

STUDY ON JOB SATISFACTION OF WORKERS IN THE CONSTRUCTION SECTOR TO IMPROVE MANAGEMENT PROCESSES

González-Cruz, M^a Carmen ¹; Fuentes Bargues, José Luis ¹; Ballesteros Pérez, Pablo ²; Prieto Gómez, Rafael ¹; Íñiguez Cordón, Mario ¹

¹ Universitat Politècnica de València, ² Universidad de Reading

This study analyze the motivation and job satisfaction factors for workers, professional technicians and workers direct working in the construction industry, from their own perspective. This paper has been made through a quantitative approach by means of questionnaires.

Currently there is a gap in this group of professionals, so it aims to know how they live and feel their working activity.

From the results obtained, an analysis can be presented. This analysis allows to develop useful proposals for project managers.

Keywords: Construction; motivation; project management; Management of construction projects

ESTUDIO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN PARA LA MEJORA DE LOS PROCESOS DE DIRECCIÓN

El presente estudio se plantea con el objetivo de analizar los factores de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores, profesionales técnicos y trabajadores directos de obra, del sector de la construcción, desde la perspectiva de los propios investigados, a través de un enfoque cuantitativo mediante cuestionarios.

Actualmente existe un vacío en este campo de investigación relativo a este colectivo de profesionales, por lo que se pretende descubrir cómo viven y sienten su actividad laboral estos profesionales técnicos y trabajadores del sector.

A partir de los resultados e información obtenidos, se presenta un análisis que permite elaborar propuestas que pueden ser de utilidad para utilidad para los directores de proyectos que desarrollen sus competencias dentro de éste sector, e intentar con ello una mejora de los procesos de dirección a partir de la información obtenida en la investigación realizada.

Palabras clave: Construcción; motivación; Dirección de proyectos; Dirección de proyectos de construcción

1.- Introducción.

Hoy en día el trabajo está considerado como uno de los factores más importantes para el ser humano en todo el mundo. Las personas dedican la mayor parte de su tiempo a actividades relacionadas con su trabajo, por lo que es importante conocer cómo se sienten las personas en relación con su trabajo, y cómo éste les puede afectar en su día a día (Gill, 1999).

Según (Harpaz & Fu, 2002), casi todas las personas consideran el trabajo como una obligación o una necesidad. Esta visión, de tendencia negativa, puede deberse a que los puestos de trabajo estén diseñados con el objetivo de obtener beneficios económicos, sin pensar en cómo repercute esto en los trabajadores.

Los términos utilizados como “buen empleo” o “mal empleo” están relacionados con la opinión o la forma de sentir el trabajo de las personas que lo realizan, siendo esta una forma de medir la “valía” de este trabajo y la satisfacción laboral de los empleados (Ritter & R.Anker, 2002). Esta satisfacción laboral puede definirse como el grado en que los trabajadores ven cumplidas sus necesidades y sus expectativas, por lo que se podría relacionar la motivación laboral con lo satisfechos que estén los empleados en sus puestos de trabajo (Holland, 1985; Michalos 1986).

El objeto de la presente comunicación es obtener conocimiento acerca de los factores de satisfacción y motivación laboral que puedan percibir jefes de obra y obreros del sector de la construcción, analizando una muestra de trabajadores de diferentes empresas de este sector.

2.- Metodología.

Para desarrollar el trabajo se ha realizado una investigación de carácter cuantitativo. Se ha propuesto un cuestionario como herramienta de estudio, lo que permite ofrecer una visión de la situación actual en el sector de la construcción en materia de satisfacción laboral y grado de motivación en el trabajo.

El objetivo que se pretende alcanzar con el cuestionario propuesto, es detectar las deficiencias que puedan existir en la gestión de grupos de trabajo y de recursos humanos, como área de conocimiento en la dirección y gestión de proyectos.

Para ello se presentan dos grandes áreas de estudio: situación de la satisfacción que los trabajadores tienen hacia diferentes aspectos que componen su trabajo, y análisis de los factores de motivación promovidos por la empresa, así como la frecuencia con que se llevan a cabo acciones para desarrollar estos factores.

A su vez, la parte correspondiente al estudio de los factores de motivación se ha subdividido en dos bloques: aspectos motivadores del entorno de trabajo, y aspectos motivadores del tipo de trabajos o tareas que se llevan a cabo. El objetivo de esta división es el de obtener mayor precisión a la hora de detectar posibles deficiencias o situaciones de desmotivación que puedan sentir los trabajadores, y con ello poder paliarlas de una forma más rápida y eficaz.

Con los resultados obtenidos en la realización de los cuestionarios por jefes de obra y obreros participantes en la investigación, y con los comentarios que pudieran añadir, se pretende obtener un listado jerarquizado en orden de preferencia de los diferentes factores de satisfacción y motivación laboral que se han estudiado, y analizar con ello, la medida en que se implementan o no estos factores, con el objetivo final de aportar una herramienta informativa de utilidad, la cual permita incluir mejoras que puedan ser necesarias en los procesos de dirección de proyectos del sector de la construcción.

2.1.- Características del Cuestionario.

El cuestionario se ha diseñado con la finalidad de traducir los factores a estudiar en preguntas concretas que permitan obtener respuestas mediante variables que puedan ser cuantificadas, estudiadas y analizadas posteriormente.

Tras haber realizado una revisión bibliográfica acerca de los aspectos que pudieran motivar al trabajador, teorías de motivación y posibles caminos para intentar satisfacer las necesidades de los empleados; se han establecido una serie de hipótesis y sub hipótesis, cuyas principales ideas se presentan a continuación como base para elaborar las preguntas a formular en el cuestionario.

Los aspectos de satisfacción laboral.

Son aquellos aspectos con los que se pretende medir el estado de satisfacción laboral de los trabajadores en relación con la empresa a la que pertenecen. Estos son:

1. Compromiso del trabajador con la empresa a la que pertenece.

Con esta hipótesis se pretende averiguar en qué grado se identifican los trabajadores con la organización a la que pertenece, con los objetivos que persigue la empresa y en qué medida estarían dispuestos a cambiar de empresa o seguir perteneciendo a ella.

2. Aceptación en el entorno del trabajo.

Se pretende analizar la aceptación que siente el individuo dentro de su puesto de trabajo, tanto por parte de sus compañeros, como de sus superiores.

3. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral.

Con este ítem, se intenta obtener información acerca de cómo consideran los trabajadores las condiciones de seguridad, higiene o salario, entre otros. Se pretende averiguar de qué forma viven estas personas su trabajo y cómo evalúan su calidad de vida laboral. Para ello se plantean cuestiones que indiquen el grado de satisfacción que el trabajador tiene del puesto de trabajo al que pertenece en ese momento.

Los aspectos que aportan información acerca de la satisfacción laboral, según el Ministerio de Trabajo e inmigración y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2011), y que se han tenido en cuenta en el cuestionario son:

- Condiciones de Seguridad.
- Tipo de trabajo que se realiza.
- Empleados que dependen del encuestado.
- Jefes y superiores.
- Compañeros de trabajo.
- Posibilidades de ascenso.

Los aspectos de motivación en el trabajo.

Para estudiar los aspectos que motivan a los trabajadores, se han establecido dos grupos de factores de motivación: los relacionados con el entorno del trabajo, y aquellos que denominamos factores de contenido, que están directamente relacionados con el tipo de trabajo en sí.

Los factores del entorno de trabajo están relacionados con los beneficios materiales y sociales con los que los empleados son retribuidos, mientras que los factores de contenido están relacionados con las características de las tareas que los trabajadores desempeñan. Son: el salario percibido, la estabilidad en el empleo, la posibilidad de ascenso y promoción, las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, la posibilidad de participar activamente en la empresa, el ambiente social del trabajo y el tipo de comunicación con los distintos niveles de la empresa.

Los factores que pueden motivar a los trabajadores, en lo que a las propias tareas se refiere, y que se han decidido estudiar en este trabajo, y forman parte del cuestionario son: las características de las tareas a realizar, la autonomía de que se dispone en el puesto de trabajo, la posibilidad de utilizar las propias habilidades y conocimientos y el reconocimiento recibido por el trabajo realizado. Estas ideas principales se han dividido en sub-ideas que ayudan a comprender mejor el sentimiento global de los trabajadores hacia estos posibles factores de motivación (Tabla 1).

Tabla 1: Factores motivadores y sub-factores involucrados

1. Características de las tareas a realizar	1.1 <i>Interés por la tarea a realizar</i> 1.2 <i>Variedad de actividades</i> 1.3 <i>Importancia del trabajo realizado</i> 1.4 <i>Identificación con los resultados finales</i>
2. Autonomía	
3. Posibilidad de desarrollar los conocimientos y habilidades propias	
4. Reconocimiento	

2.2.- Definición de las variables.

La correcta definición de las variables (magnitudes cuyos valores son objeto de estudio) permite cuantificar y medir los resultados obtenidos en la investigación. En el caso de la técnica de la encuesta, determinar las variables adecuadas permite la formulación de las preguntas a utilizar en el cuestionario (Anguita, Labrador, & Campos, 2003).

Tanto la especificación de las hipótesis, como la definición de las variables, constituyen información básica que se ha utilizado en la elaboración del cuestionario. En la elaboración del cuestionario se han combinado variables que permiten cuantificar las respuestas, con preguntas que se han basado en las hipótesis establecidas en el apartado anterior.

Con objeto de asignar un valor numérico a cada respuesta, y facilitar la posterior cuantificación y análisis estadístico, se ha definido la siguiente escala de medida:

Tabla 2 Escala de valoración

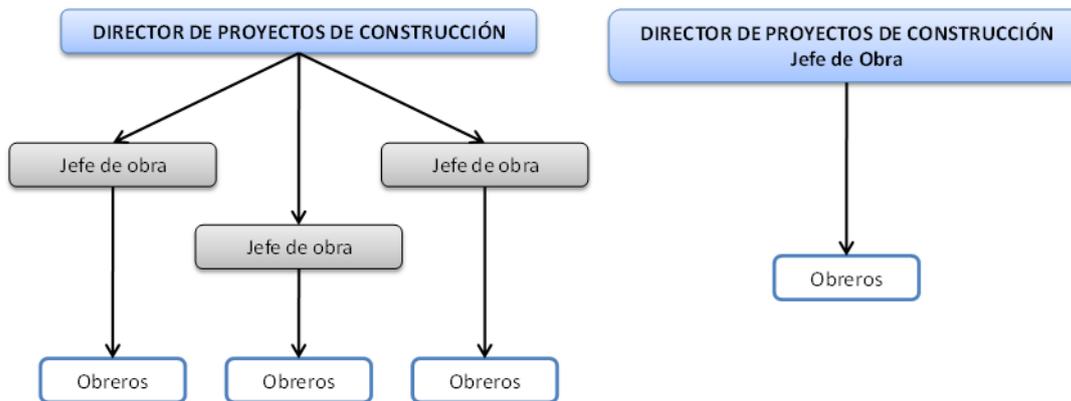
1. NUNCA	1. MUY MAL
2. CASI NUNCA	2. MAL
3. A VECES	3. REGULAR
4. CASI SIEMPRE	4. BUENO
5. SIEMPRE	5. EXCELENTE

2.3.- Selección y tamaño de la muestra.

Sentís & Pardell (1995) definen la población en estudio como “el conjunto de todos los elementos que cumplen ciertas propiedades, entre las cuales se desea estudiar un determinado fenómeno”. En este caso, el objetivo es averiguar el grado de satisfacción laboral y los aspectos del trabajo que pueden motivar a los jefes de obra y obreros del sector de la construcción. La intención es descubrir estos factores de estudio gracias a las experiencias laborales de estos trabajadores.

La figura del director de proyectos en contacto directo con la obra puede presentar dos posiciones jerárquicas diferentes (figura 1.):

Figura 1: Figuras del Director de proyectos en el sector de la construcción. Fuente: elaboración propia



Esta comunicación se centra en investigar los Jefes de Obra y trabajadores directos de obra, ya que representan las figuras que son dirigidas y coordinadas por la figura del Director de Proyectos. Sus experiencias y maneras de vivir la actividad laboral, pueden ayudar a mejorar las posibles carencias en materia de satisfacción laboral y motivación y con ello, poder desarrollar nuevas técnicas de dirección que ayuden a mejorar el rendimiento durante el desarrollo de los proyectos de construcción.

Se ha tenido acceso a un conjunto de profesionales técnicos y trabajadores de varias empresas del sector de la construcción. También, se ha consultado a alumnos de máster que por su formación como arquitectos técnicos han tenido experiencia profesional en el ámbito del estudio. Todas estas personas han servido de enlace hacia otras muchas, de modo que han facilitado el acceso para investigar a más trabajadores directos de la obra. Lo que se buscaba es que los participantes pudieran transmitir buena información, es decir, que tuvieran el conocimiento y la experiencia necesarios para poder responder a las preguntas del cuestionario. También tener capacidad de reflexión y que estuvieran dispuestos a participar en el estudio.

Con el fin de obtener un mayor abanico de opiniones, se ha contactar con trabajadores que diferente sexo, edad, puestos de trabajo, etc.

En relación al tamaño de la muestra, se han tenido en cuenta las referencias de varios autores: Morse (1994), sugiere encuestar a un mínimo de seis participantes si el objetivo de la investigación es el de comprender la esencia del pensamiento. Creswell (1998), propone investigar un número comprendido entre veinte y treinta personas si se pretende obtener una investigación con datos que permitan formular una teoría más fundamentada, y Visauta (1989) recomienda un tamaño muestral comprendido entre quince y veinte individuos como mínimo.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el caso de esta investigación, la muestra ha consistido en 28 Jefes de Obra y 50 Obreros, cuyo análisis se mostrará posteriormente.

3.- Resultados.

De acuerdo con Santesmases (1997), D'Ancona (1988) y Agell (1997); para el tratamiento estadístico de los datos obtenidos, se han utilizado las técnicas que denominan "análisis univariable y bivivariable", y para el análisis cuantitativo de los datos, se ha utilizado la herramienta MS EXCEL.

La distribución de los encuestados por sexo, edad y puesto de trabajo es la siguiente: la muestra está compuesta por un 64% de hombres, frente a un 34% de mujeres, mayoritariamente menores de 40 años, el 100% trabajan como jefes de obra y poseen

estudios universitarios. La gran mayoría poseen la titulación de Arquitectura Técnica, y el resto Ingenierías Técnicas.

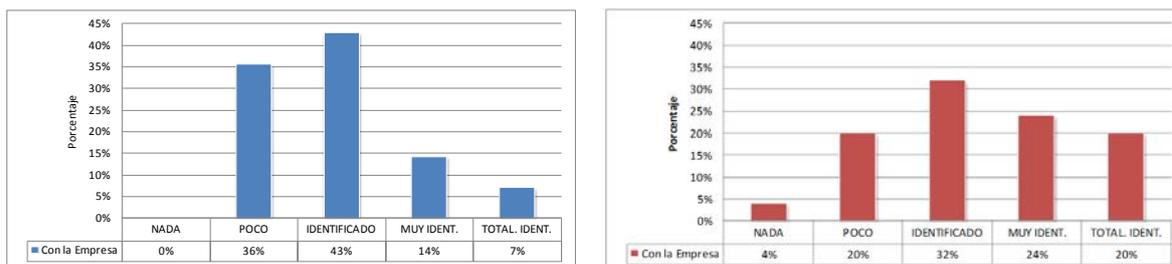
En el caso de los obreros de la construcción, la totalidad de la muestra está formada por hombres. Debido al gran esfuerzo físico que se debe realizar en los trabajos de obra, es prácticamente imposible encontrar mujeres desempeñando este tipo de actividad.

3.1.- Resultados de Satisfacción Laboral.

Las preguntas del cuestionario están divididas en tres bloques. El primero de ellos contiene preguntas relacionadas con el grado de compromiso que los trabajadores sienten hacia la empresa a la que pertenecen. En el segundo grupo, las preguntas están destinadas a averiguar el grado de aceptación que sienten, tanto por parte de sus compañeros de trabajo como por sus superiores, con ello se pretende obtener una visión del ambiente del grupo de trabajo dentro de la organización. Por último, se ha planteado una batería de preguntas cortas, de las que se intenta obtener la satisfacción que los trabajadores tienen hacia las condiciones de trabajo en las que están realizando sus labores y de la calidad de vida que el trabajo les pudiera aportar.

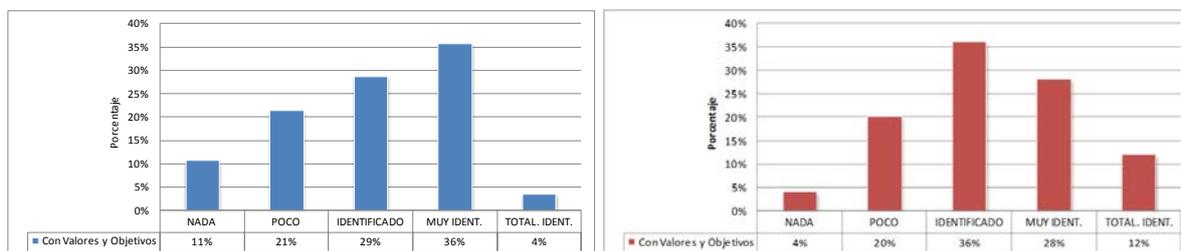
Los resultados obtenidos en relación a su compromiso con la organización se muestran en la figura 2.

Figura 2: Grado de identificación con la empresa. Jefes de Obra (azul) y Obreros (rojo).



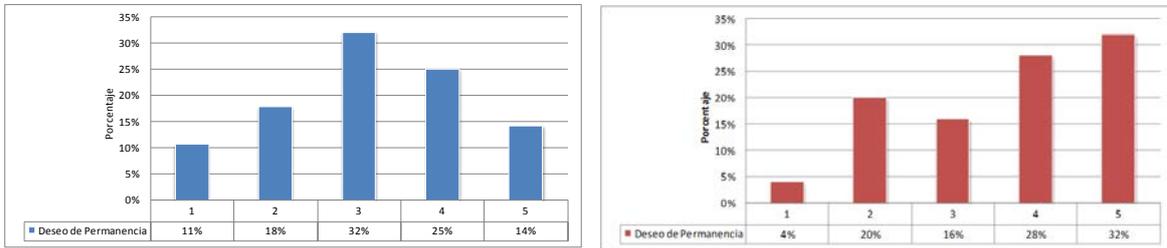
Otra cuestión que se ha planteado para medir el compromiso con la organización es el grado de identificación con los valores y objetivos de la empresa (figura 3).

Figura 3: Grado de identificación con los valores y objetivos de la empresa. Jefes de Obra (azul) y Obreros (rojo).



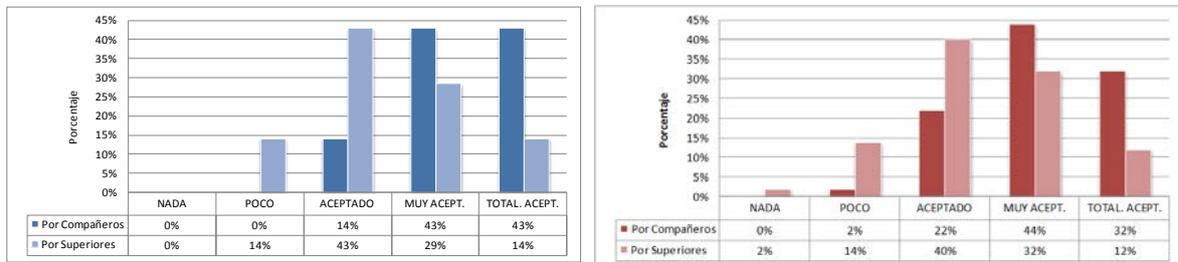
Para terminar de completar el bloque en que se mide el compromiso con la organización por parte de los trabajadores, éstos han valorado el deseo de seguir siendo miembro de la organización a la que pertenecen y no cambiar por otra. Los resultados se muestran en la figura 4.

Figura 4: Deseo de permanencia en la empresa. Jefes de Obra (azul) y Obreros (rojo).



Los resultados del bloque de aceptación en el entorno de trabajo, se presentan en la figura 5.

Figura 5: Grado de aceptación en el entorno de trabajo. Jefes de Obra (azul) y Obreros (rojo).



Los resultados muestran que jefes de obra y obreros percibe un sentimiento de aceptación positivo en el entorno de trabajo, tanto por parte de los compañeros, como de los superiores.

Dentro del último bloque de cuestiones se ha pedido valorar la satisfacción que los trabajadores tienen de las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral que la empresa les proporciona. Esto incluye aspectos como la seguridad e higiene, salario, tipo de trabajo que se realiza, empleados que dependen del propio trabajador (sólo en el caso de los jefes de obra), jefes y superiores, compañeros de trabajo y posibilidades de ascenso en la empresa.

Los resultados obtenidos en relación a las condiciones de seguridad, higiene y calidad es valorada, en el caso de los obreros, de una forma más negativa que los jefes de obra, aunque en su mayoría tienen una buena valoración, dado que el 52% de los encuestados las consideran “buenas” o “excelentes”, mientras que puede existir una leve insatisfacción por parte del 28% que las considera “regulares” y una gran insatisfacción transmitida por un 20% que las consideran “malas” o “muy malas”. Junto a las respuestas de algunos encuestados cuya valoración de estos factores es de “mala” o “muy mala” se han escrito comentarios que tienen que ver sobre todo con algunas deficiencias en el tema de la seguridad de obra. Consideran que en muchas ocasiones no se llevan a cabo los sistemas de seguridad obligatorios, lo que puede suponer un gran riesgo para la integridad del trabajador.

Respecto al salario, un 36% de los jefes de obra encuestados consideran tener una satisfacción moderada con el salario que perciben, un 21% se considera muy satisfecho y por el contrario, un 43% consideran que su salario no se adecúa a las expectativas que pudieran tener al respecto. En el caso de los obreros, los datos que se obtienen reflejan una conformidad clara con el salario que se percibe. El 70% de los

encuestados están conformes y un 10% muy conformes, mientras que se aprecia cierta disconformidad por parte del 20% de las personas investigadas, cuyas valoraciones son de “poco” o “nada” satisfechos con su sueldo.

Otro factor de los factores analizados es el tipo de trabajo que realiza o las tareas que se le encomiendan. En el caso de los obreros, a pesar de mostrar una satisfacción generalmente positiva en este aspecto, son más críticos que los jefes de obra efectuando su valoración. Puede deberse a que los trabajos en obra requieren mayor esfuerzo físico que los trabajos que han de realizar los jefes de obra.

Las relaciones con jefes y superiores también se han estudiado, como factor contribuyente a la satisfacción del trabajo. En esta cuestión se han recogido gran cantidad de comentarios con el fin de justificar la valoración negativa otorgada por los jefes de obra acerca de la satisfacción que sienten hacia sus mandos superiores. Las cuestiones abiertas reflejan, como principal aspecto de insatisfacción, el estrés producido por la falta de planificación en tiempo y costes de los proyectos que estos jefes de obra tienen a su cargo. Consideran que en muchas ocasiones se han producido grandes presiones psicológicas para alcanzar los objetivos en plazos y costes prácticamente imposibles de cumplir, debidos a la falta de organización y planificación previa de los proyectos de forma adecuada.

En el caso de los obreros, se obtienen unos resultados que ofrecen una satisfacción mayor hacia sus superiores que los obtenidos por los jefes de obra, pero aun así, tan sólo un 12% de los obreros encuestados está “muy satisfecho” o “totalmente satisfecho” con sus superiores, por lo que cabe esperar que este ítem puede incidir en la actitud que los trabajadores adopten a la hora de desempeñar sus tareas.

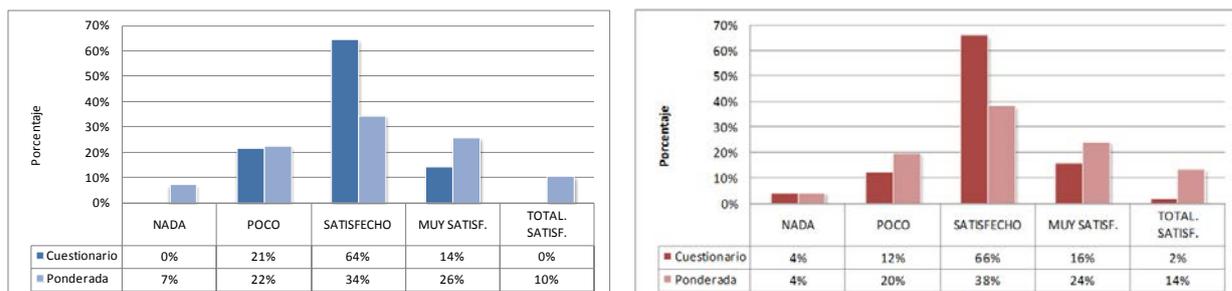
Cuando se trata de valorar a los compañeros de trabajo, se han obtenido resultados muy positivos por parte de la gran mayoría de los encuestados, tanto jefes de obra como obreros.

La última cuestión que se ha planteado en la investigación para medir el grado de satisfacción que sentían los trabajadores hacia su empresa estaba relacionada con las posibilidades de ascenso que pudieran percibir por parte de la organización. Los resultados muestran un descontento generalizado, tanto en jefes de obra como en obreros, pero ligeramente mayor en los jefes de obra.

3.1.1.- Valoración global de la Satisfacción.

Con el fin de completar el estudio se ha planteado identificar, de forma directa, el grado de satisfacción general que sienten los trabajadores en relación a las empresas a las que pertenecen. De esta forma, se ha contrastado la valoración directa de la satisfacción laboral con la obtenida mediante la ponderación matemática que se obtiene al interrelacionar todas las respuestas obtenidas a partir de los cuestionarios comentados anteriormente (figura 6).

Figura 6: Grado de satisfacción global Jefes de Obra (azul) y Obreros (rojo).



3.2.- Resultados de Motivación Laboral.

El desarrollo de este apartado se ha dividido en dos grandes bloques, los factores motivadores en el entorno del trabajo y los factores que motivan en la realización de las tareas o el trabajo en sí. Para ello, en ambos bloques se ha seguido el mismo camino de estudio mencionado anteriormente, y que se podría ajustar a las siguientes cuestiones generales:

- En qué grado resulta motivador
- Con qué frecuencia se llevan a cabo los factores de motivación
- Factores de motivación preferentes

Estas tres cuestiones son la base de la investigación realizada sobre los aspectos motivadores de trabajo, con el fin de obtener los deseos o expectativas que sienten los trabajadores y en qué medida encuentran satisfechas estas necesidades.

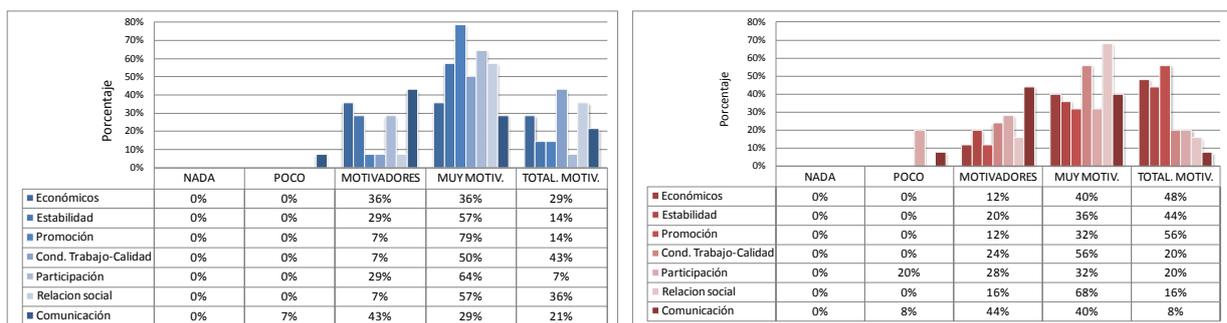
3.2.1.- Motivación en el entorno laboral.

Los aspectos de motivación que se pueden desarrollar en el entorno de trabajo, y que se ha propuesto para que los jefes de obra y los obreros valoren, son los que se presentan a continuación:

- Salario o las primas que se puedan percibir por parte de la empresa.
- Ofrecer estabilidad en el empleo.
- Posibilidades de promocionar en la organización.
- Condiciones del trabajo, calidad, seguridad e higiene.
- Posibilidad de participar activamente aportando nuevas ideas y soluciones para la empresa.
- Propiciar un ambiente social con los compañeros en el puesto de trabajo.
- Establecimiento de una comunicación abierta entre los diferentes niveles de trabajo de la empresa.

Los resultados obtenidos a través de la encuesta se muestran en la figura 7:

Figura 7: Grado en que resultan motivadores los diferentes factores expuestos en el entorno laboral. Jefes de obra (azul) y Obreros (rojo).



Hasta aquí se han presentado las expectativas, los sentimientos y el grado de percepción que los trabajadores tienen hacia los factores de motivación que se han propuesto en el entorno de trabajo, pero resulta interesante obtener información sobre la frecuencia en que consideran que son implementados estos aspectos de motivación por parte de la organización a la que pertenecen. El objetivo que se persigue es el de extraer información sobre los contrastes que puedan existir entre las expectativas o retribuciones en forma de motivación que los trabajadores desearían obtener y las frecuencias con que se producen en la realidad.

Aspectos Económicos: al preguntar a los jefes de obra por la frecuencia con la que se llevan a cabo primas salariales por el trabajo realizado, se obtienen unos resultados con tendencia negativa. Un 64% de los encuestados consideran que no reciben “casi nunca o nunca” primas económicas. El 32% indica que sí que se reciben a veces, y el 4% restante dice recibirlas casi siempre.

En el caso de los obreros, el rango de respuestas es todavía más negativo que el de los jefes de obra. El 80% dice no recibir “casi nunca o nunca” primas salariales, mientras que el 20% restante considera que “a veces” se llevan a cabo retribuciones económicas.

Estabilidad en el empleo: en esta ocasión las respuestas obtenidas están repartidas de forma muy equitativa entre todas las opciones a valorar, excepto la valoración “siempre”, cuyo índice de respuesta es mucho menor que en el resto. No obstante, dadas las condiciones actuales, debidas a la gran crisis del sector de la construcción, se considera que las respuestas están muy condicionadas a esta situación puntual.

Los comentarios que se han recogido corroboran esta consideración, puesto que han girado en torno a la crisis del sector. En esta misma línea se encuentran los ítems relacionados con la promoción laboral.

Condiciones de Trabajo, Calidad de Vida Laboral, Seguridad e Higiene: los datos obtenidos ofrecen una valoración positiva hacia la frecuencia de implantación de estos aspectos, habiendo una ligera diferencia a la baja, en las valoraciones de los obreros frente a la de los jefes de obra.

Posibilidad de participación activa: tener la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones de la empresa o en la propuesta de nuevas ideas, puede resultar muy motivador. En el caso de los jefes de obra, este factor parece estar más o menos satisfecho, pero por el contrario, los obreros no lo consideran así.

Relaciones sociales: la posibilidad de establecer relaciones sociales con otros compañeros de la empresa, contribuyendo al buen clima laboral, es una necesidad que, según los resultados obtenidos, parece estar muy satisfecha, tanto por los jefes de obra como por los obreros.

Comunicación abierta entre los diferentes niveles de la organización: una comunicación abierta entre todos los niveles de la empresa, puede llegar a satisfacer otros factores analizados anteriormente, como el de sentir que se tiene la posibilidad de participar activamente dentro de la empresa, sentirse útil, y también ayuda a romper barreras jerárquicas que puedan hacer que algunos trabajadores se puedan sentir en inferioridad de condiciones. En este sentido, los jefes de obra manifiestan sentirse satisfechos en su empresa. El 50% de los encuestados considera que se llevan a cabo acciones de comunicación abierta entre los diferentes niveles de la empresa, y el 28% que se establecen con alta frecuencia, “siempre o casi siempre”. Sin embargo, los obreros participantes en la investigación ofrecen una visión de tendencia negativa.

3.2.2.- Priorización de los Factores de Motivación en el entorno de trabajo.

Para saber qué importancia dan los encuestados a los factores de motivación seleccionados, se les ha pedido que los valoren de acuerdo con una escala del 1 al 7 y se ha asignado una identidad cuantitativa a la escala para obtener una jerarquización de estos factores desde el punto de vista de los encuestados (figura 8).

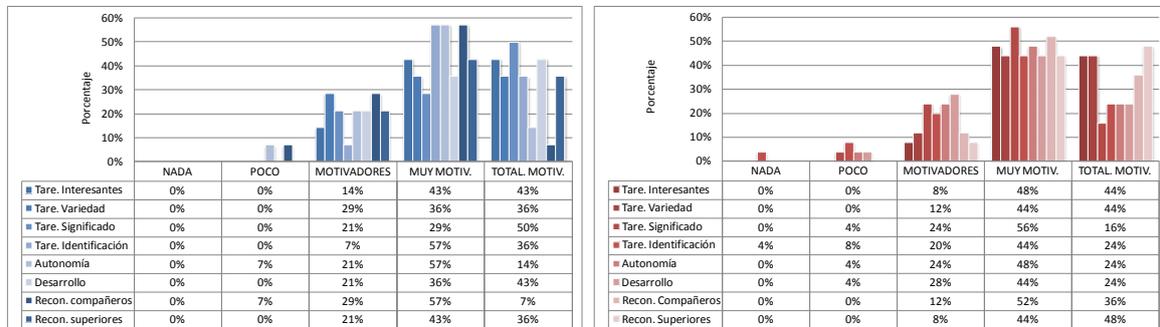
Figura 8. Preferencia de factores de motivación. Entorno de trabajo Jefes de obra (azul) y obreros (rojo)

ORDEN DE IMPORTANCIA	FACTOR DE MOTIVACIÓN	VALORACIÓN	% val. máx.	ORDEN DE IMPORTANCIA	FACTOR DE MOTIVACIÓN	VALORACIÓN	% val. máx.
1	Condiciones de trabajo - Calidad de la vida laboral, Seguridad e Higiene.	166	85%	1	Estabilidad en el empleo.	321	92%
2	Estabilidad en el empleo.	138	70%	2	Condiciones de trabajo - Calidad de la vida laboral, Seguridad e Higiene.	287	82%
3	Posibilidad de promocionar en la empresa	126	64%	3	Dinero-Salario-Primas.	278	79%
4	Dinero-Salario-Primas.	118	60%	4	Posibilidad de promocionar en la empresa.	188	54%
5	Ambiente social del trabajo - Relaciones entre compañeros.	108	55%	5	Ambiente social del trabajo - Relaciones entre compañeros.	148	42%
6	Participación activa, aportando nuevas ideas y soluciones.	84	43%	6	Participación activa, aportando nuevas ideas y soluciones	93	27%
7	Comunicación abierta entre los distintos niveles de la empresa.	44	22%	7	Comunicación abierta entre los distintos niveles de la empresa.	85	24%

3.2.3.- Motivación por el contenido del trabajo.

La opinión recogida sobre los factores que pueden afectar al estado de motivación del trabajador hacia las tareas que se le han encomendado se muestra en la figura 9:

Figura 9: Grado en que resultan motivadores los diferentes factores del contenido del trabajo. Jefes de obra (azul) y Obreros (rojo).



Se ha mostrado la visión positiva que tienen los jefes de obra y los obreros hacia los aspectos de motivación que se han presentado hacia el contenido del trabajo. Adicionalmente, también se ha llevado a cabo un análisis que permite obtener las frecuencias con las que los investigados perciben que se implementan, en sus organizaciones, los nuevos factores de motivación que se han expuesto, con objeto de detectar contrastes entre lo que siente y necesita el trabajador, y lo que se le ofrece por parte de la empresa a la que pertenece.

Características de las tareas: tanto jefes de obra como obreros, perciben de una forma muy similar la frecuencia en la que se establecen iniciativas para motivar en relación a la propia tarea por parte de las empresas. Un tercio de la muestra asegura que nunca o casi nunca se ponen en marcha medidas de este tipo.

Autonomía: Los jefes de obra consideran que la autonomía es necesaria para desarrollar su trabajo de forma eficaz. Cerca de la mitad de los encuestados aseguran que sus empresas atienden a esta cuestión motivadora. Sin embargo los obreros responden de forma más negativa a esta cuestión.

Posibilidad de desarrollar habilidades, destrezas y conocimientos propios: las respuestas de los encuestados, resultan totalmente alineadas con la cuestión anterior. Se identifican en mayor porcentaje en los jefes de obra que en los obreros estas medidas por parte de la empresa.

Reconocimiento: Este aspecto, sin embargo, es peor valorado por los jefes de obra que por los obreros. Concretamente, un 64% de los primeros muestran descontento, frente al 48% de los segundos.

3.2.4.- Priorización de los Factores de Motivación por el contenido del trabajo.

En la figura 10 se muestra el listado de resultados obtenidos por parte de los jefes de obra para cada uno de los factores de motivación del contenido del trabajo analizados.

Figura 10: Preferencia de factores de motivación. Contenido del trabajo Jefes de obra (azul) y obreros (rojo)

ORDEN DE IMPORTANCIA	FACTOR DE MOTIVACIÓN	VALORACIÓN	% máx.	ORDEN DE IMPORTANCIA	FACTOR DE MOTIVACIÓN	VALORACIÓN	% máx.
1	Características de las tareas	90	80%	1	Características de las tareas	162	81%
2	Reconocimiento	68	61%	2	Reconocimiento	153	77%
3	Conocimientos, habilidades y destrezas propias	66	59%	3	Autonomía	97	49%
4	Autonomía	56	50%	4	Conocimientos, habilidades y destrezas propias	88	44%

3.2.5.- Valoración Global de la motivación.

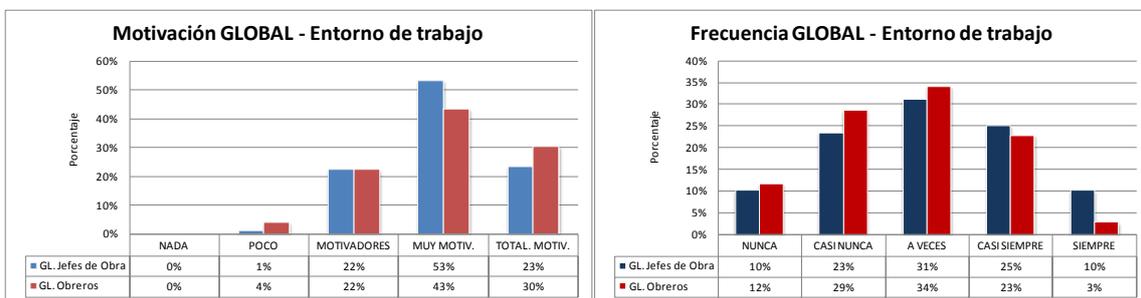
En las respuestas de los cuestionarios que se han analizado de los jefes de obra, se han recogido un 76% de respuestas que calificaban los aspectos presentados en su

globalidad como “muy o totalmente motivadores”, el 22% de las respuestas han sido para la calificación “motivadores” y solo un 1% para “poco motivadores”.

En el caso de los cuestionarios respondidos por los obreros, un 73% de la totalidad de respuestas emitidas, consideraban la globalidad de factores presentados como “muy o totalmente motivadores”. Un 22% de las respuestas se han obtenido en la valoración “motivadores”, y tan solo un 4% de las contestaciones registradas en todo el cuestionario han valorado algunos de los aspectos presentados como “poco motivadores”.

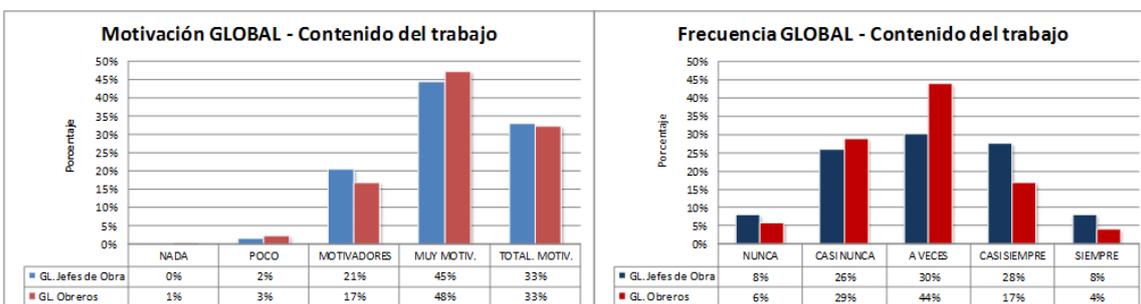
La opción “nada motivador” no ha obtenido ninguna respuesta a lo largo de todo el cuestionario, tanto en los de los jefes de obra como en los de los obreros. Las figuras 11 y 12, muestran una visión global del grado en que motivan en conjunto todos los temas investigados.

Figura 11: Motivación GLOBAL ponderada. Entorno de trabajo. Jefes de obra (azul) y Obreros (rojo)



En relación a los contenidos del trabajo, los jefes de obra, en este caso, han aportado un 78% de respuestas en las que valoraban los aspectos propuestos como “muy o totalmente motivadores”, un 21% como “motivadores” y un 2% como “poco motivadores”. Los obreros por su parte, ofrecen un reparto de respuestas similar a la ofrecida por los jefes de obra. El 81% de las respuestas han sido para valorar los factores en estudio como “muy o totalmente motivadores”, un 17% de contestaciones son para la valoración “motivadores” y una cantidad mínima de respuestas han valorado el grado de motivación de las propuestas como “poco o nada motivador”.

Figura 12: Motivación GLOBAL ponderada. Contenido del trabajo. Jefes de obra (azul) y Obreros (rojo)



4.- Conclusiones.

Con el fin de disminuir los factores de insatisfacción y desmotivación identificados en este estudio, se realizan unas aportaciones que puedan servir de guía o herramienta para los directores de proyectos del sector de la construcción.

Para que los proyectos que se desarrollan cumplan con los objetivos establecidos de forma eficaz, es necesario tener al equipo humano que compone el grupo de trabajo

identificado con los valores y filosofía de la organización a la que pertenecen, y con las líneas de negocio que la empresa constructora a la que pertenecen pueda tener.

Debido a esta identificación, la actitud y el comportamiento que adopten los jefes de obra y los obreros, se facilita la consecución de los objetivos, y se pueden disminuir los riesgos de fracaso. Como ventaja para las constructoras se pueden reducir los costes imprevistos que puedan ocasionar los cambios en los proyectos que se estén realizando, se mejora la calidad del conjunto de la empresa y se satisfacen en un grado mucho mayor las expectativas que los trabajadores puedan tener.

Se puede lograr construir una organización competitiva si cada una de las personas que componen el grupo de trabajo realiza esfuerzos y se consideran imprescindibles y valiosas las tareas que desempeñan, tanto en puestos de jefes de obra como de obreros. Con una gestión adecuada de los recursos humanos que componen el sector de la construcción, se puede conseguir que las empresas a las que pertenecen se desarrollen y evolucionen. Dirigir personal de trabajo no es una tarea fácil, y se compone de grandes sacrificios por parte de los trabajadores para conseguir los objetivos y las metas que benefician a las empresas constructoras.

Los éxitos de los proyectos de construcción se pueden alcanzar si en los procesos de dirección se tienen en cuenta aspectos que involucren, motiven y comprometa a los jefes de obra y a los obreros con la empresa y con su trabajo.

5.- Bibliografía.

- Agell, P., & Segarra, J. (1997). Investigación de mercados. Barcelona: Ediciones Folio, S.A.
- Anguita, J. C., Labrador, J. R., & Campos, J. D. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Aten Primaria 31 , 527 y ss.
- Creswell, J. (1998). Quantitative inquiry and research design. California: Sage.
- D'Ancona, M. (1998). Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social. Madrid: Síntesis.
- Gill, F. (1999). The meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory. Journal of Socio Economics 26 , 725.
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work. Human Relations 55 , 639.
- Holland, J. (1985). Making vocational choices: a teory of careers. Nueva York: Prentice Hall.
- INSHT. (2011). Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: www.insht.es.
- Morse, J. (1994). Critical Issues in Quantitative Reseach Methods. California: Sage.
- Michalos, A. (1986). Job satisfaction, marital satisfaction and the quality of life. Ann Arbor: Survey Research Centre Institute.
- Ritter, J., & R.Anker. (2002). Buenos y malos trabajos Opiniones de los trabajadores de cinco países. Revista internacional del trabajo 121 , 367.
- Santesmases, M. (1997). Diseño y análisis de encuestas en investigación social y mercados. Madrid: Pirámide.
- Sentís, J., & Pardell, H. (1995). Manual de bioestadística. Barcelona: Masson, S.A.
- Visauta, B. (1989). Técnicas de investigación social: recogida de datos. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias.