y su capacidad de adecuación a una realidad, esencialmente dinámica; todo ello, con un resultado ampliamente positivo. De esta manera, el trabajo realizado en sus distintas fases logró éxito en diversos escenarios y ante las diferentes autoridades de la organización, que tuvieron que analizar y validar la continuidad del seminario en el mencionado proceso de cambio. Es así como logra constituir, una herramienta científica y referente de apoyo, importante para la sustentación de los cambios impulsados, en el sector, a nivel nacional.



2.

Es así, como a través de una investigación exploratoria, el equipo seminarista logra una muy valiosa información sobre las características y necesidades de los trabajadores en obra de la construcción; sobre los aportes y formas de respuesta, en general de la Fundación Social; y sobre las formas que ha asumido la interacción de la Fundación con los empresarios y trabajadores de la construcción.

El Diagnóstico, en esta forma, constituye un muy valioso aporte logrando plenamente los objetivos de la investigación.

El Marco de Referencia, por su parte, con un buen nivel de calidad, entrega en forma global y sinóptica, los conceptos e información, en general, necesarios para la comprensión de esta temática.

La programación presenta un alto nivel de consistencia, derivado del buen manejo metodológico, capacidad de análisis y de adecuación a la dinamicidad de la realidad, alcanzado por el equipo seminarista. De esta manera, diseñan proyectos, tanto de ejecución inmediata como de ejecución ulterior, que permitan lograr la continuidad en el tiempo de este tipo de procesos.

El presente seminario presenta un muy buen nivel de elaboración, análisis y síntesis en sus diferentes componentes.

En lo formal, se observa un muy buen nivel, expresado, tanto en la redacción como en la ortografía; destacándose el enriquecimiento para la comprensión logrado a través de la incorporación de diagramas y cuadros.

La revisión de la literatura y el régimen formal de citas son idóneos.

Por todos los antecedentes consignados, se califica el presente seminario de título con nota **6.0** (seis punto cero).

LUIS LILLO BERMÚDEZ
PROFESOR GUIA

AL SEÑOR
ANTONIO PEDRALS G. de C.
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y CS. SOCIALES
PRESENTE



Ref: INFORMA SOBRE SEMINARIO DE TÍTULO.

VALPARAÍSO 10 de Marzo del 2000

SR. DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones reglamentarias vigentes me es grato informar a Ud. acerca del Seminario de Título denominado "DIAGNOSTICO SOCIAL DEL TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y DE SU GRUPO FAMILIAR: UNA EXPERIENCIA DE SERVICIO SOCIAL EN LA FUNDACIÓN DE ASISTENCIA SOCIAL DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN, V REGIÓN" que para optar al título de Asistente Social y el grado de Licenciado en Servicio Social ha presentado las alumnas Srta. **Paola Arraño González, Gricel González González, Grace Ibañez Iturriaga, Carla Lavanderos Bruna.**

Las seminaristas para la realización de su trabajo tienen como su principal interés obtener a través de su investigación un conocimiento integral del trabajador de la construcción, de su forma de ser y percibir su contexto laboral y familiar a fin de diseñar e implementar programas que respondan tanto a las características del trabajador como de sus necesidades más sentidas.

El tema seleccionado resulta especialmente interesante para el área social considerando la escasez de estudios acuciosos sobre esta tipología de trabajador, como de los efectos que produce en su comportamiento la inestabilidad del contexto laboral en que le toca desenvolverse, considerado uno de los más complejos dentro de la economía nacional por su sensibilidad inmediata al desenvolvimiento de las variables económicas más globales.

El marco referencial expuesto apoyado fundamentalmente en las teorías de las necesidades humanas esta coherentemente estructurado y se considera constituye en un adecuado soporte para la explicación diagnóstica.

El diagnóstico es profuso en información y da respuesta a las hipótesis y los objetivos planteados entregando interesante información acerca de la calidad de vida del trabajador desde las perspectivas de la satisfacción objetiva y subjetiva de un conjunto de necesidades seleccionadas para el estudio. Se hecha de menos en esta parte del trabajo una síntesis que sistematice la gran cantidad de información obtenida así como una mayor integración del marco de referencia utilizado en un análisis conclusivo.

El programa propuesto compuesto de dos proyectos y cuatro subproyectos esta bien estructurado y es coherente con algunos de los principales hallazgos del diagnóstico. Su énfasis es fundamentalmente propositivo e indagativo de nuevas variables posibles de intervenir. A nivel de la intervención se observan algunas debilidades en la formulación de objetivos específicos (pag. 151) que dificultan su evaluación.



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL
GENERAL CRUZ 539 - CASILLA 3020 - VALPARAISO - CHILE



En la etapa de ejecución se observa un buen manejo de las herramientas que ofrece la administración así como las técnicas de trabajo social grupal y de las habilidades sociales interpersonales.


La evaluación de proceso-producto, salvo la excepción señalada en párrafo anterior esta bien llevada y acredita el cumplimiento del programa en los términos que se expone.

Las conclusiones no traducen toda la riqueza del trabajo.

Desde el punto de vista profesional el trabajo desarrollado por las estudiantes se considera un enriquecedor aporte a la gestión profesional de Servicio Social al contribuir a entregar racionalidad y sentido a las acciones sociales hacia los trabajadores al mejorar sus sistemas gestión y de comunicaciones y al otorgar un uso más eficiente y efectivo de los recursos existentes. Sin embargo, su aporte a la calidad de vida de los trabajadores solo será evaluable en un plazo más amplio.

La bibliografía es actualizada y completa, el régimen formal de citas correcto, el vocabulario técnico adecuado, la capacidad de análisis y síntesis perfectible.

Por las razones anteriormente expuestas califico este seminario con nota **6.0 (seis punto cero)**


MARÍA TERESA SÁNCHEZ ALEN
PROFESOR INFORMANTE

AL SEÑOR
ANTONIO PEDRALS GARCÍA DE CORTAZAR
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
P R E S E N T E


En esta etapa de mi vida me es difícil expresar los sentimientos que me embargan, no sabría decir si es la culminación como estudiante, pues creo que el camino del saber es permanente. Sin embargo, comenzar el ejercicio profesional de esta carrera de Servicio me enorgullece y el servir a los demás me hace creer que el viento y las olas van siempre a favor de quien sabe manejar

Por ello le debo y le doy las gracias a Dios, y a todas aquellas personas que permitieron llegar hasta este momento, en especial a mis padres y tres hermanos, quienes siempre me brindaron apoyo, consejo y comprensión con amor incondicional, aún en la distancia.....Yo también los quiero mucho.

Agradecer, además, a mis compañeras de seminario Carla, Grisel, Grace su idealismo, entusiasmo, tolerancia y entrega, lo cual no sólo permitió hacer realidad ésta larga misión, sino que cultivar una gran amistad.

Paola Arraño M.

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL
BIBLIOTECA



Primeramente doy gracias a mi Padre y Dios mediante Jesucristo, con respecto a todo lo que me ha entregado, y ahora por permitirme terminar esta parte de mi andar.

La letra no puede contener, cuán grande amor y agradecimiento tengo a mis padres Juany y Rene y mi hermano Rodrigo por su apoyo incondicional que demostraron, no solo durante la realización del Seminario, sino permanentemente desde que entre a estudiar, y sin duda durante mi desarrollo personal.

Gracias, Papas

Gracias, Hermano

En mi memoria intactos están todos aquellos que me tendieron su mano en momentos específicos y especiales.....;

Gracias, Vicky y Pedro

Tíos Carmen y Nano

Y a todos aquellos mis hermanos, amigos, compañeras, profesores que sostuvieron con sus oraciones expresiones de amor, compañerismo y conocimiento el trayecto de mi carrera.

Gracias; Hermanos en la Fe, Don Eliecer, Rodolfo y Lili, mis compañeras y amigas Carla, Paola, Grace, y a Maximiliano, por su sin condición preocupación y ayuda.....Gracias.

Deseo concluir, colocándome bajo las alas del Altísimo quién es el autor de mi vida y quien la ha provisto de momentos, espacios, alegrías y penas que la hacen ricamente humana y espiritual.

GRICEL



Al finalizar esta larga tarea, se cumple también con un sueño, el poder entregar lo mejor de uno, a quienes más lo necesitan, y encontrar de esta manera la anhelada felicidad.

A mi familia, gracias por ser el pilar que sustenta la perseverancia de seguir adelante.

A mis compañeras y amigas Paola, Carla y Grisel por su apoyo y comprensión en los momentos difíciles.

A mi Profesor por ser el guía y orientador de nuestras ideas

Y en general, gracias, a todas aquellas personas que apoyaron nuestro esfuerzo e hicieron posible el éxito de este trabajo.

GRACE

*Comenzando un nuevo siglo,
comenzando el desempeño profesional formal
en la nueva era de la información
y la comunicación.*

*El gran cambio que responsabiliza mi saber
en torno a las necesidades humanas y sociales.*

*Desafío que Dios me permite y regala
mediante las personas que colaboraron
en mi formación personal y universitaria
y otras, que serán testigos de mi crecer profesional.*

*Gracias a mi madre Milly,
por su constante apoyo y paciencia.*

*Gracias a mi futuro esposo Luis,
por su amor incondicional.*

*Gracias a mis compañeras y amigas de Seminario,
por hacer de un propósito una realidad.*

*Y en nombre de los docentes de la Escuela de
Servicio Social a la Sra. María Teresa Sánchez, por
marcar en mí el sello del perfeccionamiento y
gusto por la práctica profesional, además de la
visión moderna del Bienestar social.*

CARLA

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I : MARCO INSTITUCIONAL

- Cámara Chilena de la Construcción, Delegación Regional.....1
- Fundación de Asistencia Social de la C.CH.C., V región.....3

CAPÍTULO II: DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

- Fundamentación del Estudio.....8
- Formulación del Problema.....9
- Objetivos de Investigación.....10
- Marco de Referencia.....12
- Sistema de Hipótesis.....42
- Operacionalización de Variables.....43
- Tipo de Investigación y Muestra.....58
- Instrumentos y Técnicas de Recolección de los Datos.....58

CAPÍTULO III : DIAGNÓSTICO

- Antecedentes Generales de las Empresas Constructoras en estudio.....60
- Características Generales del Trabajador en obra de la construcción
y su Grupo Familiar.....61
- Resultados de la Gestión Administrativa Institucional.....104
- Prognosis.....110

CAPÍTULO IV : PROGRAMACIÓN

- Presentación.....111
- Dependencia Legal y Administrativa.....111
- Fundamentación.....111
- Objetivos de Intervención.....112
- Recursos.....113
- Evaluación.....114
- Técnicas.....114
- Población Beneficiaria.....114
- Responsables del Programa.....114
- Estrategia de Intervención.....115
- Matriz de Planificación
Etapa Diseño:
 - Subproyecto 1.1.....116
 - Subproyecto 1.2.....118
 - Subproyecto 2.1.....120
 - Subproyecto 2.2.....121

Subproyecto 2.3.....	122
<i>Etapa Implementación:</i>	
Subproyecto 1.1.....	123
Subproyecto 2.1.....	125
Subproyecto 2.3.....	128
• Tiempo.....	128

CAPÍTULO V : EJECUCIÓN

• Algunas consideraciones en torno al Registro de ejecución.....	130
• Matriz de ejecución:	
<i>Fase Diseño</i>	131
<i>Fase Implementación</i>	135

CAPÍTULO VI : EVALUACIÓN

• Algunas consideraciones en torno al Proceso de Evaluación.....	144
• Objetivos de Evaluación.....	145
• Matriz Evaluación:	
<i>Fase Diseño</i>	145
<i>Fase Implementación</i>	150
• Evaluación General del Programa.....	153
• Evaluación del Producto.....	155
• Evaluación según criterios teóricos o referenciales.....	157
• Evaluación de Técnicas y Recursos.....	158
• Evaluación del Tiempo.....	160
• Evaluación de la Institución para el desarrollo del Seminario.....	161
• Evaluación del Equipo de Trabajo.....	162
• Evaluación de Orientación y Dirección del Equipo de Seminario.....	162

PROPUESTA PROGRAMÁTICA

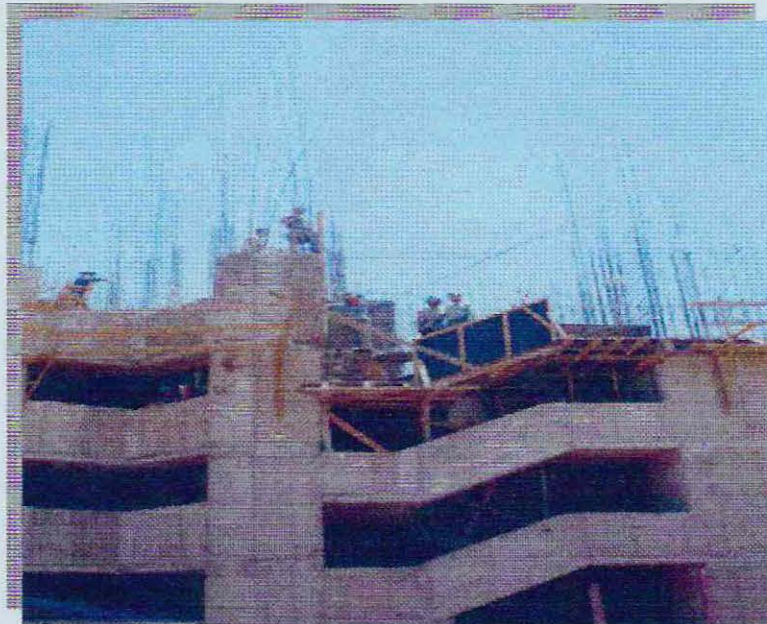
CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS:

- Anexo A : Instrumentos de recolección de datos.
- Anexo B : Documentos de promoción de la Institución y difusión del Diagnóstico.
- Anexo C : Fotografías.
- Anexo D : Material socioeducativo
- Anexo E : Otros documentos

INTRODUCCIÓN



INTRODUCCION

El sector de la construcción es una de las actividades económicas, que se caracteriza por un comportamiento productivo recesivo e inestable, esto último referido a que los niveles de producto de la construcción varían fuertemente, dado las grandes caídas y alzas en los distintos años, superior que las variaciones de los otros sectores, debido a que su desarrollo y dinamismo tiene directa relación con la inversión pública. Este fenómeno, tiene efectos reactivadores tanto en la industria de la construcción como en la demanda ocupacional.

En cuanto a los efectos colaterales del comportamiento de este sector, existe preocupación por su estudio, desde el punto de vista económico, dejando de lado al recurso humano como agentes generadores de la productividad y desarrollo sobre todo dado su uso extensivo de mano de obra, que de igual modo absorbe la mano de obra emigrante de otros sectores.

En este contexto, es necesario encontrar nuevos métodos de trabajo y de gestión que permitan resolver la gran paradoja de la productividad v/s la satisfacción de las necesidades humanas y, al mismo tiempo, que sean lo suficientemente ágiles para permitir a las empresas y/o organizaciones enfrentar la creciente complejidad de la tecnología, la inestabilidad y turbulencias del mercado y el devenir de los cambios acelerados que se experimenta en el contexto nacional e internacional, tanto en el ámbito político, económico, social y cultural.

La Fundación de Asistencia Social, de la Cámara Chilena de la Construcción, V región, busca contribuir a elevar la calidad de vida del trabajador de esta área y, su grupo familiar, a través, de acciones principalmente de orientación y de asesoría en temas sociales, tales como vivienda y salud, entre otros.

Sin embargo, no se realizan investigaciones directas en el área, lo que imposibilita la ejecución de acciones que respondan directamente a la realidad imperante, considerando que esta es cambiante y que depende del contexto socioeconómico del país.

Es por esto, que el presente estudio se enmarca dentro del desarrollo de la función de investigación de la Institución, a fin de contribuir con un diagnóstico social del trabajador en obra de la construcción, que aporte información precisa, fehaciente y actualizada de esta realidad y, que permite la implementación de acciones que respondan a necesidades reales del trabajador.

Servicio Social, desde el punto de vista de la investigación y metodología de trabajo, poco ha incursionado en esta área, por lo que es prioritario conocer al trabajador de la construcción en forma integral, en su forma de ser y percibir su contexto laboral y familiar. Es por esto que el documento que se presenta a continuación, constituye el primer estudio en el área realizada por la profesión, utilizando una metodología que busca realizar acciones concretas y directas con el trabajador en obra de la construcción. Su finalidad es conocer la realidad del trabajador, a través, de la medición del estado de satisfacción de sus necesidades, en el ámbito laboral y familiar.

Para alcanzar tal propósito, se abordaran variables sociodemográficas, fisiológicas, de seguridad y sociales, que apuntan a conocer la satisfacción de necesidades, considerando la situación objetiva, es decir, los satisfactores presentes en estos dos contextos y el nivel de satisfacción subjetivo, es decir, la opinión del trabajador respecto de la satisfacción de sus necesidades.

Sobre la base de esta investigación se pretende diseñar e implementar programas que respondan tanto a las características del trabajador, como a sus necesidades sentidas.

MARCO INSTITUCIONAL



1. CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN **DELEGACIÓN REGIONAL**

1.1 Características Generales de la Institución.

Ubicación Geográfica Simón Bolívar N° 280 Viña del Mar.

Tipo de Institución La Cámara Chilena de la Construcción, Asociación Gremial, se rige por el Decreto Ley N° 2757 y por sus Estatutos inscritos en el Registro respectivo bajo el N°166 de fecha 14 de Julio de 1980 del Ministerio de Economía, fomento y Reconstrucción. Es la sucesora legal y continuadora de la Corporación de derecho Privado denominada “ Cámara Chilena de la Construcción”, que se constituyo el 9 de agosto de 1951 y obtuviera su personalidad jurídica por Decreto del Ministerio de Justicia N° 4299 de 1951.

Socios Integran la Cámara- como sus socios- las personas naturales jurídicas que desarrollan actividades en el país y que intervienen o se dedican al proyecto, ejecución, financiamiento o comercialización de obras de Construcción, o a la fabricación o suministro de materiales o elementos destinados a ellas, y las personas que forman parte de sus respectivas organizaciones.

Objetivo El objetivo fundamental de la Cámara es promover la racionalización, protección, perfeccionamiento y desarrollo de la Construcción, de sus actividades conexas y de sus insumos, de acuerdo con las posibilidades y necesidades del país.

Patrimonio Lo constituyen fundamentalmente las cuotas que aportan sus socios en relación con el volumen de su actividad.

Directiva La Cámara genera su directiva mediante el voto de todos sus socios, en elecciones secretas expresamente determinadas, elige los Consejeros Nacionales y éstos configuran el Consejo nacional que determina las políticas generales del quehacer de institución y a la vez elige expresa y directamente al presidente de la Cámara y también a los demás Directores que en definitiva conforman el directorio de la Asociación.

En forma similar se desenvuelven las Delegaciones Regionales, las cuáles, eligen, en votación secreta a los integrantes de los respectivos Consejos regionales y dentro de éstos a sus Presidentes Regionales.

Trayectoria La Cámara tiene más de 35 años de vigencia; un prestigio que va más allá de lo nacional- como que integra y participa oficialmente en organismos internacionales, cuenta con capacidad asesoría técnica y profesional de primera categoría, edita y difunde revistas y publicaciones que son estimadas fidedignas en los análisis oficiales y universitarios, constituye en el hecho y legalmente la entidad, mediante la cual el sector privado, en su área, dialoga y alterna con las autoridades y la opinión pública.

Actividades Todas las actividades de la Cámara tienden, tanto a dar techo a los que no lo tienen, mejorar la vida de los Trabajadores, como abrir posibilidades a los profesionales, empresarios, proveedores e industriales. No protegiendo a sus socios, sino que, por el contrario , les exige esfuerzo y dedicación personal para crear reales oportunidades, y en general el desenvolvimiento de la actividad de la Construcción.

1.2. Políticas de la Institución.

Durante toda la vigencia de la Cámara, ha estado en permanente contacto y relaciones con las Autoridades, ha sugerido y logrado iniciativas, sistemas y leyes, de amplia aplicación, en pro de la Construcción y su financiamiento. Permanentemente, es activísima las relaciones de su Directivos con las autoridades, en el más alto nivel, a fin de lograr la ejecución de obras públicas y privadas, en especial viviendas, sobre la base de un financiamiento adecuado y posible para todos los habitantes del país.

1.3. Entidades que forman la Cámara Chilena de la Construcción

De la Cámara han surgido las ideas y conceptos que dieron origen a Entidades de enorme proyección social, económica y previsional.

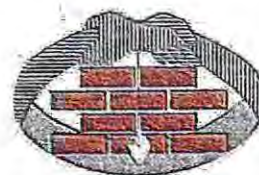
Constituyen en potencia según Patricio Portales, Jefe del Servicio Médico C.CH.C. y Asistente social, un Modelo de análisis homocéntrico, sobre la base de un esquema de necesidades sociales, sistemas y recursos satisfactores.

Cada Entidad contribuye a la satisfacción de las diversas necesidades de personas y Empresas beneficiarias. Las Entidades que conforman la Red social más grande del país, son:

- Caja de Compensación Los Andes.
- Servicio Médico.
- Mutual de Seguridad.
- Corporación de Capacitación de la Construcción.
- Corporación Habitacional
- Corporación de Deportes de la Construcción.
- Corporación Educacional de la Construcción.
- A.F.P. Habitat S.A.
- Isapre Consalud.
- Fundación de Asistencia Social
- Compañía. de Seguros de Vida la Construcción S.A.
- Corporación de Desarrollo e Investigación de la Seguridad Social.

Mediante éstas entidades los Profesionales, los trabajadores, los Empresarios tienen seguridad, atención médica, créditos o préstamos en dineros, beneficios asistenciales, recreación, viviendas, oportunidades de capacitación, de educación y de ayuda, entre otros, aún a los Trabajadores cesantes, oportunidades que conducen a una mayor estabilidad particular familiar y social.

2. FUNDACIÓN DE ASISTENCIA SOCIAL (F.A.S.)



2.1 Características Generales de la Institución

Ubicación Geográfica

Montaña N° 869 Viña del Mar

Tipo de Institución

Es una institución de derecho privado, sin fines de lucro, creada para realizar programas de acción social en beneficio de los Trabajadores de las Empresas relacionadas con la Construcción.

Cobertura

Empresas de la Construcción

Reseña histórica de la institución

En un primer período, a fines de 1982 y mediados de 1989, actúa como Comisión Social, priorizando la atención del trabajador cesante y su familia. Se constituye así en la primera institución del sector privado, a nivel nacional, que asume la compleja problemática del desocupado. Cuenta para ello con los aportes solidarios de empresas socias de la Cámara y con la colaboración y apoyo de todas las entidades que constituyen la Red Social de dicha Cámara.

Las experiencias recogidas y actividades desarrolladas, mueven a la Cámara Chilena de la Construcción a constituir, por escritura pública del 17 de marzo de 1986, la Fundación de Asistencia Social.

El Ministerio de Justicia, mediante Decreto N° 501 publicado en el Diario Oficial de fecha 25 de julio de 1986, concede la personalidad jurídica y aprueba sus estatutos.

A partir de entonces, sin descuidar al cesante, busca satisfacer requerimientos de empresarios y trabajadores del sector, estructurando una modalidad de Servicio Social inédita en el campo laboral, que puesta a disposición de las empresas constituye un aporte fundamental en la resolución de los problemas previsionales, de salud, de vivienda y familiares que afectan al trabajador activo.

En la actualidad, la Fundación de Asistencia Social visualiza una vasta gama de posibilidades e iniciativas orientadas a reforzar un crecimiento orgánico y sostenido de desarrollo Social en el Sector y el País.

Objetivo.

Otorgar Asistencia y generar programas de acción social, destinados a elevar la calidad de vida del Trabajador de la Construcción.

2.2. De Servicio Social.

Hoy en día, resulta determinante el rol que cumple la empresa en la evolución y desarrollo de la sociedad de la que forma parte. En general, toda empresa requerirá de mecanismos que le permitan vincular a la administración con los trabajadores. La creación de canales e instancias de información y comunicación interna, ayudarán a detectar necesidades del personal las que de acuerdo a las políticas de la empresa y los recursos disponibles, podrán ser satisfechas según prioridades y acciones programadas en el tiempo.

Resulta evidente que cualquier iniciativa que en éste sentido asuma la dirección de la empresa redituará en el mejoramiento del rendimiento laboral y, lo que es más importante, estará demostrando al trabajador que está siendo considerado y asumido por el empleador en su dignidad e individualidad.

Es de conocimiento general que situaciones previsionales , de salud , vivienda, y familiares en general, afecten negativamente a un trabajador , o a un grupo de ellos , cuando están pendiente de una solución satisfactoria .

El Servicio Social ofrecido por la Fundación es una respuesta institucional estructurada , en sus características y modalidades de atención, de acuerdo a las necesidades expresadas por nuestras empresas adherentes, en orden a contar con atención para sus trabajadores activos.

2.3 Funciones.

Las funciones que debe desarrollar la Fundación de Asistencia Social, son consecuencia en primer lugar, de la administración de los Programas y Beneficios sociales de la propia institución, y de los coordinados con las entidades de la Red Social de la C.CH.C. y la Red Estatal.

En segundo lugar, las Políticas de Desarrollo Social que implementa la Cámara Chilena de la Construcción, tanto por iniciativa de la autoridad, como de la Comisión social de acción regional, también son apoyadas por la F.A.S.

Cabe destacar que las funciones derivadas de los Programas o Servicios son potenciales a ofrecer y no necesariamente caracterizan a la F.A.S. de Viña del Mar.

La atención social se desarrolla a través de turnos diarios, respetando los parámetros mencionados anteriormente. La población atendida alcanza mensualmente a 300 personas aproximadamente, debido a la implementación del Programa de cesantes desde Agosto del presente año. Al mismo tiempo se ejecutan una serie de tramitaciones permanentes y propias del servicio que comprenden: atención de emergencias; casos sociales; Informes Sociales para becas, elementos ortopédicos, hogares de menores, ancianos, etc.; coordinaciones interdisciplinarias con otros servicios; evaluación para la entrega de ayuda (alimentos); solicitudes de ayudas económicas para la salud, pasajes, etc.; expedientes de diversa índole; Visitas domiciliarias; redacción y despachos de varios, entre otros.

Todas estas tareas y funciones son desarrolladas en forma cotidiana por el Equipo profesional conformado por la Asistente Social con el apoyo del personal administrativo y de mantención.

2.4 Recursos.

A) Humanos:

- 1 Asistente Social Jefe.
- 2 Técnicos Bienestar Social
- 1 Auxiliar de aseo.

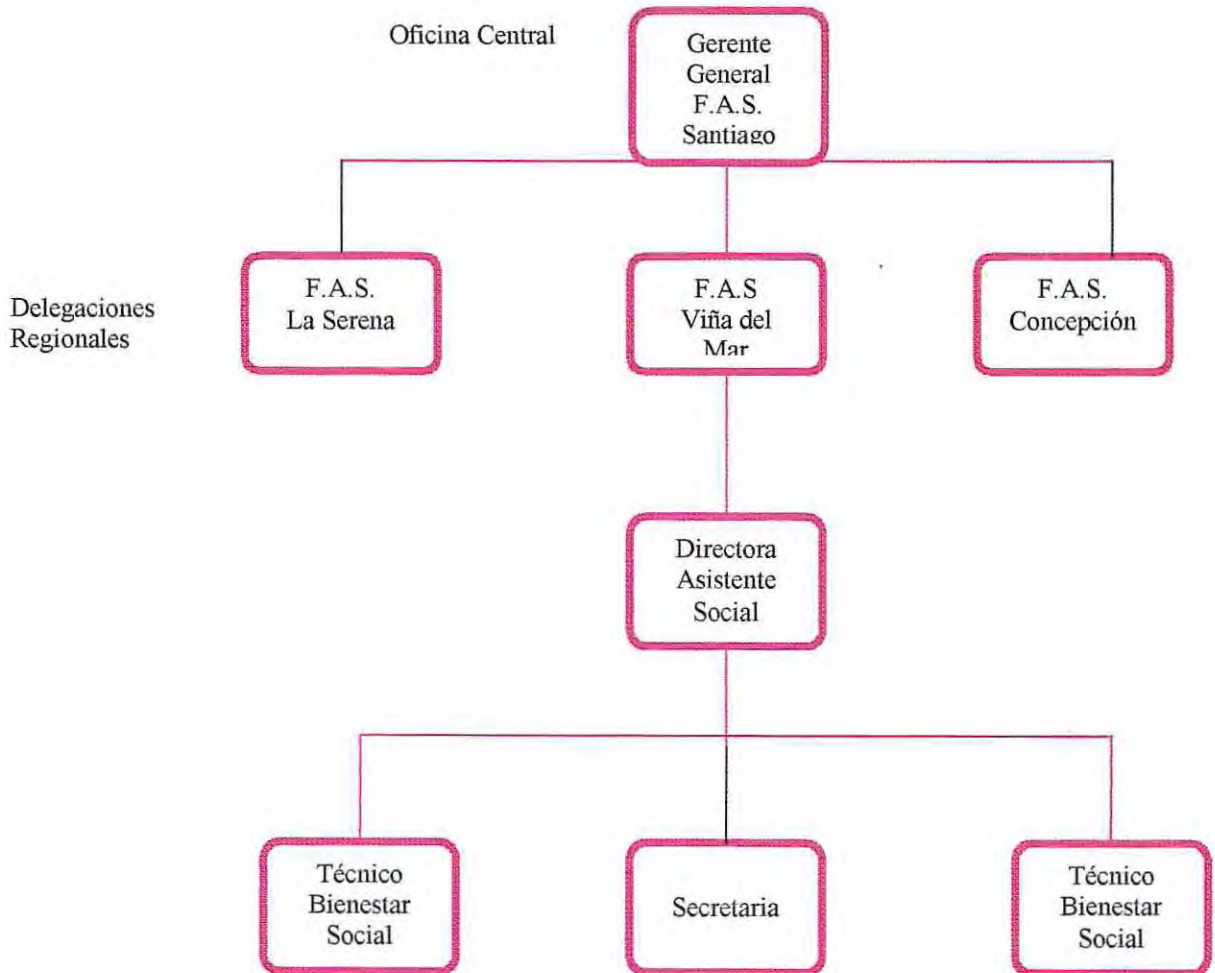
B) Financieros:

Están constituidos por el patrimonio institucional, y el financiamiento, según cotizaciones que cancelan la Empresas que contratan Servicio Social, y los aportes de los Socios de la Cámara Chilena de la Construcción.

C) Materiales:

- 3 Oficinas.
- 3 Salas de Reuniones
- 1 baño público.
- 1 baño privado.
- 1 recepción.
- 1 cocina
- Material fungible.
- 1 Computadora.

2.5. Estructura Organizacional



2.6. Análisis de Servicio Social

La Fundación de Asistencia Social de la Cámara Chilena de la Construcción, cuenta con una profesional Asistente Social que orienta su trabajo al logro de los objetivos buscados por la institución.

Dentro de este contexto, la profesional dirige su quehacer, por una parte, a la administración de los programas y beneficios sociales que maneja la institución y, por otra, al cumplimiento de funciones de administración con el fin de dar atención a las Empresas Constructoras. Todo lo anterior, se enmarca en el ámbito de sus funciones principales en la Fundación, por lo cual la profesional se orienta por lineamientos medianamente establecidos.

Se aprecia que la proyección en términos de creatividad y expansión de las habilidades y destrezas técnicas propias de la profesión, pueden darse en el contexto de las funciones que la Fundación pueda agilizar y mejorar, en coordinación con otros órganos del Estado, y de la propia Red Social de la C.CH.C. Lo anterior, permitiría la aplicación permanente del tema de los fondos concursables, a través de los cuales es posible la gestión e implementación de programas y proyectos que contemplen los establecidos en forma general por el Gobierno. En estas circunstancias, la institución podría adquirir un mayor protagonismo a través de su capacidad de focalización de problemas y necesidades del trabajador de la Construcción dando origen al ciclo que le permite la investigación y la selección de alternativas de solución que resulten eficaces e innovadoras.

Cabe mencionar los Proyectos SENCE y CONACE, desarrollados en temas específicos por la institución, los cuales se orientan a mejorar la calidad de vida de las personas buscando una distribución más extensa de los recursos disponibles a través de proyectos participativos alternativos que requieren la gestión, implementación y asesoría de la Profesional Asistente Social.

En este ámbito, se enmarca la labor que puedan efectuar las Seminaristas que actualmente se encuentran insertas en la institución, puesto que su investigación y acción se convertirá en un elemento que contribuirá a dar vida a la Implementación y Diseño de alternativas programáticas.

A partir de lo anterior, es posible señalar que existe en la Fundación un espacio para el desarrollo de la profesión en términos de potenciar una mayor utilización de los conocimientos y destrezas profesionales superando el límite de administrar y entregar recursos, lo cual sin duda es una labor importante pero no refleja la magnitud de la acción y tareas que un profesional de Servicio Social puede llevar a cabo. A su vez, se aprecia que esta proyección implica un desafío y una responsabilidad para las nuevas generaciones de ganar espacios buscando los conocimientos y acciones que lo permitan.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN



2.7. Proceso de cambio de la institución

Es necesario señalar, que al insertarse las alumnas seminaristas en la institución ésta se encontraba en la etapa previa de un proceso de cambio definitivo en su organización interna, básicamente en su administración.

Es así como a partir de Agosto del presente año, la F.A.S, dejará de ser autónoma en su administración, como lo fue durante casi 10 años, pasando a depender directamente de Santiago, al igual que las demás delegaciones del país. Sólo se contará con un Equipo dirigido por una Profesional, que será la encargada de la delegación. Asimismo, ya no existirá un Directorio propio de la FAS en la V región.

Se destaca además que a partir del cambio existirá un trabajo coordinado con Santiago, implementándose algunos de los Programas que allá se llevaban a cabo, como el Programa de cesantes.

1 FUNDAMENTACION DEL ESTUDIO

El presente estudio tiene por finalidad caracterizar la situación social del trabajador en obra de la construcción y su grupo familiar, desde una perspectiva del Bienestar social

Para este estudio se considera al Trabajador en obra de la construcción como “Aquella persona que realiza labores mayormente manuales, que requieren de su capacidad y esfuerzo físico, es decir trabaja principalmente desarrollando tareas ya sea al interior de obras de ingeniería o edificación (Se excluyen de esta definición, jefes de obra, supervisores, capataces).

La Cámara Chilena de la Construcción, mediante su Red Social, pretende satisfacer las diversas áreas de las necesidades humanas, entre ellas la de Asistencia Social mediante la Fundación de Asistencia Social, cuya misión es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su grupo familiar, para lo cual pretende generar programas acordes a la realidad de estos.

Es así que en consideración a lo anterior, existen diversas razones, tanto teóricas como empíricas, que fundamentan el desarrollo del presente seminario, entre ellas:

1.1. Naturaleza del trabajo en la Construcción:

Una de las características que mejor define el proceso de trabajo en esta área es su carácter fuertemente variable e inestable, por ser sensible a los cambios económicos del país, y tener gran incidencia en la actividad económica.

Igualmente su desarrollo tiene efectos reactivadores, en orden a diversas actividades con ellas relacionadas y en orden a su demanda, esto último obedece a que este sector absorbe la mayor cantidad de mano de obra.

En razón de lo anterior, es que los índices de empleo han reflejado esta realidad en los últimos dos años, con un aumento de la cesantía., afectando particularmente a sectores laborales de mayor inestabilidad, como es el sector de la construcción. De acuerdo a información obtenida a través del Instituto Nacional de Estadística, durante el trimestre Abril-Junio de 1999, la estimación del número de 'ocupados disminuyó a un 3,7% con respecto a igual trimestre del año anterior.

La tasa de desocupación nacional alcanzó a un 10,8 %, experimentando un aumento de 1,0 con respecto al trimestre inmediatamente anterior, Al comparar las tasas regionales , con igual trimestre del año anterior, se aprecia que la tasa de desocupación aumenta en todas las regiones, presentando el mayor porcentaje la V región, alcanzando el 13,9 %.

En este contexto, la mano de obra, es el recurso más importante de las empresas por cuanto son los trabajadores quienes manipulan los recursos disponibles y quienes de alguna manera, dictan la tasa de avance en las faenas, realizando actividades orientadas hacia la materialización o mantención de infraestructura. Estas determinan las características del trabajador en obra de la construcción.

1.2. Escasez de Estudios en el Sector de la Construcción:

En Chile, los estudios en este sector productivo son escasos y muy puntuales, y dicen relación con la detección de necesidades básicas en el trabajo, con el fin de resolverlas de acuerdo a distintas concepciones.

A nivel universitario los estudios son escasos, incluso en el área de Servicio Social no existen estudios científicos que den cuenta de la realidad del trabajador de la construcción.

La Fundación de Asistencia Social, como entidad destinada a diseñar y ejecutar acciones tendientes al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su grupo familiar, no cuenta con información sistematizada de sus beneficiarios. A partir de esto último surge la necesidad de realizar un trabajo que tenga las siguientes características.

1) Detección del nivel de satisfacción de las necesidades reales del sujeto del Trabajador en Obra de la construcción y la percepción que tenga respecto a esta situación.

2) Respuesta a demanda o interés institucional, por poseer un Diagnóstico Social científico exhaustivo en base a conocimientos teóricos y prácticos que revelen las necesidades sentidas del Trabajador en obra de la construcción, para así diseñar y ejecutar planes y programas más idóneos.

1.3. Sector de la construcción, desafío profesional

Desde el punto de vista de la profesión de Servicio Social existen escasas experiencias metodológicas de trabajo relacionada al área de la construcción, debido a la gran inestabilidad laboral de los trabajadores que la componen, sin embargo, ello genera un desafío latente para diagnosticar e implementar acciones acordes con la realidad del trabajador con el fin de elevar su estado de satisfacción integralmente.

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Necesidad de un Diagnóstico social que caracterice el estado de satisfacción de las necesidades del trabajador en obra de la construcción, perteneciente a las empresas afiliadas a la Fundación de Asistencia Social de la Cámara Chilena de la Construcción, V región.

3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Propósito

Aportar a la Fundación de Asistencia Social de la Cámara Chilena de la Construcción, V región, un diagnóstico social que entregue información precisa, fehaciente y actualizada de la realidad social del trabajador en obra de la construcción, a través de la medición del estado de satisfacción en el ámbito laboral y familiar.

Objetivo general 1

Conocer el Perfil sociodemográfico del trabajador en obra de la construcción y su grupo familiar

Objetivos específicos

- 1.1. Identificar las principales características sociodemográficas individuales del trabajador en obra de la construcción.
- 1.2 Identificar las principales características sociodemográficas familiares del trabajador en obra de la construcción.

Objetivo general 2

Conocer el estado de satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales del trabajador en obra de la construcción *en el ámbito laboral*.

Objetivos específicos

- 2.1. Identificar las características de la situación objetiva de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales del trabajador en obra de la construcción, *en el ámbito laboral*.
- 2.2. Determinar las características del nivel de satisfacción subjetivo de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales del trabajador en obra de la construcción, *en el ámbito laboral*.

Objetivo general 3

Conocer el estado de satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales del trabajador en obra de la construcción *en el ámbito familiar*

Objetivos específicos

- 3.1 Identificar las características de la situación objetiva de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales del trabajador en obra de la construcción, *en el ámbito familiar*.
- 3.2. Determinar las características del nivel de satisfacción subjetivo de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales del trabajador en obra de la construcción, *en el ámbito familiar*..

Objetivo general 4

Conocer el nivel de desarrollo de la Gestión administrativa actual de la Fundación de Asistencia Social V región, en relación al uso de recursos para satisfacer las necesidades de sus clientes.

Objetivos específicos

- 4.1 Caracterizar la estructura y procesos administrativos básicos existentes en la Fundación de Asistencia Social V región.
- 4.2 Describir el sistema de comunicaciones existente en la Fundación de Asistencia Social V región, con los empresarios y trabajadores.

4 MARCO DE REFERENCIA

4.1 Estado actual de investigación en el tema de estudio.

Existen en Chile escasos antecedentes de investigaciones y fuentes de información sobre el recurso humano de la construcción, por lo que se especifican dos de ellos por su sistematización y contribución al área de estudio.

En cuanto a los estudios existentes, se encuentra una primera aproximación exploratoria acerca de los trabajadores de la construcción en Chile y de su contexto laboral realizado por el Departamento de Ingeniería de Construcción de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con el apoyo de la Corporación de Capacitación de la Cámara Chilena de la Construcción, iniciada en 1987. El anterior se constituyó en un esfuerzo de investigación a largo plazo, generando el Proyecto de Productividad en la Construcción, cuyo Jefe es el Sr. Alfredo Serpell Bley. Este Proyecto fue presentado en el concurso FONDECYT, del año 1990, siendo financiado por los fondos de ésta institución a lo largo de toda su duración.

Dentro de éste Proyecto estaba incluido un estudio exploratorio realizado por la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con el fin de comprender con mayor profundidad la realidad laboral de los trabajadores de la construcción e identificar algunas variables relevantes que inciden en su motivación y productividad. En éste estudio se da especial atención a los trabajadores desde la perspectiva de la Psicología social cuyo centro está puesto en su comportamiento social, en tanto seres humanos insertos en un determinado contexto laboral y social.

“Por otra parte, en el caso que a partir de éste estudio surgieran a posteriori Proyectos motivacionales o estrategias relacionadas con el recurso humano de la construcción en Chile, se estaría aportando de alguna u otra manera, al aumento del bienestar bio-psico-social de los trabajadores, en el sentido de estimular: El mejoramiento de las condiciones de contrato, bienestar y retribución económica, la optimización de las condiciones de trabajo y seguridad, el establecimiento de relaciones de trabajo más humanas entre jefes y subordinados, etc. En definitiva se estaría haciendo un aporte a la “humanización del trabajo en la industria en la construcción”.¹

Las principales conclusiones del estudio son:

En relación a la Filosofía de Gestión predominante en el sector construcción:

- Estructura organizacional altamente jerárquica
- Estilo de administración generalmente autoritario y paternalista
- Orientación empresarial dirigida fundamentalmente a la obtención de ganancias más que a la consecución de metas de productividad y calidad.
- Falta de conocimiento respecto al comportamiento humano en organizaciones productivas.
- Inexistencia de un área funcional

“Es crucial para éste sector productivo reconsiderar y valorar el recurso humano, entendiendo que los trabajadores son seres humanos con necesidades, problemas, capacidades, expectativas, etc. Especialmente si se desean obtener mejores estándares de productividad y calidad de los trabajadores”.²

¹ Ana Verónica Peralta Tesis Título “La industria de la construcción en Chile: un estudio sobre sus trabajadores” Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología, Agosto 1993

² Obra citada¹

En relación al ambiente social, se observa:

- Falta de preocupación por el bienestar bio-psico-social de los trabajadores
- Falta de participación y consideración de las ideas de los trabajadores
- Falta de reconocimiento a los trabajadores por realizar un buen trabajo
- Falta de comunicación, diálogo e información
- Pocas oportunidades de capacitación y especialización, entre otros.

En relación al ambiente físico de trabajo:

- Malas condiciones de trabajo y seguridad
- Falta de implementos de seguridad e instalaciones deficientes

En relación a la organización y contenidos del trabajo:

- Alta carga de trabajo
- Falta de materiales, equipos y herramientas para realizar un buen trabajo.

En relación a la retribución económica:

- Bajas remuneraciones
- Falta de beneficios y desconocimiento de parte de los trabajadores al respecto.
- Ineficiencia en el sistema de liquidación de remuneraciones.

Otro importante estudio que sirvió de referencia a la presente investigación, es el realizado por la Corporación de Investigación de la Construcción, el cual nace como parte de una necesidad manifestada en el Plan Estratégico de la Cámara Chilena de la Construcción, que comenzara en 1993, y el cual tiene por nombre “Sistemas de incentivos en la construcción”, como tema prioritario de este Plan.

La Metodología de investigación consistió por una parte en recopilar antecedentes y describir sistemas de incentivos utilizados en la construcción en Chile. Y por otro lado, conocer la realidad práctica sobre necesidades de los trabajadores y motivación laboral. El objetivo principal es aumentar la motivación laboral, y por ende obtener mejores resultados de productividad.

Se obtuvieron productos importantes como recomendaciones generales del estudio, a saber para la potencial intervención social en esta área. Algunos de ellos son:

- Identificación de objetivos estratégicos de la empresa
- Identificación de los factores claves de competencia: Reconocimiento de las deficiencias productivas y de gestión.
- Análisis de las competencias laborales. Necesidades e intereses de los trabajadores: Encuestas a trabajadores, Asistentes sociales que recepcionen sus inquietudes, Estudio de consultores o expertos en el tema.
- Análisis y selección de incentivos: Consideración que los problemas de las personas son mucho más que económicos combinando incentivos económicos y psicológicos.
- Comprometer a la administración superior a diseñar y usar estándares reales de productividad, y a comprometer y hacer participar a los trabajadores, principalmente.
- Capacitar y educar a los trabajadores en todos sus niveles jerárquicos.
- Mejorar la falta de comunicación existente entre jefes y trabajadores, que no permite que los trabajadores interpreten correctamente el sistema de incentivos

4.2. Bienestar Social. Concepto.

El concepto de bienestar es variable pues depende del contexto político económico social y cultural de cada país.

En el complejísimo aparato de la sociedad moderna, el concepto de bienestar, ha sufrido una constante evolución, partiendo en la política social de las democracias occidentales como un concepto económico, para luego complementarse con un contenido humano y social, medible a través de indicadores de orden ético, tales como la justicia social y el mantenimiento de cierto equilibrio entre las ventajas individuales y el interés general.

Genéricamente se define al Bienestar como "el estado consciente de satisfacción integral experimentado por un individuo o bien como el estado que llega la persona al satisfacer sus necesidades materiales y espirituales compatibles con la dignidad"³³

Al considerar el Bienestar desde un punto de vista individual Ezequiel Ander-Egg plantea que es el "Estado que alcanza y experimenta un individuo al satisfacer sus necesidades de un modo compatible con la dignidad humana".

Ahora bien, al considerarlo desde una perspectiva social, el bienestar social, según Nidia Aylwin de Barros, puede ser considerado como meta y como instrumento para el desarrollo.

□ Como meta del desarrollo, éste ha sido definido como el estado de satisfacción de las necesidades básicas del hombre en sociedad y se alcanzaría, a través, del mejoramiento de los niveles de vida, provocado por el crecimiento económico y una adecuada política social. Desde esta perspectiva es medible, a través, de indicadores del nivel de vida y del crecimiento o desarrollo económico alcanzado. Con relación a esto las Naciones Unidas han aprobado 9 indicadores esenciales para la definición del nivel de vida, entendiendo por tal: "el conjunto de bienes y servicios de que dispone una persona, un grupo social o la población de un territorio para su subsistencia", estos son: Salud, consumo de Alimentación y Nutrición, Educación, Empleo y Condiciones de trabajo, Vivienda, Seguridad Social, Vestido, Esparcimiento y Libertades humanas.

□ Como instrumento de desarrollo, se identifica como el conjunto de leyes, programas, servicios y organizaciones que buscan la solución de las necesidades sociales, el beneficio de los grupos más débiles, económicamente o socialmente, y el fortalecimiento de las estructuras sociales y fundamentales. Desde este punto de vista el bienestar social se mide por el mayor o menor número de instituciones, servicios, programas, la calidad del servicio ofrecido, la población atendida y otros. Así entendido, el bienestar social se constituye en un medio necesario, entre otros, para alcanzar el desarrollo económico, social de un país, o en un indicador del desarrollo.

De acuerdo a lo anterior, el Bienestar como meta de desarrollo, está orientado a la satisfacción de necesidades básicas del hombre, y como instrumento, se orienta a la implementación de acciones, políticas, programas o servicios que permitan al trabajador y a su familia satisfacer lo más adecuadamente posible dichas necesidades y otras

³ Cabrera, Elba y otras Tesis "Primer Diagnóstico Organizacional en Empresa Hasbun", Escuela de Servicio Social, 1997

relacionadas, siendo en este contexto que la empresa que la empresa tiene un importante rol que cumplir como agente de satisfacción.

El Bienestar es una expresión de calidad de vida, pues implica una medida de progreso que involucra tener un estándar económico mínimo de acuerdo al medio en que el hombre se desenvuelve sin dejar de lado su desarrollo y crecimiento espiritual.

Finalmente en un sentido más amplio, en el segundo Congreso Nacional de Servicio Social, celebrado en Santiago el año 1976, se define al Bienestar Social como: el estado de satisfacción de las necesidades biopsíquicas, sociales y culturales del hombre, que le posibilita o permite el desarrollo de actitudes y aptitudes para lograr su participación consciente, responsable y solidaria en el proceso de transformación que la sociedad requiere.

Bienestar Social y Empresa.

Toda empresa productiva tiene como meta principal producir y distribuir bienes tangibles con eficiencia y calidad y esto se logra básicamente con el trabajo que realiza su recurso, quien posee diversas necesidades como ser humano que no pueden ser disgregar de sí.

La empresa, en cuanto organización que funciona en base a un componente humano, se debe considerar la existencia de necesidades y de redes de relaciones de comunicación, formal e informal de autoridad, que influyen en la consecución de los objetivos de la empresa.

Por tanto, si se observa la empresa en cuanto estructura social, es imprescindible la administración de los recursos humanos, que estos posean un significado común y una adecuada adhesión a los objetivos, que permita la consolidación de la energía en una misma dirección.

Asimismo, Maslow, Herzberg y Myers, han demostrado la relación existente entre las necesidades de los trabajadores, la motivación y el desempeño laboral, confirmándose la necesidad de crear unidades especializadas en estas problemáticas.

Es en éste sentido que el Bienestar cobra importancia, experimentando en la empresa una diferenciación social, con la creación de unidades especializadas o contratación de servicios externos especializados en el cumplimiento de las funciones de Bienestar Social, que actúan, a través, de las unidades operativas, sin intervenir directamente en la producción.

4.3 Necesidades

Motivación. Definición y Conceptos afines.

La motivación es un tema humano universal, “es el trasfondo psíquico, impulsor que sostiene la fuerza de la acción y señala su dirección” (F. Dorsch, Dicc. Psicología). Motivación viene de “motivo”, y motivo viene del verbo latino *movere*, *motum*, de donde también proceden móvil, motor, e-moción, etc.

La palabra designa una fuerza motriz; psicológica en este caso. Se define también como “el conjunto de razones que explican los actos de un individuo”, o bien, “la explicación del motivo o motivos por los que se hace una cosa”. Su campo lo forman los sistemas de impulsos, necesidades, intereses, pensamientos, propósitos, inquietudes, aspiraciones y deseos que mueven a las personas a actuar en determinadas formas.

“En rigor la motivación se encuentra en el individuo en cuestión, que está automotivado. Por esto no habrá motivación sino hasta cuando dicha persona tenga su propio generador, para la actividad de la cual se trate.

Algunos conceptos afines son:

Incentivo : es un estímulo que desde fuera mueve al sujeto a desear o hacer determinada cosa.

Interés : Es la inclinación del sujeto hacia determinados valores y/u objetivos. Los intereses vienen a ser la manifestación más patente y sensible de las inclinaciones.“⁴

Motivación y necesidades

Las motivaciones presentan una clara evolución debida a factores internos y externos de las personas de acuerdo a sus edades.

Los factores internos expresan la aspiración básica del ser vivo a crecer, a desarrollarse hasta cierta plenitud. Mientras que los factores externos son las influencias educativas que se cristalizan en los diversos aprendizajes y que van estructurando el sistema motivacional biológico. Luego, la motivación es producto del aprendizaje, y a la vez causa del mismo, es un proceso de causalidad circular.

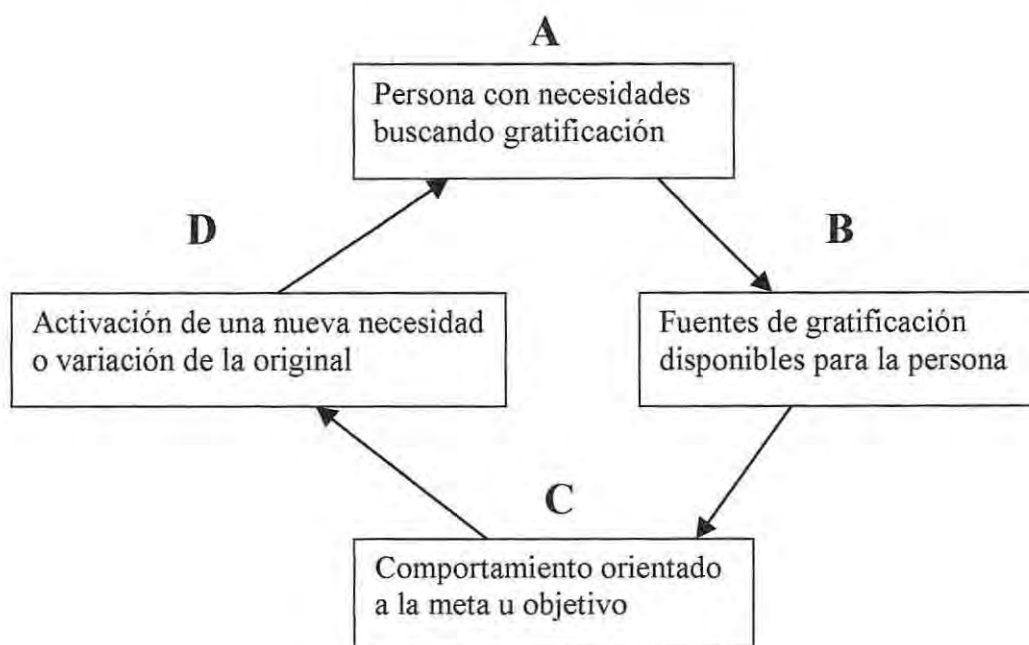
Las motivaciones nacen de las necesidades. Luego, según Maloney lo que estimula a un sujeto a comprometerse con cualquier clase de comportamiento, sólo puede responderse sobre teorías motivacionales conocidas como teorías de las necesidades. En relación a ello la motivación ha sido definida como “los impulsos psicológicos y físicos de una persona para obtener los medios para satisfacer sus necesidades”.⁵

Maloney, propone un Modelo conceptual de la motivación. El modelo comienza en (A), en donde la persona tiene necesidades y busca satisfacerlas, en el siguiente paso (B) la persona identifica las fuentes de gratificación que están disponibles para él. Una vez que las fuentes son identificadas, la persona se compromete con un determinado comportamiento para obtener la satisfacción buscada (C). Lograda la meta que les permite

⁴ Mario Rodríguez, “Motivación al trabajo” Serie 9 Capacitación integral Editorial Manual moderno, SA de CV 1985

⁵ A. Grillo y J.C. León, “Sistemas de incentivos en la construcción” Informe final Corporación de investigación de la construcción C.CH.C., Marzo 1998.

satisfacer su necesidad original, diferentes necesidades o variaciones de la necesidad original pasan a ser prioritarias (D), volviendo así al paso (A).



Modelo Conceptual de la Motivación (Maloney, 1986)

Necesidad. Concepto y clasificación general.

Para Bettelheim, la necesidad es “el estado de un individuo con respecto a los medios necesarios o útiles a su existencia o a su desarrollo. La necesidad es social, su objeto particular y su forma son determinados por la sociedad, por el grado de desarrollo técnico y de civilización alcanzado por un pueblo determinado”^{6 5}

Respecto a la clasificación de necesidad, podemos distinguir diferentes categorías, que son las siguientes:

- A) Necesidad objetiva: Se refiere a aquellas inferidas de las normas que es posible fijar en relación a las necesidades o que son objeto de un juicio o apreciación basada en la experiencia científicamente controlada.
- B) Necesidad subjetiva: Se refiere a aquellas que son variables de un individuo a otro, y que puede ser legítima o ilegítima de acuerdo a si corresponde a necesidades reales.
- C) Necesidades sentidas o necesidades inmediatas: Se refiere a aquellas necesidades que son aspiraciones de los individuos, y que tienen su origen en problemas que enfrentan en su vida diaria. Se orientan generalmente a lograr un mayor bienestar y una mayor participación en el ingreso nacional.
- D) Necesidades no sentidas o mediatas: Se refiere a aquellas necesidades que revelan la situación propia de cada grupo en relación a la sociedad y están relacionadas directamente con los cambios estructurales.

⁶ Nidya Aylwin de Barros, “Elementos para el estudio del Bienestar Social” R.T.S N° 11, julio 1974

Teoría de la Jerarquía de Necesidades

Abraham Maslow, quien se dedicó especialmente al estudio de las personas psicológicamente sanas, planteó que algo es concebido como una necesidad, si la falta de la respectiva gratificación produce malestar o enfermedad.

De acuerdo con esta concepción, el hombre actuaría motivado por impulsos naturales tendientes a satisfacer sus deseos y potencialidades.

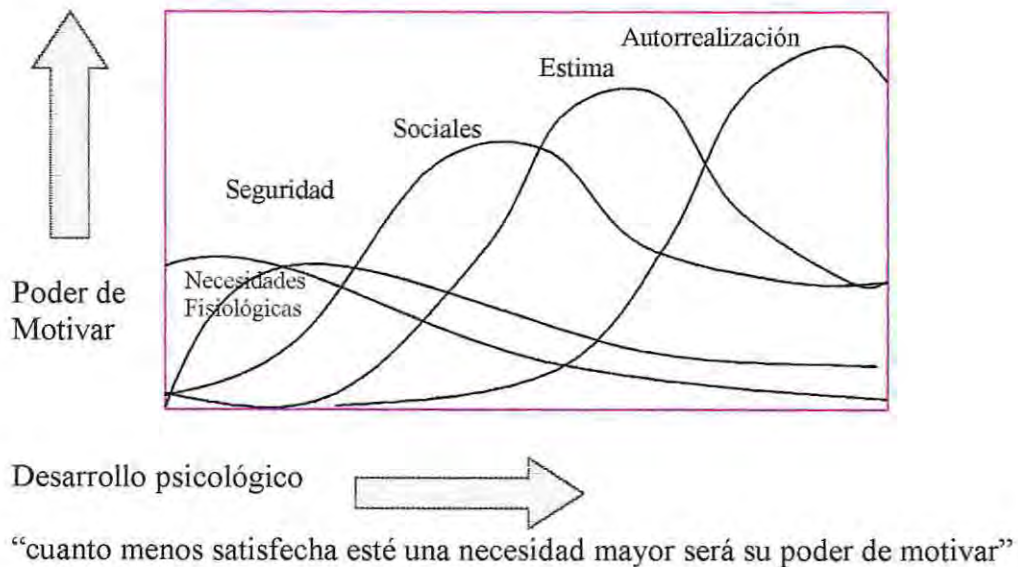
Este mismo autor postuló la existencia de una jerarquía de cinco tipos bien definidos de necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales o de pertenencia, de estima y de autorrealización. Todas ellas están dispuestas en una jerarquía por orden de su poder para motivar la conducta. El nivel más elemental de las necesidades comprende las primarias, o sea las de índole fisiológica. Mientras permanezcan insatisfechas, monopolizarán la conciencia del sujeto y poseerán el poder prácticamente exclusivo de motivar el comportamiento del hombre. Sin embargo, cuando se satisfacen pierden el poder de motivar.

La satisfacción de las necesidades primarias no produce contento, sino por el contrario da origen a una nueva serie de malestares. Las necesidades secundarias empiezan a adquirir entonces el poder de motivar. Y así sucesivamente cada necesidad de nivel superior se convierte en fuente activa de la motivación sólo cuando las que ocupan los niveles inferiores en la jerarquía quedan satisfechas.

En otras palabras, se reconoce esta integración o síntesis como Teoría holístico-dinámica, ya que es sobre la base del principio de potencia relativa y dinámica primordial, que anima esta organización cuando se entiende que las necesidades menos potentes aparecen después de gratificar las más potentes.

Según Maslow, se entiende como Grados de satisfacción de las necesidades como "la gratificación que libera a un organismo de la dominación de una necesidad permitiendo por tanto que surjan otras, existentes de forma potencial, en el sentido que puedan aparecer si son frustradas".⁷

Se trata de una progresión demostrada en el siguiente gráfico.⁸



⁷ Abraham Maslow "Motivación y personalidad" Editorial Díaz de Santos, España 1992.

⁸ David R. Hampton "Administración" 3º edición, Ediciones Mc Graw Hill, 1989.

Maslow también afirmó que las personas pueden recorrer la jerarquía tanto en sentido descendente como ascendente. La pérdida de la satisfacción actual de una necesidad de nivel inferior, por ejemplo, puede reactivar esa necesidad y aumentar su importancia relativa.

Respecto a la jerarquía original, y la relación con la motivación laboral y/o el bienestar social se tiene:

Necesidades fisiológicas

Las necesidades más básicas son llamadas fisiológicas y tienen que ver directamente con la mantención o equilibrio del organismo.

“Parece imposible hacer una lista de necesidades porque podrían llegar al número que uno deseara, dependiendo del grado de especialización de la descripción, pero sigue siendo cierto en los ejemplos clásicos del hambre, el sexo y la sed, otros pueden ser el sueño, el descanso y la actividad”⁹

“Al hacer que la realización del trabajo sea un medio de supervivencia, los directivos o empleadores tienen la oportunidad de motivar la realización proporcionando un “sueldo diario””¹⁰

“Efectivamente no es la Empresa la primera responsable de la satisfacción de este grupo de necesidades. Se supone que al pagar un salario justo, la empresa se libera de esta responsabilidad, y que sería el Estado u otras instituciones privadas especializadas quienes deberían ofrecer servicios de salud familiar⁴, vivienda, alimentación, etc.”¹¹

Necesidades de seguridad

El siguiente nivel en la jerarquía lo ocupan las necesidades de seguridad, las cuales en un hombre normal se denotan en fenómenos tales como preferencia por un trabajo estable, y protegido, contar con previsión, cuenta de ahorros, espacio para vivir, elementos para cubrirse de las inclemencias del tiempo. Así también necesita defenderse de agresiones y despojos, curarse si sufre de enfermedades, actuar y trabajar en lugares relativamente estables, pertenecer a sistemas que lo protejan de riesgos que atenten contra su seguridad personal.

“En este sector de necesidades la empresa tiene efectivamente un rol que cumplir, ya que le compete establecer un sistema de normas y procedimientos que garanticen organización y condiciones de trabajo seguras y gratas”¹²

“La aparición de las necesidades de seguridad como motivadores da origen a un cambio en las prácticas gerenciales. Es decir, se hace necesario aumentar el efecto del trabajo en los sentimientos de seguridad. Las pensiones, los seguros colectivos de gastos médicos y de vida, los sistemas de antigüedad que rigen los despidos y los procedimientos de quejas que garantizan la reparación de un trato arbitrario o injusto sirven para aliviar la ansiedad y unen más al personal y a su empresa que un simple salario de subsistencia”¹³

⁹ Obra citada⁸

¹⁰ Obra citada⁸

¹¹ Jiménez De Barros, Mónica Artículo “Diferentes niveles de actuación para el trabajo social de Empresa” R.T.S.Nº 26 Nov.- Dic. 1978

¹² Obra citada⁸

¹³ Obra citada⁸

Necesidades sociales o de pertenencia

Las necesidades de pertenencia permiten al hombre expresar sentimientos de afecto, así como sentirse querido por los demás, por el simple hecho de co-participar en cuestiones de interés común. Este sería el sentido profundo de formar una familia, de tener amigos y de integrarse a grupos de distinta naturaleza.

“Douglas Mc Gregor, el personaje de mayor influencia en la aplicación de la Teoría de Maslow a la administración explica:

El hecho que la administración haya cubierto las necesidades fisiológicas y de seguridad ha desplazado el interés motivacional a las necesidades sociales. A menos que en el *trabajo* haya oportunidad de satisfacer esta necesidad de nivel superior, los empleados se sentirán con privaciones, y su comportamiento reflejará esa privación. En tales condiciones si la administración sigue centrando sus esfuerzos en las necesidades fisiológicas o en las de seguridad, sus esfuerzos están condenados a fracasar”¹⁴.

Por otro lado Mónica Jiménez de Barros resalta: “ En la empresa se manifiestan a través de todo el sistema de relaciones interpersonales, de información, de comunicación y de participación. “ Al satisfacer estas necesidades, la empresa logra mantener al trabajador sin conflictos durante la actividad laboral, pero está lejos aún de lograr satisfacción laboral e interés del trabajador por mejorar la productividad”¹⁵

Necesidades de estima y autoestima

Estas necesidades apuntan al reconocimiento que reclama todo ser humano de las personas con las que interactúa, en cuanto a su valía personal. Su adecuada satisfacción, dará como resultado el auto-respeto y la confianza en la propia capacidad. A su vez, este sentimiento estimulará la independencia, la persona sentirá que tiene prestigio y ha tenido éxito, obteniendo así las fuerzas para enfrentar la vida.

En las organizaciones los intentos por demostrar la capacidad y ganarse el reconocimiento son manifestaciones de exigencias latentes, que requiere de cambios indispensables, si los directivos o empleadores quieren que el trabajo logre cubrir las necesidades de estimación no satisfechas de sus subordinados.

“El sistema de supervisión tiene especial importancia. Son los jefes directos los encargados de reconocer el trabajo. Son ellos quienes bien capacitados y conscientes de esta necesidad del hombre deben reforzarlo en todo lo positivo”¹⁶

Necesidades de autorrealización

Son aquellas necesidades que agrupan todas las tendencias que impulsan al hombre a desarrollar sus potencialidades, en un afán insaciable de “llegar a ser tanto como pueda” y de entregarse a una causa exterior a sí mismo, en la búsqueda de los “valores del ser”.

Estos valores funcionan como necesidades: su no satisfacción producirá graves frustraciones, en tanto que si se sacian, producirán la sensación de estar en plenitud.

Según Maslow, la persona autorrealizada se caracteriza por:

- estar suficientemente libre de enfermedades
- estar suficientemente satisfecha en sus necesidades primarias y secundarias.
- estar utilizando positivamente sus capacidades
- estar motivado por ciertos valores, por los cuales lucha. y busca
-

“Una necesidad activa de autorrealización entre los empleados plantea un reto motivacional más sutil y complejo a los gerentes que el de cualquiera de las necesidades de

¹⁴ Obra citada⁸

¹⁵ Obra citada¹¹

¹⁶ Obra citada⁸

nivel inferior. Parece ser bastante difícil encontrar formas de lograr que el trabajo responda a estas necesidades, sobretodo cuando la tarea es intrínsecamente rutinaria”¹⁷

Teoría de Necesidades de Desarrollo a escala humana

Manfred Max-Neef, concibe una teoría contemporánea de necesidades, como una teoría de necesidades para el desarrollo. Es decir, que sirva como instrumento de política y de acción en base a los nuevos desafíos que obligan ineludiblemente a una transdisciplinariedad, y no sólo producto del esfuerzo de una disciplina en particular.

Para el autor las necesidades revelan de la manera más apremiante el ser de las personas, ya que aquel se hace palpable a través de éstas en su doble condición existencial: como carencia y como potencialidad

“ Concebir las necesidades tan sólo como carencia implica restringir su espectro a lo puramente fisiológico, que es precisamente el ámbito en que una necesidad asume con mayor fuerza y claridad la sensación de “ falta de algo”. Sin embargo, en la medida en que las necesidades comprometen, motivan y movilizan a las personas, son también potencialidad y, más aún, pueden llegar a ser recursos.”¹⁸

Así entendidas las necesidades, constituyen un movimiento incesante, en que las mismas se interrelacionan e interactúan de forma simultánea y complementaria.

La teoría plantea, además, una diferencia primordial entre los conceptos de necesidades, satisfactores y bienes económicos.

Las *necesidades*, como ya se planteó, no sólo son carencias sino también y simultáneamente potencialidades humanas individuales y colectivas. Son universales y cambian a un ritmo sumamente lento, con la aceleración que corresponde a la evolución de la especie humana.

Los *satisfactores*, son *formas* de ser, tener, hacer y estar, conducentes a la actualización de necesidades según categorías existenciales; y por otra parte referidos a las necesidades según categorías axiológicas como formas de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad.

Los satisfactores posibles pueden ordenarse y desglosarse dentro de los cruces de una matriz que contenga la clasificación de las necesidades por categorías existenciales y axiológicas. Algunos ejemplos de ellos: la salud física, la alimentación, la autoestima, el trabajo, el entorno social, la seguridad social, entre muchos otros.

Son los satisfactores de las necesidades los que están culturalmente determinados, no las necesidades humanas fundamentales. Es decir, se modifican al ritmo de la historia y por otra parte se diversifican de acuerdo a las culturas y las circunstancias.

Los *bienes económicos*, son objetos y artefactos que permiten afectar la existencia de un satisfactor. Se modifican a ritmos coyunturales, y se diversifican de acuerdo a las culturas y a los diversos estratos sociales.

¹⁷ Obra citada citada⁷

¹⁸ Manfred Max-Neef y otros “Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro” Fundación Dag Hammarskjöld Suecia ,1986.

Necesidades humanas y Motivación laboral

Desde hace 70 años, despertaron el interés del mundo los experimentos de Elton Mayo en la Western Electric Company de Hawthorne, quedando demostrado que la motivación para el trabajo y la productividad va estrechamente ligada con las relaciones humanas dentro de las empresas.

Dentro de los principales exponentes de la consecuente Escuela de las relaciones humanas, se encuentran Douglas Mc Gregor y Frederick Herzberg.

Mc Gregor, presenta dos cuadros de relación laboral. El autor los llama Teoría X y Teoría Y.

TEORÍA X: Para la mayoría de los trabajadores el trabajo es desagradable y por tanto tratan de evitarlo.

Las motivaciones de los trabajadores andan por niveles muy bajos, el uno y el dos de la escala de Maslow.

- ❑ La mayoría de los trabajadores no se motivan para los objetivos de la organización, hay que coaccionarlos.
- ❑ El hombre común y corriente prefiere ser dirigido y evitar la responsabilidad.

TEORÍA Y: Para la mayoría de la gente el trabajo es agradable y deseable, es tan natural como lo es el juego para los niños.

- ❑ Las motivaciones se dan normalmente en los niveles altos, el cuatro y el cinco de la escala de Maslow.
- ❑ Los trabajadores están dispuestos, en tanto no haya condiciones negativas, a identificarse con los objetivos de la organización y a ser productivos y creativos.
- ❑ El comprometerse a cumplir los objetivos del puesto laboral responde a la necesidad de logro y puede ser fuente de grandes satisfacciones.

Herzberg, por otro lado establece que no son los mismos motivadores para rendir bien en el trabajo y los motivadores para rendir mal.

Para lo primero es determinante el trabajo, para lo segundo el contexto de trabajo. El origen en la satisfacción en el trabajo suele ser el trabajo mismo, en tanto que el origen de la insatisfacción se hallan en las personas y en las cosas que forman el medio laboral.

Herzberg, no incluye las necesidades de orden fisiológico, porque supone que ellas se satisfacen fuera de la Empresa, luego su Teoría se limita sólo al contexto laboral.

El autor señala que:

Los factores de satisfacción o motivadores: Son el logro, reconocimiento, trabajo en sí, responsabilidad y ascensos por mérito.

Los factores de insatisfacción, de higiene o mantenimiento: Son la política administrativa, supervisión, salario, relaciones interpersonales, y condiciones laborales.

Teoría de Jerarquía de Necesidades de Maslow y Esquemas Organizacionales

Darío Rodríguez, en su libro Diagnóstico organizacional propone una adaptación de la Teoría de Maslow, en relación a la importancia del clima organizacional en la participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones de la Empresa.

“Los niveles de participación pueden ser vistos como siguiendo un ordenamiento escalonado, tal como el escalonamiento sugerido por Maslow para la aparición sucesiva de necesidades.”¹⁹⁵



1. Nivel de salarios aceptable: Nivel mínimo aceptables de sueldos, que permita asegurar la satisfacción de las necesidades fisiológicas de los trabajadores.
2. Trabajo seguro y estable: Apenas razonablemente satisfecho el nivel remunerativo, aparece inmediatamente la necesidad de contar con seguridad laboral, que permita a las personas estar tranquilas respecto al futuro cercano.
3. Participación informativa: Una vez que el trabajo se presenta como estable, la persona desearía estar informada de lo que ocurre en la organización. En los casos que esta no se da es posible que surja el rumor como manera informal de sentirse participando en la información organizacional.
4. Participación consultiva: Corresponde a las necesidades que surgirán en esquemas organizacionales que entregan información adecuada a sus miembros, en el sentido que deseen obtener de ellos sugerencias que puedan ser de utilidad, y aportar opiniones acerca de temas atinentes a su labor..
5. Participación resolutive: Tiene diversos grados, desde una participación minoritaria en la toma de decisiones, hasta la autogestión laboral.

¹⁹ Darío Rodríguez “Diagnóstico organizacional” Primera edición 1992 Ediciones Universidad Católica de Chile

Comparación de Principales categorías de necesidades utilizadas en el estudio

CATEGORÍAS DE MASLOW	CATEGORÍAS DE MAX –NEEF		FACTORES DE HERZBERG	CATEGORÍAS DE DARÍO RODRÍGUEZ
	Categorías axiológicas	Categorías existenciales		
Necesidades fisiológicas	Subsistencia	Ser		Nivel de salarios aceptable
Necesidades de seguridad	Protección	Tener	Condiciones de trabajo Salarios y beneficios	Trabajo seguro y estable
Necesidades sociales	Afecto Entendimiento Participación	Hacer	Relaciones Interpersonales	Participación informativa
Necesidades de estima	Ocio Creación Identidad	Estar	Logros Reconocimiento del logro Responsabilidad Supervisión	Participación consultiva
Necesidades de autorrealización	Libertad		Trabajo en sí mismo	Participación resolutiva

4.4. Trabajo en la construcción

Concepto de Trabajo

José Ortiz, señala que trabajo es el conjunto de actos (cognoscitivos, volitivos, operativos, etc.) que el hombre realiza para alcanzar un objetivo.

A su vez, Humeres nos dice al respecto que son los “medios de que podía valerse el individuo capacitado para ganarse su sustento y el de su grupo familiar”.

El trabajo no es una actividad natural del hombre, sino que es aprendida. Es un hecho que nadie nace con la capacidad de trabajar, por ende implica un largo proceso evolutivo de aprendizaje, de ensayos y errores, de exigencias sociales y de necesidades psicológicas; una humanidad sin trabajo y sin técnicas no le ofrece al hombre más que una vida limitada y vegetativa.

El trabajo es una actividad social que sólo tiene sentido dentro de un contexto y específicamente, dentro de una cultura dada.

El ser humano siempre trabaja con un objetivo, el cual varía dependiendo de la escala de satisfacción de sus necesidades, las que pueden ir desde las más básicas como las de subsistencia hasta las más complejas como las de Autorrealización.

En este ámbito, Vroom plantea que el trabajo asalariado permite satisfacer múltiples necesidades de gran importancia:

- 1-Provee al trabajador de un salario por sus servicios, el dinero como un reforzador universal
- 2-Permite satisfacer las necesidades básicas, ya que es utilizado como un medio para obtener otras cosas.
- 3-Permite el empleo de la energía física o mental del trabajador, a través, de la actividad ya que es preciso que tales fuerzas se utilicen en algo con sentido, como es el Trabajo
- 4-Da al trabajador ocasión de entrar en el contacto social con otras personas, reforzando y subiendo la autoestima, a través, de la interacción social.
- 5-Define el estatus social del trabajador, acompañado por el prestigio, como consecuencia de la realización de una ocupación.
- 6-Da la oportunidad de contribuir a la producción de bienes y servicios del país.

Antecedentes Históricos

De acuerdo a historiadores nacionales (Villalobos, Rivera y Greve) la industria de la construcción en Chile no comenzó con la llegada de los españoles. En el Norte y Centro del país, las culturas Atacameña, Diaguita e Inca, y las que quedaron bajo su influencia, habían alcanzado con anterioridad niveles tecnológicos avanzados. La construcción de las fortificaciones o pucarás, los santuarios, las obras de riego (terrazas, canales y acueductos), los almacenes para guardar las cosechas y los caminos demandaron un trabajo especializado por parte de artesanos. En el valle del Mapocho, la mano de obra mayoritariamente no estaba constituida por trabajadores dedicados exclusivamente a la construcción, sino que provenía de la meta o tributo pagado con trabajo por la población (indios milayos). No así ocurría con la población aborigen situada más al sur, en donde era toda la comunidad la que participaba en la construcción de las viviendas que se requerían: el trabajo colectivo y el festejo o la comida como retribución, formaban parte de un importante rito social.

A través del tiempo, la experiencia en construcción se comunicó de familia en familia, de modo que los constructores no se identificaron como una clase artesana, pues el conocimiento se compartía indistintamente entre clanes o tribus. El comienzo del oficio de "constructor" o "arquitecto" en las diversas culturas se identifica con proyectos de infraestructuras de mayor complejidad.

Tal como lo describen Solminiach y Thenoux, Pedro de Valdivia junto con iniciar la Conquista de nuestro país, inicio el traspaso de las técnicas constructivas que los españoles traían de su patria. Es así como el diseño de las ciudades siguió un modelo que le Rey Felipe II ordenó para su reino y en las casas se siguió un modelo español adaptado. Las obras de infraestructura del período colonial fueron realizadas por las autoridades de gobierno central o de la ciudad, con artesanos españoles en un comienzo, para luego realizarla con chilenos. En ésta etapa se contó con el apoyo de maestros constructores, arquitectos e ingenieros militares extranjeros.

El desarrollo de las exportaciones agrícolas y mineras trajo la construcción del ferrocarril a partir de la mitad del siglo XIX y la ampliación de los puertos; luego, la industria del salitre dio un gran auge a la construcción en todo el país y con ello aparecieron los primeros contratistas que realizaron obras de gran envergadura. Ellos eran principalmente extranjeros de Inglaterra y Estados Unidos, pero al cabo de algunos años empezaron a participar ingenieros chilenos, como es el caso, a fines de siglo, del Ingeniero don Victorino Lastarria, en el proyecto y construcción del viaducto del Malleco. Las empresas constructoras propiamente tales, entendiéndose por ellas un grupo humano organizado y que mantiene su actividad más allá de las personas, aparecieron en nuestro país a fines de la segunda mitad del siglo XIX, siendo ellas en general de origen foráneo.

El año 1939 nuestro país es sacudido por un terremoto que destruye Chillán y Concepción. La reconstrucción que sigue da lugar al afianzamiento de las nuevas empresas y a la aparición de otras y será en los años cuarenta, que a pesar de las graves restricciones que imponía la Segunda Guerra Mundial, se inician las grandes obras en el país, como por ejemplo: pavimentación de la carretera de Santiago a Talca, la central hidroeléctrica de Sauzal, oficinas del hoy Banco del Estado y el Desarrollo del Centro de Santiago. Fue en el período de 1950 que dirigentes de las principales empresas constructoras resuelven crear un organismo gremial de la actividad, que los represente frente a la opinión pública y los poderes del Estado, es entonces que se crea la Cámara Chilena de la Construcción.

Durante la década de los 50 y se consolidan en los 60 la creación de los sindicatos de trabajadores de la construcción, integrados todos ellos sin exclusión por oficios o empresa constructora, cuyo fundamento se basaba en la atomización que estaba provocando la organización de sindicatos por oficio y la dispersión que también provocaban los sindicatos por obra o por empresa constructora. Su papel no sólo se reducía a la defensa de sus derechos frente al patrón, sino que cumplían funciones mucho más amplias y entre ellas algunas de especial importancia: la mantención de bolsas de trabajo y la contratación de trabajos colectivos. (Rojas y Murua, 1993)

Hasta esa época la construcción de viviendas era una actividad individual y recién el Estado empezaba a actuar frente al déficit habitacional, construyendo algunas poblaciones. A comienzos de la década de los sesentas, se crea el decreto con fuerza de Ley número dos (DFL 2) que introdujo una gran significación a la construcción de viviendas en el país, introduciendo beneficios tributarios a quienes construían viviendas de ciertas características. A fines de ésta década se inicia la construcción del Metro de Santiago. A partir de 1985 se inicia en el país un desarrollo económico que se ha mantenido hasta la fecha, lo que ha significado un incremento significativo en la actividad de la construcción. A lo largo del país aparecen numerosos proyectos industriales, agroindustriales, forestales, pesqueros, turísticos, mineros, energéticos e inmobiliarios que llevan a un aumento importante de esta actividad y que ha servido para hacer aflorar algunas debilidades de nuestro país, especialmente en infraestructura y calidad. La forma

en que el país está enfrentando estas deficiencias, mediante la creación de un mecanismo de concesiones, que permite a los privados diseñar, construir y operar una obra de infraestructura por un determinado periodo. Para mejorar la calidad de las obras se están introduciendo cambios a la ley, de modo de incentivar mejoras en nuestros proyectos. Además, se debe seguir trabajando en la capacitación de las personas que trabajan en el sector, para mejorar la calidad y productividad en la industria y con ello poder atraer a más personas ha este rubro.(Solminihac y Thenoux, 1993).

Trabajo en el sector de la construcción

Es importante distinguir dos conceptos que normalmente tienden a confundirse: industria y sector de la construcción de la construcción.

- ❑ **Industria de la Construcción:** conjunto de empresas que realizan actividades en el país y cuyo producto, derivado de su actividad en obra, corresponde a todo a parte de construcción habitacional, no habitacional y obras civiles.(Solminihac y Thenoux, 1994).
- ❑ **Sector de la Construcción:** comprende a cualquier persona natural o jurídica, que realice actividades en el territorio nacional, cuyo objeto sea construir o colaborar en la construcción de cualquier obra en la que realicen actividades empresas pertenecientes a la industria de la construcción. (Solminihac y Thenoux, 1994).

Además de los diversos grupos de personas que componen la industria de la construcción, participan en el sector de la construcción los siguientes organismos, empresas o personas: organismos normativos (Gobierno, Municipalidades, Instituto de Normalización, Etc.), organismos de salud e higiene (Mutual del trabajador, Asociación Chilena de Seguridad, Etc.), instituciones financieras (Bancos, Financieras, Etc), comunidad (vecinos afectados por la obra), proveedores (materiales, prefabricados, etc.), servicios públicos (agua potable, alcantarillado, electricidad, etc.), empresas de inspección, organismos encargados del ambiente (por ejemplo en Chile existen CONAMA(Comisión Nacional del Medio Ambiente), para nivel nacional y el COREMA (Comisión Regional del Medio Ambiente), para proyectos regionales), y otras.

El sector de la construcción es un rubro que tiene alta incidencia en la actividad económica del país. Ello porque provoca el movimiento de otros sectores de la economía, tan importantes como la industria y el comercio, a la vez que genera nuevas fuentes de trabajo.

Pero al mismo tiempo, la construcción es un sector muy sensible a los cambios de los ciclos económicos. De tal manera que, repunta con fuerza en los periodos de expansión económica y decae con igual fuerza en los tiempos de crisis y en periodos recesivos. A lo anterior, se le atribuye a su característica central de comportamiento productivo, que es la inestabilidad. Es decir, los niveles de producto de la construcción, han variado fuertemente con grandes caídas y grandes alzas en los distintos años, muchísimo más que las variaciones de los otros sectores de la actividad económica(minería, industria, manufacturera, agricultura, etc.).

Desde el punto de vista económico el sector de la construcción comprende tres áreas principales:

- a) *Edificación habitacional* (vivienda) entendiéndose al sector de la construcción inmobiliario, destinado a la materialización y comercialización de casas y departamentos para ser habitados. En los últimos años, este rubro ha mantenido un auge sostenido.

- b) *Edificación no residencial*: se refiere a la construcción de edificios, galpones u oficinas para comercio, fábricas o plantas industriales de menor o mediana envergadura.
- c) *Obras de ingeniería*: se refiere a la construcción de puentes, infraestructura vial, canalizaciones, represas, obras portuarias y plantas industriales de gran envergadura.

Dependiendo de cual sea el agente que financie la inversión, ya sea edificación u obras de ingeniería, esta será privada o pública.

El gasto público en el sector de la construcción se expresa a través del gasto fiscal en los Ministerios de obras públicas y de Vivienda y Urbanismo.

En los últimos años se ha producido, como efecto de la política neoliberal, una fuerte reducción del gasto público en construcción.

La causa del comportamiento recesivo y fuerte inestabilidad del sector de la construcción, se encuentra en la disminución del gasto público en construcción, tanto en vivienda como en obras públicas, dejando al mercado, el papel de regular la producción del sector²⁰⁶

Igualmente su desarrollo tiene importantes efectos reactivadores en orden a diversas actividades con ellas relacionadas y en orden a su demanda de ocupación. Así lo demuestran las importantes variaciones de las tasas de empleo en el último decenio. La construcción absorbe grandes cantidades de mano de obra en momentos de crecimiento, incluso emigrantes de otros sectores, pero los expulsa con igual facilidad en situaciones de crisis.

Asimismo, las remuneraciones de los trabajadores están sujetas a estas oscilaciones, de modo que en períodos recesivos bajan más que las del conjunto de trabajadores.

Estadísticas relacionadas al sector de la construcción.

Si bien los resultados de la encuesta CASEN, entre 1987 y 1996, plantea que la situación ocupacional, en la V región, creció a un promedio anual de 3,5% y la tasa de desocupación disminuye en 3,7 % como promedio anual; los resultados de los índices de empleo a partir de 1998 comenzó a variar.

De acuerdo, a la encuesta nacional de empleo, INE, trimestre Abril-Junio de 1999, la estimación del número de ocupados disminuyó a un 3,7% con respecto a igual trimestre del año anterior.

La tasa de desocupación nacional alcanzó a un 10,8 %, experimentando un aumento de 1,0 con respecto al trimestre inmediatamente anterior, Al comparar las tasas regionales , con igual trimestre del año anterior, se aprecia que la tasa de desocupación aumenta en todas las regiones, presentando el mayor porcentaje la V región, alcanzando el 13,9 %.

Por otra parte la situación por rama de actividad económica, experimentan un decrecimiento de ocupación los sectores de la Construcción: 22,8 %; Minas y Canteras: 12,9 %; Industria Manufacturera: 8,8 %

²⁰ Larrain C., "Auge y caída en la construcción" Santiago, 1984

Características de la Industria de la construcción

De acuerdo a Hernán de Soliminihac y Guillermo Thenoux, Ingenieros civiles y docentes de la Pontificia Universidad Católica de Chile, sostienen que la industria de la construcción posee varias características que lo diferencian de la industria manufacturera en general, entre las principales se puede distinguir las siguientes:

- a) *Construcción por etapas.* Existe un acuerdo consensual acerca de que todos los proyectos de construcción no industrializada de cualquier índole se desarrollan por etapas, es decir, el proceso de trabajo, o bien las tareas y operaciones que se deben ejecutar son secuenciales a lo largo del tiempo.
- b) *Ciclo de vida.* La mayoría de los proyectos de construcción así como cada una de sus correspondientes etapas tienen una duración relativamente corta. Este aspecto genera una alta presión de trabajo en cada una de las etapas, es decir, la fuerza de trabajo o cuadrillas especializadas en ciertas operaciones deben desarrollar y completar con rapidez sus tareas para dar cabida a la siguiente etapa en la ejecución de un proyecto particular.
- c) *Permanencia de la fuerza de trabajo.* La corta duración que tienen los proyectos de construcción y la variabilidad de requerimientos de mano de obra de diferentes especialidades durante el desarrollo de las distintas fases o etapas de trabajo tienen como consecuencia principal y peculiar de esta actividad productiva, el permanente cambio de la fuerza de trabajo a lo largo de la ejecución del proyecto.
- d) *Lugar de trabajo.* A diferencia de otras actividades productivas la ejecución de un proyecto de construcción se realiza al aire libre o a la intemperie, bajo cualquier condición ambiental, de acuerdo al lugar geográfico en que esté ubicada la obra. Por lo tanto, las fases de trabajo son sensibles y están sujetas a las interrupciones y variaciones que las condiciones climáticas puedan producir (nieve, lluvia, frío, humedad, calor polvo, ruido, etc.). Las condiciones ambientales que existan en el entorno de cualquier faena constituyen uno de los factores que afecta la productividad, la seguridad y la satisfacción laboral de la fuerza de trabajo.
- e) *Características de las metas de producción.* En la industria de la construcción las metas se pueden identificar, puesto que la mayoría de ellas son tangibles. De esta manera se pueden ir observando visualmente, en cada una de las fases o etapas del proceso de trabajo, los logros y avances que se obtienen cada día durante la ejecución de un proyecto.
- f) *Variación del trabajo.* Este aspecto está determinado por el hecho de que los proyectos de construcción son diferentes, es decir, cada obra presenta características particulares y específicas. Por otro lado, la ejecución misma de cada una de las tareas u operaciones que involucran las fases de trabajo van variando continuamente, ya que las metas que día a día se deben alcanzar se ven modificadas de acuerdo al avance obtenido en cada jornada.
- g) *Movilidad en el lugar de trabajo.* Involucra movimiento de la fuerza de trabajo de un lugar a otro, de acuerdo al desarrollo de las etapas y fases de trabajo.
- h) *Trabajo artesanal.* A pesar de que gran parte de las obras de construcción se pueden prefabricar o industrializar, ha existido en general un aporte de trabajo de características artesanales, que puede llegar a constituir un 100% del total de la obra cuando la empresa no cuenta con los medios administrativos y tecnológicos para industrializar los procesos.

- i) *La seguridad en la industria de la construcción.* Todas las tareas u operaciones correspondientes a cada una de las fases o etapas de ejecución de un proyecto involucran un trabajo manual que requiere de un gran desgaste físico y muscular de parte de quienes se ocupan en este sector productivo en calidad de fuerza de trabajo. En general, la actividad de la construcción tiene una de las tasas más altas en comparación a las otras actividades económicas. De acuerdo a la Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción(1991), esta actividad económica presenta cerca de la mitad de los casos fatales de toda la industria nacional, originados por accidentes de trabajo en los últimos tres años.

Respecto a las etapas de un Proyecto de construcción, existe un acuerdo que se desarrollan por etapas secuenciales a lo largo de un continuo temporal. Estas son:

1° Etapa : Definición del proyecto de construcción

2° Etapa : Diseño

3° Etapa : Licitación

4° Etapa : Construcción

5° Etapa : Puesta en marcha

En cada etapa de un Proyecto, se involucran diversos grupos de personas que lo desarrollan distintamente. Según la etapa los participantes del proceso productivo varía.

- ❑ Dueños o mandantes: Son quienes conciben y modifican los procesos de construcción. Entre algunas tareas, seleccionan y designan los sitios, disponen las medidas del diseño, proveen el financiamiento, permisos, y tiempo.
- ❑ Diseñadores: generalmente son ingenieros, arquitectos, u otros especialistas, que transforman las concepciones de los dueños en especificaciones técnicas y planos.
- ❑ Constructores (Contratistas y subcontratistas): Son un equipo de ingenieros y constructores que administran los esfuerzos necesarios para convertir las direcciones de los diseñadores en estructuras o plantas.
- ❑ Fuerza de trabajo : Está formada por trabajadores y capataces. Los trabajadores canalizados individualmente o en cuadrillas dirigidas por capataces, transforman en una realidad concreta y tangible las direcciones descritas en los planos y especificaciones..

Dependiendo de la naturaleza de la obra, la fuerza de trabajo deberá considerar diferentes especialidades tales como: carpinteros, albañiles, enfierradores, jornales operadores de equipos, estucadores, pintores, etc.

De acuerdo a la realidad, los trabajadores son calificados por los Jefes de obra, capataces o administrativos . La Jerarquía prevaleciente en las obras, está demarcada en cuanto a las habilidades y desempeño del trabajador, antecedentes de su oficio y/o especialidad. Las principales categorías, de menor a mayor calificación en la obra son:

- ❑ Jornales: No tienen oficio específico, pudiendo ingresar a la obra sin conocimiento alguno y en su transcurso aprender en la práctica o en la participación en algún curso de capacitación. Desempeñan distintas labores de acuerdo a lo que le indiquen en su jornada de trabajo, por ejemplo, acarreo de materiales, limpieza, etc.
- ❑ Ayudantes de Maestros: No tienen oficio específico, pero sí una especialidad más definida, ya que "ayudan" o colaboran al maestro , aprendiendo mediante la observación el oficio de éste.

- Maestro: Tienen oficio determinado, de acuerdo a sus habilidades o capacidades desarrollados en su trayecto en el rubro de construcción. Se suele reconocer subcategorías : de primera, de segunda o tercera.
- Capataces: Son parte de la fuerza de trabajo, pero a un nivel de mayor autoridad dirigiendo las cuadrillas de trabajadores. No desempeñan esencialmente una labor que requiera de su capacidad y esfuerzo físico

El Trabajador de la construcción

En cuanto al recurso humano de la construcción, existen escasos estudios sistematizados, De acuerdo al estudio realizado por Ana Peralta, plantea las siguientes principales características de los trabajadores de la construcción:

En general se sabe que el sector de la construcción ofrece un trabajo inestable y de alto riesgo físico. Se trabaja al aire libre, en cuadrillas y siguiendo procedimientos que no han sido modificados substancialmente desde hace décadas. Los trabajadores mayoritariamente son hombres.

Cada vez son más frecuentes los trabajadores que se adhieren a la fuerza laboral de este sector productivo. El 65% de los trabajadores se dedican a labores de edificación, ya sea de vivienda o no residenciales y el 35 % a obras de ingeniería.

Los trabajadores se rotan entre distintas obras y empresas, ya que las faenas finalizan en cuestión de meses y los contratos son generalmente de plazo fijo, caducando en cuanto se termina el requerimiento de las labores específicas que ejecute el obrero.

Se agrega la influencia de dos factores adicionales variación mensual en el mercado de la construcción y variaciones temporales cíclicas en la disponibilidad de trabajadores, acusándose una disminución del 30 % de la mano de obra en verano, debido a un incremento en opción de las labores agrarias y de recolección de frutas.

En relación a la distribución geográfica, la más alta concentración de trabajadores de la construcción se encuentra en las zonas urbanas de mayor desarrollo.

La industria de la construcción absorbe una mano de obra de bajo costo, respecto a otras actividades económicas. Es frecuente que las remuneraciones se determinen según un sistema de trato, en que al trabajador se le paga por la cantidad de trabajo realizado.

En relación a la postura psicosocial del trabajador de la construcción ocurren dos situaciones: la primera referida a la conducta social esta en función de, determinada por o relacionada con el contexto social en el cual tiene lugar, y la segunda a las relaciones humanas, referido a que siempre ocurren en un ambiente social organizado que ha desarrollado técnicas, categorías, reglas y valores que, desde una concepción sistemática, son relevantes para la interacción humana. En atención a lo anterior, se concluye que los trabajadores de la construcción no se entenderán como individuos independientes y aislados, sino como un grupo específico de personas insertas en un contexto global particular, el cual influye, condiciona o estimula en ellos ciertos tipos de valores, metas, expectativas, actitudes y necesidades, entre otras.

Respecto al tema de aprendizaje, Isabel Barraza y María Cristina Pérez, autoras de un estudio del proceso de aprendizaje, plantean que el trabajador del área de la construcción, se ve enfrentado a la necesidad de aprender a diario, lo cual constituye uno de los aspectos que los distingue de los trabajadores del resto de la masa laboral del país. El aprendizaje es un proceso que este trabajador vivencia a lo largo de toda su vida laboral.

Es así como los trabajadores que llegan a la construcción ya comienzan a vincularse con el proceso de aprender en el quehacer diario; no sólo un oficio en particular, sino también un modo de ser y de ver la vida.

Sus saberes de uno o más oficios lo vuelven seguro de sí mismo y de su desempeño. Durante sus períodos de trabajo establecen contactos con personas claves de las empresas (capataces, jefes de obra e ingenieros de terreno generalmente), quienes pueden ubicarlos con facilidad en una obra.

El trabajador de la construcción aprende su trabajo, principalmente a través de dos vías:

- 1- Transmisión de conocimiento en las obras, lo que se denomina aprendizaje informal
- 2- La capacitación ocupacional.

Históricamente fueron los gremios quienes se encargaron de la transmisión de conocimientos en la construcción, tema que cobró gran importancia durante la edad media. De este modo, la educación que recibía el aprendiz no sólo tenía relación con el oficio en cuestión, sino también lo instruía en materias que apuntaban a su formación integral.

Los sistemas de trabajo, por su parte, tampoco han variado substancialmente. Y es paradójico constatar el ritmo con que avanza la introducción de tecnología en el área; frente a la conservación de formas de trabajo existentes desde la antigüedad.

Desde aquellos tiempos hasta nuestros días, el trabajo de la construcción es permanentemente fuente de experiencias educativas. Enseña al maestro, al ayudante y al jornalero, dispuesto a saber y a permanecer en el área (no necesariamente en la misma empresa)..

De acuerdo a las autoras, sostienen que el personal se forma en la obra, generalmente son personas modestas que provienen de los sectores más modestos y que comienzan a trabajar a temprana edad: Según evidencias recogidas en terreno, plantean que incluso que a raíz del proceso de socialización vivido por los hijos y parientes cercanos de quienes se involucraron en la construcción, su familiarización con el oficio comienza antes del ingreso al trabajo; a través de sus padres o familiares, quienes les enseñaron las herramientas su uso, los materiales, etc.

Por otro lado, la capacitación ocupacional pretende incorporar al recurso humano existente en una empresa, a un proceso formativo que le permita mejorar su desempeño, tanto a través del aprendizaje conceptual como el entrenamiento funcional.

Las acciones de capacitaciones son ejecutadas por organismos reconocidos por el SENCE y contratados por las empresas según sus necesidades.

Para los trabajadores, la posibilidad de acceder en jerarquía, aspirar a mejores ingresos, entender los fundamentos teóricos de lo que hacían continuamente, contando con el tiempo y espacio necesario para el cuestionamiento de la experiencia en terreno. La capacitación es sin duda un elemento de motivación para el trabajo, sobretudo para los más jóvenes, a quienes muchas veces acorta el proceso de pasar de jornalero a ayudante, y luego a maestro.

4.5. SERVICIO SOCIAL Y EMPRESA

La evolución del Servicio social de Empresa, puede considerarse como resultado de cambios que se han producido a nivel del trabajador y de la empresa, hechos que sumados al desarrollo de la propia disciplina de Servicio social hacen que tenga en la actualidad un contenido esencialmente distinto que aquel que le caracterizó en sus orígenes.

El nuevo enfoque del bienestar, afianzado por el cambio acelerado que afecta a personas y organizaciones, conlleva al enfrentamiento de las organizaciones con nuevos desafíos que se requieren desarrollar²¹

1. Conocimiento del funcionamiento de los sistemas
2. Gran capacidad de diagnóstico
3. Revalorización de las personas y sus afectos.

1 Sistemas y Empresa

La Empresa se concibe como “sistema sociotécnico con una función de transferencia específica, que desarrolla una interacción permanente, tanto con el medio como entre sus componenetes, mediante flujos de entrada y salida, con el objeto de producir bienes y servicios y contribuir al desarrollo global de su personal y de la sociedad en que está inserta.”²²

Según la definición, la transferencia específica se refiere a la retroalimentación que caracteriza a todo sistema abierto, con flujos de entrada que son los inputs y flujos de salida llamados outputs.

“El sistema recibe entradas (inputs) o insumos para poder operar, procesándolos y transformándolos en productos (outputs).”²³

El *insumo* de un sistema es aquello que el sistema importa de su exterior, y puede estar constituido por uno o más de los siguientes ingredientes: información, energía y materiales.:

- ❑ Información: Es todo aquello que reduce la incertidumbre con respecto a alguna cosa. Cuanto mayor sea la información, tanto menor será la incertidumbre, ya que ella proporciona orientación, instrucción y conocimiento con respecto a algo, permitiendo planear el comportamiento o funcionamiento del sistema.
- ❑ Energía: Se utiliza para mover y dinamizar el sistema, haciéndolo funcionar.
- ❑ Materiales: Son los recursos que el sistema utiliza como medios para producir las salidas (productos o servicios). Se denominan operacionales cuando son utilizados para transformar o convertir otros recursos (por ej. Máquinas, equipos, instalaciones, herramientas, instrucciones, utensilios), y se denominan productos (o materias primas) cuando se transforman o convierten en salidas (esto es, en productos o servicios)

“*Producto* (output) es el resultado final de la operación o procesamiento de un sistema. Todo sistema produce uno o varios productos. A través del producto, el sistema exporta el

²¹ M. Teresa Sánchez Apuntes clases Cátedra Administración de Servicios de bienestar del personal, 1998

²² M. Teresa Sánchez Apuntes “Empresas y servicios de bienestar del personal”

²³ Idalberto Chiavenato “Introducción a la Teoría general de la administración” 4º edición Editorial Mc Graw Hill, 1995.

resultado de sus operaciones hacia su medio ambiente. Es el caso de las organizaciones que producen bienes o servicios (informaciones, lucros, etc.)²⁴

La meta esencial de toda empresa es Lograr eficacia y eficiencia en la producción de bienes y servicios, y en segundo lugar Contribuir al desarrollo de su personal y de la sociedad en que está inserta.

Es conocido el gran dilema de la conciliación de objetivos: los individuales y los organizacionales, por lo que es necesario que conjuntamente con los objetivos antes consignados, exista y se desarrolle un tercer elemento: el significado común, es decir, el conocimiento de los objetivos por los integrantes del sistema y una adecuada adhesión a éstos, que permita canalizar la energía organizacional en una sola dirección.

La administración del recurso humano en la empresa debe considerar la motivación del comportamiento humano, la productividad y su mantención de forma de asegurar la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Al respecto la realidad de las empresas constructoras es particular, debido al carácter transitorio e inestable de las obras que repercute en todos los niveles jerárquicos. Es por ello que en los últimos años, debido al protagonismo que nuevamente juegan las relaciones humanas en el trabajo, se acrecienta la importancia de la motivación laboral por parte de la administración del recurso humano de la construcción.

La administración de las transacciones entre las organizaciones y su medio ambiente es crucial para asegurar la viabilidad organizacional. “Debido a ello la administración moderna asigna una gran importancia a los Roles de frontera organizacional: las personas que efectúan estas transacciones. Los trabajadores sociales que laboran en organizaciones son visualizados como profesionales que operan en la frontera organizacional y al analizar su quehacer desde esta perspectiva puede apreciarse que la contribución a la empresa no se limita a las actividades asistenciales y de apoyo”²⁵

La información proveniente del medio externo es manejada por el Asistente social, y procesada con fines estratégicos, de tal forma de administrar las influencias que el entorno ejerce sobre la organización y los medios y recursos que la empresa pueda movilizar para modificar su medio ambiente. Es decir, la administración moderna se caracteriza por una orientación estratégica que enfatiza la importancia de administrar la frontera organizacional.

Según el autor, el Asistente social suele ser un Rol de frontera organizacional, labor que desempeña y que no se menciona en las descripciones tradicionales de su quehacer profesional, caracterizado por desempeñar seis funciones estratégicas:

- ❑ Administración de transacciones con el medio externo
- ❑ Filtración de las entradas y salidas de la organización
- ❑ Búsqueda y recolección de la información
- ❑ Representación de la organización
- ❑ Protección y atenuación de presiones y amenazas provenientes del medio externo.
- ❑ Difusión y facilitación del cambio cultural

Así como la empresa es un sistema, está compuesta por subsistemas, en los que se distribuye el personal de una empresa, coincidentes con las principales funciones administrativas. Estos son:

- ❑ Departamento de producción
- ❑ Departamento de ventas o mercadotecnia

²⁴ Obra citada²³

²⁵ Rafael Estévez V. “Servir a dos o más señores: Dilemas, conflictos y opciones del trabajo social en organizaciones” R.T.S . N° 46

- ❑ Departamento de finanzas
- ❑ Departamento de personal, recursos humanos o de Bienestar

Unidades de Bienestar

El Departamento o Unidad de Bienestar del personal, es uno de los subsistemas de la empresa que se ubica dentro del ámbito de los servicios (mediadores funcionales) que apoyan la mantención y desarrollo de los recursos humanos de la organización. Este subsistema centra su acción en el bienestar de los trabajadores de la organización, contribuyendo a satisfacer sus necesidades y aspiraciones.

“Los Departamentos de bienestar propenden a la satisfacción de las necesidades más urgentes de los trabajadores, beneficiarios del sistema, cubriendo la mayoría de los casos, los riesgos no contemplados en los regímenes previsionales, y en general, en las políticas sociales del país e implementando estas últimas de manera que sean utilizadas en forma expedita por el trabajador”²⁶⁷

La administración estratégica y moderna del bienestar, considera entre sus variables más relevantes la Formación de redes, como la forma creativa y competitiva de satisfacer las necesidades de los clientes, que en este caso son las personas beneficiarias del Servicio social. “La subcontratación de servicios es la tendencia de las empresas actuales, como nuevos sistemas pensantes a diferencia de los anteriores sistemas de organización”²⁷⁸

Las Unidades de bienestar tradicionalmente conocidas son las que se encuentran como subsistemas de la empresa mayor. Pero también la tendencia la marca actualmente la creación de organizaciones o instituciones de bienestar que venden sus servicios sociales a Empresas que lo requieran. Así se conciben como Empresas de desarrollo social.

Los Elementos básicos que conforman una Unidad de Bienestar de personal, en cuanto a estructura, organización y funcionamiento, de acuerdo a la realidad de cada empresa se pueden agrupar en:

- ❑ **Objetivos de la Unidad de bienestar:**
Investigaciones permanentes, utilización adecuada de recursos institucionales, solución oportuna de situaciones socioeconómicas del trabajador, atención integral al personal, acciones educativas de promoción y capacitación del personal, actitud proactiva.

- ❑ **Estructura administrativa:**
Básicamente se debe contar con: Un Jefe de Bienestar, Secretaria, Auxiliar contable y según el tamaño de la organización un Asistente social.

Jefe de bienestar: Sus funciones principales son la Dirección y planificación, la Coordinación y asesoría, el Control y la Supervisión, y la Evaluación; Para ello debe cumplir ciertos requisitos para el cargo tanto de orden técnico como personal.

Apoyo administrativo: Sus funciones generales son: Secretaria, atención de público, emisión de órdenes de atención, manejo de archivos, registros de inventarios de beneficios y recursos, y de informas de cada familia.

Apoyo contable: Sus funciones principales son: Confección de libros de presupuesto, llevar libros de registro contables, realizar planillas de descuentos y pagos, confección de balances anuales, entre otros.

²⁶ Alicia Forttes de Valverde “El trabajador social en el área del bienestar del personal en la empresa” RTS N°39

²⁷Obra citada ²¹

Apoyo profesional. : Se refiere al número y tipo de profesionales en relación directa a programas y proyectos que la Unidad desarrolla. El apoyo profesional básico se atribuye a los Asistentes sociales, ya sea a nivel de asesoría, de Jefatura de la Unidad, o de acción profesional directa

- Programas de acción

Se refiere al producto de una serie de etapas previas, como proceso metodológico de intervención.

- Reglamentos

Cumplimiento de normas y procedimientos institucionales.

Unidades de bienestar y administración estratégica

Para poder llevar a cabo, la Administración de una Unidad de bienestar, y sus respectivas funciones se debe tener conocimiento de las etapas del proceso administrativo básico orientados en la perspectiva de una administración estratégica, es decir, con creatividad e innovación, competitiva, trabajo en equipo, personalización del servicio, entre otros, que constituyen un desafío a la administración actual.

El término estrategia, tiene dos bases:

- El análisis y diagnóstico del ambiente en busca de amenazas y oportunidades, y
- El análisis y diagnóstico de la organización en busca de fuerzas y debilidades.

Las etapas del proceso administrativo básico son las siguientes:

Planificación estratégica: “Proceso continuo y sistemático a través del cual una organización toma sus decisiones estratégicas con un conocimiento lo más amplio posible del entorno organizando en forma racional los medios disponibles para poder alcanzar las decisiones adoptadas y midiendo periódicamente los resultados para poder alcanzar las decisiones adoptadas y midiendo periódicamente los resultados para compararlos con los previstos mediante un proceso adecuado de retroalimentación”²⁸

Organización: “Es la estructura orgánica de los distintos elementos de la empresa, mediante la cual se definen funciones, responsabilidades, y relaciones de autoridad entre las diferentes personas y departamentos”²⁹

También se le concibe como el ordenamiento de recursos humanos (personal), materiales (medios físicos), financieros (medios económicos) y tecnológicos (procesos de trabajo, metodología)

Dirección : Se le entiende como la dinamización del proceso administrativo mediante la acción de las personas, proceso de toma de decisiones y coordinación de recursos humanos para alcanzar objetivos organizacionales.

Control: Es tomar acciones correctivas necesarias para asegurar el cumplimiento de planes y objetivos organizacionales.

Coordinación: Sincroniza, interrelaciona todo el proceso administrativo, mediante las comunicaciones internas y externas a la organización

²⁸ Obra citada²¹

²⁹ Obra citada²¹

En base a una visión moderna del bienestar se tiene que sus organizaciones pueden vender sus productos que incluyen bienes y servicios, a sus clientes, que serían los beneficiarios de sus productos

Cientes son “todas las personas sobre quienes repercuten nuestros procesos y nuestros productos. Estas personas incluyen tanto a los clientes externos como internos.”³⁰

Los Clientes externos son las personas que no forman parte de la empresa, pero sobre quienes repercuten los productos. Mientras que los clientes internos, son personas u organizaciones que forman parte de nuestra empresa.

Los procesos según J.M. Jurán se pueden entender a través de la construcción de diagramas de flujos, que son herramientas fundamentales para planificar: “Son un medio gráfico para describir las etapas de un proceso”³¹ y se construyen sobre símbolos básicos de actividad, decisión, documento, línea de flujo, y conectores.

Las principales ventajas de un diagrama de flujo son las que consiguen:

- Proporcionar una comprensión del conjunto
- Proporcionar explicaciones más claras del proceso.
- Descubrir clientes ignorados previamente
- Descubrir oportunidades para mejorar
- Hace más fácil establecer los límites

Administración e información social

La información es una necesidad en cualquier tipo de relación humana, que se manifiesta en los distintos ámbitos de nuestra vida. Asimismo, se constituye en un elemento esencial en la Gestión de Bienestar, como desafío innovador.

La información debe tener una función social en tanto que ofrece noticias de interés para los que la reciben, contribuyendo a la formación de la representación del entorno y al desarrollo de las personas y sociedades”³²

Los sistemas de comunicaciones, cuya herramienta es la información es clave en los tiempos actuales, debido al desarrollo tecnológico informático, y a las facilidades que brindan los nuevos aparatos audiovisuales, computacionales, telefónicos, entre otros.

En el área de Servicio social, la información toma especial relevancia, ya que es la esencia de su accionar. Siempre el trabajador está comunicando a sus clientes, de forma de educar ya sea formal o informalmente.

“Por una parte se concibe la información social como aquella relación dinámica en la que el trabajador social informa al ciudadano de los recursos existentes y los derechos que le asisten con objeto de facilitar una mayor igualdad de oportunidades y libertad de elección y de adecuación de sus demandas a los recursos existentes. Esto exige realizar inventarios sistemáticos de los recursos sociales existentes, imprescindibles para la planificación y para informar de acuerdo a la primera acepción y, por otra, se recoge la información como estudio y canalización de las demandas realizadas por los ciudadanos

³⁰ J. M. Jurán “Jurán y la planificación para la calidad” Ediciones Díaz de Santos, 1990

³¹ Obra citada³⁰

³² M. del Carmen Alemán B “Administración social: servicios de bienestar social” Ediciones Siglo Veintiuno de España Editores S.A

con objeto de posibilitar unos planes más ajustados a las demandas (subjetivas y objetivas) de los ciudadanos”.³³

Sobre los inventarios de recursos sociales, estos deben ser el conjunto de informaciones que permitan identificar los recursos sociales existentes. Lo principal es que se convierta en una herramienta útil para el profesional de servicio social, de información y orientación, que utilice en su trabajo cotidiano.

2. Diagnóstico social

A la Gestión moderna de bienestar se le reconoce entre sus componentes, un componente técnico, que dice relación con el uso de las herramientas adecuadas en función del problema a resolver

La capacidad de diagnóstico, es una de las herramientas tradicionales de investigación, y análisis de problemas, que toma mayor relevancia en los tiempos actuales debido a la avasalladora época de cambios en que se vive.

Para la profesión de Servicio social constituye un elemento básico en su accionar en cualquier organización en donde se inserte.. Según Ximena Vergara J. “Realizar un Diagnóstico significa constatar las características que en un momento dado presentan ciertos factores seleccionados por su relevancia para la superación del problema en estudio. En otros términos, un diagnóstico es una suerte de fotografía acabada del objeto del objeto bajo exámenes cuya finalidad radica en orientar la búsqueda de soluciones posibles”.³⁴

Por otro lado, Darío Rodríguez define Diagnóstico organizacional como el “Sistema de instrumentos destinados a evaluar necesidades humanas y satisfactores proporcionados principalmente por la organización”³⁵

El Modelo operativo para el Diagnóstico y la acción social³⁶¹¹, sistematiza los componentes operativos para el análisis de la calidad de vida laboral (*). Estos son los siguientes:

□ *El sistema organizacional:* Entidad compleja e interdependiente, constituida por una serie de elementos del ambiente laboral, atingentes especialmente a las condiciones de trabajo.”

De su observación, será posible inferir cuál es el aporte de la organización a la satisfacción de las distintas necesidades humanas. Es decir, se podrán conocer los satisfactores socio-laborales y a través de ellos la contribución del sistema organizacional a la calidad laboral.

□ *El sistema personal-social:* Sistema conformado por las características individuales de los trabajadores, y por los elementos de sus ambientes más próximos, tales como su configuración familiar, sus pares, y sus redes vecinales y comunitarias”

Al visualizar el bienestar social como instrumento, se puede medir la calidad del servicio entregado por una institución de bienestar. Ximena Vergara, a propósito de esto

³³ Obra citada³²

³⁴ Ximena Vergara “Diagnóstico social de empresa” R.T.S.N°16

³⁵ Obra citada¹⁹

³⁶ Cecilia Leiva L. y otras Documento ” Necesidades humanas y calidad de vida laboral: un modelo operativo para el diagnóstico y la acción social.” Pontificia. Universidad Católica. de Chile 1988

(*) Las autoras la entienden como el nivel de bienestar alcanzado por los trabajadores, como resultante de la existencia de un conjunto de circunstancias capaces de saciar sus necesidades.

plantea que dentro del área de desempeño profesional del trabajador social de empresa, algunos de los problemas que le competen abordar son:

En relación a las *necesidades* que afectan a los sectores definidos como objeto de trabajo social son:

- Desconocimiento de las necesidades tanto por parte del propio sector como de las autoridades que determinan las políticas sociales.
- Incapacidad para dar satisfacción a las necesidades humanas básicas debido a la escasez y desconocimiento de recursos disponibles.

En relación a las *instituciones* encargadas de dar satisfacción a las necesidades de los sectores atendidos:

- Inexistencia de políticas sociales para abordar ciertas necesidades básicas.
- Enfoque restringido del bienestar en las instituciones.

El Diagnóstico social en empresas, incluye el reunir antecedentes que permitan proponer a los niveles correspondientes las decisiones que mejor contribuirán a aumentar la eficacia y eficiencia de la acción transformadora

3 Revalorización de las personas y sus afectos

El cambio en el proceso de valoración en la sociedad en que se vive, ha provocado consecuencias personales, grupales y organizacionales, de carácter psicológico y sociológico, entre otros. “Se observa, cada vez en mayor medida, que las sociedades tecnológicas se ven afectadas por una fuerte disminución en la adhesión de valores que las han sustentado.”³⁷¹²

Se constituye, luego en un proceso de búsqueda incesante en satisfacer necesidades, por medio de lo que la sociedad de consumo brinda. “Puede ser que la gente tenga lo suficiente para vivir, pero muchas veces no tiene claro “para qué vivir”³⁸

En general los factores que intervienen en el desarrollo personal desde la perspectiva organizacional son:

- Los derivados de la edad

Se visualiza que en cada etapa por la que pasa el desarrollo de cada persona, debe enfrentar determinados dilemas, llamados *crisis*, entendidos como un conjunto normal de tensiones y presiones. Las personas tratan de hacer algún tipo de resolución, ajustándose a las exigencias de la sociedad y, al mismo tiempo, traduciendo las exigencias sociales en términos personales. Es importante en esto, la variable historia personal, dada por la experiencia de vida obtenida a través del tiempo.

- Los que emanan de la formación de una familia

La importancia de la familia sana es que, entrega al individuo no sólo el sentido de pertenencia que todo ser humano necesita para construir su propia identidad, sino también el amor que le da el sentido a su vida y que constituye la base del equilibrio emocional.

- Los que se refieren al trabajo y la formación de una carrera

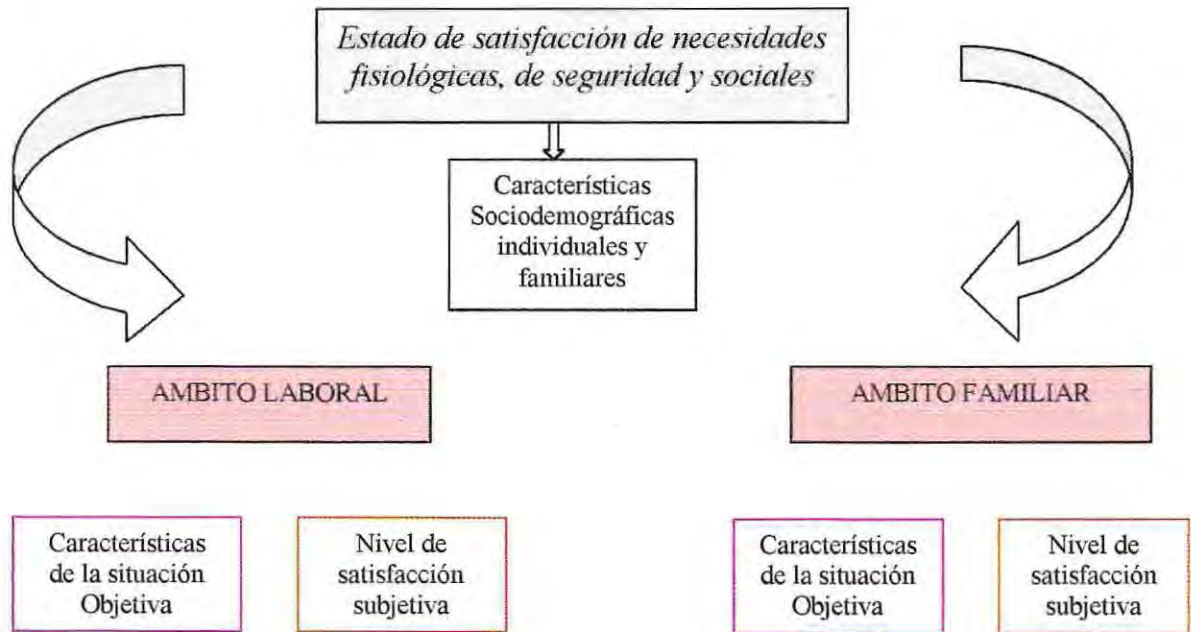
³⁷ M. Teresa Sánchez Apunte “El desarrollo personal y la organización” Cátedra Administración de Servicios de bienestar del personal Junio 1989

³⁸ Obra citada³⁷

En las organizaciones modernas, una verdadera comprensión de la manera de planear el crecimiento y desarrollo de su personal se basa fundamentalmente en un conocimiento más profundo del proceso mismo de las etapas de las vidas de las personas y de los desafíos que deben enfrentar en cada una de éstas.

5.6 Marco operativo para el Diagnóstico del estado de satisfacción de necesidades

Comprendido el Bienestar social en relación al estado de satisfacción de necesidades es preciso especificar el Esquema conceptual que se utilizará como base en el proceso metodológico de Seminario, relevante en las etapas de investigación y diagnóstico del presente estudio.



Necesidades Fisiológicas

Alimentación
Descanso
Condiciones sanitarias
Remuneración

Satisfecho
Medianamente satisfecho
Insatisfecho

Alimentación
Salud

Satisfecho
Medianamente satisfecho
Insatisfecho

Necesidades de seguridad

Seguridad industrial
Previsión social
Seguridad psicológica

Satisfecho
Medianamente satisfecho
Insatisfecho

Vivienda
Seguridad psicológica

Satisfecho
Medianamente satisfecho
Insatisfecho

Necesidades sociales

Educación
Recreación

Satisfecho
Medianamente satisfecho
Insatisfecho

Recreación
Relaciones sociales

Satisfecho
Medianamente satisfecho
Insatisfecho

DEFINICIONES OPERACIONALES

Variables centrales

Características de la situación objetiva de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales :

Se refiere al conjunto de circunstancias, entendidas como satisfactores de éstas necesidades, en el ámbito laboral y familiar. Corresponde a aquellos beneficios, programas y actividades que responden a dichas necesidades.

Ambito laboral

Satisfactores que presenta el trabajador en obra de la construcción en su lugar de trabajo, o que la Empresa otorga y/o impulsa en su beneficio.

Ambito familiar

Satisfactores que presenta el trabajador en obra de la construcción , producto de su forma de ser, pensar, estar, y hacer y que caracterizan su situación familiar.

Nivel de satisfacción subjetiva de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales

Se refiere a la percepción del trabajador en obra de la construcción, manifestada en la opinión que tiene respecto a la situación objetiva de las necesidades en estudio, tanto en el ámbito laboral como familiar..

Ambito laboral

Opinión del trabajador en obra de la construcción, respecto a satisfactores de sus necesidades en el lugar de trabajo.

Ambito familiar

Opinión del trabajador en obra de la construcción, respecto a satisfactores de sus necesidades en el ambiente familiar y comunitario inmediato.

5. SISTEMA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General 1

El estado de satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales en el *ámbito laboral* se caracterizaría por la situación objetiva y el nivel de satisfacción subjetiva de las necesidades del trabajador en obra de la construcción.

Hipótesis Específica

1.1. El estado de satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales en el ámbito laboral se caracterizaría por la situación objetiva de las necesidades del trabajador en obra de la construcción.

1.1- El estado de satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales en el ámbito laboral se caracterizaría por el nivel de satisfacción subjetiva de las necesidades del trabajador el obra de la construcción.

Hipótesis General 2

El estado de satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales en el *ámbito familiar* se caracterizaría por la situación objetiva y el nivel de satisfacción subjetiva de las necesidades del trabajador en obra.

Hipótesis Específica

2.1 El estado de satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales en el ámbito familiar se caracterizaría por la situación objetiva de las necesidades del trabajador el obra de la construcción.

2.2 El estado de satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales en el ámbito familiar se caracterizaría por el nivel de satisfacción subjetiva de las necesidades del trabajador el obra de la construcción.

6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivo específico 1.1 : Identificar las principales características sociodemográficas individuales del trabajador en obra de la construcción.

Variable : Características sociodemográficas individuales del trabajador en obra de la construcción.

DIMENSION	SUBDIMENSION	INDICADOR	SUBINDICADOR	VALOR
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL TRABAJADOR.	Domicilio	-Sectores periféricos de Viña del Mar -Sectores altos de Viña del Mar -Cerros de Valparaíso -Ciudades del interior de la región -Fuera de la región -Plan de Viña del Mar		
	Distribución según edad	-18-20 años -21-25 años -26-30 años -31-35 años -36-40 años -41-45 años -46-50 años -51-55 años -56-60 años -Más de 60 años		
	Nivel de Instrucción	-Analfabetos. -Pre básica -Básica incompleta. -Básica completa. -Media Incompleta. -Media completa. -Técnico Profesional incompleta. -Técnico profesional completa. -Educación superior incompleta. -Educación superior completa.		
	Oficio	-Maestro -Ayudante -Jornal		
	Forma aprendizaje del oficio	-Estudió -Aprendió en la Práctica		

DIMENSION	SUBDIMENSION	INDICADOR	SUBINDICADOR	VALOR
	Persona que enseñó el oficio	le -Aprendió sólo -Su abuelo -Su padre -Otro familiar -Una Institución -Capataz, jefe de obra -Compañero, amigo		
	Especialidad maestro	del -Carpintero -Albañil -Pintor		
	Años de Experiencia en la Construcción	-0-4 años -5-10 años -11-15 años -16-20 años -21-25 años -26-30 años -31-35 años -36-40 años		

Objetivo específico 1.2 : Identificar las principales características sociodemográficas familiares del trabajador en obra de la construcción.

Variable : Características sociodemográficas familiares del trabajador en obra de la construcción.

DIMENSION	SUBDIMENSION	INDICADOR	SUBINDICADOR	VALOR
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL GRUPO FAMILIAR	Tipo de familia	-Nuclear Completa -Nuclear Incompleta -Uniparental -Parental -Unipersonal -Extendida con parientes		
	Distribución etárea	-Mayores de 18 años -Menores de 18 años		
	Número de integrantes por familia	-1-2 personas -3-4 personas -5-6 personas -7-8 personas -9-10 personas -11-12 personas		
	Ocupación de la Cónyuge	-Labores de casa -Trabajadora de casa particular -Comerciante -Otro		
	Instrucción de la Cónyuge	-Básica incompleta -Básica Completa -Enseñanza media incompleta -Enseñanza media completa -Técnico Profesional incompleta. -Técnico profesional completa. -Educación superior incompleta. -Educación superior completa		

Objetivo específico 2.1: Identificar las características de la situación objetiva de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales del trabajador en obra de la construcción, en el ámbito laboral.

Variable : Características de la situación objetiva de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales del trabajador en obra de la construcción, en el ámbito laboral.

DIMENSION	SUBDIMENSION	INDICADOR	SUBINDICADOR	VALOR	
NECESIDADES FISIOLÓGICAS	Alimentación	Tiempo destinado a colación	-Menos de 45 minutos -45 minutos -Más de 45 minutos	SI NO	
		Lugar destinado a colación	-Casino -Dependencia similar	SI NO	
		Tipo de Colación	-Almuerzo Completo -Sanduwis -Confites -Otros -Sin respuesta		
		Remuneación	-Remuneración Imponible de acuerdo a grado de calificación		
	Condiciones Sanitarias	Existencia de:			
		-Servicios sanitarios			SI-NO
		-Camarines y casilleros			SI-NO
	-Servicios higiénicos y duchas			SI-NO	
	-Sólo servicios higiénicos			SI-NO	
	-No se posee				
Descanso	Jornada diaria de trabajo		-8 a 10 horas -Más de 10 y menos de 12 horas -Más de 12 horas		
	Descanso durante la jornada de trabajo.		-Menos de 45 minutos -45 minutos -Más de 45 minutos		

DIMENSION	SUBDIMENSION	INDICADOR	SUBINDICADOR	VALOR	
NECESIDADES DE SEGURIDAD	Seguridad industrial	Requerimientos legales	Existencia de : -Comité Paritario -Experto en prevención de riesgos -Reglamentos -Políticas	SÍ –No SI-NO de de SI-NO SI-NO	
			Realización de : -Evaluación de riesgos -Control de riesgos	SI-NO SI-NO	
			Enfermedades padecidas por el trabajo	-Atención de accidentes del trabajo -Afilación a Mutual de Seguridad -Presencia de enfermedades profesionales en los últimos 24 meses -Tipo de enfermedad	SI-NO del a de de de
			Accidentes laborales	-Presencia de accidentes laborales -Tipo de accidente	SI-NO de
	Previsión Social	Previsión de Salud	-Afilación a sistema -Tipo: (FONASA ISAPRE) -Vigencia de credencial	SI-NO de de	
			Previsión laboral	-Afilación a sistema -Tipos (AFP-INP) -Tramitación de Bono de reconocimiento -Existencia de lagunas	SI-NO a de de de
	Seguridad Psicológica	Beneficios económicos	-Asignaciones de movilización y colación -Movilización diaria otorgada por la Empresa -Colación diaria otorgada por la empresa	SI-NO y SI-NO por la SI-NO por la	

DIMENSION	SUBINDICADOR	INDICADOR	SUBINDICADOR	VALOR
		Condiciones de empleo	-Entidades de la red de la C.CH.C con las que se coordina para obtener beneficios -Entidades de la red de la C.CH.C más utilizadas por el trabajador -Tipo de contrato según la Empresa -Tipo de contrato según el trabajador -Quién lo contrata según el trabajador -Número de Empresas en las que ha trabajado -Meses de cesantía durante el año anterior	-A trato -Por obra o faena -Indefinido -Por faena -Plazo fijo -Dueños de la empresa. -Contratis. -Subcontra. -1-2 -3-4 -5-6 -7-8 -1-3 -4-6 -7-9 -10-12
NECESIDADES SOCIALES	Educación	Capacitación	-Participación en cursos de capacitación impulsados por la empresa -Tipos de cursos ofrecidos -Lugar en donde se efectúan	SI-NO -Dentro de la CCHC -Fuera de la CCHC
		Nivelación de estudios en la Empresa	-Participación en cursos de nivelación de estudios impulsados por la Empresa -Lugar	SI-NO -Dentro de la CCHC -Fuera de la CCHC
	Recreación	Actividades impulsadas por la Empresa	-Participación en actividades impulsadas por la Empresa -Tipo de actividad	SI-NO -Futboll -Paseos -Otros

Objetivo específico 2.2: Determinar las características del nivel de satisfacción subjetivo de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales del trabajador en obra de la construcción, en el ámbito laboral.

Variable : Características del nivel de satisfacción subjetivo de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales del trabajador en obra de la construcción, en el ámbito laboral.

DIMENSION	SUBDIMENSION	INDICADOR	SUBINDICADOR	VALOR
NECESIDADES FISIOLÓGICAS	Alimentación	Opinión sobre:	-De acuerdo	1
		- Calidad de la colación	-Medianamente de acuerdo	2
		-Lugar que se destina a colación	- En desacuerdo	3
		Descanso	Opinión sobre: -Cantidad de horas trabajadas al día -Cantidad de horas de descanso durante la jornada laboral -Lugar de descanso	
	Condiciones sanitarias	Opinión sobre: - Implementación de servicios higiénicos - Estado de servicios higiénicos - Estado de casilleros o similares - Estado de camarines o similares.		
	Remuneración	-Calidad de la remuneración recibida -Monto de la remuneración		
NECESIDADES DE SEGURIDAD	Seguridad Industrial	Opinión sobre:	-De acuerdo	1
		- Atención de enfermedades padecidas por el trabajo	-Medianamente de acuerdo	2
		-Atención oportuna de accidentes del trabajo -Cumplimiento de requerimientos mínimos de Seguridad industrial.	- En desacuerdo	3
	Previsión Social	Opinión sobre: -Afilación a sistema previsional laboral (AFP- INP) -Afilación a sistema de salud (FONASA - ISAPRE)		

	Seguridad psicológica	Opinión sobre: -Monto de asignación de movilización otorgada por la Empresa -Monto de asignación de colación otorgada por la Empresa -Beneficios de la C.CH.C coordinados por la empresa -Beneficios de la C.CH.C utilizados. -Tipo de contrato -Posibilidades de nuevo contrato -Condición de cesantía		
NECESIDADES SOCIALES	Educación (Capacitación y Nivelación de estudios)	Opinión Sobre: -Tipos de cursos impulsados por la empresa. -Facilidades para asistir a cursos -Interés en participar en cursos		
	Recreación (Deportivas o esparcimiento)	Opinión Sobre -Preocupación de la empresa por organizar actividades recreativas -Acceso a instituciones recreativas asociadas a la Empresa -Actividades responden a intereses. -Interés por participar de actividades organizadas por la empresa.		

CATEGORIZACIÓN

Necesidades Fisiológicas

Alimentación: 3 -4: Satisfecho 5 - 6: Medianamente satisfecho 7 - 9: Insatisfecho	Descanso 3.- 4: Satisfecho 5 - 6: Medianamente .Satisfecho 7.- 9: Insatisfecho
Condiciones sanitarias: 4 - 6: Satisfecho 7.- 9: Medianamente satisfecho. 10-12:Insatisfecho	Remuneración 0-2 : Satisfecho 3-4: Medianamente satisfecho. 5 -6: Insatisfecho

Necesidades de Seguridad

Seguridad industrial: 3 - 4: Satisfecho 5 - 6: Medianamente Satisfecho 7 - 9: Insatisfecho	Previsión social 0-2 : Satisfecho 3-4: Medianamente Satisfecho. 5 - 6: Insatisfecho	Seguridad psicológica: 7 - 11: Satisfecho 12 - 16: Medianamente Satisfecho 17 - 21: Insatisfecho
--	---	--

Necesidades Sociales

Educación 3 -4: Satisfecho 5 - 6: Medianamente satisfecho 7 - 9: Insatisfecho	Recreación 4-6: Satisfecho 7-9: Medianamente .Satisfecho 10-12: Insatisfecho
---	--

Objetivo específico 3.1: Identificar las características de la situación objetiva de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales del trabajador en obra de la construcción, en el ámbito familiar.

Variable : Características de la situación objetiva de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales del trabajador en obra de la construcción, en el ámbito familiar.

DIMENSION	SUBDIMENSION	INDICADOR	SUBINDICADOR	VALOR
NECESIDADES FISIOLÓGICAS	Alimentación	Cantidad: Número de comidas realizadas durante el día	-1 comida -2 comidas -3 comidas -4 comidas -Más de 4 comidas	
		Calidad: de la dieta alimenticia	-Legumbres -Pan, pastas, harinas -Frutas y verduras -Carnes, pescados -Lácteos	
	Salud	Existencia de Enfermedades crónicas que requieran tratamiento permanente		SI-NO
		Chequeos médicos y dentales realizados durante el año	-Chequeos médicos -Chequeos dentales -Ambos	SI-NO SI-NO SI-NO
		Sistema de Salud predominante a nivel familiar	-Público -Privado	
NECESIDADES DE SEGURIDAD	Vivienda	Tipo de Vivienda	-Casa -Departamento -Mejora o mediagua -Pieza -Otro	
		Material de la vivienda	-Madera -Sólido -Mixto	
		Disponibilidad de servicio básicos	-Luz eléctrica -Agua potable -Alcantarillado	SI-NO SI-NO SI-NO

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADOR	SUBINDICADOR	VALOR
		Tenencia de la vivienda	<ul style="list-style-type: none"> -Dueño del sitio y de la vivienda (pagada) -Dueño del sitio y de la vivienda(en via de pago) -Dueño de la vivienda con el sitio cedido -Dueño de la vivienda y arrendatario del sitio arrendatario -Allegado -Vivienda y terreno cedido -Ocupa áreas verdes 	
	Seguridad Psicológica:	Endeudamiento: -Existencia de deudas		SI-NO
		Lugar	<ul style="list-style-type: none"> -Bancos -Casas comerciales -Cooperativas -Financieras 	
		Motivo de deudas	<ul style="list-style-type: none"> -Vivienda -Salud -Préstamos en general -Educación -Alimentación -Recreación 	
		Distribución del ingreso familiar	<ul style="list-style-type: none"> -Alimentación -Vivienda -Salud -Recreación -Educación 	

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADOR	SUBINDICADOR	VALOR
NECESIDADES SOCIALES	Recreación	Participación en actividades con amigos Se participa Tipo de actividades realizadas	-Fútbol -Deportivas general -Juegos de Azar -Comidas -Paseos -Pesca -Otros	SI-NO
		Participación en actividades familiares Se participa Tipo de actividades realizadas	-Fútbol -Deportivas general -Juegos de Azar -Comidas -Paseos -Pesca -Otros	SI-NO
	Relaciones sociales	Participación en actividades comunitarias Tipo de grupos	-Junta de vecinos -Club deportivo -Grupos religiosos -Centros religiosos -Centros de Madres -Otros	SI-NO

Objetivo específico 3.2: Determinar las características del nivel de satisfacción subjetivo de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales del trabajador en obra de la construcción, en el ámbito familiar.

Variable : Características del nivel de satisfacción subjetivo de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales del trabajador en obra de la construcción, en el ámbito familiar.

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADOR	SUBINDICADOR	VALOR
NECESIDADES FISIOLÓGICAS	Alimentación:	Opinión sobre: Calidad de las comidas consumidas -Cantidad de las comidas consumidas -Monto mensual destinado a alimentación del grupo familiar	De acuerdo Medianamente de acuerdo En desacuerdo	1 2 3
	Salud:	Opinión sobre: -Estado de salud de los miembros del grupo familiar -Atención médica y/o dental recibida -Sistema de salud predominante en la familia -Monto mensual destinado a la salud familiar.		
NECESIDADES DE SEGURIDAD	Vivienda	Opinión sobre: -Tipo de vivienda -Disponibilidad de servicios básicos -Importancia del ahorro para la obtención de vivienda propia -Monto mensual destinado a vivienda	De acuerdo Medianamente de acuerdo En desacuerdo	1 2 3
	Seguridad psicológica	Opinión sobre: -Preocupación por deudas -Atraso de posibles deudas -Tranquilidad en relación a las deudas -Distribución del ingreso familiar		
NECESIDADES SOCIALES	Recreación	Opinión sobre: -Organización de actividades recreativas familiares -Preferencia de actividades con amigos o familia. -Monto mensual destinado a recreación	De acuerdo Medianamente de acuerdo En desacuerdo	1 2 3
	Relaciones sociales	Opinión sobre: -Posibilidad de participar en actividades comunitarias -Actividades comunitarias responden a intereses -Interés en participar en actividades comunitarias		

Categorización:

Necesidades Fisiológicas

Alimentación: 3.- 4: Satisfecho 5 – 6: Medianamente .Satisfecho. 7 – 9: Insatisfecho	Salud: 4 – 6: Satisfecho 7 – 9: Medianamente .Satisfecho 10–12: Insatisfecho
--	--

Necesidades De Seguridad

Vivienda: 4--6: Satisfecho 7-9: Medianamente .Satisfecho. 10-12: Insatisfecho	Seguridad psicológica: 4 – 6: Satisfecho 7 – 9: Medianamente .Satisfecho 10–12: Insatisfecho
---	--

Necesidades Sociales

Recreación: 3.- 4: Satisfecho 5 – 6: Medianamente .Satisfecho. 7 – 9: Insatisfecho	Relaciones sociales: 3-4: Satisfecho 5-6: Medianamente .Satisfecho 7-9: Insatisfecho
--	--

Objetivo específico 4.1 : Caracterizar la estructura y el proceso administrativo básico existente en la Fundación de Asistencia Social, V región

Variable : Características de la estructura y de los procesos administrativos básicos”

DIMENSION	SUBDIMENSION	INDICADOR	SUBINDICADOR	VALOR
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Programas de acción	Programas sociales establecidos	-Existencia de planes y programas para cada área, necesidad de sus clientes	Siempre=2 A veces=1 Nunca = 0
	Objetivos	Objetivos institucionales delimitados	-Escritos -Tácitos	Siempre=2 A veces=1 Nunca = 0
	Reglamentos	Presencia de Manual de reglamentos		Siempre=2 A veces=1 Nunca = 0
	Administración	Estructura administrativa delimitada	-Existencia de jefe de Bienestar -Existencia apoyo profesional -Existencia apoyo contable -Existencia apoyo de otros profesionales	Siempre=2 A veces=1 Nunca = 0

PROCESO ADMINISTRATIVO BÁSICO(P.A.B.)	Planificación	Diagnósticos permanente	-Existencia metas -Existencia políticas como marco de acción	Siempre=2 A veces=1 Nunca = 0	
		Establecimiento de objetivos de trabajo	-Formulación básica de objetivos a largo plazo -Formulación básica de objetivos a corto plazo	Siempre=2 A veces=1 Nunca = 0	
		Estudios específicos de los recursos con que se cuenta	-Evaluación de recursos programáticos -Evaluación de recursos institucionales	Siempre=2 A veces=1 Nunca = 0	
	Organización	Establecimiento de un proceso de organización	-Existencia de organigrama -Existencia de funciones específicas -Existencia de división y delegación de tareas -Existencia de Manual de procedimientos	Siempre=2 A veces=1 Nunca = 0	
		Control	Se establecen normas standares para medir objetivos programados	-Escritos -Tácitos	Siempre=2 A veces=1 Nunca = 0
			Existencia de mediciones periodicas de los procesos ejecutados	-Realización de informes -Realización de reuniones	Siempre=2 A veces=1 Bajo=0
		Se ejecutan acciones correctivas	-Existencia revisión de políticas y estrategias -Existencia revisión de manual de procedimientos -Se realizan revisiones de los cuadros de estructura de la autoridad	Siempre=2 A veces=1 Nunca = 0	

Categorización

12 - 14: Alto

6-11: Medio

0-5: Bajo

Objetivo específico 4.2 : Describir el sistema de comunicaciones de la Fundación de Asistencia Social, V región, con los empresarios y trabajadores”

Variable : Descripción del sistema de comunicaciones de la Fundación de Asistencia Social, V región”

DIMENSION	SUBDIMENSION	INDICADOR	SUBINDICADOR	VALOR
INVESTIGACIÓN	Características del proceso	Realización de estudios diagnósticos del mercado social	-Existencia de estudios de detección de necesidades de sus clientes -Existencia de estudios de detección de los recursos existentes	Siempre=2 A veces=1 Nunca = 0
		Organización de la investigación interna en la F.A.S.	-Estudios de los productos que ofrece la F.A.S	Siempre=2 A veces=1 Nunca = 0
PLANIFICACIÓN	Características del proceso	Definición de estrategias para difundir sus productos	-Existencia de definición de: Objetivos Tácticas	Siempre=2 A veces=1 Nunca = 0
COMUNICACIÓN INTRENA Y COORDINACIÓN	Características del proceso	Medios de comunicación interna	-Reuniones grupales -Informes -Cartas	Siempre=2 A veces=1 Nunca = 0
		Medios de coordinación externa	Existen: -Murales -Revistas -Volantes -Reglamento	Siempre=2 A veces=1 Nunca = 0
ORGANIZACIÓN	Características componentes y procesos		-Existencia de un equipo o comité encargado de la difusión y comunicación de la información -Existe encargado de la administración del área	Siempre=2 A veces=1 Nunca = 0 Alto=14-12 Medio=10-6 Bajo=4-0

7. TIPO DE INVESTIGACIÓN Y MUESTRA

La presente investigación diagnóstica tiene el carácter de descriptivo - exploratorio.

Será descriptivo, por cuanto permitirá identificar y caracterizar las variables a investigar relacionadas a la situación social del trabajador en obra de la construcción en el ámbito laboral y familiar; y será exploratoria, ya que no existe información científica y sistematizada de la situación a investigar a nivel profesional de Servicio Social relacionado al área de la construcción.

Dentro del universo de trabajadores en obra de la construcción, V región, la Muestra utilizada es de tipo *Estratificada proporcional*, aplicándose el estudio a 3 Empresas constructoras (5 obras activas), afiliadas a la Fundación de Asistencia Social de la C.CH.C, que accedieron al estudio,

Por otro lado el procesamiento y análisis de datos serán procesados y tabulados computacionalmente mediante el Programa de Excel '97, que permitirá realizar la descripción e interpretación de los datos a través de gráficos.

8. INSTRUMENTOS Y TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Con el fin de lograr cumplir con los objetivos de investigación planteados, se acudió a 2 tipos de fuentes de recolección de datos:

1- FUENTES PRIMARIAS:

Cuestionarios: siendo el principal instrumento utilizado para recolectar la información, se diseñaron 2 cuestionarios dirigidos a la empresa y al trabajador en obra de la construcción.

El cuestionario destinado a la empresa, tiene por finalidad medir objetivamente los satisfactores otorgados por ésta. Las preguntas son de tipo cerradas y semiabiertas relacionadas con la operacionalización de las variables en estudio. El segundo instrumento dirigido al trabajador en obra de la construcción, comprende 2 partes: una que pretende recoger información sociodemográfica y de la situación objetiva del trabajador en el ámbito laboral y familiar, y la otra que pretende medir la percepción que tienen los trabajadores de su situación objetiva de la misma, obtendremos así la visión subjetiva del estudio, para ello se utilizará el Test de Liker con 3 categorías de respuestas.

Respecto a la modalidad de aplicación será la siguiente:

1-Respecto a la empresa, se aplicará a los administrativos de las distintas obras en estudio, dentro de la jornada de trabajo de estos.

2-Respecto a los trabajadores, se aplicará durante su hora de colación, esto es entre una hora y 45 minutos, por lo que se distribuirá en forma grupal, debido a que el corto tiempo disponible no permite su aplicación personal, la parte del instrumento que pretende medir la percepción del trabajador de su situación laboral y familiar se realizará en forma anónima.

Entrevistas: de tipo no estructuradas con los trabajadores en obra, jefes de obra, capataces administrativos y profesionales del área. Entrevistas estructuradas, con los funcionarios de

la Fundación de Asistencia Social, con el fin de conocer el proceso administrativo de esta institución, con preguntas abiertas.

Observación: de tipo simple y semi estructurada, con el fin de conocer aquellas variables que no pueden ser medidos objetivamente, sino que a partir de la observación directa en terreno.

2 -FUENTES SECUNDARIAS

Para dar el contexto teórico de la situación estudiada, se acudirá a bibliografía generales en torno al tema. Revisión de seminarios de título, folletos y documentos de la Cámara Chilena de la Construcción, informes estadísticos actualizados.

Por otro lado, revisión de sistematizaciones de trabajo institucionales tales como fichas y documentos de la Fundación de Asistencia Social.

DIAGNÓSTICO



1. ANTECEDENTES GENERALES DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS ABORDADOS EN EL ESTUDIO

Al momento de iniciar la investigación, la Fundación de Asistencia Social V región, cuenta con 3 Empresas constructoras afiliadas que constituyen la muestra, las cuales son:

- Empresa Constructora e Inmobiliaria Nahmias Hnos, con 3 Obras.
- Empresa Constructora Prierwer & Prierwer, con 1 Obra.
- Empresa Constructora Guzmán y Larraín, con 1 Obra.

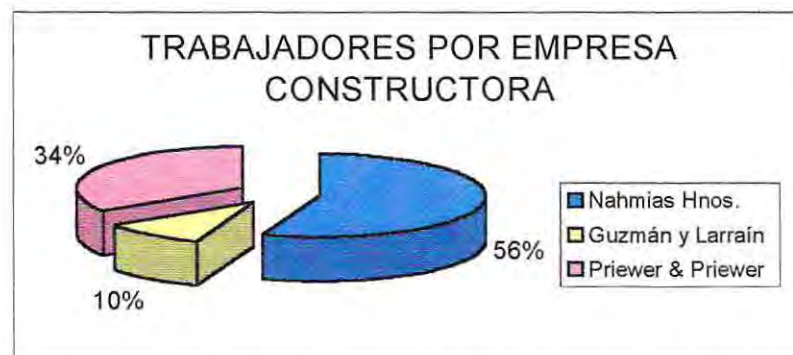
Los Proyectos de construcción tienen una corta vida de duración, siendo el plazo de construcción de edificios aproximadamente de un año a un año y medio, alcanzándose incluso de ritmos de avance de obra gruesa de un piso semanal.

La investigación se realiza durante los meses de Junio, Julio y Agosto, lo que coincide con distintos momentos de los procesos de construcción de las obras, determinando además particulares oficios por faena (Terminación de obra gruesa, terminaciones de carpintería, etc.)

A continuación, se presenta un cuadro con las principales características de la muestra:

EMPRESA CONSTRUCTORA	TIPO DE OBRA	LUGAR	TRAB. CONT.	TRAB. SUBC	TOTAL
NAHMIAS	1)Residencial: "Edificio Tornagaleones"	9 Norte, Viña del Mar	100	Sin Info	100
	2)Residencial "Edificio Puerto Natales"	Recreo, Viña del Mar	28	Sin Info	28
	3)Residencial "Condominio Magallanes"	Con Con, Viña del Mar.	51	Sin Info	51
PRIEWER & PRIEWER	Residencial: "Edificio Tenerife"	4 Norte, Viña del Mar.	64	19	73
GUZMAN Y LARRAIN	Residencial: Pob. P.E.T Subsidio unificado.	Villa Alemana	43	23	66

Gráfico N° 1



La proporción de trabajadores encuestados por Empresa, es mayor en Nahmias Hnos., con un 56% del total, y en la cual se abarcaron 3 Obras de construcción. En cambio, la proporción es menor en las otras Empresas por abarcar sólo una Obra; un 34% en Prierwer & Prierwer y un 10% en Guzmán y Larraín del total de trabajadores encuestados.

2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL TRABAJADOR EN OBRA DE CONSTRUCCIÓN Y SU GRUPO FAMILIAR.

2.1. Características sociodemográficas individuales

En total se analizan los resultados de 193 encuestas aplicadas a los trabajadores que en el momento de la investigación se encontraban en las obras.

La distribución de trabajadores por sexo corresponde en un 100% a hombres.

A continuación se presenta un análisis descriptivo de la muestra, de acuerdo a las principales variables sociodemográficas abordadas.

Gráfico N°2



Es importante señalar el lugar de procedencia de los trabajadores de la construcción encuestados, ya que al observar los resultados en el gráfico un considerable porcentaje vive en sectores marginales de Viña del Mar, como Forestal Alto y Reñaca Alto, sectores que son catalogados a nivel regional como de extrema pobreza (24% del total). También es considerable el porcentaje de trabajadores que viven en Sectores altos de Viña del Mar (29%), como Achupallas,

Por otra parte los trabajadores que viajan de ciudades del interior de la región, constituyen un 25% del total, siendo un 17%, los trabajadores que viajan desde Quilpué, Belloto y Villa Alemana. Las personas de fuera de la región son de Santiago y Antofagasta.

Gráfico N°3

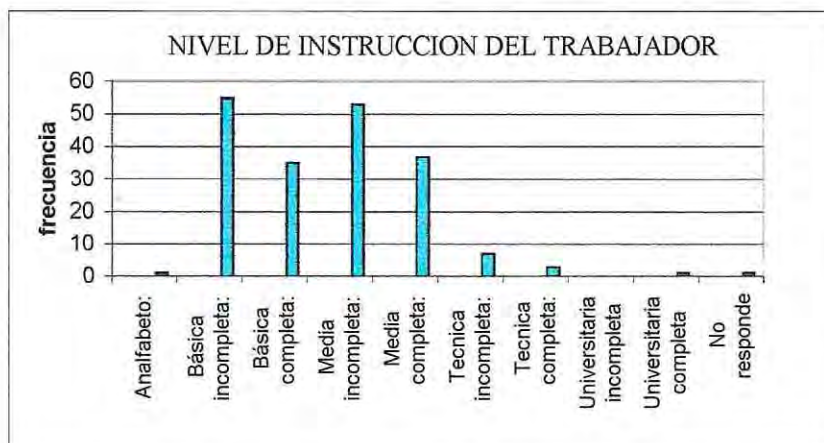


En relación a ésta variable, es de relevancia señalar que del total de sujetos encuestados, un 20,73% (40 personas) corresponden al tramo 26-30 años, lo cual revela

que pertenecen preponderantemente al grupo etáreo, Adulto joven, siendo el promedio de edad de 35 años.

Es importante destacar la existencia de trabajadores de todas las edades, tanto de adolescentes, como de personas en la tercera edad.

Gráfico N°4



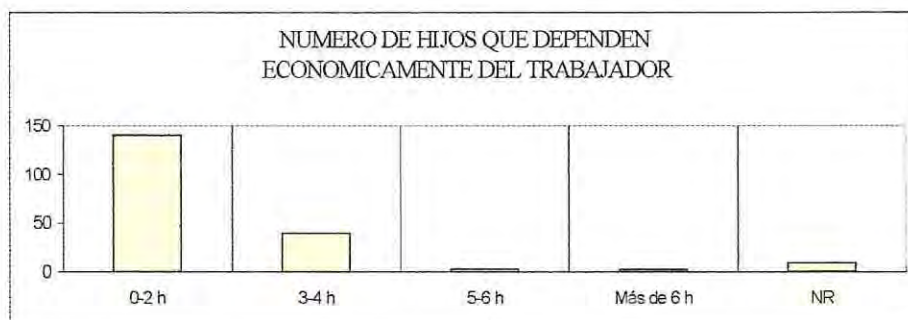
En el gráfico se observa, que el 28,5% (55 trabajadores) tienen educación básica incompleta, y el 18,1% (35 trabajadores), educación básica completa. Es decir que casi la mitad de los encuestados sólo ha realizado estudios básicos. El resto de los trabajadores se distribuyen significativamente en el tramo de estudios medios incompletos y media completa, con un 27,7% (53 casos) y un 19,17% (37 casos), respectivamente.

Gráfico N°5



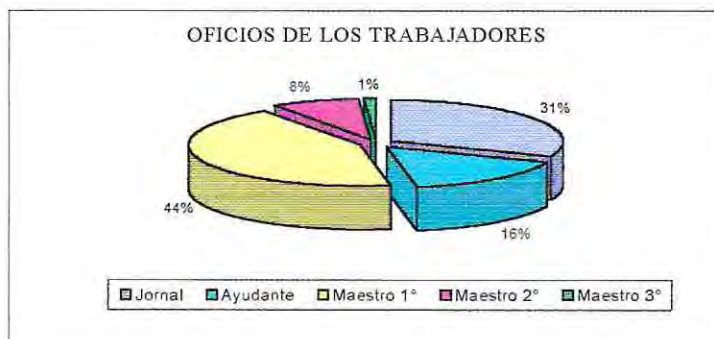
De lo anterior, se aprecia que la mayoría de los trabajadores están casados o conviven, representado por el 59% y el 18%, respectivamente. En relación con la variable edad coincide con la etapa de la vida en la que generalmente se conforman en familia, caracterizado incluso por la temprana edad para asumir el compromiso.

Gráfico N°6



De lo anterior podemos deducir que el 72,5 % de los encuestados que son padres, tienen ninguno y hasta 2 hijos que dependen económicamente de ellos. Siendo la menor proporción de padres que tienen entre 5 y 6 hijos .

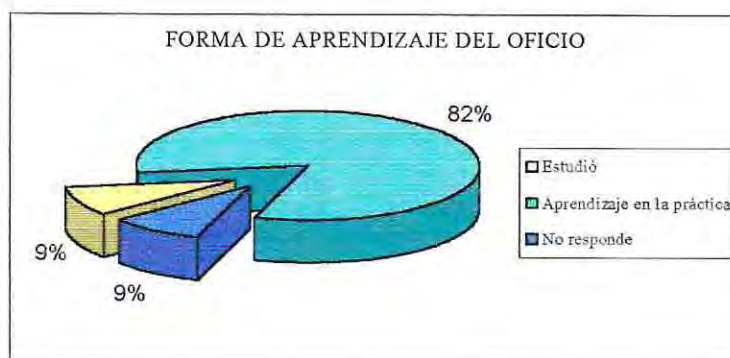
Gráfico N°7



Respecto a ésta variable se puede apreciar , que existen en la práctica 3 Oficios principales , Jornales, Ayudantes y Maestros.

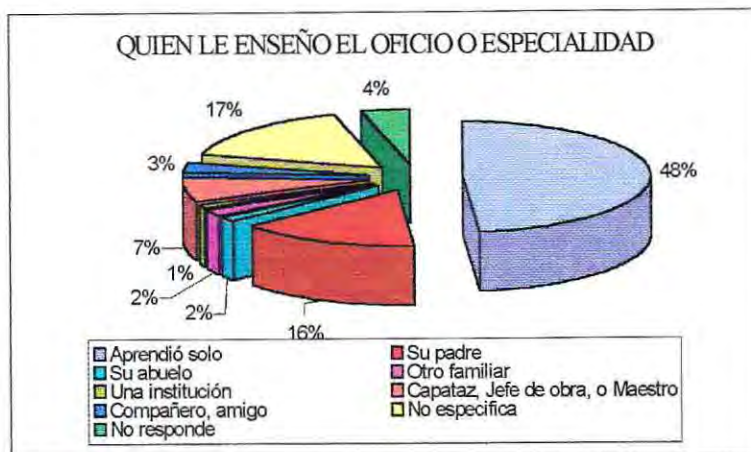
El mayor porcentaje corresponde a los Maestros (44% del total), seguido de los Jornales (31% del total). Es importante destacar que los resultados de ésta variable corresponden a la encuesta aplicada a los trabajadores, luego la calificación descrita es la que ellos manifiestan.

Gráfico N°8



Según el gráfico, la mayoría de los encuestados manifiestan haber aprendido en la práctica. Sólo un 9% estudió el oficio, ya sea por medio sus Jefes o capataces, quienes también dirigen cursos de especialización. Esta observación confirma que cualquier persona con el interés de trabajar en construcción, puede hacerlo sin necesidad de estudios ni requerimientos de educación formal completa.

Gráfico N°9



Según el gráfico, se deduce que el 48% de los trabajadores manifiesta que han aprendido solos el oficio; Se destaca la importancia de los padres, abuelos y otros familiares de los informantes quienes han enseñado o transmitido el oficio

Las principales fuentes de aprendizaje se encuentran también en el lugar de trabajo (Maestros, Jefes, Capataces), y quienes son los que generalmente los califican, por medio de los Profesionales en obra.

Gráfico N°10



Del gráfico se desprende, que un gran porcentaje de los encuestados (88 casos, 45%), no corresponden, al no tener especialidad en su oficio, es decir, pueden ser Jornales o Ayudantes de Maestros. El resto de los trabajadores 105 casos, se distribuyen con un mayor porcentaje en Carpinteros (29 casos, 27,7%), Albañiles (12 casos, 11,43%) y Pintores (11 casos, 10,5%).

Se destaca que al momento de aplicar la Encuesta en las Empresas constructoras, éstas se encontraban en diferentes etapas de construcción, lo que requiere también determinados oficios o especialidades.

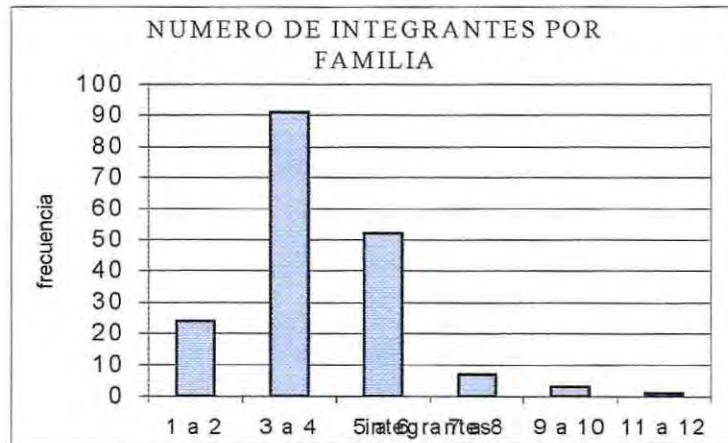
Gráfico N°11



Del gráfico se deduce que la mayoría de los encuestados tienen experiencia entre 6 y 14 años en el sector construcción, con un 30% de los casos; Mientras que un 23% de los casos tienen experiencia menos de 5 años. Lo anterior constituye el 53% de los casos. Se destaca, además la existencia de personas hasta de 40 años en el área constructiva.

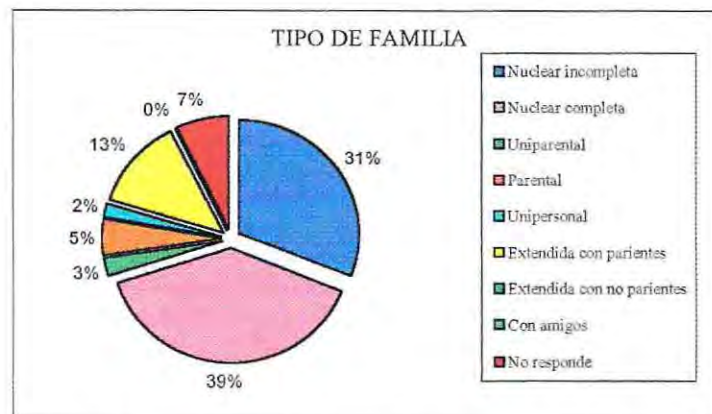
2.2. Características sociodemográficas familiares

Gráfico N° 12



De acuerdo al número de integrantes por familia, se obtiene que el promedio es de 4. Esta cifra, comparada, al tamaño de los hogares a nivel nacional, mantiene la tendencia: El mayor porcentaje, con un 51,1%, se ubica en el tramo 3-4 personas por grupo familiar.

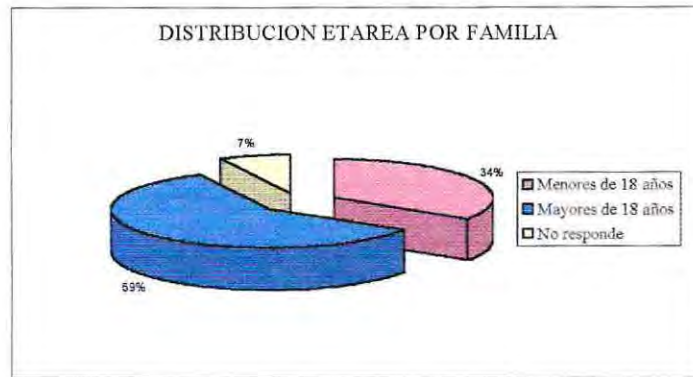
Gráfico N°13



En relación a la tipología de familia del trabajador, se tiene que la mayoría se agrupa en familias nucleares completas con un 39% de la muestra estudiada, esto significa

la presencia de ambos padres y sus hijos, lo que también mantiene la tendencia de los patrones culturales actuales, que es la nuclearización de las familias.

Gráfico N°14



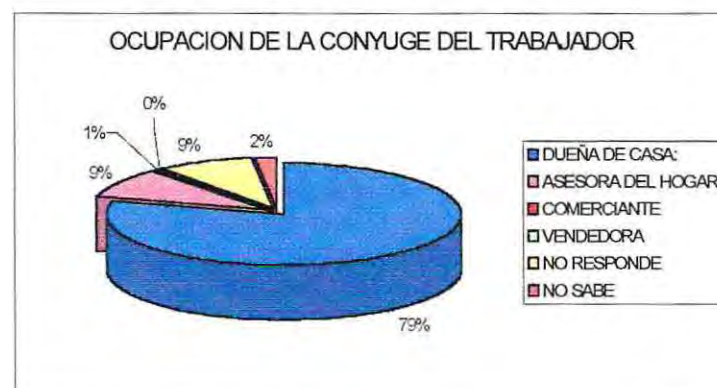
Según el gráfico en un porcentaje considerable de familias (34%), existe predominancia de personas menores de 18 años, es decir, el 50% o más de sus integrantes.

Gráfico N°15



En el gráfico se puede observar que la existencia de trabajadores de la construcción en la familia, alcanza al 13%, lo que se relaciona al tipo de muestra caracterizada por familias generalmente nucleares y con hijos menores. Si se considera lo último, el porcentaje de trabajadores de la construcción sí es importante, transmitiéndose el trabajo por generaciones.

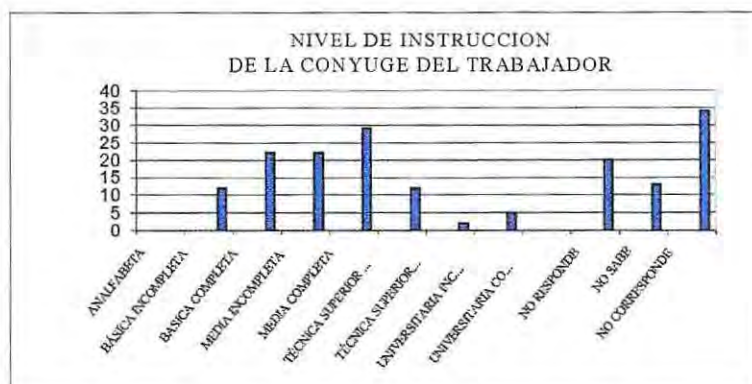
Gráfico N°16



El gráfico de ocupación de la cónyuge o conviviente, muestra que un 61,1% de estas son dueñas de casas, lo que se traduce que son integrantes del grupo familiar que no

aportan con ingreso mensual, por lo que se deduce que ésta responsabilidad recae en el varón, quien cumple con el rol instrumental. A esta cifra le sigue las asesoras de hogar con un 9 %.

Gráfico N°17



Como lo muestra el gráfico, el nivel educacional de la cónyuge o conviviente del trabajador, corresponde principalmente al nivel media completa con un 17% de la muestra, seguido del nivel básico incompleta con un 13% .La no completación de los estudios de enseñanza media y de la falta de especialización determina las posibilidades de acceder al mundo laboral en cuanto a estabilidad, especialidad y remuneración.

2.3.-RESULTADOS DE LAS CARACTERISTICAS DE LA SITUACION OBJETIVA EN EL AMBITO LABORAL

HIPOTESIS ESPECIFICA 1.1.

El estado de satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales en el ámbito laboral se caracterizaría por la situación objetiva de las necesidades del trabajador en obra de la construcción.

VARIABLE. Características de la situación objetiva de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales, en el ámbito laboral

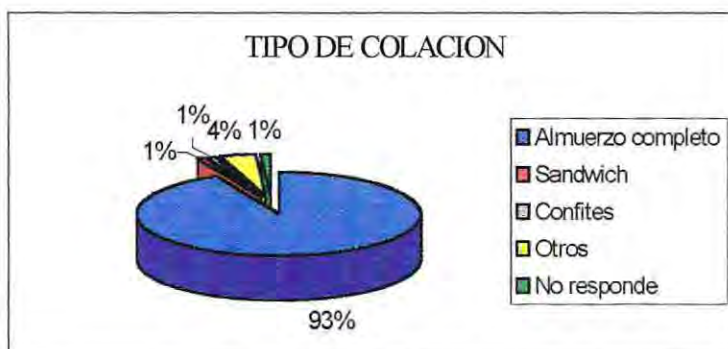
DIMENSION : NECESIDADES FISIOLÓGICAS

SUBDIMENSIONES A) ALIMENTACIÓN
B) CONDICIONES SANITARIAS
C) DESCANSO
D) REMUNERACION :

Es importante destacar que la siguiente información es extraída tanto de las tres Empresas constructoras, a través de Entrevistas a los Profesionales en obra (Ingenieros, Administrativos o Jefes de obra) como a través de Encuestas a los trabajadores que laboran en ellas.

A) ALIMENTACIÓN

Gráfico N°18



Se desprende del gráfico, que la colación más frecuente del trabajador en obra de la construcción es el almuerzo completo, con un 93% del total. Este es traído directamente del propio hogar, en ollas, las cuales calientan con métodos no tradicionales, utilizando calderas o fogones en terreno.

LUGAR DESTINADO A COLACIÓN	Frecuencia (N° empresas)	Frecuencia Porcentual (% empresas)
Casino	0	0%
Dependencia similar	3	100%
No tiene	0	0%

De lo anterior, se deduce que generalmente las Empresas constructoras no habilitan casinos para sus trabajadores, entendiéndose como tal un lugar permanente o semi-permanente de colación. El carácter provisorio de las obras se refleja en los lugares también provisorios de colación, siendo éstos tablonés y bancas de madera, usadas como comedor comunitario. Otros trabajadores, ni siquiera se acercan al lugar habilitado, sino

que comen en el mismo sitio de trabajo, ya sea al aire libre o en piezas en construcción cerradas.

TIEMPO DE COLACIÓN	Frecuencia (N° empresas)	Frecuencia Porcentual (% empresas)
Menos de 45 minutos	0	0%
45 minutos	2	67%
Más de 45 minutos	1	33%

Según la información recepcionada por las Empresas, el 67% de los trabajadores , , tienen 45 minutos para colación, lo que equivale a dos de estas..

El trabajador debe contar a lo menos con un tiempo de 45 a 60 minutos en trabajos que no son intermitentes, y con un período único dentro de la jornada laboral, el cual también es considerado como descanso.

B) CONDICIONES SANITARIAS

SERVICIOS SANITARIOS	Frecuencia (N° empresas)	Frecuencia Porcentual (% empresas)
Existencia de: -Servicios higiénicos , duchas, camarines y casilleros	0	0%
Existencia de: -Servicios higiénicos y duchas	3	100%
-Sólo servicios higiénicos	0	0%
-No tiene	0	0%

La situación objetiva respecto a las necesidades de condiciones sanitarias mínimas en la Empresa constructora se refleja en la habilitación de lugares destinados a la higiene de sus trabajadores. Esto implica considerar la existencia de servicios higiénicos, duchas, camarines y casilleros que cumplan con tal objetivo.

En las Empresas constructoras dicho requerimiento es variable dada las condiciones ambientales propias del trabajo. Como se puede observar en la tabla, el 100% de las Empresas visitadas cuentan sólo con servicios higiénicos y duchas.. En general, no existen camarines, en su reemplazo se utilizan bodegas propias de la construcción que cumplen con el objetivo, o bien algunas de las piezas que la Empresa construye provisoriamente para tal efecto. Estas piezas son de tamaño reducido, y sirven como camarines, casilleros y también como lugar de colación.

C) DESCANSO

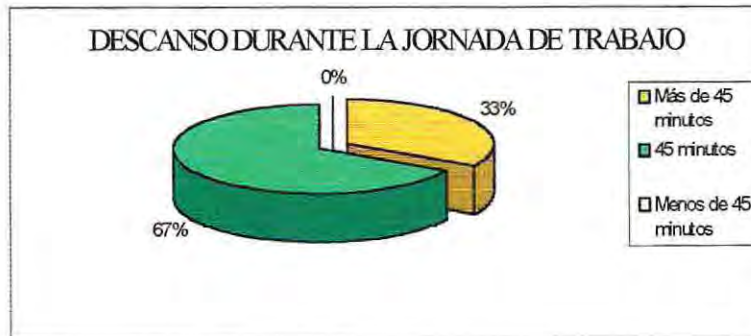
JORNADA DIARIA DE TRABAJO (N° DE HORAS DIARIAS)	Frecuencia (N° empresas)	Frecuencia Porcentual (% empresas)
8 – 10 horas	3	100%
Más de 10 y menos de 12 horas	0	0%
Más de 12 horas	0	0%

Legalmente la limitación de la jornada diaria de trabajo no puede exceder las 10 horas diarias ni las 48 horas semanales . Según la tabla la situación de las Empresas encuestadas, se ubican en el tramo de 8 a 10 horas. Al investigar la distribución de las horas semanales exigidas legalmente, resultó que en las Obras se trabaja de lunes a viernes,

con un promedio de 9,6 horas diarias. ,existiendo un caso con la distribución de 8 horas diarias.

Las horas extraordinarias, por otra parte, se realizan los sábados, y con la frecuencia que la Empresa requiera, principalmente por el apremio de término de la Obra

Gráfico N°19



En relación al descanso durante la jornada de trabajo , éste fluctúa entre los 45 minutos y 1 hora, las que son cumplidas rigurosamente., correspondiendo específicamente al horario destinado a colación, puesto que dentro de la jornada de trabajo diario no existen horas de descanso, como tal.

D) REMUNERACION

A continuación se presentan las Escalas de remuneraciones de las Empresas constructoras Prierwer & Prierwer y Nahmías Hnos. Sobre la Empresa Guzmán y Larraín no hubo acceso a los datos.

PRIEWER & PRIEWER

MAESTROS	Bono parte fija (\$3.300 DIARIOS)	Bono Parte variable	Total monto mensual imponible (trato a bono)
MAESTRO B	\$66.000	\$210.000	\$276.000
MAESTRO C	\$66.000	\$180.000	\$246.000
AYUDANTES	Bono Parte fija (\$3.050diarios)	Bono Parte variable	Total
AYUDANTE A	\$61.000	\$140.000	\$201.000
AYUDANTE B	\$61.000	\$120.000	\$181.000
AYUDANTE C	\$61.000	\$100.000	\$161.000
JORNALES	Bono Parte fija (\$2.800 diarios)	Bono Parte variable	Total
JORNAL A	\$56.000	\$120.000	\$176.000
JORNAL B	\$56.000	\$100.000	\$156.000
JORNAL C	\$56.000	\$80.000	\$136.000

Obs :Maestro A corresponden a los Capataces, los que no están involucrados en la muestra.

NAHMIAS HNOS.LTDA.

	Sueldo (\$6.200 diarios)	Bono de producción	Gratificación	Total monto mensual imponible (Por Faena)
MAESTROS	\$124.000	\$30.000	\$38.000	\$192.000
	Sueldo (\$5.500 diarios)	Bono de producción	Gratificación	
AYUDANTES	\$110.000	\$24.000	\$38.000	\$172.000
	Sueldo (\$4.000 diarios)	Bono de producción	Gratificación	
JORNALES	\$80.000	\$20.000	\$38.000	\$138.000

DIMENSIÓN : NECESIDADES DE SEGURIDAD

SUBDIMENSIONES: A) SEGURIDAD INDUSTRIAL
 B) PREVISIONAL SOCIAL
 C) BENEFICIOS ECONÓMICOS
 D) SEGURIDAD PSICOLÓGICA

A) SEGURIDAD INDUSTRIAL:

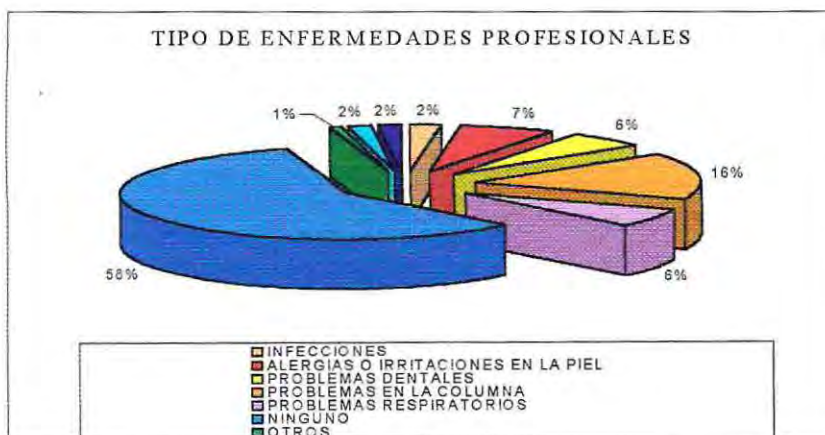
Enfermedades padecidas por el trabajador

ENFERMEDADES EN LATRAYECTORIA CONSTRUCCION	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia Porcentual
Existe	85	44%
No existe	108	56%
Total	193	100%

En relación a las enfermedades profesionales más recurrentes en los 12 últimos meses, en las Empresas constructoras no se manejan registros al respecto, ya que en el rubro de la construcción no se existe una categorización de enfermedades profesionales, es decir de "aquella causada de una manera directa por el ejercicio del trabajo que realice una persona"

De acuerdo a los datos obtenidos, un 44% de los trabajadores declaró algún tipo de enfermedad y un 56% no lo ha tenido.

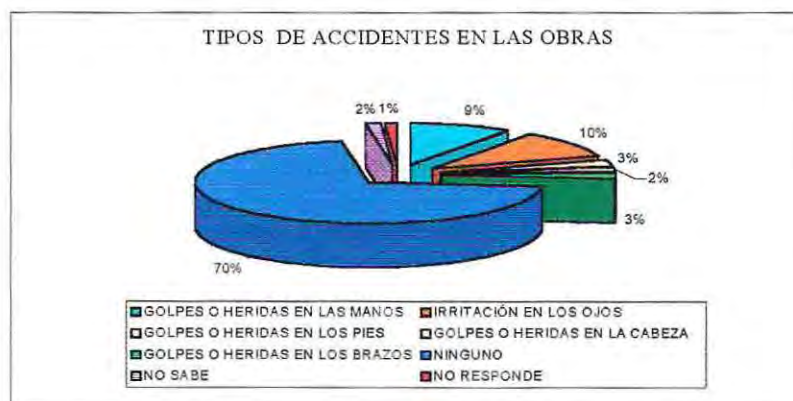
Gráfico N°20



Como lo demuestra el gráfico, las enfermedades más comunes sufridas por los trabajadores encuestados son los problemas en la columna con un 16%, le sigue, las alergias o irritaciones en la piel con un 7%, y problemas respiratorios con un 6%, esto producto de la naturaleza o condiciones que rodean el trabajo de la construcción, que le exige el esfuerzo muscular constante, la exposición a ambientes húmedos y sustancias químicas de materiales que manipulan.

ACCIDENTES LABORALES EN LA PRESENTE OBRA	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia Porcentual
No existe	135	70%
Existe	58	30%
Total	193	100%

Gráfico N°21



En cuanto a los accidentes laborales sufridos por los trabajadores, un 70% de éstos declararon no haber sufrido ninguna en la presente obra, por el contrario un 30% ha sufrido algún tipo de accidente, entre ellas irritaciones en los ojos con un 10%, golpes o heridas en las manos con un 9%. Esta situación, al igual que las enfermedades laborales, se debe a la naturaleza del trabajo de la construcción, donde predomina el esfuerzo físico. Cabe mencionar que el área de la construcción, en relación a las otras actividades económicas, se encuentra en segundo lugar después de la industria manufacturera, la tasa más alta de accidentabilidad laboral (Fuente:Mutual de Seguridad C.CH.C.,1998).

EXISTENCIA DE	SI	NO
-Comité Paritario	3 Empresas	-
-Reglamento de Seguridad	3 Empresas	-
-Política de Seguridad	3 Empresas	-
SE REALIZAN :	Si	No
-Evaluaciones de riesgo	3 Empresas	-
-Control de riesgo	3 Empresas	-
-Atención de accidentes de trabajo	Si	No
-Afilación a Mutual de Seguridad C.CH.C.	3 Empresas	-

De acuerdo a los cuadros, que corresponde al cumplimiento de los requerimientos de Seguridad e Higiene Industrial por parte de las Empresas constructoras en estudio, las que tiene implicancia en la seguridad del trabajador en su lugar de trabajo, éstas dan cumplimiento estricto al mínimo que la ley exige. Existe una excepción de una empresa en cuanto a la existencia de un experto en prevención de riesgos, dado que éste es exigible en empresas que cuentan con más de 100 trabajadores por obra, requisito que no se cumple por dicha empresa.

En cuanto a las evaluaciones y controles de riesgo estas se realizan en los períodos requeridos. En relación a lo anterior las 3 empresas en estudio se encuentran afiliadas a la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción,, por lo que la existencia de ésta entidad permite la atención oportuna y pertinentes de los accidentes laborales sufridos por los trabajadores.

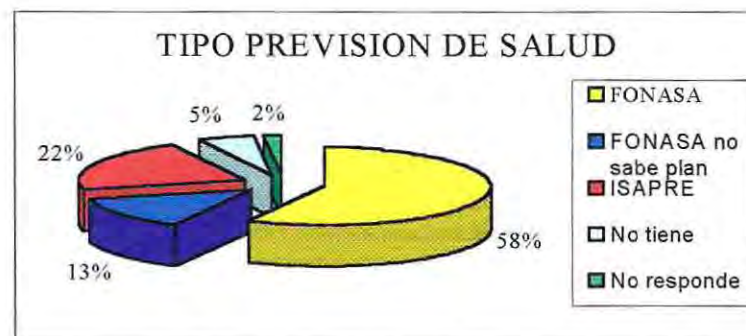
B) PREVISIÓN SOCIAL

Previsión de Salud

AFILIACION A SISTEMA PREVISIONAL DE SALUD	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia Porcentual (% trabajadores)
Está afiliado	181	94%
No está afiliado	12	6%
Total	193	100%

En relación a la afiliación al sistema previsional de salud, el 94% de la muestra estudiada declaró estar afiliada, a pesar que un 6% no se encuentra en tal situación, lo cual se deba a que el trabajador siga en la obra pero no se le ha renovado su credencial por lo que su afiliación no esté vigente.

Gráfico N°22



En atención a lo anterior, de los que declararon estar afiliado, se desprende del gráfico que un 58% se encuentran afiliado a FONASA. Llama la atención que un 13% que se encuentran en FONASA no sepan el grupo a que pertenecen, ya que en su realidad la

totalidad deben estar ubicado en el grupo "D" de acuerdo a sus remuneraciones , como se verá más adelante. Luego un 22% declararon estar en ISAPRE, lo cuales también desconocen su plan.

VIGENCIA CREDENCIAL DE SALUD	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia Porcentual (% trabajadores)
Está vigente	132	68%
No está vigente, no sabe	61	32%
Total	193	100%

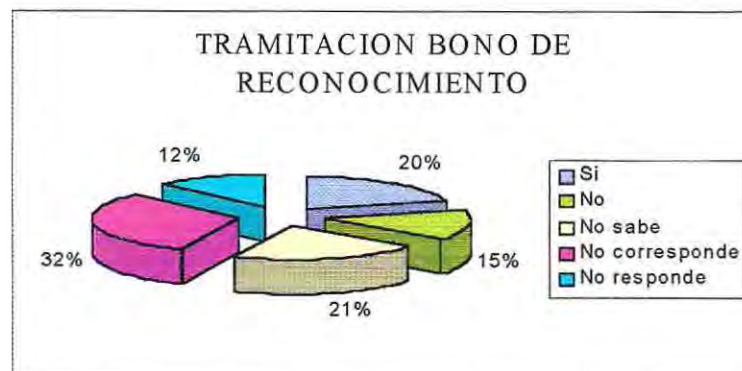
De la información vertida se observa que un 68% de trabajadores tiene su credencial de salud al día, no así ocurre con el 32% restante lo que en éste último caso dificultaría la atención a los servicios de salud sea cualquiera la contingencia.

Previsión Laboral

EXISTENCIA DE LAGUNAS	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia Porcentual (% trabajadores)
Sí	134	69%
No	48	25%
No sabe	6	3%
No responde	5	3%
Total	193	100%

En relación a las tablas , se observa que la mayoría de los trabajadores (94%) se encuentran afiliados a AFP. En un 69% se declaró tener lagunas en su sistema previsional, y un 25% no las tiene. Situación característica del área de la construcción que es la inestabilidad laboral .

Gráfico N°23



En relación al gráfico un 21% de los encuestados declaran no saber de su tramitación de bono de reconocimiento, denotando desconocimiento en materias previsionales, un 15% declara no tener tramitado su bono, el 32% se ubican los que no corresponden al presente caso, sobre todo de trabajadores jóvenes que no trabajaban antes de 1985 cuando se creó la Ley que da inicio a las AFP.

C) SEGURIDAD PSICOLÓGICA

Beneficios económicos

ASIGNACIÓN DE COLACIÓN DIARIA	Frecuencia (N° Empresas)	Frecuencia porcentual (% Empresas)
No asigna	1	33%
Menos de \$600	2	67%
Más de \$600	0	0%

El dinero asignado para colación, por parte de la Empresa, es sólo una contribución al gasto que el trabajador destina a su alimentación durante la jornada laboral. Según el cuadro, la generalidad de las Empresas encuestadas, aportan con menos de \$600. Específicamente, el dinero entregado por la Empresa fluctúa entre la inexistencia del Bono de colación, y la disparidad en los montos (\$400 o \$146 diarios).

ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN DIARIA	Frecuencia (N° Empresas)	Frecuencia porcentual (% Empresas)
No asigna	0	0%
Menos de \$400	1	33%
\$400	2	67%
Más de \$400	0	0%

Según el cuadro, el 67% de las Empresas que conforman la muestra otorgan Bonos de colación a sus trabajadores de \$400 diarios (\$8.000 mensuales). Si se considera que el pasaje en locomoción colectiva es de aproximadamente \$200, los \$400 son el monto mínimo que el trabajador necesita. El resto del gasto es cubierto por él mismo.

N° DE ENTIDADES DE LA RED SOCIAL DE LA C.CH.C. COORDINADAS PARA OBTENER BENEFICIOS	Frecuencia (N° de Empresas)	Frecuencia porcentual (% Empresas)
11-8 Entidades	-	0%
7-4 Entidades	-	0%
3-1 Entidades	3	100%

ENTIDADES DE LA RED SOCIAL DE LA C.CH.C COORDINADAS PARA OBTENER BENEFICIOS	Frecuencia (N° de Empresas)	Frecuencia porcentual (% Empresas)
Mutual de seguridad	3	100%
Fundación de Asistencia Social	2	67%
Corporación de educacional	1	33%

Las 3 empresas constructoras estudiadas se encuentran afiliadas a la Mutual de Seguridad, 2 de ellas tienen contratadas los servicios de la Fundación de Asistencia Social, coordinan de vez en cuando con la Corporación de Educación o Capacitación cuando se da capacitación a los trabajadores.

Gráfico N° 24



Como lo demuestra el gráfico la entidad más utilizada es la Caja de Compensación Los Andes con un 31%, en segundo lugar se encuentra la AFP Hábitat con un 30%. Es destacable mencionar que el 18% de los trabajadores en estudio declararan utilizar la Mutual de Seguridad, la cual por afiliación de la parte empleadora para beneficio de sus trabajadores.

Sin embargo, es preciso mencionar que los trabajadores no hace uso del resto de las entidades, siendo la Cámara Chilena de la Construcción en un consorcio relacionado al área de la construcción.

Condiciones de empleo

TIPO DE CONTRATO (SEGÚN LA EMPRESA)	Frecuencia (N° empresas)	Frecuencia porcentual (% trabajadores)
A trato (Bono parte fija y parte variable)	108	56%
Por faena o por obra	85	44%
Total	193	100%

TIPO DE CONTRATO (SEGÚN EL TRABAJADOR)	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia porcentual (% trabajadores)
Indefinido	8	4%
Por Faena, Por Obra	80	41%
Fijo 30 días, Fijo más de 30 días	92	48%
No sabe	13	7%
Total	193	100%

De acuerdo a la tabla anterior un 48% de los trabajadores poseen contrato Fijo 30 días y Fijo más de 30 días, ya que la estabilidad laboral está dada por el corto período que dura su contrato mientras tenga la posibilidad de continuar en la obra y se le renueve el contrato con las mismas condiciones. Luego le sigue un 41% que poseen contrato Por Faena o Por Obra.

Cabe mencionar que el no poseer contrato de duración igual o superior a 6 meses el trabajador pierde beneficios legales que la ley le asigna, entre ellas el derecho y pago de vacaciones.

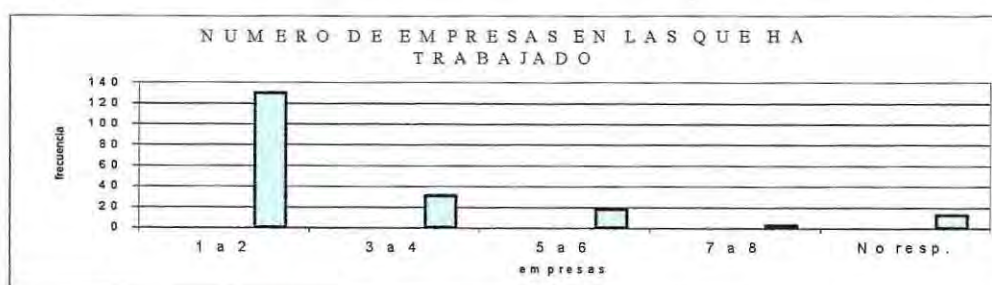
Llama la atención el 4% que declaró tener contrato indefinido y el 7% de que no saben el contrato que poseen denotando desconocimiento en el tema, ya que para los trabajadores en obra de la construcción no existe el contrato indefinido, con excepción de los administrativos y profesionales del área.

QUIEN LO CONTRATA	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia porcentual (% trabajadores)
Dueños de la empresa	165	85%
Contratistas	18	9%
Subcontratistas	3	2%
No sabe	7	4%
Total	193	100%

El cuadro anterior muestra que casi la totalidad de los trabajadores (85%) son contratados por los dueños de la empresa y un 9% por Contratistas los que proceden de forma independiente en cuanto a la administración de su personal.

El mayor porcentaje de los trabajadores son contratados por los propios dueños de la empresa, lo cual le da más respaldo legal a los trabajadores, ya que éstas están fiscalizados por organismos externos en cuanto a su funcionamiento, no así ocurre con los contratistas que son personas naturales que ofrecen sus servicios a la empresa en forma independiente, por lo que de ellos depende, en cierta forma, el bienestar laboral de sus trabajadores

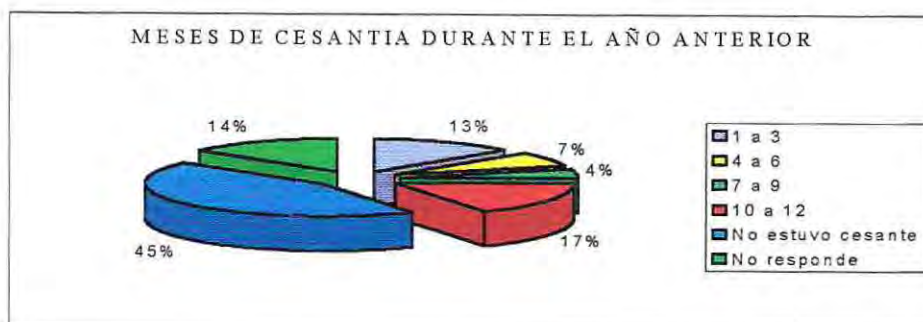
Gráfico N° 25



Se aprecia en el gráfico, que la mayoría de los encuestados, ha trabajado en más de una Empresa constructora, existiendo 130 casos (67,4%) que se ubican en el tramo 1 a 2 Empresas. Además se tiene que un considerable porcentaje ha trabajado en más de 5 Empresas.

Lo anterior da cuenta de la constante movilidad del trabajo constructivo, existiendo una relativa estabilidad en los lugares de trabajo.

Gráfico N° 26



Según el gráfico, se aprecia que un 45% de los trabajadores que componían la muestra no estuvo cesante durante el año anterior (1998). La cesantía en su globalidad se refleja en el 41% de la muestra que estuvo sin trabajo en una Empresa constructora en 1998. Mientras que el período de cesantía mayor resultó ser de 10 a 12 meses, lo que reafirma la repercusión de la crisis económica en la situación de los trabajadores de la construcción.

DIMENSIÓN : NECESIDADES SOCIALES**SUBDIMENSIONES: A) EDUCACIÓN
B) RECREACIÓN****A) EDUCACIÓN**

PARTICIPACIÓN EN CURSOS DE CAPACITACIÓN IMPULSADOS POR LA EMPRESA	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia porcentual (% trabajadores)
Sí	54	28%
No	136	70%
No responde	3	2%
Total	193	100%

CURSOS EN LOS QUE HA PARTICIPADO	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia porcentual (% trabajadores)
Propios de la construcción	37	19%
Sociales	7	4%
Seguridad	7	4%
No corresponde	140	73%
No sabe	2	1%
Total	193	100%

LUGAR EN DONDE SE REALIZAN CURSOS	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia porcentual (% trabajadores)
Dentro de la C.CH.C	11	6%
Fuera de la C.CH.C	5	3%
No sabe	38	20%
No corresponde	139	72%
Total	193	100%

Nivelación de Estudios

PARTICIPACIÓN EN CURSOS DE NIVELACION DE ESTUDIOS IMPULSADOS POR LA EMPRESA	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia Porcentual (% trabajadores)
Sí	35	18%
No	137	71%
No responde	21	11%
Total	193	100%

LUGAR EN DONDE SE REALIZAN CURSOS	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia Porcentual (% trabajadores)
Dentro de la C.CH.C	1	0,5%
Fuera de la C.CH.C	3	1,5%
No sabe	178	92%
No corresponde	11	6%
Total	193	100%

De la síntesis anterior se desprende, que gran cantidad de trabajadores de la construcción dice no participar de cursos de capacitación impulsados por la empresa con

un 70%, así como un 30% no ha realizado cursos de nivelación de estudios. En cuanto a los cursos realizado una gran cantidad no sabe dónde los ha hecho ni quienes los han impartido, denotando un desconocimiento total de área. Los cursos más realizados dicen relación con el área de la construcción con un 19% de los trabajadores que contestaron, seguidos de los de seguridad y sociales con un 4%, estos referidos específicamente a seguridad física en el lugar de trabajo y alcoholismo y drogadicción respectivamente.

B) RECREACIÓN

EMPRESA HA IMPULSADO ACTIVIDADES RECREATIVAS	HA IMPULSADO DEPORTIVO	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia Porcentual (% trabajadores)
Sí		28	15 %
No		160	83 %
No sabe		5	2 %
Total		193	100 %

ACTIVIDADES RECREATIVAS DE LAS QUE HA PARTICIPADO	DEPORTIVO	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia Porcentual (% trabajadores)
Fútbol		15	8%
Pesca		1	0,5%
Paseos		3	1,5%
Atletismo		1	0,5%
Dominó		1	0,5%
Ninguna		163	84%
No responde		9	5%
Total		193	100%

En cuanto a la variable recreación el trabajador dice que la empresa no ha impulsado actividades en esta materia y que la organización de ellas se deriva de la propia organización de ellos, es por esto que destaca la presencia del Football, como la actividad que concentra el mayor interés. Estas actividades se realizan fuera de la jornada laboral y en fines de semana.

2.4. RESULTADOS DEL NIVEL DE SATISFACCION SUBJETIVA EN EL AMBITO LABORAL

HIPOTESIS ESPECIFICA 1.2.

El estado de satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales en el ámbito laboral, se caracterizaría por el nivel de satisfacción subjetiva de las necesidades del trabajador en obra de la construcción.

VARIABLE. Nivel de satisfacción subjetiva de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales en el ámbito laboral

DIMENSION NECESIDADES FISIOLÓGICAS

SUBDIMENSIONES A) ALIMENTACION
B) DESCANSO
C) CONDICIONES SANITARIAS
D) REMUNERACION

A) ALIMENTACION

NIVEL DE SATISFACCIÓN SUBJETIVA	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia porcentual (% trabajadores)
Satisfechos	79	41%
Medianamente satisfechos	83	43%
Insatisfechos	23	12%
No responde	8	4%
Total	193	100%

Según la presente tabla, la opinión de los trabajadores respecto a la alimentación diaria en el lugar de trabajo, arroja un nivel medianamente satisfecho, sin embargo se debe considerar el alto número de trabajadores que sienten que están satisfechos.

En total, son 162 trabajadores que se encuentran satisfechos y medianamente satisfechos, alcanzando el 84% de la muestra.

B) DESCANSO

NIVEL DE SATISFACCIÓN SUBJETIVA	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia porcentual (% trabajadores)
Satisfechos	122	63%
Medianamente satisfechos	42	22%
Insatisfechos	25	13%
No responde	4	2%
Total	193	100%

El 63% de la muestra (101 trabajadores) se encuentran satisfechos, considerándose un porcentaje importante, en comparación con el resultado arrojado por los otros niveles de análisis. Estos opinan que están satisfechos, con la cantidad de horas trabajadas por día, y el descanso correspondiente a la hora de colación, ya que no tienen periodos extra de descanso

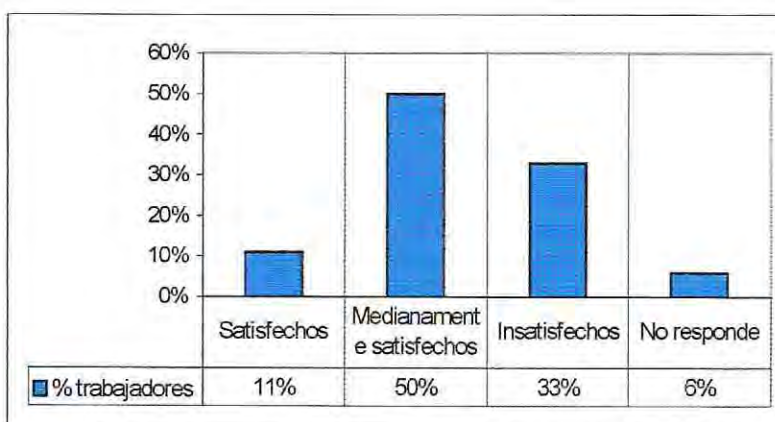
C) CONDICIONES SANITARIAS

Nivel de satisfacción subjetiva	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia porcentual (% trabajadores)
Satisfechos	79	41%
Medianamente satisfechos	71	37%
Insatisfechos	39	20%
No responde	4	2%
Total	193	100%

Se observa que la mayoría de los trabajadores están satisfechos y medianamente satisfechos con las condiciones sanitarias del lugar de trabajo, alcanzando el 78% de la muestra. El mayor porcentaje se observa en el nivel satisfecho, cuya opinión de los trabajadores da cuenta que están conformes con los servicios higiénicos, duchas, camarines y casilleros, que pudieran existir en el lugar de trabajo.

C) REMUNERACION

Gráfico N°27



Como lo demuestra el gráfico la mayoría de los trabajadores se encuentran medianamente satisfecho con un 41,5% (80 casos), seguido con un 27% (52 casos), esto en relación al oficio que desempeñan.

DIMENSION NECESIDADES DE SEGURIDAD

- SUBDIMENSIONES**
- A) SEGURIDAD INDUSTRIAL
 - B) PREVISION SOCIAL
 - C) SEGURIDAD PSICOLOGICA

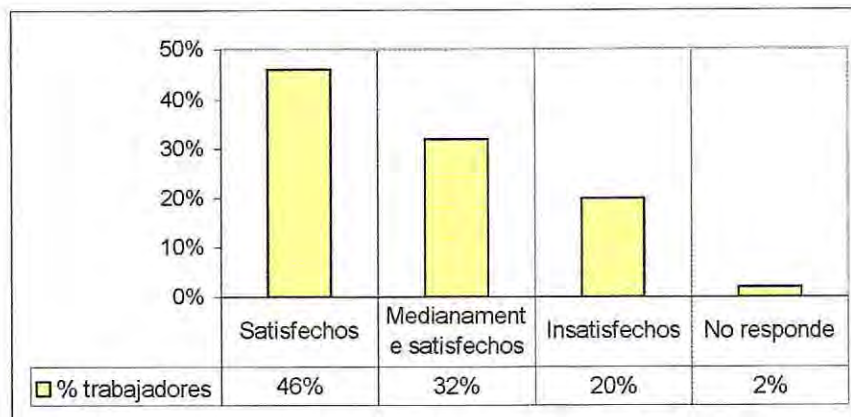
A) SEGURIDAD INDUSTRIAL

NIVEL DE SATISFACCIÓN SUBJETIVA	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia porcentual (% trabajadores)
Satisfecho	102	53%
Medianamente satisfecho	70	36%
Insatisfecho	17	9%
No responde	4	2%
Total	193	100%

De la tabla se desprende que la mayoría de los trabajadores se encuentran satisfechos con un 53 %, un 36 % de ellos medianamente satisfecho, es destacable mencionar al 9 % que se encuentran insatisfecho lo que corresponde a 17 trabajadores de la muestra, esto relacionado con las enfermedades padecidas por el trabajador, accidentes laborales y requerimientos legales.

B) PREVISION SOCIAL

Gráfico N°28



Como lo establece el cuadro, un 78% de los trabajadores se encuentran satisfechos y medianamente satisfecho, destacándose el 46% que están satisfechos, esto relacionado a la previsión de salud y previsión laboral. Por último, un 20% se encuentran insatisfecho.

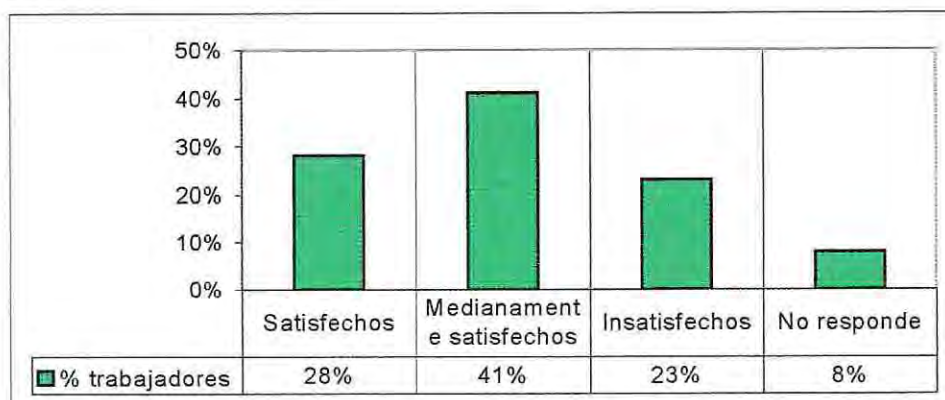
C) SEGURIDAD PSICOLOGICA

NIVEL DE SATISFACCIÓN SUBJETIVA	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia porcentual (% trabajadores)
Satisfechos	68	35%
Medianamente satisfechos	73	38%
Insatisfechos	48	25%
No responde	4	2%
Total	193	100%

El 73 % de los trabajadores se encuentran satisfechos y medianamente satisfecho y un 25% se encuentran insatisfecho, esto relacionado con las contraprestaciones y beneficios económicos existentes y condiciones de empleo.

DIMENSION NECESIDADES SOCIALES**SUBDIMENSIONES A) EDUCACION
B) RECREACION****A) EDUCACION**

Gráfico N° 29



En educación, el gráfico muestra un 41% de los trabajadores se encuentran medianamente satisfechos, los extremos se encuentran similares entre los que se encuentran satisfechos (28%) y los insatisfechos (23 %). Esto relacionado con la participación en cursos de capacitación y/o nivelación de estudios.

B) RECREACION

NIVEL DE SATISFACCIÓN SUBJETIVA	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia porcentual (% trabajadores)
Satisfechos	54	16%
Medianamente satisfechos	79	30%
Insatisfechos	44	40%
No responde	16	14%
Total	193	100%

En recreación, la mayoría de los trabajadores se encuentran entre las categorías medianamente satisfechos e insatisfechos con un 70%, predominando los insatisfechos con 40%, esto tiene relación con la participación en actividades recreativas impulsadas por la empresa.

2.5. ANALISIS E INTERPRETACION DEL ESTADO DE SATISFACCION EN EL AMBITO LABORAL

HIPOTESIS GENERAL 1

El estado de satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales en el ámbito laboral se caracterizaría por la situación objetiva y el nivel de satisfacción subjetiva de las necesidades del trabajador en obra de la construcción y su grupo familiar.

VARIABLE Estado de satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales en el ámbito laboral.

DIMENSIONES A) NECESIDADES FISIOLÓGICAS
B) NECESIDADES DE SEGURIDAD
C) NECESIDADES SOCIALES

A) NECESIDADES FISIOLÓGICAS

SUBDIMENSIONES	CARACTERISTICAS DE LA SITUACION OBJETIVA	NIVEL DE SATISFACCION SUBJETIVA
Alimentación	<u>Tipo de colación</u> Almuerzo completo (93%) <u>Lugar de colación</u> Dependencia similar (100%Emp) <u>Tiempo de colación</u> 45 minutos (67% Emp.)(*)	Medianamente satisfechos (43%) Satisfechos (41%)
Descanso	<u>Jornada diaria de trabajo</u> 8-10 horas (100% Emp) <u>Descanso jornada</u> 45 minutos (67% Emp.)	Satisfechos (63%)
Condiciones sanitarias	Servicios higiénicos y duchas (100% Emp.)	Satisfechos (41%) Medianamente satisfechos (37%)
Remuneración	Maestros Máximo \$276.000 Mínimo \$192.000 Ayudantes Máximo \$201.000 Mínimo \$161.000 Jornales Máximo \$201.000 Mínimo \$176.000 Máximo \$136.000	Medianamente satisfechos (50%) Insatisfechos (33%)

(*) Emp. = Empresas

Las necesidades fisiológicas según A. Maslow, se manifiestan urgentes en satisfacción dentro de la dinámica propia del individuo, ya que si estas no están satisfechas dificultosamente se satisfacen las demás.

El sujeto de estudio, trabajador en obra de la construcción, tiene una cultura propia de vida, que más que saberse por teorías es una realidad empírica transmitida en su generalidad, y no como una realidad potencialmente abordable de forma sistemática y científica en nuestro país.

La participación que le cabe a la empresa en la satisfacción de estas necesidades, dice relación, básicamente con proveer de una remuneración suficiente para que el trabajador y su familia puedan cubrir necesidades de subsistencia.

Las remuneraciones de los trabajadores que constituyeron la muestra fluctúa entre los \$276.000 y los \$138.000, de acuerdo a oficio y/o especialidad.

La alimentación en el trabajo es cubierta por el mismo trabajador, con un aporte mínimo de la empresa, y responde a la distribución familiar del ingreso al respecto. Por

observación directa, la colación se caracteriza por ser de alto contenido energético y completa, debido a la necesidad del trabajador de suplir la energía y desgaste físico en el trabajo diario. Influye en ello, la cercanía de los domicilios del lugar de trabajo, lo que permite preveer la preparación de la colación diaria.

El *descanso* durante la jornada de trabajo coincide con el tiempo de colación, y es particularmente importante en este tipo de oficio ya que mayormente se trabaja de pie y ejerciendo esfuerzo físico. En las obras abordadas no se cuenta con espacios especiales ni adecuados al descanso, por lo que frecuentemente se ve a los trabajadores ocupar plazas o veredas cercanos a la obra en construcción, durante o después del tiempo de colación.

En razón a lo anterior, resalta la satisfacción del trabajador, lo que hace inferir una especie de acostumbramiento o resignación a las condiciones de trabajo y que resultan parecer inherentes al trabajo mismo.

Por último las *condiciones sanitarias* del lugar de trabajo, son similares en las 5 obras visitadas, existiendo servicios higiénicos y duchas. Lo que no presenta ninguna de ellas son camarines ni casilleros con tal finalidad, ocupando en su reemplazo bodegas o piezas existentes en la misma construcción. Según la observación realizada, esto último en algunas obras es fuente de conflicto debido a la pérdida de objetos personales.

Los trabajadores manifiestan, al respecto niveles de satisfacción y mediana satisfacción, es decir se encuentran conformes en su mayoría.

B) NECESIDADES DE SEGURIDAD

SUBDIMENSIONES	CARACTERISTICAS DE LA SITUACION OBJETIVA	NIVEL DE SATISFACCION SUBJETIVA
Seguridad industrial	<u>Enfermedades padecidas por el trabajo</u> (44%) - Tipo: Problemas columna (16%) <u>Accidentes durante la obra</u> (30%) - Tipo : irritaciones en los ojos <u>Requerimientos mínimos</u> (100% Emp.)	Satisfechos (53%)
Previsión social	<u>Previsión de salud</u> - Afiliación a sistema (94%) - Tipo : FONASA (67%) - Vigencia de credencial (68%) No o no sabe (32%) <u>Previsión laboral</u> - Afiliación a sistema (97%) - Tipo : AFP (94%) - Tramitación Bono reconocimiento: No (15%) No sabe (21%) - Lagunas (69%)	Satisfechos (46%) Medianamente satisfechos (32%)

Seguridad psicológica	<u>Beneficios económicos</u> - Asignación movilización \$400 diarios (67%Emp.) - Asignación colación con menos \$600 diarios (67%Emp.) - Entidades C.CH.C coordinadas Mutua (100% Emp) F.Asistencia social (67% Emp) - Entidades C.CH:C utilizadas Caja C. Los Andes (31%) AFP Habitat (30%) <u>Condiciones de empleo</u> - Tipo contrato, según: Empresa : A trato (56%) Trabajadores: A plazo fijo (48%) - Contrata.la Empresa (85%) - Número empresas trabajadas (1 a 2 : 67%, 3 a 4 : 16%) - Meses cesantía año anterior (Cesantes 1 a12 meses: 41%; No estuvieron cesantes : 44%)	Satisfechos (35%) Medianamente satisfechos (38%) Insatisfechos (25%)
------------------------------	---	--

Las necesidades de seguridad clasificadas por Maslow, también como necesidades primarias, contempla en el ámbito laboral tres aspectos importantes, que son las subdimensiones en estudio.

Las características de la situación objetiva de *seguridad industrial* da cuenta , por una parte del cumplimiento de los requerimientos mínimos legales en la totalidad de las empresas visitadas, detallados con anterioridad en esta investigación.

Por otra parte, en relación a las enfermedades padecidas por el trabajo, destacan los problemas a la columna, siendo este aspecto reconocido en importancia por los Profesionales en Prevención de riesgos.

Según lo investigado y observado, este último es un tema trascendente, debido a las consecuencias que trae con el tiempo las malas posturas y posiciones para cargar pesos o manejar materiales. Además de ser un tema inexplorado para la profesión de Servicio Social, que potencialmente podría desempeñar tareas complementarias con los Prevencionistas, y así poder superar limitaciones de información.

Especialmente lo que se refiere a la atención de la Mutua de seguridad, existe escaso manejo del trabajador acerca de sus beneficios y derechos, al ser la empresa la que maneja monopólicamente este tema.

Sin embargo, los trabajadores manifiestan satisfacción (43%), al consultarles por la solución oportuna por accidentes, y preocupación por temas de seguridad industrial.

La *previsión social* es un tema importante y área de intervención prioritaria de Servicio social en el área del Bienestar social. de Empresas

En previsión de salud, resalta la incorporación casi en su totalidad de los trabajadores al sistema , especialmente de FONASA. Mientras que en previsión laboral la mayoría están afiliados a AFP.

Al aplicar las encuestas a los trabajadores estos demuestran mucho interés en solucionar dudas, lo cual se denota además en ser los temas principales que atiende la Fundación de Asistencia social . Al respecto, llama la atención el desconocimiento del trabajador de la existencia de vigencia de su credencial de salud, del tema del Bono de reconocimiento y lagunas en sus cotizaciones.

El nivel de satisfacción subjetiva de las necesidades de previsión social se manifiestan compartidas en los dos niveles más altos, al consultar por su conformidad de afiliación al sistema, lo que se contrapone con el vacío de conocimientos que tienen al respecto.

Por último la *seguridad psicológica*, es un tema importante en este rubro debido a la inestabilidad laboral que se le reconoce, y las particularidades de sus tipos de contrato.

Especial, fue la situación durante el proceso de investigación, debido a la crisis económica mundial, y a la repercusión notoria en el sector de la construcción. Finalmente, pudo llevarse a cabo el estudio con las tres escasas empresas vinculadas a la institución de Seminario.

Las preguntas se hicieron con respecto al año anterior, objetivizando la información de la crisis económica del presente año. Lo anterior no deja denotar la situación de cesantía de los trabajadores y los constantes cambios de empresa, lo cual confirma lo reconocido empíricamente, mediante esta investigación.

Se han realizado estudios por parte de la Cámara Chilena de la Construcción, con el fin de medir la eficiencia del sistema de incentivos., cuyas principales conclusiones son la eficiencia de incentivos psicológicos más que los económicos, por medio de los cuales se preste atención a los problemas particulares de cada trabajador.

En algunas de las empresas encuestadas , se observó que los principales beneficios utilizados son los económicos, a través del tipo de contrato, que según los entrevistados, mantienen “motivados y en la incertidumbre de una renovación de contrato”

El nivel de satisfacción subjetiva del trabajador se manifiesta en una dinámica que contiene los niveles de satisfechos a insatisfechos, dando cuenta que la falta de atención profesional a esta necesidad , puede frustrar las necesidades superiores como las sociales, denotándose en el desinterés creciente por la recreación, educación e información general recibida por la empresa y con quienes esta coordine. LO anterior es atingente tanto a los trabajadores como a los empresarios.

C) NECESIDADES SOCIALES

SUBDIMENSIONES	CARACTERISTICAS DE LA SITUACION OBJETIVA	NIVEL DE SATISFACCION SUBJETIVA
Educación	<u>Capacitación</u> -Participación en: Cursos (No:70%; Sí: 28%) -Tipo : Construcción (19%) -Lugar : (C.CH:C: 6%) <u>Nivelación estudios</u> -Participación en Cursos : (No: 71%; Sí: 18%; No sabe : 16%)	Medianamente satisfechos (41%) Insatisfechos (23%)
Recreación	Participación actividades (No: 82%; Sí:12%) Tipo: Fútbol (8%)	Insatisfechos (40%) Medianamente satisfechos (30%)

Las necesidades sociales o de pertenencia, corresponde según Maslow, a necesidades de orden secundario, que están frustradas en el individuo mientras no se satisfagan las necesidades primarias.

Herzberg, lo visualiza como Relaciones interpersonales que son un factor insatisfactor que mantiene al trabajador sin conflictos en esta área, pero que no es un satisfactor propiamente tal, ya que éstos se encuentran en el crecimiento psicológico, es decir en las necesidades de orden superior propuestas por Maslow.

En las empresas constructoras abordadas en el estudio, la situación objetiva de las necesidades de *educación* , se presentan con una baja participación en cursos impulsados por estas. Los que escasamente participan lo hacen en cursos atingentes al rubro de la construcción. Asimismo, es escasa la participación en cursos de nivelación de estudios.

Con referencia a lo anterior el nivel de satisfacción subjetiva, manifestado en la opinión del trabajador es mediano. Específicamente resultado de la consulta acerca del interés o motivación por estas actividades, y de su participación en cursos.

La necesidad social de *recreación* es satisfecha por medio de la promoción de relaciones informales de trabajo, ya sea por medio de actividades de esparcimiento general, como deportivas. En la muestra, estas actividades son escasamente promovidas, y cuando llegan a hacerse son vinculadas al deporte como el fútbol. Al respecto y concordante con la situación que vivencian los trabajadores, opinan que se sienten insatisfechos y medianamente satisfechos.

La participación pasa por factores de interés del trabajador, y por parte de la empresa o instituciones vinculadas a ella, por informar y promover oportunidades y facilidades a los trabajadores para integrarse a estas actividades. Las necesidades sociales, según Darío Rodríguez, se satisfacen principalmente por la participación informativa que mejora el clima organizacional y permite crear relaciones más humanas en el ámbito laboral. Al respecto es primordial la labor informativa que pueda desempeñar el Servicio Social como agente de Bienestar externo a las Empresas constructoras, en temas de interés laboral y familiar del trabajador. Además de contribuir a la mejora de las relaciones interpersonales entre los mismos trabajadores, entre empresarios y trabajadores, y de la empresa con otras entidades públicas o privadas.

2.6 RESULTADOS DE LAS CARACTERISTICAS DE LA SITUACION OBJETIVA EN EL AMBITO FAMILIAR

HIPOTESIS ESPECIFICA 2.1

El estado de satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales en el ámbito familiar, se caracterizaría por la situación objetiva de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales .

VARIABLE. . Características de la situación objetiva de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales, en el ámbito familiar

DIMENSION NECESIDADES FISIOLÓGICAS

SUBDIMENSIONES A) ALIMENTACION
B) SALUD

B) ALIMENTACION

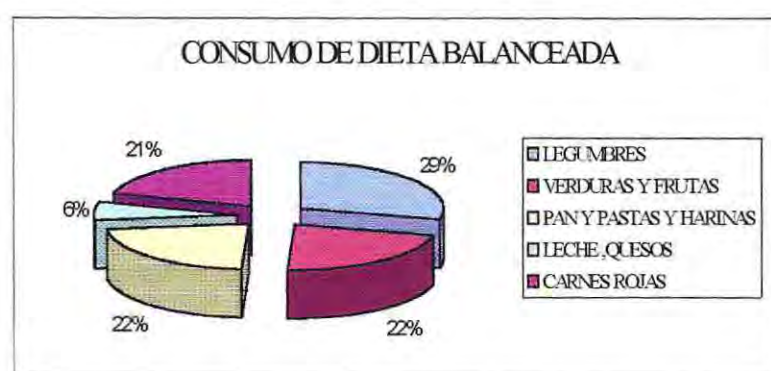
Cantidad de comidas diarias.

NÚMEROS DE COMIDAS DIARIAS	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia Porcentual (% trabajadores)
1 comidas	2	1 %
2 comidas	8	4 %
3 comidas	95	49 %
4 comidas	59	31 %
mas de 4 comidas	29	15 %
Total	193	100 %

El análisis del gráfico señala que las necesidades de alimentación se caracteriza por una frecuencia en el consumo de 3 comidas diarias indicando una frecuencia común en cantidad de comidas que consume la familia tipo del trabajador .

Calidad de dieta alimenticia

Gráfico N°30



El presente gráfico señala que la calidad de la dieta alimenticia tipo en una semana presente en las 193 familias encuestadas , fluctúa entre el consumo mayor de legumbres con un 29% siguen las verduras y frutas con 22% , el consumo de pan , pastas y harinas 22% , y la ingesta de carnes , pescados .Bajo es el consumo de leches y quesos con un 6% .De acuerdo a lo señalado existe por parte de las familias una tendencia hacia el consumo

de alimentos altos en calorías , esto podría estar determinado por el alto desgaste físico del trabajador , producto de un tipo de trabajo esencialmente manual .

B) SALUD

Existencia de enfermedades crónicas

EXISTENCIA DE ENFERMEDADES CRÓNICAS	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia Porcentual (%° trabajadores)
Si	51	26,4 %
No	142	73,6 %
Total	193	100 %

De acuerdo al análisis del cuadro se puede apreciar que la existencia de enfermedades que requieran tratamiento , representa el 26,4% familias en relación a una significativa ausencia de enfermedades señalado por 73,6% familias encuestadas .Esto indicaría el aparentemente sano estado de salud de la familia del trabajador .

Se consideró como enfermedades crónicas aquellas que requieran tratamiento permanente, como cáncer, diabetes, enfermedades cardiovasculares crónicas, entre otras.

Chequeos médicos.

TIPOS DE CHEQUEOS MEDICOS	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia Porcentual (%° trabajadores)
Médicos	55	28,5 %
Dentales	14	7,3 %
Médico-dentales	66	34,1 %
Ninguno	58	30,1 %
Total	193	100 %

El análisis del cuadro señala que de las 193 familias , el 28,5 % realiza chequeos médicos , 7,3 % familias realizan chequeos dentales anualmente , y 34,1 % familias efectúan anualmente chequeo medico- dentales.

Importante número constituyen el total el 30,1 % de las familias , que no realizan ningún tipo de chequeo, indicando la necesidad de orientar respecto de este indicador , de modo elevar el nivel de salud familiar , realizando acciones preventivas .

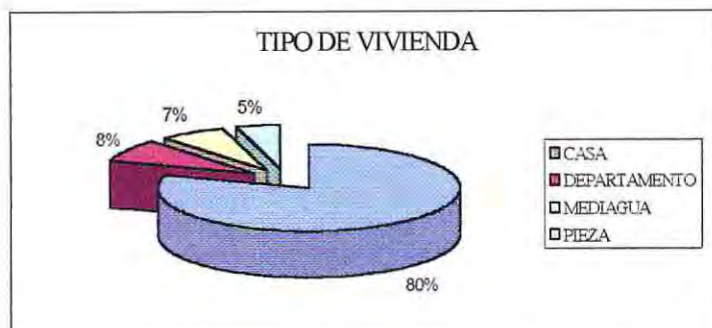
DIMENSIÓN : NECESIDADES DE SEGURIDAD

SUBDIMENSIONES: A) VIVIENDA
B) SEGURIDAD PSICOLÓGICA

A) VIVIENDA

Tipo de vivienda

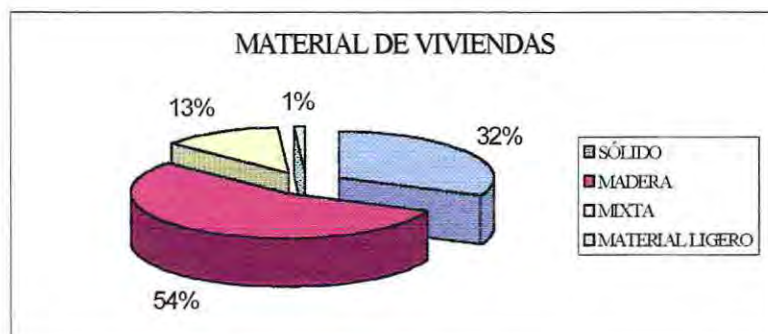
Gráfico N° 31



En relación , al gráfico , se extrapola que el 80% de las familias encuestadas habitan viviendas de más de dos piezas , Junto con el 8% de quienes viven en departamentos . Importante el porcentaje de 11% de quienes viven en viviendas de menos de una pieza. .Esto indicaría que el nivel de satisfacción de estas familias en vivienda es relativamente adecuado, en cuanto al abrigo y estructura de las viviendas .

Material de la vivienda

Gráfico N°32



El anterior gráfico , demuestra que el 54% de las familias encuestadas habitan viviendas de madera , en contraposición de aquel 32% que posee viviendas sólidas .

Disponibilidad de servicios básicos

AGUA POTABLE	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia Porcentual (% trabajadores)
SI	183	95 %
NO	10	5 %
TOTAL	193	100 %

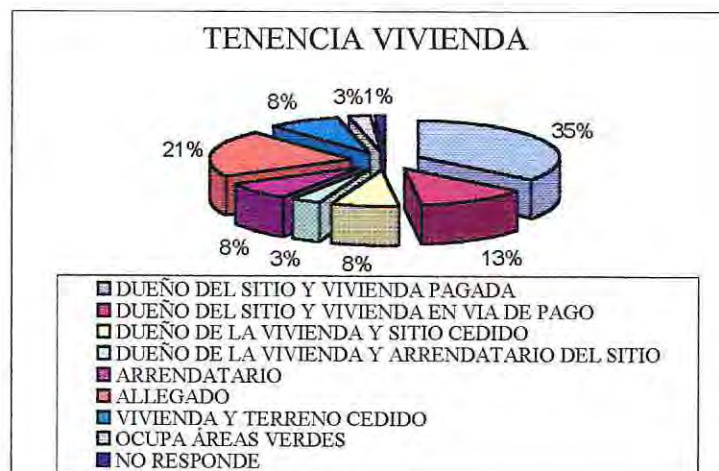
LUZ ELECTRICA	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia Porcentual (% trabajadores)
SI	186	96,4 %
NO	7	3,6 %
TOTAL	193	100 %

ALCANTARILLADO	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia Porcentual (% trabajadores)
SI	157	81 %
NO	36	19 %
TOTAL	193	100 %

En cuanto a los servicio de urbanización de las familias estudiadas, un 95 % declaran poseer agua potable, el 96,4 %, y el 81 % alcantarillado, el 19 % restante reemplaza este serviciopor pozo negro, letrina sanitaria.

Tenencia de la vivienda

Gráfico N°33



En relación al análisis del cuadro se puede señalar que 68 de las familias posee vivienda propia(35%) , y 25 pagan dividendo(13%) . En este aspecto este total de 93 familias (48%) presentaría un nivel de satisfacción objetiva satisfactorio. A diferencia de las 16 familias (8%)y 22 que arriendan , ya sea la Vivienda o el sitio . Esta situación indicaría que el nivel de satisfacción objetiva de estas familias es más bajo .La seguridad que otorga la posesión de la vivienda propia , determina además el presupuesto familiar , en el caso del 64% de los arrendatarios cancela un canon que corresponde a 56% de su ingreso . Es importante el número de 40 familias (21%) que viven de allegados en la vivienda y 16 en terreno (8%), y 5 que ocupan áreas verdes(3%).Esta situación refleja , que 56 familias no tienen resueltas sus necesidades de posesión de una vivienda definitiva . Por tanto el nivel de satisfacción sería inferior respecto de las otras familias .En razón de lo anterior la necesidad de posesión de vivienda es preponderante .Esto indicaría la necesidad de orientar la demanda entregando información y realizando otras acciones en conjunto con la Corporación Habitacional de la Red social de la CCh.C

Ahorro vivienda

Gráfico N°34



Del total de familias que ocupan viviendas en calidad de allegados , arrendatarios , tomas , se les pregunto si ahorraban para la vivienda. El 19% Ahorra , y un significativo 68% no realiza ahorro .Estos porcentajes de familias que pese a no poseer vivienda propia, el ahorro constante como alternativa para solucionar la necesidad de vivienda , es bajisimo . Esta situación podría estar determinada por la variabilidad de ingreso del trabajador .

Ahora bien , de las familias que ahorran , realizan este en instituciones que se detallan a , el continuación.

INSTITUCIONES AHORRO DE LA VIVIENDA	Frecuencia (N° Trabajadores)	Frecuencia porcentual (% trabajadores)
BANCO	162	84 %
COOPERATIVA DE VIVIENDA	8	4 %
CAJA COMPEN. LOS ANDES	15	8 %
FINANCIERA	8	4 %
TOTAL	193	100 %

Se observa que el 84% realizan su ahorro en el banco , un 8% utilizan la caja de compensación de los Andes , y mínimo porcentaje de 4% y 4% en cooperativas y financieras. Esto indica la presencia y utilización de entidades publicas, directamente relacionadas con SERVIU , y demuestra el bajo acceso a entidades privadas . Esto estaría determinado por la falta de difusión e información de estas alternativas

B) SEGURIDAD PSICOLÓGICA:**Endeudamiento**

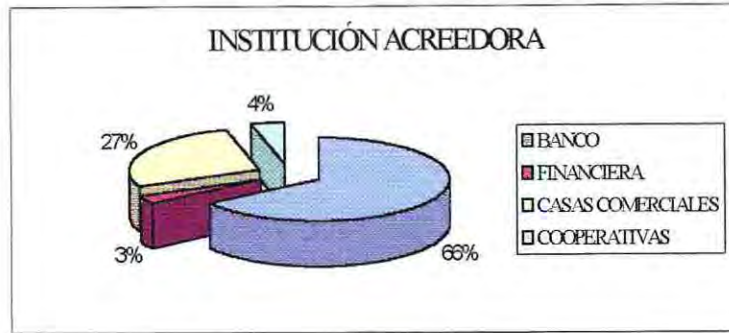
Gráfico N°35



De las familias encuestadas el 60% posee deudas, y el 40% no las tiene. Del porcentaje de familias adeudadas , el 34% posee deudas que sustraen considerablemente el ingreso familiar ..

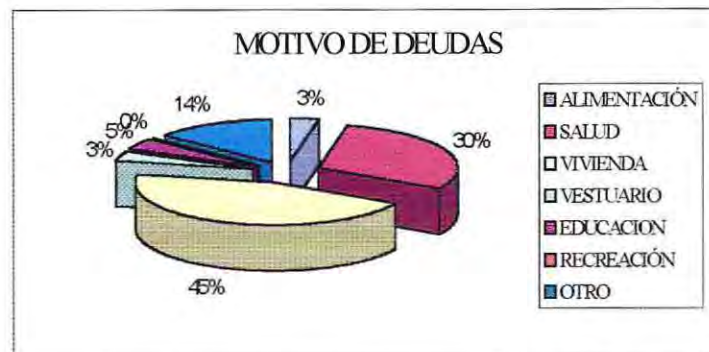
Las deudas declaradas están relacionadas con las siguientes instituciones.

Gráfico N°36



En relación, a este gráfico el total de familias que presenta deudas financieras, el 66% las mantiene con el banco, el 27% con casas comerciales, y 4% y 3% con cooperativas y financieras.

Gráfico N°37

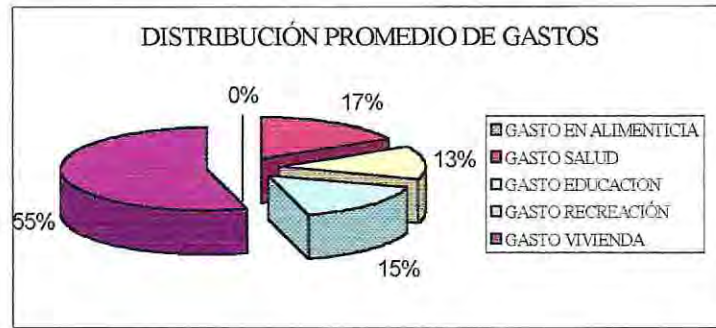


De acuerdo a este gráfico el 45% de las familias posee deudas en Vivienda, el 30% con instituciones de Salud, y un 14% posee deudas para cancelar otros préstamos, especialmente con casa comerciales de línea blanca y vestuario, un 3% en alimentación y un 5% en necesidades de educación. En suma en relación a la necesidad a la necesidad de seguridad psicológica, esta se encontraría en un nivel de insatisfacción, debido al alto porcentaje de personas endeudadas, preferentemente en vivienda y salud, las que mantiene con el Banco. Esto describiría una constante intranquilidad por parte de las personas respecto de tal situación.

Distribución del ingreso familiar

Gastos en vivienda , alimentación ,educación, recreación, salud.

Gráfico N°38



Ésta variable se estudio con relación al análisis de la proporción de dinero que destina cada familia encuestada , para solventar los gastos estipulados en el indicador, para ello se consideró un ingreso familiar promedio de \$ 195.795,para un grupo familiar de 4 personas.

Ahora bien se observa, que la proporción mayor se destina para alimentación con un 55%, y 23% en vivienda , sigue el gasto en salud con 17%, luego recreación con un 15% y finalmente 13% en educación. La prioridad de gasto del ingreso tiene estrecha relación con la jerarquía de las necesidades humanas planteadas por diversos científicos sociales

De acuerdo a los antecedentes expuestos, el mayor destino de dinero es hacia las necesidades de alimentación y de vivienda, específicamente en el pago de dividendos y arriendo. Es destacable el porcentaje de familias que destinan parte de su presupuesto familiar a recreación familiar, especialmente en comidas, fiestas, paseos, etc.

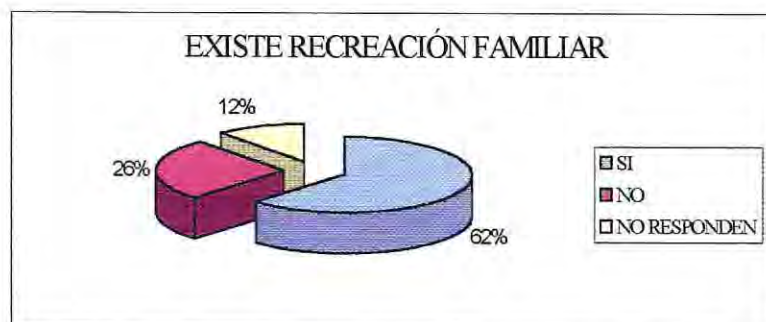
DIMENSIÓN : NECESIDADES SOCIALES

SUBDIMENSIONES: A) RECREACIÓN
B) RELACIONES SOCIALES

A) RECREACIÓN

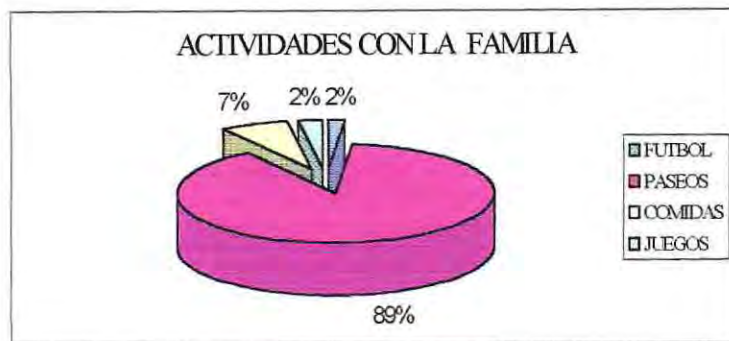
Participación en actividades familiares

Gráfico N°39



El 62% de los trabajadores realiza actividades recreativas con su familia, un 20% no realiza. El 12% restante no responde, pero podría considerarse que dentro de esta categoría están los solteros , y aquellos que viven lejos de su familia .

Gráfico N°40



En relación a ese indicador las actividades de preferencia que realiza el trabajador con su familia, destacan los paseos familiares (89 %) al centro o la playa, un 7 % asiste a fiestas, comidas o convivencia. Cabe destacar que dentro de la mayoría de las actividades realizadas por el trabajador y su grupo familiar no se encuentran las culturales y/o artísticas.

B) RELACIONES SOCIALES

Participación en actividades comunitarias

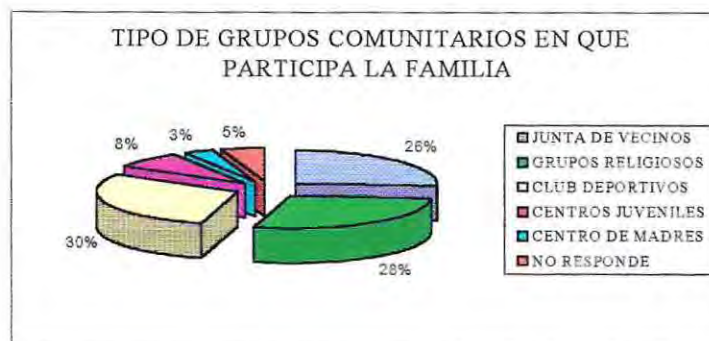
Gráfico N°41



Se establece que sólo el 36% de las familias participa en grupos comunitarios, mientras que un porcentaje de 62% no participa en grupos de la comunidad, lo que implica una desvinculación con el entorno comunitario

De las familias que declaran participar en grupos comunitarios, en su mayoría, lo hacen en club deportivos con un 30%, centros de madres con un 28%, junta de vecinos con un 26%, le sigue un 8% en centros juveniles, y un 3% en grupos religiosos, por último un 5% que no responde.

Gráfico N°42



Es destacable que la cónyuge del trabajador se vincule preferentemente a centros de madres y juntas de vecinos, lo que puede relacionarse con la ocupación de dueña de casa y el tiempo del que dispone.

2.7. RESULTADOS DEL NIVEL DE SATISFACCION SUBJETIVA EN EL AMBITO FAMILIAR

HIPOTESIS ESPECIFICA 2.2.

El estado de satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales en el ámbito familiar, se caracterizaría por el nivel de satisfacción subjetiva de las necesidades del trabajador en obra de la construcción.

VARIABLE. . Nivel de satisfacción subjetiva de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales en el ámbito familiar

DIMENSION NECESIDADES FISIOLÓGICAS

SUBDIMENSIONES A) ALIMENTACION
B) SALUD

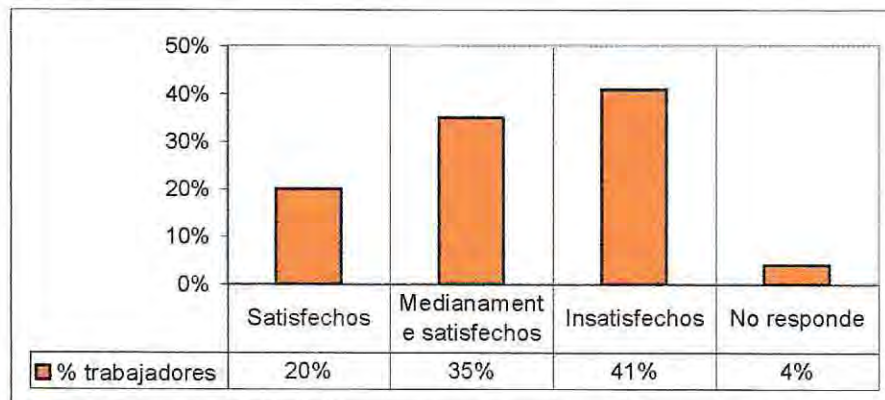
A) ALIMENTACION

NIVEL DE SATISFACCIÓN SUBJETIVA	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia porcentual (% trabajadores)
Satisfechos	102	53%
Medianamente satisfechos	64	33%
Insatisfechos	23	12%
No responde	4	2%
Total	193	100%

El gráfico muestra que un 53% de los trabajadores se encuentran satisfechos, un 33% medianamente satisfecho, esto relacionado con la cantidad de comidas diarias y calidad de dieta alimenticia.

B) SALUD

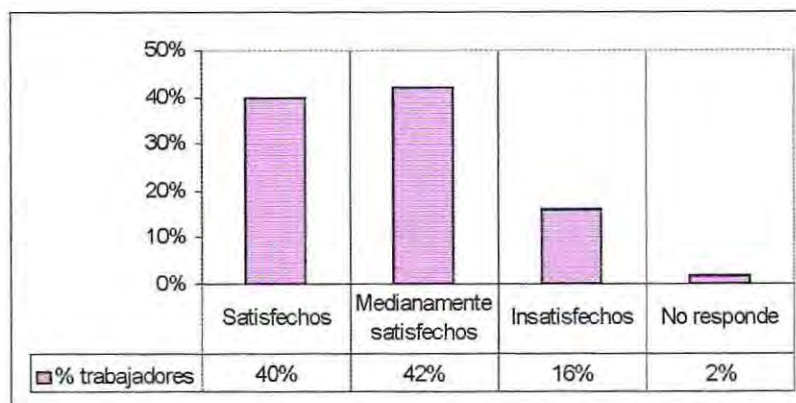
Gráfico N° 43



De acuerdo al gráfico destaca la insatisfacción con un 41% de los trabajadores frente a su situación, es decir al sistema de salud a la cual están afiliado y la presencia de enfermedades crónicas; se encuentra medianamente satisfecho un 35%, y en un menor porcentaje satisfecho, con un 20%

DIMENSION NECESIDADES DE SEGURIDAD**SUBDIMENSIONES A) VIVIENDA
B) SEGURIDAD PSICOLOGICA****A) VIVIENDA**

Gráfico N° 44



El gráfico muestra que un 82% de los trabajadores se encuentran entre satisfechos y medianamente satisfechos, esto relacionado al tipo de vivienda, material de la vivienda, disponibilidad de servicios básicos, tenencia de la vivienda y ahorro.

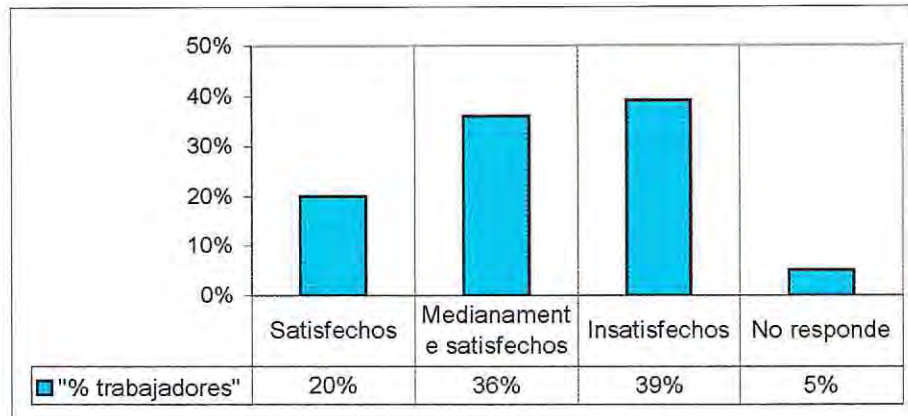
B) SEGURIDAD PSICOLOGICA

NIVEL DE SATISFACCIÓN SUBJETIVA	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia porcentual (% trabajadores)
Satisfechos	39	20%
Medianamente satisfechos	87	45%
Insatisfechos	60	31%
No responde	7	4%
Total	193	100%

Un 45 % de los trabajadores se encuentran medianamente satisfechos, seguido por un 31% que están insatisfechos, este resultado tiene relación al endeudamiento y distribución del ingreso familiar.

DIMENSION NECESIDADES SOCIALES**SUBDIMENSIONES A) RECREACION
B) RELACIONES SOCIALES****A) RECREACION**

Gráfico N°45



El 75% de los trabajadores se encuentran medianamente satisfechos e insatisfechos, a diferencia de un 20% de los que están satisfechos, esto relacionado con la participación en actividades con amigos y con familiares.

B) RELACIONES SOCIALES

NIVEL DE SATISFACCIÓN SUBJETIVA	Frecuencia (N° trabajadores)	Frecuencia porcentual (% trabajadores)
Satisfechos	27	14%
Medianamente satisfechos	85	44%
Insatisfechos	73	38%
No responde	8	4%
Total	193	100%

Un 44% de los trabajadores se encuentran medianamente satisfechos, seguido del 38% que están insatisfechos, esto relacionado a la participación en actividades comunitarias.

2.8. ANALISIS E INTERPRETACION DEL ESTADO DE SATISFACCION EN EL AMBITO FAMILIAR

HIPOTESIS GENERAL 2

El estado de satisfacción de las necesidades fisiológicas , de seguridad y sociales en el ámbito familiar se caracterizaría por la situación objetiva y el nivel de satisfacción subjetiva de las necesidades del trabajador en obra de la construcción y su grupo familiar.

VARIABLE Estado de satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales en el ámbito familiar.

DIMENSIONES A) NECESIDADES FISIOLÓGICAS
B) NECESIDADES DE SEGURIDAD
C) NECESIDADES SOCIALES

A) NECESIDADES FISIOLÓGICAS

SUBDIMENSIONES	CARACTERISTICAS DE LA SITUACION OBJETIVA	NIVEL DE SATISFACCION SUBJETIVA
Alimentación	- Cantidad comidas diarias 3 comidas (50%) - Calidad dieta alimenticia Balanceada Lácteos (4%)	Satisfechos (53%)
Salud	<u>Enfermedades</u> No . (74%) Chequeos médicos y/o dentales Chequeos médicos y dentales (34%) Ninguno (30%) - Sistema salud predominante Consultorio (82%)	Insatisfechos (41%) Medianamente satisfechos (35%)

Las necesidades fisiológicas, y en conjunto las necesidades que el trabajador debe satisfacer al exterior de la empresa, según Ximena Vergara (*), corresponden a uno de los dos factores primordiales a considerar para el diagnóstico del estado de satisfacción de necesidades.

En la materia de las necesidades fisiológicas en el ámbito familiar, al igual que en el ámbito laboral es indispensable el conocimiento y comparación del nivel de remuneraciones y monto requerido para cubrir necesidades de consumo alimenticio de una familia tipo.(*). Tradicionalmente en nuestro país el ingreso mínimo, es el standard requerido, sobrepasando al promedio de ingresos del trabajador en obra de la construcción.

Según la encuesta aplicada y en relación a la *alimentación*, los trabajadores en general presentan una balanceada dieta alimenticia , pero con falta de un mayor consumo de lácteos, sobretodo necesario en familias con menores de edad. Sin embargo, se les reconoce a éstos, como personas de bajos recursos y por ende que se alimentan “mal” o satisfacen estas necesidades precariamente.

El trabajador de la construcción presenta un aceptable nivel de ingresos, pero al asociarlo a un conjunto de características que identifican su cultura, más bien se visualizaría como una realidad precaria a nivel de priorización de las necesidades básicas.o falta de una adecuada distribución del ingreso familiar.

Asimismo, en la construcción se mezclan diferentes niveles educacionales y culturales, que inciden la forma de satisfacer necesidades básicas. Por antecedentes de estudios de referencia , se tiene que, ciertos obreros no calificados viven en una ansiedad constante por el futuro de su trabajo, y anexo a ello la incertidumbre por cubrir gastos familiares, siendo corroída su salud mental, que los lleva a los vicios conocidos como alcoholismo y drogadicción.

La opinión de los trabajadores respecto a esta necesidad es que se encuentran en su mayoría satisfechos

Las necesidades de *salud* familiar, objetivamente se presentan con una mayor inexistencia de enfermedades de relevancia. Resalta la poca importancia al cuidado de la salud, en el porcentaje de los trabajadores y familias que no realizan chequeos dentales y médicos.

Existe por observación y antecedentes empíricos una ignorancia generalizada en los temas de salud, comenzando por el conocimiento del trabajador respecto a la vigencia de su credencial de salud, hasta los beneficios a los que puede optar en sistemas públicos o privados.

El sistema de salud predominante a nivel familiar es la atención primaria recibida en Consultorios, de los que son beneficiarios en gran parte y por medio de las cónyuges. Esto último, caracteriza al rubro, en la medida de buscar alternativas de satisfacer esta necesidad en períodos de cesantía del trabajador.

Los trabajadores manifiestan incorfomidad mayoritaria o insatisfacción por el sistema del que son beneficiarios, situación atribuible al desinterés generalizado en el tema, como a los servicios recibidos por las instituciones

. B) NECESIDADES DE SEGURIDAD

SUBDIMENSIONES	CARACTERISTICAS DE LA SITUACION OBJETIVA	NIVEL DE SATISFACCION SUBJETIVA
Vivienda	<u>Tipo</u> : Casa (80%) <u>Material</u> : madera (54%) <u>Disponibilidad de servicios básicos</u> : Luz eléctrica (96%); Agua potable (95%); Alcantarillado (81%) Tenencia: Relativa solución habitacional (59%); Sin solución habitacional (41%)(*) <u>Ahorro</u> :No (68%) Lugar : Bancos (84%)	Medianamente satisfechos (42%) Satisfechos (40%)
Seguridad psicológica	<u>Endeudamiento</u> : Sí (60%) - Lugar : Bancos (66%); Casas comerciales (27%) - Motivos: Vivienda (45%); Deudas (30%) <u>Distribución del ingreso familiar</u> : Alimentación (32%); Vivienda (45%).	Medianamente satisfechos (45%) Insatisfechos (31%)

(*) Ver ítem 2.3. de Diagnóstico.

Las necesidades de seguridad a nivel familiar se satisfacen prioritariamente por la posesión de una vivienda , y dotación de servicios básicos,

La *vivienda* , de carácter protectivo, se presenta como una necesidad distribuida en los niveles de satisfacción de medianamente satisfechos y satisfechos, casi en proporciones iguales, lo que da cuenta de la existencia de dos realidades mayoritarias, los que tienen relativa solución habitacional y los que no presentan solución habitacional.

La relativa solución habitacional, es atribuida a familias que tienen casa pagada(35%), en vías de pago, con terrenos cedidos o arrendados. Por otro lado, las familias sin solución habitacional, son los allegados (21%), los arrendatarios, vivienda y terrenos cedidos, entre otros.

Asociado a los domicilios de los trabajadores encuestados, se tiene que un gran porcentaje vive en sectores periféricos de Viña del Mar, sectores caracterizados por la

autoconstrucción y en proceso de instalaciones de alcantarillado como Reñaca Alto y Forestal Alto. La autoconstrucción de las viviendas por los mismos trabajadores, y frecuentemente de madera es notorio a saber por entrevistas no estructuradas, y es donde pueden aprovechar sus habilidades y capacidades constructivas.

Respecto a las familias sin solución habitacional destacan los allegados, lo cual sumado al importante porcentaje que no ahorra para la vivienda, convierte esta necesidad en urgente y blanco de intervención social.

Esta situación podría estar determinada por la variabilidad de existencia y calidad del ingreso del trabajador, lo que repercute en la constancia del ahorro. Lo anterior hace pensar en un sistema de ahorro diferenciado, y sujeto a las condiciones de la naturaleza del trabajo de la construcción.

Las necesidades de *seguridad psicológica* en el ámbito familiar, se relacionan al endeudamiento y la distribución del ingreso familiar.

Es la finalidad de Servicio social, velar por el bienestar de los trabajadores y actualizar información necesaria para una eficiente atención, por lo que la atención se debe centrar en aquellos problemas contemporáneos producto del cambio acelerado y la modernidad. Uno de ellos que cobra relevancia en la actualidad es el endeudamiento, que además de caracterizar la situación general de la familia chilena caracteriza a la familia del trabajador en obra de la construcción, con más de la mitad de la muestra en este estudio que mantiene deudas mayoritariamente con bancos y casas comerciales. Destacan los motivos de las deudas que contempla endeudarse para pagar antiguas deudas.

Los trabajadores manifiestan una media y baja satisfacción al respecto, contestando a acuciosas interrogantes que develan el estrés, atraso, y morosidad general respecto a las deudas.

A lo anterior hay que agregar, que esta situación golpea más fuertemente a nuestro sujeto de estudio ya que al poseer un trabajo generalmente inestable, acrecienta su ansiedad y su evasión consecuente de la realidad que vivencia.

. B) NECESIDADES SOCIALES

SUBDIMENSIONES	CARACTERISTICAS DE LA SITUACION OBJETIVA	NIVEL DE SATISFACCION SUBJETIVA
Recreación	<u>Participación actividades con amigos</u> (No: 62%; Sí: 36%) Tipo: Fútbol (64%) <u>Participación actividades familiares</u> (Sí: 62%) Tipo: Paseos (89%)	Insatisfechos (39%) Medianamente satisfechos (36%)
Relaciones sociales	<u>Participación actividades comunitarias</u> : (No: 62%, Sí: 36%) Tipo : Club deportivo (30%) Grupos religiosos (28%)	Medianamente satisfechos (44%) Insatisfechos (38%)

Las necesidades sociales como necesidad secundaria disminuye su satisfacción si no se satisfacen adecuadamente las inferiores, lo que se denota en la insatisfacción y mediana satisfacción del trabajador al respecto.

La *recreación* familiar es un tema de intervención del bienestar en empresas al que se le da reconocida importancia.

En el sector de la construcción no son lo suficientemente promovidas actividades que contemplen la integración de la familia del trabajador por parte de las empresas constructoras. Generalmente, el trabajador comparte paseos familiares, más que actividades con amigos.

El sector de la construcción, se caracteriza por el compañerismo y la alianza amistosa entre las personas, lo que presume que la naturaleza del trabajo al aire libre y la

dinámica del trabajo, hacen más frecuente las relaciones durante la jornada de trabajo o después de ella; dejando espacio los fines de semana para compartir con la familia.

Lo anterior, hace necesaria la organización de actividades informales recreativas o de esparcimiento en donde se integre de otra forma al trabajador con sus pares y sus respectivas familias.

La necesidad de establecer *relaciones sociales* en general, se traduce en esta investigación en conocer el desarrollo de las relaciones comunitarias. Al respecto son frecuentes las actividades en Clubes deportivos del barrio, y en segundo lugar la participación en grupos religiosos.

La opinión de los trabajadores es fluctuante en los niveles medio y bajo de satisfacción, asimismo característica de la satisfacción en todas las necesidades sociales.

3 RESULTADOS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA INSTITUCIONAL

3.1- Características generales del nivel de desarrollo de la Fundación de Asistencia Social, V región.

VARIABLE : Características de la estructura y del proceso administrativo básico.

DIMENSIONES : A) ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
B) PROCESO ADMINISTRATIVO BÁSICO

A) ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

INDICADORES	Siempre	A veces	Nunca
Existencia de planes y programas para cada área que responda a las necesidades de sus clientes			X
Existencia de objetivos escritos	X		
Existencia de manual de reglamentos			X
Existencia de jefe de Bienestar		X	
Existe apoyo profesional administrativo	X		
Existencia de apoyo contable			X
Existencia de apoyo de otros profesionales			X
RESULTADO	BAJO		

De acuerdo a la tabla, el nivel de la estructura organizacional es bajo, ya que sólo existen dos de los indicadores señalados (puntaje 4 puntos). Por una parte existen objetivos escritos institucionales, y un apoyo administrativo, denotado en la presencia de secretarías y técnicos en Bienestar social.

B) PROCESO ADMINISTRATIVO BÁSICO

PLANIFICACIÓN	Siempre	A veces	Nunca
Existen metas		X	
Existen políticas como marco de acción			X
Formulación básica de objetivos a largo plazo	X		
Formulación básica de objetivos a corto plazo			X
Evaluación de recursos programáticos			X
RESULTADO	BAJO		

Según la tabla, se deduce que el nivel de desarrollo del proceso de planificación es bajo, ya que sólo existe una formulación básica de objetivos a largo plazo (puntaje 2 puntos)

ORGANIZACIÓN	Siempre	A veces	Nunca
Existe organigrama			X
Existen funciones específicas			X
Existe división y delegación de tareas		X	
Existe manual de procedimientos			X
RESULTADO	BAJO		

La tabla anterior, refleja, un nivel bajo en el proceso de organización, denotando en la inexistencia de los indicadores señalados.

DIRECCIÓN	Siempre	A veces	Nunca
Existen decisiones oportunas	X		
Existe delegación de tareas	X		
Existen oportunidades de capacitación del personal			X
Se constata el estado de las relaciones intergrupales	X		
Existen mecanismos motivacionales al personal		X	
RESULTADO	MEDIO		

Según la tabla, se deduce que el nivel del proceso de dirección se ubica en el término medio, existiendo tres de los indicadores señalados(puntaje de 6 puntos)

COORDINACIÓN	Siempre	A veces	Nunca
En relación a la coordinación interna:			
Existen reuniones mensuales entre superiores y el personal a cargo		X	
Existen reuniones mensuales del equipo de trabajo			X
Existen comités específicos de trabajo			X
Existe información oportuna de normas y procedimientos			X
Existen memorandum, cartas, informes internos			X
En relación a la coordinación externa:			
Existen intercambios con entidades de la red de la C.CH.C		X	
Existe intercambio con la red pública		X	
Existe intercambio con otras empresas privadas			X
RESULTADO	BAJO		

Según la tabla anterior, el nivel del proceso de coordinación es bajo, al existir dos de los indicadores señalados. (puntaje 4)

CONTROL	Siempre	A veces	Nunca
Se establecen normas o estándares (escritos o tácitos)			X
Existen realización de informes para evaluar		X	
Existe realización de reuniones evaluativas			X
Existe revisión de políticas y estrategias			X
Existe revisión del manual de procedimientos			X
Se revisan cuadros de estructura de las responsabilidades directas.			X
RESULTADO	BAJO		

Según la tabla el nivel de desarrollo es bajo, al existir un solo indicador (puntaje 2)

PROCESO ADMINISTRATIVO BÁSICO	ALTO	MEDIO	BAJO
Planificación			X
Organización			X
Dirección		X	
Control			X

El resultado global del nivel de desarrollo del proceso administrativo básico, arroja un resultado que lo ubica en un nivel bajo.

VARIABLE : Características del sistema de comunicaciones

DIMENSIONES : A) INVESTIGACIÓN
 B) PLANIFICACIÓN
 C) COMUNICACIÓN INTERNA Y COORDINACIÓN
 D) ORGANIZACIÓN

A) INVESTIGACIÓN

INDICADORES	Siempre	A veces	Nunca
Existencia de estudios de detección de necesidades de sus clientes			X
Existencia de estudios de detección de los recursos existentes			X
Estudios de los productos que ofrece la F.A.S			X
RESULTADO	BAJO		

B) PLANIFICACIÓN

INDICADORES	Siempre	A veces	Nunca
Existencia de definición de Objetivos			X
Existencia de definición de Tácticas			X
RESULTADO	BAJO		

C) COMUNICACIÓN INTERNA Y COORDINACIÓN

INDICADORES	Siempre	A veces	Nunca
Reuniones grupales, Informes, Cartas.	X		
Existencia de murales, revistas, volantes, reglamento		X	
RESULTADO	MEDIO		

D) ORGANIZACIÓN

INDICADORES	Siempre	A veces	Nunca
Existencia de un equipo o comité encargado de la difusión y comunicación de la información			X
Existe encargado de la administración del área			X
RESULTADO	BAJO		

3.2-Análisis e interpretación de los resultados

VARIABLE Características de la estructura y proceso administrativo básico de la Fundación de Asistencia Social, V región”

DIMENSIÓN	ANÁLISIS
Estructura Organizacional	<p>Desde el punto de vista de sus componentes principales, ésta debiera denotar un cierto desarrollo o al lo menos su existencia.</p> <p>En base, a lo anterior, se puede afirmar que la existencia de una estructura de programas establecidos en la F.A.S. se observa escasamente definida, sólo existe un plan específico de acciones que responde a la coyuntura económica y social del sector construcción.</p> <p>Si bien existe el programa de Cesantes establecido, no se visualiza como continuo, ni tampoco parte de una propuesta programática. De acuerdo a lo señalado por la profesional Asistente Social, se abordan las áreas de vivienda, salud, previsión, pero sólo en términos de acciones específicas.</p> <p>Es escasa la organización y planificación de programas que satisfagan las necesidades particulares de sus clientes, ya sea el empresario o el trabajador.</p> <p>En relación a los objetivos institucionales, éstos están definidos y son los estipulados para todas las delegaciones de la F.A.S., ubicados en Santiago, Concepción y Temuco.</p> <p>Al consultar sobre la existencia de un manual de reglamento, se señala que no existen reglamentos escritos, sí algunos aspectos determinados verbalmente.</p> <p>Por su parte, la estructura administrativa se encuentra escasamente diferenciada, existiendo sólo el desarrollo del apoyo administrativo, y</p>

<p>Proceso Administrativo Básico</p>	<p>la existencia de la Profesional Asistente Social, como encargada de la oficina, no existe en la actualidad apoyo contable o de otros profesionales.</p> <p>En efecto, se puede afirmar que la estructura organizacional de la F.A.S. se encuentra en un nivel de desarrollo bajo.</p> <p><u>Planificación:</u> La medición de la variable, a través, de indicadores específicos, arroja un nivel bajo de desarrollo.</p> <p>Las limitaciones del proceso son evidentes, al no existir una determinación anticipada al curso de acción y una sistematización <i>adecuada</i>. Así también, como una tendencia a la inflexibilidad o temor a cambios, afianzado esto último por las contingencias suscitadas en el último periodo, en su administración, dejando como consecuencia la incertidumbre del recurso humano y de la proyección de la institución.</p> <p><u>Organización:</u> Esta etapa resultó también con un nivel bajo, lo que implica que el ordenamiento actual de los recursos institucionales son insuficientes, de acuerdo a los indicadores señalados.</p> <p>Las principales herramientas del proceso organizacional, son el Organigrama y el Manual de procedimientos, no existiendo una sistematización de sus elementos. La inexistencia tácita de éstos da cuenta de una división y delegación de tareas básicas, o de un desarrollo primario, al no tener lineamientos claros de acción o establecidos.</p> <p>La ventaja de la organización en la institución se denota en su organización informal, con buenas relaciones interpersonales, lo que potencialmente podría complementarse con una buena organización formal, no aprovechada a cabalidad en la situación actual.</p> <p><u>Dirección:</u> La dirección, definida como los mecanismos de supervisión y atención de las decisiones que se deben tomar para encauzar los esfuerzos del personal, debe atender el grado de satisfacción de éste, se manifiesta en el cumplimiento de las ordenes, en la toma de decisiones oportunas, si existen evaluaciones o control sobre los procesos y objetos planteados y si existe preocupación de las relaciones intergrupales, e incentivos y mecanismos motivacionales.</p> <p>Estos son elementos básicos que manifiestan la fase de acción.</p> <p>Ahora en lo que significa el contexto administrativo de la F.A.S., este se caracteriza por la inexistencia de decisiones oportunas, la preocupación de las relaciones intergrupales y el cumplimiento de las ordenes. Por tanto asume un nivel calificado como medio, que pudiera lograr su óptimo, si se desarrollaran los mecanismos de motivación e incentivos en el personal y la existencia de capacitación personal.</p> <p><u>Coordinación:</u> Las características que asume la fase de coordinación, en sistemas ideales de administración, correspondería a la presencia de ciertos elementos principales como la existencia de medios de información interna y externa. Dentro de los primeros se destacan las reuniones entre supervisores y el personal a cargo, reuniones, equipo de trabajo, , existencia de grupos o comités específicos de trabajo. Ahora los sistemas externos están relacionados con las coordinaciones e intercambios de información con la red privada de la C.CH.C., la red pública y las empresas privadas.</p>
---	---

	<p>La coordinación constituye una de las fases de mayor relevancia en los sistemas como instituciones y empresas, dado que permiten la renovación y adaptación a los cambios ya sean internos o externos.</p> <p>Ahora bien, en la F.A.S. este proceso se caracteriza por su escaso desarrollo, dado que los principales componentes presentes, son las reuniones de equipo y los contactos específicos que mantienen con la red de la C.CH.C, se desarrollan permanentemente. Ausentes se encuentran la existencia de personas o comités específicos en la difusión de los productos, servicios y programas que posee la F.A.S. Por tanto, no existen mecanismos de coordinación suficientes y eficaces que permita a la F.A.S. aunar esfuerzos y tomar decisiones acertadas y lograr con éxito los objetivos planteados.</p> <p>Se puede interpretar que la falta de claridad de los propósitos planteados u objetivos de la planificación obstaculiza la coordinación en la F.A.S., a si mismo, la costumbre, cultura organizacional que posee la institución y que permanece en el tiempo.</p> <p>En suma se puede afirmar que si bien existe sincronización en algunas actividades que realizan los funcionarios de la F.A.S., su administración se caracteriza mayormente por el bajo nivel de coordinación.</p>
--	--

Variable Características del sistema de comunicaciones

DIMENSIÓN	ANÁLISIS
Investigación	<p>Con relación a esta dimensión se indaga respecto a la realización de estudios diagnósticos del mercado social y la existencia de organización de la investigación interna de la F.A.S..</p> <p>En el primer caso, en la F.A.S. no se realiza detección de las necesidades del trabajador ni de los recursos existentes para dar solución de las problemáticas que atiende. Inexistente, también, es la organización de la investigación al interior de la institución, en relación a los productos o servicios que ofrece a la empresa constructora y específicamente al trabajador. En síntesis, la función de investigación es bajo, puesto que se presenta en un nivel nulo.</p>
Planificación	<p>Esta dimensión relacionada a la definición de estrategias tácticas y objetivos para la difusión de los productos o servicios de la F.A.S., califica en un rango de inexistencia, es decir, no se realiza ningún tipo de definición al respecto. Por tanto, esta dimensión se considera en un nivel bajo, no existe ningún tipo de actividad programada en el área.</p>
Comunicación interna y coordinación	<p>Para el análisis de esta dimensión se considera la existencia, en la institución, de medios escritos de comunicación interna y coordinación. En el primer caso se indaga respecto a la realización de reuniones grupales, de informes y cartas; acciones que son llevadas a cabo por parte de los funcionarios de la institución ya sea para el desempeño de cada función como para la toma de decisiones en conjunto.</p> <p>En el segundo caso, se considera la elaboración de folletos, murales,</p>

revistas, reglamentos, etc. En general, los medios escritos de comunicación al interior de la organización, la que de acuerdo a la observación realizada e información recogida por parte de los funcionarios de la institución, es nula, es decir, no existe ningún tipo de mecanismo informativo formal o escrito, la transmisión de información es netamente verbal, no existen normas ni reglamentos que guíen el accionar en el área, ni que sistematizen información recogida.

En suma, en el primer caso se califica en el nivel medio, ya que se presentan 2 de 4 indicadores propuestos, y en el segundo es bajo, ya que es inexistente.

Organización

Esta dimensión considera los componentes y principales procesos organizacionales en torno a la comunicación, para la captación de información externa.

En tal sentido, la F.A.S. no cuenta con equipo o comité encargado de la difusión de comunicaciones ni de encargados de la administración de esta área. Es inexistente la función, no se conoce ni se lleva a cabo, sólo se recepciona la información recibida de la F.A.S. de Santiago, lo que se lleva a cabo de acuerdo a cánones estipulados por ésta.

4. PROGNOSIS

Considerando los elementos diagnósticos expuestos en relación a las características de la situación objetiva y nivel de satisfacción subjetiva de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales de los trabajadores en obra de la construcción, en los ámbitos laboral y familiar, y del nivel de desarrollo de la Gestión administrativa de la Fundación de Asistencia social V región. Se propone que de no mediar una intervención profesional centrada en los recursos institucionales y programáticos, a través de una Estrategia de optimización de éstos, que contribuya a elevar el estado de satisfacción de las necesidades de los trabajadores en obra de la construcción, la situación problema se mantendrá en el tiempo limitando la implementación de Programas acordes a las necesidades detectadas en el Diagnóstico social.

PROGRAMACIÓN



1. PRESENTACION

El siguiente programa pretende promover y plantear iniciativas en el sector de la construcción, específicamente en el área del bienestar del trabajador en obra de la construcción. Todo con el fin de elevar el nivel de bienestar del trabajador y de su familia, a través, del funcionamiento y potenciación de la Fundación de Asistencia Social.

Las alternativas presentes, surgen de la interpretación de datos y análisis e información que se lleva a cabo en el diagnóstico social, realizado anteriormente.

2. DEPENDENCIA LEGAL Y ADMINISTRATIVA

El presente programa depende legal y administrativamente de la Fundación de Asistencia Social, de la Cámara Chilena de la Construcción, Quinta Región.

No obstante, la responsabilidad de su Diseño y Ejecución es del Equipo Seminarista de la Universidad de Valparaíso..

3. FUNDAMENTACIÓN

En el Diseño de Investigación se señala la necesidad de diagnosticar los estados de satisfacción de las necesidades fisiológicas, seguridad, y sociales del trabajador, producto de la escasa sistematización y organización de la información que existe al respecto. Esto avalado en el mínimo de programas orientados a satisfacer y encauzar sus necesidades más puntuales, como son las que se inscriben en el tema de la Previsión social y Prevención de riesgos; Administración de recursos económicos y uso de recursos familiares; y Deporte y Recreación dirigidos al trabajador en obra de la construcción

Por otra parte, la Fundación de Asistencia Social no cuenta con elementos teóricos y prácticos que sustenten el buen funcionamiento de programas destinados a satisfacer sus necesidades, a lo que se une la baja participación del trabajador en tales programas, debido a la falta de información, difusión y conducta recesiva que poseen estos respecto de la institución. Los programas realizados son interesantes pero no responden a las prioridades de los trabajadores, situación que lleva a acreditar el estudio y creación de satisfactores que tengan relación con sus necesidades más básicas. Es por ello que se propone el Diseño de un Sistema de comunicaciones y el Diseño de la estructura y proceso administrativo interno de la Fundación de Asistencia social V Región, que permita el equilibrio y actualización administrativa para la elaboración e implementación de nuevos programas.

Por su lado, el empresario de esta área, preocupado por los lógicamente válidos objetivos de producción, se olvida del objetivo social de la empresa, considerando este aspecto como "caridad" o secundario. Esto se debe a diversos factores arraigados en la cultura empresarial, y prácticamente a la inexistencia en la región de una base de datos sociales, que le permitan conocer y sensibilizarse respecto del tema.

Todos los antecedentes analizados se relacionan e inciden entre sí; obstaculizando la genuina satisfacción de las necesidades primarias del trabajador a lo que se une la preocupación de la Fundación de Asistencia Social V región por elevar el nivel de Bienestar del trabajador, pero que se retrae en razón del bajo interés del trabajador y del empresario.

Dentro de la perspectiva del desarrollo del Bienestar social que sustenta el Seminario y el Programa, los esfuerzos por describir y abordar las necesidades prioritarias del trabajador, involucran la participación de éste, de la Fundación de Asistencia Social y de la Empresa. Esta interrelación, de tres agentes activos, es el motor principal, cuyo fundamento se basa en la realización de un programa que responda tanto a las necesidades del trabajador como a los objetivos profesionales, de la institución y al objetivo de productividad de la Empresa constructora.

Siendo consecuente con lo anterior, el siguiente programa enfatiza en dos líneas de acción; una relacionada con el Sistema de gestión administrativa de la Fundación de Asistencia Social, tanto en el área de la estructura y proceso administrativo como en el Diseño de un sistema comunicacional, de modo que pueda enfrentar futuras tareas de planificación y promoción de sus productos.

La segunda línea de acción busca la congruencia entre la identificación y descripción de la situación y niveles de satisfacción de las necesidades, la puesta en marcha de acciones concretas que otorguen soluciones y una relativa satisfacción de las necesidades del trabajador en obra de la construcción, a través de la creación de una malla de proyectos que respondan a sus necesidades.

El primer proyecto de nombre "*Sistema de gestión administrativa de la Fundación de Asistencia Social de la Cámara Chilena de la Construcción V región*", se divide en dos subproyectos, uno dice relación con el diseño de la estructura y proceso administrativo de la F.A.S., y el segundo subproyecto, dice relación con el Diseño de un sistema comunicacional en la F.A.S, con los empresarios y trabajadores de la construcción.

El segundo proyecto, lleva por nombre "*Diseño de una Malla de proyectos sociales dirigidos al trabajador en obra de la construcción y su grupo familiar*", tiene como objetivo crear una Malla de proyectos dirigidos al trabajador en obra de la construcción en tres áreas: Prevención de riesgos y previsión social, de nombre "Mejoramiento de las condiciones básicas de seguridad laboral de los trabajadores en obra de la construcción", el segundo denominado "Taller de administración de recursos económicos y uso de los recursos familiares de los trabajadores en obra de la construcción" y el tercero de deporte y recreación denominado "Los eventos deportivo-recreacionales como componente de la calidad de vida y satisfacción laboral".

Como investigación social dentro del Servicio Social, es un aporte relativamente nuevo, pionero e interesante, dado que está directamente relacionado con la calidad de vida de un sector productivo amplio de la población.

El trabajo profesional que se realice poseerá un doble valor, ya que por una parte se plasma la inquietud de la Cámara Chilena de la Construcción por lograr reactivar al sector, y por otra, desarrollar la idea de concebir la Empresa de Construcción como un ente que busca la productividad, pero que simultáneamente se preocupe de su recurso humano.

Además constituye un trabajo piloto en servicio de Bienestar de área de la empresa Constructora, jugando un papel preponderante en la puesta en marcha de programas que identifiquen, canalicen necesidades que otorgue soluciones a un tipo de beneficiario singular como es el Trabajador en obra de la Construcción.

4. OBJETIVOS DE INTERVENCION

Objetivo General

Contribuir a elevar el estado de satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales del trabajador en obra de la construcción y su grupo familiar, mediante el Diseño de la Gestión administrativa de la Fundación de Asistencia Social, V región, y la Generación de una Malla de Proyectos Sociales.

Objetivos Específicos

1. Diseñar el sistema de gestión administrativa de la F.A.S., V región mediante el desarrollo de su estructura y proceso administrativo básico, y un Sistema de comunicaciones con los Empresarios y Trabajadores de la construcción
2. Generar una Malla de Proyectos Sociales dirigidos al trabajador en obra de la Construcción y su grupo familiar, en las áreas de Seguridad laboral, Administración y uso de Recursos familiares, y Recreación”

5. RECURSOS

A) Recursos humanos

- Asistente Social encargada de la Fundación de Asistencia Social de la Cámara Chilena de la Construcción, V Región.
- Experta en Prevención de Riesgos, Empresa Nahmías Hnos.
- Constructor Civil, Empresa Nahmías Hnos.
- Representantes y expertos en temáticas: AFP Habitat, Caja de Compensación Los Andes, Corporación Habitacional, y de otras Entidades de la Red Social de la Cámara Chilena de la Construcción.
- Asistente Social INP
- Administrativos Obra Puerto Cisnes, Empresa Nahmías Hnos.
- Trabajadores en obra de la construcción activos y cesantes.
- Alumnas Seminaristas

B) Recursos materiales

- Dependencias de la Fundación de Asistencia Social, V Región.
- Dependencias de la Obra en Construcción, Edificio “Puerto Cisnes” Viña del Mar
- Material fungible (Computador, fotocopias, hojas, lápices, etc.)
- Comestibles para visitas a la obra y convivencias

C) Recursos financieros

Gastos Ejecución del Programa	Responsables	Cantidad de dinero
Material fungible	F.A.S. Santiago	\$ 52.244
Locomoción Equipo seminarista	Equipo seminarista	\$ 50.000
Comestibles	Equipo seminarista	\$12.000
Otros imprevistos	Equipo seminarista	\$ 8.000
Total		\$122.244

6. EVALUACIÓN

Características Generales

La Evaluación del desarrollo del programa se hará a través de la medición de Objetivos, Procesos y Productos, metodología utilizada en relación de tareas y funciones.

Además de Evaluación en plenario por sesión, a través de opinión de los participantes, cuando corresponda.

Evaluación de Proyecto: unidad objetivo, proceso, producto.

- Objetivos
- Recursos
- Técnicas
- Tiempo.

Sistemas de Evaluación

Tabla Gantt, Evaluación Grupal, Pautas de Observación estructurada y entrevistas semiestructuradas, y Registros de Asistencia.

Criterios de Evaluación

Se utilizarán los criterios de logro de objetivos, desarrollo del proceso y calidad del producto y congruencia.

7. TÉCNICAS

- Técnicas Expositivas.
- Técnicas Motivacionales.
- Técnicas Informativas.
- Técnicas Evaluativas.
- Técnicas Grupales.
- Técnicas Administrativas.

8. POBLACION BENEFICIARIA

Beneficiarios directos

Los trabajadores en obra de la construcción activos y/o cesantes

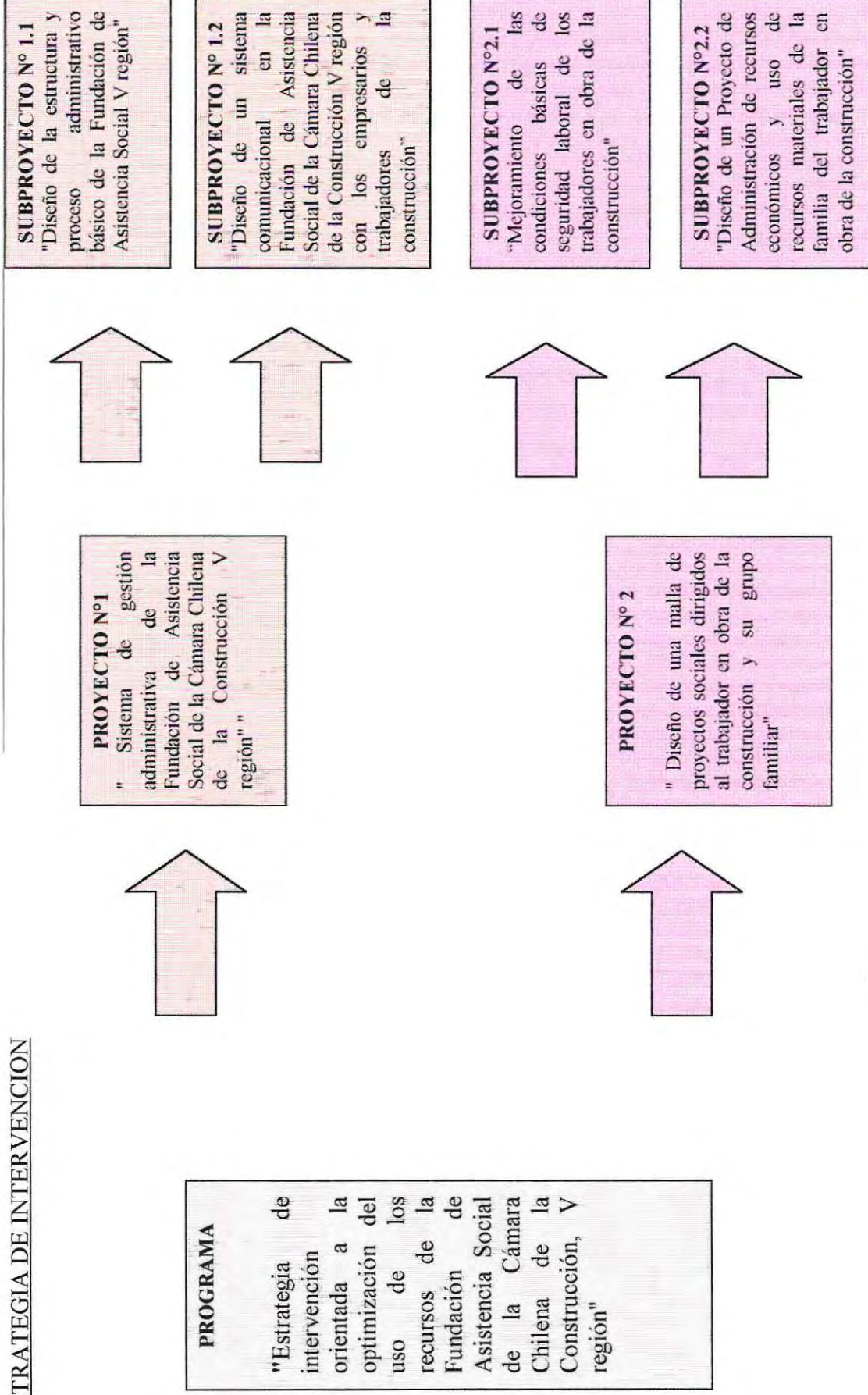
Beneficiarios indirectos

Los Empresarios de la Construcción, los funcionarios de la Fundación de Asistencia social y la comunidad mediata potencialmente en coordinación con la F.A.S

9. RESPONSABLES DEL PROGRAMA

Alumnas Seminaristas de la Escuela de Servicio Social de la Universidad de Valparaíso.

10. ESTRATEGIA DE INTERVENCION



11. MATRIZ DE PLANIFICACION

PROGRAMACION DE ACTIVIDADES DE LA ETAPA DISEÑO

SUBPROYECTO 1.1

Objetivo General Diseñar la estructura y proceso administrativo básico de la Fundación de Asistencia Social, V Región

Unidad Objetivo Se entenderá por cumplido el objetivo cuando el Equipo Seminarista, logre diseñar el proyecto de Gestión Administrativa, mediante la elaboración de un diagrama de flujo.

Objetivos específicos	Actividades	Contenidos	Técnicas	Recursos	Tiempo	Evaluación
-Obtener información de las características que asume y debe asumir la gestión administrativa de la F.A.S. V región.	-Visitas a bibliotecas de Universidades, de la Cámara Chilena de la Construcción. -Reuniones Grupales del Equipo Seminarista. -Realización de entrevista a Asistente social, y funcionarios.	-Teoría sobre proceso administrativo y sus etapas -Teoría de Sistemas	-Trabajo en Equipo -Revisión bibliográfica -Discusión grupal -Análisis de contenido -Asignación de tareas -Entrevistas -Observación participante	<u>Humanos</u> -Equipo seminarista -Asistente Social y Funcionarios de la F: A:S <u>Materiales</u> Computadora -Fungible <u>Infraestructura</u> -Dependencias F.A.S. . -Dependencias Universidades	Desde segunda semana de Septiembre a última semana de octubre	-Unidad de objetivos -Técnicas -Recursos <u>Criterios de evaluación</u> Modelo Proceso Producto <u>Medios de Verificación</u> -Tabla Gantt -Pauta de observación -Pauta entrevista estructurada
-Sistematizar los principales componentes del proceso de planificación, a fin de clarificar y precisar objetivos, políticas y estrategias de la institución. Sistematizar los principales componentes del proceso de organización, mediante la descripción de cargos y de funciones de la F.A.S.	-Realización de reuniones del Equipo Seminarista: -Clarificar objetivos y estrategias de la F.A.S. -Reunión con Funcionarios de la F.A.S	-Conceptos de Planificación estratégica y otros. -Conceptos proceso de organización	-Trabajo en equipo -Discusión Grupal -Resumen -Reflexión -Diagrama de Flujo -Trabajo en equipo -Entrevistas individuales a funcionarios de la F.A.S. -Diagrama de Flujo -Resumen	<u>Humanos</u> -Equipo seminarista -Asistente Social y Fncionarios de la F: A:S <u>Materiales</u> Computadora -Fungible <u>Infraestructura</u> -Dependencias F.A.S. . -Dependencias Universidades	Semana del 12 de octubre Semana 18 octubr	-Unidad de objetivos -Técnicas -Recursos <u>Criterios de evaluación</u> Modelo Proceso Producto <u>Medios de Verificación</u> -Tabla Gantt -Pauta de observación -Pauta entrevista estructurada

Objetivos específicos	Actividades	Contenidos	Técnicas	Recursos	Tiempo	Evaluación
-Sistematizar principales componentes del proceso de dirección y coordinación.	-Realización de entrevistas a Asistente Social de la F.A.S. -Reuniones equipo seminarista -Definición del Proceso	Conceptos de dirección	Trabajo en equipo -Entrevistas individuales a funcionarios -Diagrama de Flujo -resumen	<u>Humanos</u> -Equipo seminarista -Asistente Social y Funcionarios de la F.A.S. <u>Materiales</u> Computadora -Fungible <u>Infraestructura</u> -Dependencias F.A.S. . -Dependencias Universidades UCV y Valparaíso.	Semana del 25 de Octubre	-Unidad de objetivos -Técnicas -Recursos <u>Criterios de evaluación</u> Modelo proceso producto <u>Medios de Verificación</u> -Tabla Gantt -Pauta de observación -Pauta entrevista estructurada
-Sistematizar principales componentes del proceso de control, definiendo el sistema de acciones correctivas y de evaluación	-Realización de reuniones equipo seminarista Definición de acciones correctivas y de evaluación	-Conceptos de la etapa de control	-Trabajo en equipo -Entrevistas individuales a funcionarios -Diagrama de Flujo -Resumen -Gráficas -Expositivas	IDEM	Semana del 1 de Noviembre	IDEM
-Establecer una propuesta de trabajo administrativo, sobre estructura y proceso administrativo	-Elaboración de documento Síntesis -Presentación de propuesta a funcionarios la F.A.S.	-Metodología de presentación de propuestas	-Trabajo en equipo -Entrevistas individuales a funcionarios -Diagrama de Flujo -Resumen -Gráficas -Expositivas -		Semana del 8 de noviembre	IDEM

SUBPROYECTO 1.2

Objetivo General Desarrollar un Sistema de Comunicaciones de la Fundación de Asistencia Social, V región

Unidad Objetivo Se entenderá por cumplido el objetivo cuando el Equipo Seminarista, logre diseñar el proyecto de Sistema de Comunicaciones, mediante la elaboración de un diagrama de flujo.

Objetivo específico	Actividades	Contenidos	Técnicas	Recursos	Tiempo	Evaluación
-Recopilar y seleccionar información Teórica Empírica sobre sistemas de comunicación y de difusión en sistemas sociales	-Visitar Bibliotecas, de Universidades, y C.Ch.C.	-Teoría y filosofía de los Sistemas de Comunicaciones en Empresas	-Trabajo en Equipo -Análisis de información -Discusión grupal -Revisión Bibliográfica -Asignación de tareas	<u>Humanos.</u> -Equipo Seminarista <u>Materiales</u> -Material Bibliográfico -Fotocopias Material Fungible <u>Infraestructura</u> -Dependencias F.A.S. . -Dependencias Universidades.	Desde Tercera Semana Septiembre hasta última Semana de Noviembre	-Unidad de objetivos -Técnicas -Recursos <u>Criterios de evaluación</u> Modelo proceso producto
Definir la función de investigación para efectos de detectar necesidades de los cliente, los recursos existentes y los productos que la Fundación ofrece para la satisfacción de sus necesidades.	-Visitar bibliotecas -Realización de reuniones Equipo Seminarista -Delimitar y definir tareas entre el Equipo. -Delimitar y definir función	-Información y experiencias de la Función de investigación comercial	-Selección de la Información -Síntesis de información -Trabajo en Equipo -Diagrama de flujo.	<u>Humanos.</u> -Equipo Seminarista <u>Materiales</u> -Material Bibliográfico -Fotocopias Material Fungible <u>Infraestructura</u> -Dependencias F.A.S. . -Dependencias Universidades.		-Unidad de objetivos -Técnicas -Recursos <u>Criterios de evaluación</u> Modelo proceso producto
Definir la función de planificación, estableciendo como proveedores, los objetivos, políticas y tácticas entre sus clientes.		-Información y experiencias de los métodos, tácticas y objetivos mas utilizados en la planificación comercial		IDEM -		IDEM

Objetivo específico	Actividades	Contenidos	Técnicas	Recursos	Tiempo	Evaluación
-Definir la función de organización en su estructura comunicacional, componentes y principales procesos que optimicen la difusión de los productos en sus clientes	-Visitar bibliotecas -Realización de reuniones Equipo Seminarista -Delimitar y definir tareas entre el Equipo. -Delimitar y definir función	-Información sobre la organización en sistemas de difusión comercial y comunicaciones Teoría y técnicas de Comunicación visual, verbal, y gráfica	-Selección de la Información -Síntesis de información -Trabajo en Equipo -Diagrama de flujo.	<u>Humanos.</u> -Equipo Seminarista <u>Materiales</u> -Material Bibliográfico -Fotocopias Material Fungible <u>Infraestructura</u> -Dependencias F.A.S. -Dependencias Universidades	Desde Tercera Semana Septiembre hasta última Semana de Noviembre	-Unidad de objetivos -Técnicas -Recursos <u>Criterios de evaluación</u> Modelo proceso producto
-Definir la función de comunicación y coordinación internas de la F.A.S		Información Teórica y experiencias de las formas de comunicación y coordinación de los Sistemas de Comunicación Social.	Selección de la Información -Síntesis de información Trabajo en Equipo -Diagrama de flujo.	IDEM	Desde Tercera Semana Septiembre hasta última Semana de Noviembre	IDEM
-Definir la función de control que se genera sobre el sistema de comunicaciones.		Información Teórica i Empírica de las formas de control que existen sobre los sistemas sociales de comunicación		IDEM		IDEM
-Establecer una propuesta de trabajo administrativo para el Sistema de Comunicaciones de la F.A.S	-Elaboración documento síntesis -Presentación de propuesta a Funcionarios de la F.A.S.	-Diseño Metodología de exposición gráfica y oral de la Propuesta	-Gráficas Expositivas -Resumen	IDEM		IDEM

SUBPROYECTO 2.1

Objetivo General : Contribuir al mejoramiento de las condiciones de seguridad laboral del trabajador en obra de la construcción mediante la implementación de acciones educativas e informativas en las obras y en la Fundación de Asistencia Social V región.

Unidad Objetivo : Se entenderá logrado el objetivo cuando se diseñen actividades y acciones educativas en las obras y en la F.A.S. V región, a Trabajadores de Empresas Constructoras afiliadas a la institución.

Objetivos específicos	Actividades	Contenidos	Técnicas	Recursos	Tiempo	Evaluación
-Obtener información teórica y empírica relacionados con los temas abordados.	-Visitas a Bibliotecas y Universidades y de la C.Ch.C. -Recopilación de información -Selección de información	-Programas y beneficios en el área de previsión laboral y de salud. -Teoría y técnicas de prevención de enfermedades y accidentes de trabajo en Empresas constructoras -Diseño y metodología de presentación de proyectos	-Revisión bibliográfica -Trabajo en equipo -Trabajo en Equipo -Discusión Grupal -Coordinación -Resumen	<u>Humanos</u> -Equipo seminarista -Funcionarios Caja de compensación, AFP, INP, FONASA e ISAPRE. <u>Materiales</u> Material fungible Computadora <u>Infraestructura</u> Dependencias Bibliotecas Y de la Institución.	Septiembre, octubre Septiembre y octubre	-Unidad de objetivos -Técnicas -Recursos <u>Criterios de evaluación</u> Modelo proceso producto <u>Medios de Verificación</u> -Tabla Gantt -Pauta de observación -Pauta entrevista estructurada
-Establecer la metodología de trabajo del programa	-Establecimiento de líneas de acción, en cuanto objetivos, actividades, técnicas y recursos. -Elaboración de la propuesta de actividades deportivas y recreativas.		-Trabajo en equipo -Entrevistas individuales a funcionarios de la F.A.S. -Diagrama de Flujo -Resumen	<u>Humanos</u> -Equipo seminarista. <u>Materiales</u> Material fungible Computadora <u>Infraestructura</u> Dependencias Bibliotecas Y de la Institución	Semana del 18 de Octubre	-Unidad de objetivos -Técnicas -Recursos <u>Criterios de evaluación</u> Modelo proceso producto <u>Medios de Verificación</u> -Tabla Gantt -Pauta de observación -Pauta entrevista estructurada

SUBPROYECTO 2.2

Objetivo General : Diseñar la Planificación de un Taller de Administración de los Recursos económicos y uso de recursos Materiales de la familia del Trabajador de la Construcción.

Unidad Objetivo : Se entenderá logrado el objetivo cuando el Equipo Seminarista diseñe un proyecto, que contemple objetivos, actividades, recursos, técnicas, y módulos de trabajo, de manera de entregar a la F.A.S. V región, una propuesta de trabajo con el grupo familiar de los Trabajadores de Empresas Constructoras afiliadas a la institución.

Objetivo específico	Actividades	Contenidos	Técnicas	Recursos	Tiempo	Evaluación
-Obtener información teórica y empírica relacionadas con la economía y administración de los recursos familiares.	-Visita a bibliotecas y Universidades. -Recopilación de información en instituciones	-Técnicas de manejo presupuestario y distribución del ingreso. Investigación en tecnología casera.	-Revisión bibliográfica	<u>Humanos</u> Equipo Seminarista <u>Materiales</u> Fungible Computadora <u>Infraestructura</u> Dependencias de Universidades y de la Institución	Noviembre	-Unidad de objetivos -Técnicas --Recursos <u>Criterios de evaluación</u> Modelo proceso producto de -Unidad de objetivos -Técnicas -Recursos
-Establecer la metodología de trabajo del programa	-Selección de la información a utilizar -Establecimiento de líneas de acción en cuanto objetivos, actividades, técnicas y recursos -Elaboración de una propuesta de actividades para la planificación de los Talleres.	-Recursos institucionales a disposición de las necesidades básicas en caso de cesantía. Metodología para la implementación de estrategias domésticas de solución de las necesidades familiares. Metodología para la presentación y diseño del proyecto	-Trabajo en equipo -Discusión grupal -Coordinación -Resumen		Noviembre	

SUBPROYECTO 2.3

Objetivo General : Diseñar la Planificación de proyectos para la realización de eventos deportivos y de recreación, que incidan en el mejoramiento de la calidad de vida y satisfacción Laboral.

Unidad Objetivo : Se entenderá logrado el objetivo cuando el Equipo Seminarista diseñe un proyecto que contemple objetivos, actividades, recursos, técnicas, y módulos de trabajo, relacionados específicamente con la realización de la Fiesta Navidad y creación de comités de deportes de manera de entregar a la F.A.S. V región, una propuesta de trabajo que permita en un futuro la implementación de estas actividades entre los Trabajadores de Empresas Constructoras afiliadas a la institución.

Objetivo específico	Actividades	Contenidos	Técnicas	Recursos	Tiempo	Evaluación
Obtener información empírica de actividades deportivas y recreacionales organizadas por las Empresas Constructoras, y de interés del Trabajador.	-Recopilación de información empírica con administrativos, y/o representantes de los Trabajadores.	-Experiencias de información de actividades deportivas y recreacionales.	-Entrevista Grupal -Trabajo Grupal -Discusión Grupal -Trabajo en equipo -Resumen	<u>Humanos</u> Equipo seminarista Profesionales administrativos. Representantes de los Trabajadores <u>Materiales Fungible</u> Computadora <u>Infraestructura</u> Dependencias de Universidades e Institucionales	Tercera semana de Diciembre hasta cuarta semana de Noviembre	-Unidad de objetivos -Técnicas -Recursos <u>Criterios de evaluación</u> Modelo proceso producto -Unidad de objetivos -Técnicas -Recursos
Sistematizar los procesos de eventos institucionales de alta incidencia en la satisfacción laboral y la calidad de vida del Trabajador y su familia.	-Establecimiento de líneas de acción en cuanto a objetivos, actividades, técnicas y recursos de eventos de Fiestas de Navidad, y actividades Deportivas. -Elaboración de una propuesta de actividades deportivas y recreacionales.		-Entrevista Grupal -Trabajo Grupal -Discusión Grupal -Trabajo en equipo -Resumen	<u>Humanos</u> Equipo seminarista Profesionales administrativos. Representantes de los Trabajadores <u>Materiales Fungible</u> Computadora <u>Infraestructura</u> Dependencias de Universidades e Institucionales	Tercera semana de Diciembre hasta cuarta semana de Noviembre	IDEM

PROGRAMACION ACTIVIDADES °DE LA ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN

SUBPROYECTO 1.2

Objetivo General : Desarrollar un elemento de la función de investigación, del sistema de comunicaciones que posee la F.A.S.

Unidad Objetivo : Se entenderá logrado el objetivo cuando se elabore y definan los productos que la F.A.S, ofrece a sus clientes., se elabore una Guía de las instituciones más importantes que ofrezcan programas para el Trabajador y se organice la forma de elaborar y exponer los contenidos y formas del Diagnóstico y el Programa Social.

Objetivo específico	Actividades	Técnicas	Recursos	Tiempo	Evaluación
Definir los productos y servicios que ofrece la F.A.S	-Búsqueda de información de lo programas y beneficios sociales que maneja la institución. -Reunión equipo seminaristas -Elaborar plan de investigación. -Ordenar y sistematizar la información recolectada. -Confecionar y elaborar un documento gráfico.	-Revisar archivos de la institución. -Entrevista Asistente Social. -Análisis y reflexión. -Pauta de investigación. -Trabajo en equipo. -Asignación de tareas. -Síntesis -Gráficas -Computacionales.	<u>Humanos</u> Equipo Seminarista Funcionarios de la F.A.S. <u>Materiales</u> Fotocopias Fungible Computadora. <u>Infraestructura</u> Dependencias Bibliotecas Universidades, y de la institución	Tercera y cuarta semana de octubre	-Unidad de objetivos -Técnicas -Recursos <u>Criterios de evaluación</u> Modelo proceso producto -Unidad de objetivos -Técnicas -Recursos <u>Medios de Verificación</u> -Tabla Gantt -Pauta de observación -Pauta entrevista estructurada
Elaborar un catastro que resuma las instituciones que posean programas que contribuyan elevar el nivel de bienestar de del Trabajador de la Construcción.	-Reunión equipo seminaristas -Elaborar plan de investigación del mercado de Programas y beneficios ofrecidos por la red pública y privada.. -Visitar instituciones. -Ordenar y sistematizar la información recolectada. -Confecionar y elaborar un documento gráfico	-Análisis y reflexión. -Pauta de investigación. -Trabajo en equipo. -Asignación de tareas. -Síntesis -Gráficas -Computacionales	<u>Humanos</u> Equipo Seminarista <u>Materiales</u> Fotocopias Fungible Computadora. <u>Infraestructura</u> Dependencias Bibliotecas Universidades, y de la institución		IDEM

Objetivo específico	Actividades	Técnicas	Recursos	Tiempo	Evaluación
-Diseñar la forma de difusión y exposición de contenidos del Diagnóstico y Programa Social.	-Reunión equipo seminaristas. -Clasificación de material. -Definición de tópicos a exponer -Preparación material exposición del Diagnóstico y propuesta Programática. -Elaborar documento gráfico	-Trabajo en equipo -Asignación de tareas -Discusión grupal -Selección información -Análisis contenidos -Técnicas expositivas -Análisis gráficas	<u>Humanos</u> Equipo Seminarista <u>Materiales</u> Fotocopias Fungible Computadora. <u>Infraestructura</u> Dependencias Bibliotecas Universidad, y de la institución	Tercera semana de octubre	-Unidad de objetivos -Técnicas -Recursos <u>Criterios de evaluación</u> Modelo proceso producto
-Implementar la Difusión del Diagnóstico y la difusión de la Propuesta Programática.	-Reunión equipo seminaristas -Ensayo y discusión plan de entrevista de ventas de intangibles -Preparación material audiovisual. -Confirmación hora de entrevista -Coordinación Asistente Social institución. -Confirmación Pasajes -Realización de la Reunión	Trabajo en equipo -Asignación de tareas -Discusión grupal -Selección información -Análisis contenidos -Técnicas expositivas -Análisis Gráficas -Comunicaciones y de publicidad	<u>Humanos</u> -Equipo Seminarista -Asistente social F.A.S. -Gerente nacional F.A.S. (Santiago y regiones) <u>Materiales</u> Fotocopias Fungible Computadora. Retroproyectora <u>Infraestructura</u> Dependencias de la F.A.S. de Santiago		IDEM

SUBPROYECTO 2.1

Objetivo General : Contribuir al mejoramiento de las condiciones de seguridad laboral del trabajador en obra de la construcción mediante la implementación de acciones educativas e informativas en las obras y en la Fundación de Asistencia Social V región.

Unidad Objetivo : Se entenderá logrado el objetivo cuando se diseñen e implementen acciones educativas en las obras y en la F.A.S. V región, a Trabajadores de Empresas Constructoras afiliadas a la institución.

Objetivo específico	Actividades	Técnicas	Recursos	Tiempo	Evaluación
Motivar y coordinar el inicio de las actividades en la Obra Puerto Cisnes	<u>Fase Motivación y coordinación: al ciclo de charlas</u> -Reunión general de motivación a participación de trabajadores en las charlas. -Confección de afiches informativos papeletas con fechas y temas de las charlas. -Reuniones con Profesional en Prevención de riesgos. -Reuniones con jefes de obra y/o administrativos.	-Motivacionales Comunicacionales -Gráficas -Síntesis	<u>Humanos</u> -Equipo Seminarista -Administrativos de la Obra. <u>Materiales</u> Fotocopias Fungible Computadora. <u>Infraestructura</u> Dependencias de la Obra "Puerto Cisnes"	Primera semana de Noviembre	-Unidad de objetivos -Técnicas -Recursos <u>Criterios de evaluación</u> Modelo proceso producto -Unidad de objetivos -Técnicas -Recursos
-Recoger inquietudes puntuales de los Trabajadores en Obra de la Construcción de la Empresa Nahmias.	-Confección Buzón de sugerencias y dudas sobre temas a tratar en ciclo de charlas en la Obra -Compra de confites a entregar en las reuniones y premios especiales a trabajadores más participativos.	-Motivacionales Comunicacionales	<u>Humanos</u> -Equipo Seminarista -Trabajadores en Obra const. <u>Materiales</u> Material Fungible Computadora. <u>Infraestructura</u> Dependencias de la Obra "Puerto Cisnes"		IDEM

Objetivo específico	Actividades	Técnicas	Recursos	Tiempo	Evaluación
Respecto a Seguridad industrial	<i>Fase Asesoría</i>	-Educativas -Comunicacionales -Reflexión -Discusión Grupal -Gráficas -Visuales	<u>Humanos:</u> Equipo Seminarista Experta en Prevención de Riesgos. Administrativos <u>Materiales</u> Fotocopias Fungible Computadora. <u>Infraestructura</u> Dependencias de la Obra "Puerto Cisnes"	Segunda y tercera semana de Noviembre	-Unidad de objetivos -Técnicas -Recursos <u>Criterios de evaluación</u> Modelo proceso producto
Entregar información a los trabajadores, en el área de Prevención de riesgos, con el fin de disminuir lesiones de tipo muscular y óseo.	<p>-Charlas informativas y educativas preparadas por el Profesional de Prevención de riesgos.</p> <p>Tema : "Derechos y beneficios por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales."</p> <p>Tema : "Conocimiento de acciones seguras de trabajo en manejo manual de materiales y cargas pesadas."</p> <p>-Preparación de contenidos complementarios, y material de apoyo.</p>				
Respecto a Previsión social :	<i>Fase Motivación y Asesoría</i>	-Motivacionales -Comunicacionales -Gráficas -Síntesis	<u>Humanos</u> Equipo Seminarista Expertos en el Tema de INP, C.Compensación "Los Andes", Corporación, Habitacional, AFP Habitat	Primera a cuarta semana de Noviembre	IDEM
Entregar información básica y actualizada en el área de previsión social a los trabajadores en obra de la construcción, en sus lugares de trabajo,	<i>Fase Coordinación</i>	-Educativas -Comunicacionales -Reflexión -Discusión Grupal -Gráficas -Visuales	<u>Materiales</u> Fotocopias Fungible Computadora. <u>Infraestructura</u> Dependencias de la Obra "Puerto Cisne"		
	<p>-Reuniones Asistente Social INP</p> <p>-Reuniones Experta AFP HABITAT</p> <p>-Reuniones con Experta Caja de Compensación Los Andes</p> <p>-Reunión Experto FONASA</p>				

Objetivo específico	Actividades	Técnicas	Recursos	Tiempo	Evaluación
	<p>Fase Asesoría :</p> <p>-Modalidades de operar AFP-INP.y FONASA-ISAPRE.</p> <p>-Asesoría INP: "Beneficios generales y bono de reconocimiento.</p> <p>-Asesoría AFP: beneficios y tramitación general.</p> <p>-Asesoría Caja de Compensación Los Andes.CCHC</p> <p>-Asesoría FONASA</p> <p><i>Fase Clausura y evaluación</i></p> <p>-Preparación Ceremonia de clausura Ciclo de charlas en la obra. y evaluación grupal de la intervención</p> <p>-Preparación de Diplomas y entrega de premios especiales</p>	<p>-Educativas</p> <p>-Comunicacionales</p> <p>-Reflexión</p> <p>-Discusión Grupal</p> <p>-Gráficas</p> <p>-Visuales</p>	<p><u>Humanos</u></p> <p>Equipo Seminarista</p> <p>Expertos en el Tema de INP, C.Compensación "Los Andes", Corporación ,Habitacional, AFP Habitat</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Fotocopias</p> <p>Fungible</p> <p>Computadora.</p> <p><u>Infraestructura</u></p> <p>Dependencias de la Obra</p> <p>"Puerto Cisnes"</p>	<p>Primera a cuarta semana de Noviembre</p>	<p>-Unidad de objetivos</p> <p>-Técnicas</p> <p>-Recursos</p> <p><u>Criterios de evaluación</u></p> <p>Modelo proceso producto</p> <p><u>Medios de Verificación</u></p> <p>-Tabla Gantt</p> <p>-Pauta de observación</p> <p>-Pauta entrevista estructurada</p>

SUBPROYECTO 2.3

Objetivo General : Fomentar la realización de actividades recreativas y deportivas, mediante la coordinación e información con los Empresarios y Trabajadores de las Obras de Construcción.

Unidad Objetivo : Se entenderá logrado el objetivo cuando se articulen actividades y acciones que contribuyan a la realización de proyectos y acciones recreativas, centrales que estén directamente relacionadas con las necesidades del Trabajador.

Objetivo específico	Actividades	Técnicas	Recursos	Tiempo	Evaluación
-Articular actividades centrales relacionadas a la realización de actividades recreativas en la construcción..	-Coordinación de entrevistas con empresarios y/o administrativos para obtener aprobación y respaldo. -Coordinación con instituciones relacionadas con el área deportiva y recreacional.	-Entrevistas -Expositivas -Coordinación -Motivacionales -Trabajo en equipo -Revisión Bibliográfica	<u>Humanos</u> -Equipo Seminarista -Empresarios -Administrativos -Asistente Social -Representantes instituciones	Noviembre	-Unidad de objetivos -Técnicas -Recursos <u>Criterios de evaluación</u> Modelo proceso producto

12 TIEMPO**1.- Carta Gantt Etapas / Tiempo (semanas)**

ETAPAS PRINCIPALES DEL PROGRAMA	S	S	S	O	O	O	O	N	N	N	N	D	D
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Diseño de proyectos													
Implementación de proyectos													
Evaluación													

S : Septiembre

O: Octubre

N :Noviembre

D: Diciembre

2.- Tabla Gantt Subproyectos/ Tiempo (semanas)

	ACTIVIDADES	S	S	S	O	O	O	O	N	N	N	N	D	D
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Diseño de la estructura y proceso administrativo interno de la F.A.S.													
2	Diseño de un Sistema Comunicacional en la F.A.S, con los Empresarios y Trabajadores de la Construcción.													
3	Mejoramiento de las condiciones básicas de Seguridad laboral de los trabajadores en Obras de la Construcción.													
4	Diseño del Proyecto de Administración de Recursos Materiales y económicos del grupo Familiar del Trabajador.													
5	Los Eventos Deportivos-recreacionales, como componentes de la calidad de vida y satisfacción laboral.													

El tiempo de ejecución contemplo la realización de dos procesos esenciales:



Período diseño de los Suproyectos

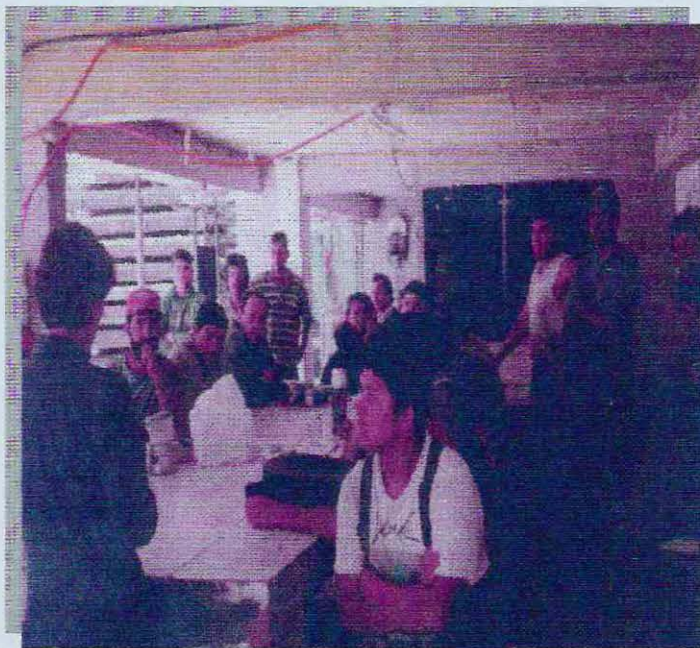


Período de implementación directa de los Suproyectos.



Tiempo de Holgura

EJECUCIÓN



1. ALGUNAS CONSIDERACIONES EN TORNO AL REGISTRO DE EJECUCIÓN

El presente documento tiene como propósito el registrar y controlar el proceso de intervención que se enmarcó en el Seminario de Título, que se efectuó en la Fundación de Asistencia Social de la Cámara Chilena de la Construcción.

La ejecución resultó ser una alternativa de estrategia de intervención orientada a la optimización de los recursos de la institución. De manera que esta pueda entregar un servicio más eficiente y en concordancia con la necesidades de sus clientes.

En base a lo anterior, las Seminaristas han planteado una estrategia de acción, en donde el énfasis es la organización de la información y de los procesos que intervienen en la entrega de servicios y productos intangibles, y el Diseño de una malla de proyectos , congruentes a las necesidades más urgentes dimensionadas en el Diagnóstico Social. Todo esto implicó el trabajo intensivo del Equipo y la propia organización de sus procesos como grupo de trabajo.

Tradicionalmente, los registros de ejecución son presentados por medio de Crónicas de ejecución válidas para la Metodología de Servicio Social. Sin desmerecer lo anterior, para el presente Seminario no resultan útiles debido a la extensión de las actividades, por lo cual es mucho más práctico y de fácil lectura y análisis, presentar los resultados en Matrices o cuadros de ejecución. Esto mediante resúmenes descriptivos de lo realizado en las diferentes etapas del proceso de ejecución.

2. MATRIZ DE EJECUCION

ETAPA	FASE	FECHA	ACTIVIDAD	RESULTADO OBSERVACIONES
COMIENZO	1.- Creación de un plan de trabajo para diseñar la Estrategia de Intervención de optimización del uso de los recursos de la F.A.S.	Primera semana de Septiembre a cuarta Semana de octubre. (10 semanas)	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis y reflexión de la información para organizar el diseño de una Estrategia de Intervención en la F.A.S. - Discusiones Equipo Seminarista. - Acuerdos Equipo Seminarista. - Toma de decisiones por parte Equipo Seminarista. - División de tareas - Planificación de las Actividades . la información. - Elaboración de una matriz de planificación que contenga 	<ul style="list-style-type: none"> - Estas actividades constituyeron, esencialmente el trabajo intelectual y procesamiento de información, de parte del Equipo seminarista, básicamente en relación a tomar la decisión sobre la categorización y metodología del Plan de trabajo para diseñar la Estrategia de Intervención de optimización de los recursos de la F.A.S. Esta fase, se llevó a cabo mediante la realización de diez actividades que se clasificaron en diez semanas de la siguiente forma: -Tres reuniones de Equipo.(Primera, tercera y décima semana) -Tres acciones de búsqueda de información.(Segunda, cuarta y octava semana). -Dos acciones de síntesis y reflexión de información.(5ta, y 7ma semana) -Dos de elaboración escrita y gráfica de Plan de trabajo.(9na y 10ma semana) <p>En esta fase el trabajo en equipo y división de tareas fue la esencia y que posibilitó la consecución positiva de las actividades.</p>
	2.-Ejecución del Plan de Trabajo diseñado	Dura todo el proceso de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Sistematización del Proceso Administrativo Básico , y - La definición de la estructura Administrativa. de la F.A.S. 	<p>Esta fase, se dividió para su mejor ejecución en cinco periodos:</p> <p>-Semana del 12 octubre: En reunión grupal, y reunión con funcionarios de la F.A.S., se define función y sistematización de la planificación. Esta actividad se desarrolló mediante el uso de entrevistas a los funcionarios.</p>

	2.-Ejecución del Plan de Trabajo diseñado (continuación)	Dura todo el proceso de ejecución	<p>- Sistematización del Proceso Administrativo Básico, y</p> <p>- La definición de la estructura Administrativa. de la F.A.S.</p> <p>- Sistematización de los procesos que intervienen en el sistema de Comunicaciones.</p>	<p>-Semana del 18 octubre: Mediante reunión de equipo y con funcionarios se logra organizar y sistematizar la función organización. Se utilizaron encuestas y revisión del organigrama tácito de la institución.</p> <p>-Semana del 25 de Octubre: A través de reunión con Asistente Social de la institución se identificaron los componentes que intervienen en el proceso de Dirección y coordinación. Esta es uno de las etapas con mejor nivel de desarrollo, pero simultáneamente uno de los procesos que mayores cambios ha tenido durante la administración de la F.A.S.</p> <p>-Semana del 1 de Noviembre: Este proceso, optó por medirse por medio de actividades del tipo grupal y lúdicas con los funcionarios de la F.A.S. que consideraron la identificación de los elementos que participan en la etapa de control. También se utilizó esta técnica para realizar una síntesis del proceso administrativo completo.</p> <p>-Semana del 8 de Noviembre: Este período significó, el establecimiento de la organización y sistematización de los procesos estudiados, a través de la categorización de los datos, digitación y exposición gráfica de un documento.</p> <p>Este proceso, mantuvo similares características que la ejecución del proyecto anterior. También se llevó a efecto en seis períodos.</p>
--	--	-----------------------------------	--	---

	2.-Ejecución del Plan de Trabajo diseñado (continuación)	Dura todo el proceso de ejecución	- Sistematización de los procesos que intervienen en el sistema de Comunicaciones.	<p>-Semana del 4 de Octubre: Se define la función de investigación, mediante reunión del Equipo seminarista y reunión con la Asistente Social de la institución.</p> <p>-Semana del 11 de octubre: Por intermedio de la discusión grupal y definición de las estrategias de difusión más apropiadas que debería utilizar la institución se define la función de planificación comercial.</p> <p>-Semana del 18 de octubre: Este período posibilita que el equipo seminarista asuma el papel que cumple la función de organización en el Sistema de Comunicaciones. De esta manera se establecen los componentes que la conforman. Tales como la creación de boletín y documento de Promoción de la F.A.S., disposición de un buzón en la obra, creación de folletines promocionales, creación y formación de un comité encargado de difusión.</p> <p>-Semana del 25 de octubre: Durante esta semana, y en dos sesiones empíricas se logra definir la forma en que se desarrolla la función de comunicación interna y coordinación en la F.A.S. Identificando canales de comunicación mas frecuentes y tradicionales entre los funcionarios de la institución . Además la formas que utiliza la Directora, para entregar tareas y delegar ordenes..</p> <p>-Semana del 1 de noviembre: Este periodo se describe mediante la definición de la función de control, las acciones correctivas y evaluativas que se utilizan en la F.A.S. para</p>
--	--	-----------------------------------	--	---

	2.-Ejecución del Plan de Trabajo diseñado (continuación)	Dura todo el proceso de ejecución	<p>- Sistematización de los procesos que intervienen en el sistema de Comunicaciones.</p> <p>-Elaboración de Suproyecto de seguridad laboral .</p> <p>-Elaboración de Subproyecto de administración de los recursos Familiares.</p> <p>-Elaboración de subproyecto de recreación.</p>	<p>controlar los procesos y unidades de trabajo. Se indagan pautas e instrumentos de medición más utilizados.</p> <p>Semana del 8 noviembre: Elaboración Documento síntesis de la propuesta de desarrollo del sistema de comunicaciones de la F.A.S.</p> <p>El efecto de la elaboración de estos subproyectos consideró la realización de diferentes acciones entre las cuales estuvo la visita a Bibliotecas , la recopilación y la selección de información.</p> <p>Sin embargo el eje central de estas actividades fue el trabajo del Equipo de Seminario, quienes primeramente plantearon un plan de trabajo y elaboración de los subproyectos.</p> <p>Este plan contempló la fijación de un objetivo de trabajo, de tiempos y de acciones a desarrollar, por medio de acuerdos grupales, que dio como resultado el diseño de un documento que gráfica y representa a pleno estos subproyectos.</p>

ETAPA	FASE	FECHA	ACTIVIDAD	RESULTADO OBSERVACIONES
IMPLEMENTACION	1. Desarrollo del proceso de comunicación interna y coordinación externa del Sistema de Comunicación en la F.A.S. (Desde tercera semana de octubre, hasta cuarta semana de noviembre	- Elaboración de una Guía de las principales instituciones de la Red Pública y Privada.	Durante este período se realizan coordinaciones tanto con entidades de la Red pública como privada, recogiendo información referida principalmente a los objetivos y servicios ofrecidos. Este trabajo constituye una de las principales herramientas para promocionar la institución desarrollando a su vez la función de comunicación de la F.A.S. logrando informar además de los servicios ofrecidos por ésta y el contacto con profesionales del área social, dispuestos a colaborar y retroalimentar sus acciones.
		Segunda y tercera semana de octubre	- Diseñar la forma de difundir los contenidos del Diagnóstico Social, y del Programa de bienestar.	Se elabora un documento con los principales resultados del Diagnóstico social realizado partiendo con la definición de la problemática, objetivos de investigación y resultados del comportamiento de las variables
		29 de octubre	-Difusión del Diagnóstico Social.	Se realizan contactos con la Gerencia de la F.A.S. de Santiago para la difusión inicial del Diagnóstico social, obteniendo óptimos resultados en su recepción. La exposición se realiza con la presencia del Gerente General de las delegaciones de las F.A.S. del país., y al encargado de Programas sociales y eventos de la institución. Estos expresan sentirse satisfechos por el trabajo de las alumnas, argumentando que se constituye en un valioso aporte para la puesta en marcha de Proyectos que respondan a los trabajadores de la construcción de la V región.

1 -Desarrollo del proceso de comunicación interna y coordinación externa del Sistema de Comunicaciones en la F.A.S. (continuación)	Cuarta semana de octubre	- Definición de productos y servicios que ofrece la F.A.S.	Se definen cada uno de los productos ofrecidos sistematizando la información para luego difundirlos y promoverlos a algunas instituciones con las cuales se coordinó, como por ejemplo la I. Municipalidad de Viña del Mar, Oficina de colocaciones. Para tal finalidad las seminaristas preparan Folleto promocional de la F.A.S.
	Cuarta semana de Noviembre	- Promoción de Productos y Servicios que ofrece la F.A.S.	
	27 de octubre 3 y 10 de noviembre	- Participación en Seminario de la Red Social de la Cámara Chilena de la Construcción.	El equipo seminarista asiste a ciclo de charlas de las Entidades de la Red social de las C.CH.C. efectuadas en Salón de conferencias de la Mutual de seguridad, oportunidad las alumnas tienen la oportunidad de aprender y realizar contactos con diferentes personalidades del área de la construcción y de la Red social.
	8 y 9 de Noviembre	- Difusión de programas y beneficios de la Red Social de la C..CH.C. a los trabajadores de la Empresa Nahmias Hnos.(Obra Puerto Cisnes).	En cuanto a la exposición de Programas a trabajadores de la construcción, se realiza un resumen de principales características de las Entidades de la Red social existentes en la región. Se informa sobre objetivos, ubicación servicios ofrecidos y requisitos para ser beneficiarios.
	Cuarta semana de Noviembre	- Elaboración Artículo Periodístico.	Se elabora artículo correspondiente sobre las principales acciones realizadas por las alumnas seminaristas, para ser publicada en Revista C.CH.C V región, con el objetivo de dar a conocer ,el estudio realizado en esta área , por alumnas de Servicio Social ,constituyéndose en un aporte para el desarrollo de la Investigación en el área de la construcción.

2. Desarrollo de Subproyecto de Seguridad Laboral en Obra Puerto Cisnes Empresa Nahmías Hnos.	2 de Noviembre	-Reuniones con administrativo de la obra. -Reuniones con Profesional en Prevención de riesgos.	Se acuerda con el Administrativo de la obra de Empresa Namhías, el lugar, días y horarios para la realización de Ciclo de charlas informativas El encargado exige el cumplimiento especialmente del horario (charlas se realizan en hora de colación de trabajadores, contando sólo con 20 minutos para sesionar y sólo dos días a la semana). Además se realizan coordinaciones y reuniones con Profesional de Prevención de riesgos de la Empresa, con quien se logra mantener una buena relación de trabajo.
	8 de noviembre	-Confección de afiches informativos y papeletas con fechas y temas de las charlas.	Confección y colocación de afiches en obra, especialmente en lugares visibles (entrada y comedor).
	9 de Noviembre	-Reunión general de motivación de trabajadores a participar en las charlas. -Compra de confites a entregar en las reuniones y premios especiales a trabajadores más participativos	Se invita en la hora de colación a todos los trabajadores a participar de las charlas, informando acerca de los temas a tratar, y de la visita de profesionales expertos en las materias, para la aclaración de dudas y recepción de inquietudes. Además de incentivarlos con la propuesta de premiación especial a trabajadores que asistan a todas las charlas y la entrega de confites al término de cada sesión. Como resultado se obtiene más del 60% de participación, del total de trabajadores por sesión.
	11 de Noviembre	-Entrega de Información y orientación respecto de los beneficios, servicios y productos que ofrece la F.A.S.	Se entrega información general a los trabajadores sobre el quehacer de la F.A.S. y beneficios más importantes como Libreta del trabajador de la construcción, Programa de Cesantes, y orientación general.

2. Desarrollo de Subproyecto de Seguridad Laboral en Obra Puerto Cisnes Empresa Nahmías Hnos.	12 de Noviembre	-Introducción al ciclo de charlas informativas en las obras. . Modalidades de operar AFP-INP.y FONASA-ISAPRE	Se entregó información general sobre principales características del Sistema previsional en Chile., destacando sus ventajas y desventajas.
	16 de Noviembre	-Confeción Buzón de sugerencias y dudas sobre temas a tratar en ciclo de charlas en la Obra <i>Respecto a Seguridad industrial</i> -Sesión de Prevención de Riesgos de Accidentes laborales Tema : "Derechos y beneficios por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	El Buzón de sugerencias y dudas se deja en la bodega de la obra a la cual tienen acceso todos los trabajadores, con la finalidad que expresen por escrito preguntas e inquietudes Esto dio resultados positivos al captar dudas que orientaron el desarrollo de las sesiones. La sesión fue liderada por la profesional en Prevención de riesgos de la Empresa. Se lleva a cabo en forma óptima captando la atención de los trabajadores, aclarándose dudas en forma oportuna. Se apoya la sesión con material educativo preparado por las Seminaristas. La asistencia alcanza el 80% del total de trabajadores.
	8, 16 y 25 de Noviembre	<i>Respecto a Seguridad psicológica laboral</i> -Módulo "Introducción al desarrollo de conductas sociolaborales para el trabajo de la construcción."	Este taller se realiza con trabajadores cesantes de la construcción inscritos en Programa de Cesantes, en Dependencias de la F.A.S. Viña del Mar Se realiza esta actividad complementaria no contemplada en la Programación, lo cual enriquece la intervención de las alumnas al haber podido llevar a cabo estas actividades. Se entregan contenidos relativos a la definición y manejo de conflictos personales producto de la cesantía. Además de enfatizar la valorización del trabajo manual mediante la entrega de

2. Desarrollo de Subproyecto de Seguridad Laboral en Obra Puerto Cisnes Empresa Nahmías Hnos (continuación)	18 de noviembre	<p><i>Respecto a Previsión social</i></p> <p>-Asesoría INP: "Beneficios generales y Bono de reconocimiento"</p>	<p>contenidos y análisis grupal. Las técnicas utilizadas se abocaron a la atención y escucha de las problemáticas y a la reflexión grupal sobre elementos prácticos de preparación para el trabajo independiente y valorización del mismo. También se utilizaron técnicas como la Sombra china ,y otras dinámicas grupales.</p> <p>Se realiza Charla en la obra, contando con la participación de Asistente Social de INP Viña del Mar.</p> <p>Se entrega información específica respecto del sistema, afiliación y bono de reconocimiento. Debido a la importancia e interés del tema Bono de reconocimiento , las seminaristas contribuyen a orientar e informar de su situación específica a 10 trabajadores.</p> <p>Como resultado, se obtiene la asistencia de más del 60% del total de trabajadores, además de la participación a través de preguntas y expresión de opiniones respecto al tema.</p>
	23 de Noviembre	<p><i>Respecto a Seguridad industrial</i></p> <p>-Asesoría en Prevención de Riesgos de Accidentes laborales</p> <p>Tema : "Conocimiento de acciones seguras de trabajo en manejo manual de materiales y cargas pesadas."</p>	<p>La Profesional en Prevención de riesgos entrega contenidos referidos a posturas físicas que contribuyan al cuidado óseo y muscular del trabajador en el manejo manual de materiales y cargas pesadas. Las seminaristas preparan afiches que demuestran las posiciones adecuadas.</p> <p>Se prepara y reparte a cada trabajador material educativo con las recomendaciones y posturas a practicar al momento de llevar a cabo el trabajo</p> <p>Los trabajadores, opinan al</p>

<p>2. Desarrollo de Subproyecto de Seguridad Laboral en Obra Puerto Cisnes Empresa Nahmías Hnos (continuación)</p>	<p>25 de Noviembre</p>	<p><i>Respecto a Previsión social</i> Asesoría AFP: “Beneficios y tramitación general.”</p>	<p>respecto y concuerdan con la información entregada, aunque afirman que llevarlos a la práctica, es complicado puesto que este se ha realizado por años de forma incorrecta.</p> <p>Esta charla se realiza con el apoyo de una Asistente de ventas de AFP Habitat de la Red social de la C.CH.C. La temática captó gran atención por parte de los trabajadores puesto que se logró aclarar muchas dudas, respecto al sistema y sus características. Lo anterior quedó demostrado en la excelente asistencia a la charla.</p> <p>Especial importancia se dio a la constancia en las imposiciones para asegurar pensiones futuras, aclarando el concepto de “lagunas”. Los trabajadores manifiestan estar satisfechos con la información entregada,</p>
	<p>30 de noviembre</p>	<p><i>Respecto a Previsión social</i> Asesoría Caja de Compensación</p>	<p>En esta oportunidad se cuenta con la colaboración de funcionaria de la Caja de compensación Los Andes. Se entrega información respecto a la Entidad, como objetivos, servicios ofrecidos, y beneficios de los cuales puede hacer uso el trabajador y se tratan temas de interés de ya captados por medio de inquietudes manifestadas a las seminaristas.</p> <p>Se reparte material de apoyo, como volantes y dípticos de la institución.</p> <p>La participación es de más del 60% del total de trabajadores, constante durante todo el período de charlas.</p>

	2. Desarrollo de Subproyecto de Seguridad Laboral en Obra Puerto Cisnes Empresa Nahmías Hnos (continuación)	6 de Diciembre	<p><i>Contingencia</i> Asesoría Habitacional</p>	<p>La realización de la charla es resultado de una contingencia , al no poder contar con un profesional del área Previsión en salud.(FONASA). Luego, se cuenta con la participación de un Asesor de la Corporación Habitacional de la C.CH.C. quién logra orientar sobre los principales Programas habitacionales ofrecidos por la institución., y preferentemente de aquellos a los que podía tener acceso el trabajador, como el programa especial para trabajadores P.E.T. Cabe destacar que la elección del tema vivienda respondió a peticiones de los trabajadores de la obra, por cuanto éstos solicitan a seminaristas su implementación.</p>
		Última semana de Noviembre y Primera semana de Diciembre	<p><i>Respecto a Educación</i> Invitaciones a los trabajadores cesantes a participar en Curso de Nivelación de estudios y competencias laborales.</p>	<p>Esta actividad no está contemplada en la programación, puesto que su implementación surgió de los contactos realizados por el Proyecto Comunicacional. Debido al trabajo institucional con personas cesantes de la construcción es de interés de las alumnas, optimizar la solución en alguna problemática como lo es el bajo nivel educacional de los trabajadores. Para ello y por medio de la O.T.E. Corporación Municipal de Viña del Mar, es posible invitar a más de 20 trabajadores cesantes a un curso de Nivelación de estudios y competencias laborales, a realizarse desde la primera semana de Diciembre.</p>

	<p>2. Desarrollo de Subproyecto de Seguridad Laboral en Obra Puerto Cisnes Empresa Nahmías Hnos (continuación)</p>	<p>9 de Diciembre</p>	<p>Acto de Clausura y evaluación de actividades en Obra Puerto Cisnes Empresa Nahmías Hnos.</p>	<p>Se efectúa Acto de clausura en la Obra, con la asistencia de trabajadores participantes de las charlas, Administrativo de obra, Asistente Social de la F.A.S., y Seminaristas. Las alumnas seminaristas resumen la importancia de la intervención y la satisfacción por el trabajo realizado. Lo anterior afianzado por opiniones positivas de Jefe de obra y Asistente social de la F.A.S. Se entregan Diplomas de participación a todos los trabajadores, además de la entrega de premios especiales los trabajadores más participativos. Lo anterior es amenizado con un pequeño cóctel preparado por las alumnas, con aportes de Asistente Social, F.A.S. y Administrativo de la Empresa Nahmías Dos de los trabajadores participan con cantos populares y palabras de agradecimiento a la labor realizada También se realiza una evaluación grupal, por parte de los trabajadores sobre la realización de las actividades, lo cual resulta muy positivo por cuanto expresan que a pesar de haber tenido que ceder parte de su horario de colación para la asistencia a charlas estas le fueron de gran utilidad puesto que respondían a sus necesidades, además de capacitarlos en temas de interés y de los cuales no se tenía gran conocimiento. Por último expresan la necesidad de seguir participando de charlas educativas organizadas por la F.A.S.</p>
--	--	-----------------------	---	--

	<p>3. Desarrollo y colaboración en Actividad de Recreación, efectuada por la Comisión de Acción Social de la C.CH.C.</p>	<p>Segunda semana de Noviembre</p> <p>Tercera Semana de Noviembre</p>	<p><i>Respecto a Subproyecto de Recreación y Esparcimiento</i></p> <p>-Planificación de acciones para realizar Evento de entrega de Caja Navideña a Trabajadores Cesantes de la Construcción.</p> <p>-Seleccionar a Trabajadores Cesantes de la Construcción.</p>	<p>En primera instancia las Seminaristas proponen a la Comisión de acción social la realización de una Fiesta de Navidad dirigida al trabajador cesante de la construcción, alternativa descartada por la cantidad de recursos económicos que ello demandaba.</p> <p>La alternativa es trabajar en la organización de una actividad recreativa ya delimitada por la Comisión, para lo cual las alumnas trabajan en la selección de los casos más urgentes, resultando una muestra de 196 trabajadores invitados</p> <p>El Acto consistió en la entrega de Cajas navideñas a los trabajadores, con la presencia de autoridades de la C.CH.C Esta se llevó a cabo el día 22 de Diciembre en el Gimnasio de la Universidad Católica de, Valparaíso. Contando además, con la presentación de una obra teatral titulada "Contradicciones", a cargo del Grupo de teatro de la F.A.S. de Santiago, a lo cual también las seminaristas aportaron con ideas preliminares respecto a su realización en la región</p>
	<p>Actividad Extraordinaria</p>	<p>6, 7 y 9 de Diciembre</p>	<p>Participación de las alumnas seminaristas en Ciclo de Capacitación en Previsión social. AFP Habitat.</p>	<p>La capacitación está destinada a personal de la F.A.S. Viña del Mar, por requerimiento de Gerencia de Santiago. Dicha capacitación la realiza la AFP Habitat, en tres sesiones, con horario de 15:30 a 18:30 hrs.</p> <p>Las alumnas seminaristas, asisten, recibiendo al final del ciclo un Diploma por la participación.</p> <p>Algunos de los temas tratados fueron: Conceptos de Fondos de Pensiones, Cuenta de capitalización Individual, Cotizaciones, , Rentabilidad, y Bono de Reconocimiento. Pensiones , y otros más.</p>

CAPITULO VI

EVALUACIÓN



1. ALGUNAS CONSIDERACIONES EN TORNO AL PROCESO DE EVALUACION

El documento de evaluación del proceso de Seminario que a continuación se presenta, corresponde a un trabajo efectuado entre la segunda semana de Septiembre y la primera semana de Diciembre de 1999, el cual fue realizado en la Fundación de Asistencia Social (F.A.S.) y una de las Empresas Constructoras que atiende (Nahmías Hnos.), Empresa que fue seleccionada por el Equipo Seminarista, de acuerdo a criterios de tiempo, número de población y estabilidad de la obra. A través de su política y líneas de trabajo la Fundación, procura ofrecer un Servicio Social y técnico, por medio del cual pretende elevar el nivel de calidad de vida de los Trabajadores de la Construcción. Ya sea que estén insertos en una Empresa determinada, o se encuentren sin trabajo. Bajo esta perspectiva las Seminarista se insertaron en la Fundación de Asistencia Social de Cámara Chilena de la Construcción realizando un trabajo profesional con los trabajadores activos, cesantes y los funcionarios de la institución.

El desarrollo de las etapas y actividades del programa, estaba dirigido a *Diseñar una Estrategia de Intervención, orientada a optimizar el uso de los recursos en la Fundación de Asistencia Social*, de manera de otorgar un mejor servicio a sus clientes, es decir el Trabajador y Empresario de la Construcción. Para cuyo objeto se diseñan dos Proyectos, uno relacionado con el Sistema de Gestión Administrativa de la F.A.S., y otro dirigido a generar una Malla de proyectos sociales para el Trabajador y su Grupo Familiar. El primer proyecto incluye a su vez dos subproyectos, y el segundo tres subproyectos. Para efectos del Seminario la ejecución de estos proyectos contempla la realización de dos etapas, una denominada diseño y otra implementación. Esta última considera primordialmente el trabajo directo con Trabajadores activos de la Empresa Nahmías y Trabajadores Cesantes de la Construcción. A través del desarrollo de Talleres y Charlas socioeducativas, se logró potenciar la participación activa de los Trabajadores, su proyección en la Empresa, y responsabilidad en sus derechos y obligaciones. Por su parte en el Empresario, se reforzó y sensibilizó la necesidad de contratar Servicio Social, como factor influyente en el desarrollo del objetivo social de la Empresa y en los índices de productividad y calidad del producto que ellas otorgan.

Por último es necesario señalar que para evaluar el proceso de intervención del presente seminario que se señala anteriormente, será necesario utilizar en este informe elementos cualitativos y cuantitativos, entre los que se encuentran las pautas de observación simple, los verificadores por actividades e indicadores de etapa, la Tabla Gantt, evaluación del producto, evaluación grupal, y autoevaluación, entre otras.

2. -OBJETIVOS DE EVALUACION

1-Evaluar el diseño del sistema de Gestión Administrativa en la Fundación de Asistencia Social, V región.

2-Evaluar la Malla de Proyectos Sociales dirigidos al Trabajador de la Construcción y su Grupo Familiar.

NOMBRE DEL PROGRAMA

“Estrategia de Intervención orientada a optimizar el uso de los recursos de la Fundación de Asistencia Social de la Cámara Chilena de la Construcción.”

3. MATRIZ DE EVALUACION

ETAPAS PROYECTOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CRITERIOS EVALUACION	ANALISIS DEL PRODUCTO
Diseño de la Estructura y Proceso administrativo básico de la F.A.S. V región.			
DISEÑO	Obtener información de las características que asume y debe asumir la Gestión Administrativa en la F.A.S., V región.	Objetivo Producto Proceso	Se puede afirmar que el logro de este objetivo fue positivo. En efecto se obtuvo la información requerida, mediante la elaboración de instrumentos de recolección, revisión archivos y teorías, opiniones de los funcionarios de la F. A.S., entrevistas reuniones con administrativos e instrumentos de sistematización de la información elaborados por las Seminaristas. En el marco de esto las Seminaristas, lograron organizar la información en un instrumento Diagnostico.
	Sistematizar los principales componentes del proceso de planificación, a fin de clarificar y precisar objetivos, políticas y estrategias de la institución.	Objetivo Proceso producto	Como resultado concreto se puede afirmar que mediante la realización de reuniones del Equipo Seminarista, reuniones con funcionarios de la F.A.S, se logro clarificar y precisar objetivos, políticas y estrategias de la F.A.S. El proceso se realizó mediante discusiones grupales, reflexión, instrumentos de análisis, a nivel del Equipo Seminaristas y los Funcionarios. A través de este proceso se logró organizar la información, generando un diagrama de flujo, que gráfica específicamente los componentes y subprocesos, responsabilidades, y la definición de la estrategia que debe asumir la institución para desarrollar adecuadamente la etapa de planificación, y por tanto dar lugar al desarrollo de los otras etapas.
	Sistematizar los principales componentes del proceso de organización, mediante la descripción de cargos y de funciones de la F.A.S	Objetivo Proceso Producto	Se puede afirmar que el logro de este objetivo fue positivo. En efecto el objetivo se cumplió. Mediante la elaboración de pautas de entrevistas a funcionarios, realización de reuniones del Equipo Seminarista. Estas actividades permitieron identificar componentes, elementos, roles, funciones y definir el organigrama de la institución. En relación a este proceso se logra organizar la información respecto de esta etapa, y por tanto posibilita la creación de un diagrama de flujo que esquematiza en forma sintética las funciones, cargos y responsabilidades que debe asumirse en esta etapa. En este marco se logra el producto de este objetivo dando lugar al diseño de la siguiente etapa.

	Sistematizar los principales componentes del proceso de dirección y de coordinación	Objetivo Proceso Producto	Respecto a este objetivo específico se cumplió satisfactoriamente. En efecto, mediante la realización de entrevistas específicas a la Asistente Social de la institución, reuniones del Equipo Seminarista, se definió este proceso, considerado propio de la labor de Dirección de la Fundación resultó de singular importancia su organización y posterior graficación en un diagrama de flujo. Éste principalmente contiene los subprocesos esenciales de coordinación y dirección como son el efectuar una comunicación interna fluida y el desarrollo de coordinaciones externas esenciales para incrementar la proyección de la institución. A esto se suma la buena administración de los recursos humanos que están a su cargo, mediante él estímulo y apoyo en el crecimiento de estos.
DISEÑO	Sistematizar los principales componentes del proceso de control definiendo un sistema de acciones correctivas y de evaluación.	Objetivo Proceso Producto	Con relación a este objetivo este fue logrado, mediante la realización de reuniones del Equipo Seminarista, y entrevistas con la Asistente Social. Ahora bien mediante la realización de una técnica Lúdica llamada LA F.A.S como Sistema, se constituyeron dos grupos que identificaron y posteriormente analizaron este proceso, a saber el Sistema de evaluaciones del trabajo realizado, estableciendo parámetros, estándares de producción y criterios de calidad y cantidad del trabajo individual y colectivo. El ejercicio Lúdico se desarrollo adecuadamente, desde su inicio hasta la meta, permitiendo desarrollar, identificar, además los otras etapas. De esta manera se logró resumir el proceso administrativo, sin dejar el énfasis en sistematizar la etapa de control. Que posteriormente se graficó en un diagrama de flujo.
	Establecer una propuesta de trabajo administrativo, sobre estructura y proceso administrativo.	Elaboración de Documento síntesis	Se logró diseñar una propuesta de realización y desarrollo de las etapas del proceso administrativo, mediante la elaboración de un resumen de la información recolectada, que se llevo a cabo por las Seminaristas, quienes asumieron diferentes tareas para el adecuado desarrollo del proceso. Éste concluyó con la creación de un documento gráfico de la propuesta. Este producto fue analizado a la luz de los criterios de cumplimiento del propósito que posee, la metodología utilizada para generarlo, las técnicas de esquematización de la información como son el uso de cuadros y el diagrama de flujo.

Subproyecto Sistema Comunicacional			
ETAPA	OBJETIVOS	CRITERIOS	ANÁLISIS DEL PRODUCTO
PROYECTOS	ESPECÍFICOS	EVALUACIÓN	
	Recopilar y seleccionar y Información teórica y sobre sistemas de comunicación y de difusión de sistemas sociales.	Objetivo Proceso Producto	El presente objetivo se cumplió positivamente. A través del proceso de división del trabajo en el Equipo de Seminaristas, visita a Bibliotecas especializadas en el tema, análisis de información, discusión grupal, revisión bibliográfica, asignación de tareas. Todo estas actividades posibilitaron obtener la información y datos precisos y necesarios para idear un sistema de comunicaciones del punto de vista teórico, y dar paso para reunir antecedentes empíricos proporcionados por el propio sistemas de comunicaciones que posee la F.A.S.
DISEÑO	Definir la función de investigación para efectos de detectar necesidades de los clientes, los recursos existentes y los productos que la F.A.S para la satisfacción de las necesidades de sus clientes.	Objetivo Proceso Producto	Este objetivo se cumplió satisfactoriamente, dado que se logró definir la función de investigación, mediante la realización de entrevistas personales a Trabajadores y Empresarios, revisando archivos, organizando la información obtenida en el diagnóstico social, realizando visitas a la obra y domicilios del Trabajador. Este proceso fue medido mediante la utilización de pautas de investigación para cada caso. Además se utilizaron instrumentos de organización de la información según criterios establecidos en el Diagnostico social. Una tercera fase correspondió al análisis de la información, por intermedio de la discusión grupal , reflexión y categorización de los datos. Este proceso finaliza con el diseño gráfico de los resultados de esta etapa.
	Definir la función de planificación, estableciendo como proveedor, los objetivos, políticas y tácticas que posee la F.A.S para la difusión de sus productos entre sus clientes.	Objetivo Proceso Producto	Este objetivo se logró en un 100 %. Dado que por intermedio de recolección de información que proporcionó la propia definición de las estrategias y políticas de la institución sistematizadas en el anterior proyecto, se logró definir esta función. Ello permitió el diseño de un diagrama de flujo, que contempló como primer subproceso la fijación de objetivos de difusión de los productos de la Fundación, los cuales se revisaron con el personal de la institución. Como segundo subproceso se identifica el cálculo de predicciones, que tiene relación con la revisión de estadísticas y de antecedentes de las formas anteriores de difusión de servicios y productos, este proceso continuó con el estudio de alternativas, en donde se definieron productos, servicios y medios más adecuados para promoverlos. En el tercer y último subproceso, se decide por una alternativa de difusión de los productos, esto sobre la base del estudio de objetivos, estrategias e instrumentos de planificación, tales como matrices de planificación, tabla gantt, cronograma y planilla de trabajo. El producto fue presentado en forma gráfica, utilizando el diagrama de flujo.
	Definir la función de organización de la F.A.S. en su estructura comunicacional, componentes y principales procesos que optimicen la difusión de los productos en sus clientes.	Objetivo Proceso Producto	Respecto de este objetivo se cumplió positivamente. Por tanto se definió la forma en que debe configurar esta función en el sistema de comunicaciones de la F.A.S. A través de la revisión bibliográfica, de archivos, acuerdos grupales, pauta de investigación, se logro sintetizar los componentes y principales procesos de esta función, a saber la creación y formación de un equipo de planificación de las acciones de difusión, la creación y formación de un equipo de promoción y difusión de servicios y productos de la F.A.S. Estos procesos, incluyen subprocesos como la delegación de tareas específicas y responsabilidades, nombramiento de un coordinador de actividades y el desarrollo de actividades de capacitación en técnicas Comunicacionales. Como tercer gran proceso de esta estructura organizativa se

			<p>abordó la definición de cargos entre los administrativos con sus respectivas distribución de tareas. Como último proceso se precisó la administración de los productos y servicios. Ello incluyó miniprocesos, tales como la elaboración de folletos promocionales de la F.A.S, elaboración de Boletín F.A.S V región, disposición de un buzón en la obra, entrega de Trípticos, entrevistas con empresarios,</p> <p>Redacción de artículos periodísticos para revista de acción social, y propiciar la creación de una pagina web en Internet. Todo el resumen del producto diseñado se gráfico en un diagrama de flujo.</p>
DISEÑO	Definir la función de comunicación y coordinación internas del sistema de comunicaciones de la F.A.S.	Objetivo Proceso Producto	<p>El presente objetivo fue logrado, dado que se precisó la función de comunicación y coordinación y la forma que asume en el sistema de comunicaciones. El proceso fue él mas adecuado para el logro del objetivo. Fue posible mediante la revisión bibliográfica, reuniones del Equipo seminarista, y a la organización de la información. Se obtuvo un producto que define claramente los procesos y subprocesos que configuran esta función. El subproceso de planificación e implementación de actividades de publicidad, el diseño de comunicaciones internas, el diseño e implementación de actividades de relaciones publicas, y planificación de acciones de los funcionarios encargados de ventas de productos.</p>
	Definir la función de control, que se encuentra presente en todo el proceso de comunicaciones de la F.A.S.	Objetivo Proceso Producto	<p>Este objetivo se logró en un 100 %. Aún cuando su definición resulto ser más difícil, dado que en la F.A. S. nunca han existido instrumentos de control para planificación, ni mucho menos para el control del sistema de comunicaciones. El proceso se desarrolló normalmente, a través de actividades de revisión bibliográfica, discusión grupal, opiniones de la Asistente Social de la Institución. Este proceso concluyó en la entrega de un producto: Un diagrama de flujo que esquematiza los principales procesos de esta función. Entre ellos se encuentra la elaboración y actualización de la Empresas constructoras que cuentan con Servicio Social, la creación y desarrollo constante de un Plan de Manejo de Servicios, que incluye a su vez el registro y control de servicios prestados. Además esta función contempla el contar con un subproceso que mantenga parámetros y estándares de cumplimiento de los servicios otorgados. Y por último un subproceso de evaluación y entrega de productos y servicios, adaptable a las conyunturas y factores internos y externos a la institución.</p>
	Establecer una propuesta de trabajo administrativo del sistema de comunicaciones.	Objetivo Proceso Producto	<p>Este objetivo se cumplió en su totalidad. Se logró la elaboración del documento de propuesta del sistema de comunicaciones.</p> <p>El proceso se desarrolló en forma adecuada al propósito señalado.</p>

Subproyecto Diseño de Planificación de Actividades y acciones de Mejoramiento de las Condiciones básicas de Seguridad Laboral de los Trabajadores en obra de la Construcción.			
ETAPA PROYECTOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ANÁLISIS DEL PRODUCTO
	Obtener información teórica y empírica relacionados con el tema de Prevención de riesgos, Previsión Social, y Valorización del trabajo manual.	Objetivo Proceso Producto	Este objetivo se cumple a cabalidad puesto que se logra obtener información, tanto empírica como teórica del tema, se busca bibliografía y se consulta respecto a experiencias en el área, tanto con profesionales prevencionistas, como con profesionales de instituciones relacionadas a previsión, como Mutual de Seguridad, Fonasa e INP. Con esta información se logra orientar el diseño de los proyectos y llevar a cabo las sesiones. También permite la elaboración de material educativo de apoyo.
Subproyecto Diseño de Planificación de Talleres de Administración de los Recursos económicos y Materiales de la familia del Trabajador de la Construcción.			
	Obtener información teórica y empírica relacionadas con el tema de administración de los recursos económicos en la familia del trabajador Establecer la metodología de trabajo del programa	Objetivo Proceso Producto	El logro de este objetivo fue de un 100 %. Se obtuvo en forma sintética y precisa la información necesaria para apoyar la elaboración del proyecto relacionado con la administración de los recursos familiares. El proceso se llevo a cabo mediante la división del trabajo en diferentes partes; la visita a Bibliotecas especializadas en el tema, la recolección empírica de la información existente, selección de información a utilizar, establecimiento de líneas de acción en cuanto a objetivos, actividades técnicas y recursos y elaboración de una propuesta de actividades del tema a abordar. De esta manera, finalizo el proceso con la sistematización de un proyecto, elaboración de un modulo de trabajo, y la presentación gráfica de este proyecto expresado en un documento escrito.
Subproyecto Diseño de Planificación de los Eventos Deportivos-recreacionales como componentes de la calidad de vida y satisfacción Laboral.			
	Obtener información empírica de actividades deportivas y recreacionales organizadas e implementadas en las Empresas constructoras.	Objetivo Proceso Producto	El presente objetivo se cumplió satisfactoriamente, se logro obtener la información necesaria en el tema de recreación y deporte. Esto se logra mediante entrevistas directas en terreno a los administrativos y representantes de los Trabajadores. La experiencia fue organizada y sistematizada en un documento.
	Sistematizar los procesos de eventos institucionales de alta incidencia en la satisfacción laboral y la calidad de vida del Trabajador y su familia. Elaboración de una propuesta de actividades deportivas y recreacionales.	Objetivo Proceso Producto	Este objetivo se cumplió. En efecto, mediante el trabajo en equipo, discusión grupal, división del trabajo y resumen, se organizaron los procesos de actividades recreacionales y deportivos más frecuentes en la satisfacción laboral del Trabajador. Estas fueron las actividades deportivas como campeonatos interempresas, y fiesta de Navidad. Este proceso se constato, a través de entrevistas en terreno, buzón de consultas, archivos de otras empresas del área y estudios laborales en este tema. Para finalizar se diseño un proyecto de plan de actividades deportivas y el diseño de una Fiesta de Navidad.

Subproyecto Sistema de Comunicaciones			
ETAPA	OBJETIVOS	CRITERIOS	ANÁLISIS DEL PRODUCTO
PROYECTOS	ESPECÍFICOS	EVALUACIÓN	
IMPLEMENTACIÓN	Definir los productos y servicios que ofrece la Fundación de Asistencia Social	Objetivo Proceso Producto	Este objetivo se cumplió ampliamente, dado que se identificaron y definieron los productos y servicios que ofrece la F.A.S . Por medio de la división de tareas entre el Equipo Seminarista, la selección de información, la categorización de ésta y la selección del diseño gráfico para presentar los servicios y productos al cliente, se logró efectuar un proceso normal y adecuado para lograr el producto; la definición de los productos y servicios, y la posterior exposición de éstos en un formato atractivo claro y llamativo para los clientes. Esta última actividad, la facilitó el uso de los programas de computación, Word, y Paint. Por su parte, el objetivo de elaborar la Guía de las principales instituciones también se alcanzó, lográndose sistematizar la información entregada por las diferentes instituciones visitadas y contactadas, por el Equipo Seminarista. Éste proceso implicó la inversión de tiempo importante , división optima de las tareas, tanto en la recolección de información, organización de ésta, y posterior digitación y exposición gráfica en un compendio resumen.
	Elaborar una Guía de las principales instituciones que contribuyen a elevar la calidad de vida del Trabajador de la Construcción		
	Elaborar la forma de difusión y contenidos del Diagnóstico, elaborado por el Equipo de Seminaristas. Elaborar las formas de difusión y contenidos de los Programas y Beneficios Sociales, elaborados por el Equipo Seminaristas	Objetivo Proceso Producto	Estos objetivos se cumplieron positivamente. En efecto, el proceso se desarrolló eficazmente. Se dividieron equitativamente las tareas en el Equipo Seminarista, lográndose una integración de opiniones en elaboración, organización de la reunión de exposición, diseño gráfico y exposición de las formas de Diseñar la difusión del Diagnóstico y el Programa. Los cuales debían ser expuestos al profesor Guía, Asistente Social de la Institución y posteriormente al Gerente general de la F.A.S
Implementar la difusión del Diagnóstico Social. Implementar la Difusión de Programas y Beneficios Sociales	Objetivo Proceso Producto	Estos objetivos fueron ampliamente alcanzados Mediante la elaboración de una pauta de Promoción y Ventas de intangibles, de reuniones técnicas, de comunicación, de exposición de productos y servicios, y principalmente división del trabajo, y preparación individual y colectiva intensiva para realizar un trabajo de excelencia. Producto de lo anterior, la reunión de exposición fijada con el Gerente Nacional de la F.A.S A.S., resultó de buen nivel y calidad en la exposición, claridad en los contenidos entregados, utilización de técnicas audiovisuales, y técnicas orales. Esto se reflejó en la recepción e impresión que demostró el Gerente, motivando a seguir realizando el trabajo en la Fundación y solicitando la utilización del Estudio realizado y proyectarlo en futuras intervenciones.	

Subproyecto De Seguridad laboral			
	Entregar información a los trabajadores, en el área de Prevención de riesgos, con el fin de disminuir lesiones de tipo muscular óseo.	Objetivo Proceso Producto	<p>El presente objetivo se cumplió positivamente. En efecto, se realizaron, tres actividades en este tema. La primera significó la entrega de información al trabajador sobre sus derechos y obligaciones, frente a ley 16.744 de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Esta charla tuvo especial valor dado que propició la apertura directa del Trabajador en este tema, especialmente cuando entrega sus críticas y quejas del Sistema de salud laboral, y la insatisfacción respecto de la atención que se otorga al Trabajador de la Construcción. La reunión resulto ser controvertida y juiciosa, manejada adecuadamente por la Profesional experta en Prevención de Riesgos y el Equipo Seminarista. El producto fue el esperado, dado que se entrego información sobre derechos y obligaciones. Esta información se reforzó con la entrega de dípticos y afiches educativos.</p> <p>La segunda actividad, represento la entrega interactiva y educativa de información sobre posturas y formas apropiadas de manejar materiales y cargas pesadas. En este aspecto, la experta en Prevención de Riesgos, se apoyo en Afiches y cartillas de exposición elaboradas por el Equipo Seminarista. Esta actividad, resulto ser interesante y educativa para los Trabajadores, quienes participaron entregando su opinión y realizando preguntas del tema. El producto, es decir la entrega de información y educación, en la forma de un mini manual, fue atractivo y claro para el Trabajador.</p>
	Entregar información básica y actualizada en el área de Previsión Social a los trabajadores en obra de la construcción, en sus lugares de trabajo,	Objetivo Proceso Producto	<p>En forma, positiva se cumplió este objetivo. Mediante la realización de charlas socioeducativas, atinentes al tema, permitió el desarrollo de un proceso adecuado para el logro del objetivo, entregar información actualizada en Previsión Social. Tema muy sensible y de primordial importancia en este sector, debido a la particularidad del trabajo El proceso resultó enriquecido, por la presencia de Profesionales expertos en Previsión social, tales como La Asistente Social del INP, Agente de La Corporación Habitacional, De la Caja De Compensación Los Andes, de AFP HABITAT, y la profesional en Prevención de Riesgos Laborales. De esta manera, se logro entregar el producto adecuado a las necesidades de información y orientación que presentaban los Trabajadores, y éstos demostraron su satisfacción de lo recepcionado, por intermedio de preguntas, realización de Objeciones, interés, y actitud positiva por resolver sus situaciones y problemas de previsión social, realizando sus trámites, y apoyándose en la información obtenida.</p>
	Promover el desarrollo de conductas sociolaborales del trabajador en obra de la construcción, en relación a identidad y valorización del trabajo manual.		<p>Este objetivo responde al conjunto de acciones programáticas que elaboró el equipo producto de la coyuntura y crisis económica que atravezaba el sector en los meses de julio a noviembre. Por tanto constituye un objetivo complementario a la s acciones y actividades del programa de Cesantes. Así, se puede evaluar positivamente, dado que se cumplió ampliamente. El proceso contribuyó al logro de éste, debido a que existió primeramente una planificación no programada, pero que debido a la organización del trabajo, en el Equipo Seminarista logró desarrollarse satisfactoriamente.. La ejecución misma del trabajo fue exitosa, lográndose realizar tres sesiones, que significaron el entroncamiento del</p>

			<p>proyecto Seguridad laboral con el programa de Cesantes de la institución. Además de cumplir óptimamente, la promoción de conductas sociolaborales entre los trabajadores cesantes que asistieron. El proceso culminó con la entrega del producto adecuado y satisfactor de las necesidades coyunturales de la institución y por supuesto del Trabajador de la Construcción.</p>
Subproyecto deportes y recreación			
	<p>Articulación de actividades centrales relacionadas con el desarrollo de actividades Deportivas y recreativas.</p>	<p>Objetivos Proceso Producto</p>	<p>El logro de este objetivo estuvo sujeto a los escasos recursos existentes en la institución. No obstante se cumplió satisfactoriamente. La primera parte de este proceso contempló la ejecución de coordinaciones de entrevistas con empresarios, para obtener aprobación y respaldo. A partir de estas actividades se llevó a cabo un Evento de Clausura, en la Obra Nahmias que tuvo la connotación de finalización y artístico-recreacional, en donde los trabajadores y empresario compartieron momentos comunes, disfrutando de la recepción y show artístico. Además fueron adecuadas las actividades de coordinación con instituciones como la Comisión de Acción Regional de la Cámara Chilena de la Construcción., La cual poseía la idea de realizar un acto simbólico, en Vísperas de Navidad para entregar una caja de mercaderías al Trabajador Cesante de la Construcción. La Fundación como organismo ejecutor, tuvo la responsabilidad de organizar el Evento. Por lo tanto, el equipo Seminarista contribuyó, presentando ideas-proyectos como, la puesta en escena la obra teatro "Contradicción", actividad que es parte del proyecto de prevención de drogas de la F.A.S. de Santiago. También se colaboró en la identificación y selección y contacto de los beneficiarios de la Caja de alimentos. Ahora bien, se selecciono en conjunto con la Asistente Social, el tipo de alimentos que debería contener la Caja.</p> <p>Esta actividad, se llevara a cabo el 22 de diciembre, por tanto la evaluación de su ejecución no se efectuará.</p>

4.- EVALUACION GENERAL DEL PROGRAMA

Antecedentes Generales del programa de optimización de recursos en la F.A.S

El problema abordado en el presente estudio se definió como la “Necesidad de un diagnóstico que caracterice el estado de satisfacción de las necesidades, fisiológicas, de seguridad y sociales del Trabajador de la Construcción”, este se entiende como la caracterización del nivel de satisfacción subjetivo con relación al estado objetivo en que se encuentran estas necesidades. Esta problemática trató de llevarse a una solución a través de la creación del programa denominado “ Estrategia de Intervención orientada a la optimización de los recursos del sistema de bienestar de la F.A.S. V región. Esta alternativa se constituyó sobre la planificación de dos etapas (diseño e implementación) que incluían determinados objetivos y acciones orientados hacia, la sistematización de las acciones y datos del proceso administrativo y del sistema de Comunicaciones que posee la F.A.S., el diseño de proyectos en el área de recursos familiares, y deportivos-recreativos, y la ejecución del proyecto de Seguridad Laboral y entrega de información, orientación, difusión respecto de la Red Estatal y Social de la C.CH.C.

Area de incidencia del programa

El área específica de incidencia del programa estuvo constituida por dos elementos

:

- Diseño de un sistema de Gestión Administrativa en la Fundación de Asistencia Social, V región.
- Generación de una Malla de Proyectos Sociales dirigidos al Trabajador de la Construcción y su Grupo Familiar.

En este sentido confluyeron dos tipos de procesos; uno tendiente a diseñar un sistema de gestión administrativa , específicamente desarrollando “el proceso y estructura del sistema administrativo”, y desarrollar un “sistema de comunicaciones en la F.A.S” dentro de estos dos procesos, el trabajo con los funcionarios, Trabajadores de la Construcción y el trabajo intensivo de análisis y sistematización de la información por parte del Equipo Seminarista , se convirtió en el proceso eje y el trabajo de difusión e información de los servicios i productos de la F.A.S y Red Estatal y Social de la C.Ch.C. de en el proceso de apoyo. Con la organización de la Información de los procesos internos de la F.A.S. se dirigió a sistematizar y elaborar una estrategia de intervención administrativa en formas, información, procedimientos, y estructura, con el que la institución optimiza sus procesos internos, de manera que otorgue sus servicios y productos de forma rápida ,dinámica y de acuerdo a las necesidades del Trabajador y el Empresario, y de manera de contribuir a elevar la calidad de vida laboral y familiar del primero y los índices de productividad de las Empresas.

En términos descriptivos, el programa identificó dentro de la variedad de problemas la falta de organización de las acciones, funciones de las tareas, roles canales de información fidedignos, y de una Malla de Programas que satisfagan las necesidades más urgentes de los Trabajadores activos y Cesantes y se planteó estudiar e impulsar la creación de un sistema de comunicaciones, que fuera la alternativa fiable para traspasar la información al Trabajador, Empresa, Cámara Chilena de la Construcción y la comunidad en general.

Este proceso conllevó, en el contexto de la institución un fuerte trabajo educativo, de relaciones públicas debido al débil funcionamiento y experiencia de la organización .

Area de incidencia del programa

Actividades. Centrales del programa /participantes	Funcionarios F.A.S. y Equipo Seminarista	Funcionarios F.A.S. y Equipo Seminarista Trabajadores y Empresarios	Equipo Seminarista Trabajadores y Empresarios	Trabajadores Activos Y Cesantes de la Construcción	Equipo Seminaristas
Diseño de Gestión Administrativa	X				
Diseño Sistema de Comunicaciones	X	X	X	X	
Diseño y Ejecución Proyecto Seguridad Laboral				X	
Diseño Proyecto administración recursos familiares					X
Diseño Proyecto Deportivo- Recreacional			X		

INTENCIONALIDAD DEL PROGRAMA

La motivación general del proyecto, en última instancia, era demostrar la posibilidad de diseñar y entregar una Estrategia de Intervención, orientada a la optimización de los recursos en el Sistema de bienestar de la F.A.S. que se encuentran escasamente explotados, de manera de organizar y facilitar el acceso del Trabajador y Empresario a los servicios y productos existentes en la F.A.S. y programas especialmente diseñados para este sector. Además que la organización, institucional aumentara en su funcionamiento para que posteriormente pueda llevar adelante proyectos externos y propios de diversa índole y favorezcan la organización y participación del Trabajador y Empresario. En el corto plazo se esperaba Diseñar el proceso administrativo y desarrollar un Sistema de coordinaciones y comunicaciones internas que lograra manejar información actualizada y formas procedimientos, de las estrategias políticas y programas sociales, con todos los beneficios que ello implica. El diseño de este proceso propone nuevas relaciones entre los cargos, tareas y funciones desempeñadas por los diferentes funcionarios para:

Desarrollar relaciones entre las diferentes actividades administrativas y en la búsqueda de soluciones a los desfases de los sistemas.

Aumentar la cohesión entre las diferentes etapas del proceso de administración de modo de propiciar un sistema de Gestión mas integral.

Desarrollar y definir las diferentes fases del Sistema de Comunicación de la F.A.S. Apoyar la labor de reestructuración de la F.A.S., que se suscitó producto de la coyuntura económica y política de la Cámara Chilena de la Construcción

Consolidar y regular las actividades programas y beneficios que ofrece la F.A.S.

Dejar esquema de trabajo , procesos estructura administrativo y proyectos sociales para desarrollar un sistema de Bienestar Moderno, que satisfaga las necesidades de sus clientes.

Iniciar actividades de coordinación con otras organizaciones e instituciones para fomentar el desarrollo de la comunicación externa , y la Institución crezca en presencia y reconocimiento de parte de la comunidad en general.

Ejecutar proyecto y acciones en el tema de la Salud laboral, Previsión social, recurrente en el ámbito de los trabajos de la Construcción.

En este corto plazo (3 meses) , las Seminaristas debían obtener la información y generar una estrategia de gestión extraída de la práctica y de lo que se esperaba de los diferentes procesos administrativos, los cuales debían jugar papel primordial en el contexto de la institución por entregar un servicio eficiente y de calidad, y en cuanto a agente de información, coordinador y promotor de proyectos sociales específicos que contribuyan a satisfacer las necesidades más sentidas por los Trabajadores .

Las acciones, para generar una malla de proyectos e implementar un proyecto de Seguridad laboral estaban fuertemente influenciadas por factores externos al programa, especialmente en lo relativo a las características de la dinámica administrativa de la institución patrocinante y la variabilidad propia de las Empresas constructoras. El trabajo con los Trabajadores dependía fundamentalmente de la dinámica interna de la Empresa, es decir de la obra en si, en cuanto a las relaciones que se dieran entre ellos mismos, administrativos , jefes de obra, Constructor Civil, horarios, y con ocasión de la realización de la Actividades y reuniones informativas educativas y de orientación el tema. En relación al Taller Valorización del Trabajo, dirigidos a los Trabajadores Cesantes de la Construcción, dependió exclusivamente de la dinámica de realización del Programa de Cesantes, creado por la Cámara Chilena de la Construcción.

5.- EVALUACION DEL PRODUCTO

Análisis de los efectos generados por el Programa

El presente Seminario, se distingue sus procesos . Por un lado y para fines operativos estuvo muy claro lo relativo al trabajo de sistematización de los procesos administrativos y comunicacionales de la institución. Las acciones para generar y ejecutar proyectos específicos para el Trabajador, se dirigieron a crear oportunidades, para capacitación difusión el tema de Seguridad laboral, establecer lineamientos programáticos para la diseño de proyectos deportivos-recreativos y otro de administración de recursos familiares, además de involucrar en las acciones específicas y contrato de Servicio Social por parte de los Empresarios

Al interior de cada uno de esos procesos , estaba el propósito fundamental para el programa, a saber el proceso de agilización y optimización de los recursos en la F.A.S., tendiente a modificar viejas prácticas que obstaculiza , tanto la realización de actividades administrativas como la entrega de un servicio de calidad y eficiente a sus clientes.

Para el programa el proceso de sistematización e información, constituían una especie de medio, para asentar sobre situaciones concretas los, nuevos cambios,

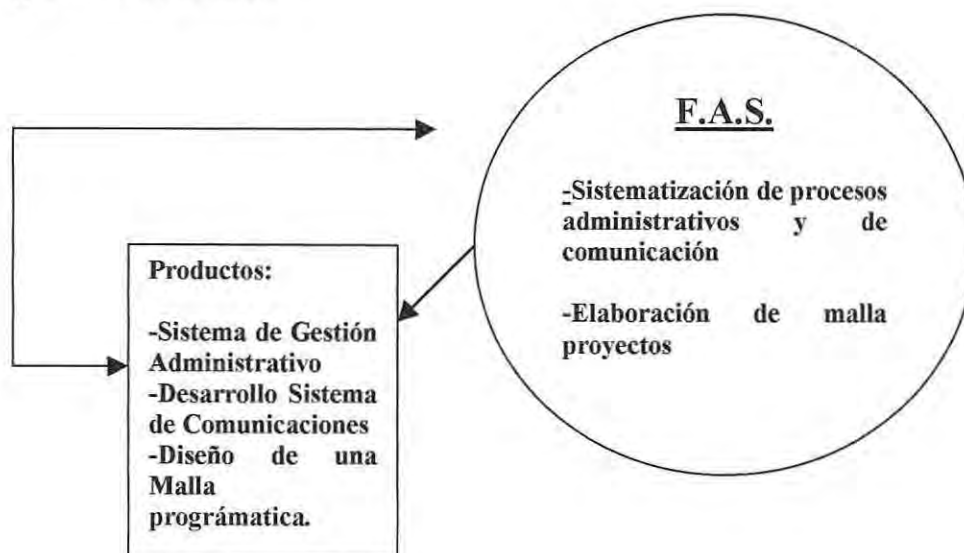
procedimientos, estrategias y técnicas, que dieran la oportunidad para cambiar algunas acciones basadas en criterios muy personales.

El proceso de diseño de una malla Programática, y por ende del diseño de ejecución de proyectos contempló la realización de reuniones de equipo periódicas y cíclicas, que permitieron la recolección exhaustiva y sistemática de la información, de la planificación y de la elaboración de la estrategia de intervención en el campo administrativo. Paralelamente, el diseño de la Malla de programas, significa la organización y división del trabajo entre el Equipo Seminarista, incluyendo la planificación y división de tareas en las acciones destinadas a ejecutar el proyecto de Seguridad laboral. Donde el 78% de los Trabajadores de la obra Nahmias, los Empresarios, y 3 grupos de 20 Trabajadores Cesantes, participaron de las actividades vinculadas al tema de Prevención de Riesgos, Previsión Social y Valorización del Trabajo Manual.

Estos elementos fueron útiles para el diseño definitivo de la Estrategia de Intervención por parte del Equipo Seminarista y de la generación de nuevas iniciativas y proyectos en este campo, tales como la futura creación de un Programa de Desarrollo de Competencias y Habilidades Funcionales y laborales para el Trabajador de la Construcción. Esta última idea del Equipo nació del taller dirigido a los Cesantes y quedó implantada en su etapa de presentación del proyecto a la Cámara Chilena de la Construcción, y la gestión de solicitar bases para ser certificado y apoyado por SENCE.

El propósito de propuesta y entrega de la Estrategia de Intervención, estaba contenido en todas acciones anteriores, pues el Equipo Seminarista con apoyo institucional, y académico y la identidad grupal, utilizó cada oportunidad y proceso Seminario en la F.A.S., para vincular sus experiencias con el motivo de corto y mediano plazo.

Estrategia de Intervención



6.- EVALUACION SEGÚN CRITERIOS TEORICOS O REFERENCIALES

Respecto a este punto el balance que se logra extrapolar es el siguiente:

Utilización del cuerpo teórico:

El libro de la Teoría de necesidades de Maslow denominado *Motivación y Personalidad*, posibilitó enfocar la visión del Seminario porque entregó los márgenes conceptuales y operativos para lograr el contacto y conocimiento inicial e integrar conocimientos teóricos para comprender en una primera aproximación la importancia de la satisfacción de necesidades en los seres Humanos.

Además la utilización de diferentes concepciones de necesidades satisfactoras y motivación laboral, contribuye a contener en el Equipo Seminarista criterios abiertos hacia otras perspectivas, como la que entrega Manfred Max-Neff,, entre otros.

Relevante fue la Bibliografía utilizada en un primer acercamiento al tema de la construcción y su relación con las disciplinas sociales. Si bien existen escasos estudios universitarios al respecto, se rescatan las investigaciones de mayor trascendencia, como las realizadas en el área de Psicología social y de Administración del recurso humano en el rubro de la construcción.

Por otra parte se puede señalar que existió una integración adecuada entre la literatura y la realidad institucional y laboral intervenida, especialmente en lo que se refiere al texto y Modelo operativo para el Diagnóstico de Empresas, de la Pontificia Universidad Católica de Chile, que entregó un esquema teórico-operativo, muy apropiado a las variables que intervienen en la vida laboral y familiar del trabajador, en su definición, características y manifestaciones. Además de variados Documentos sobre el área del Bienestar social en Empresas. Cabe también mencionar las orientaciones operativas que entregaron libros de Calidad , Publicidad y Marketing, y de Programas de Administración Moderna. Estos textos contribuyeron con sus referencias estadísticas, estudios, glosario, y terminología ser un elemento esclarecedor y guía de la acción profesional de las Alumnas Seminaristas.

No menos valiosos fueron el análisis y orientaciones de los temas desarrollados por el libro Ingeniería de Servicios de Luis Picazo , Comunicación en Organizaciones, quien señala los procesos de administración y de comunicación , "Como uno de los Pilares fundamentales para el éxito de las Empresas".

El desarrollo de los procesos y comunicaciones constituye un punto central del acceso al crecimiento de las empresas y organizaciones que prestan servicios y otorgan soluciones a las necesidades de primera categoría como las fisiológicas, de seguridad y sociales.

Si bien la experiencia de estos dos meses constituye un Diseño de lo que significa el desarrollo del proceso de optimización de los recursos de los Servicios de Bienestar., se ha logrado integrar los primeros cimientos en la formación técnica y profesional del Equipo Seminarista, que ayudará a visualizar la estrategia de intervención en esta área. desde una perspectiva más amplia.

7.- EVALUACION DE TÉCNICAS Y RECURSOS

Para realizar el balance entre los recursos asignados y los utilizados en este seminario de título se procederá dividiendo estos en técnicas, recursos materiales y recursos financieros realizando el análisis correspondiente.

TECNICAS	RECURSOS
<p><i>FASE DISEÑO</i></p> <p>: Al respecto se puede afirmar que las técnicas utilizadas para el cumplimiento de objetivos planteados(en una primera fase de diseño de proyectos a implementar tales como reuniones de trabajo, revisión bibliográfica, selección de material, análisis y toma de decisiones, permiten la elaboración de líneas programáticas que sí bien es cierto, no son ejecutadas por el equipo seminarista , son diseñadas y sirven como aporte significativo a la Institución, puesto que responden a necesidades detectadas en la realidad que aborda, permitiendo la satisfacción tanto de necesidades del Trabajador en obra de la Construcción, como necesidades institucionales que propician la futura elaboración de proyectos propios que contribuyan a dar solución a las problemáticas que atiende.</p>	<p><i>RECURSOS HUMANOS:</i></p> <p>Los recursos humanos estuvieron conformados por profesionales tanto del área social, como del área de la construcción, contando principalmente con el apoyo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Asistente Social de Fundación de Asistencia Social , V Región, Sra. Marianela Soto. -Constructor Civil, de obra “Puerto Cisne de Namhías”, Guillermo Mendoza. -Enfermero de obra “Puerto Cisne de Namhías”, Sr. Italo Gómez. -Representantes de entidades de red social de Cámara chilena de la Construcción. -Prevencionista de riesgos, Soledad Navarro. -Personal Administrativo de Fundación de Asistencia Social, V región. -Alumnas Seminaristas. <p>Estos realizan aportes significativos que permiten la consecución de objetivos planteados, principalmente la realización de sesiones educativas, dirigidas al trabajador en obra de construcción, aporte concreto a la satisfacción de necesidades sentidas y contribución a la elevación del nivel de Bienestar de este sujeto de atención.</p> <p>El recurso humano que participa tanto del diseño de lineamientos programáticos como especialmente de la implementación de proyectos, permiten a cabalidad el logro de objetivos planteados.</p>
<p><i>FASE IMPLEMENTACIÓN:</i></p> <p>Las técnicas, tales como motivación (utilizadas durante todo el proceso de intervención) permiten la colaboración del recurso humano en la consecución de objetivos planteados, en cada uno de los proyectos, así como la participación del sujeto de atención, en las actividades realizadas. Las técnicas educativas sensibilizan al trabajador en torno a las temáticas que circundan su realidad, tales como preparación para el trabajo(dentro del Programa de Cesantes) y previsión</p>	<p><i>RECURSOS MATERIALES:</i></p> <p>En este aspecto, se cuenta con recursos tanto institucionales, tales como infraestructura que permite la realización de sesiones educativas, dirigidas al trabajador cesante y reuniones grupales del equipo seminaristas, como infraestructura en la misma obra (Puerto Cisne de Nahmías)a través, de la habilitación de un lugar para la realización de charlas informativas al trabajador en obra de la Construcción, contando con el material suficiente en cantidad para la puesta en marcha de cada sesión.</p>

<p>social y prevención de riesgos en el Proyecto dirigido al trabajador activo, propiciando el interés por parte de éstas a informarse, emitir opiniones y compartir experiencias con su grupo de pares .</p> <p>Las técnicas informativas, permitieron principalmente, la entrega de contenidos atingentes a las necesidades planteadas, actualizando de esta manera, la visión de la realidad abordada. Las técnicas de coordinación, permitieron obtener recursos para la realización de actividades programadas, así como las técnicas administrativas, contribuyeron, principalmente, a optimizar el uso de recursos para el cumplimiento de todos los objetivos planteados, tanto en la fase de diseño como de la implementación de proyectos; así como la organización grupal, y distribución de tareas.</p>	<p>En relación, al material fungible y de oficina fueron escasos pero suficientes en cantidad, lo que permite el logro de objetivos planteados, aún cuando, el no contar con recurso necesario retrasa la ejecución de actividades programadas , principalmente en la fase de diseño de proyectos ejecutables a futuro , puesto que son inestables en su constancia.</p> <p><i>RECURSOS FINANCIEROS:</i></p> <p>Respecto a este ítem, no se cuenta con aportes financieros, ni para el diseño de programas ni para la implementación de éstos, en ningún ámbito, lo que lamentablemente retrasa principalmente el proceso de intervención, de las alumnas seminaristas.</p> <p>Esto lleva a coordinar recursos materiales con entidades externas, tales como universidad de Valparaíso, Universidad Católica, municipalidad de Viña del mar, particulares y otros., los que permiten apalear la compra y utilización de insumos necesarios para la puesta en marcha del Programa. Por lo tanto, los gastos por conceptos diseño e implementación del programa, fueron de responsabilidad exclusiva de las alumnas seminaristas.</p> <p>Cabe destacar que finalizado el proceso de intervención y faltando días para la entrega del presente seminario, se reembolsa por parte de gerencia de la Fundación de Asistencia Social, de Santiago la suma de \$50.000, correspondiente al gasto de material fungible en la realización del proyecto de seguridad laboral.</p>
---	---

8. EVALUACIÓN DEL TIEMPO

Con relación al tiempo programado, a través de tabla Gantt y el tiempo real ejecutado, se señala lo siguiente:

El programa global fue proyectado a una duración de 13 semanas, a partir de la segunda semana de septiembre, hasta la cuarta semana de noviembre del año en curso.

El tiempo real utilizado corresponde a 15 semanas a partir de la fecha anteriormente estipulada, hasta la segunda semana de diciembre, esto debido principalmente a la inestabilidad e inconsistencia de recursos financieros, por lo cual hubo de movilizar recursos materiales con entidades públicas y privadas de la red social.

Con respecto al manejo del tiempo, en cada una de las actividades, este fue positivo. Se incorporaron en su totalidad los contenidos programados, de manera que se generaron los espacios temporales adecuados para entregar los contenidos y preparar el diseño de aquellos proyectos ejecutables a futuro.

Evaluación del tiempo por proyecto:

1.- Proyecto N°1 :

Se proyecta la realización del diseño de 2 subproyectos, los que cumplen en coherencia con el tiempo programado y el tiempo real asignado, en su fase de diseño (segunda semana de septiembre a cuarta semana de octubre). El tiempo, en este sentido es considerado suficiente puesto que permite la realización de lo propuesto, con la incorporación de todos los elementos teóricos considerados. Ahora bien, la fase de implementación cumple a cabalidad lo programado y lo utilizado en el subproyecto N°1, ya que se realizan reuniones grupales y entrevistas con personal de la Fundación de Asistencia Social, los cuales colaboran activamente, logrando así la realización de este proyecto, no es el caso del subproyecto N°2 ya que éste, se proyecta para ser implementado entre la cuarta semana de octubre y la cuarta semana de noviembre, extendiéndose hasta la primera semana de diciembre, (tiempo de holgura) debido a que se presenta la oportunidad de entregar los resultados del diagnóstico social realizado, a entidades que así lo requirieron (comisión social de la Fundación de Asistencia Social, Municipalidad de Viña del Mar)

2.- Proyecto N°2

Con relación a la generación de una malla de proyectos dirigidos al trabajador en Obra de la Construcción, en términos de tiempo empleado, se logra cumplir con el tiempo programado para la fase de diseño (segunda semana de septiembre a 4 semana de noviembre) extendiéndose la fase de implementación en el 1° subproyecto, "Mejoramiento de las condiciones básicas de Seguridad Laboral del trabajador en obra de la construcción" (programado desde la 1° semana de noviembre hasta la 4° semana del mismo mes) hasta la 2° semana de diciembre, debido a la inestabilidad de recursos financieros para llevarlos a cabo y la inconsistencia del recurso humano involucrado directamente a la realización de actividades, con los cuales se coordinó durante todo el proceso de intervención. Con relación al tiempo empleado a cada sesión, este fue restringido puesto que se ajustó a las necesidades del Empresa en la cual se trabajó, debiendo utilizar el horario de colación para llevar a cabo las charlas, afortunadamente, la participación alcanzó un promedio (por sesión) de 78% del total de trabajadores, asistencia considerada óptima por cuanto sobrepasa el 50% del total, aún cuando sin esta restricción temporal se hubiese podido

entregar mayor cantidad de contenidos y de mayor calidad. Para el 3º subproyecto "Los eventos deportivo-recreacionales como componentes de la calidad de vida y satisfacción laboral", se proyecta su implementación en las dos últimas semanas de noviembre, la que se extiende hasta la segunda semana de diciembre, correspondiente al tiempo de holgura.

Interpretación de criterios Emergentes o Contingentes

La principal contingencia presentada durante el presente año se enmarca dentro del plano Institucional. La coyuntura económica que afecta al país, durante este período obliga a la reestructuración de algunas organizaciones. Fue el caso de la Fundación de Asistencia Social, V región la cual contando con un Gerente, una Asistente Social y un equipo técnico administrativo de tres personas, se ve obligada a reducir su personal (Bajo disposición de la mesa central de Santiago), y por ende a modificar su administración; esta situación afecta negativamente, en su momento, el accionar del equipo seminarista, ya que se crea una incertidumbre en torno a la futura estada en la Institución como centro en donde se llevaba a cabo el Seminario. Afortunadamente, la matriz (Fundación de Asistencia Social, Santiago) delega la responsabilidad a la Institución de la ejecución de un programa dirigido a trabajadores cesantes de la construcción, oportunidad que permite la continuidad de la organización y por ende del trabajo de las alumnas seminaristas. En este sentido el desempeño grupal y la capacidad de barajar alternativas, hace posible que el grupo pueda culminar su trabajo, pese a las dificultades económicas y al reducido personal con el que se contaba.

Importante es el aporte en esta situación del Docente guía del Seminario, Sr. Luis Lillo, quien apoya al equipo y orientó a proseguir el trabajo a un satisfactorio

9.- EVALUACION DE LA INSTITUCION PARA EL DESARROLLO DEL SEMINARIO

Al evaluar la Institución, como centro en donde se realizó el seminario de título de las alumnas, es necesario destacar que la Fundación de Asistencia Social V región cuenta con un equipo administrativo con un marcado sentimiento de identidad. Los que asumen responsablemente la ejecución de actividades y programas encomendados, poseen disponibilidad de tiempo y personal para realizar actividades además de infraestructura para el desarrollo de estas, se constituye también una fuente para el desarrollo de acciones que puedan partir de su propia iniciativa, ya que el carácter primordial de ésta es de ejecutora de proyectos enviados desde Santiago (matriz).

Ahora bien, considerando lo anteriormente expuesto, la Fundación cuenta con un equipo capaz de realizar estudios diagnósticos en el área del trabajador de la construcción, y de proponer soluciones atinentes a la realidad de la región, lo que permitiría la solución de necesidades sentidas como el desarrollo de funciones tales como investigación y comunicación, y con ello la extensión de sus fronteras.

En suma, la Fundación de asistencia social se convierte en un organismo a potenciar, para la realización de estudios sociales futuros, ya que la incorporación de metodología nuevas, técnicas actualizadas más el aporte teórico la pueden convertir en un organismo pionero en la realización de estudios e implementación de acciones tendientes al cumplimiento de sus objetivo primordial como es el elevar el nivel de calidad de vida del trabajador en obra de la construcción y su grupo familiar.

10.- EVALUACION DEL EQUIPO DE TRABAJO**Equipo de Seminaristas**

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Apoyo y estímulo mutuo en tareas, actividades y problemas colectivos.</p> <p>Toma de decisiones participativas en ideas, proyectos de carácter operativos.</p> <p>Contribución a la retroalimentación metodológica y técnica.</p> <p>Asumen profesionalmente la programación y ejecución de actividades no contempladas y encomendadas por la institución.</p> <p>Realización de gestiones profesionales compartidas.</p> <p>Intercambio de información.</p> <p>Excelente atmósfera grupal, facilitando el trabajo.</p> <p>Desarrollo de habilidades comunicacionales y grupales, principalmente la organización, el intercambio de opiniones y la toma de decisiones.</p> <p>Vinculación positiva con el trabajador en obra de la construcción , pilar para el desarrollo del seminario</p>	<p>La ejecución de algunas actividades institucionales se truncan, por falta de conocimientos y procedimientos técnicos.</p> <p>Falta de distribución de las tareas.</p>

11.- EVALUACIÓN DE ORIENTACIÓN Y DIRECCIÓN DEL EQUIPO SEMINARISTA**Evaluación de orientación y dirección por parte de encargado de la Institución**

La orientación y dirección del trabajo en la Fundación, estuvo a cargo de la Asistente Social, Sra Marianela Soto, quien realizó constantes reuniones de trabajo, con el fin de acordar y guiar el accionar de las alumnas, se crean espacios que permiten la retroalimentación, el flujo de información e intercambio de experiencias, aportando ideas y críticas .

Un aporte positivo, es el crecimiento y desarrollo por parte del equipo seminarista, tanto a nivel interno como en su interacción con otros profesionales, que poseen distinta opinión o visión de la realidad social. Fue un trabajo enriquecedor, a partir del cual, se logra tomar acuerdos y decisiones en conjunto, que nacen de diferencias y que culminan en entendimientos.

Evaluación de la orientación y dirección por parte del supervisor académico

La orientación y dirección del seminario, estuvo a cargo del Asistente Social y docente de la Universidad de Valparaíso, Sr. Luis Lillo quien realiza reuniones de supervisión y orientación, a fin de evaluar el desarrollo de acciones y sus proyecciones, convirtiéndose en una excelente retroalimentación técnica y metodológica, además en una positiva ejecución pedagógica de las supervisiones, y positiva contribución al proceso formativo tanto profesional como personal de las alumnas.

Es necesario destacar el aporte experiencial en el área, que sirven de punto de referencia a la realidad del trabajador de la construcción como así también a la organización y administración de la Institución.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES



CONCLUSIONES

Una vez finalizado este proceso de estudio y de intervención de la realidad que afecta al trabajador en obra de la construcción y su grupo familiar, las alumnas seminaristas han de señalar las últimas consideraciones al respecto:

□ En relación a la institución que sirvió de marco para el desarrollo del presente Seminario de título:

La Cámara Chilena de la Construcción, institución de suma importancia en el desarrollo económico y social del país, a través de las Entidades que conforman su Red social, se ha caracterizado por el esfuerzo permanente por mejorar la calidad de vida de sus beneficiarios. No se queda atrás la importancia que debe adquirir el bienestar de los trabajadores de la Construcción acrecentándose en los últimos años las investigaciones e interés de Profesionales del área social, al respecto.

En razón a lo anterior se visualiza la relevancia del estudio e intervención del Equipo Seminarista precisamente en una de las Entidades de la Red social, como lo es la Fundación de Asistencia Social. Y no sólo con el fin de proveer con un Diagnóstico social, sino que además contribuyendo a elevar la eficiencia de la institución mediante la optimización de su Gestión como potencial Empresa de Desarrollo social, y acorde a los nuevos planteamientos que la Empresa moderna requiere.

La institución efectivamente ha brindado la posibilidad y el espacio para la Investigación y el desarrollo social, hecho no recurrente que hace valorar más aún el esfuerzo del Equipo por insertarse en una entidad privada y concretizar en terreno actividades con el sujeto de estudio en cuestión.

□ En relación al tema del Diagnóstico Social de las necesidades de los trabajadores en obra de la construcción:

Considerando la escasez de estudios sociales en el área de la construcción, y mayormente escasos, por no decir inexistentes, en la Profesión de Servicio Social al respecto; Se tiene que el intento de exploración y descripción de la realidad laboral y familiar del trabajador en obra de la construcción ha constituido una experiencia tremendamente significativa por la contribución a la institución como a la Profesión.

Contribución a la institución: La Investigación social se origina en la necesidad de contar con un Diagnóstico social científico, inexistente hasta el momento en la Fundación de Asistencia Social V región, lo que dificultaba la aplicación de Programas adecuados a sus clientes. A partir de esto, la intervención resulta muy provechosa y se constituye en la puesta en marcha de Proyectos preliminares, resultantes de la investigación social, realizando tanto actividades complementarias a Programas de la institución, como la implementación de actividades en obra de una de las Empresas afiliadas a la Fundación de Asistencia social.

Contribución a la Profesión de Servicio Social: Una de las herramientas más trascendentes en la Metodología profesional es el Diagnóstico social, lo que unido a su objeto básico de Bienestar social, generan el basamento teórico que sirve para dar forma al estudio de las necesidades de los trabajadores de la construcción. Cabe destacar además la poca experiencia profesional en el área, en contraposición a los fundamentos que originaron la práctica de Servicio social en Chile, como lo fue el período coyuntural de crisis del sector minero, tomando relevancia la profesión en el área empresas. Lo anterior también atribuye a la experiencia de Seminario un impulso al perfeccionamiento e intervención moderna en el área.

Si bien Servicio Social , cuenta con las herramientas para intervenir con grupos y personas, esto debe ser afianzado en el rubro de la construcción debido a las características inherentes a su labor, como la inestabilidad laboral y la poca durabilidad laboral empresas, lo que requiere una adaptación profesional mayor en la atención a empresas constructoras, y estrategias que contribuyan a su bienestar.

□ En relación a los aspectos metodológicos:

El primer esfuerzo metodológico de esta investigación fue conocer el estado de satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales del trabajador en obra de la construcción, lo que implicó un arduo análisis y sistematización de fuentes teóricas que esclarecieran el tema de estudio, además de la búsqueda de fuentes profesionales que contribuyeran a la excelencia metodológica del Seminario.

La Metodología utilizada resulta especialmente innovadora debido al enfoque integral dado a la implementación del Programa, expuesta como una Estrategia de intervención que optimice los recursos de la Fundación de Asistencia social. Considerando lo anterior como un Sistema de retroalimentación e información constante con el exterior, ya sea con sus clientes como con sistemas públicos y privados, lo cual responde a los nuevos requerimientos de la Administración moderna y de Gestión, indispensables para planear soluciones en torno a los potenciales beneficiarios.

Por una parte, la intervención se aboca a los recursos institucionales administrativos, dejando principalmente una Propuesta programática, producto de la sistematización efectuada de sus procesos. Destaca la utilización de técnicas de presentación y análisis como los Diagramas de flujos que significan un método práctico y acorde al contexto de Seminario.

Los recursos programáticos y tecnológicos optimizados, se expresan a través de una Malla de Proyectos sociales orientados al sujeto de estudio implementándose etapas de diseño y ejecución, como un Plan de trabajo que tradicionalmente se conceptualiza sólo como una etapa de implementación de actividades con el cliente. En el caso de este Seminario se logran implementar satisfactoriamente ambos procesos, lo que resalta el significado de la preparación y diseño de actividades, que además y cumpliendo ampliamente con los propósitos iniciales se llevan a cabo.

BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFIA Y FUENTES

Libros

- ANDER EGG, EZEQUIEL "Diccionario de Trabajo Social" Editorial Hvmantas, Buenos Aires, Argentina.
- ARDILA, RUBEN "Psicología del Trabajo" Editorial Universitaria, Santiago, 1986
- AYLWIN DE BARROS, NIDIA "Un Enfoque operativo de la Metodología de Trabajo social" Ediciones 2ª Editorial Buenos Aires, Argentina Hvmantas, 1982.
- AHORROMEP "Manual de la familia" Ediciones Santiago de Chile: Nacional Gabriela Mistral, 1974.
- ALEMÁN B, M. DEL CARMEN "Administración social: servicios de bienestar social" Ediciones Siglo Veintiuno de España Editores S.A.
- BRIONES, GUILLERMO "Evaluación de Programas sociales. Teoría y metodología de la investigación evaluativa"
- BROWNE, LIONEL y otros "Marketing y publicidad: Aspectos teóricos y prácticos en un enfoque integral" Ediciones Valparaíso Chile, Universidad Católica de Valparaíso 1989.
- CIAMPA, DAN "Calidad total: Guía para su implementación" DO Serie Ediciones Wilmington, DELAWARE, USA: Addison - Wesley, Iberoamericana, 1993.
- CHIAVENATO, IDALBERTO "Introducción a la Teoría general de la administración" 4º edición Editorial Mc Graw Hill, 1995.
- DADIDOFF, LINDA " Introducción a la Psicología", Editorial McGraw Hill, 1989.
- DAVIS, KEITH "EL comportamiento humano en el trabajo" México, Editorial Mc Graw Hill, 1983
- DE SOLMINIHAC, Hernán y otros "Procesos y técnicas de construcción" Ediciones Pontificia Universidad Católica de Chile , Facultad de Ingeniería, 1992
- DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DEL BANCO NACIONAL HIPOTECARIO URBANO Y DE OBRAS PUBLICAS de México : "Cartilla de la vivienda. Manuales y cartillas" Edición Bogotá Colombia Centro Interamericano de Vivienda Servicio de intercambio científico, 1956
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO Departamento de Relaciones laborales, "Guía laboral para jóvenes" Serie Guía N° 5
- DI CARLO, ENRIQUE "Necesidades básicas y cambio social" Diciembre 1980
- F & G EDITORES S.A. "Marketing I: Técnicas de organización y promoción", Madrid, 1994.
- GUERRA, CARMEN y otra "Sistema hogar" Ediciones Valparaíso Chile, Universidad Católica de Valparaíso, 1991 Monografía.
- GUÍA DE INFORMACIÓN FOSIS 1995. Programas y Beneficios sociales, Marzo 1995

- GUILTINAN, JOSEPH "Administración de Marketing: estrategias y programas" Edición Santa Fe de Bogotá, Colombia : Editorial Mc Graw Hill, 1994
- GRILLO, ALEJANDRO Y LEÓN, JUAN CARLOS "Sistemas de incentivos en la Construcción" Informe final Corporación de investigación de la construcción 1998
- HAGLUND, ELSA "La casa habitación: construcción y mejoramiento" Ediciones México: PAX México, 1961
- HAMPTON , DAVID R "Administración" 3º edición, Ediciones Mc Graw Hill, México 1989.
- HERNÁNDEZ y SAMPIERI "Metodología de la Investigación" Editorial Mc Graw Hill , 2º edición, México 1996.
- INE Compendio Estadístico 1999
- INSTITUTO ARGENTINO DE SEGURIDAD "Seguridad e Higiene en el trabajo", Buenos Aires, Argentina, 1978.
- JURÁN ,J. M. "Jurán y la planificación para la calidad" Ediciones Díaz de Santos, 1990
- LARRAIN, CHRISTIAN "Cartilla de Capacitación popular. Auge y caída de la construcción 1970 - 1983" Equipo Sindical Programa de Economía del trabajo 1990
- LEIVA, CECILIA y otras Documento "Necesidades humanas y calidad de vida laboral. Un Modelo operativo para el Diagnóstico y la acción social" Pontificia Universidad Católica de Chile Escuela de Trabajo Social, 1988
- MASCOVICI, S "Psicología social, influencia y cambio de actitudes, individuales y grupos", Editorial Paidós, 1999.
- MASLOW, ABRAHAM "Motivación y personalidad" Editorial Díaz de Santos, Barcelona, 1992
- MASLOW, ABRAHAM "La amplitud potencial de la naturaleza humana" México Editorial Trillas 1982
- MASLOW, ABRAHAM "El hombre autorrealizado" Barcelona, Editorial Paidós ,1979
- MAX-NEEF, MANFRED y otros "Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro" Fundación Dag Hammarskjöld Suecia ,1986.
- PASTÉN, FERNANDO "Metodología de la Investigación social" Editorial EDEVAL Valparaíso, 1993
- PICAZO, LUIS y otros "Ingeniería de servicios para crear clientes satisfechos y lograr ventajas competitivas sustanciables y sustentables" Edición 6ª Ediciones México, Editorial Mc Graw Hill, 1992.
- RICART ,ENRIC "Cómo mejorar nuestra Empresa" Serie Biblioteca ESE de Gestión de empresas Edición Barcelona, España Folio 1997.
- RODRÍGUEZ, MARIO "Motivación al trabajo" Serie 9 Capacitación integral Editorial Manual moderno, SA de CV 1985

RODRÍGUEZ, DARÍO "Diagnóstico organizacional" Primera edición 1992 Ediciones Universidad Católica de Chile

ROJAS, JORGE Y OTROS "La Historia de los obreros de la construcción" Programa de Economía del trabajo, 1993

SERPELL, Alejandro "Administración de operaciones de construcción", 1993

URRETA, PEDRO Fundamentos de las Relaciones laborales Dirección del Trabajo – Pontificia Universidad Católica De Chile, TELEDUC 1º Edición Marzo 1997

VARGAS, LAURA "Técnicas participativas para la educación popular", Editorial CIDE, 1988.

VIGOUROUX, ORLANDO ""Técnicas para mejorar la vivienda" Edición 3º AED, Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile, 1991

Tesis

ALARCÓN , DÉBORA "Articulación social-productiva: Una estrategia de desarrollo local que contribuye al mejoramiento de las oportunidades laborales de los jóvenes de la Comuna de Puchuncaví" Escuela de Servicio Social Universidad de Valparaíso, 1998

ALISPACH, DANGI y otras "Implementación de un Modelo de Balance social interno en la Empresa de obras sanitarias de Valparaíso S.A. filial CORFO" Escuela de Servicio Social Universidad de Valparaíso, 1993

GUERRA, CARLA y otras "Primer Balance social interno en la Empresa Nacional de Minería . Fundación y refinería Ventanas. Un avance científico para la incorporación del Desarrollo social en la Planificación estratégica de la empresa" Escuela de Servicio Social Universidad de Valparaíso, 1995

MUÑOZ, MARIA CECILIA y otras "Estudio exploratorio sobre la posible asociación entre los factores de las Políticas de bienestar, capacitación y prevención de riesgos y el clima organizacional, en Empresas constructoras de tipo edificación de Vivienda y no habitacional, afiliadas a la C.CH.C, de la Región Metropolitana durante 1995" Escuela de Trabajo social Pontificia Universidad Católica de Chile, 1995

MUJICA , PILAR y otras "Primer Diagnóstico organizacional en Empresa Hasbun" Escuela de Servicio Social Universidad de Valparaíso, 1997

PERALTA C, ANA VERÓNICA "La industria de la Construcción en Chile: Un estudio exploratorio acerca de sus trabajadores" Pontificia Universidad Católica de Chile Escuela de Psicología, Santiago, 1993

SALINAS, MARCELO y otros "Fortalecimiento del Rol social municipal y Difusión de la situación de pobreza Comunal. I. Municipalidad de Quintero" Escuela de Servicio Social Universidad de Valparaíso, 1998

URQUIETA, MARÍA ANTONIETA y otras "Pobreza rural: Implementación de un Programa de desarrollo Socio-agrícola en localidades rurales de la Comuna de Puchuncaví" Escuela de Servicio Social Universidad de Valparaíso, 1997

Revistas

AYLWIN, NIDIA "Elementos para el estudio del Bienestar social" Revista de Trabajo Social N° 11 , Santiago, Julio 1974.

AYLWIN, NIDIA "Trabajo social: Naturaleza , objeto y objetivo. Una antología" Documento de trabajo N° 22 1984

ESTÉVEZ V ,RAFAEL. "Servir a dos o más señores: Dilemas, conflictos y opciones del trabajo social en organizaciones "Revista de Trabajo Social N° 46

FORTTES DE VALVERDE, ALICIA "El trabajador social en el área del bienestar del personal en la empresa" Revista de Trabajo Social N°39

GARCÍA L. PATRICIO "Los estados de necesidad como objeto de Trabajo social" Revista de Trabajo social N° 47 , Santiago, Julio 1985.

INTERFAS Año 2 N° 5 Agosto 1999

INFORMATIVO V REGIÓN N°30 Abril Mayo1997

INFORMATIVO V REGIÓN N°34 Marzo Abril 1998

JIMÉNEZ DE BARROS, MÓNICA Artículo "Diferentes niveles de actuación para el trabajo social de Empresa" Revista de Trabajo social .N° 26 Nov.- Dic. 1978

ACCIÓN SOCIAL, Revista N° 192 Enero 1999

ACCIÓN SOCIAL, Revista N° 194 Julio 1999

ACCIÓN SOCIAL, Revista N° 193 Abril 1999

ACCIÓN SOCIAL, Revista N° 190 Julio 1999

INGENIERIA DE CONSTRUCCION, Revista N° 15 Enero-Junio 1997 Pontificia Universidad Católica de Chile

INGENIERIA DE CONSTRUCCION, Revista N° 6 Enero-Junio 1989 Pontificia Universidad Católica de Chile

VERGARA, XIMENA "Diagnóstico social de empresa" Revista de Trabajo Social N°16 Enero- febrero

Documentos

ALCÁNTARA CONSULTORES Refinería de Petróleo de Con-Con, Taller de Administración del presupuesto familiar, 1998

BARRAZA, ISABEL y otra "El proceso de aprendizaje en la construcción ¿uno o dos caminos?" Documento de trabajo, Pontificia Universidad Católica de Chile, 1995

CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN Boletín Estadístico Julio 1998

CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN Boletín Estadístico Mayo 1999.

CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN Delegación regional Valparaíso, Memoria 1998 .

CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN 47º Memoria anual 1997 – 1998

CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN Índice de Entidades Red social Consejo de acción social

CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN. Dípticos y Trípticos promocionales de las Entidades de la Red social de la C.CH.C.

CORPORACIÓN EDUCACIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN Cámara Chilena de la Construcción, Memoria 1997

FUNDACIÓN DE ASISTENCIA SOCIAL C.CH.C. Delegación Valparaíso. Anuario 1996

FUNDACIÓN DE ASISTENCIA SOCIAL Programa de Bienestar social para el personal de Empresa, Santiago 1998.

GUÍA PARA LA ACCIÓN SOLIDARIA Región de Valparaíso 1999 - 2000

LIPIGAS S.A Empresa Gas licuado. Sub Gerencia de Personal Descripción de cargos

MIDEPLAN, Serie regional "Evolución de indicadores sociales y de pobreza por región", Santiago, Junio 1998.

MIDEPLAN Catastro de O.N.G. 1995 Documentos Sociales N° 44 División social Departamento de Enlace ONG – Gobierno , , Santiago Octubre 1995

OIT "Clasificación internacional uniforme de ocupaciones" Ginebra, 1997

PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO GERENCIAL DE AMA . Técnicas de la Administración moderna sin fecha

SÁNCHEZ, M. TERESA Apuntes "Empresas y servicios de bienestar del personal" Cátedra Administración de Servicios de bienestar del personal, 1998

SÁNCHEZ, M. TERESA Apunte "El desarrollo personal y la organización" Cátedra Administración de Servicios de bienestar del personal Junio 1989

SÁNCHEZ, M. TERESA Apunte "Nivel y ubicación del Departamento de Bienestar del personal" Cátedra Administración de Servicios de bienestar del personal, 1998

Fuentes

SR. DAGOBERTO SALINAS Docente Escuela de Servicio Social Universidad de Valparaíso

SRA. MARÍA TERESA SÁNCHEZ Docente Escuela de Servicio Social Universidad de Valparaíso

SR. PATRICIO PORTALES Gerente Servicio Médico C.CH.C. V región

SR. HERNÁN BUSTOS Gerente Corporación Educacional V región

SR. OCTAVIO MEYER Presidente Comisión de Acción Social C.CH.C. V región

SR. CARLOS VILLANUEVA Subgerente Comercial Centro A.F.P. Habitat Viña del Mar

SRA. ROSA VILLALOBOS Asistente Social Fundación de Asistencia Social Santiago

SRA. ELIANA GONZÁLEZ Jefe de Servicio Social Fundación de Asistencia Social Santiago

SRA. ELENA VILLAR Asistente Social Corporación Habitacional C.CH.C. Viña del Mar

SRA. GLENDA MARTÍNEZ Asistente Social Oficina Municipal de Intermediación laboral (OMIL) I. Municipalidad de Viña del Mar

***PROPUESTA
PROGRAMÁTICA***





UNIVERSIDAD
DE
VALPARAISO
CHILE

**ESTRATEGIA ORIENTADA A LA OPTIMIZACIÓN DEL USO DE LOS
RECURSOS DE LA FUNDACIÓN DE ASISTENCIA SOCIAL DE LA CÁMARA
CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN**

**EQUIPO SEMINARISTA
UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
1999**

DISEÑO DE LA ESTRUCTURA Y PROCESO ADMINISTRATIVO INTERNO DE LA FUNDACION DE ASISTENCIA SOCIAL, V REGIÓN.

Para que la Gestión administrativa de una institución pueda ser efectiva debe o requiere del desarrollo de sus procesos formales, y una adecuada utilización del proceso administrativo básico; planificación, organización, coordinación, dirección y control. De acuerdo esto, el presente proyecto pretende entregar una propuesta de organización y sistematización de estos procesos.

**EQUIPO SEMINARISTA
UNIVERSIDAD DE VALPARAISO**

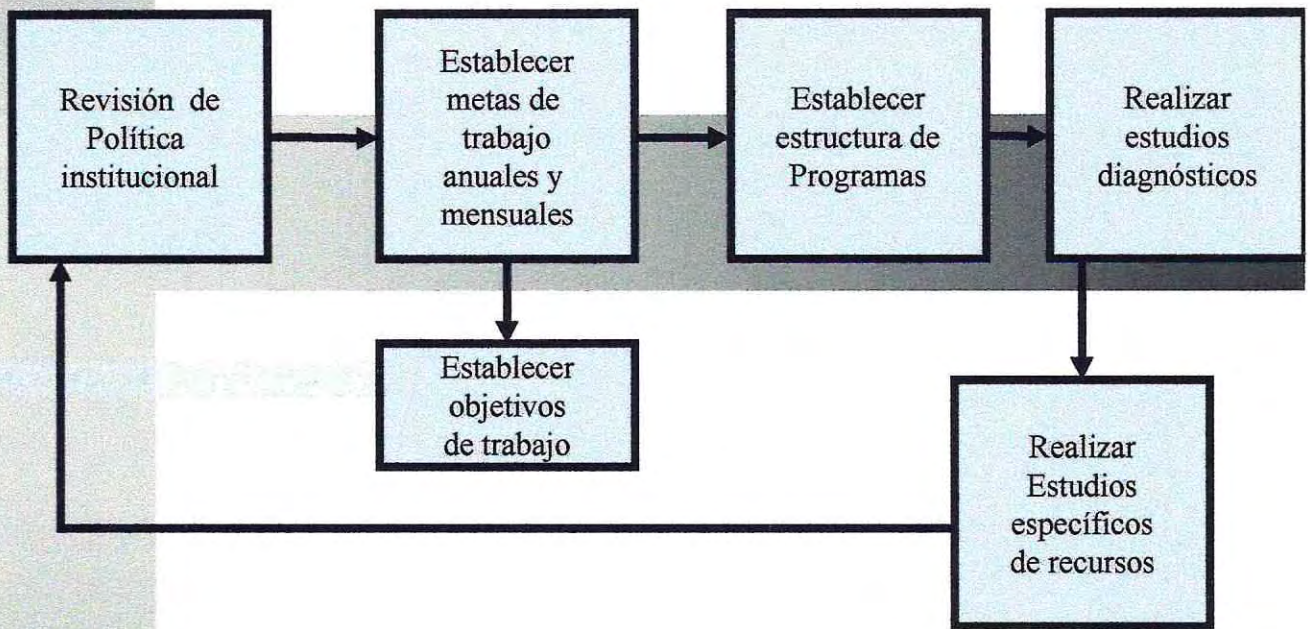
Metas del proyecto

- Entregar un esquema de trabajo, procesos y estructura administrativa, para desarrollar un Sistema de Bienestar moderno, que satisfaga las necesidades de sus clientes.
- Desarrollar relaciones entre las diferentes actividades administrativas y la búsqueda de soluciones a los desfases del sistema.
- Aumentar la cohesión entre las diferentes etapas del proceso de administración de modo de propiciar un sistema de Gestión más integral.
- Apoyar la labor de reestructuración de las F.A.S., que se suscitó producto de la coyuntura económica y política de la Cámara Chilena de la Construcción.

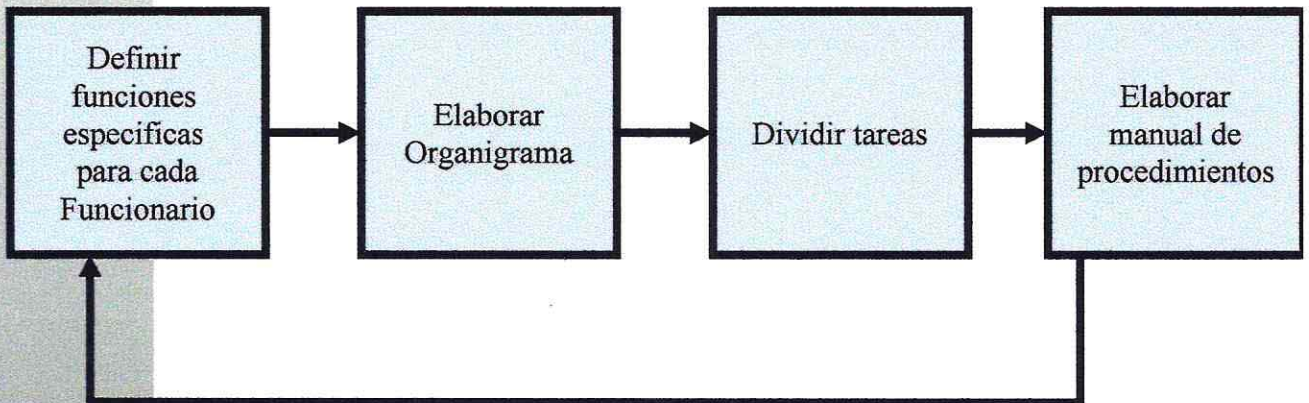
Descripción

- El presente proyecto, significa parte de la Estrategia de Intervención orientada a optimizar los recursos de la Fundación de Asistencia Social. El diseño de éste, correspondió al trabajo sistemático de tres meses de trabajo por parte del Equipo Seminarista de la Universidad de Valparaíso. Para su consecución se planificarón distintas actividades, cuyo objetivo fue organizar y sistematizar el conocimiento e información que existe en la institución, sobre la formas de llevar acabo las diferentes etapas del proceso administrativo básico y la definición de los subprocesos que conlleva cada etapa; específicamente, la configuración de las unidades de trabajo, funciones y cargos de los funcionarios, el estudio de los objetivos y políticas de la institución. Toda este caudal de información empírica, y “las maneras de hacer las cosas en la institución” se relacionó con lo que realmente se esperaba de cada unidad de trabajo y sus procesos. Así se estructuraron y difinieron los procesos, y se sistematizó la información de etapas que se tradujeron en diagramas de flujo que ezquematan los diferente procesos y permiten la optimización del servicio que ofrece la F.A.S.

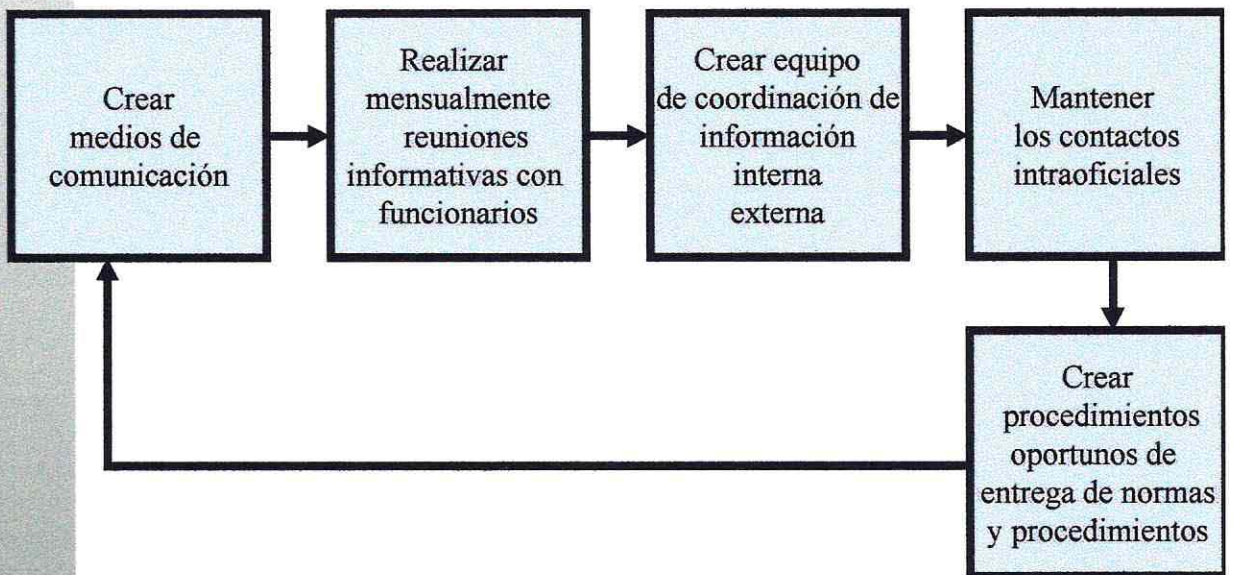
Etapa de Planificación



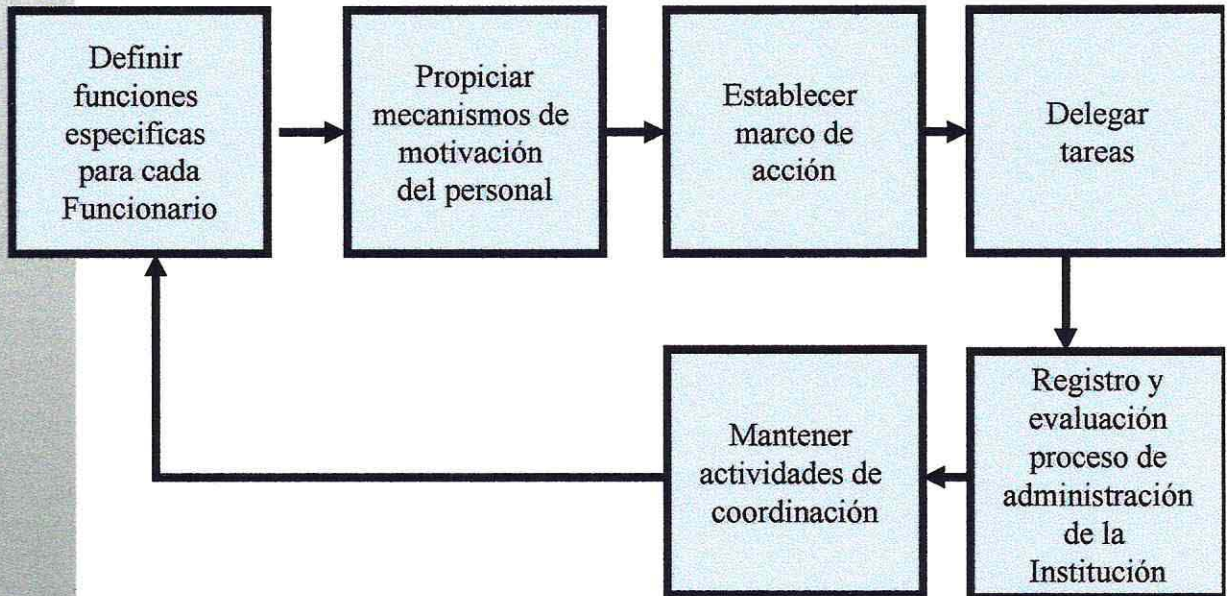
Etapa de Organización



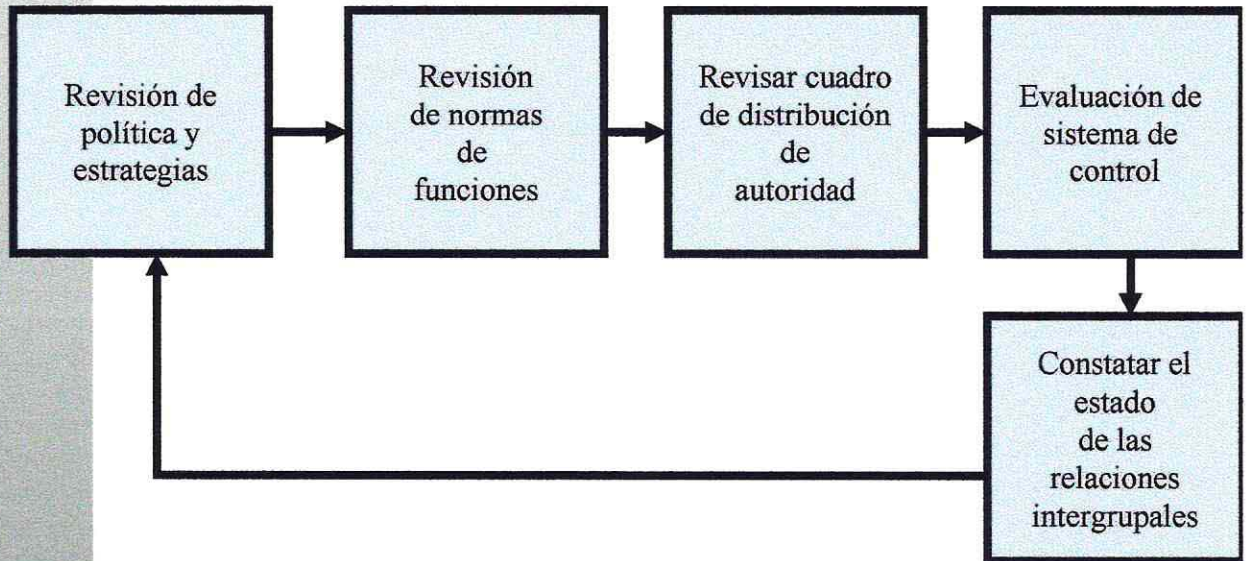
Etapa de Coordinación



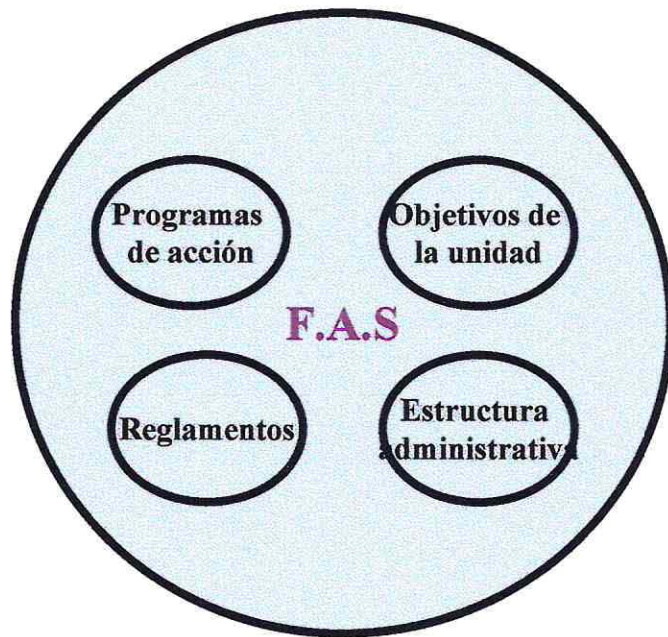
Etapa de Dirección



Etapa de Control



Elementos estructurales de de un Departamento de Bienestar para la F.A.S.



Propuesta de estructura administrativa para la Fundación de Asistencia Social

Objetivos

- 1.- Otorgar asistencia y orientación al Trabajador en obra de la Construcción
- 2.- Generar programas de acción social destinados a mejorar su calidad de vida.

Programas de acción

Priorizando la asignación de recursos a Necesidades Básicas, de acuerdo a Diagnósticos. En dos niveles:

- Laboral
- Familiar

Reglamentos

Definición del Marco normativo: reglas y procedimientos.

Estructura administrativa

1.-Organización administrativa

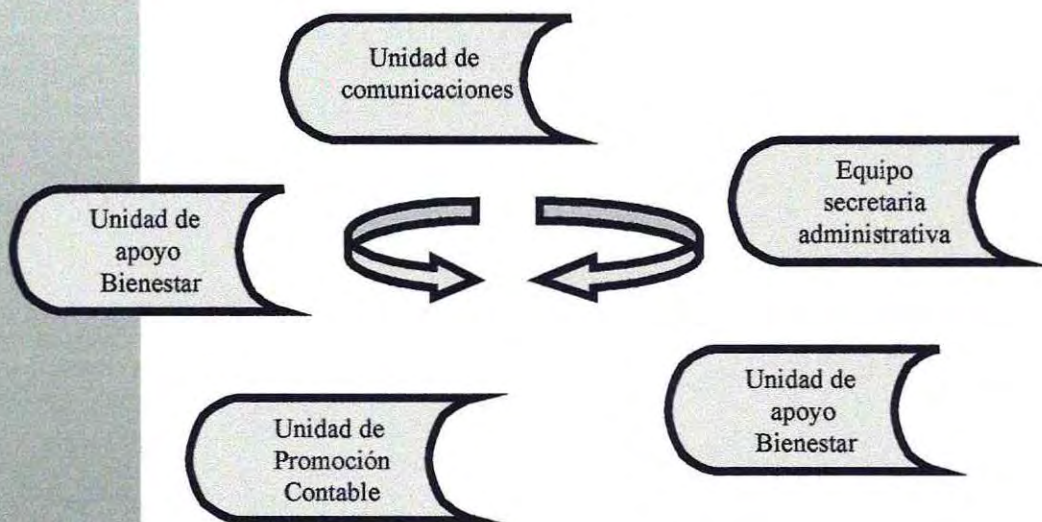
de la Institución, de acuerdo a sus objetivos y procesos fundamentales.

2.-División de funciones, lo que se expresa en los diferentes cargos, unidades, que constituyen la organización.

Propuesta de Estructura

Estructura administrativa de la F.A.S V Región

- Departamentos o unidades que debiera contemplar para la realización de sus funciones y cumplimiento de objetivos.



- **1.- Unidad de Bienestar o Departamento de Bienestar.**

Unidad a cargo de profesional Asistente Social, en donde se realizan las principales acciones sociales dirigidas al cumplimiento de objetivos de la Institución, además de cumplir funciones tales como el diseño e implementación de políticas sociales dirigidas al trabajador en obra de la construcción, llevando a cabo diagnósticos sociales en el área y la propuesta de programas dirigidos a la satisfacción de necesidades de este trabajador .

- **2.- Equipo de Apoyo de la Unidad de Bienestar.**

Equipo conformado, por a lo menos, 2 técnicos en Bienestar social, las que cumplen funciones de apoyo al profesional, destacando la promoción de productos y servicios de la F.A.S., la captación de Empresas Constructoras, y la orientación al Trabajador en áreas que lo requiera.

- **3.- Secretaria administrativa.**

Profesional encargado del cumplimiento administrativo de la Institución , llevando a cabo tareas como atención del público , fijación de citaciones, sistematización de información requerida por el profesional del que se encuentra a cargo.

- **4.-Unidad de Promoción y comunicaciones.**

Departamento o sección conformado a lo menos por 2 profesionales , del área encargados principalmente de la promoción de los productos de la F.A.S., del diseño de propuestas, de coordinaciones con instituciones tanto de la Red pública como privada, la realización de charlas informativas y la elaboración de material de difusión de la F.A.S.

- **5.- Unidad de Apoyo Contable**

Unidad conformada por un Contador o técnico en contabilidad, encargado principalmente de llevar el control, de recursos financieros de la F.A.S., considerando las entradas y salidas, y dando cuenta mensualmente de los movimiento de caja.

Descripción de cargos

- La descripción de cargos es el proceso que consiste en determinar los elementos que componen la naturaleza de un cargo y que lo hacen distinto de todos los otros existentes en la organización. Es una relación escrita que define los deberes y las condiciones relacionadas con el cargo.
- Proporciona datos sobre lo que la persona hace, cómo lo hace y por qué lo hace

Análisis de cargos

- El análisis de cargos es una herramienta fundamental de la administración de personal: es un proceso de investigación de las actividades del trabajo y de las demandas sobre los trabajadores, cualquiera sea el tipo de empleo.
- Es el proceso de obtener, analizar y registrar informaciones relacionadas con los cargos.
- Esas informaciones son registradas inicialmente en las *descripciones de cargos*
- Para hacer el análisis, cada cargo es dividido y estudiado en base a cuatro partes, es decir, esencialmente cuatro áreas de requisitos:

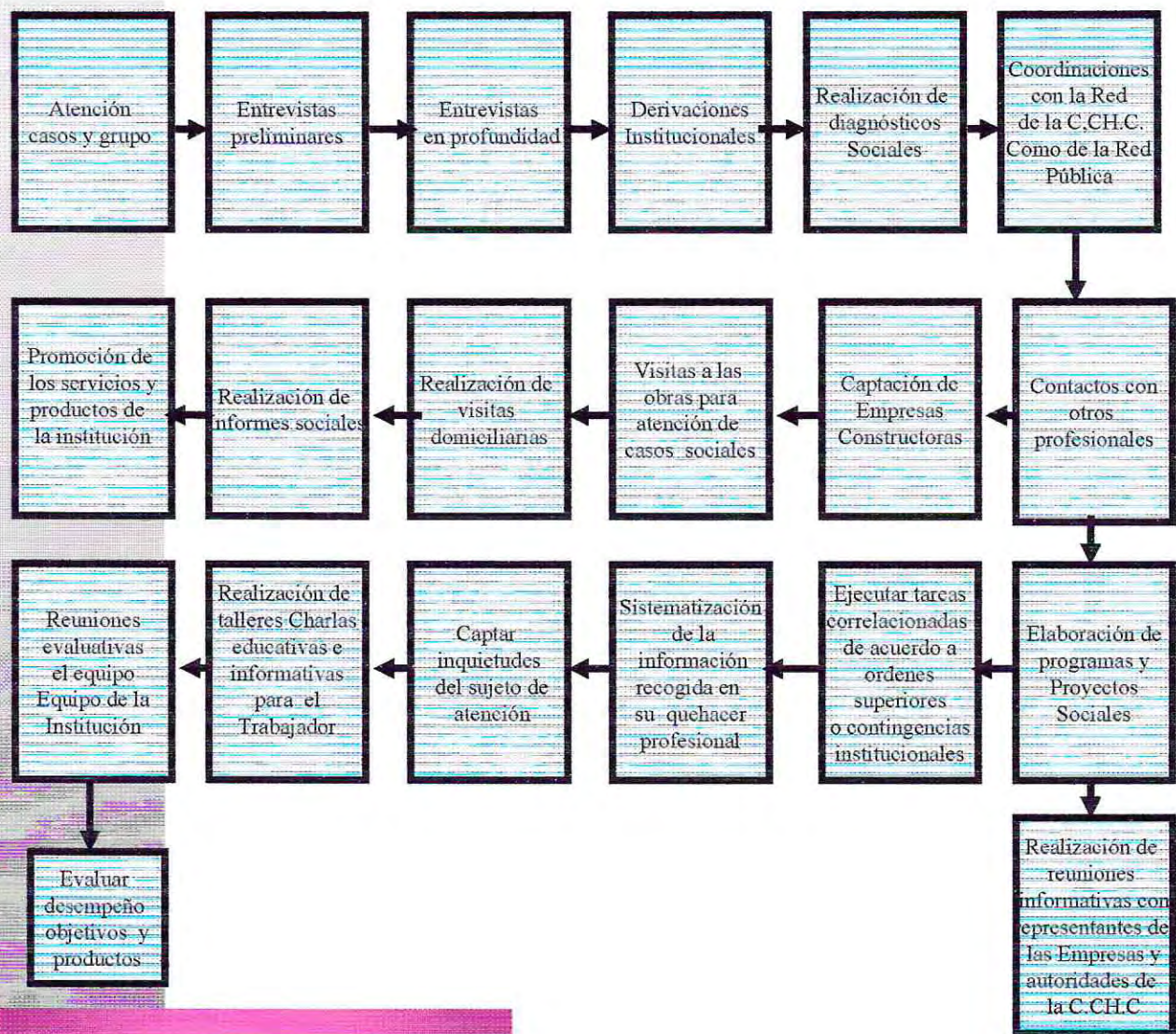
- 1.- Requisitos mentales
- 2.- Requisitos Físicos
- 3.- Responsabilidades
- 4.- Condiciones de trabajo

Información pertinente al análisis de cargos

- ☒ Título del cargo y denominación de las tareas
- ☒ Número de ocupantes del cargo y su posición en la estructura de la organización
- ☒ Nombres y cargos de los superiores inmediatos
- ☒ Listado completo de los deberes diarios, semanales, mensuales, anuales, esporádicas
- ☒ Indicación e instrucciones recibidas
- ☒ De donde viene y para donde va el trabajo
- ☒ Nivel salarial y horario de trabajo
- ☒ Requisitos de instrucción y de experiencia previa
- ☒ Aptitudes, complexión física y habilidades requeridas
- ☒ Materiales, herramientas y equipo utilizado en el cargo
- ☒ Condiciones de Trabajo
- ☒ Línea de movimientos (promociones y transferencias) de y para el cargo.
- ☒ Otras informaciones y comentarios.

Título: Asistente Social

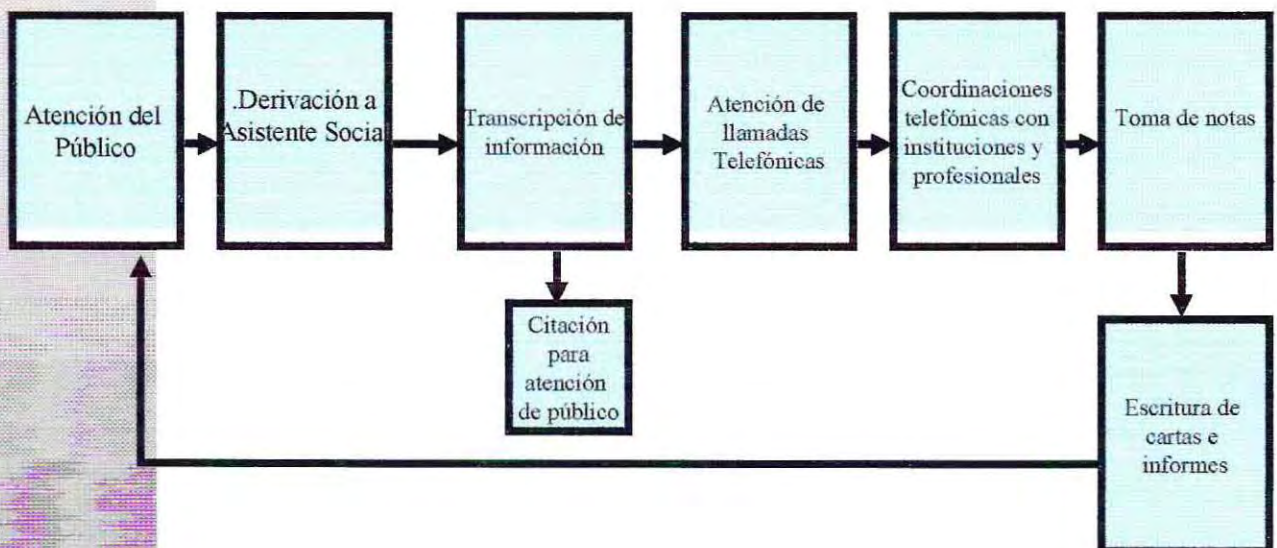
Lugar: Fundación de Asistencia Social



Título: Secretaria Administrativa

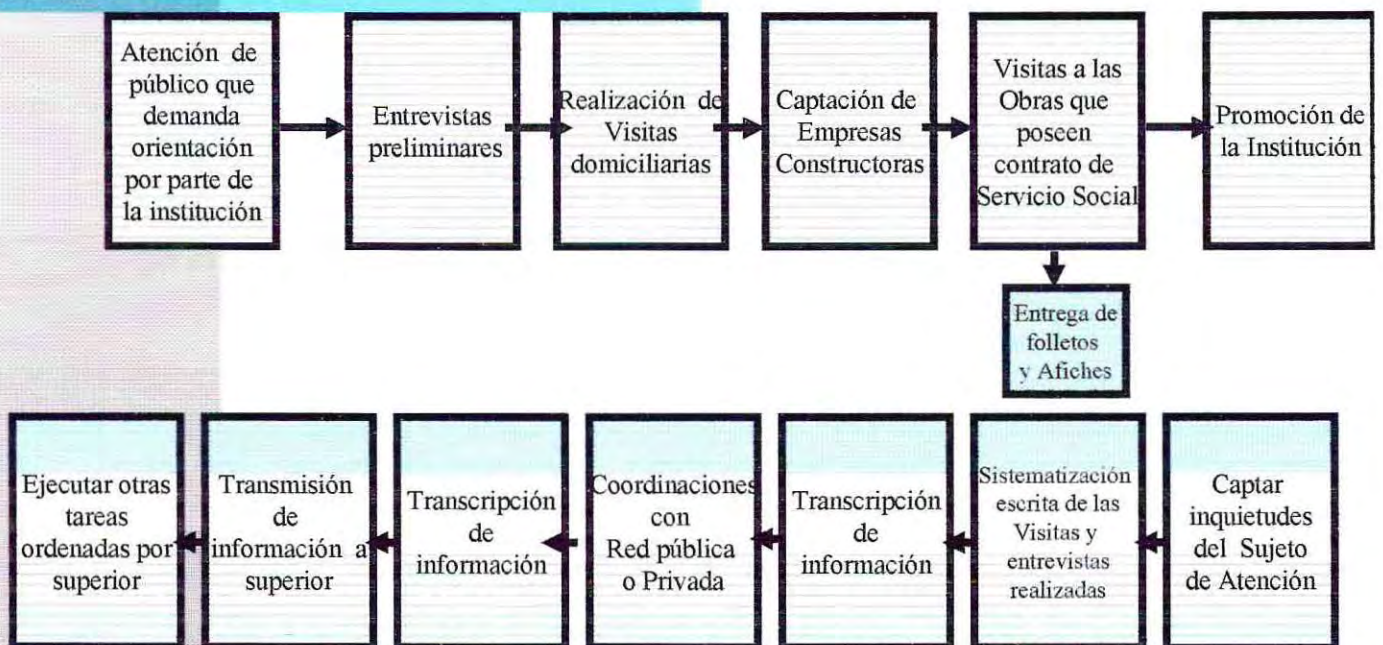
Lugar: Fundación de Asistencia Social

- Descripción de los procesos y subprocesos que intervienen en la realización de este trabajo.



Título: Técnico en Bienestar Social

Lugar: Fundación de Asistencia Social



**DISEÑO DE UN SISTEMA
COMUNICACIONAL EN LA FUNDACIÓN
DE ASISTENCIA SOCIAL , V REGIÓN,
CON LOS EMPRESARIOS Y
TRABAJADORES DE LA
CONSTRUCCIÓN**

Este proyecto constituye la entrega de una propuesta de desarrollo del Sistema de Comunicaciones de la Fundación de Asistencia Social.

**EQUIPO SEMINARISTA
UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
1999**

Metas

- Desarrollar el Sistema de Comunicaciones de la Fundación de Asistencia Social de Cámara Chilena de la Construcción.
- Este proyecto esta directamente relacionado con el desarrollo de los procesos internos y unidades de trabajo de la Fundación De Asistencia Social.
- Constituye un proyecto necesario y de apoyo a los cambios estructurales y administrativos que experimenta la Fundación de Asistencia Social.
- Iniciar actividades de coordinación con otras organizaciones e instituciones para fomentar el desarrollo de la comunicación interna y externa, y la institución crezca en presencia y reconocimiento de parte de la comunidad en general.







Descripción

- El desarrollo del sistema de comunicaciones de la F.A.S., se define como la necesidad de que ésta cuente con canales internos y externos expeditos para entregar y recibir información, ya sea a nivel de sus funcionarios, como de sus clientes más directos; es decir el Trabajador y Empresario de la Construcción. Ahora bien, entre las características que presenta este sistema en la Fundación se encuentra la presencia de ciertos componentes como ; la utilización de herramientas y medios orales, desarrollados por la dirección, y la práctica de las relaciones públicas. Sin embargo, constituyen elementos mínimos, que mantienen la estabilidad del sistema, pero que no han significado hasta el momento el crecimiento de la institución. Por esta razón, es imprescindible el fomento de estos elementos básicos; pero, además la incorporación y creación de otros elementos, tales como: la creación y formación de un equipo constante de relaciones públicas; el fomento de la coordinación interna; la difusión de los productos y servicios de la F.A.S.; la actualización y estudio constante de las estrategias de ventas y la entrega de los servicios y productos. Y por sobre ellas, el desarrollo del proceso de comunicaciones con sus diferentes etapas. Este último proceso, significa el Trabajo realizado por el Equipo Seminarista de la Universidad de Valparaíso, que propone una sistematización y organización del sistema de comunicación interna y de la coordinación externa, que se expresa sinópticamente en un Diagrama de Flujo que grafica las diferentes etapas y pretende contribuir a entregar un servicio más eficiente y de calidad al Trabajador y al Empresario de la Construcción.

Diagramas de Flujo, para planificar la calidad del Servicio

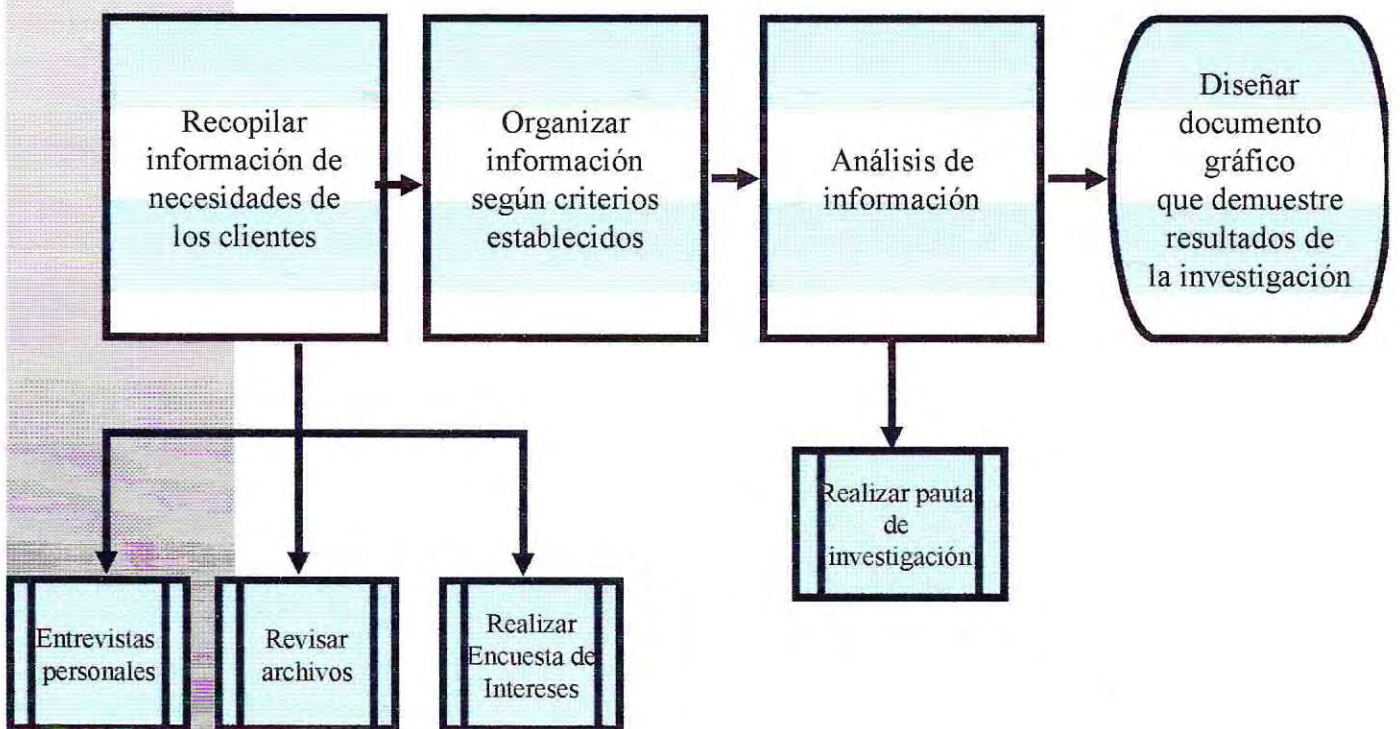
- El Diagrama de flujo es un medio gráfico para describir las etapas del un proceso.

- Simbolos Básicos de los Diagramas de flujo:

-  Actividad
-  Decisión
-  Término
-  Documento
-  Línea de flujo, vía del proceso
-  Proceso predefinido

Etapa de Investigación

- Proceso
- Subprocesos

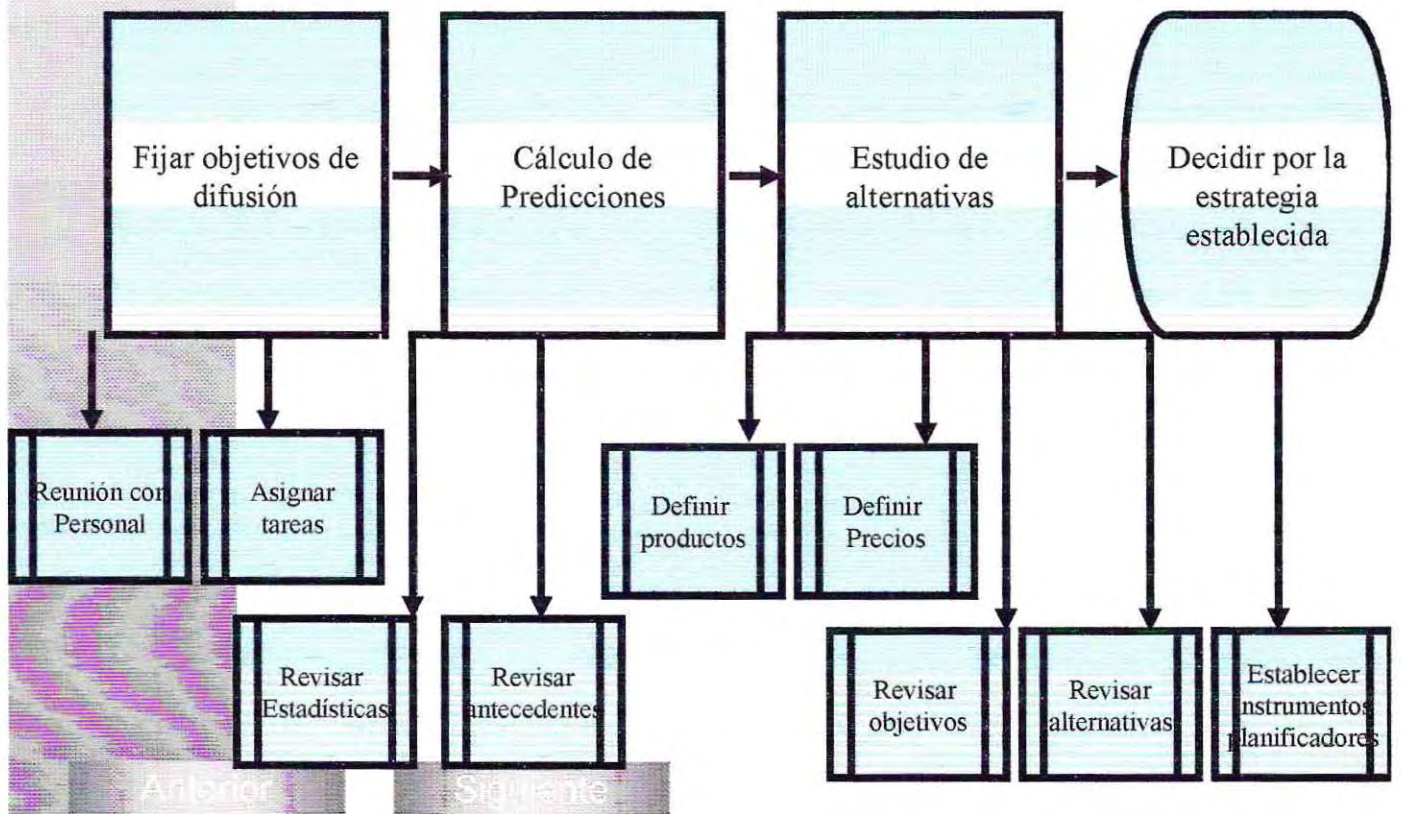


Anterior

Siguiente

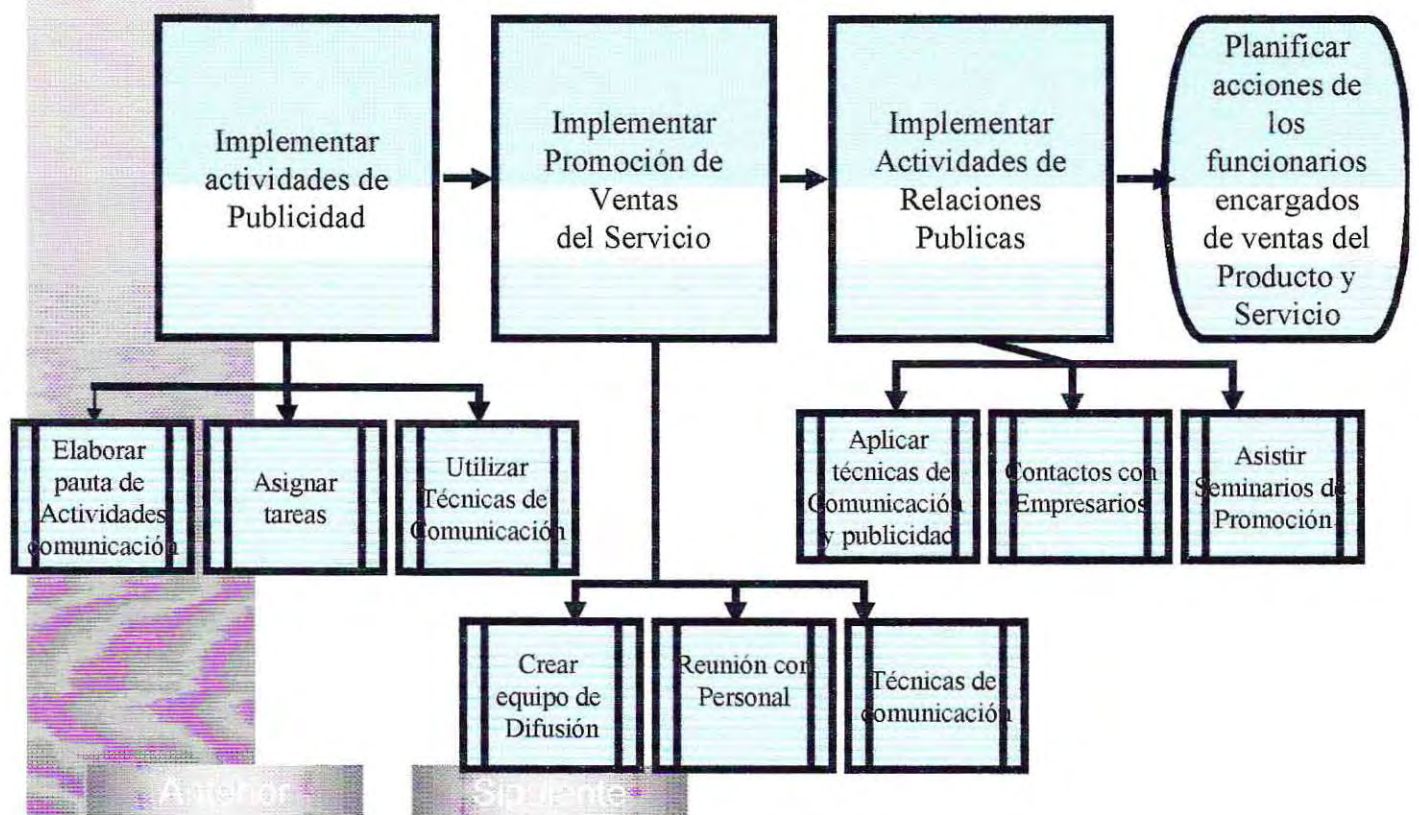
Etapa de Planificación

- Procesos
- Subprocesos



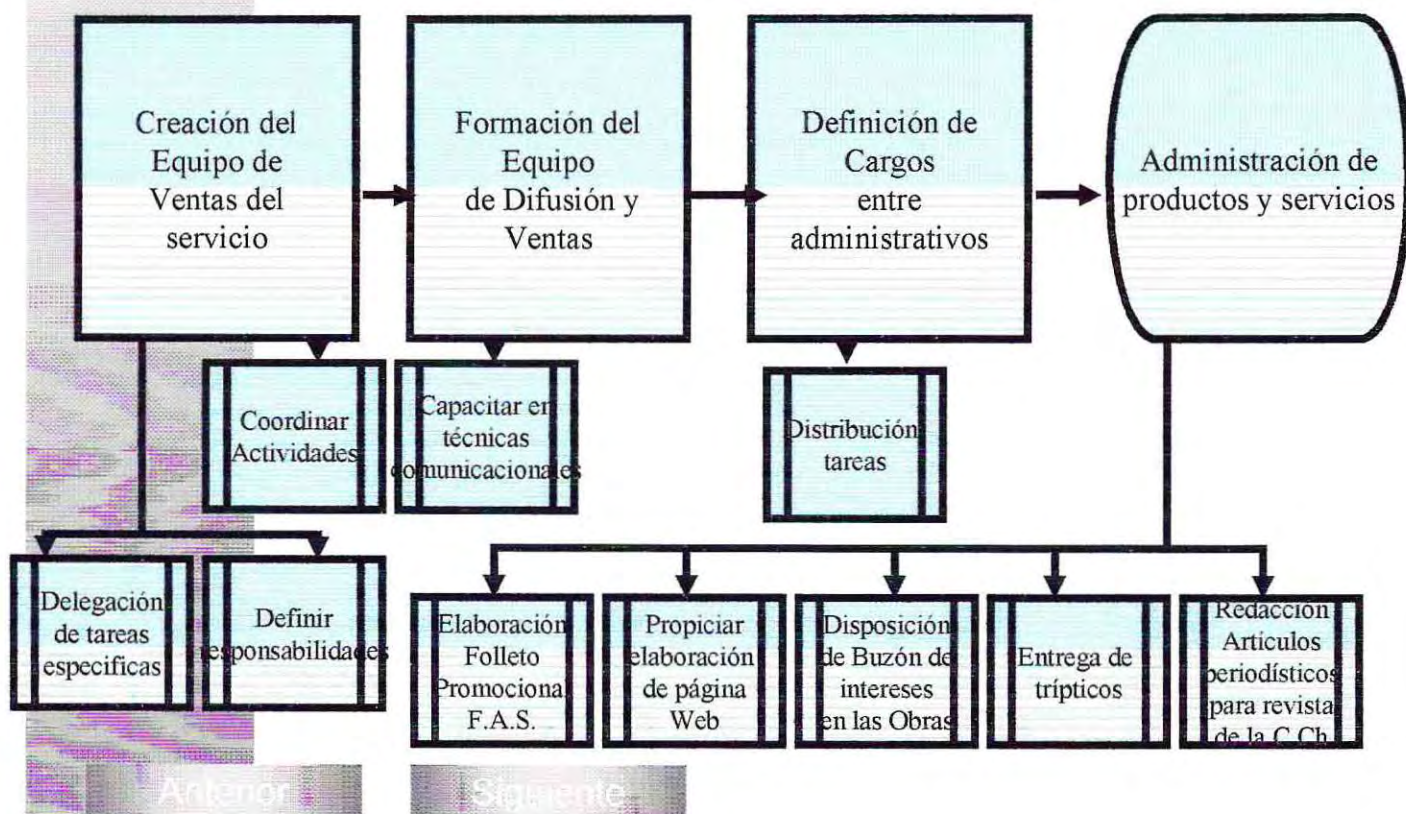
Etapa de Comunicación y Coordinación

- Procesos
- Subprocesos



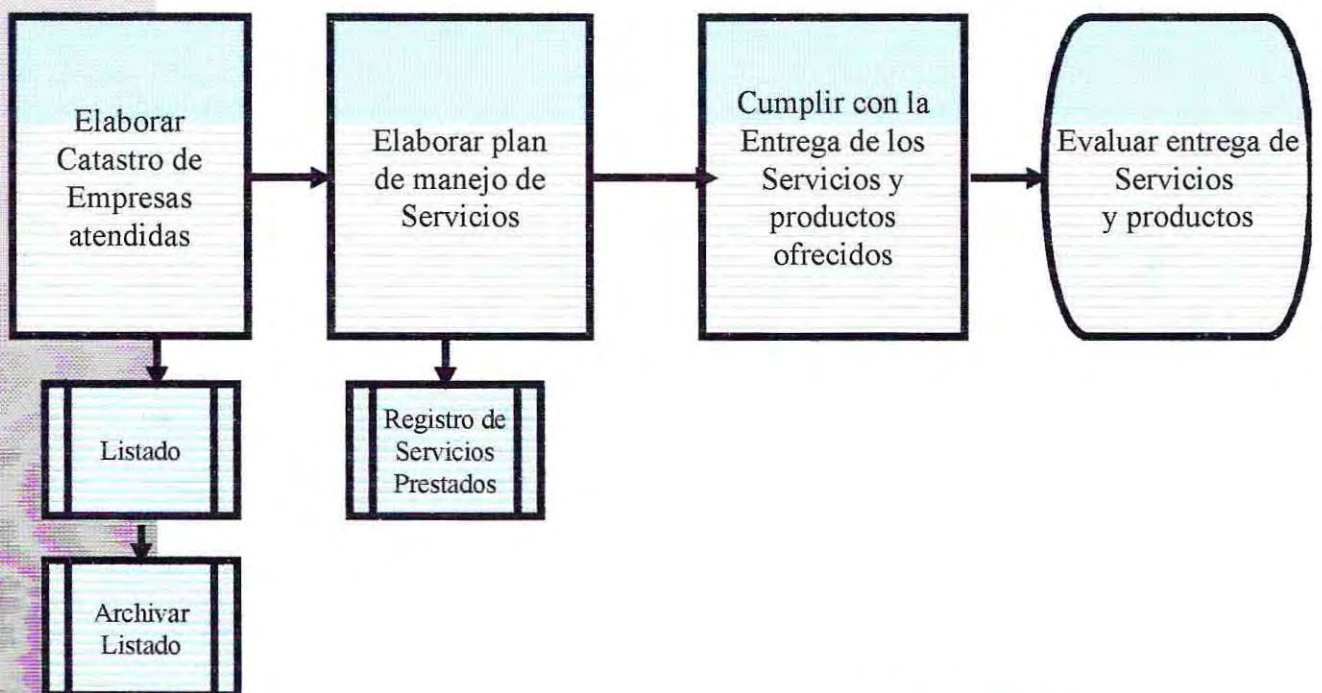
Etapa de Organización

- Procesos
- Subprocesos



Etapa de Control

- Procesos
- Subprocesos

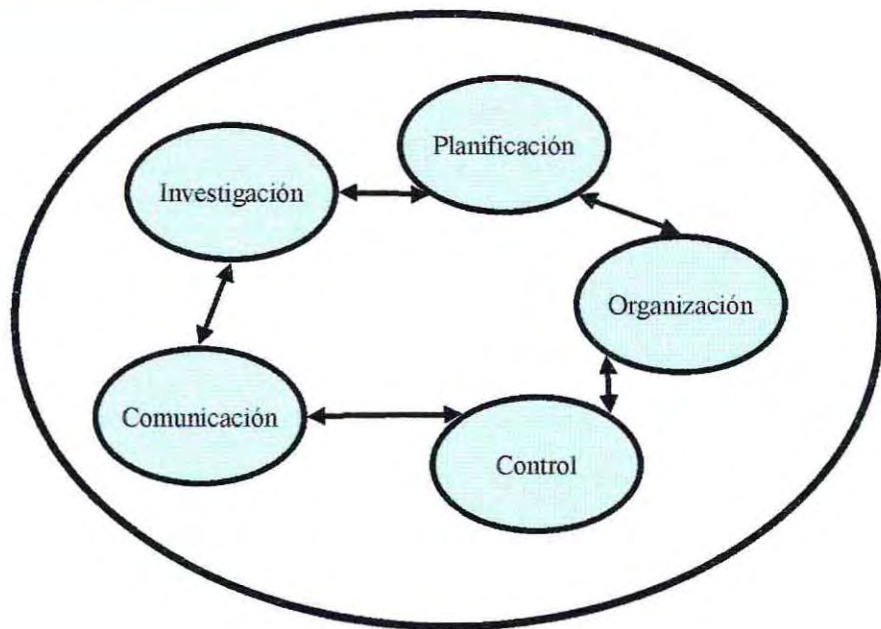


Anterior

Siguiente

Equipo Seminaristas
Universidad de Valparaíso

Esquema resumen de los elementos del Sistema de Comunicación



Anterior

Siguiente

**LOS EVENTOS DEPORTIVOS Y
RECREACIONALES, COMO
COMPONENTES DE LA CALIDAD DE
VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL**

Este proyecto constituye parte importante del Diseño de una Malla Programática, elaborada específicamente para satisfacer las necesidades de recreación del Trabajador en obra de la Construcción y su Grupo familiar.

**EQUIPO SEMINARISTAS
UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
1999**

Metas del proyecto

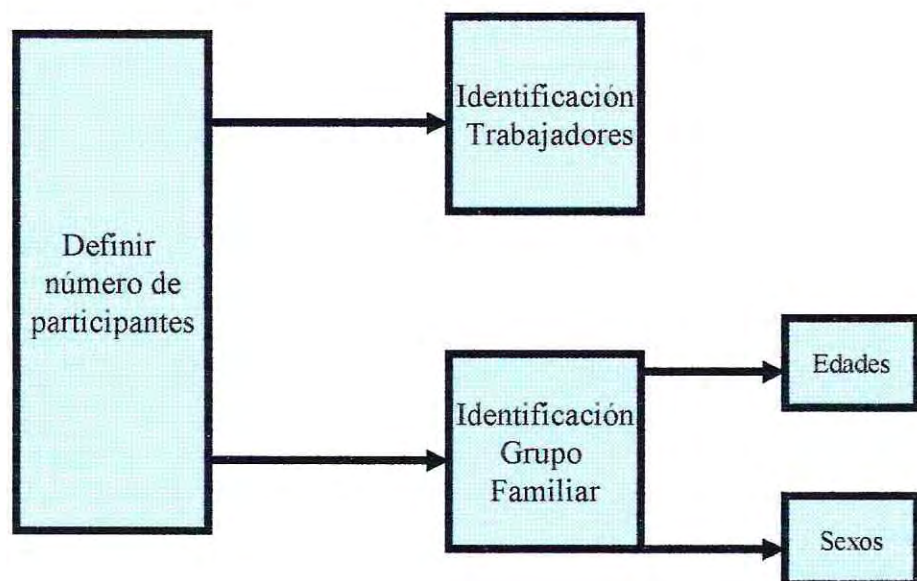
- Contribuir a elevar el estado de satisfacción de las necesidades de recreación que presenta el Trabajador de la Construcción y su grupo familiar.
- Proponer una síntesis programática de actividades para organizar una Fiesta de Navidad en las Empresas Constructoras, afiliadas a la Cámara Chilena de la Construcción.
- Proponer una síntesis programática de actividades y acciones para incentivar la formación de un comité de deportes en las Empresa Constructoras, afiliadas a la Cámara Chilena de la Construcción.

Descripción

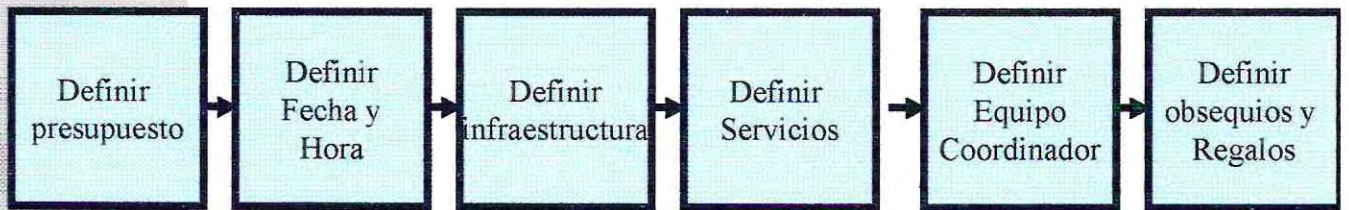
- El estado actual de las necesidades de recreación que presenta el Trabajador de las Empresas Constructoras se caracteriza por su baja satisfacción. Si bien el Empresario busca alternativas para sus Trabajadores en este aspecto, las grandes responsabilidades de administración económica, laboral y productiva de su Empresa, imposibilitan que se ocupe de lleno en la satisfacción de estas necesidades. Por lo tanto la Fundación como organismo de Bienestar Social, preocupado por elevar la calidad de vida del Trabajador de la construcción, y de aumentar su productividad laboral, se proyecta en esta área, para otorgar una solución. De acuerdo a esto el Equipo Seminarista de la Universidad de Valparaíso, con el presente proyecto, busca entregar una propuesta de Diseño y organización de una Fiesta de Navidad y el Diseño de un proyecto que promueva la participación de los Trabajadores en actividades y campeonatos deportivos.

Etapas proyecto Fiesta de Navidad

- **Constitución de una Base de datos**



- **Diseño de la Fiesta de Navidad**





- **Servicios y Recursos**

- ⇒ Alimenticios
- ⇒ Transporte
- ⇒ Infraestructura (local, cancha, sillas, mesas , equipo sonido, amplificación, luces, baños, señaletería, papeleras,)
- ⇒ Entrencción (Show artístico, viejo pascuero, juegos,)
- ⇒ Materiales (Invitaciones, vales, bolsa de navidad, regalos.)
- ⇒ Humanos (equipo coordinador, animador, encargados de confitería, de los regalos, artistas, paramédico)



- **Cronograma de la Fiesta de Navidad**

- ④ Salida de Buses
- ④ Distribución y acomodación de las familias
- ④ Repartición de vales de confites
- ④ Inicio de la fiesta
- ④ Show artístico
- ④ Entrega de regalos
- ④ Juegos
- ④ Salida de buses

- **Diseño de invitaciones para la Fiesta de Navidad**

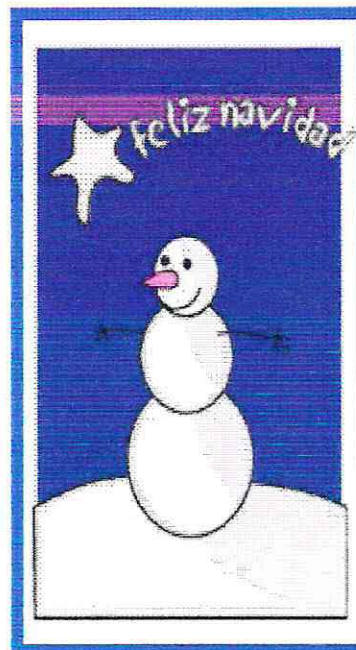


Estimado Trabajador:
No es muy grato, invitarle a usted y familia a la Fiesta de Navidad que realizará la Empresa, el día _____, a las, _____ horas en el recinto _____, calle _____, N° _____.

Cordialmente

Empresa Constructora

NahmiasHnos



Estimado Trabajador:
No es muy grato, invitarle a usted y familia a la Fiesta de Navidad que realizará la Empresa, el día _____, a las, _____ horas en el recinto _____, calle _____, N° _____.

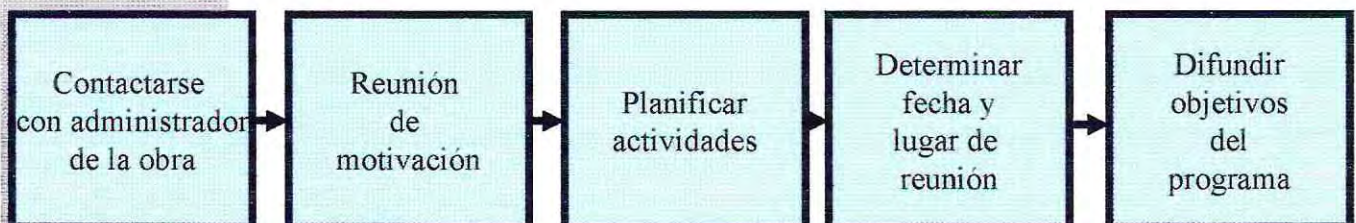
*Cordialmente
 Empresa Constructora*

Nahmias Hnos

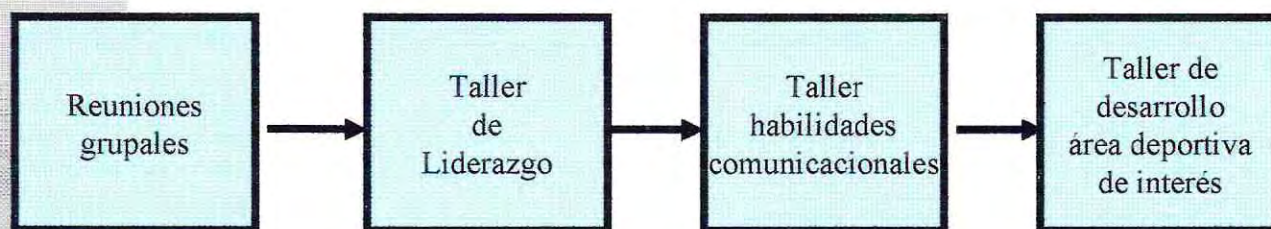
**Equipo Seminarista
 Universidad de Valparaíso**

Etapas proyecto creación de un comité y delegado de deportes

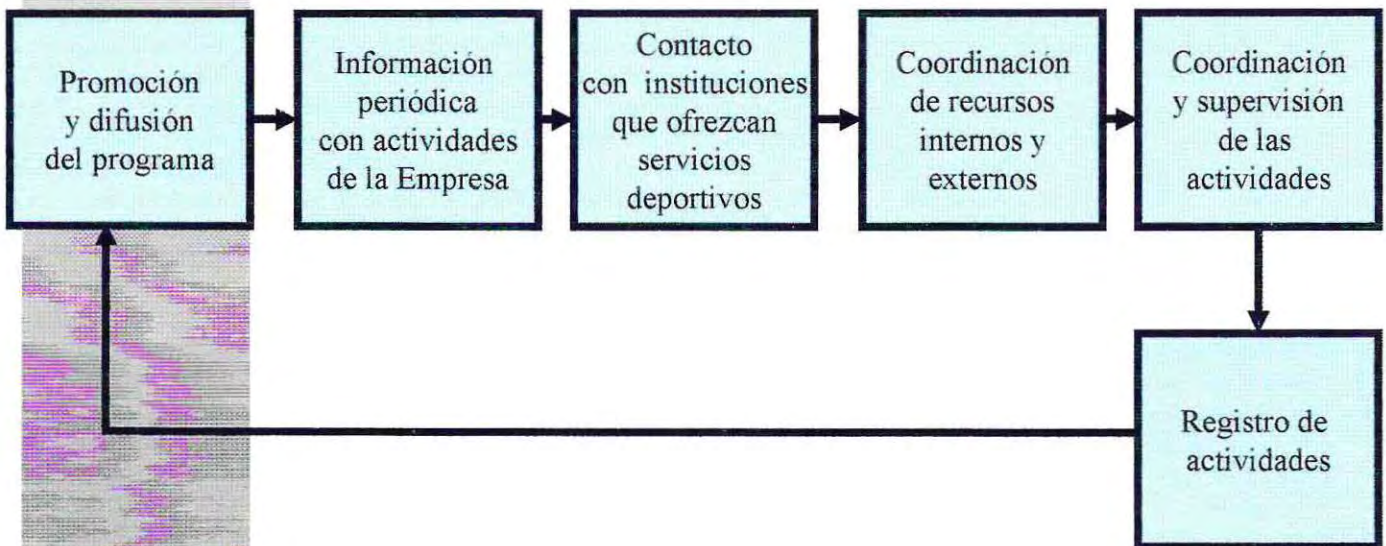
- Motivación y organización de un comité de delegados de deportes que represente a la Empresa.



- **Capacitar al Comité de delegados para dirigir el grupo de deportes**



- **Coordinar actividades deportivas, desarrolladas durante el transcurso del programa de deportes**



**PROYECTO DE ADMINISTRACIÓN DE LOS
RECURSOS ECONÓMICOS Y USO DE
RECURSOS MATERIALES, DE LA FAMILIA
DEL TRABAJADOR EN OBRA DE LA
CONSTRUCCIÓN**

**EQUIPO SEMINARISTA
UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
1999**

OBJETIVO GENERAL

"Contribuir al mejoramiento de la administración de recursos económicos y el uso de recursos materiales, al interior de la familia del trabajador en obra de la construcción, a través de sesiones educativas grupales, en la Fundación de Asistencia Social de la Cámara Chilena de la Construcción."

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

"Asesorar al Trabajador en Obra de la Construcción, y/o su cónyuge en temas de administración de presupuesto familiar y distribución del ingreso familiar que les permita organizar la economía familiar."

"Asesorar al trabajador en obra de la construcción y/o su cónyuge en técnicas de reutilización de recursos materiales existentes en su hogar que le permita el aprovechamiento (u optimización del uso) de los recursos con los que cuentan"

"Promover en el trabajador iniciativas de mejoramiento y mantenimiento de su vivienda, a fin de satisfacer necesidades de seguridad y albergue de sus miembros."

"Orientar al trabajador y/o su cónyuge en alternativas de uso de recursos institucionales para la satisfacción de sus necesidades básicas en periodos de cesantía"

"Promover en la cónyuge y/o pareja del trabajador en obra de la construcción, la realización de un trabajo productivo en el propio hogar, a fin de ser un apoyo, en periodos de inactividad laboral del trabajador"



ACTIVIDADES

- a) Organización por parte de Asistente Social encargada de Fundación de Asistencia Social la iniciación del taller y la utilización de dependencias de la Fundación de Asistencia Social, fijando fecha y hora de sesión.
- b) Coordinación con personal encargado de obras de empresas estudiadas para la entrega de información de fecha y hora de asamblea.
- c) Preparación de afiches y material informativo.
- d) Elaboración de lista de participantes por empresa y preparación de invitación a cónyuges o miembros del grupo familiar.
- e) Invitación y confirmación por parte de los asistentes a asamblea.
- f) Preparación de antecedentes de la temática a exponer
- g) Preparación de material a exponer.
- h) Preparación del material de apoyo para la presentación de información.
- i) Iniciación de la sesión.
- j) Utilización de técnicas de presentación.
- k) Entrega de información de aspectos generales a tratar en la sesión.
- l) Realización de dinámica grupal relativa al tema a tratar.(en lo posible)
- m) Exposición de temática.
- n) Instancia de preguntas y opiniones por parte de los invitados.
- o) Creación de subgrupos y elección de monitor(trabajador y/o cónyuge o pareja) que exponga opiniones, análisis y/o tareas encomendadas al subgrupo.
- p) Análisis, de experiencias en torno al tema, por parte de los invitados.
- q) Elaboración, redacción y exposición de una síntesis grupal de los principales aspectos tratados en asamblea.
- r) Instancia de intercambio de opinión y preguntas al monitor de la sesión(Asistente Social) , respecto a temas expuestos.
- s) Instancia de identificación de los principales aspectos expuestos, por parte de los invitados.
- t) Instancia para la exposición de propuestas en torno a la temática, por parte de los invitados.
- u) Resumen de la sesión.
- v) Palabras de cierre por parte de monitor de la sesión.
- w) Invitación para la próxima sesión.
- x) Refrigerio para los participantes.

TÉCNICAS

Motivacionales: Charlas
informativas, invitaciones, promoción en
obra.

Visuales -Expositivas: Paneles
Informativos Afiches Informativos
Transparencias Dípticos Trípticos
Fotocopias y Diapositivas

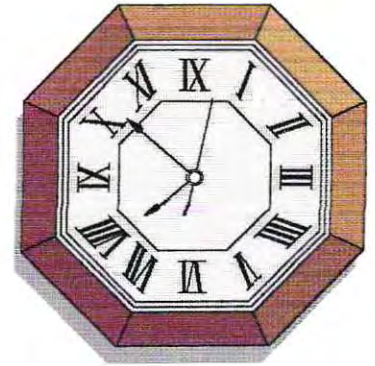
Grupales Dinámicas grupales:
presentación, organización integración,
Análisis de contenidos Discusión, opinión.
Análisis de resultados.

Trabajo en subgrupos Plenario.
Coordinación.

Informativos Recolección de datos.
Administrativas Evaluativas
Evaluación de sesiones por parte de
participantes en plenario.

TIEMPO

Para la realización del presente taller, se proyectan 4 sesiones de 2 horas cada una (dos sesiones por semana) las que abordarán cada uno de los objetivos planteados en forma secuencial. (1 objetivo por sesión).



BENEFICIARIOS

El taller esta dirigido principalmente al trabajador en obra de la construcción, se encuentre activo o cesante, y a su cónyuge o pareja.

RECURSOS

Cada sesión debe contar con la participación y presencia de los recursos acá detallados

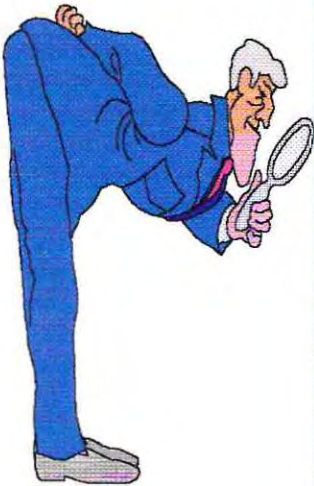
Humanos: Asistente Social
Técnicos en Bienestar Social
Secretaria
Persona preparación de refrigerio.

Infraestructura: Sala amplia, techada, con capacidad mínima para 20 personas

Materiales : Fungible
Computadora
Refrigerio
Impresora
Diapositivas

Financieros : Los gastos serán calculados por sesión para un

Mínimo de 20 personas participantes, considerando los gastos generales anteriormente detallados y un item de locomoción equivalente a un pasaje de ida y regreso al hogar de los trabajadores y/o cónyuge(o pareja), el que será entregado al final de cada sesión.



MATERIAL EDUCATIVO A UTILIZAR

Se recomienda en la elaboración de los materiales educativos, que estos sean didácticos, precisos y llamativos en su presentación formal.



SISTEMA DE EVALUACIÓN

Criterio de logro:
Cumplimiento de objetivos propuestos.

Participación : Asistencia

Criterio de calidad: Evaluación Grupal.(por parte de participantes)

Opinión de
asamblea

CONTENIDOS A TRATAR

SESIÓN	OBJETIVO	CONTENIDOS/ ACTIVIDADES
1	Asesorar al trabajador en obra de la construcción, y/o su cónyuge en temas de administración de presupuesto familiar y distribución del ingreso familiar que les permita organizar la economía familiar."	<p>Conceptos de necesidades básicas, motivación y motivadores. Análisis de Presupuesto familiar, distribución del ingreso, y economía familiar</p> <p>Análisis de experiencias personales en torno a prioridades de gasto familiar</p> <p>Análisis de esquema de organización de economía familiar, a través de la revisión de técnicas de organización de presupuesto familiar y distribución de ingresos</p> <p>revisión y análisis de ahorro y endeudamiento</p> <p>Revisión de alternativas para la satisfacción de necesidades.</p>
2	"Asesorar al trabajador en obra de la construcción y/o su cónyuge en técnicas de reutilización de recursos materiales existentes en su hogar que le permita el aprovechamiento(u optimización) del uso de los recursos con los que cuentan"	<p>Conceptos de vivienda, funciones físicas(albergue ,comodidad ,refugio,protección, confort etc) y sociales(influencia en la identidad, comportamiento, salud, en la relación con los otros etc)</p> <p>Recursos presentes en el hogar. Concepto y análisis de utilización y reutilización de estos en periodos de escasez económica o periodos de cesantía.</p> <p>Concepto de Reciclaje.</p> <p>Técnicas de aprovechamiento de recursos existentes en la vivienda que pueden cumplir otras funciones.</p> <p>Concepto de preparación para trabajo independiente,a través, del trabajo productivo en el propio hogar.</p>

3	<p>"Promover en el trabajador iniciativas de mejoramiento y mantenimiento de su vivienda, a fin de satisfacer necesidades de seguridad y albergue de sus miembros."</p>	<p>Técnicas de mejoramiento y mantenimiento físico de la vivienda Técnicas de reparación económica de su vivienda Utilización y optimización de los espacios físicos de la vivienda. Concepto de preparación para trabajo independiente, a través, del trabajo productivo en el propio hogar.</p>
4	<p>"Orientar al trabajador y/o su cónyuge en alternativas de uso de recursos institucionales para la satisfacción de sus necesidades básicas en periodos de cesantía"</p>	<p>Concepto de Red social de Apoyo: Red de la Cámara Chilena de la Construcción, Red pública y Privada. Beneficios de los que pueden hacer uso, el trabajador, en periodos de actividad y en periodos de cesantía. Entrega de información del catastro social, de la Fundación de Asistencia Social, y región, beneficios y requisitos de acceso. Aspectos generales de características del trabajo realizado por el trabajador de la construcción (inestabilidad laboral y económica, manual preferentemente, aspectos legales y previsionales del trabajo de tal naturaleza) Valorización del trabajo realizado Preparación para el trabajo independiente.</p>
5	<p>"Promover en la cónyuge y/o pareja del trabajador en obra de la construcción, la realización de un trabajo productivo en el propio hogar, a fin de ser un apoyo, en periodos de inactividad laboral del trabajador"</p>	<p>Conceptos la Mujer y el trabajo: mito y realidad Roles y funciones al interior del hogar Importancia del apoyo mutuo en periodos de crisis. Análisis de experiencias. Orientación de instituciones de las que puede hacer uso para la satisfacción de necesidades que le permita insertarse en el mundo laboral. Detección de intereses Oportunidades ofrecidas en el mundo laboral a la mujer. Realización de taller de acuerdo a intereses recogidos. Evaluaciones.</p>

ANEXO A



CUESTIONARIO
(Trabajador en obra de la construcción)

ANTECEDENTES DEL TRABAJADOR.

Nombre :
Edad :
Domicilio :

1. ¿Cuál es su situación respecto del estado civil?

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Viudo
- d) Separado de hecho
- e) Conviviente
- f) Otro Especifique.....

2. ¿Hasta qué curso llegó?

- a) No sabe leer ni escribir
- b) Básica 1 2 3 4 5 6 7 8
- c) Media 1 2 3 4
- d) Técnica Superior 1 2 3 4
- e) Universitaria 1 2 3 4 5 6 7

3. ¿Cuántos hijos dependen económicamente de Usted? (Se incluye los por concepto de pensión alimenticia)

.....

4.- ¿Cuál es su oficio?

- a) Jornal
- b) Aprendiz
- c) Ayudante
- d) Maestro 1ª Especialidad.....
- e) Maestro 2ª Especialidad.....
- f) Maestro 3ª Especialidad.....

5.- ¿Cómo aprendió su oficio ?

- a) Estudió
- b) Aprendió en la práctica

6.- ¿Quién le enseñó su oficio ?

- a) Aprendió solo
- b) Le enseñó su abuelo
- c) Le enseñó su padre
- d) Otro Especifique:.....

7.-¿Hace cuánto tiempo Usted trabaja en la construcción?

.....

8.-¿En cuantas empresas constructoras ha trabajado?

.....

9.-¿ En qué consiste su almuerzo?

- a) Almuerzo completo
- b) Sándwichs
- c) Confites
- d) Otro

10.-¿Cuál es el tiempo que dura su jornada de trabajo ? (Sin contar la hora de colación)

- a) Menos de 8 horas
- b) 8 horas
- c) 8 horas a 10 horas

11.-¿Cuántas horas de descanso tiene en su trabajo?

- a) No tiene
- b) Media hora
- c) Una hora
- d) Otro Especifique:.....

12--¿ Qué enfermedades ha sufrido usted durante su trayectoria en la construcción

- a) Infecciones
- b) Alergias o irritaciones en la piel
- c) Problemas dentales
- d) Problemas en la columna
- e) Problemas respiratorios
- f) Ninguna
- g) Otros Especifique:.....

13.-¿Qué tipo de accidentes ha tenido durante la presente obra?

- a) Golpes o heridas en las manos
- b) Irritación en los ojos
- c) Golpes o heridas en los pies
- d) Golpes o heridas en el tórax
- e) Golpes o heridas en la cabeza
- f) Golpes o heridas en los brazos
- g) Ninguno
- h) Otro Especifique:.....

14.-¿Se encuentra afiliado al sistema de salud?

- a) Sí
- b) No

23.-En los últimos 2 años ¿Ha participado en cursos de capacitación impulsados por alguna Empresa constructora?

- a) Sí
- b) No

24 .-Si su respuesta es afirmativa:

- a)¿En qué curso(s) participó?.....
- b) Institución que lo impartió:.....No sabe.....

25-Si corresponde, en los últimos 2 años ¿Ha participado en cursos de nivelación de estudios impulsados en la empresa constructora?

- a) Si
- b) No

26- Si su respuesta e afirmativa:

- a) Nivel:_____ Enseñanza Básica _____ Enseñanza Media
- b) Institución que lo impartió:.....

27.¿ En los últimos 2 años ¿Ha participado en actividades recreativas, deportivas impulsados por alguna Empresa constructora?

- a) Si
- b) No

¿Cuál(es)? 1.-..... 2.-..... 3.-.....

28.-De los beneficios ofrecidos por la Red social de la C.CH.C. ¿De cuales hace uso usted?

- a) Caja de compensación Los Andes
- b) A.F.P Habitat
- c) Seguros de Vida la Construcción
- d) Servicio Médico C.CH.C.
- e) Mutual de seguridad C.CH.C.
- f) Isapre Consalud
- g) Corporación de capacitación de la Cons.
- h) Corporación educacional de la Const.
- i) Corporación Habitacional C.CH.C
- j) Hipotecaria La Construcción S.A.
- h) Fundación de Asistencia Social C.CH.C.

33.- De la siguiente lista de alimentos, indique 3 tipos de alimento de consumo regular en una semana tipo

- a) Legumbres
- b) Verduras y Frutas
- c) Pan, pastas y harinas
- d) Leche, Quesos, etc
- f) Carnes rojas
- g) Carnes blancas

34.-Aproximadamente ¿Cuánto dinero gasta en alimentación mensualmente?(Incluye pan, verduras, carnes)

\$.....

35.-¿Qué tipo de vivienda habita Usted?

- a) Casa
- b) Departamento
- c) Mediagua
- d) Pieza
- e) Otro Especifique.....

36.- ¿De qué material es su vivienda?

- a) Sólida
- b) Madera
- c) Ambos
- d) Otros Especifique.....

37.-¿ Usted en su vivienda tiene?(Marque según corresponda)

- *Agua Potable Sí No
- *Luz eléctrica Sí No
- *Alcantarillado Sí No Otro ¿Cuál?.....

38- En el lugar donde vive Usted

- a) Es dueño del sitio y de la vivienda (Pagada)
- b) Es dueño del sitio y de la vivienda (En vía de pago)
- c) Es dueño de la vivienda con el sitio cedido
- d) Es dueño de la vivienda y arrendatario del sitio
- e) Es arrendatario de la vivienda
- f) Es allegado
- g) Se la han cedido
- h) Es una ocupación de áreas verdes.

39.-En caso de no ser propietario, ¿Usted ahorra para la vivienda?

- a) Sí
- b) No

40.-Si su respuesta es afirmativa, responda:

- a) Ahorro al día :Sí..... No.....
- b) Lugar donde ahorra :.....

41.-Aproximadamente ¿Cuánto dinero gasta en Vivienda mensualmente?

- a) Arriendo o dividendo Monto \$.....
b) Servicios Básicos Monto \$.....
(Luz, Agua ,Teléfono, Gas)

42.-¿Usted tiene deudas?

- a) Sí
b) No

43.-Si su respuesta es afirmativa, responda:

- Tipo de Institución acreedora:.....
- Motivo de la deuda:.....

44.-Si corresponde, aproximadamente ¿Cuánto dinero gasta en Educación mensualmente?(Incluye matrícula y mensualidad o escolaridad)
\$.....

45.- ¿Cuáles son las actividades recreativas más frecuentes que realiza con sus amigos y/o compañeros?
.....

46.-¿Cuáles son las actividades recreativas más frecuentes que realiza con su familia?
.....

47.- ¿Con quién comparte la mayor parte de sus horas libres?

- a) Con sus amigos y/o compañeros
b) Con su familia

48.- Aproximadamente ¿Cuánto dinero mensual gasta en recreación?

\$.....

49.-¿ Los miembros de su grupo familiar (incluyéndose usted) participan en grupos sociales de la comunidad?

- a) Sí
b) No
c) No sabe

50.-Si su respuesta es afirmativa ¿a qué grupos pertenecen?
.....

* Marque con una (x) la alternativa en el cuadro que corresponda

ANTECEDENTES DEL TRABAJADOR.

A) AMBITO LABORAL

ALIMENTACIÓN

AFIRMACIONES	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo
1. Me siento satisfecho con la colación que consumo			
2. El lugar destinado a colación esta implementado adecuadamente			
3. Cuento con el tiempo suficiente para colación			

DESCANSO

AFIRMACIONES	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo
1. Estoy conforme con la cantidad de horas trabajadas durante el día			
2. -Las horas de descanso dentro de la jornada de trabajo son suficientes			
3. El lugar destinado a descanso es adecuado			

CONDICIONES SANITARIAS

AFIRMACIONES	De Acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo
1. Los Servicios higiénicos del lugar de mi trabajo están implementados adecuadamente.			
2. Los servicios higiénicos, del lugar de mi trabajo se encuentran limpios			
3. Estoy conforme con el lugar del trabajo donde guardo mis pertenencias.			
4. Los camarines con los que dispongo en mi lugar de trabajo son suficientes			

REMUNERACION

AFIRMACIONES	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo
1. En relación al trabajo que realizo, la remuneración que recibo es adecuada.			
2. La remuneración que recibo me alcanza para cubrir mis necesidades básicas.			

SEGURIDAD INDUSTRIAL

AFIRMACIONES	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo
1.-Las enfermedades producidas a causa de mi trabajo son atendidas por parte de la empresa			
2. Las situaciones de accidentes de trabajo en la obra se solucionan en forma oportuna			
3. La Empresa cumple con los requerimientos mínimos para atender enfermedades o accidentes producidos por el trabajo			

PREVISION SOCIAL

AFIRMACIONES	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo
1. Me siento satisfecho con el tipo de sistema previsional de salud al que estoy afiliado			
2. Me siento conforme con el sistema previsional laboral al cual me encuentro afiliado.			

SEGURIDAD PSICOLOGICA

AFIRMACIONES	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo
1. El dinero entregado por la Empresa para colación es suficiente			
2. El dinero entregado por la Empresa para movilización es suficiente.			
3. Estoy conforme con actividades o beneficios coordinados por la Empresa para mi bienestar			
4. Me siento satisfecho con los beneficios de la C.CH.C. que utilizo			
5. Estoy conforme con mi actual tipo de contrato.			
6. Tengo posibilidades de ser contratado nuevamente.			
7. No creo que pudiese quedar cesante, así es que vivo tranquilo y seguro			

EDUCACION

AFIRMACIONES	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo
1. Los Cursos de Capacitación que otorga la empresa responden a mis intereses como trabajador			
2. La Empresa otorga las facilidades, para asistir a los cursos de capacitación o nivelación de estudios			
3. Tengo interés por participar en cursos de capacitación y/o nivelación de estudios			

RECREACION

AFIRMACIONES	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo
1. Existe preocupación por parte de la empresa por organizar actividades deportivas y de esparcimiento.			
2. Tengo posibilidades de acceder a instituciones afiliadas por la empresa que organizan actividades deportivas y de esparcimiento.			
3. Las actividades deportivas y de esparcimiento que ha ofrecido la empresa responden a mis intereses como trabajador.			
4. Tengo interés por participar en actividades deportivas y de esparcimiento.			

B) AMBITO FAMILIAR

ALIMENTACION

AFIRMACIONES	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo
1. Estoy conforme con la alimentación que consume mi familia			
2. En mi familia es suficiente la cantidad de comidas consumidas diariamente.			
3. Considero que el dinero destinado a alimentación es adecuado.			

SALUD

AFIRMACIONES	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo
1. Considero que el estado de salud de mi familia es bueno			
2. La atención médica y/o dental que recibe mi familia es apropiada			
3. Estoy conforme con el sistema de salud que utiliza mi familia.			
4. Considero que el dinero destinado a salud familiar es adecuado			

VIVIENDA

AFIRMACIONES	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo
1. Estoy satisfecho con el tipo de vivienda que habito			
2. Los servicios básicos con lo que cuenta mi vivienda son adecuados			
3. Considero importante el ahorro para obtener una vivienda.			
4. El dinero destinado a gastos por vivienda es suficiente.			

SEGURIDAD PSICOLOGICA

AFIRMACIONES	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo
1.-Me siento muy estresado por las deudas que poseo.			
2. Generalmente no me atraso en el pago de las cuentas			
3. No aparezco como moroso lo que me hace vivir tranquilo y seguro. .			
4. Nuestro ingreso familiar es suficiente para cubrir los gastos			

RECREACION

AFIRMACIONES	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo
1. Con mi familia organizamos actividades recreativas			
2.- Prefiero las actividades compartidas con mis compañeros y/o amigos que con mi familia.			
3. El dinero mensual destinado a actividades recreativas es suficiente.			

RELACIONES SOCIALES

AFIRMACIONES	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo
1.- Participo en grupos sociales de mi comunidad.			
2. Las organizaciones de mi comunidad (Junta de vecinos, Club deportivo etc.) responden a los intereses de mi grupo familiar.			
3.-Tengo interés por participar en actividades comunitarias en mi población			



CUESTIONARIO
(Jefes de Obra y/o Administrativos)

Antecedentes Generales de la Empresa Constructora

Tipo de empresaConstructoraConstructora e InmobiliariaObras civiles
Obras vialesMontaje IndustrialOtro

Tiempo estimado de ejecución de la obra	De..... Hasta.....
---	--------------------

Número de Jefes de obra y/o Administrativos	Nº
Número de Capataces y/o Supervisores	Nº
Número total de trabajadores en obra	Nº

Antecedentes de los Trabajadores en obra de la construcción

ALIMENTACION

Lugar destinado a colaciónCasino Dependencia similarNo tiene
Tiempo de colación Minutos		

CONDICIONES SANITARIAS

Servicios sanitariosServicios higiénicosDuchas
CamarinesCasilleros

DESCANSO

Jornada diaria del trabajador en obraHoras
Descanso durante la jornadaMinutos

REMUNERACION

Escala de remuneraciones (detallar):

.....

.....

SEGURIDAD INDUSTRIAL

REQUERIMIENTOS MINIMOS

La Empresa cuenta con:	...Comité Paritario	...Experto en Prevención de riesgos
	...Reglamento de Seguridad	...Política de Seguridad
Se realizan:	...Evaluaciones de riesgos	...Control de riesgos
Existe:	...Atención de accidentes del trabajo	...Afiliación a Institución de seguridad del trabajo.

SEGURIDAD PSICOLOGICA

Beneficios económicos

Asignación de colación diaria por trabajador	\$.....
Asignación de movilización diaria por trabajador	\$.....
Coordinación con Entidades de la C.CH.C.	(Nombrar)

Condiciones de empleo

Tipos de contratos de los trabajadores
Existencia de contratistas	Nº.....
Existencia de subcontratistas	Nº.....



PAUTA DE ENTREVISTA
(PERSONAL DE LA FUNDACIÓN DE ASISTENCIA SOCIAL V REGIÓN)

1.NOMBRE DEL CARGO Y DEPENDENCIA

2.OBJETIVOS DEL CARGO

3.PRINCIPALES RESPONSABILIDADES
Labores diarias:
Labores semanales:
Labores mensuales



Fundación de Asistencia Social
Cámara Chilena de la Construcción

PAUTA DE OBSERVACIÓN

- ◆ **Fecha:**
Hora:

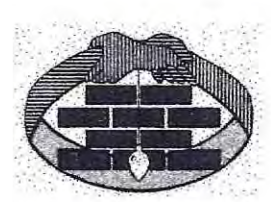
- ◆ **Caracterización de la Obra de Construcción Visitada**

- Nombre
- Tipo de Obra
- Dirección
- Fono
- Nombre Constructor Civil y/o encargado de la obra
- Número de Trabajadores
- Número y Nombre de Administrativos
- Identificación Jornada de trabajo, periodo de colación

- ◆ **Evaluación cualitativa desde Servicio Social de la obra**

- Estructura de Trabajo
- Formas de liderazgo
- Estilo de supervisión del trabajo
- Identificación canales de información y comunicación
- Recuento y pesquisa de inquietudes mas sentidas por los Trabajadores
- Recuento y pesquisa de objeciones mas sentidas por los Trabajadores
- Identificación de lideres potenciales
- Proyección del trabajo social en terreno

- ◆ **Observaciones Particulares**



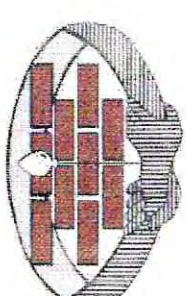
PLAN DE ENTREVISTA **REUNIÓN DE VENTAS DE SERVICIOS INTANGIBLES**

- 1.- ¿Cuál son los objetivos de la visita?**
- 2.- ¿Cuáles son las necesidades del cliente?**
- 3.- ¿Qué productos se deben presentar y que orden?**
- 4.- ¿Cómo se abrirá la visita?**
- 5.- ¿Cuales son las ayudas visuales que se utilizarán?**
- 6.- ¿Qué hechos se utilizarán para sustentar y probar dichos beneficios?**
- 7.- ¿Qué preguntas se harán para determinar si el cliente esta de acuerdo?**
- 8.- ¿Cuáles son las objeciones probables y como se manejarán?**
- 9.- ¿Cómo se cerrara la visita?**

ANEXO B



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE DERECHO Y CS. SOCIALES
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL



CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN
FUNDACIÓN DE ASISTENCIA SOCIAL
V REGIÓN

DIAGNÓSTICO PROGRAMACIÓN

EQUIPO SEMINARISTA:

- Paola Arraño Morales
- Grisel González González
- Grace Ibañez Iturriaga
- Carla Lavanderos Bruna.

INDICE

1-DIAGNOSTICO

- 1.1. PROBLEMA DEL ESTUDIO
- 1.2. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN
- 1.3. METOLOGÍA
- 1.4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

2-PROPUESTA PROGRAMÁTICA

- 2.1. PROGRAMA
- 2.2 ESQUEMA GENERAL DEL PROGRAMA
- 2.3 DESCRIPCIÓN PROYECTO N° 1
- 2.4 DESCRIPCIÓN PROYECTO N° 2

PROBLEMA

NECESIDAD DE UN **DIAGNOSTICO SOCIAL** QUE CARACTERICE EL ESTADO DE SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DEL TRABAJADOR EN OBRA DE LA CONSTRUCCION, PERTENECIENTE A LAS EMPRESAS AFILIADAS A LA FUNDACION DE ASISTENCIA SOCIAL DE LA C.CH.C. V REGION.



METODOLOGÍA

↓
TIPO DE ESTUDIO: EXPLORATORIA - DESCRIPTIVA

↓
**MUESTRA PROPORCIONAL ESTRATIFICADA
3 EMPRESAS CONSTRUCTORAS - 5 OBRAS:**

-NAHMÍAS HNOS. LTDA. : 56 % de la muestra
-PRIEWER & PRIEWER : 34 % de la muestra
-GUZMÁN Y LARRAÍN : 10 % de la muestra

↓
193 TRABAJADORES EN OBRA ENCUESTADOS

-CONTRATADOS POR LA EMPRESA : 85%
-CONTRATADOS POR CONTRATISTAS : 9%
-CONTRATADOS POR SUBCONTRATISTAS : 2%
-NO SABE QUIEN LO CONTRATÓ : 4%

↓
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

-OBSERVACIÓN
-ENTREVISTA
-ENCUESTA

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL TRABAJADOR

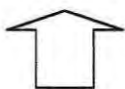
OFICIO

Maestros	: 53%
Ayudantes	: 16%
Jornales	: 31%



FORMA DE APRENDIZAJE DEL OFICIO

Estudió	: 9%
Aprendió en la práctica	: 82%
No responde	: 9%

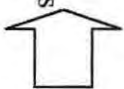


QUIEN LE ENSEÑÓ EL OFICIO

Aprendió solo	: 48%	Capataz, Jefe de obra	: 7%
Su abuelo	: 2%	Compañero, amigo	: 3%
Su padre	: 16%	No específica	: 17%
Una institución	: 1%	No responde	: 4%
Otro familiar	: 2%		

ESPECIALIDAD MAESTRO CONSTRUCCIÓN

No corresponde (Ayudantes, Jornales)	: 45%
Carpinteros	: 27,7%
Albañiles	: 11,43% entre otros
Pintores	: 10,3%



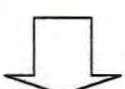
DOMICILIO

Sectores periféricos de V. Del Mar	: 24%
Sectores altos de V. Del mar	: 29%
Cerros de Valparaíso	: 11%
Ciudades del interior de la región:	: 26%
Fuera de la región	: 2%
Plan de Viña de Viña del Mar	: 1%



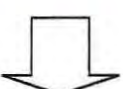
DISTRIBUCIÓN SEGÚN EDAD

18-20 años:	3,1%	41-45 años	3%
21-25 años:	9,3%	46-50 años:	11%
26-30 años:	20,7%	51-55 años:	8,3%
31-35 años:	17,6%	56-60 años:	5,2%
36-40 años:	14,5%	Más de 60 años	2,6%



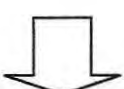
NIVEL DE INSTRUCCIÓN

Analfabeta	: 0,5 %
Básica incompleta	: 28,5 %
Básica completa	: 18,1 %
Media incompleta	: 27,5 %
Media completa	: 19,2 %
Técnico incompleta	: 3,6 %



AÑOS DE EXPERIENCIA CONSTRUC

0-5 años	: 23%
5-10 años	: 30%
11-15 años	: 14,5%
16-20 años	: 9,8%
21-25 años	: 6,2%
26-30 años	: 9%
36-40 años	: 3,6%
No responde	: 6,2%



CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL GRUPO FAMILIAR

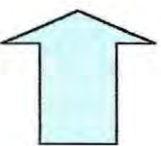
Nº DE INTEGRANTES POR FAMILIA

1-2 personas	: 13,4 %
3-4 personas	: 51,1 %
5-6 personas	: 29%
7-8 personas	: 4 %
9-10 personas	: 1,7%
11-12 personas	: 0,6 %



DISTRIBUCIÓN ETÁREA

Mayores de 18 años:	59%
Menores de 18 años:	34%
No responde	: 7 %



TIPO DE FAMILIA

Nuclear completa	: 39 %
Nuclear Incompleta	: 31 %
Uniparental	: 3 %
Parental	: 5 %
Unipersonal	: 1 %
Extendida con parientes	: 13 %
No responde	: 7 %



OCCUPACIÓN DE LA CÓNNYUG

Labores de casa	: 79%
Trabajadoras de casa particular	: 9%
Comerciante	: 1 %
No sabe	: 2 %
No responde	: 9 %



INSTRUCCIÓN DE LA CÓNNYUG

Básica incompleta	: 7,6 %
Básica completa	: 14 %
Enseñanza media incompleta	: 14 %
Enseñanza media completa	: 18,4%
Técnico superior incompleta	: 7,6 %
Técnico superior completa	: 1,3 %
Universitaria incompleta	: 3,2 %
No responde	: 12,6 %
No corresponde	: 21,5 %

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

AMBITO LABORAL

Características relacionadas a las necesidades fisiológicas	Nivel de satisfacción subjetiva
<p>Alimentación:</p> <p>Tipo de colación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Almuerzo completo : 93% - Sandwich 1% - Confites 1% - Otros 4% - No responde 1% <p>Lugar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Casino 0% - Dependencia similar 100% - No tiene 0% <p>Tiempo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menos de 45 minutos 0% - 45 minutos 67% - Más de 45 minutos 33% 	<p>Satisfechos 41%</p> <p>Medianamente Satisfechos 43%</p> <p>Insatisfechos 12%</p> <p>No responden 4%</p>
<p>Remuneración</p> <p><i>Remuneraciones (imponible)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Maestros Entre \$276.000 y \$192.000 - Ayudantes Entre \$201.000 y \$172.000 - Jornales Entre \$176.000 y \$138.000 	<p>Satisfechos 11%</p> <p>Medianamente Satisfechos 50%</p> <p>Insatisfechos 33%</p> <p>No responden 6%</p>

Características relacionadas a las necesidades fisiológicas

Condiciones sanitarias

⇒ **Servicios sanitarios**

- Servicios higiénicos, duchas, Camarines, y casilleros 0%
- Servicios higiénicos y duchas 100%
- Sólo_Servicios higiénicos 0%
- No tiene 0%

Descanso

⇒ **Jornada diaria de trabajo**

- 8 a 10 horas 100%
- Más de 10 y menos de 12 horas 0%
- Más de 12 horas 0%
- 0%

⇒ **Descanso durante la jornada**

- Menos de 45 minutos 0%
- 45 minutos 67%
- Más de 45 minutos 33%

Nivel de satisfacción subjetiva

- Satisfechos 41%
- Medianamente Satisfechos 37%
- Insatisfechos 20%
- No responden 2%

- Satisfechos 63%
- Medianamente Satisfechos 22%
- Insatisfechos 13%
- No responden 2%

Características relacionadas a las necesidades de seguridad

Nivel de satisfacción subjetiva

Seguridad industrial

⇒ **Enfermedades padecidas por el trabajo**

Existencia :

- Sí 56%
- No 44%

Tipo :

- Problemas en la columna 16%
- Alergias o irritaciones en la piel 7%
- Problemas respiratorios 6%
- Otros 4%
- No responde 1%

⇒ **Accidentes laborales**

Existencia :

- Sí 30%
- No 70%

Tipos :

- Irritaciones en los ojos 10%
- Golpes o heridas en las manos 9%
- 0%

⇒ **Requerimientos legales**

- Existencia de Comité Paritario, Reglamento y Política de seguridad 100%
- Realización de Evaluación y control de riesgos, atención de accidentes, afiliación a Mutual 100%

Satisfechos	53%
Medianamente Satisfechos	36%
Insatisfechos	9%
No responden	2%

Características relacionadas a las necesidades de seguridad

Previsión social

Previsión de salud :

⇒ *Afiliación a sistema:*

- Si 94%
- No 6%

Tipo :

- FONASA 67%
- ISAPRE 25%
- No tiene 6%
- No responde 2%

Vigencia de credencial :

- Si 68%
- No o no sabe 32%

Previsión laboral

⇒ *Afiliación a sistema :*

- Si 97%
- No 3%

Tipos :

- AFP 94%
- INP 3%
- No sabe 1%
- No responde 2%

Tramitación de Bono de reconocimiento

- No corresponde 32%
- No..... 15%
- No sabe 21%

Nivel de satisfacción subjetiva

- Satisfechos 46%
- Medianamente Satisfechos 32%
- Insatisfechos 20%
- No responden 2%

Características relacionadas a las necesidades de seguridad

Nivel de satisfacción subjetiva

Existencia de lagunas

- Si.....	69%
- No	25%
- No sabe.....	3%
- No responde	3%

Seguridad psicológica

⇒ Beneficios económicos

Asignaciones de movilización y colación

Movilización diaria

- Menos de \$400	33%
- \$400	67%
- Más de \$400	0%

Colación diaria

- Menos de \$600	67%
- Más de \$600	0%
- No asigna	33%

Entidades de la Red C.CH.C. coordinadas para obtener beneficios

- Mutual de Seguridad	100%
- F.A.S	67%
- Corporación educacional y capacitación	33%

Satisfechos	35%
Medianamente Satisfechos	38%
Insatisfechos	25%
No responden	2%

Características relacionadas a las necesidades de seguridad

Nivel de satisfacción subjetiva

- Entidades de la Red C.CH.C. más utilizadas por el trabajador*
- Caja de Compensación de Los Andes 31%
 - A.F.P. Habitat 30%
 - Mutual de seguridad 18%

⇒ Condiciones de empleo

Tipo de contrato según la Empresa

- A trato (Bono parte fija y variable) 56%
- Por faena o por obra 44%

Tipo de contrato según el trabajador

- Indefinido 4%
- Por faena o por obra 41%
- A plazo fijo 30 días o más 48%
- No sabe 7%

Quien lo contrata, según el trabajador

- Dueños de la Empresa 85%
- Contratistas 9%
- Subcontratistas 2%
- No sabe 4%

Número de Empresas en las que ha trabajado

- 1 a 2 67% 5 a 6 9% No responde 6%
- 3 a 4 16% 7 a 8 1%

Meses de cesantía durante el año anterior

- 1 a 3 13% 10 a 12 17%
- 4 a 6 7% No estuvo cesante 44%
- 7 a 9 4% No responde 14%

Características relacionadas a las necesidades sociales

Características relacionadas a las necesidades sociales	Nivel de satisfacción subjetiva
<p>⇨ Educación</p> <p><i>Participación en cursos de capacitación impulsados por la Empresa</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sí 28% - No 70% - No responde 2% <p><i>Tipo de cursos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Propios de la Construcción 19% - Seguridad 4% - Sociales 4% - No ha participado 70% - No responde 3% <p><i>Lugar</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dentro de C. CH.C 6% - Fuera de la C. CH.C 3% - No sabe 21% - No corresponde 70% <p><i>Participación en cursos de nivelación impulsados por la Empresa</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sí 18% - No 71% - No responde 11% <p><i>Lugar</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dentro de C. CH.C 0,5% - Fuera de la C. CH.C 1,5% - No sabe 16% - No corresponde 71% - No responde 11% 	<p>Satisfechos 28%</p> <p>Medianamente Satisfechos 41%</p> <p>Insatisfechos 23%</p> <p>No responden 8%</p>

Características relacionadas a las necesidades sociales

Nivel de satisfacción subjetiva

⇒ Recreación	
<i>Participación en actividades impulsados por la Empresa</i>	
- Sí	12%
- No	82%
- No responde	6%
<i>Tipo de actividades</i>	
- Fútbol	8%
- Atletismo	0,5%
- Pesca	0,5%
- Paseos	1%
- No ha participado	84%
- No responde	11%

Satisfechos	16%
Medianamente Satisfechos	30%
Insatisfechos	40%
No responden	14%

AMBITO FAMILIAR

Características relacionadas a las necesidades fisiológicas	Nivel de satisfacción subjetiva
Alimentación:	
<p>⇒ Cantidad de comidas diarias</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 comidas 30% - 3 comidas 50% - 2 comidas 15% 	<p>Satisfechos 53%</p> <p>Medianamente Satisfechos 33%</p> <p>Insatisfechos 12%</p> <p>No responden 2%</p>
<p>⇒ Calidad de dieta alimenticia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legumbres 29% - Frutas y verduras 22% - Lácteos 6% - Pan, pastas y harinas 22% - Carnes, pescados 21% 	
Salud	
<p>⇒ Enfermedades que requieran tratamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sí 26% - No 74% 	<p>Satisfechos 20%</p> <p>Medianamente Satisfechos 35%</p> <p>Insatisfechos 41%</p> <p>No responden 4%</p>
<p>⇒ Chequeos médicos y dentales al año</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chequeos médicos 29% - Chequeos médicos y dentales 34% - Ninguno 30% - Chequeos dentales 7% 	
<p>⇒ Sistema de salud predominante a nivel familiar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consultorio 82% - Consulta particular 16% - No responde 2% 	

Características relacionadas a las necesidades de seguridad

Nivel de satisfacción subjetiva

Vivienda		Nivel de satisfacción subjetiva
<p>⇒ Tipo de vivienda</p> <ul style="list-style-type: none"> - Casa 80% - Departamento 8% - Mediagua 7% - Pieza 5% 	<p>Satisfechos 40%</p> <p>Mediamente Satisfechos 42%</p> <p>Insatisfechos 16%</p> <p>No responden 2%</p>	
<p>⇒ Material de la vivienda</p> <ul style="list-style-type: none"> - Madera 54% - Sólido 32% - Mixto 13% - Material ligero 1% 		
<p>⇒ Disponibilidad de servicios básicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Luz eléctrica 96% - Agua potable 95% - Alcantarillado 81% 		
<p>⇒ Tenencia de la vivienda</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dueño de sitio y vivienda pagada 35% - Dueño de sitio y vivienda en pago 13% - Dueño de vivienda y sitio cedido 8% - Dueño de vivienda y arrendatario de sitio 3% - Arrendatario 8% - Allegado 21% - Vivienda y terreno cedido 8% - Ocupa áreas verdes 3% - No responde 1% 		

Características relacionadas a las necesidades de seguridad

Seguridad psicológica

⇨ Endeudamiento

- Sí 60%
- No 40%

Lugar

- Bancos 66%
- Casas comerciales 27%
- Cooperativas 4%
- Financieras 3%

Motivo de deudas

- Vivienda 45%
- Salud 30%
- Préstamos en general 14%
- Educación 5%
- Alimentación 3%
- Recreación 3%

⇨ **Distribución del ingreso familiar**

- Alimentación 32%
- Vivienda 23%
- Salud 17%
- Recreación 15%
- Educación 13%

Nivel de satisfacción subjetiva

Satisfechos	20%
Medianamente Satisfechos	45%
Insatisfechos	31%
No responden	4%

Características relacionadas a las necesidades sociales

Nivel de satisfacción subjetiva

Recreación

⇨ Participación en actividades con amigos

- Sí 36%
- No 62%
- No responde 2%

Tipo

- Fútbol 64%
- Deportivas en general 13%
- Juegos de azar 11%
- Comidas 6%
- Paseos 4%
- Pesca 2%

⇨ Participación actividades familiares

- Sí 62%
- No 26%
- No responde 12%

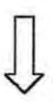
Tipo

- Fútbol 2%
- Paseos 89%
- Comidas 7%
- Juegos de azar 2%

Satisfechos 20%
 Medianamente Satisfechos 36%
 Insatisfechos 39%
 No responden 5%

Características relacionadas a las necesidades sociales

Relaciones sociales



Participación en actividades comunitarias

- Sí 36%
 - No 62%
- Tipo de grupos*
- Junta de vecinos 26%
 - Club deportivo 30%
 - Grupos religiosos 28%
 - Centros juveniles 8%
 - Centros de madres 3%
 - No responde 5%

Nivel de satisfacción subjetiva

- Satisfechos 14%
- Medianamente Satisfechos 44%
- Insatisfechos 38%
- No responden 4%

PROGRAMA

***“ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN ORIENTADA A LA OPTIMIZACIÓN DEL USO
DE LOS RECURSOS DE LA
FUNDACIÓN DE ASISTENCIA SOCIAL, Y REGIÓN.”***

OBJETIVO:

“CONTRIBUIR A ELEVAR LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES FISIOLÓGICAS, DE SEGURIDAD Y SOCIALES, DEL TRABAJADOR MEDIANTE EL DISEÑO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA FUNDACIÓN DE ASISTENCIA SOCIAL Y REGIÓN, Y LA GENERACIÓN DE UNA MALLA DE PROYECTOS SOCIALES

PROYECTO N° 1: “SISTEMA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA FUNDACIÓN DE ASISTENCIA SOCIAL”

SUBPROYECTO 1.1: “ESTRUCTURA Y PROCESOS ADMINISTRATIVOS INTERNOS DE LA FUNDACIÓN DE ASISTENCIA SOCIAL”

SUBPROYECTO 1.2 :SISTEMA DE COMUNICACIONES EN LA FUNDACIÓN DE ASISTENCIA SOCIAL”

NOMBRE	SUBPROYECTO 1.1	SUBPROYECTO 1.2
OBJETIVO GENERAL	“REORGANIZAR LOS PROCESOS Y ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS INTERNAS DE LA FUNDACIÓN DE ASISTENCIA SOCIAL”	“DISEÑAR UN SISTEMA DE COMUNICACIONES DE LA FUNDACIÓN DE ASISTENCIA SOCIAL Y REGIÓN, CON LOS EMPRESARIOS Y TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN”
OBJETIVOS ESPECIFICOS	SISTEMATIZAR LOS PRINCIPALES COMPONENTES DE LOS PROCESOS DE: - PLANIFICACIÓN -ORGANIZACIÓN - DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN - CONTROL	-DEFINIR LAS FUNCIONES DE: PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN COMUNICACIÓN INTERNA CONTROL -DESARROLLAR LA FUNCIÓN COMUNICACIONAL DE LA FAS , MEDIANTE LA DIFUSIÓN DEL DIAGNÓSTICO SOCIAL DE LAS NECESIDADES DEL TOC. -DESARROLLAR LA FUNCIÓN DE INVESTIGACIÓN, MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE UN CATASTRO DE PROGRAMAS Y BENEFICIOS DIRIGIDOS AL TOC.
PRODUCTO	REORGANIZACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROCESOS ADMINISTRATIVOS , PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL SERVICIO PRESTADO	COMPENDIO DE PROGRAMAS CREACIÓN DE UN SISTEMA DE COMUNICACIONES DIFUSIÓN DE DIAGNÓSTICO

PROYECTO N° 2: “MALLA DE PROYECTOS DIRIGIDOS AL TRABAJADOR EN OBRA DE LA CONSTRUCCIÓN”

SUBPROYECTO 2.1: “MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES BASICAS DE SEGURIDAD LABORAL Y PREVENCIÓN E RIESGOS DE LOS TRABAJADORES EN OBRA DE LA CONSTRUCCIÓN”

SUBPROYECTO 2.2: “ADMINISTRACIÓN Y USO DE RECURSOS MATERIALES DE LA FAMILIA DEL TRABAJADOR EN OBRA DE LA CONSTRUCCIÓN”

SUBPROYECTO 2.3: “LOS EVENTOS DEPORTIVO-RECREACIONALES COMO COMPONENTE DE LA CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL”

NOMBRE OBJETIVO	SUBPROYECTO 2.1	SUBPROYECTO 2.2	SUBPROYECTO 3.2
GNER AL	-ESTABLECER LINEAMIENTOS PROGRAMATICOS EN EL ÁREA DE SEGURIDAD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIEGOS -INCREMENTAR EL MANEJO DE INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR EN OBRA DE LA CONSTRUCCIÓN EN EL ÁREA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIEGOS	ESTABLECER LINEAMIENTOS PROGRAMATICOS EN EL ÁREA DE LA ADMINISTRACIÓN Y USO DE LOS RECURSOS FAMILIARES	-ESTABLECER LINEAMIENTOS PROGRAMATICOS EN EL ÁREA DE LA RECREACIÓN DIRIGIDA AL TRABAJADOR EN OBRA DE LA CONSTRUCCIÓN
PRODUCTO	DOCUMENTO DE PROPUESTA PROGRAMATICA TALLERES SOCIOEDUCATIVOS	DOCUMENTO DE PROPUESTA PROGRAMATICA	DOCUMENTO DE PROPUESTA PROGRAMATICA

CONTENIDOS

<p>SEGURIDAD SOCIAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS</p> <ul style="list-style-type: none"> -NORMATIVAS TRAMITACIONES Y BENEFICIOS DE LOS SISTEMAS DE SALUD Y PREVISIONALES -DERECHOS ANTE SISTEMAS DE SALUD -ACCION DE PREVENCIÓN DE RIESGOS 	<p>ADMINISTRACIÓN Y USO DE RECURSOS FAMILIARES</p> <ul style="list-style-type: none"> -TÉCNICAS DE MANEJO PRESUPUESTARIO Y DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO FAMILIAR -TECNICAS DE TECNOLOGIA CASERA Y OPTIMIZACIÓN DEL USO DE RECURSOS DEL HOGAR -USO DE RECURSOS INSTITUCIONALES PARA LA SATISFACCIÓN DE NECESIDADES EN PERIODOS DE CESANTIA 	<p>RECREACIÓN</p> <p>SISTEMATIZACIÓN DE EVENTOS INSTITUCIONALES DE ALTA INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN DE NECESIDADES Y LA CALIDDA DE VIDA DEL TRABAJADOR EN OBRA DE LA CONSTRUCCIÓN, TALES COMO:</p> <ul style="list-style-type: none"> -FIESTAS DE NAVIDAD -FIESTAS PATRIAS -CELEBRACIÓN DE ANIVERSARIOS DE LA EMPRESA.
--	---	--

Características relacionadas a las necesidades sociales

Nivel de satisfacción subjetiva

Recreación

⇨ Participación en actividades con amigos

- Sí 36%
- No 62%
- No responde 2%

Tipo

- Fútbol 64%
- Deportivas en general 13%
- Juegos de azar 11%
- Comidas 6%
- Paseos 4%
- Pesca 2%

- Satisfechos 20%
- Medianamente Satisfechos 36%
- Insatisfechos 39%
- No responden 5%

ANEXO C



Obra Construcción "Puerto Cisnes"
Empresa Nahmias Hnos.



"Charla asesoría prevención de riesgos"



Charla Asesoría de Previsión Social
"AFP HABITAT"



**Taller Asesoría Previsión Social
"Asesoría Caja Compensación Los Andes"**



**Módulo Introducción al Desarrollo de conductas sociolaborales en el trabajador cesante
de la construcción"**





Fundación de Asistencia Social V REGIÓN

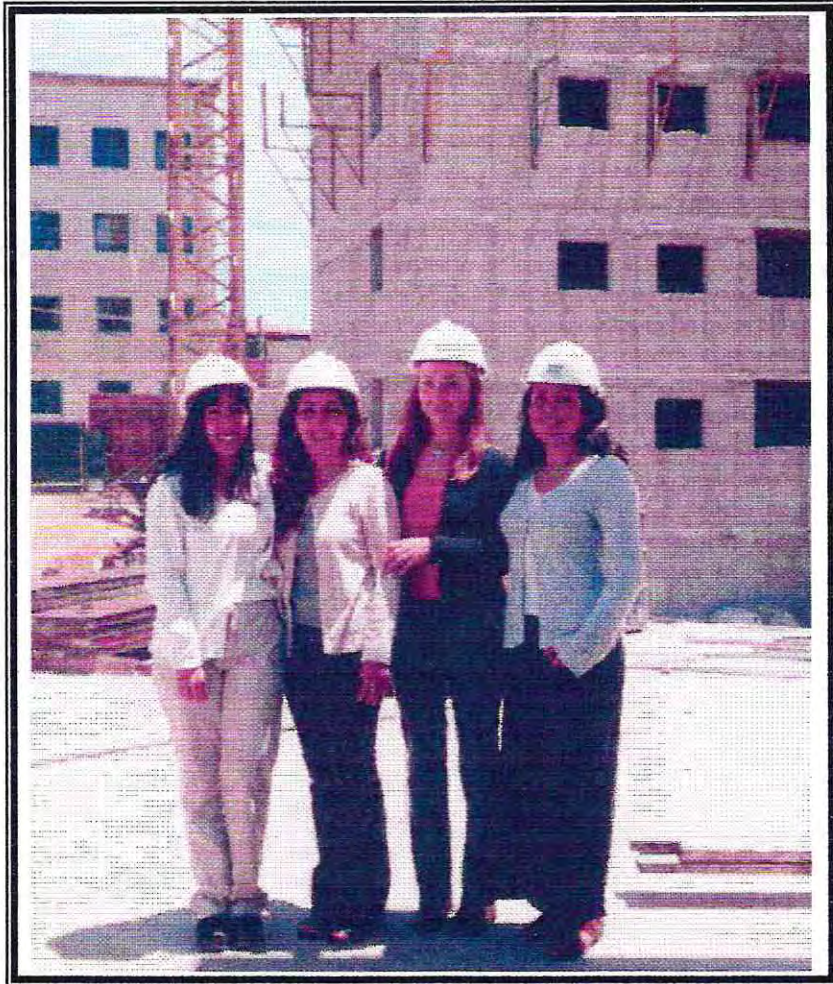
Cámara Chilena De la Constrcción



Asistente Social Institución
, Sra Marianela Soto F.



Oficina Secretaria
Administrativa



**Seminaristas en Obra" Puerto Cisne"
Empresa Nahmias Hnos:**



ANEXO D

MATERIAL SCIENCE



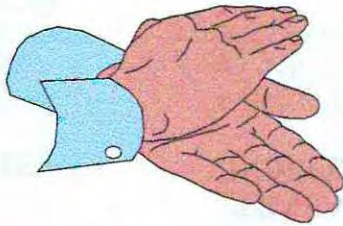
MATERIAL SOCIOEDUCATIVO

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL
BIBLIOTECA

SEARCHED SERIALIZED INDEXED FILED



Valorización del trabajo manual



*Escuela de Servicio Social U.Valpo.
Fundación de Asistencia Social-C.H.C.*

EMPRESAS

PARTICULARES

MATERIAL SOCIOEDUCATIVO

MATERIAL SCIENCE SOCIETY OF AMERICA



ANEXO E

HABITAT

OTORGA EL PRESENTE CERTIFICADO A:

Carla Lavanderas Bruna

Por su participación en el Taller de Capacitación y Entrenamiento
"Desarrollo de Habilidades Previsionales" para Asistentes Sociales de la
Fundación de Asistencia Social de la Cámara Chilena de la Construcción.

Diciembre de 1999



[Handwritten signature]

Carlos Villanueva Núñez
Subgerente Comercial Centro

[Handwritten signature]

Julio E. Molina M.
Gerente Comercial

HABITAT

OTORGA EL PRESENTE CERTIFICADO A:

Paola Amara Morales

Por su participación en el Taller de Capacitación y Entrenamiento
"Desarrollo de Habilidades Previsionales" para Asistentes Sociales de la
Fundación de Asistencia Social de la Cámara Chilena de la Construcción.

Diciembre de 1999



Carlos Villanueva Núñez

Carlos Villanueva Núñez
Subgerente Comercial Centro

Julio E. Molina M.

Julio E. Molina M.
Gerente Comercial

HABITAT

OTORGA EL PRESENTE CERTIFICADO A:

Grace Mañay Sturriaga

Por su participación en el Taller de Capacitación y Entrenamiento
"Desarrollo de Habilidades Previsionales" para Asistentes Sociales de la
Fundación de Asistencia Social de la Cámara Chilena de la Construcción.

Diciembre de 1999



A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Carlos Villanueva Núñez'.

Carlos Villanueva Núñez
Subgerente Comercial Centro

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Julio E. Molina M.'.

Julio E. Molina M.
Gerente Comercial

HABITAT

OTORGA EL PRESENTE CERTIFICADO A:

Grisel González González

Por su participación en el Taller de Capacitación y Entrenamiento
"Desarrollo de Habilidades Previsionales" para Asistentes Sociales de la
Fundación de Asistencia Social de la Cámara Chilena de la Construcción.

Diciembre de 1999

[Firma]



Carlos Villanueva Nuñez
Subgerente Comercial Centro

[Firma]
Julio E. Molina M.
Gerente Comercial



FUNDACION DE ASISTENCIA SOCIAL
CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION

Viña del mar, Diciembre 07 de 1999.

Señora
Soledad Navarro
Experta en Prevención de Riesgos
Constructora Nahmias
Presente

De mi más alta estima:

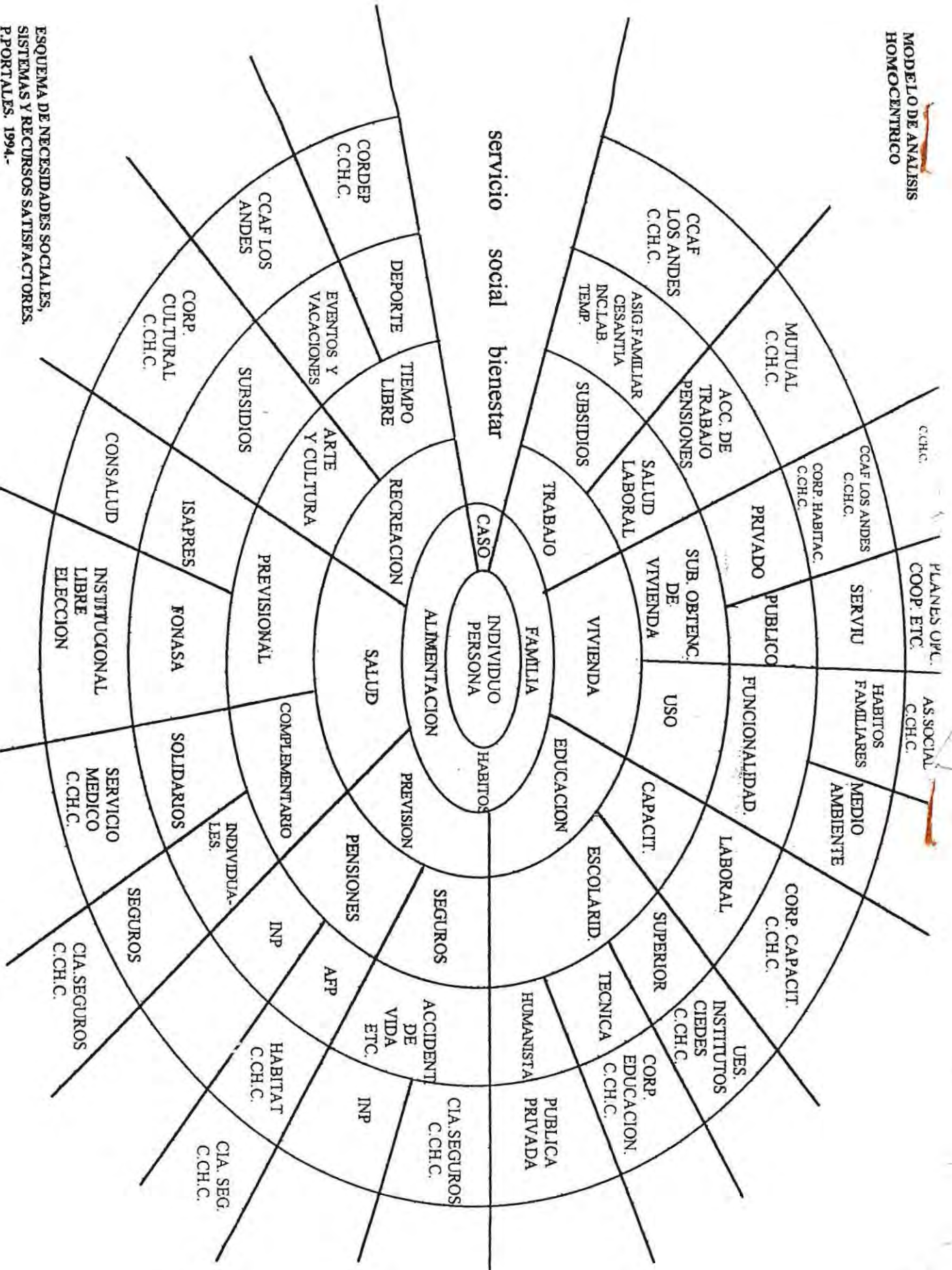
Por medio de la presente, me dirijo a Ud. para agradecerle la gentileza que ha tenido con nosotros, en participar desinteresadamente de un ciclo de charlas, para los trabajadores de la Obra Puerto Cisnes de la Empresa Constructora Nahmias, organizada por el equipo de alumnas Seminaristas de la Escuela de Servicio Social de la Universidad de Valparaíso.

Se despide de Ud. atentamente, y queda a sus gratas órdenes.

Marianela Soto Fernandez
MARIANELA SOTO FERNANDEZ
ASISTENTE SOCIAL
MONTAÑA # 869
FONO ; 680554.

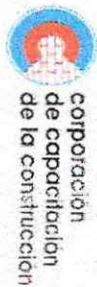
Alonso Ovalle N° 1409 Santiago - Fono-Fax N° 6888180
INTEGRANTE RED SOCIAL CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION

**MODELO DE ANALISIS
HOMOCENTRICO**



ESQUEMA DE NECESIDADES SOCIALES,
SISTEMAS Y RECURSOS SATISFACTORES.
P.PORTALES. 1994.-

AREA EDUCACIÓN



corporación
de capacitación
de la construcción

Dirección y fono:
Av. Libertad 448
of. 72 Viña del Mar
970347

Formación técnica
inicial de mandos
medios en el sector
construcción y afines
a través de 6
establecimientos
educacionales.
Capacitación técnica
en el lugar de
trabajo.

Asesoría en el
desarrollo de Empresas
y personas. Consultoría
para la optimización
del proceso de
capacitación en la
Empresa. Orientación
técnica y administración
de la
capacitación.



CORPORACION
EDUCACIONAL
DE LA CONSTRUCCION

Dirección y fono:
Av. Libertad 237 Block
B Of. 10 Viña del Mar
689861

AREA ASISTENCIA

Programas de
prevención y asistencia
social para mejorar la
calidad de vida del
trabajador y su familia
(cursos, talleres y
seminarios). Atención
al cesante.

FUNDACION SOCIAL DEL TRABAJO
CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION



Dirección y fono:
Montaña 869 Viña
del Mar
680554

Seminaristas
Escuela de Servicio Social
1999.



RED SOCIAL
LIDERAZGO PRIVADO
EN ACCIÓN SOCIAL
V región - 1999

AREA SEGURIDAD SOCIAL

Crédito familiar, centros campestres, vacaciones, cuentas de ahorro para la vivienda, asignaciones en dinero, becas de estudio, programa de alimentación y nutrición, entre otros.



Los Andes
CAJA DE COMPENSACION
FONOS PARA LA VEJEZ, LA DISCAPACIDAD Y LA FAMILIA

Direcciones y fonos
Viana 611 Viña del Mar
688006 - 688505
Blanco 1002 Valparaíso
250745- 258872



AFP HABITAT

Asesoría y Administración

Direcciones y fonos :
Ecuador 243 Viña del Mar
972345 - 972385
Cochrane 708 Valparaíso
212406 - 216122

Administración del ahorro para pensiones y asesoría; administración del ahorro voluntario y de indemnizaciones; pensiones de retiro programado y renta temporal por edad; retiro anticipado, invalidez y sobrevivencia; entre otros.

Seguros individuales y colectivos de vida, enfermedades graves, accidentes, escolaridad y complementariedad de salud. Rentas vitalicias por vejez, invalidez y sobrevivencia.



SAPIROS de VILH
LA CONSTRUCCION
FONOS PARA LA VEJEZ, LA DISCAPACIDAD Y LA FAMILIA

Direcciones y fonos :
10 norte 746 Viña del Mar
680073

AREA SALUD



Direcciones y fonos
Limache esquina Simón Bolívar
1300. Viña del Mar
689101 - 689129

Prevención de riesgos del trabajo; atención médica integral por accidentes y enfermedades profesionales. Pago de beneficios económicos, indemnizaciones y pensiones.

Planes de salud preferenciales, sin topes, de acuerdo a bonificaciones pactadas para atenciones ambulatorias hospitalarias (trabajador cotiza como mínimo un 7% de su sueldo)



Servicio Médico
Central Clínica de La Construcción

Direcciones y fonos :
Blanco 1215 Valparaíso
255053

AREA VIVIENDA

Asesora al trabajador en la postulación al subsidio, elección de vivienda y obtención del crédito hipotecario

Direcciones y fonos :
2 norte 873. Viña del Mar
970396 - 979319



CORPORACION HABITACIONAL
FONOS PARA LA VEJEZ, LA DISCAPACIDAD Y LA FAMILIA

Otorga créditos hipotecarios para la compra de viviendas nuevas o usadas, desde UF 750 hasta el 80% del valor de la vivienda.

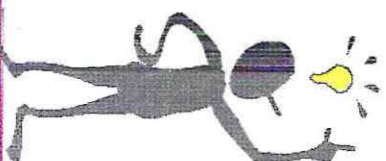
Direcciones y fonos
Av. Libertad 50 Viña del Mar
884636



HIPOTECARIA LA CONSTRUCCION S.A.



Direcciones y fonos :
3 norte 464 Viña del Mar
682003



INFORMARSE es la solución!!!!

¿Cuáles son sus servicios y productos?

- Información y orientación

Base de datos de Programas y beneficios públicos de la red social de la Cámara Chilena de la Construcción.

- Atención sobre situación de desempleo

Programa de ayuda al cesante

- Malla de Programas y beneficios sociales

Áreas de Educación, Salud, Vivienda, Seguridad social, Prevención de riesgos, Recreación y esparcimiento.

Lugar y horarios de atención

Dirección: : Montaña 869
Viña del Mar
Fono : 680554
Horario de atención : 9:00 a 14:00 hrs.
15:30 a 17:30 hrs.

*Equipo Seminaristas Servicio social
Universidad de Valparaíso*

Fundación de Asistencia social



CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION

¿Qué es la Fundación de Asistencia Social?

Es una institución sin fines de lucro, creada para realizar Diagnósticos sociales, programas y beneficios sociales para el trabajador y las Empresas relacionadas con la construcción.

¿Cuáles es su objetivo?

Otorgar asistencia y generar programas de acción social destinados a mejorar la calidad de vida del trabajador y su grupo familiar.

¿Cómo opera?

A través de nuestra organización entendida como Empresa de Servicio social, se llevan a cabo programas, acciones y desarrollo social. Estas actividades son efectuadas por Asistentes sociales, técnicos y administrativos, bajo la responsabilidad de un Gerente. De ésta manera pretendemos llegar a un mayor número de Empresas y trabajadores, entregándoles información, y un servicio ágil y eficiente.

PERDIDA DE CAPACIDAD (GRADO INVALIDEZ)	DE TIPO DE PRESTACION ECONOMICA	MONTOS (preferidos sueldo base)
Invalidez parcial Entre 15% e inferior al 40%	Indemnización Pensión mensual	Entre 1,5 hasta 15
Entre 40% e inferior al 70%	Pensión mensual	35% (mínimo 50%)
Invalidez Total 70% o más	Pensión mensual	70% (Máximo 100%)
Gran Invalidez Necesita de terceros para vivir	Pensión mensual	100% (Máximo 140%)

Equipo Seminarista
Universidad de Valparaíso
1999

Normas legales que protegen al Trabajador de los Riesgos Laborales



Fundación Asistencia Social
Cámara Chilena de la Construcción

... La Ley 16744 señala las normas legales que regulan los accidentes y enfermedades laborales.

... **¿Para que sirve la Ley 16744 al Trabajador de la Construcción?**

Le sirve para:

- Prevenir los accidentes del trabajo y enfermedades laborales.
- Otorgar prestaciones médicas para curar y sanar al trabajador y restituirle su capacidad de trabajo.
- Rehabilitarlo profesionalmente.
- Otorgar prestaciones económicas durante el periodo de incapacidad como compensación de las consecuencias a causa del accidente o enfermedad laboral incluyendo el caso de muerte.

... **¿Quiénes operan esta Ley?**

Están facultados para administrar los beneficios y obligaciones de esta Ley de accidentes y enfermedades laborales.

- E.I.N.P.
- Las Mutuales
- Las Cajas de Compensación
- La Administración delegados

... **¿Cómo se financian los beneficios que la Ley otorga?**

Existe una cotización básica y una cotización diferencial que son de cargo del Empleador, no habiendo descuentos para el trabajador por estos conceptos.

... **¿Cuáles son las prestaciones económicas que otorga la Ley?**

1) **INCAPACIDAD TEMPORAL:** Se otorga a aquellos trabajadores afectados por una lesión que se origina por un accidente del trabajo o enfermedad profesional, y que luego del tratamiento médico, permite la recuperación total del trabajador y su reintegro al trabajo. En esta situación el trabajador tiene derecho a recibir un subsidio diario. Este se cancela hasta por un período de 52 semanas y se extiende por 104 semanas.

2) **INCAPACIDAD PERMANENTE:** Esta sucede cuando el trabajador sufre una lesión causada por accidente del trabajo o enfermedad profesional, que es permanente, afectando su capacidad de ganancias para trabajar al quedar físicamente disminuida. Según la pérdida de ganancia, las prestaciones económicas son las siguientes:

PARA TENER EN CUENTA.....

¡EVITE LESIONES EN SU COLUMNA!



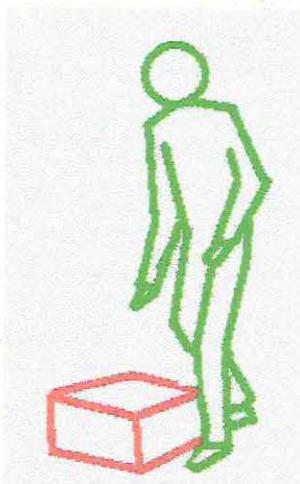
APLICANDO LAS SIGUIENTES FORMAS
EN EL MANEJO MANUAL DE
MATERIALES.

¿ COMO LEVANTAR CORRECTAMENTE LAS CARGAS ?

MAESTRO USTED DEBE HACER LO
SIGUIENTE :

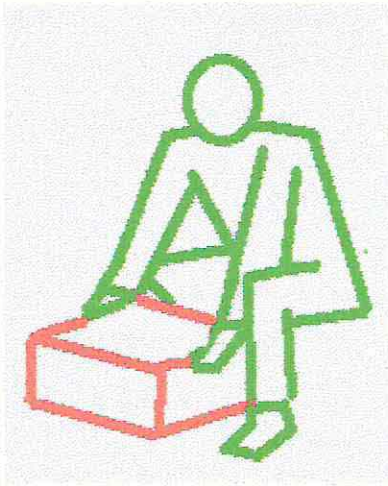
- ✓ USAR EL TOTAL DE LOS MÚSCULOS DE LAS PIERNAS
- ✓ USAR LA FUERZA PROPIA DEL PESO DEL CUERPO

Forma 1 :



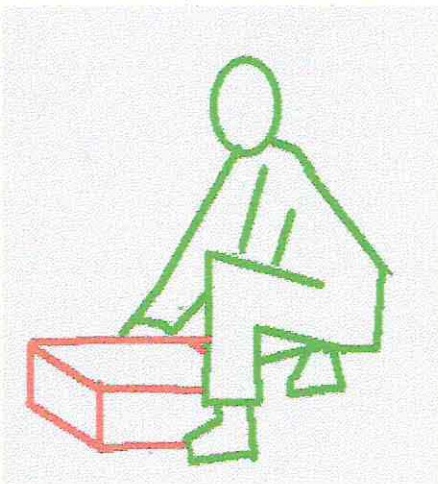
- ✓ POSICION DE LOS PIES (UNO AL LADO , Y OTRO DETRÁS DEL OBJETO A LEVANTAR)

Forma 2 :



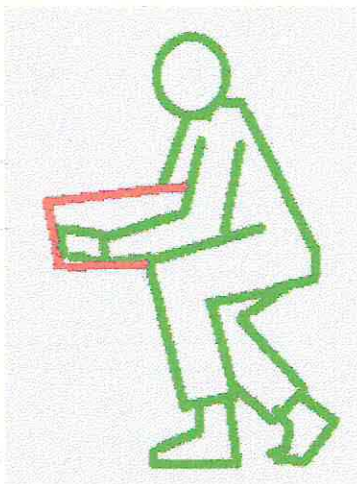
- ✓ MANTENER LA ESPALDA RECTILÍNEA, LO QUE NO SIGNIFICA QUE DEBE ESTAR VERTICAL.

Forma 3 :



- ✓ METER LA BARBILLA (AGARRE CON LAS PALMAS DE LAS MANOS) Y SUJETAR FIRME LA CARGA.

Forma 4 :



- ✓ MANTENER LOS CODOS Y LOS BRAZOS PEGADOS AL CUERPO, LO MAS TENSO POSIBLE .

FORMA 5:

- ✓ MANTENER EL PESO DEL CUERPO DIRECTAMENTE SOBRE LOS PIES .

