



Análisis de Rendimientos de Obra de la Empresa 8A Arquitectos & Ingenieros S.A.S
Debido a la deserción laboral

Juan José Ochoa Valbuena

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

junio de 2024

ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

Análisis de Rendimientos de Obra de la Empresa 8A Arquitectos & Ingenieros S.A.S
Debido a la Deserción Laboral

Juan José Ochoa Valbuena

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia de
Proyectos

Asesor(a)

Vanesa Patricia Gomez Numa

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

junio de 2024

Contenido

Lista de anexos.....	6
Resumen	7
Abstract.....	8
Introducción.....	9
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1 Descripción del problema.....	11
1.2 La pregunta de investigación.....	12
1.3 Los objetivos de investigación	12
1.3.1 Objetivo general.....	12
1.3.2 Objetivos específicos.....	12
1.4 Justificación de la investigación.....	12
2 MARCO DE REFERENCIA.....	14
2.1 Marco de Antecedentes.....	14
2.2 Marco Teórico	15
2.3 Marco normativo	17
3 METODOLOGÍA	18
3.1 Enfoque y alcance de la investigación	18
3.2 Población y muestra	18
3.2.1 Definición de la población	18
3.2.2 Cálculo y selección de la muestra	18
3.3 Instrumento(s).....	19
3.4 Descripción de procedimientos.....	19
3.5 Proyección de análisis de información	20
3.6 Consideraciones éticas	20
3.6.1 Análisis de consideraciones éticas	20
3.6.2 Instrumentos de aceptación y autorización.....	20
4 CODIFICACIÓN Y ANALISIS DE DATOS	21
4.1 Categorías	21
4.1.1 Movilidad.....	21

ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

4.1.2	Salario:.....	23
4.1.3	Salud:.....	24
4.2	Análisis de la Información.....	26
5	RESULTADOS	28
5.1	Evidencia de resultados específicos	28
5.2	Evidencia de resultado general	29
6	CONCLUSIONES.....	31
7	RECOMENDACIONES.....	32
8	Referencias.....	33
9	Anexos.....	35

ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

Lista de figuras

Figura 1 Pregunta 1 y su respuesta.....	21
Figura 2 Pregunta 2 y su respuesta.....	22
Figura 3 Pregunta 1 y su respuesta.....	22
Figura 4 Pregunta 4 y su respuesta.....	23
Figura 5 Pregunta 5 y su respuesta.....	24
Figura 6 Pregunta 6 y su respuesta.....	24
Figura 7 Pregunta 7 y su respuesta.....	25
Figura 8 Pregunta 8 y su respuesta.....	25
Figura 9 Programación General de Obra	29
Figura 10 Rendimientos de las Actividades	30

ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

Lista de anexos

Anexo 1. Formato de consentimiento informado y tratamiento de datos.

Anexo 2. Formato de formulario de la encuesta.

ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

Resumen

El presente trabajo se basa en identificar cuales son las causas de deserción laboral mas frecuentes en el área de la construcción, afectando de esta manera los rendimientos de ejecución de las actividades realizadas por personal de mano de obra no calificada, además de cómo se podría mejorar los rendimientos de los trabajadores. Se realizaron encuestas a personal de obra para determinar las causales mas frecuentes de la deserción laboral, en la que se encontraron las tres (3) causas que son tema de estudio en la presente investigación, además de esto se evalúa como mejora los rendimientos de ejecución de las actividades con respecto a los rendimientos teóricos planteados por el especialista en programación de obra con un incentivo económico.

Palabras clave: Rendimientos, deserción, obra, mano de obra, ejecución, salario, transporte, salud.

Abstract

This work is based on identifying the most frequent causes of labor desertion in the construction area, thus affecting the performance of activities performed by unskilled labor personnel, as well as how to improve the performance of workers. Surveys were conducted to site personnel to determine the most frequent causes of labor desertion, in which the three (3) causes that are the subject of study in this research were found, in addition to this, it is evaluated how to improve the performance of execution of activities with respect to the theoretical performance proposed by the specialist in site programming with an economic incentive.

Keywords: Performance, abandonment, work, labor, execution, salary, transportation, health.

Introducción

Antes de realizar un proyecto de infraestructura se deben tener en cuenta varios aspectos determinantes para la ejecución de este, los permisos, diseños arquitectónicos, diseños estructurales, diseños de redes, diseños de cimentaciones, análisis de factibilidad, el constructor, la gerencia, la interventoría o supervisión técnica, presupuesto y además se debe tener una programación de obra, factores como estos nos indican si el proyecto planteado es viable.

Ahora bien, esta investigación se centrará en la programación de obra y los análisis de rendimientos, ya que como se mencionaba anteriormente hacen parte fundamental para la elaboración de un proyecto de infraestructura. Los rendimientos de cada una de las actividades de obra varían según la experiencia del trabajador, ubicación del proyecto, factores climáticos y accesibilidad de los suministros para la ejecución de este.

Por esta razón, el profesional encargado de realizar la programación del proyecto debe considerar cada uno de estos aspectos, ya que juegan un papel muy importante y determinante para realizar una programación que sea acorde al proyecto, de esta manera, se obtendrán mejores resultados, por esta razón todos los proyectos de construcción requieren de una correcta programación, por consiguiente se puede contar con una buena prevención de cualquier contingencia o de cómo manejarlas y sobre todo anticiparse al riesgo en donde sus efectos sean mínimos. (Pérez, 2004).

La mano de obra no calificada juega un papel fundamental en la ejecución de obra por esta razón,” Las empresas deberían crear programas de incentivos para los empleados en donde se incluya el reconocimiento en público y observar posibilidades de ascenso en la organización que redunden en mejoras en la remuneración” (Torres, 2018)

“Durante las últimas décadas se han presentado grandes cambios que interfieren en la vida cotidiana de las personas, adentrándose así en la vida personal y laboral, estos cambios han venido enfrentado a la sociedad a nuevos riesgos que afectan la salud mental, física y emocional, a los que se requiere dar control de mitigación buscando una mejor calidad de vida.” (Mahecha, 2021), por

ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

esta razón es de vital importancia identificar cuáles son las causales que puedan afectar la salud mental de los trabajadores afectando de esta manera su rendimiento en el trabajo.

Se debe tener una comunicación asertiva con el personal de la obra y de esta manera generar confianza entre las partes, de esta manera es más fácil identificar factores que afecten a la ejecución idónea de la obra, “Al identificar estos aspectos es posible analizarlos y actuar sobre ellos para así proponer acciones de mejora y optimizar cada vez más los procesos productivos” (Morales, 2016)

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

A lo largo de la historia de la construcción se ha evidenciado diversos tipos de problemas para la ejecución de obras de infraestructura, este trabajo de investigación se centrará en los problemas relacionados con la programación y los efectos que conlleva los retrasos de obra para las empresas constructoras.

Tanto la programación como el presupuesto son unos factores importantes a la hora de determinar si el proyecto fue exitoso, ya que, si este último cumple con los tiempos pactados para las entregas no incurrirá en mayores gastos administrativos, ni tampoco se tendrán demandas por las entregas tardías a propietarios.

Hoy en día nos encontramos inmersos en una problemática nacional en el campo de la construcción, el cual es la baja venta de inmuebles de todo tipo, VIP, VIS y NO VIS, siendo la vivienda VIS la más afectada ya que CAMACOL reveló que las ventas cayeron un 66% en mayo, frente al mismo periodo de 2022 lo que en los primeros cinco meses del año se dejaron de vender 64 mil viviendas en comparación al mismo lapso de 2022, lo que representa una reducción de \$13 billones de inversión en vivienda nueva de los hogares (SEMANA, 2023), afectando en gran medida a la mano de obra no calificada, ya que el personal obrero no ve en la construcción un futuro muy prometedor, además de que hoy en día para las empresas constructoras no es viable ejecutar varios proyectos al tiempo debido a esta problemática.

Debido a esta situación, a nivel nacional los obreros deciden optar por otros medios de ingreso y dejar el campo de la construcción, por esta razón la mano de obra se torna más escasa, los rendimientos de las actividades disminuyen ya que no se cuenta con mucho personal y muchos de los trabajadores que están en algún proyecto deciden dejar su puesto de trabajo, por diferentes factores, tales como “ bajo nivel de ingresos, no cuentan con seguridad social, no tengan posibilidad alguna de pensión, presenten inestabilidad laboral, pocos espacios y tiempos para recreación sana y en general una baja calidad de vida tanto del trabajador como de sus familias, disminuyendo sus expectativas de vida, generando baja motivación por el trabajo (Ramírez, 2004)

1.2 La pregunta de investigación

¿Se puede evitar la deserción de mano de obra no calificada y mejorar los rendimientos de las actividades generales dentro de las obras?

1.3 Los objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar los rendimientos para las obras de la empresa de 8A ARQUITECTOS & INGENIEROS S.A.S debido a la deserción laboral Medellín 2024

1.3.2 Objetivos específicos

Investigar los problemas que tienen los trabajadores de mano de obra no calificada dentro de la construcción.

Identificar las principales causas de deserción de trabajadores en el campo de la construcción, además de los bajos rendimientos presentados en actividades generales de obra.

Comparar los rendimientos teórico-prácticos de las actividades generales.

1.4 Justificación de la investigación

Teniendo en cuenta la problemática que se presenta hoy en día en el campo de la construcción, es necesario contar con una buena programación de obra y un buen análisis de rendimientos, ya que, si se tienen estos dos factores bien desarrollados, estructurados y analizados, se pueden generar planes de contingencia de manera temprana para los problemas y afectaciones que se presenten en la obra debido a la falta de trabajadores de la construcción. (Pérez, 2004)

ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

Con el fin de tener una buena planeación del proyecto se realiza esta investigación, para que los constructores y estudiantes tengan como base una fuente de información, que sirva para realizar una buena programación de obra teniendo en cuenta factores determinantes para la elaboración de esta como la ubicación, el clima, la mano de obra disponible, rendimientos y demás, teniendo en cuenta la problemática que se vive hoy en día en el Valle de Aburra.

Para realizar una buena programación de obra se debe tener en cuenta de que en algún momento de la ejecución del proyecto puede haber una deserción por parte de la mano de obra no calificada por lo que se debe evaluar este tipo de problema a la hora de realizar dicha programación ya que, la deserción de mano de obra afecta directamente a los rendimientos de actividades puntuales en la ejecución del proyecto.

Por esta razón se debe conocer los motivos por los cuales la mano de obra no calificada renunciaría a su puesto de trabajo, teniendo claro esto es acertado plantear rendimientos de ejecución de las actividades.

2 MARCO DE REFERENCIA

2.1 Marco de Antecedentes

“La finalidad de la empresa al momento de contratar a un obrero, mediante un contrato de trabajo consiste en la prestación de un servicio a cambio de un salario.” (FLOREZ, 2017), a través del tiempo las empresas contratan a un personal determinado para ejercer una labor determinada, en el caso de la construcción, campo de estudio de esta investigación, no es ajena a esto, la mano de obra no calificada juega un papel fundamental ya que es uno de los factores más importantes de una obra en el ámbito de la ejecución de dicha obra, ya que ellos son los encargados de elaborar lo que esta plasmado en los planos realizados por los Ingenieros y/o Arquitectos.

Es necesario capacitar a la mano de obra no calificada para evitar algún tipo de accidentalidad en la obra, de esta manera el empleador debe comprometerse con su empleado de capacitar y suministrar los EPP (elementos de protección personal) “La accidentalidad laboral es una de las causas directamente relacionadas con el ausentismo y se presenta por la falta de métodos seguros por parte de los obreros a la hora de realizar sus actividades, lo cual afecta la productividad empresarial” (FLOREZ, 2017)

“Se indica que en este tipo de entidades se produce un alto nivel de rotación y ausentismo, especialmente en el área operativa ya que los trabajadores son contratados por obra, generando costos adicionales relacionados a liquidaciones y la búsqueda constante de mano de obra para cubrir las vacantes necesarias en cada proyecto, trayendo consigo retrasos en su finalización, debiendo además afrontar las faltas del personal o renunciaciones.” (RENÉ, 2018) En el campo de la construcción es constante la rotación de personal de mano de obra no calificada debido a diferentes factores dado esto la obra presenta disminución en los rendimientos de ejecución y por ende se empiezan a generar retrasos en la ejecución de las actividades. “Es importante la relación de los miembros de las organizaciones con su entorno, teniendo como base impulsar la mejora de su bienestar, con un ambiente de trabajo grato, una remuneración y funciones con las que se sienta a gusto, establecimiento de relaciones claras y sinceras con los demás miembros, guiados por un jefe el cual a la vez sea líder, entre otras condiciones, todo ello produce identificación con la empresa y como efecto aumento de la productividad y aprovechar al máximo su potencial, en búsqueda de

un beneficio colectivo. Por lo contrario, si el entorno laboral es opuesto a lo descrito, difícilmente los miembros de la organización podrán desarrollar con eficacia las labores encomendadas y menos demostrar productividad.” (Cortez, 2020). “Esto a su vez genera sanciones y pérdidas económicas importantes para las empresas debido al pago de multas que se estipulan en los contratos de construcción cuando no se cumple con el plazo fijado” (Quisbert, 2016)

2.2 Marco Teórico

La mano de obra es uno de los principales componentes en la productividad de una obra ya que debido a esta incide principalmente en los rendimientos de las actividades de la obra afectando directamente la ejecución, la programación y presupuesto de la obra. (Botero, 2021)

“Dentro de este marco conceptual, debe entenderse entonces, como un recurso activo que se requiere en un proceso constructivo y que, determina de manera directa, el tiempo de duración de este” (Guillermo Aguilar, 2007)

“Existe una relación importante entre la productividad de la mano de obra no calificada y las condiciones laborales en las que se realiza el proyecto.” (Botero, 2021). Se deben considerar ciertos aspectos para dichas condiciones laborales, los cuales son tipo de contrato, sindicalismo, incentivos, salarios o pago por labores a destajo, ambiente de trabajo, seguridad social, seguridad industrial, riesgo, discontinuidad, orden y aseo, actividades predecesoras, tipicidad, tajo. (Botero, 2021).

Además de los aspectos anteriormente mencionados se deben tener en cuenta ciertos factores que pueden afectar de igual manera los rendimientos o consumos, estos son economía general, clima, obra, equipamiento, supervisión, laborales, trabajador (Cano & Duque, 2000)

Ahora bien, como resultado del análisis de los rendimientos teóricos de las actividades y evaluando a cabalidad cada uno de los por menores, se realiza la programación de obra, “Una buena planificación asegura que cada tarea tenga la oportunidad de ser ejecutada adecuadamente, en el lugar apropiado y en el momento oportuno” (Guerra, Tortosa, Soto, & Marin, 2017)

ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

No obstante una buena planificación de la obra no nos asegura de que la obra se va a ejecutar en los tiempos esperados, con los rendimientos y consumos de mano de obra calculados, debemos tener en consideración de que la obra depende de la mano de obra, por esta razón se debe tener una buena motivación para el personal de la obra, “La motivación es un término genérico que se aplica a una variedad de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares, en el ámbito laboral sería la fuerza interior que empuja a la gente a trabajar y a cuidar su tarea” (Navarro, 2008), mientras se tenga una buena motivación laboral en la obra, con incentivos, buen trato, buen salario, buen horario laboral, sinergia entre gerentes y obreros se tendrá esta motivación, ya que la motivación “combinación de influencias que hacen que el trabajador desee realizar una tarea lo más rápido posible, cumpliendo con los objetivos de seguridad y calidad, cooperando con sus compañeros en la ejecución del proyecto en su totalidad” (Warren, 1989)

“La implementación de una técnica gerencial, le permite tanto a contratistas como a interventores, adelantar el seguimiento del proyecto, enfocando el procedimiento a los intereses u obligaciones propias de cada parte, con el fin de tomar las medidas necesarias para poder dar cumplimiento a las variables de alcance, costo y tiempo que fueron proyectadas desde la concepción del proyecto, teniendo en cuenta que la correcta planeación y el adecuado control de un proyecto cumplen un papel crítico para el éxito en la gerencia del mismo” (Rodriguez, 2011), para la ejecución de un proyecto es de suma importancia tener un gerente a cargo ya que este se encarga de delegar funciones a las personas de la obra para su correcto funcionamiento, es de vital importancia llevar el control de la obra ya que de no ser así la obra puede incurrir en costos adicionales y no cumplir con los tiempos pactados.

“Sabido que un ambiente adecuado puede ser una combinación de factores humanos y físicos, tales como: a) Sociales (no discriminatorio, ambiente tranquilo, libre de conflictos); b) Psicológicos (reducción de estrés, prevención del síndrome del estrés de agotamiento, cuidado de las emociones); y, c) 4 Físicos (temperatura, calor, humedad, iluminación, circulación del aire, higiene, ruido) (Norma ISO 9001, 2015, pp. 6-7). Con dichos factores se pudo establecer la diferencia que existe entre los rendimientos estándar teóricos y real de cada región, pero que fueron aprovechados para la consolidación de la presente investigación en función de la Norma ISO 9001.” (Maldonado, 2022) , el rendimiento practico en la ejecución de las actividades de la obra dependen netamente de la mano de obra no calificada por tal motivo sus rendimientos pueden o

ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

no verse afectados por los factores mencionados por Maldonado, “La deserción laboral por otra parte es un fenómeno natural en las empresas, se presenta en distinta proporción según variables como el género, edad, escolaridad o incluso según el estado de salud de las personas, que incitan a la desvinculación voluntaria unilateral de los dependientes laborales.” (Armando Terreros, 2019)

2.3 Marco normativo

La NSR-10 es el Reglamento Colombiano de Construcción Sismo Resistente (NSR-10) es el reglamento colombiano encargado de regular las condiciones con las que deben contar las construcciones con el fin de que la respuesta estructural a un sismo sea favorable. (Asociación Colombiana de Ingeniería Sísmica, 2010)

Las NORMAS TÉCNICAS COLOMBIANAS (NTC): es el Organismo Nacional de Normalización de Colombia. Entre sus labores se destaca la creación de normas técnicas y la certificación de normas de calidad para empresas y actividades profesionales. (Norma técnica colombiana (NTC), 2000).

3 METODOLOGÍA

3.1 Enfoque y alcance de la investigación

El enfoque de la investigación es un enfoque cuantitativo. En la parte cuantitativa se evalúa numérica y porcentualmente la deserción del personal de mano de obra calificada, en donde se buscan las razones puntuales de la renuncia a sus puestos de trabajo afectando así la programación de la obra y los rendimientos en los procesos constructivos.

El alcance de este proyecto es poder identificar cuales son las causales de la deserción laboral mas comunes dentro de la población de mano de obra no calificada de una obra, además de comparar los rendimientos de ejecución de las actividades que se realizan en el momento de construir dicha obra, si hay o no un incentivo económico evaluar si dicho rendimiento mejoraría.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Definición de la población

Para la recolección de información de este proyecto se realizará una encuesta a la población específica que se evalúa en este proyecto la cual es la mano de obra no calificada, esta encuesta contara con ciertas preguntas con respuesta cerrada en donde se identifique de manera puntual las causas de deserción de los trabajadores. Luego de la recolección de la información se evaluará y plasmará en una matriz donde se logre identificar la mayor causal de deserción por parte de los trabajadores.

3.2.2 Cálculo y selección de la muestra

Al momento de realizar la encuesta se tenía una población de cincuenta (50) personas, por lo que el cálculo de la muestra nos da como resultado un mínimo de 38 personas a encuestar teniendo en cuenta un nivel de confianza del 80% y un margen de error del 5%.

3.3 Instrumento(s)

Los instrumentos utilizados para realizar la recolección de la información se hicieron mediante una encuesta en donde se plantearon ocho (8) preguntas de las cuales pertenecen a tres (3) categorías, esto con el objeto de investigar y analizar las razones más generales del por qué ocurre la deserción laboral, la encuesta se realizó de manera virtual con la herramienta de Google Formulario, esta genera un enlace el cual se proporciono a personal de obra debido a que esta es la población en la cual se está realizando esta investigación.

Movilidad: Debido a que se ha evidenciado en el transcurso de la experiencia personal la deserción laboral debido a este rubro se decidió evaluar dicha categoría y de esta manera tener información más concreta.

Salario: El salario juega un papel muy importante a la hora de realizar las labores, ya que muchas veces las personas no se sienten satisfechas por las retribuciones económicas a su labor y por ende van en busca un de un trabajo mejor con un mejor pago

Salud: Por ultimo se tiene la categoría salud que en el campo en el cual se esta desarrollando la encuesta va ligada al tema de cuidado personal en obra y los elementos de protección personal (EPP).

3.4 Descripción de procedimientos

El instrumento de recolección de información para esta investigación fue mediante una encuesta la cual se realizó en la plataforma de Google Formulario, esta plataforma cuenta con un generador de vinculo el cual facilita el envío de esta de manera digital a las personas a las cuales se destinó la misma, este vínculo accede a la encuesta para su correcto desarrollo, por lo que no es necesario ningún tipo de contacto físico entre el encuestador y el encuestado en determinado tiempo ni espacio, al ser una encuesta en donde se debe suministrar información personal se debe contar con una autorización de tratamiento de datos mediante el marco que la ley exige.

3.5 Proyección de análisis de información

La información se recolectará mediante la plataforma de Google formulario el cual brinda los datos necesarios para el análisis de la información, esta plataforma recopila toda la información suministrada por los encuestados y teniendo en cuenta sus respuestas genera automáticamente un porcentaje para cada una de las respuestas, como las preguntas de esta investigación solo cuentan con dos(2) respuestas las cuales son “Si” y “No” solo se obtendrán dos resultados probables para estas, de esta manera se analizarán los resultados.

3.6 Consideraciones éticas

3.6.1 Análisis de consideraciones éticas

La investigación no tiene ningún tipo de riesgo y/o afectación a las personas encuestadas debido a que las preguntas y respuestas son netamente informativas y de carácter confidencial, por lo cual las respuestas dadas por los participantes no se presentarán en esta investigación de manera particular si no general.

3.6.2 Instrumentos de aceptación y autorización.

Dentro de la encuesta se realizó una pregunta de autorización para el tratamiento de datos y consentimiento informado.

4 CODIFICACIÓN Y ANALISIS DE DATOS

4.1 Categorías

4.1.1 Movilidad

Para las preguntas planteadas de movilidad las cuales son tres (3) se mostrará cuáles son las preguntas con sus respectivos resultados:

Pregunta 1.

1. ¿Dejaría su trabajo si no cuenta con medio de transporte propio y se ve en la necesidad de usar transporte público?

41 respuestas

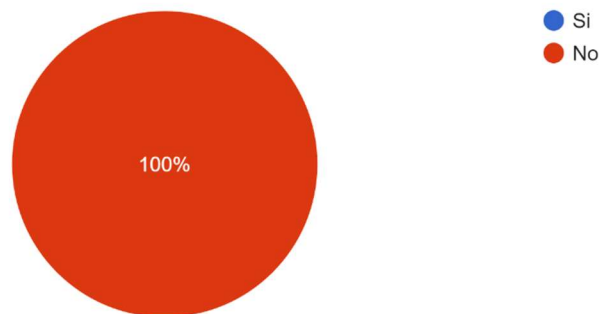


Figura 1 Pregunta 1 y su respuesta

En la primera pregunta se evidencia que el 100% de las respuestas fueron no.

Pregunta 2.

ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

2. ¿Dejaría su trabajo si su empleador no le da un subsidio de transporte adecuado para su movilidad al sitio de trabajo? Tenga presente que este se da si gana hasta 2 salarios mínimos.

41 respuestas

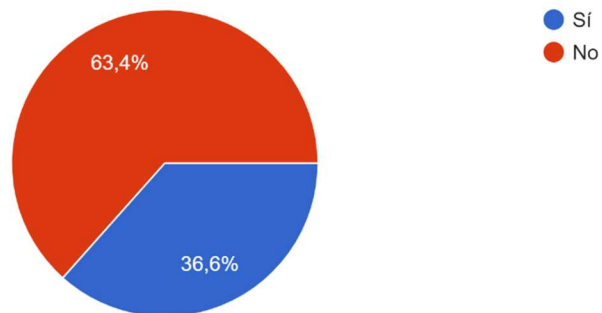


Figura 2 Pregunta 2 y su respuesta

En la segunda pregunta se tiene una mayor respuesta en el “No” con un 63.4%

Pregunta 3.

3. ¿Dejaría su trabajo si el tiempo de desplazamiento es de más de una hora entre el lugar de vivienda y el sitio de trabajo?

41 respuestas

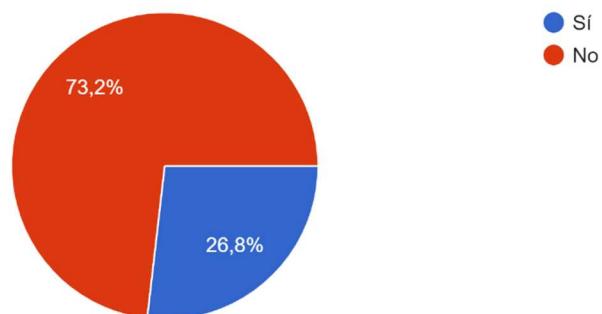


Figura 3 Pregunta 1 y su respuesta

En la tercera pregunta el “No” tiene un 73.2% de aceptación.

ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

4.1.2 Salario:

Al igual que con las preguntas de movilidad, las preguntas de salario son tres (3) las cuales se mostrarán a continuación con su respectivo resultado.

Pregunta 4.

4. ¿Dejaría su trabajo si su empleador es reincidente con retrasos en el pago de salario?

41 respuestas

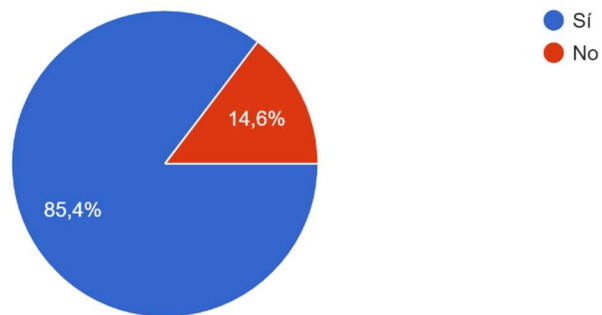


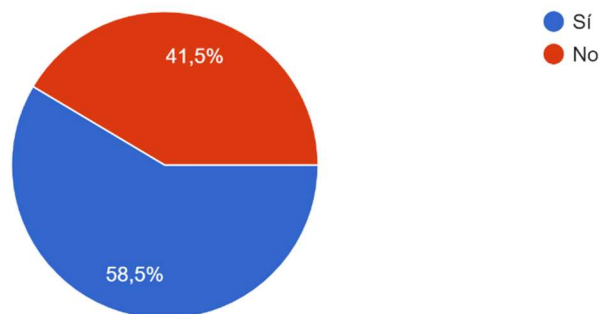
Figura 4 Pregunta 4 y su respuesta

En la pregunta 4 el 85.4% de los encuestados respondieron “Sí”.

Pregunta 5.

5. ¿Su ritmo de trabajo mejoraría si su jefe le da incentivos económicos para cumplir más rápido con su labor?

41 respuestas



ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

Figura 5 Pregunta 5 y su respuesta

En la pregunta 5 la mayoría de las personas respondieron “Si” con un 58.5%

Pregunta 6.

6. ¿Según su nivel de estudios y su labor está conforme con su rango salarial?

41 respuestas

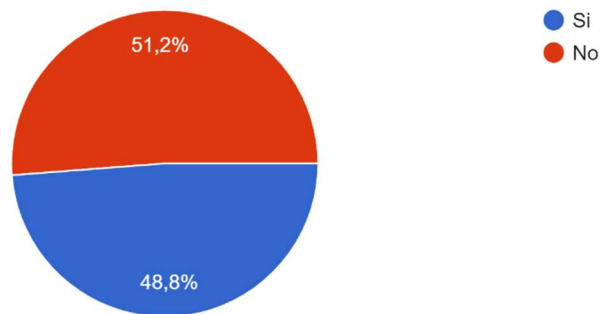


Figura 6 Pregunta 6 y su respuesta

La pregunta 6 a pesar de su paridad, el “No” obtuvo una mayor respuesta con un 51.2%

4.1.3 Salud:

En esta categoría se tienen dos (2) preguntas las cuales están relacionadas a los elementos de protección personal (EPP) y al cuidado personal.

Pregunta 7.

ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

7. ¿Realizaría las labores si su empleador no le proporciona los EPP (Elementos de protección personal) necesarios para su labor?

41 respuestas

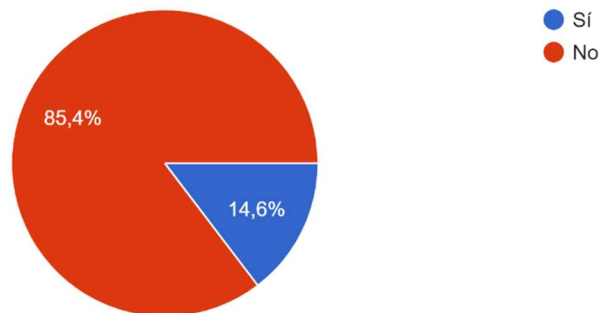


Figura 7 Pregunta 7 y su respuesta

En la pregunta 7 el “No” tuvo un 85.4% de votos

Pregunta 8.

8. ¿Vela por su seguridad y por su salud y la de otros en los horarios laborales?

41 respuestas

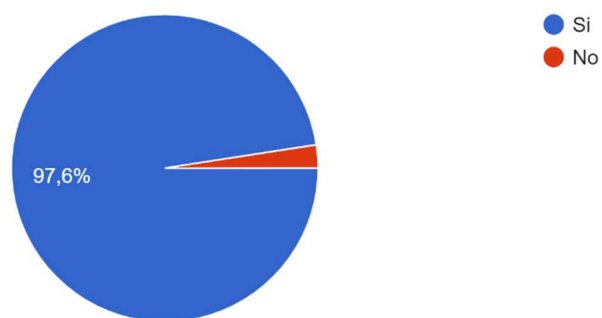


Figura 8 Pregunta 8 y su respuesta

En la ultima pregunta las personas seleccionaron en su gran mayoría el “Si” con un 97.6%.

4.2 Análisis de la Información

Analizando las respuestas obtenidas en la categoría de movilidad se puede apreciar que aunque para muchos es una causal de deserción laboral no lo es para la mayoría de las personas, se evidencia en la pregunta número uno (1) que las personas así no cuenten con un transporte privado no abandonarían sus puestos de trabajo y de esta manera utilizarían transporte público, esta pregunta nos da una introducción a la segunda pregunta la cual habla sobre el abandono del puesto debido a que el empleador no da un subsidio de transporte teniendo en cuenta que su salario es no mayor de dos (2) salarios mínimo en esta pregunta se obtuvo como resultado que la mayoría de las personas no dejarían su puesto de trabajo, igual no es de desmeritar la otra parte de la población que respondieron que si lo abandonarían, el desplazamiento y/o el tiempo del mismo también fueron materia de investigación pero al igual que en la pregunta número dos (2) la mayoría respondió que no les importaría si deben desplazarse por mas de una hora entre su lugar de residencia y su sitio laboral.

Las respuestas a las preguntas formuladas a la población seleccionada dieron como resultado opiniones divididas para ciertas preguntas, las cuales se pueden evidenciar con mayor facilidad en la categoría del salario, se puede evidenciar gráfica y porcentualmente en las preguntas cinco (5) y seis (6) en donde dicho desacuerdo es más evidente, basados en la pregunta número cinco (5) la cual nos habla sobre el aumento del rendimiento si se tiene un incentivo económico se puede evidenciar que aunque hay opiniones divididas aun así la mayoría de las personas respondieron que si se da un incentivo económico mejorarían su rendimiento.

En la pregunta número seis (6) la cual nos habla sobre la conformidad salarial según su nivel de estudios y/o labor de los trabajadores se evidencia que aproximadamente la mitad de los encuestados no están conformes con su nivel salarial, lo cual puede afectar el rendimiento en las obras, esto se puede concluir debido a que los trabajadores no realizarían las labores con el mismo animo y/o entusiasmo como las personas que si están conformes con su salario, con esta respuesta se puede ir a mas profundidad cuales son los tipos de puestos de trabajos en donde hay dicha inconformidad salarial.

En la categoría de salud se tienen las preguntas número siete (7) y número ocho (8) en donde se aprecia que las opiniones no son tan divididas, se evidencia en la pregunta número siete (7) la

ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

cual nos habla sobre los EPP (elementos de protección personal) que en su gran mayoría las personas no ejercerían su labor si su empleador no suministra dichos elementos, esto nos da una introducción a la pregunta número ocho (8) que nos habla sobre si vela por su seguridad o la de otros en su labor y en su gran mayoría respondieron de manera afirmativa a esta pregunta, se puede concluir que las personas están tomando conciencia de los riesgos que hay en su labor y los riesgos que tiene.

5 RESULTADOS

5.1 Evidencia de resultados específicos

Se investigaron los problemas más comunes que tienen los trabajadores de mano de obra no calificada en la construcción tomando así 3 categorías en general las cuales son las más comunes en dichos problemas, las cuales fueron objeto de el desarrollo de la investigación, basándonos de estas categorías se elaboraron preguntas que ayudaron a ser más específicos con la investigación.

Se identificaron las principales causas de deserción laboral en el campo de la construcción para el personal de mano de obra no calificada, las cuales se derivan de la movilidad, salario y salud fueron las situaciones complejas más comunes evidenciadas en primera instancia en la población de la obra a la cual se le hizo dicho estudio.

Se compararon los rendimientos prácticos de la mano de obra no calificada, teniendo en cuenta si este mejorase con un incentivo económico con los rendimientos prácticos sin incentivos y los rendimientos teóricos calculados por el ingeniero y/o arquitecto especialista, se evidencio que los rendimientos con los incentivos tienen un incremento con respecto a los otros. Teniendo en cuenta lo mencionado cabe destacar que los rendimientos de ejecución de las actividades generales realizadas por el personal mejorarían que de tal manera superarían los rendimientos teóricos, es decir; el rendimiento practico estaría por encima del rendimiento teórico, pero debido a esto, no se puede dar una cifra exacta de cuanto es dicha mejoría, debido a que cada persona tiene habilidades diferentes para la realización de dichas labores.

Algunas posibles soluciones es encuestar y analizar las problemáticas que tiene el personal de obra para la realización de sus labores, ver cuál es su motivación, cuales son sus problemas y de esta manera sentarse a analizar con los respectivos encargados del personal las respuestas suministradas los trabajadores de esta manera llega a un común acuerdo entre las partes y de esta manera evitar la deserción laboral en las obras.

ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

5.2 Evidencia de resultado general

Teniendo en cuenta lo visto en campo y los rumores dentro de la obra, se decide realizar una encuesta la cual nos ayuda a recopilar información de la situación actual de los trabajadores en cuanto a movilidad, salario y salud, dicha encuesta nos proporciona información valiosa a la hora de tomar decisiones y de identificar cuales son las principales causas de la deserción laboral teniendo como base las ya anteriormente mencionadas, además de obtener la información en cuanto a la deserción laboral, también se recopila información en cuanto a los rendimientos de la mano de obra dentro de la obra y de si este se afecta debido a un factor externo.

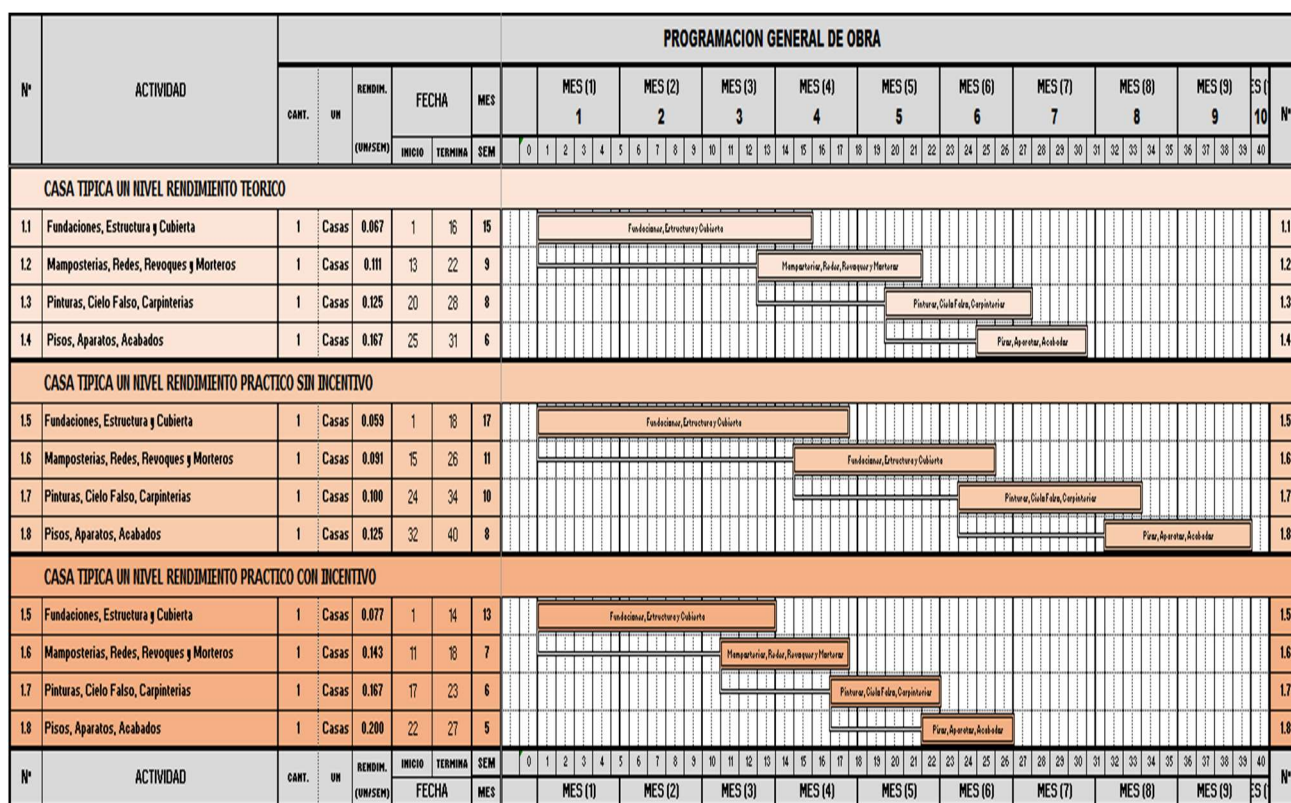


Figura 9 Programación General de Obra

ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

CASA TIPICA UN NIVEL RENDIMIENTO TEORICO							
1.1	Fundaciones, Estructura y Cubierta	1	Casas	0.067	1	16	15
1.2	Mamposterias, Redes, Revoques y Morteros	1	Casas	0.111	13	22	9
1.3	Pinturas, Cielo Falso, Carpinterías	1	Casas	0.125	20	28	8
1.4	Pisos, Aparatos, Acabados	1	Casas	0.167	25	31	6
CASA TIPICA UN NIVEL RENDIMIENTO PRACTICO SIN INCENTIVO							
1.5	Fundaciones, Estructura y Cubierta	1	Casas	0.059	1	18	17
1.6	Mamposterias, Redes, Revoques y Morteros	1	Casas	0.091	15	26	11
1.7	Pinturas, Cielo Falso, Carpinterías	1	Casas	0.100	24	34	10
1.8	Pisos, Aparatos, Acabados	1	Casas	0.125	32	40	8
CASA TIPICA UN NIVEL RENDIMIENTO PRACTICO CON INCENTIVO							
1.5	Fundaciones, Estructura y Cubierta	1	Casas	0.077	1	14	13
1.6	Mamposterias, Redes, Revoques y Morteros	1	Casas	0.143	11	18	7
1.7	Pinturas, Cielo Falso, Carpinterías	1	Casas	0.167	17	23	6
1.8	Pisos, Aparatos, Acabados	1	Casas	0.200	22	27	5

Figura 10 Rendimientos de las Actividades

6 CONCLUSIONES

El sector de la construcción es un sector que se ha venido viendo en una situación problemática en los últimos años ya que el nivel de deserción laboral ha ido aumentando, los principales factores que fueron encontrados en el gremio son la movilidad el salario y a salud, siendo el factor salario el mas importante para la toma de decisiones del personal.

Después de analizar los resultados obtenidos en las encuestas se evidencia que las personas manifiestan su no conformidad salarial esta es una de la principales causas para la deserción laboral ya que los trabajadores no sienten que están ganando lo que merecen debido a sus estudios y/o experiencia.

Los rendimientos en la ejecución de las actividades presentan una mejoría considerable cuando se cuenta con un incentivo económico, comparándolos con los rendimientos normales de ejecución de las actividades, a pesar de que los rendimientos teóricos son un poco altos, cuando los trabajadores cuentan con este incentivo logran inclusive mejorar los rendimientos teóricos, por lo que es importante considerar tener este incentivo económico cuando la obra este presentando algún tipo de retraso debido al abandono de puesto de trabajo por alguno de los trabajadores y/o por incapacidad del mismo.

La movilidad aunque no es la principal causa de deserción laboral también es un factor que se debe considerar, esto dado que no todo el personal cuenta con transporte privado y necesita desplazarse a su lugar de trabajo en transporte público, aunque esto es común, muchas personas optan por no seguir con sus puestos de trabajo debido a la gran distancia que hay entre su lugar de residencia y su puesto de trabajo, aparte de esto, si las personas que no ganan mas de dos (2) salarios mínimos no reciben un subsidio de transporte se les dificultaría aun mas el transporte para ir a su puesto de trabajo.

7 RECOMENDACIONES

Para evitar la deserción laboral es de vital importancia contar con una buena comunicación entre el empleado y el empleador, de esta manera se crea un vinculo de confianza entre las partes y así se pueden identificar los problemas que puedan ir surgiendo a la hora de realizar las labores en la obra, por esta razón es bueno realizar charlas de manera frecuente con los trabajadores.

Los incentivos económicos podrían ser de gran ayuda a la hora de mitigar algún tipo de inconveniente generado en la obra que cause retrasos a la misma, por tal razón esta opción debería de considerarse dentro del presupuesto de la obra, ya que se demostró que los rendimientos de la mano de obra no calificada mejora con estos incentivos, de esta manera se lograría evitar inconvenientes causados por los atrasos en el proyecto, los cuales son aumento de costos y/o demandas por parte de los propietarios por el incumplimiento de la fecha de entrega de la vivienda.

8 Referencias

- Armando Terreros, A. V. (2019). Aplicación del teorema de Bayes en la selección de personal para disminuir la desercion laboral. *Digital Publisher*, 14.
- Asociación Colombiana de Ingeniería Sísmica (2010). *Reglamento Colombiano de Construcción Sismo Resistente NSR-10 Tomo 2*. Bogota, Colombia: Asociación Colombiana de Ingeniería sísmica
- Botero, L. F. (2021). Análisis de rendimientos y consumos de mano de obra en actividades de construcción . *Revista Universidad EAFIT*, 1-14.
- Cano, A., & Duque, G. (2000). *Rendimientos y consumos de mano de obra*. Medellin: Sena-Camacol.
- Cortez, J. Y. (2020). “Factores de la rotación de personal con mayor relevancia en una empresa constructora, en Cajamarca durante el año 2020. Cajamarca.
- FLOREZ, J. C. (2017). *Identificación de accidentes y ausentismo laboral como elementos básicos para la propuesta de un modelo educativo de autocuidado en trabajadores de una empresa del sector de la construcción de Barranquilla*. Barranquilla.
- Guerra, G., Tortosa, A., Soto, F., & Marin, R. (2017). Determinación de rendimientos de operaciones constructivas ajustadas a distribuciones de probabilidad mediante simulación manual. *Revista INGENIERÍA UC*, 372-382.
- Guillermo Aguilar, T. H. (2007). Seguimiento de la Productividad en Obra: Técnicas de Medición de Rendimientos de Mano de Obra. *Revista UIS Ingenierías*, 45-59.
- Mahecha, A. P. (2021). *Propuesta para la mitigación de riesgo psicosocial conflicto trabajo-familia en el sector de la construcción*. Bogotá DC.
- Maldonado, H. C. (2022). *Análisis comparativos de rendimientos de mano de obra entre encofrado tradicional y encofrado modular en construcción de una vivienda multifamiliar en Cutervo*. Cajamarca.
- Morales, A. G. (2016). *Análisis de la productividad en la construcción de vivienda basada en rendimientos de mano de obra*. Bogotá DC.
- Navarro. (2008). Revisión de la Motivación de los Trabajadores de la Construcción: 1968-2008. *Revista de la Construcción*, 17-29.
- Norma técnica colombiana (NTC) (2000), Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), Bogotá D.C*
- Pérez, J. C. (2004). *Planeación y control de obra del Instituto de Religión Tampico: propuesta de análisis y evaluación de planeación estratégica y riesgo*. Cholula.
- Quisbert, J. L. (2016). *Metodología para el analisis de los rendimientos de la mano de obra en la industria de la construcción*. La Paz.

ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

Ramírez, E. C. (2004). Planeación y control de obra del Instituto de Religión Tampico: propuesta de análisis y evaluación de planeación estratégica y riesgo. 1-2.

RENÉ, P. P. (2018). *Gestión de talento humano en relacion al ausentismo y rotacion de personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil.

Rodriguez, C. M. (2011). *Identificación de recursos y rendimientos de actividades como indicadores para la evaluación del desempeño de un proyecto de construcción a nivel de costos, utilizando la metodología de valor ganado*. Bogota D.C.

SEMANA, R. (2023). Preocupación en Camacol por caída en venta de viviendas en Colombia. Las cifras están en rojo. *SEMANA*, 1.

Torres, E. (2018). *Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia*. Medellin.

Warren, R. (1989). *Motivation and Productivity in the Construction Industry*. Nueva York: Van NostrandReinhold.

9 Anexos

Anexo 1. Formato de consentimiento informado y tratamiento de datos.

De conformidad con lo dispuesto en la normatividad vigente sobre protección de datos personales, en especial la Ley 1581 de 2012, autorizo libre, expresa e inequívocamente al señor JUAN JOSÉ OCHOA VALBUENA, identificado con cedula de ciudadanía N. 1.152.205.322, para que pueda consultar mis bases de datos para fines institucionales, para que realice la recolección y tratamiento de mis datos personales que suministro de manera veraz y completa, los cuales serán utilizados para los diferentes aspectos relacionados con la elaboración, suscripción y seguimiento de situación laboral.

Así mismo, declaro que conozco que la recolección y tratamiento de mis datos se realizará de conformidad con la Política de Tratamiento de Datos Personales publicada en el SECOP, manifestando que he sido informado de forma clara y suficiente de los fines de su tratamiento y la posibilidad que tenía de no efectuar la autorización en aquella información considerada sensible.

Se suscribe en la ciudad de Medellín Antioquia, en el mes de junio 2024.

Acepto ____

No Acepto ____

ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

Anexo 2. Formato de formulario de la encuesta.

Movilidad

1. ¿Dejaría su trabajo si no cuenta con medio de transporte propio y se ve en la necesidad de usar transporte público?

Si__

No__

2. ¿Dejaría su trabajo si su empleador no le da un subsidio de transporte adecuado para su movilidad al sitio de trabajo? Tenga presente que este se da si gana hasta 2 salarios mínimos.

Si__

No__

3. ¿Dejaría su trabajo si el tiempo de desplazamiento es de más de una hora entre el lugar de vivienda y el sitio de trabajo?

Si__

No__

Salario

4. ¿Dejaría su trabajo si su empleador es reincidente con retrasos en el pago de salario?

Si__

No__

5. ¿Su ritmo de trabajo mejoraría si su jefe le da incentivos económicos para cumplir más rápido con su labor?

Si__

No__

ANALISIS DE RENDIMIENTOS DEBIDO A LA DESERCIÓN LABORAL

6. ¿Según su nivel de estudios y su labor está conforme con su rango salarial?

Si__

No__

Salud

7. ¿Realizaría las labores si su empleador no le proporciona los EPP (Elementos de protección personal) necesarios para su labor?

Si__

No__

8. ¿Vela por su seguridad y por su salud y la de otros en los horarios laborales?

Si__

No__