“Trayectorias de trabajadores de obra de la construcción”

Informe 5

Dirección de Estudios Sociales (DESUC)
Pontificia Universidad Católica de Chile

28 de febrero de 2020

DESUC
Dirección de Estudios Sociales

DESUC es una unidad de estudios de investigación aplicada del Instituto de Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, integrado por un equipo interdisciplinario de profesionales, investigadores y consultores especialistas en diversas áreas y materias, con especial énfasis en proyectos que requieran un acercamiento metodológico de altos estándares. Para más información: www.sociologia.uc.cl/desuc/

Contraparte técnica OTIC CChC:

Francisca Echeverría
Arturo Leiva

Equipo de investigación:

Jefe de Proyecto:
Cristián Ayala

Investigadores:
Vicky Rojas
Josefa Hernández

Coordinación de terreno cuantitativo y supervisión:
Verónica Vergara
Claudia Barraza
Andrés Jaime

Tabla de contenidos

1 RESUMEN EJECUTIVO 5

1.1 ANTECEDENTES 5
1.1.1 Trayectorias de trabajadores de obra 5
1.1.2 Caracterización, expectativas y formación de los trabajadores de obra 5
1.2 METODOLOGÍA 6
1.3 RESULTADOS 6
1.3.1 El trabajo en la obra 6
1.3.2 Fenómenos emergentes en la obra 7
1.3.3 Nivel educacional de los trabajadores de obra 8
1.3.4 Trayectorias de los trabajadores de obra 8
1.3.5 Satisfacción con la vida, el trabajo, proyecciones y aspiraciones 9
1.3.6 Perfiles de trabajadores de obra 11
1.4 CONCLUSIONES 12
1.4.1 El carácter de "hombre" como requisito para ser trabajador de obra 12
1.4.2 La permanencia en el rubro es mayoritaria: Entre el gusto y las posibilidades 12
1.4.3 Trayectorias continuas más que discontinuas 12
1.4.4 La baja relevancia de la formación 13
1.4.5 El grupo indeciso: Jóvenes y migrantes 13

2 OBJETIVOS 14

2.1 OBJETIVO GENERAL 14
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 14

3 ANTECEDENTES 15

3.1 TRAYECTORIAS Y TRABAJADORES DE OBRA 15
3.2 CARACTERIZACIÓN, EXPECTATIVAS Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE OBRA 16

4 METODOLOGÍA 19

4.1 FASE CUANTITATIVA 19
4.1.1 Instrumento de recolección de datos 19
4.1.2 Muestra teórica 29
4.1.3 Gestión de terreno 31
4.1.4 Muestra efectiva 37
4.1.5 Descripción de la muestra lograda 39
4.2 FASE CUALITATIVA 43
4.2.1 Técnicas de recolección de datos 44
4.2.2 Muestra 47
4.2.3 Análisis de datos cualitativos 51

5 RESULTADOS INTEGRADOS 53

5.1 EL TRABAJO EN LA OBRA 53
5.2 FENÓMENOS EMERGENTES EN LA OBRA 56
5.2.1 Subcontrato 56
5.2.2 Migrantes y la construcción 58
5.2.3 Mujeres en la construcción 59
5.2.4 Tecnologías y automatización 60

5.3 NIVEL EDUCACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE OBRA 61
5.4 TRAYECTORIAS DE LOS TRABAJADORES DE OBRA 63
5.4.1 La carrera de los trabajadores de obra 63
5.4.2 Trayectorias en los últimos años 66
5.5 SATISFACCIÓN CON LA VIDA, EL TRABAJO, PROYECCIONES Y ASPIRACIONES 74
5.5.1 Satisfacción 74
5.5.2 Proyecciones y aspiraciones 77
5.5.3 Capacitaciones y certificaciones 83
5.6 PERFILES DE TRABAJADORES DE OBRA 94
5.6.1 Construcción de perfiles 95
5.6.2 Los trabajadores de obra encuestados en perfiles 96

6 CONCLUSIONES 103

7 REFERENCIAS 107

8 ANEXOS 109

8.1 ANEXO RESULTADOS FASE CUANTITATIVA 109
8.1.1 Estudios, capacitaciones y certificaciones de los trabajadores de obra encuestados 109
8.1.2 Expectativas de capacitación, motivaciones y satisfacción con el trabajo, en los trabajadores de obra encuestados 119
8.1.3 Trayectorias de los trabajadores de obra 130
8.1.4 Perfiles de trabajadores de obra encuestados 139
8.2 ANEXO: DESCRIPTIVOS DE PERFILES 143
8.3 ANEXO RESULTADOS FASE CUALITATIVA 145
8.3.1 Aspectos generales trabajo en obra 145
8.3.2 Fenómenos emergentes (subcontrato, migrantes y mujeres en la construcción, tecnología y automatización en la construcción) 151
8.3.3 Estudios y trayectorias laborales 160
8.3.4 Capacitaciones y certificaciones 171

1 Resumen ejecutivo

El estudio de "Trayectorias de trabajadores de obra de la construcción" constituye una demanda realizada por la OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción a la Dirección de Estudios Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Este estudio tuvo por objetivo general "***Caracterizar la mano de obra directa del rubro de la construcción en base a sus percepciones y a sus trayectorias formativas y laborales***". En términos de objetivos específicos, se pretendía identificar las motivaciones de la mano de obra directa de la construcción, identificar las expectativas socio-laborales, identificar las trayectorias formativas y laborales de los trabajadores y definir tipologías que permitieran gestionar las acciones de la OTIC CChC.

A continuación, se presentan los antecedentes asociados al estudio, para posteriormente detallar la metodología, resultados y conclusiones.

1.1 Antecedentes

Los estudios de trabajadores de obra de la construcción suelen ser escasos tanto a nivel internacional como nacional. Es posible encontrar algunas caracterizaciones generales de los trabajadores en Chile, las que principalmente se generan en muestras intencionadas, dada su dificultad para la generación de muestras representativas. En particular, los antecedentes se centran en la evidencia asociada a las trayectorias de trabajadores de obra, y a la caracterización, expectativas y motivaciones de permanencia en el rubro.

1.1.1 Trayectorias de trabajadores de obra

Cuando se habla de trayectoria, se pueden aludir distintas perspectivas y enfoques asociados. *Life course perspective*, alude a una perspectiva multidisciplinaria que se enfoca en identificar cómo ciertos eventos o condiciones de vida inciden en los estados ocupacionales o de salud de los individuos (Burton-Jeangros, Cullati, & Blane, 2015).

Desde esta mirada, son pocos los estudios centrados en trayectorias de trabajadores de obra de la construcción. Sin embargo, a nivel internacional se ha abordado el fenómeno de las trayectorias discontinuas o no estándares que pueden encontrar similitudes con las trayectorias de los trabajadores de obra, ya que se abordan aquellas situaciones de contratos temporales, *part time* o múltiples trabajos, con periodos de cesantía intermitente (ver, por ejemplo, investigaciones como la de (Giudici & Morselli, 2019)). En este sentido, las trayectorias de este tipo de trabajadores parecen coincidir con trayectorias inestables y generalmente precarizadas de los trabajadores de obra. Según un estudio de la Cámara Chilena de la Construcción basado en la Encuesta CASEN de 2015, un 65% de los trabajadores del área percibe un salario entre $200.000 a $500.000 pesos, teniendo que un 23% vive en hogares con pobreza multidimensional (Hurtado, 2017). En el contexto antes mencionado, el estudio de la Cámara Chilena de la Construcción, destaca que los trabajadores con estudios completos obtienen salarios promedios mayores que aquellos que no han finalizado estudios (Hurtado, 2017). Esto supondría que quienes tienden a presentar trayectorias menos discontinuas pueden haber finalizado su educación media, ya que podrían acceder a mejores condiciones estructurales (sueldos).

1.1.2 Caracterización, expectativas y formación de los trabajadores de obra

Como se mencionó previamente, la poca información existente sobre los trabajadores de obra alude a que estos se caracterizan por encontrarse en situaciones más precarizadas, teniendo periodos de cesantía usuales.

De hecho, estos aspectos podrían estar incidiendo en la motivación de permanencia del rubro. Un estudio de Navarro (2008) –a partir de un análisis de investigaciones que abordan la motivación en los trabajadores de la construcción a nivel internacional y nacional-, menciona que los factores extrínsecos que influyen en la motivación tienden a ser negativos, esto es, que los factores del entorno laboral como el salario, la estabilidad y el ascenso son aspectos poco valorados y que tienden a influir negativamente en la motivación de los trabajadores.

Por otro lado, los factores intrínsecos de la motivación generalmente se asocian a connotaciones positivas como las características de las tareas (donde hay un producto tangible), la autonomía, la posibilidad de usar sus conocimientos, entre otros. El único factor extrínseco de la motivación que destacan en los estudios es el ambiente social del trabajo, referido a la calidad de las relaciones con los compañeros.

De esta manera, las expectativas de proyección en el rubro no resultan del todo obvias, dados los distintos motivantes y condiciones del trabajador de obra. Sin embargo, estudios chilenos de hace más de 10 años, mencionaban que los trabajadores de la construcción generalmente poseen bajas expectativas y proyecciones en el rubro, por las condiciones inestables de los contratos y del sector. Esto unido a la baja satisfacción laboral, generaría la intención de salir del rubro de la construcción más que mantenerse (Aguirre & Andrade, 2005).

1.2 Metodología

Se planteó un **estudio de carácter mixto**, a partir de un abordaje metodológico cualitativo y cuantitativo. En términos del abordaje cualitativo, se aplicaron tres técnicas de producción de datos: la observación no participante, las entrevistas en profundidad y los grupos focales. En total, se realizaron tres observaciones de obra en tres empresas constructoras distintas, se aplicaron 20 entrevistas en profundidad (7 jornales, 7 maestros y 6 supervisores; teniendo en ellas a 17 ocupados y 3 cesantes; 4 migrantes y 3 mujeres), y se efectuaron 6 grupos focales (abarcando un total de 45 trabajadores). En total, **se recogieron las percepciones de más de 65 trabajadores de obra**. El levantamiento se efectuó entre septiembre y diciembre de 2019.

Para el abordaje cuantitativo, se construyó un instrumento validado con la contraparte técnica de la OTIC de la CChC, planteando un estudio exploratorio descriptivo con un componente longitudinal a partir de preguntas retrospectivas mediante un calendario de vida. Para ello, se ejecutó una encuesta en una muestra no representativa de trabajadores de mano de obra directa del rubro de la construcción en el Gran Santiago, abarcando un total de **404 casos** (126 jornales, 214 maestros o ayudantes de maestros, y 60 supervisores –cuatro personas poseen otros rubros ligados a la construcción-). El encuestaje se llevó a cabo entre el 14 de noviembre al 20 de diciembre de 2019.

1.3 Resultados

Los resultados se presentan de manera integrada, tanto desde el levantamiento cuantitativo como cualitativo, resumiéndose a continuación.

1.3.1 El trabajo en la obra

La mirada respecto a este tipo de trabajo varía bastante desde el lugar donde se posicionan los actores, por lo que sus percepciones cambian dependiendo si son jornales, maestros o supervisores. Considerando esto, se logran distinguir percepciones generales en varios ámbitos.

Respecto a los contratos, los trabajadores destacan la falta de estabilidad contractual que sufre la mayoría y que los afecta en distintos niveles. Por otro lado, la mayoría menciona que los horarios resultan

extenuantes por considerar jornadas que comienzan muy temprano por la mañana y que culminan tarde, dado el imperativo de las horas extras; esto es aún más complejo por lo extenuante que resulta físicamente el trabajo en obra. Por otro lado, si bien se percibe una gran mejora en temas de seguridad, la mayoría cree que aún faltan aspectos para resguardar los riesgos de la labor.

Un aspecto positivo señalado del rubro es el salario, ya que se considera "bueno para no tener estudios", siendo una de las grandes ventajas de la construcción. Adicionalmente, se valoran las relaciones interpersonales en la obra, siendo importantes las relaciones simétricas (no tanto así las que se dan con jefaturas).

Cabe destacar que la experiencia de los trabajadores varía en forma importante de acuerdo al empleador que poseen, si es una empresa contratista o una constructora. Esto incide en su pago, en sus condiciones laborales (como espacios comunes), o la discrecionalidad de su continuidad laboral.

1.3.2 Fenómenos emergentes en la obra

Si bien, no todos los elementos que se mencionan en este subapartado corresponden a fenómenos que han emergido recientemente, estos más bien dan cuenta de aspectos que aparecen en el relato de los entrevistados de manera espontánea y que resultan relevantes a la hora de adentrarse en la realidad de los trabajadores de obra. Específicamente, nos referimos al despliegue del subcontrato, el ingreso de migrantes y la entrada de las mujeres a la construcción.

La **subcontratación** en el mundo de la construcción fue un tema que emergió con mucha fuerza en las entrevistas realizadas. Al respecto emergen pro y contras del subcontrato. La mayoría menciona aspectos más negativos relacionados a pagos irregulares e inestabilidad mayor que en constructoras. Sin embargo, este último aspecto es visto como una ventaja para otros, aludiendo además que en ocasiones se "gana más" por el subcontrato que por "la casa".

Respecto a los **migrantes**, en la muestra se abordó un porcentaje no menor de 21% de trabajadores migrantes. En general, según lo observado, los migrantes suelen predominar como jornales, respecto a los chilenos; sin embargo, también existe una cantidad importante de encuestados en roles de maestros, lo cual se puede explicar por la alta cantidad de peruanos encuestados.

Desde los datos cualitativos, es posible observar que la mayoría no había trabajado previamente en el rubro, entrando a este por la misma razón que los chilenos: es un lugar con pocos requisitos de entrada, ganan más que el sueldo mínimo, y además hay empresas que contratan a extranjeros que todavía no tienen la visa definitiva. En general, su experiencia no resulta negativa, pese a aludir algunas situaciones de discriminación. Desde los trabajadores chilenos surgen algunas opiniones contradictorias, donde si bien se menciona estar de acuerdo con la presencia de migrantes en la construcción, su discurso deja entrever algunos estereotipos y situaciones discriminatorias.

Por su parte, las **mujeres** han ingresado al rubro de la construcción al parecer en forma más lenta que los migrantes, llegando en la muestra obtenida sólo a un 6%. Las entrevistadas abordadas mencionan que su incorporación al mundo de la construcción fue fortuita y por necesidad. Un punto importante a destacar es el fuerte arraigo de los roles de género en este grupo, que muchas veces tiene un correlato material.

Finalmente, respecto a la **tecnología**, se observó que el nivel de tecnología en Chile no ha llegado a intimidar a los trabajadores de obra. Se menciona que "no hay maquinaria que reemplace a la mano obrera".

1.3.3 Nivel educacional de los trabajadores de obra

Desde la fase cuantitativa, se observó que un **93% menciona que efectivamente lee y escribe**, siendo un muy bajo porcentaje que o sólo lee, o sólo escribe o no realiza ninguna de ellas. Sin embargo, un 56% posee 11 o menos años de escolaridad lo que se condice con el nivel educacional, donde un **55% menciona poseer enseñanza media incompleta o menos**. Se observa un promedio de 9,8 años de estudios. Este valor es levemente menor al observado en el Censo de 2017, donde se obtuvo un promedio de años de escolaridad de 10,02 (INE, 2018).

En términos de oficio, en **los jornales aumenta el porcentaje de quienes declaran poseer enseñanza media incompleta** o menos, disminuyendo en maestros, ayudantes y supervisores. Como es de esperar, a medida que aumenta la edad, aumenta la cantidad de trabajadores que declara tener media incompleta o menos. Finalmente, en términos de nacionalidad, **es mayor la cantidad de trabajadores chilenos que declaran tener media incompleta o menos respecto a los de otro país**.

Entre quienes mencionaron no tener un nivel educacional completo, sólo cuatro personas declararon estar en procesos de nivelación de estudios. De hecho, desde los datos cualitativos, la mayoría de quienes no concluyeron un ciclo educativo **no tienen intenciones de continuar estudios**. En general, dejaron de considerarlo importante y/o necesario.

1.3.4 Trayectorias de los trabajadores de obra

Respecto a las trayectorias generales, se observa que la mayoría de los entrevistados **no comienza su trayectoria laboral en la construcción**, en general parten su vida laboral en fábricas, o *retail*, y se cambian al rubro de la construcción porque ganan poco dinero, porque los despiden y no logran encontrar trabajo en lo que estaban haciendo, o porque se aburren de su trabajo anterior. Muchos entran a la construcción sin proyectarse, y una vez dentro se dan cuenta que pueden hacer carrera en la construcción y deciden quedarse. Quienes permanecen en la construcción, suelen asociarse a personas responsables, trabajadores, principalmente de carácter fuerte, que están dispuestos a enfrentar un trabajo arduo y un ambiente hostil.

En general, la trayectoria se caracteriza por un ingreso más bien fortuito a jornal, para avanzar como ayudante de maestro hacia maestro. El paso de maestro a supervisor no resulta tan obvio como los anteriores, pues son pocas las vacantes, hay muchos que no se interesan por desempeñar dicha función, y muchas veces se asocian a cargos de confianza.

Ahora, respecto a las trayectorias en los últimos años, se observó que la **gran mayoría tienden a mantenerse trabajando dentro del rubro de la construcción.** En términos globales, los encuestados pasan en promedio 19.5 de los 24 meses consultados (septiembre 2017 a agosto de 2019) trabajando dentro de la construcción. Sí se aprecian diferencias por oficios. Los maestros, ayudantes de maestros y supervisores poseen un promedio de meses de trabajo dentro de la construcción de 21, mientras que para los jornales este promedio disminuye a 17 (4 meses menos).

Cuando tienen periodos sin trabajo, estos no necesariamente refieren a cesantía. Desde los datos cualitativos se puede entender que los periodos de "cesantía" son los periodos en que quedan sin trabajo

en una constructora, en contra de su voluntad, existiendo también periodos sin empleo en constructoras que son comprendidos como "vacaciones"[1].

1.3.5 Satisfacción con la vida, el trabajo, proyecciones y aspiraciones

a) Satisfacción

En términos de la **satisfacción con la vida**, se observó que los encuestados declaran una alta satisfacción con la vida, un 48% que declara estar "satisfecho", y un 31% que declara estar "Muy satisfecho". No existen grandes diferencias por nivel educacional, nacionalidad, ni oficio; sólo se observan diferencias por edad, donde a medida que aumenta la edad, aumenta el porcentaje de declaración de satisfacción general con la vida.

Ahora, cuando se consulta específicamente por el **grado de satisfacción con su trabajo actual** en distintos aspectos, se observa que el aspecto que se califica en mayor porcentaje como "muy satisfecho" corresponde a "*la protección de salud y seguridad que siente en su trabajo*", y "*sus compañeros de trabajo*" con un 37% en ambos casos. Por el contrario, los aspectos con un menor porcentaje de "muy satisfecho" corresponde a "*las posibilidades de capacitación que se le otorgan*", y "*la posibilidad de ascender dentro de la empresa*", con un 20% y 22% respectivamente. La tendencia es bastante similar según función, teniendo que la mayor satisfacción se genera respecto a las relaciones laborales, ya sea con sus superiores inmediatos o con sus compañeros de trabajo.

b) Proyecciones

Respecto a sus **proyecciones en el rubro** un 77% de los encuestados menciona que sí espera permanecer en este rubro. Cuando se analizan los datos según variables de interés, el porcentaje que desea mantenerse en el rubro de la construcción como trabajador de obra, no baja del 70%. Con ello, se ven algunas diferencias entre jornales y maestros, ayudantes de maestros y supervisores, donde en los primeros disminuye en seis puntos porcentuales la expectativa de mantenerse como trabajador de obra. Asimismo, se ven diferencias entre trabajadores que poseen un nivel educacional de media incompleta o menos respecto de los que tienen media completa o más, disminuyendo en los últimos la expectativa de mantenerse en el rubro en cinco puntos porcentuales. No se ven grandes diferencias por edad y nacionalidad.

Se observa que en las razones que esgrimen quienes desean mantenerse en el rubro, la más relevante se relaciona al gusto por el oficio. Por otro lado, quienes no desean mantenerse en el rubro, aluden principalmente a la intención de emprender (ser independientes).

Cuando se les consulta cómo se imaginan en cinco años más, los encuestados responden en un 36% que se visualizan como trabajadores de obra en el mismo rol actual, un 33% se proyecta como trabajador de obra en otro rol, un 21% espera trabajar fuera del rubro de la construcción, y un 7% menciona otra alternativa.

Estos resultados coinciden con lo señalado cualitativamente, donde los maestros y supervisores, tienden a mostrar cariño y entusiasmo por el trabajo en la construcción, todos dan cuenta de una sensación de desarrollo laboral.

---

[1] Periodos de tiempo en que no tienen trabajo, los cuales pueden ser programados previamente, o que, al momento de ocurrir, deciden que lo tomarán como una época de trabajo, por lo que no buscan nuevos empleos durante un tiempo.

Pese a esta proyección, sólo un 29% de los encuestados menciona que si tuviera o tiene hijos le recomendarían que ingresaran al rubro de la construcción como trabajadores de obra. Si llegan a recomendarlo, prefieren que sea como profesionales, siendo la razón más mencionada para no continuar en el rubro, lo pesado o fatigante del oficio. Desde lo cualitativo, dicen anhelar que sus hijos posean un título universitario, que les permita llegar a cargos como administrador de obra, o arquitecto.

Finalmente, y desde datos de la encuesta, se consultó respecto a la importancia percibida de distintos factores para mantener una buena situación laboral en el rubro de la construcción. Resulta interesante que terminar la educación media no está entre los mayores porcentajes de "totalmente importante", sí lo está la capacitación. Pareciera ser que para los trabajadores de obra (sin grandes distinciones), es más relevante la capacitación en el oficio que la completación de un nivel de enseñanza.

c) Capacitaciones y certificaciones

Partiendo con una mirada general, los discursos cualitativos nos dejan entrever que todos los entrevistados conocen la existencia de capacitaciones y certificaciones en temas de construcción, pero en general no suele ser un tema que levanten al hablar sobre su trayectoria.

Con respecto a las certificaciones, en la encuesta, sólo un 13% de los encuestados menciona haber realizado alguna **certificación**, considerando toda su vida laboral (54 casos). Se observa que el porcentaje que declara haber realizado certificaciones es mayor en los maestros, ayudantes y supervisores (15%) respecto de los jornales (9%). Este bajo porcentaje de realización de certificaciones, puede explicarse por el bajo conocimiento de las mismas. En los resultados cualitativos se observó que ningún trabajador las menciona antes de preguntarles específicamente por ellas, al indagar en qué se diferencian, hay algunos que se confunden, demostrando no tener clara la distinción, otros mencionan que las certificaciones entregan un diploma, y solo algunos demuestran tener un conocimiento algo más acabado con respecto a las certificaciones, mencionado que certifican por un tiempo, que son pagas, que su duración suele ser mayor a una capacitación.

En la fase cuantitativa, de los encuestados que mencionan haber realizado alguna vez en su vida laboral alguna certificación (54 casos), un 91% mencionan que éstas "sí" fueron relevantes para su vida laboral. En general, como se mencionó previamente –y desde los datos cualitativos- los trabajadores que las conocen tienden a valorarlas más por los aprendizajes, ya que al parecer no se les solicita a todos los maestros tener certificación. Los entrevistados mencionan que eso queda a criterio de la empresa, comentando que tal vez tengan a una persona certificada por función necesaria en cada obra, o si subcontratan el servicio, probablemente le exijan al contratista estar certificado.

Pasando ahora a las capacitaciones, un **43% menciona sí haber realizado** alguna capacitación (174 casos), de ellos, un 84% considera que fue relevante para su vida laboral (un porcentaje alto, pero menor que en las certificaciones). Puede ser que las capacitaciones sean algo más común que las certificaciones, por las razones mencionadas por los entrevistados de la fase cualitativa. De forma completamente unánime, los entrevistados exponen que **la única manera de llegar a las capacitaciones es con la empresa como intermediario**.

Respecto a la valoración de las mismas, en la encuesta se observó altos porcentajes **"de acuerdo" con afirmaciones que señalan los beneficios de las capacitaciones.** En los resultados cualitativos, se observó que estas percepciones positivas de las capacitaciones se reflejan en la experiencia de los trabajadores entrevistados. De hecho, hay quienes toman ciertas capacitaciones pensando avanzar en su carrera: un jornal que quiere ser maestro, un maestro que quiere ser supervisor, pero las experiencias

narradas muestran que, si a alguna persona le interesa capacitarse, tomará la mayoría de los cursos que sean impartidos.

Ahora, ¿por qué si las capacitaciones son percibidas con tantos retornos positivos, no son realizadas mayoritariamente? Hay tres razones que emergen en las entrevistas cualitativas. Las capacitaciones suelen ser después del horario laboral, algunos sienten que no tienen las habilidades necesarias, y finalmente otros mencionan que el aprendizaje de maestro se da en terreno.

En términos temporales sólo el 18% menciona haber realizado certificaciones o capacitaciones en los últimos 2 años.

1.3.6 Perfiles de trabajadores de obra

Para la construcción de perfiles se utilizaron datos principalmente cuantitativos, debido a que, a nivel cualitativo, no se observó la emergencia de distinciones entre los entrevistados, principalmente, porque la diversidad en los discursos se profundizó también desde sus labores específicas (ceramistas, rigger, etc.).

A partir de las técnicas aplicadas, se conformaron cuatro grupos diferenciables entre sí. El primer grupo, acá denominado como **"Reposados",** comprenden la mayor cantidad de casos (44%), y son principalmente adultos, chilenos y de oficios maestros, ayudantes de maestros y supervisores. En su totalidad son los que han trabajado en el rubro sin ningún periodo de desocupación los últimos dos años. Se denomina "reposados" porque parece ser un grupo de trabajadores con experiencia en el rubro, con un oficio formado en el trabajo, que se encuentran tranquilos actualmente en sus roles y disfrutan su trabajo.

El grupo que le sigue en términos porcentuales es el que denominamos "**Busquilla en rubro**". Este grupo comprende trabajadores más jóvenes (49% tiene entre 19 a 37 años), son principalmente chilenos y en su totalidad maestros, ayudantes de maestros o supervisores. La mayoría ha trabajado en el rubro con algunos periodos de desocupación los últimos 2 años; también un porcentaje no menor de 30% ha trabajado dentro y fuera del rubro. Es un grupo que al parecer se encuentra en plena formación de su rol como trabajadores, por lo que se encuentran tratando de aprender y ascender en el mismo rubro.

Al grupo siguiente, se le denominó "**En mantención**", comprendiendo el 21% de los casos. Este grupo abarca principalmente adultos más mayores (un 47% tiene entre 52 a 76 años), principalmente chilenos, siendo en su totalidad jornales. En términos de su trayectoria la mayoría ha permanecido en el rubro con y sin periodos de desocupación. A nivel educacional, es el grupo que posee mayoritariamente trabajadores con media incompleta o menos, y sólo un 6% se ha certificado alguna vez en su vida y sólo un 23% ha cursado capacitaciones. Pareciera que este grupo de trabajadores comprende aquellos con menos niveles educacionales, que tienden a ejercer como jornales permaneciendo más constantes en sus roles y motivaciones.

El grupo final, comprende el 21% de los casos y se le denominó "**En búsqueda**". Este grupo son principalmente jóvenes (57% tiene entre 19 a 37 años), es el grupo que más extranjeros tiene en su composición (51% son de otros países y 49% son chilenos). Son en su totalidad jornales, y son los que más han trabajado dentro y fuera del rubro de la construcción los últimos dos años. En su totalidad poseen un nivel educacional de media completa o más y han realizado en un 15% certificaciones y en un 30% capacitaciones. Es el grupo que más se ve en otro rol en cinco años (36%), sin embargo, un porcentaje no menor (40%) se ve en el rubro de la construcción, pero desempeñando un rol diferente al actual.

1.4 Conclusiones

Considerando los resultados antes expuestos, se proponen cinco puntos principales, como ejes conclusivos.

1.4.1 El carácter de "hombre" como requisito para ser trabajador de obra

Desde los resultados cualitativos, emergen fuertes discursos asociados a una caracterización del trabajador de obra, como una persona que –para permanecer en el rubro- debe ser responsable y trabajador, soportar las arduas condiciones laborales, la intensidad del trabajo, y, sobre todo, tener un carácter fuerte para mantenerse en el rubro.

En general, esto parece aludir –desde una mirada interpretativa- a la masculinización sabida del rubro. De hecho, la incorporación de la mujer en el área es bienvenida en cuanto ellas cumplan labores asociadas a su género. Y si bien las mujeres entrevistadas que se incorporaron al rubro lo hacen en tareas más feminizadas (como en aseo, o si comprenden labores de maestro, generalmente se asocian a terminaciones y el uso de habilidades de motricidad fina), también aluden indirectamente a la importancia de la masculinización para ejercer este rol.

1.4.2 La permanencia en el rubro es mayoritaria: Entre el gusto y las posibilidades

Desde los resultados se puede observar con fuerza, tanto desde lo que emerge en los discursos cualitativos como en los resultados cuantitativos, un fuerte gusto declarado por la labor de trabajador de obra, aspecto que se acrecienta con fuerza en ayudantes de maestro, maestros y supervisores. Este gusto puede estar llevando a que una mayoría de los encuestados mencionaran proyectarse en el rubro de la construcción. Esto resulta contradictorio a algunas hipótesis planteadas en este estudio desde la revisión de antecedentes, donde al parecer se visualizaban bajas expectativas de proyección en el rubro.

Parece ser que la variable que determina la proyección se relaciona a la edad. Quienes se encuentran más conformes de mantenerse sin ascender, suelen ser los adultos o los adultos más cercanos a los adultos mayores; quienes están enfocados en el rubro queriendo ascender parecen ser los adultos que usualmente se encuentran en el pleno de su actividad laboral; mientras que quienes quieren cambiarse de rubro o ascender son los grupos más jóvenes.

Ahora si bien muchos mencionan el gusto por el trabajo, también se menciona como contrapeso lo desgastante del rubro, y las difíciles condiciones laborales en las que desarrollan sus funciones, enfrentando consecuencias en su futuro previsional, en el disfrute de feriados legales, e incluso en condiciones mínimas como la seguridad del pago por la prestación de su trabajo.

1.4.3 Trayectorias continuas más que discontinuas

Al analizar la trayectoria de los trabajadores encuestados en los últimos dos años, se observó que, contrario a lo hipotetizado, la gran mayoría posee trayectorias continuas en el rubro de la construcción. Si bien, también puede estar incidiendo en ello la muestra obtenida, no resulta menor que más del 50% haya permanecido en el rubro sin meses sin trabajar durante dos años.

Tampoco resulta cierto que quienes poseen trayectorias continuas sean los que poseen mayoritariamente una educación media completa o posean más certificaciones y capacitaciones. De hecho, en lo observado en los perfiles construidos, el grupo que mayoritariamente tiene trayectorias continuas, tiene en su

mayoría un nivel educacional de media incompleta o menos, y no poseen fuertemente capacitaciones ni certificaciones.

1.4.4 La baja relevancia de la formación

Si bien los resultados de la fase cuantitativa muestran una alta valoración de los trabajadores de obra encuestados por la capacitación y la certificación en cuanto a sus beneficios observados, en general son pocos los que las han cursado. Siendo más generalizadas las capacitaciones que certificaciones.

Ello por varias razones. De acuerdo a los datos levantados la mayoría de quienes cursan capacitaciones o certificaciones, lo hacen por iniciativa de la empresa y son pagadas por éstas. En este sentido, la capacitación de los trabajadores de obra obedece más a su trabajo actual y las necesidades de la empresa, que a su propia elección.

Por otro lado, los trabajadores parecen tampoco estar dispuestos a cursarlas por iniciativa propia, aludiendo a temas de tiempo y sobre todo cansancio (volviendo nuevamente a la noción de un trabajo extenuante).

1.4.5 El grupo indeciso: Jóvenes y migrantes

Finalmente, un aspecto que emerge a partir de la generación de perfiles, es la observación de un grupo de trabajadores de obra que suelen estar entrando y saliendo del rubro de la construcción, y que se caracterizan por ser jóvenes –y en relación a ello, predominantemente con niveles de enseñanza media completa o más-, con un alto componente de migrantes, y que parecen estar en búsqueda de oportunidades (como se mencionó previamente).

Este grupo puede plantear desafíos al sector de la construcción, en la medida que no es el perfil que usualmente se mantenía, y que empuja al rubro a comprender nuevas formas de motivar a los trabajadores, quienes parecen estar encantados con la labor, pero desilusionados de las condiciones contractuales y la exigencia del oficio.

2 Objetivos

A continuación, se presentan los objetivos que guían el informe, a partir de lo requerido en los Términos de Referencia.

2.1 Objetivo general

Caracterizar la mano de obra directa del rubro de la construcción en base a sus percepciones y a sus trayectorias formativas y laborales.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar las motivaciones de la mano de obra directa de la construcción, tanto en el ámbito laboral como personal.
- Identificar las expectativas socio-laborales de la mano de obra directa de la construcción, tanto en el ámbito laboral como personal.
- Identificar las trayectorias formativas y laborales de los trabajadores de la construcción, considerando tiempos de cesantía.
- Definir tipologías de trabajadores de obra, en base a sus motivaciones, expectativas socio-laborales y trayectorias.

3 Antecedentes

En términos de política pública, se están planteando importantes desafíos de automatización en el sector de la construcción, lo que impacta en los empleos y nuevos desafíos de los trabajadores del área. Se ha mencionado que el sector construcción, dado lo anterior, está enfrentando una situación compleja dada esta nueva revolución, ya que se requiere un volumen de trabajadores más capacitados.

Ahora, los estudios de trabajadores de obra de la construcción suelen ser escasos tanto a nivel internacional como nacional[2]. Es posible encontrar algunas caracterizaciones generales de los trabajadores en Chile, las que principalmente se generan en muestras intencionadas, dada su dificultad para la generación de muestras representativas.

De esta manera, este apartado presenta una contextualización general de la evidencia observada asociada por un lado a las trayectorias de los trabajadores de obra, y por otro a su caracterización, expectativas y motivaciones de permanencia en el rubro.

3.1 Trayectorias y trabajadores de obra

Cuando se habla de trayectoria, se pueden aludir distintas perspectivas y enfoques asociados. *Life course perspective*, alude a una perspectiva multidisciplinaria que se enfoca en identificar cómo ciertos eventos o condiciones de vida inciden en los estados ocupacionales o de salud de los individuos; en general, tiende a ser una convergencia empírica de distintas disciplinas con bajo desarrollo teórico (Burton-Jeangros, Cullati, & Blane, 2015). Cabe señalar, que la mayoría de las investigaciones que se desarrollan desde esta perspectiva tienen un horizonte temporal extenso, ya que se busca identificar la incidencia a largo plazo de ciertas condiciones. En este sentido, es una perspectiva que genera un marco general, pero que no necesariamente se adapta a esta investigación.

Otros autores, han destacado que, dentro del estudio de trayectorias, se pueden sostener perspectivas sociológicas, culturalistas y clínicas. Las perspectivas sociológicas (muy ligadas a la perspectiva del curso de la vida), se enfocan en identificar cómo las historias singulares se articulan con la historia social. Por otro lado, la perspectiva culturalista, intenta considerar el "hábitus" de los sujetos, generando un enlace entre la subjetividad y la objetividad de las estructuras, donde la subjetividad sólo puede tener cabida dentro de un espacio cultural. Finalmente, los enfoques más clínicos se orientan a identificar las estructuras psíquicas y cómo estas generan realidad respecto a los acontecimientos objetivos (Pujol, 2012).

En este estudio, interesa mantener una perspectiva sociológica, dado que la caracterización de los trabajadores de obra en cuanto a sus trayectorias, no se puede desligar del estado actual del rubro, y los cambios a los que se ha visto expuesto (modernización, disminución de mano de obra, entre otros) (Ruggirello, 2011).

Ahora, a nivel general, cabe señalar que las trayectorias laborales han ido cambiando en el último tiempo, encontrando cada vez más aceptación las trayectorias de movilidad permanente, tal como señala el estudio de Soto (2011) en Chile; sin embargo, dicho estudio se centra en las trayectorias de profesionales, quienes poseen condiciones estructurales bastante diferentes a los de los trabajadores de obra.

[2] En la revisión realizada se encontraron menos de diez estudios que específicamente abordan la temática mencionada.

Al respecto, son pocos los estudios centrados en trayectorias de trabajadores de obra de la construcción. Sin embargo, a nivel internacional se ha abordado el fenómeno de las trayectorias discontinuas o no estándares que pueden encontrar similitudes con las trayectorias de los trabajadores de obra, ya que se abordan aquellas situaciones de contratos temporales, *part time* o múltiples trabajos, con periodos de cesantía intermitente (ver, por ejemplo, investigaciones como la de (Giudici & Morselli, 2019)).

En este sentido, las trayectorias de este tipo de trabajadores parecen coincidir con trayectorias inestables y generalmente precarizadas. Según un estudio de la Cámara Chilena de la Construcción basado en la Encuesta CASEN de 2015, un 65% de los trabajadores del área percibe un salario entre $200.000 a $500.000 pesos, teniendo que un 23% vive en hogares con pobreza multidimensional (Hurtado, 2017). Dadas las características antes mencionadas, se podría suponer que los trabajadores de obra de la construcción, no siempre permanecen en el rubro dada la inestabilidad y precarización de su trabajo.

Ahora, en el contexto antes mencionado, el estudio de la Cámara Chilena de la Construcción, destaca que los trabajadores con estudios completos obtienen salarios promedios mayores que aquellos que no han finalizado estudios (Hurtado, 2017). Esto supondría que quienes tienden a presentar trayectorias menos discontinuas pueden haber finalizado su educación media, ya que podrían acceder a mejores condiciones estructurales (sueldos).

En suma, las trayectorias abordan una serie de eventos que suceden en el tiempo, y que para este estudio, estará centrado en el trabajo continuo o discontinuo en el rubro.

3.2 Caracterización, expectativas y formación de los trabajadores de obra

Al respecto, y como se mencionó previamente, existen pocos estudios centrados en los trabajadores de obra de la construcción, por lo que su caracterización no siempre resulta clara. Sin embargo, dentro de la información encontrada, se observa que los trabajadores tienden a encontrarse en situaciones más precarizadas, con presencia de pobreza multidimensional en algunos casos. Además, generan trayectorias discontinuas en el sentido que poseen varios periodos de cesantía intercalados. Sin embargo, parece encontrarse una mejor situación en aquellos que poseen o han completado su enseñanza media (tal como se mencionó previamente).

Esta idea de trabajo precarizado se ha asociado con las razones del importante ingreso de trabajadores migrantes a la construcción, quienes no siempre pueden rechazar tales condiciones laborales (Stefoni, Leiva, & Bonhomme, 2017). De hecho, gran parte de los migrantes hombres se desempeñan en la industria de la construcción como trabajadores de obra (Henríquez, 2019).

Esto podría hacer pensar que la motivación para la mantención del rubro en el caso de los trabajadores de obra, puede ser menor o su permanencia más inestable. Sin embargo, la motivación es un concepto complejo que alude a múltiples variables; un buen antecedente para este estudio se presenta en el estudio de Navarro (2008).

Navarro (2008) realizó un análisis de estudios que abordan la motivación en los trabajadores de la construcción a nivel internacional y nacional. Para ello, generó una revisión sistemática de trabajos realizados desde finales de los años 60 hasta el 2007 aproximadamente. Se incluyeron trabajos que abordaran la motivación desde las teorías de Maslow, Herzberg y Vroo, incluyendo alrededor de 30

artículos de revistas indexadas[3]. Cabe señalar que el mismo autor señala la escasez de estudios de este tipo, asociados al ámbito de la construcción.

Al respecto, encontró aportes conceptuales y empíricos. Dentro de los aportes empíricos destacan aquellos artículos que abordan el fenómeno desde una mirada cuantitativa por un lado, y cualitativa por otro. Los estudios cuantitativos, tienden a señalar que la satisfacción laboral de los obreros proviene generalmente de las buenas relaciones entre los compañeros de trabajo. Por otro lado, los estudios cualitativos mencionan que en todos los casos el trabajo en construcción genera satisfacción.

Casi la totalidad de los artículos converge en conclusiones similares. La mayoría menciona que los factores extrínsecos que influyen en la motivación tienden a ser negativos, esto es, que los factores del entorno laboral como el salario, la estabilidad y el ascenso son aspectos poco valorados y que tienden a influir negativamente en la motivación de los trabajadores. Por otro lado, los factores intrínsecos de la motivación generalmente se asocian a connotaciones positivas como las características de las tareas (donde hay un producto tangible), la autonomía, la posibilidad de usar sus conocimientos, entre otros.

El único factor extrínseco de la motivación que destacan en los estudios, es el ambiente social del trabajo, referido a la calidad de las relaciones con los compañeros.

De esta manera, las expectativas de proyección en el rubro no resultan del todo obvias, dados los distintos motivantes y condiciones del trabajador de obra. Sin embargo, estudios chilenos de hace más de 10 años, mencionaban que los trabajadores de la construcción generalmente poseen bajas expectativas y proyecciones en el rubro, dada las condiciones inestables de los contratos y del sector. Esto unido a la baja satisfacción laboral, generaría la intención de salir del rubro de la construcción más que mantenerse (Aguirre & Andrade, 2005).

Lo anterior parece ser una percepción generalizada del rubro más allá de fronteras territoriales, y que parece permanecer en el tiempo (por parte de actores relacionados a la construcción, pero no necesariamente trabajadores de obra). De hecho, una investigación cualitativa en Valencia mostró que los profesionales de la construcción tienden a tener una mirada de los obreros preocupante en el sentido que subrayan la falta de profesionalismo y se lamentan la pérdida del oficio dado que la demanda de trabajadores genera mano de obra "de paso" no especializada. Esto, entre otras razones, lo relacionan al bajo prestigio social de esta labor (Navarro E. , 2008).

Es de indagar en este estudio, si aspectos como la capacitación y certificación[4] son factores que pueden incidir en la mantención en el rubro. Al menos declarativamente, en una encuesta del año 2018, se observó que los trabajadores del sector de la construcción que fueron certificados se encuentran de acuerdo y muy de acuerdo en un 85% con la afirmación de "la certificación me ayudará a encontrar trabajo más rápido" (Chile Valora; Pragmac, 2018).

---

[3] El artículo toma estas teorías, dado que son las que han tenido más repercusión en el ámbito de estudio de gestión de la construcción. La teoría de Maslow, se basa principalmente en la pirámide de necesidades, la de Herzberg en la noción de factores asociados al contenido del trabajo y otros de contexto. Finalmente, la teoría de Vroom señala que el trabajador se motiva por 3 percepciones: la importancia que le asigna al resultado de su trabajo, la probabilidad de que un mayor esfuerzo conlleve mayor rendimiento, y porque esto genere un mejor resultado (Navarro, 2008).

4 El proceso de certificación en Chile se estableció como política en el año 2008 mediante la comisión de ChileValora. Su función principal es el reconocimiento de las competencias laborales de las personas.

4 Metodología

A continuación, se presenta la metodología asociada a la fase cuantitativa y cualitativa, dando cuenta de la muestra efectiva en ambos casos.

4.1 Fase cuantitativa

La siguiente ficha entrega los detalles más relevantes asociados a la encuesta levantada. Como se observa, corresponde a un diseño del estudio de tipo exploratorio, descriptivo, con una sección de preguntas retrospectivas que permiten recoger información longitudinal. La población objetivo se enfocó en los trabajadores de mano de obra directa del rubro de la construcción en el Gran Santiago, abordando a una muestra intencionada, no representativa. La encuesta se ejecutó en PAPI (*paper and pencil interview*), entre el 14 de noviembre y 20 de diciembre de 2019, obteniendo un total de 404 casos de 34 edificaciones del Gran Santiago.

Tabla 1. Ficha metodológica de la encuesta

Diseño del estudio	Estudio exploratorio descriptivo
Población objetivo	Trabajadores de mano de obra directa del rubro de la construcción en el Gran Santiago.
Tipo de muestra	Muestra no representativa
Método de recolección	Encuesta presencial en papel
Periodo de levantamiento de datos	14 de noviembre al 20 de diciembre de 2019
Tamaño muestral logrado	404 casos (de 34 edificaciones del Gran Santiago)

En este capítulo, se presenta la construcción del instrumento de recolección de datos, la muestra teórica delineada inicialmente, el proceso de gestión en terreno que se siguió, para finalmente dar cuenta de la muestra efectiva.

4.1.1 Instrumento de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos, tomó en consideración para su elaboración la generación de hipótesis de investigación a partir de una revisión bibliográfica general en la temática.

d) Hipótesis

Siguiendo el objetivo general del estudio, esto es, "Caracterizar la mano de obra directa del rubro de la construcción en base a sus percepciones y a sus trayectorias formativas y laborales", el instrumento se construyó derivando en primer lugar hipótesis de cada objetivo a partir de una revisión de antecedentes y bibliografía relacionada, presentada en un capítulo anterior.

La tabla siguiente, presenta los objetivos, hipótesis y preguntas del instrumento asociadas a cada una de estas hipótesis, con el fin de dar trazabilidad a los resultados.

Tabla 2. Objetivos, hipótesis y preguntas asociadas al instrumento

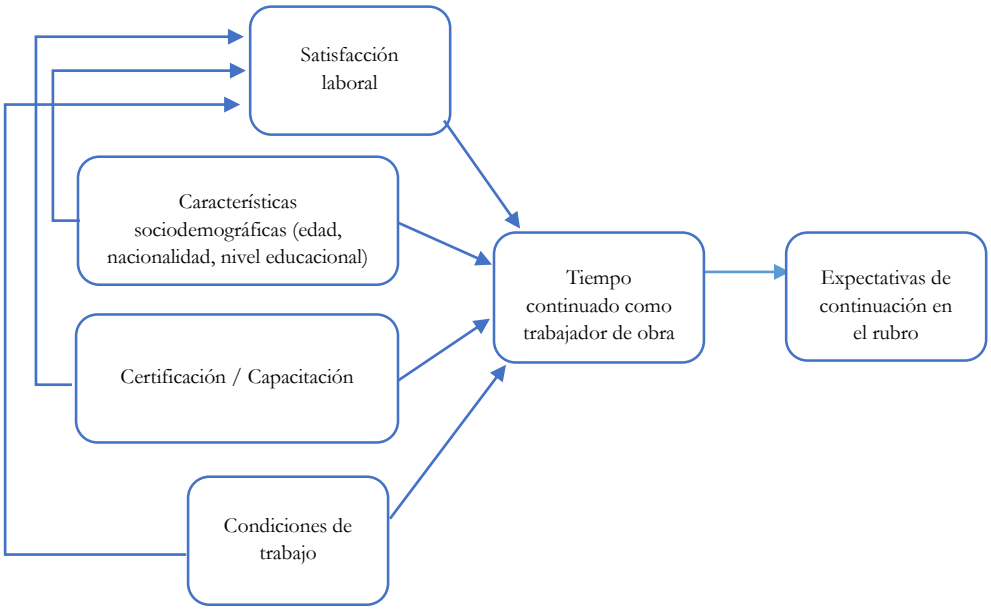
	Objetivos específicos	Hipótesis	Preguntas asociadas
1	Identificar las motivaciones de la mano de obra directa de la construcción, tanto en el ámbito laboral como personal.	• Los trabajadores de obra de la construcción presentan baja satisfacción con factores extrínsecos del entorno laboral, salvo las relaciones con sus compañeros de trabajo.	P39, P38

	Objetivos específicos	Hipótesis	Preguntas asociadas
2	Identificar las expectativas socio-laborales de la mano de obra directa de la construcción, tanto en el ámbito laboral como personal.	• Los trabajadores de obra de la construcción no tienden a proyectarse en el rubro.	P41, P43, P45, P40
3	Identificar las trayectorias formativas y laborales de los trabajadores de la construcción, considerando tiempos de cesantía.	• Los trabajadores de obra de la construcción poseen mayoritariamente trayectorias discontinuas con periodos de cesantía. • Una parte de los trabajadores de obra de la construcción poseen trayectorias discontinuas en el rubro de la construcción. • Los trabajadores de obra de la construcción que poseen mayoritariamente trayectorias continuas sin periodos de cesantía, están en su mayoría certificados por ChileValora. • Los trabajadores de obra de la construcción que se mantienen en el rubro de manera constante, poseen en su mayoría un nivel educacional medio completo.	P8, Calendario de vida Trabajos, P9-P11, P14, P17, P29
4	Definir tipologías de trabajadores de obra, en base a sus motivaciones, expectativas socio-laborales y trayectorias.	• Los trabajadores de obra de la construcción se diferencian –además de sus oficios- según nacionalidad, nivel educacional, edad, oficio y certificación. • La expectativa de mantenerse en el rubro varía según el tipo de trabajador de obra de la construcción. • La satisfacción laboral varía según el tipo de trabajador de obra de la construcción.	P4, P3, P7, P17, P29, P30, P39, P41

e) Modelo operacional

Considerando los objetivos y anteriores hipótesis, se podría derivar la existencia de una variable dependiente asociada al "tiempo continuado como trabajador de obra en los últimos 2 años", lo cual estaría siendo influido por diversos factores o variables independientes como: el grado de satisfacción laboral, la certificación, el nivel educacional, la nacionalidad, y las condiciones de trabajo. A su vez, este tiempo continuado en obra se relacionaría con la expectativa de continuación en el rubro y especialización. De esta manera, se podría establecer un modelo como el que se muestra en la siguiente ilustración.

Ilustración 1. Modelo operacional



Considerando este modelo, se realizó una operacionalización que abarcó seis dimensiones:

1. Características socioeconómicas y demográficas
2. Trayectoria laboral
3. Caracterización educacional
4. Motivaciones e intereses en formación o capacitación
5. Satisfacción
6. Expectativas laborales y aspiraciones

Cada una de estas dimensiones, se subdivide en subdimensiones, indicadores, variables, y atributos de variables. En la siguiente tabla, se agrega además la fuente de la cual se extrajeron las preguntas.

Tabla 3. Matriz operacional

Dimensión	Sub dimensión	Indicador	Variable	Atributos de respuesta	Fuente
Características socioeconómicas y demográficas	Demográficas	Sexo	Sexo	1. Hombre 2. Mujer	
		Edad	¿Cuál es su edad?	0 a x	
		Estado civil	¿Cuál es su estado civil?	1. Casado/a 2. Conviviente o pareja sin acuerdo de unión civil 3. Conviviente con acuerdo de unión civil 4. Anulado/a 5. Separado/a 6. Divorciado/a 7. Viudo/a 8. Soltero/a	Encuesta Calendario de Vida IMC
		Nacionalidad	Cuando Ud. nació, ¿en qué país vivía su madre?	1. Chile 2. Perú 3. Colombia 4. Venezuela 5. Bolivia 6. Argentina 7. Haití 8. Ecuador 9. Otro	"Encuesta de Convivencia Vecinal e interculturalidad en Barrios de Alta diversidad" 2019 para la Subsecretaría de Prevención del Delito.
			¿Cuál es su nacionalidad?	1. Chilena (exclusivamente) 2. Chilena y otra (doble nacionalidad) 3. Otra nacionalidad (extranjeros).	CASEN 2017
		Comuna de residencia	¿En qué comuna vive usted?	Respuesta abierta	
	Hogar	Cantidad de personas en el hogar	¿Cuántas personas viven en su hogar? Inclúyase a usted	Respuesta abierta	DESUC

		Composición del hogar	¿Quiénes de las siguientes personas viven actualmente en su hogar?	1. Encuestado(a) 2. Padre 3. Madre 4. Pareja estable de la madre o padre 5. Abuelo(a) 6. Tío(a) 7. Hermanos 8. Esposa(o) o pareja del encuestado(a) 9. Hijo(a) del encuestado(a) 10. Hijo(a) del esposo o pareja del encuestado 11. Suegro 12. Otros parientes 13. Otros no parientes	DESUC
		Jefatura de hogar	¿Es usted el jefe de hogar? Se entiende como jefe de hogar a quien aporte el ingreso principal al hogar.	1. Sí 2. No	DESUC
	Ingresos	Ingresos por ocupación principal	En el mes pasado, ¿cuál fue su ingreso o remuneración líquida en su ocupación principal? Anotar respuesta espontánea, si el encuestado tiene dificultades para mencionar su ingreso líquido, mostrar TARJETA XX.	Respuesta espontánea + tramos de ingreso	ECL 2014, M13, M14
Trayectoria laboral	Ingreso al rubro construcción	Ingreso al rubro construcción	¿En qué año comenzó a trabajar en el rubro de la construcción, como trabajador de obra?	Respuesta abierta	DESUC
	Trayectoria laboral últimos 2 años	Duración de trabajos	Indique los periodos de tiempo en los que trabajó en distintos lugares u ocupaciones, comenzando desde septiembre de 2017.	Calendario de vida trabajo.	Encuesta Calendario de Vida IMC
		Ocupación de los trabajos	¿Cuál es el oficio, labor u ocupación que realizó en ese trabajo?	Respuesta abierta	Adaptación ENE
		Lugar de los trabajos	¿En qué comuna se ubicaba ese trabajo?	Respuesta abierta	DESUC
		Formalidad de los trabajos	¿En ese trabajo, ¿tuvo o tiene contrato escrito?	1. Sí 2. No	ENE, B8 (2016)
		Tipo de contrato	¿La duración de ese contrato o acuerdo de trabajo fue…?	1. Indefinido, es decir, sin plazo de término 2. Definido, limitado a la temporada 3. Definido, limitado al término de la obra, proyecto o actividad	Adaptación ENE B9+B10 (2016)

				4. Definido, limitado a menos de tres meses (a prueba) 5. Definido, por reemplazo 6. No sabe / No recuerda	
		Tipo de jornada	¿Qué tipo de jornada tenía ese trabajo?	1. Completa 2. Parcial	Adaptación ENE C1 (2016)
		Horas extras	¿En ese trabajo, trabajó horas extras?	1. Sí, y me las pagaron 2. Sí, pero no me las pagaron 3. No	Adaptación ENE 2016
		Oficio actual	¿Cuál es su oficio actual en esta obra?	Pregunta abierta	DESUC
	Cesantía	Periodos de cesantía	¿En el periodo que estuvo un mes sin trabajar, hizo algo para conseguir trabajo? Considere cualquier empleo, aunque sea de unas horas (excluya procesos de capacitación).	Sí No	Adaptación ENE 2016. Definición de Cesantía de INE: "Se considera cesante a toda persona que desea trabajar y ha hecho esfuerzos definidos por conseguir trabajo durante los dos meses precedentes a la fecha en que es entrevistado. Además, debe haber trabajado anteriormente al periodo de cesantía" Glosario ENE
	Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	¿Cuán satisfecho estaba usted con ese trabajo?	1. Insatisfecho 2. Medianamente satisfecho 3. Satisfecho	Adaptación Barómetro de la Felicidad 2014, P2
Caracterización educacional	Nivel educacional	Alfabetismo	¿Sabe leer y escribir?	1. Sí, lee y escribe 2. No, sólo lee 3. No, sólo escribe 4. No, ninguno	CASEN 2017
		Años de educación	Sin tomar en cuenta las repeticiones de curso, ¿cuántos años de estudios aprobados tiene Ud.? Anote "0" para ninguno.	Respuesta abierta	"Encuesta de Convivencia Vecinal e interculturalidad en Barrios de Alta diversidad" 2019 para la Subsecretaría de Prevención del Delito.
		Nivel educacional	Sin tomar en cuenta las repeticiones de curso. ¿cuál es su nivel educacional?	1. No estudió 2. Educación básica (primaria) incompleta 3. Educación básica (primaria) completa 4. Educación media (secundaria) incompleta 5. Educación media (secundaria) completa 6. Educación superior no universitaria (técnica nivel superior u otra) incompleta	"Encuesta de Convivencia Vecinal e interculturalidad en Barrios de Alta diversidad" 2019 para la Subsecretaría de Prevención del Delito.

			7. Educación superior no universitaria (técnica nivel superior u otra) completa 8. Educación universitaria incompleta 9. Educación universitaria completa	
	Continuación de estudios	Actualmente, ¿se encuentra participando en algún programa de nivelación de estudios dirigido a personas que no completaron la enseñanza básica o media?	1. Sí (cuál?) 2. No	Adaptación CASEN 2017
Certificaciones vida laboral	Realización de certificaciones en vida laboral	Considerando toda su vida laboral, ¿ha realizado certificaciones? La certificación se entiende como el proceso de reconocimiento formal de las competencias laborales. Puede implicar una capacitación previa en oficios específicos.	1. Sí 2. No	DESUC
	Certificaciones relevantes	De las certificaciones realizadas, ¿alguna ha sido relevante para su vida laboral?	1. Sí 2. No	DESUC
	Temática de la certificación	¿En qué se certificó?	Respuesta abierta	DESUC
	Razones de relevancia	¿Por qué fue relevante?	Respuesta abierta	DESUC
Capacitaciones vida laboral	Realización capacitaciones vida laboral	Considerando toda su vida laboral, ¿ha realizado capacitaciones o cursos?	1. Sí 2. No	DESUC
	Capacitaciones relevantes en vida laboral	De las capacitaciones que ha realizado, ¿alguna ha sido relevante para su vida laboral?	1. Sí 2. No	DESUC
	Temática de la capacitación	¿De qué se trataba esta capacitación?	Respuesta abierta	DESUC
	Razones relevancia	¿Por qué fue relevante?	Respuesta abierta	DESUC
Capacitaciones/certificaciones últimos 2 años	Realización certificaciones y capacitaciones últimos 2 años	Indique las certificaciones o capacitaciones que realizó desde septiembre de 2017, señalando su nombre, fechas de inicio, motivo de realización y la evaluación de las mismas. Si tiene más de 5, elija las más recientes. ¿Era una certificación o capacitación no conducente a certificación?	1. Certificación 2. Capacitación	DESUC
	Duración	Fecha de inicio. Indique mes y año	Respuesta abierta	Adaptación Encuesta Calendario de Vida IMC

		Tipo	Indique en qué se certificó o el nombre de la capacitación.	Respuesta abierta	DESUC
		Razones de realización	La realizó, ¿por iniciativa propia, o por solicitud de la empresa en que trabajaba?	1. iniciativa propia 2. Solicitud de la empresa 3. Otro motivo	DESUC
		Evaluación de capacitaciones últimos 2 años	¿Cuánto cree que mejoraron sus habilidades o conocimientos después de haber realizado la capacitación o curso? De 1 a 7, donde 1 es que no mejoraron nada, y 7 que mejoraron mucho más de lo esperado	1 a 7	Adaptación SENCE 2019 Junio. Reporte de encuesta seguimiento laboral
Motivaciones e intereses en formación o capacitación	Acceso	Acceso a capacitaciones	Actualmente, ¿tiene posibilidades de… ? Acceder a capacitaciones / Acceder a certificarse / Continuar estudios	1. Sí, mediante la empresa en que trabajo 2. Sí, mediante otras instituciones u organismos del estado (CChC, etc.) 3. No	DESUC
	Efectos	Percepción de la capacitación	Respecto a la capacitación (no conducente a certificación), ¿cuál es su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones? La capacitación ayuda a encontrar trabajo más rápido / La capacitación hace que los jefes reconozcan y valoren aún más mi trabajo	1. En desacuerdo 2. Ni en acuerdo ni en desacuerdo 3. De acuerdo	Adaptación "Encuesta de Satisfacción de Beneficiarios del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales ChileValora. Cohorte 2016".
		Percepción de la certificación	Respecto a la certificación, ¿cuál es su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones? La certificación ayuda a encontrar trabajo más rápido / El certificado obtenido hace que los jefes reconozcan y valoren aún más mi trabajo	1. En desacuerdo 2. Ni en acuerdo ni en desacuerdo 3. De acuerdo	Adaptación "Encuesta de Satisfacción de Beneficiarios del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales ChileValora. Cohorte 2016".
	Intereses	Interés	Independiente de sus posibilidades de acceso, ¿está usted interesado en…? Capacitarse / Certificarse /Continuar estudios	1. Sí 2. No	DESUC
Satisfacción	Satisfacción	Satisfacción general con la vida	Considerando todas las cosas, ¿cuán satisfecho está usted con su vida en este momento?	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Ni insatisfecho ni satisfecho 4. Satisfecho 5. Muy satisfecho	Adaptación Barómetro de la felicidad 2014, P2.

	Satisfacción con el trabajo actual (opción 2)	**¿Cuán satisfecho está respecto a las siguientes características de su trabajo actual?** Condiciones físicas del trabajo Las horas que usted trabaja Sus compañeros de trabajo Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho Su superior inmediato Relaciones entre dirección y trabajadores en su empresa Su estabilidad en el empleo Las posibilidades de capacitación que se le otorgan La protección de salud y seguridad que siente en su trabajo La posibilidad de ascender dentro de la empresa	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Ni insatisfecho ni satisfecho 4. Satisfecho 5. Muy satisfecho	Adaptación Estudio Cambridge. P117 + HSE FIT 3
Expectativas laborales y aspiraciones	Percepción de su situación laboral	Le quiero pedir que piense en su situación laboral en comparación con la de otros trabajadores del país, ¿dónde se ubicaría usted en esta escala de 1 a 10, donde 1 representa a las personas con peor situación laboral del país, y 10 representa a las personas con mejor situación laboral? Usted actualmente Usted hace 2 años atrás Usted en 5 años más	1 a 10	Adaptación Estudio Cambridge.
	Expectativas laborales	En un futuro, ¿desea mantenerse en el rubro de la construcción como trabajador de obra?	1. Sí 2. No	DESUC
		¿Por qué?	Respuesta abierta	DESUC
		Considerando su experiencia, y si tuviera o tiene hijos, ¿les recomendaría que ingresaran al rubro de la construcción como trabajador de obra?	1. Sí 2. No	DESUC
		¿Por qué?	Respuesta abierta	DESUC
		A nivel laboral, ¿cómo se imagina en 5 años más?	1. Como trabajador de obra en el mismo rol actual 2. Como trabajador de obra, en otro rol 3. Trabajando fuera del rubro de la construcción 4. Estudiando 5. Otra, cuál	DESUC
	Aspiraciones	De acuerdo a su experiencia, ¿qué tan importante cree que son los siguientes factores para mantener una buena situación laboral en el rubro de la construcción? La capacitación que se tenga La completación de nivel de educación media La empresa donde se trabaja Los contactos que tengan	1. Nada importante 2. Poco importante 3. Medianamente importante 4. Importante 5. Totalmente importante	Adaptación Estudio Cambridge.

	Su suerte
	Su esfuerzo
	Sus habilidades en el trabajo

f) Pilotaje y validación del instrumento

El proceso de pilotaje del instrumento se relaciona a la validación del mismo, el cual permite abordar una parte del error total de encuesta, asociado principalmente a la validez y el error de medición (Tourangeau, Rips, & Rasinski, 2000). El error de medición puede provenir del encuestado ya que este genera un proceso complejo para responder, donde interviene la comprensión de una pregunta, el recuerdo de la información, la integración o estimación de la información y el reporte; entender este proceso facilita el diseño de instrumentos de medición, el cual debe estar orientado a minimizar estos errores (Tourangeau, Rips, & Rasinski, 2000). Por otro lado, este error, también puede provenir del instrumento, ya que por ejemplo, el orden del instrumento también puede incidir en las respuestas actitudinales (Efecto de Contexto), por lo que los instrumentos debiesen desarrollarse de lo general a lo particular (Tourangeau, Rips, & Rasinski, 2000), reduciendo que las preguntas condicionen respuestas posteriores. A su vez, el orden de las categorías de respuesta también puede afectar las respuestas dadas por el encuestado, produciendo efecto de primacía o de recencia (Krosnick & Alwin, 1987). Todo esto puede detectarse mediante la aplicación de un piloto, donde se prueben las formas más idóneas de presentación de las alternativas. Finalmente, el error de medición también puede venir del encuestador, en su forma de aplicación del cuestionario.

De esta manera, se realizó un proceso de pilotaje, considerando la aplicación del instrumento en una edificación, donde se encuestaron a 11 jornales, 17 maestros o ayudantes y 2 supervisores. En total, 30 casos. Para este pilotaje, se efectuó una capacitación para 15 encuestadores el día 7 de octubre del 2019, realizándose la aplicación el mismo día.

La información recolectada fue supervisada y digitada. Adicionalmente, se realizó un proceso de retroalimentación con la coordinadora de aplicación de terreno y encuestadores, respecto a la aplicación y el funcionamiento general del cuestionario.

A partir del análisis de los datos, se calculó la duración del instrumento, donde se observó una extensión de 21 minutos promedio, y se realizó un análisis de no respuesta al ítem, donde se observó que el cuestionario no sobrepasaba el umbral del 10% de respuesta, más que en tres preguntas.

En conclusión, el cuestionario se observó adecuado en su extensión, comprensión y con indicadores aceptables de no respuesta al ítem, por lo que no se recomendaron modificaciones a su versión definitiva.

4.1.2 Muestra teórica

Se propuso utilizar una encuesta presencial (cara a cara), del tipo "*intercept survey*", el cual consistirá en la realización de encuestas de punto en distintas obras de construcción. Cabe señalar que en este apartado se presentan las directrices iniciales o "teóricas" de la muestra, en apartados posteriores se presentará el proceso de gestión efectivo y los obstaculizadores o facilitadores encontrados en el proceso.

a) Población objetivo y Marco muestral

La población objetivo de este estudio son los **trabajadores de mano de obra directa** del rubro de la construcción en obras de la región Metropolitana.

Actualmente **no existe un marco muestral actualizado** que permita identificar y contactar de manera viable a los sujetos de estudio. Por ello se estableció un mecanismo de contacto visitando obras en terreno y con el apoyo de empresas constructoras para el contacto.

b) Tamaño de la muestra

El tamaño muestral corresponde **400 encuestas cara a cara**, distribuidas entre 30 y 50 obras de construcción dentro de la región Metropolitana.

c) Tipo de muestra

Dadas las características planteadas para este estudio, no existe un marco muestral actualizado que permita identificar a las personas y contactarlas para participar del estudio. Es por este motivo que se planteó **un muestreo no aleatorio**, entendida como una selección no dirigida del universo (Martínez, 2012); en particular, se plantea un **muestreo por cuotas** a nivel de trabajadores de obra, dado que se pretende obtener información de los distintos niveles de cargo de una obra, considerando lo mencionado en estudios previos.

d) Procedimientos de selección

El procedimiento de selección se realizó en dos partes. En un primer lugar se eligieron edificaciones, y en segundo lugar, trabajadores.

Selección de edificaciones

Para generar una muestra que tenga diversidad geográfica (entendiendo que no es un muestreo probabilístico), se propuso elegir zonas censales de 5 sectores del Gran Santiago: sector norte, sector poniente, sector oriente, sector sur, y sector centro.

Por cada sector se propuso elegir zonas censales al azar (sólo para obtener diversidad). Luego se realizó un proceso inicial de terreno, donde se recorrieron las zonas seleccionadas, dando cuenta de las obras existentes, especialmente lo que se entiende como "**edificaciones**" (cuya mayoría tiende a ser habitacional, ya sea en altura –edificio- o en extensión), estando en distintos estados de avance, quedando excluidas aquellas obras que estaban totalmente terminadas).

Con la información anterior, se seleccionaron en oficina las edificaciones a las cuales se pretendía entrar. Asimismo, se fijó como objetivo seleccionar un aproximado de 80 edificaciones, para tener un logro efectivo de **30 a 50 edificaciones**. Lo anterior se realiza dado que en todo trabajo de campo se pueden generar situaciones como la imposibilidad de obtener contacto, la generación de rechazos por parte de las edificaciones, o la posibilidad de considerar encuestas incompletas. De hecho, las guías de AAPOR[5] fomentan el utilizar una muestra adicional de unidades ya que facilita la trazabilidad de todos los casos seleccionados y permite, mediante este mecanismo, la construcción de códigos de disposición final de cada caso. Eso permite calcular las tasas de respuesta, rechazo, contacto y cooperación, que son indicadores de procesos del trabajo de campo.

Adicionalmente, en términos operativos el uso de reemplazos resulta altamente problemático dada la cantidad de tiempo que debe transcurrir entre el contacto y el rechazo o no contacto efectivo

[5] American Association for Public Opinion Research

que permita avanzar hacia otro contacto. De esta manera, resulta recomendable generar una selección amplia asumiendo posteriormente la pérdida de conglomerados.

Cabe señalar que, en cada edificación, se verificaría el mandante o empresa constructora, a partir del cual se solicitaría el acceso a la misma.

Selección de encuestados

Una vez identificadas las edificaciones a las cuales abordar, se esperaba encuestar en cada una de ellas un total de **8 a 12 trabajadores de obra**. Se estableció encuestar a trabajadores de obra, ya sean: jornaleros o ayudantes, maestros y capataces, de distintos oficios (pintores, gasfíter, etc.), cada uno con cuotas fijas.

De esta manera, se esperaba lograr **por cada edificación 8 a 12 encuestas** distribuidas del siguiente modo:

- 3 a 4 encuestas de jornaleros.
- 4 a 6 encuestas de maestros.
- 1 a 2 encuesta de capataz.

En total, se esperaba obtener una muestra total de 400 trabajadores de obra, distribuidos como señala la siguiente tabla. **Se esperó, idealmente, contar con 50 edificaciones, sin embargo, tomando en cuenta las dificultades de acceso a las obras, se estableció un mínimo de 30 edificaciones para considerar como logrado este punto. Es por esta razón que se previó que las encuestas por edificación podían variar de 8 a 12.**

Cabe destacar que la Tabla 4 presenta la muestra original, posteriormente se dará cuenta de la muestra lograda y las diferencias presentadas.

Tabla 4. Muestra por cuotas

Sector gran Santiago	Edificaciones	Encuestas por tipo de trabajador de obra			
		Jornal	Maestro o ayudante	Capataz	Total
Norte	10	25	45	10	**80**
Centro	10	25	45	10	**80**
Sur	10	25	45	10	**80**
Poniente	10	25	45	10	**80**
Oriente	10	25	45	10	**80**
Total	**50**	**125**	**225**	**50**	**400**

Para asegurar el éxito del encuestaje, se contó con incentivos por responder la encuesta, mediante la entrega de una *gift card*.

4.1.3 Gestión de terreno

En este apartado se presenta una descripción del proceso de gestión de terreno, dando cuenta de la capacitación, el equipo y los procesos de supervisión y construcción de base de datos. Adicionalmente, se presenta un apartado de obstaculizadores y facilitadores.

a) Descripción de la capacitación

Se realizó una capacitación a todo el equipo de encuestadores, el día jueves 14 de noviembre del 2019, en las dependencias del Campus San Joaquín de la Universidad Católica. Esta fue realizada a las 10:30 horas. de la mañana, y consideró los siguientes aspectos:

- Presentación del estudio
- Presentación de Conceptos claves
- Revisión de Materiales del encuestador
- Revisión de Protocolo de aplicación
- Instrucciones para completar el cuestionario
- Coordinación y supervisión
- Instrucciones al encuestador

b) Cantidad de equipo en terreno efectivamente convocado

Este estudio es coordinado por la Jefe de terreno de DESUC. El equipo de encuestadores, fue elegido de acuerdo a los criterios mencionados en la propuesta técnica. En total, se contó con 20 encuestadores para el proceso de campo de este estudio. Todos ellos, han tenido experiencia en trabajos de levantamiento de datos previamente con DESUC.

c) Levantamiento en terreno

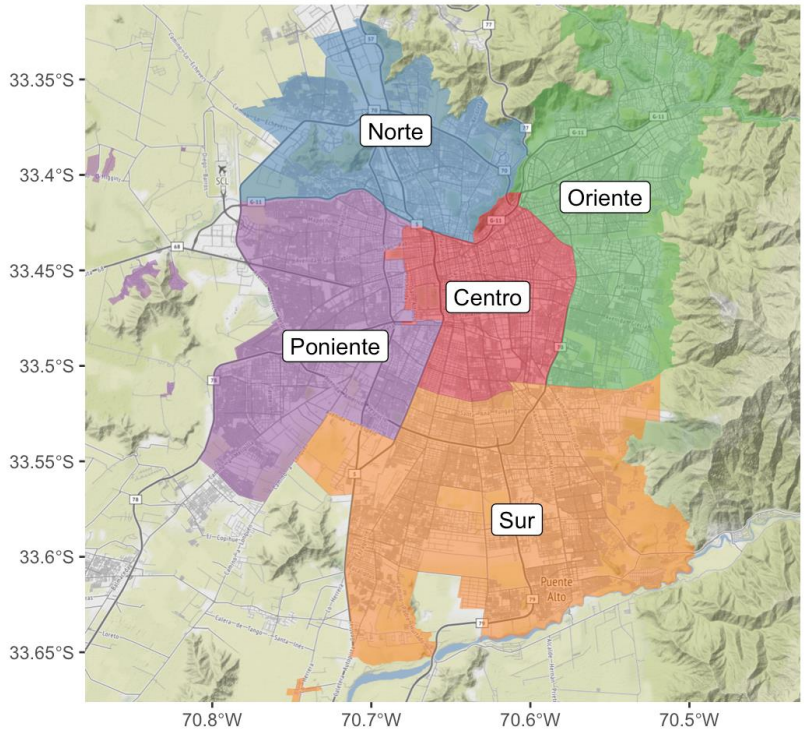
Tal como se señaló en la ficha metodológica, el levantamiento en terreno se llevó a cabo entre el 14 de noviembre y el 20 de diciembre de 2019.

El proceso de levantamiento en terreno, se efectuó siguiendo un procedimiento de dos pasos; la selección de las edificaciones, y la selección de los trabajadores de obra.

Selección de edificaciones

Con el fin de tener diversidad geográfica, se seleccionaron zonas censales del Gran Santiago, teniendo como marco muestral la cartografía de manzanas y zonas censales del Censo de 2017. Con ello, se sumaron datos de viviendas a partir de datos agregados de manzanas a las zonas geográficas. Luego se dividió el Gran Santiago en 5 zonas geográficas, demarcadas como muestra la siguiente figura.

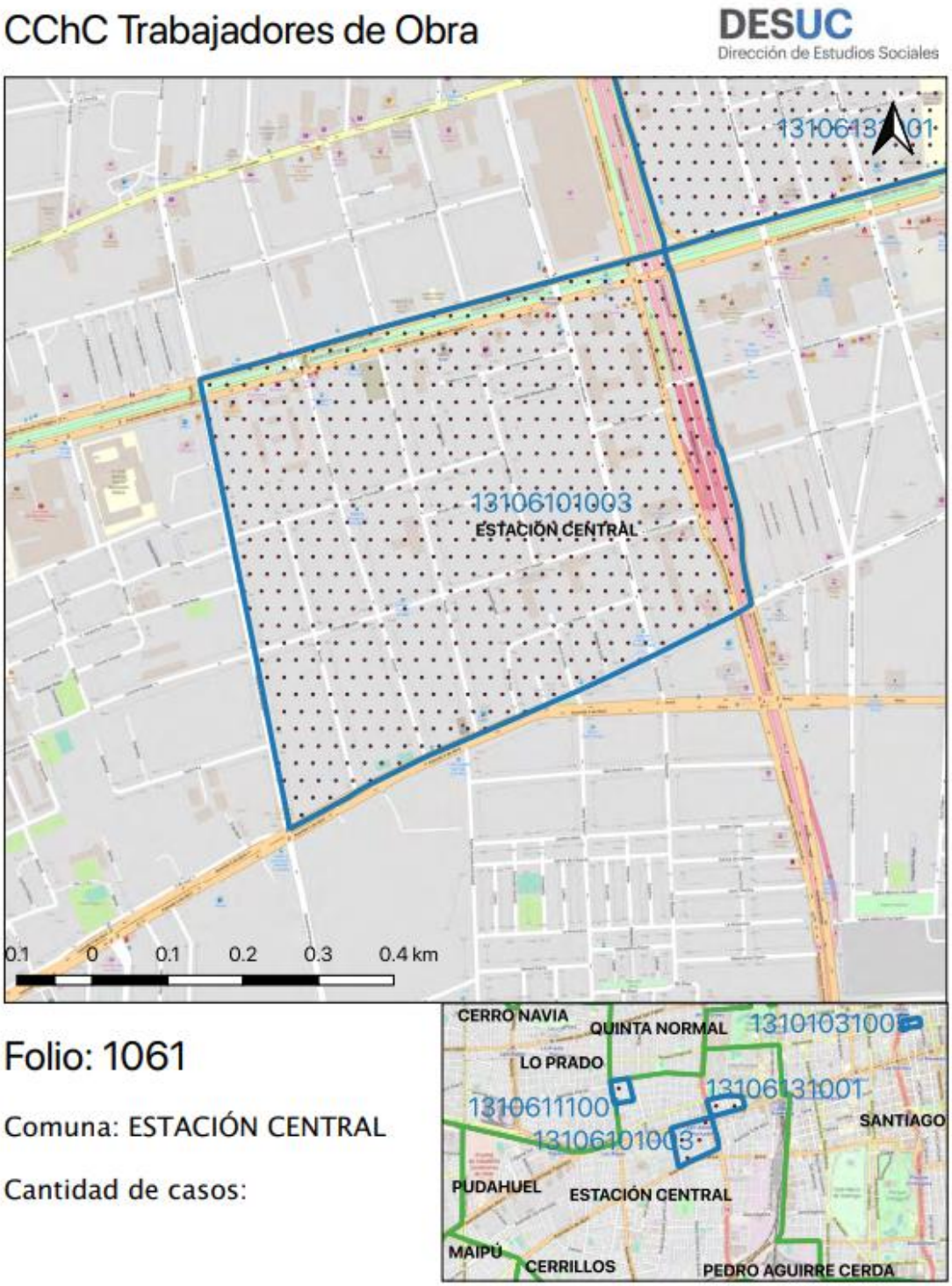
Figura 1. División del Gran Santiago en Zonas de selección



Fuente: Elaboración propia a partir de la cartografía del Censo de 2017.

A partir de lo anterior, se imprimieron los polígonos de los mapas seleccionados. Generando un mapa por zona censal a recorrer, tal como se muestra en el siguiente ejemplo.

Figura 2. Mapa de zona censal seleccionada a empadronar con edificaciones



Con este material, se realizó una breve capacitación al equipo de encuestadores para la realización de este empadronamiento. Con ello, el equipo realizó un proceso inicial de terreno, donde se

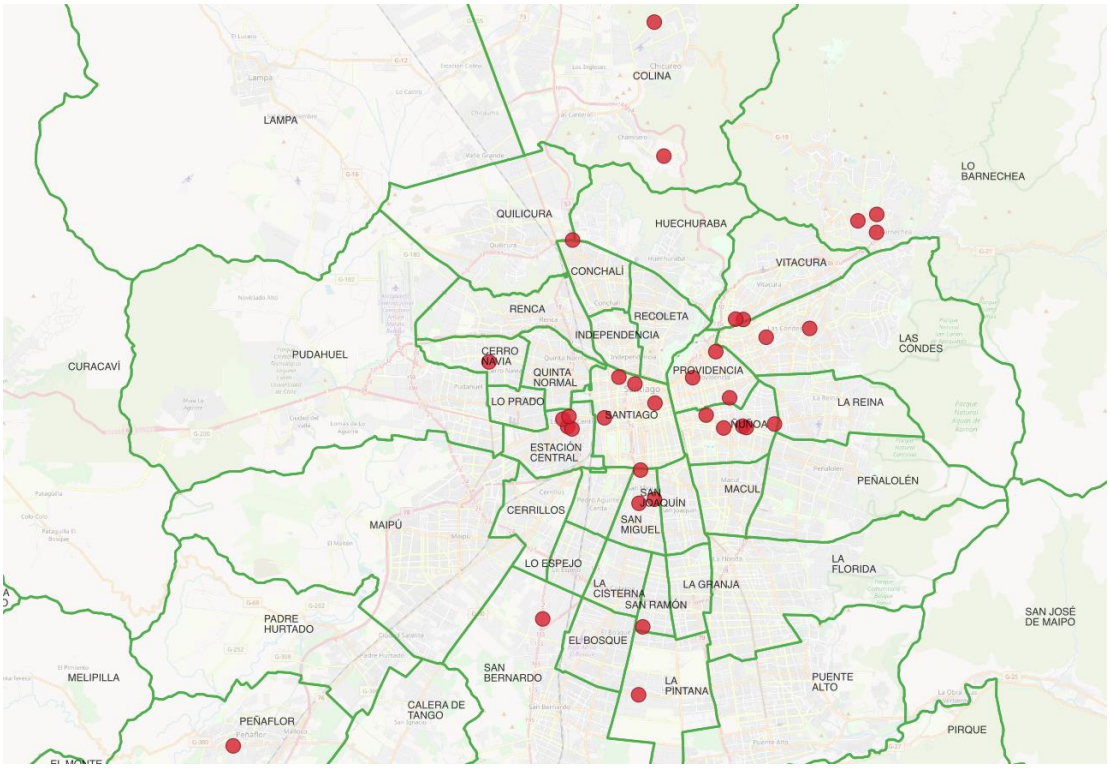
recorrieron las zonas seleccionadas, dando cuenta de las obras, especialmente lo que se entiende como "**edificaciones**" existentes (sea tanto en altura como en extensión), que se encontraran en distintos estados de avance.

El resultado de este proceso fue el registro de 31 edificaciones con datos de contacto; esto es, edificaciones que accedieron a entregar datos de contacto para ser posteriormente consideradas en el proceso del estudio.

Dada la baja cantidad de edificaciones, se realizó un segundo proceso de empadronamiento que registrara edificaciones cercanas a las zonas censales previamente seleccionadas. Adicionalmente, y dado el carácter de una muestra no representativa, se utilizaron datos de constructoras entregados por la Contraparte Técnica de este estudio. Con ello, se logró contar una cantidad adecuada de edificaciones y constructoras a las que contactar para la ejecución de la encuesta. Cabe señalar que, en algunas Constructoras, se permitió el encuestaje en edificaciones no registradas previamente, lo cual fue acogido por la contraparte técnica.

A continuación, se presenta un mapa georreferenciado de las obras donde finalmente se desarrolló el proceso de encuestaje.

Figura 3. Mapa georreferenciado, con la ubicación de las obras



Selección de encuestados

Como segunda parte de la selección, en cada una de las obras o edificaciones se solicitó encuestar a 12 trabajadores de obra, considerando una distribución que involucrara a 4 jornales, 6 maestros y/o ayudantes de maestros y 2 supervisores. La elección de los mismos varió de edificación en edificación, ya que quedó a criterio del contacto efectuado, siempre dentro de las cuotas

establecidas. Esto debido a que los encuestadores no pudieron entrar a la obra por razones de seguridad.

d) Proceso de supervisión

Adicionalmente al equipo de encuestadores, el área de supervisión de DESUC, posee un equipo de supervisores elegidos para este estudio y que no participaron en el levantamiento de campo, los cuales realizaron labores de supervisión de la encuesta en papel, además de supervisión telefónica, de acuerdo a los estándares descritos en la propuesta técnica de este estudio.

El flujo general del trabajo de supervisión funcionó posterior a que las encuestas fuesen recepcionadas por la oficina de supervisión, desde ahí se procedió al ingreso de los mismos en el sistema de seguimiento de supervisión. Esto se hizo distinguiendo la edificación a la que correspondía, y se utilizó para tener un control contrastable con la información del equipo de terreno. Las encuestas fueron supervisadas en oficina, luego digitadas y finalmente pasaron a control de supervisión post terreno (telefónica o presencial).

La supervisión de oficina se llevó a cabo con todos los cuestionarios recibidos. Esta consistió en la revisión de la completitud de las encuestas y la correcta aplicación de filtros. Junto con ello, se revisó que tanto las marcas de la encuesta como la letra –para preguntas abiertas- sean legibles para el equipo de digitación. En este proceso, se descartaron 4 encuestas dada la alta cantidad de no respuesta al ítem[6].

Una vez supervisadas las encuestas, estas pasaron al proceso de digitación, el cual se llevó a cabo en el software CsPro. Se utilizó este programa debido a que permite reducir el error al crear mallas de validación antes de la digitación. Con ello, se disminuyó la posibilidad de digitar valores fuera de rango, así como de aplicar de mala forma los filtros.

Los cuestionarios fueron digitados dos veces, pudiendo así contrastar la digitación inicial con la segunda. No existieron discrepancias mayores.

Una vez construida la base de datos, se procedió a la supervisión telefónica, la cual se realizó por encuestador, de tal manera de supervisar parte del trabajo de todos los encuestadores. En este proceso, se consultó por la aplicación de la encuesta, y se realizaron preguntas claves[7], esperando

---

[6] La "no respuesta al ítem", corresponde a un concepto utilizado en metodología de encuestas para diferenciarla de la "no respuesta a la unidad". La segunda, corresponde a la no respuesta de los casos seleccionados, los cuales pueden deberse a rechazo, no contacto, elegibilidad desconocida, y otros. La primera, refiere a la no respuesta de un ítem de la encuesta. Cuando algún ítem de la encuesta posee un alta no respuesta (no existen parámetros, pero generalmente se acepta hasta un 10% de no respuesta, salvo en preguntas de ingreso donde la no respuesta al ítem se eleva a cerca del 30%), puede estar indicando una (a) inadecuada comprensión de la pregunta, (b) la incapacidad de entregar información adecuada, (c) baja disponibilidad de entregar esa información. En resumen, advierte de alguna dificultad o problema con la pregunta (Grooves, y otros, 2009).
Finalmente, en este caso se refiere a la no respuesta al ítem global, esto es, que en total el cuestionario no supere el 50% de no respuesta. Lo anterior se realiza a partir de la revisión en papel del cuestionario. Posteriormente, luego de la digitación, se realiza un procesamiento de datos que permita identificar de manera más fina un porcentaje aceptable de no respuesta al ítem.

[7] Se utilizan preguntas que no debieran tener variación mayor, como edad, nivel educacional, nacionalidad (preguntas p3, p4 y p17).

que cuyas respuestas no debieran variar entre la aplicación y la supervisión telefónica. En este proceso, no se rechazaron encuestas.

Finalmente, se realizó una validación general de la base de datos, en términos de su flujo lógico. La base final estuvo depurada el día 7 de enero de 2020.

4.1.4 Muestra efectiva

En total, se logró acceder a 34 edificaciones en las que se realizó encuestaje. Estas 34 edificaciones corresponden a 15 empresas constructoras[8], de diversos sectores del gran Santiago.

La siguiente tabla da cuenta del total de encuestas logradas por zona, cargo del encuestado, y la cantidad de edificaciones a las que corresponden. Como se observa, se lograron más edificaciones en la zona centro y oriente, aunque de igual modo se obtuvieron edificaciones de las zonas norte, poniente y sur.

En términos de los trabajadores de obra, se encuestaron a 126 jornales (donde se incluyó a los trabajadores de aseo), 190 maestros y 24 ayudantes de maestros (214 en esta categoría), 60 supervisores o capataces, además de un caso que no responde la pregunta de oficio, y tres casos que se clasificaron como "otro". En total, 404 casos[9].

En general, los porcentajes de logro presentan variaciones respecto a lo estimado inicialmente, observando un mayor logro en encuestas a supervisores, un logro esperado en jornales, y un leve menor logro en maestros y ayudantes (95%). Con todo, en términos globales se cumple en un 100% el total de encuestas planificadas.

[8] El detalle de las empresas constructoras se entrega en forma confidencial a la Contraparte Técnica del estudio.

[9] Inicialmente se logró aplicar 408 encuestas, pero se rechazaron 4 durante el proceso de supervisión.

Tabla 5. Logro de encuestas

Zona	Muestra teórica				Edificaciones logradas	Muestra efectiva									
	MO jornal	MO Maestro o ayudante de maestro	MO supervisor	Total		ME jornal	% logro jornal	ME Maestro o ayudante de maestro	% logro maestro o ayudante	ME Supervisor	% logro supervisor	ME No responde	ME otro	**Total**	**% logro total**
Centro	25	**45**	**10**	**80**	11	37	148%	68	151%	22	220%	1	2	**130**	**163%**
Norte	25	**45**	**10**	**80**	3	11	44%	21	47%	4	40%			**36**	**45%**
Oriente	25	**45**	**10**	**80**	11	41	164%	68	151%	20	200%		1	**130**	**163%**
Poniente	25	**45**	**10**	**80**	5	26	104%	27	60%	7	70%			**60**	**75%**
Sur	25	**45**	**10**	**80**	4	11	44%	30	67%	7	70%			**48**	**60%**
Total	**125**	**225**	**50**	**404**	**34**	**126**	**101%**	**214**	**95%**	**60**	**120%**	**1**	**3**	**404**	**100%**

4.1.5 Descripción de la muestra lograda

A continuación, se presenta la descripción de la muestra lograda, en primer lugar, desde las edificaciones y constructoras abordadas, para en un segundo lugar, caracterizar la muestra de encuestados según variables sociodemográficas.

a) Descripción de la muestra por constructoras abordadas[10]

En general de las empresas constructoras abordadas (que concentran las 34 edificaciones que permitieron el encuestaje para este estudio), la **mayoría corresponden a empresas grandes según tamaño de ventas** (de las categorías grande 2 a 4 según criterios de Servicio de Impuestos Internos SII, abarcando ventas anuales de 200.000 UF a más de 1.000.000UF). Sólo dos empresas, correspondían a empresas medianas según ventas, ubicándose en el rango de 50.000UF a 100.000 UF anuales.

En términos de cantidad de trabajadores dependientes contratados, se observa un **promedio de 1.380 trabajadores**, donde las empresas grandes (del tramo 4 según ventas de más de 1.000.000UF anuales) alcanzan un promedio de trabajadores de 2.662, mientras que las dos empresas medianas según ventas, alcanzan en promedio los 256 trabajadores dependientes informados.

Finalmente, en términos de la antigüedad de las empresas constructoras, fluctúan en un rango de 3 a 23 años, con un **promedio de 19 años de antigüedad**. En general, parecen ser empresas que mayoritariamente tienen experiencia en el rubro de la construcción.

Los datos antes mencionados, se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 6. Características empresas constructoras abordadas en el encuestaje a trabajadores de obra

Categoría tamaño de empresa según ventas anuales	N° constructoras	Promedio trabajadores dependientes	Promedio años antigüedad empresa
Grande "2" 200.000,01 UF a 600.000 UF.	6	742	22
Grande "3" 600.000,01 UF a 1.000.000 UF	1	409	3
Grande "4" Más de 1.000.000 UF.	5	2662	23
Mediana "5" 2 50.000,01 UF a 100.000 UF.	2	256	11
Total	**14**	**1380**	**19**

Nota: Se excluye una de las constructoras por dificultad de acceso a información presentada.

b) Descripción de la muestra de encuestados: Características sociodemográficas

Dado que este estudio comprende una muestra no representativa, resulta de suma importancia caracterizar la muestra obtenida con el fin de situar los resultados en el grupo que particularmente se encuestó.

[10] Cabe señalar que los datos acá presentados corresponden a información publicada en Servicio de Impuestos Internos: http://www.sii.cl/sobre_el_sii/nominapersonasjuridicas.html

No se entrega el nombre de las constructoras para salvaguardar la confidencialidad del proceso y los datos.

La siguiente tabla, da cuenta de una caracterización de la muestra obtenida en términos de edad, sexo, nacionalidad, oficio y comuna de residencia.

En términos de edad, **la mayoría de los encuestados (25%) corresponde al tramo de 50 a 59 años**, seguidos de cerca por el tramo de 30 a 39 años (22%) y 40 a 49 años (21%). En general, tiende a ser una muestra de adultos.

Respecto al sexo, **sólo se encuestó a un 6% de mujeres**, correspondiente a 24 casos en total. La mayoría de los trabajadores de obra encuestados fueron hombres. Por otro lado, y en torno al país de origen (que en los resultados se referirá a nacionalidad, pese a la controversia en torno a la definición de este concepto), **la mayoría (79%) nacieron en Chile**, un 9% en Perú, un 8% en Haití, y un 4% en otros países como Colombia, Venezuela, Bolivia y Ecuador.

Respecto a los oficios, un 15% declararon ser supervisores, un **47% maestros**, 6% ayudante de maestros, 31% jornales, 3% mencionaron otra categoría (como llavero), y sólo una persona no respondió la pregunta.

Finalmente, respecto a la comuna de residencia de los trabajadores de obra encuestados, **un 26% reside en el sector sur** del Gran Santiago, entendido como las comunas de El Bosque, La granja, La Pintana, Lo Espejo, Pedro Aguirre Cerda, San Bernardo, San Joaquín, San Miguel, San Ramón. Un 19% reside en el sector suroriente (La Florida, Macul, Peñalolén, Puente Alto), y un 16% en el sector norponiente (Cerro Navia, Lo Prado, Pudahuel, Quinta Normal, Renca).

Tabla 7. Caracterización de la muestra

Variable	Categoría	Frecuencia	%
Edad (p3)	18 a 29 años	65	16
	30 a 39 años	89	22
	40 a 49 años	84	21
	50 a 59 años	102	25
	60 años y más	64	16
Sexo (p2)	Hombre	380	94
	Mujer	24	6
Cuando usted nació, ¿en qué país vivía su madre? (p4)	Chile	318	79
	Perú	37	9
	Haití	32	8
	Otro país (Colombia, Venezuela, Bolivia, Ecuador)	17	4
¿Cuál es su oficio actual en esta obra? (p7 codificada)	Supervisor	60	15
	Maestro	190	47
	Ayudante maestro	24	6
	Jornal	126	31
	Otro	3	0.7
	No responde	1	0.2
¿En qué comuna vive usted? (p5 codificada) Zonas del Gran Santiago	Nororiente (La Reina, Las Condes, Lo Barnechea)	8	1
	Norponiente (Cerro Navia, Lo Prado, Pudahuel, Quinta Normal, Renca)	64	16
	Norte (Conchalí, Huechuraba, Independencia, Quilicura, Renca)	34	8
	Sur (El Bosque, La granja, La Pintana, Lo Espejo, Pedro Aguirre Cerda, San Bernardo, San Joaquín, San Miguel, San Ramón)	104	26
	Suroriente (La Florida, Macul, Pañalolén, Puente Alto)	77	19
	Sur poniente (Cerrillos, Estación Central, Maipú)	40	6
	Centro (Santiago Centro)	25	10

Variable	Categoría	Frecuencia	%
	Otras comunas (Colina, María Pinto, Chicureo, Buin, Isla de Maipo, Calera de Tango, Talca, Talagante, Batuco, Peñaflor, Padre Hurtado)	40	10
	No responde	15	4

Ahora, respecto a los oficios de los trabajadores de obra, la siguiente tabla presenta una caracterización de los trabajadores según oficio, combinado con edad, sexo, nacionalidad y nivel educacional.

Como se puede observar, en los **jornales no hay mayor diferencia de edad**, predominando quienes tienen un **nivel educacional de media incompleta o menos**. En los casos de las mujeres que ingresan a las obras, la mayoría de las encuestadas estaban en trabajos de jornales, específicamente asociadas a aseo. Finalmente, los trabajadores de obra de otros países, tienden a situarse como jornales o maestros.

Respecto a **los maestros**, estos tienden a tener **edades mayores**, teniendo que un 56% se sitúa en el tramo de 52 a 76 años, **no se observan diferencias por nacionalidad, ni nivel educacional**.

En el caso de los **supervisores**, estos se sitúan principalmente en **edades medias de los 37 a 52 años**, principalmente chilenos, con **educación media completa o más** (22%).

En términos globales, la finalización del nivel educacional de enseñanza media, parece ser relevante en los cargos de supervisor, no así en maestros, menos en jornales.

Tabla 8. Caracterización de los trabajadores de obra por oficio, según edad, sexo, nacionalidad y nivel educacional (%porcentaje de columna)[11]

Oficio	Edad			Sexo		Nacionalidad		Nivel educacional	
	19 a 37 años	37 a 52 años	52 a 76 años	Hombre	Mujer	Chile	Otro país	Media incompleta o menos	Media completa o más
Jornal (n=126)	32	30	31	29	62	28	43	35	26
Ayudante de maestro (n=24)	13	2	2	6	4	6	5	7	4
Maestro (n=190)	40	45	56	49	17	47	48	48	47
Supervisor (n=60)	14	22	8	15	17	18	3	9	22
Nr/Otro (n=4)	1		2	1		1	1	1	1

Respecto al **hogar de los encuestados**, un 24% declara vivir en su hogar cuatro personas (incluyéndose), un 19% menciona que viven tres personas en su hogar, y un 15% sólo dos personas en su hogar. En general, los encuestados declaran que en su hogar viven entre 1 a 12 personas, con **un promedio de cuatro personas**. Este promedio, resulta ser de 4 para los nacidos en Chile, y de 3 personas para los nacidos en otro país distinto de Chile.

En general, respecto a la **composición del hogar**, este suele ser más bien tradicional, teniendo que un 38% vive con su esposa/o-pareja, un 55% con algún hijo/a, y un 25% con otros parientes.

[11] Se omiten casos que no responden en variables presentadas.

Respecto a la **jefatura de hogar**, un **82%** menciona ser el jefe de hogar. Como se observa en la siguiente tabla, este porcentaje varía por oficio, donde los **ayudantes de maestro encuestados son en menor medida jefes de hogar** respecto de maestros o supervisores. Asimismo, los trabajadores de obra encuestados de tramos de edad más jóvenes, 19 a 37 años, tienden a ser en menor porcentaje jefes de hogar respecto de los de 52 a 76 años. Los hombres encuestados son en un 82% jefes de hogar, respecto de un 75% de mujeres que declara serlo. No se observan diferencias por nacionalidad. Finalmente, llama la atención que **quienes poseen un nivel educacional de media completa o más son en menor porcentaje jefes de hogar** que los que poseen media incompleta o menos.

Tabla 9. Jefatura de hogar, según oficio, edad, sexo, nacionalidad, y nivel educacional (% porcentaje de columna)[12]

¿Es usted el jefe de hogar?	Oficio				Edad			Sexo		Nacionalidad		Nivel educacional		n casos
	Jornal	Ayudante	Maestro	Supervisor	19 a 37 años	37 a 52 años	52 a 76 años	Hombre	Mujer	Chile	Otro país	Media incompleta o menos	Media completa o más	
Sí	75	58	89	83	68	86	92	82	75	82	81	86	77	331
No	25	42	11	15	31	14	8	17	25	18	19	14	22	72

n= 403 (**Existe un caso que no responde la pregunta y se excluye de la presentación de la tabla)**

Finalmente, respecto al ingreso, cuando se analiza la pregunta abierta respecto a su remuneración líquida del mes pasado por ocupación principal, un 25% de los casos no responde la pregunta. De los que responden (305 casos), el **promedio de ingreso se sitúa en $579.518 pesos**, teniendo una mediana de ingreso de $550.000 pesos.

La siguiente tabla presenta los **ingresos** promedios declarados según oficio, en los encuestados. Se observa que los jornales declaran un promedio de ingreso de $409.798, los ayudantes de maestro declaran un promedio mayor de $466.429. Los maestros presentan un promedio de $588.213 pesos, y los supervisores un promedio de $941.811. En todos los casos, la mediana de ingreso es relativamente similar al promedio mencionado.

Tabla 10. Ingreso promedio declarado por oficio

Oficio	Ingreso promedio declarado	Mediana de ingreso
Jornal	$409.798	$400.000
Ayudante de maestro	$466.429	$450.000
Maestro	$588.213	$590.000
Supervisor	$941.811	$900.000

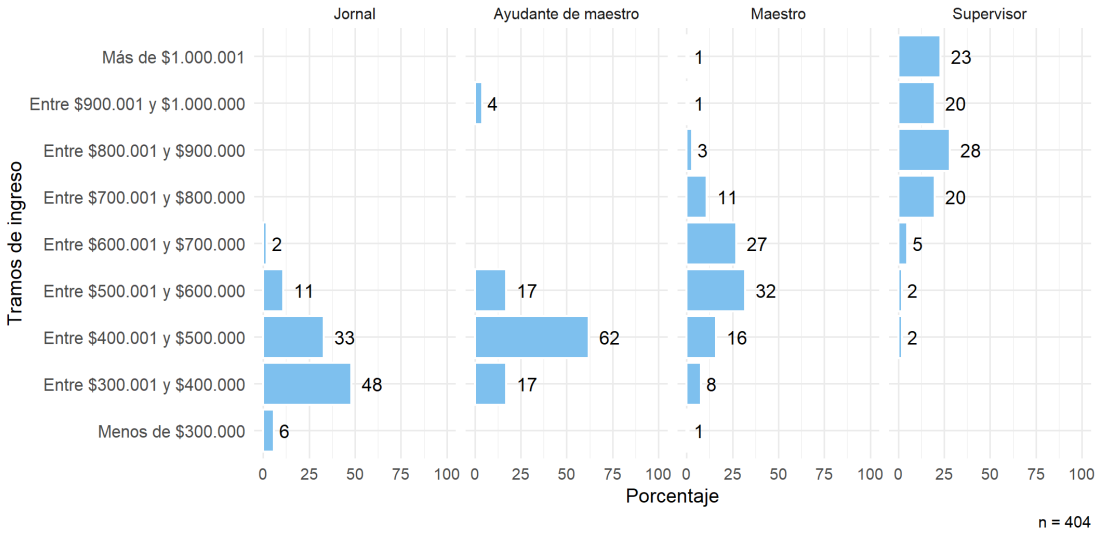
n=301 (99 casos no responden pregunta de ingreso, se excluyen 4 casos de otros oficios)

También se consultó por el **ingreso según tramos**, teniendo respuesta por parte de todos los encuestados. El siguiente gráfico, da cuenta de los tramos de ingreso según oficio. Como es de esperar, y en línea a lo presentado anteriormente, **los oficios dan cuenta de una escalada en el**

[12] Se omiten casos que no responden en las variables presentadas.

aumento del ingreso, donde un 48% de los jornales dicen tener un ingreso mensual líquido en el mes anterior al que se realizó la encuesta de entre $300.001 y $400.000 mil pesos. Los ayudantes de maestros, mencionan en un 62% que su sueldo va entre $400.001 y $500.000 mil pesos. Los maestros mencionan en un 32% que su sueldo se sitúa en un rango entre $500.001 y $600.000 mil pesos, y un 27% mencionan tener un ingreso del rango superior a ese. En el caso de los supervisores, predomina en un 28% el rango de $800.001 a $900.000 pesos, teniendo una distribución más pareja entre los tramos que van de los $700.001 pesos a más del millón.

Gráfico 1. Ingreso por tramos, según oficio del trabajador de obra encuestado



4.2 Fase cualitativa

La **investigación cualitativa** está orientada al análisis de casos concretos en su temporalidad y particularidad, a partir de las expresiones y actividades de las personas en sus contextos locales (Flick, 2014). A diferencia de la investigación cuantitativa "busca respuestas desde el *cómo* operan fenómenos sociales, por sobre el énfasis de relaciones causales entre variables o medidas de cantidad, intensidad o frecuencia" (Denzin & Lincoln, 2005, pág. 14). Para cumplir con el objetivo de caracterizar la mano de obra directa del rubro de la construcción en base a sus percepciones, se hace indispensable contar con una metodología cualitativa que pueda llegar a los discursos producidos por los trabajadores, y con ellos poder develar cómo su trayectoria laboral, y sus particularidades permiten conformar una determinada narración y valoración sobre el trabajo en la construcción

4.2.1 Técnicas de recolección de datos

A continuación, se presenta una tabla con las técnicas de recolección de datos consideradas para la fase cualitativa y sus respectivos objetivos.

Tabla 11. Técnicas de investigación y temática

Entrevistas de mapeo	• Caracterización del mundo laboral de la construcción
Observación simple no participante	• Caracterización del mundo laboral de la construcción
Entrevista en profundidad	• Trayectoria laboral y expectativas socio laborales de trabajadores de obra
Grupos focales	• Imaginario del mundo de la construcción • Profesionalización/cualificación • Expectativas de capacitación • Motivaciones capacitación

Como se expone en la tabla, cada instrumento guarda relación con ciertos objetivos y dimensiones de interés para el estudio. A continuación, se detallará la función general de cada metodología seleccionada, y su importancia particular para el estudio. Explicando, por último, la decisión de realizar múltiples metodologías cualitativas.

a) Considerando una perspectiva desde la micro etnografía: Uso de observación no participante

La etnografía tiene como premisa la descripción de una cultura particular. Spradley (1972) define a la etnografía como técnica clave para acercarse a la experiencia cultural, a partir de la adquisición de herramientas conceptuales, la gestión de la entrada al terreno, la realización del trabajo de campo y, finalmente, el desarrollo de la descripción de la cultura (Sandoval, 2002, pág. 76).

Para la observación de *obras de la construcción* se estudió las situaciones sociales que en ellas se generan, especialmente a partir de la exposición de las investigadoras a los fenómenos culturales a los cuales se quiere atender. En esta ocasión se hablará de **cuasi-etnografías, microetnografías o técnicas etnográficas**, en cuanto –como categoría metodológica- no se consideran etnografías en el sentido clásico del término –debido a su temporalidad-, pero sí posee características propias idóneas para la observación de situaciones sociales específicas y, en este caso, para el estudio sobre trabajadores de obra de la construcción.

Las micro-etnografías tienen cabida en investigaciones que se centran en el estudio de pequeñas agrupaciones o pequeños subsistemas de sistemas culturales mayores (Silva & Burgos, 2011) – 3 edificaciones en construcción, en este caso-, sin abandonar la exhaustividad del levantamiento y análisis de data cualitativa. Así, se llevaron a cabo micro-etnografías, observando distintas obras, pero con frecuencia de visitas limitadas a los fenómenos sociales específicos que se esperaban ver.

Resguardando los alcances de una micro-etnografía, la **observación** permitió una primera aproximación al mundo de la construcción, con lo que se consiguió tener el conocimiento propicio para desarrollar las entrevistas y grupos focales de manera fluida. Así, se pudo conocer el entorno físico y social donde se desarrolla su trabajo. La observación también dio espacio para entender el

desarrollo de la cotidianidad del trabajo de obra. Se pudieron conocer e identificar diversas tareas, a qué se aboca cada cargo, herramientas y funciones de distintos cargos, además de ver la interacción entre actores.

b) Entrevista en profundidad con enfoque biográfico

La entrevista en profundidad suele ser una técnica que tiene mayores probabilidades de generar conocimientos nuevos, en la medida en que explora dimensiones y lógicas de pensamiento que no habían sido previamente consideradas en un marco operacional teórico (Flick, 2002).

Particularmente, el tipo de método de entrevista utilizada va acorde con lo que se denomina **relatos de vida desde un enfoque biográfico**, entendida como "la expresión genérica donde una persona cuenta su vida o una parte de ella" (Le Grand, 1993 en (Sharim, 2011, pág. 22), en este caso, de las trayectorias laborales de los participantes. Esta produce un material que expresa a la vez el peso de las determinaciones sociales en las trayectorias individuales y también la relación de los actores con esas determinaciones, y entonces, su propia actividad (Cornejo, 2006). Se ahondó también, en las proyecciones que se plantean para sus siguientes años de trabajo. El aporte de esta técnica fue que, al estar a solas con el entrevistado, este pudo explayarse en los motivos y circunstancias que fueron desencadenando el inicio y desarrollo de su carrera dentro del rubro, pudiendo también profundizar en cada etapa y sus percepciones respecto a cada acontecimiento, dejando espacio para que el entrevistado desplegara un relato denso de sus vivencias.

Así, las entrevistas abordaron los tópicos mencionados en las siguientes tablas.

Tabla 12. Dimensiones pauta de acopio de información de entrevistas

Tópico	Descripción	
Caracterización	Nombre, Edad Nivel educacional Datos familiares (hijos, lugar de residencia, etc.)	
Trayectoria laboral	Experiencia previa	Narración desde inicio trayectoria laboral Primeros empleos Cómo llegó a la construcción. Movimientos de oficios, cargos, empleadores. Facilitadores y obstaculizadores en el camino recorrido. Apreciaciones sobre distintas etapas vividas.
	Momento actual	Narración situación actual. Conformidad con situación actual. Ocupado: conformidad con horarios, seguridad, relaciones laborales, ocupación, cantidad de trabajo, etc. Cesante: razones de cesantía, sensaciones respecto al estado actual, estrategias desplegadas, entre otras.
	Proyecciones	Expectativas futuras (dentro o fuera del campo de la construcción) Razones para permanecer o incursionar otras áreas. Potencial interés de perfeccionamiento.

Tópico	Descripción	
Percepciones en relación al mundo de la construcción y promoción del trabajo en obra		Opinión general del trabajo en el ámbito de la construcción. Opinión sobre fenómenos emergentes en la construcción (ingreso mujeres y migrantes, subcontrato, automatización en la construcción)
Cierre		

c) Grupos focales

En la siguiente tabla se presentan los temas abordados con esta técnica de recolección de datos.

Tabla 13. Dimensiones pauta de acopio de información de grupos focales

Tópico	Descripción
Presentación	Nombre. Tiempo trabajando en construcción
Razones de ingreso al mundo de la construcción	Motivos para ingresar a trabajar al área de la construcción Formación en el rubro (cómo ha sido su formación en el área, si han accedido a capacitaciones formales o han aprendido oficios en el mismo trabajo) Aspiraciones a nivel laboral.
Visión del mundo de la construcción	Imaginario sobre ámbito laboral de la construcción Opinión sobre el funcionamiento –en general- de los trabajos en el área de la construcción.
Ambiente laboral	Clima laboral Calidad del trabajo (seguridad, empleadores, rotación, salarios).
Proyecciones y expectativas en el rubro	Proyecciones en el rubro. Intención o necesidad de adquirir cualificaciones (formal e informal). Capacitaciones (experiencias pasadas, vías de acceso a capacitaciones, valoración de las mismas desde ellos y desde los empleadores, **interés/necesidad**, formatos):
Cierre	Cierre y recomendaciones para el área.

El uso de los grupos focales como técnica de levantamiento de información presenta varias ventajas para este estudio (Creswell, 2007):

- Interacción entre participantes: Por una parte, es una técnica muy útil cuando el interés está puesto en la interacción entre los participantes y en la construcción colectiva de un sentido común más que en la suma de los relatos individuales. En este caso, al hacer grupos focales con quienes compartían similitudes laborales, fue posible llegar al relato común sobre la pertinencia e interés en las capacitaciones, y también permitió que, si había alguno con una opinión divergente, se generara debate y personas que no habían manifestado su opinión o habían dicho comentarios esperables, se abrieran al ver que otras posturas eran posibles.
- Similitud entre los participantes: Además, es útil cuando se busca levantar información con participantes similares –o que cumplen un rol similar dentro de una comunidad en específico- y cooperativos entre sí. Esto sumado a lo que se mencionó en el punto de arriba, permitió esclarecer los posicionamientos divergentes frente a la construcción en

general, y las capacitaciones en particular, entre cada grupo focal realizado.

- Escenario de confianza para los participantes: En algunas ocasiones, la entrevista individual puede ser un escenario intimidante para los participantes, ya sea por falta de confianza con el entrevistador o por el escaso conocimiento o capacidad de argumentación que los participantes crean tener de antemano sobre el tema en cuestión. Este punto se relacionó íntimamente con la poca cercanía que algunos tenían con capacitaciones y certificaciones. Si este tema se hubiese abordado únicamente en entrevistas, posiblemente el tema se hubiese agotado, habiendo tenido que forzar la obtención de información.

Contrastando con la singularidad personal de la entrevista, los **grupos focales** centran el abordaje a fondo a un número de tópicos más inducidos, en el cual se reclutan sujetos que cumplan con ciertas características y que aseguren un número mínimo para la saturación de información (Sandoval, 2002, pág. 145).

Los **grupos focales** tienen la fortaleza de capturar la modulación de la opinión en situaciones de intersubjetividad. Aunque corresponde a recolección de información que no necesariamente se sitúan en *settings* naturales de los sujetos, operan como técnicas adecuadas para sondear temas específicos asociado a las percepciones subjetivas sobre el mundo laboral de la construcción. Teniendo la oportunidad de hacer conversar a distintos hablantes, que en conjunto elaboren un discurso respecto a las características y vivencias en el mundo de la construcción. Esta técnica permite también recabar una mayor diversidad de posturas y observar convergencia y oposición sobre temas que afectan a las personas a entrevistar, los cuales no son íntimos como para que el contexto grupal genere incomodidad, a saber, ideas sobre el mundo laboral donde se desenvuelven, falencias y virtudes del mismo, camino de especialización de los trabajadores, entre otros.

Las técnicas se trabajaron a partir de **pautas semiestructurada** de producción de información cualitativa.

4.2.2 Muestra

Este apartado da cuenta de la muestra teórica acordada, los procesos para la consecución de dicha muestra, presentando, finalmente, la muestra lograda.

a) Tamaño de la muestra

La muestra utilizada para los fines de esta fase del estudio **no es estadísticamente representativa**. El fundamento de esta decisión radica en que el objetivo principal de esta fase consiste en contar también con información (cualitativa) para evaluar discursos, percepciones, motivaciones y expectativas en relación a la temática del estudio, desde cada uno de los diferentes actores a abordar.

Observación no participante y entrevistas de mapeo

En lo referente a la micro etnografía y uso de observación no participante, se propuso abarcar **3 obras, generando en cada una, 2 visitas** (en total, se realizaron 6 observaciones). Además, se propuso entrevistar a los administradores de dichas obras como informantes clave, contribuyendo con ello a la caracterización del mundo laboral de la construcción; considerando que las investigadoras no estaban interiorizadas en cómo es el trabajo en la construcción, motivo por el

cual se realizó este mapeo inicial. El objetivo del mapeo fue observar el funcionamiento en terreno, teniendo la posibilidad de preguntar inquietudes a los mismos trabajadores, para posteriormente aclarar últimas dudas y ahondar en temas de interés con los administradores de obra entrevistados en esta etapa.

El contacto con las obras visitadas se realizó por intermedio de Cimientos, específicamente a través de Paula Toro, quien estableció el contacto con constructoras que estuviesen dispuestas a permitir una observación no participante en su obra. Gracias a sus gestiones fue posible realizar dos observaciones no participantes, en construcciones en altura. La primera obra, de la constructora Moller & Pérez-Cotapos, corresponde a una edificación de siete pisos. En ese momento estaban realizando la enfierradura de dicho piso, mientras en los primeros pisos se estaban trazando las tabiquerías y comenzando trabajos de terminaciones. Contaban con alrededor de 150 trabajadores. La segunda obra observada, de la constructora Guzmán y Larraín, está ubicada en Ñuñoa, y también corresponde a una edificación en altura de siete pisos. La obra gruesa estaba finalizada. Estaban terminando la tabiquería, realizando terminaciones y tenían casi terminado el departamento piloto. A continuación, se presenta una tabla con la información principal de la etapa de mapeo.

Tabla 14. Muestra observaciones no participantes y entrevistas de mapping a administradores de obra

Constructora	**Fecha de observaciones** *(Media jornada, mañanas)*	**Fecha entrevista a administrador de obra**
Moller & Pérez-Cotapos	28 de agosto	29 de agosto
	29 de agosto	
Guzmán y Larraín	24 de septiembre	25 de septiembre
	25 de septiembre	
EBCO	08 de octubre	09 de octubre
	09 de octubre	
Total realizadas	**6**	**3**

Entrevistas en profundidad

A continuación, se da cuenta de la muestra lograda respecto a las entrevistas con trabajadores de obra de la construcción y grupos focales. Como se observa, se logró la totalidad de las 20 entrevistas estipuladas en un comienzo, variando la distribución de la misma, logrando contactar 3 trabajadores cesantes, uno por cada cargo entrevistado.

Tabla 15. Muestra teórica entrevistas

Tipo de trabajador	Ocupado	Cesante	Total
Jornal o ayudante	5	5	**10**
Maestro	5		**5**
Capataz	5		**5**
Total	**15**	**5**	**20**

Tabla 16. Muestra lograda entrevistas

Tipo de trabajador	Ocupado	Cesante	Total
Jornal o ayudante	6	1	**7**
Maestro	6	1	7
Capataz	5	1	6
Total	**17**	**3**	**20**

Cabe señalar, que dentro de los trabajadores/as entrevistadas, fueron considerados mujeres y migrantes, lográndose la diversidad acordada. Se incorporan estos perfiles de trabajadores pues son partes de fenómenos emergentes en la construcción, a saber: ingreso de migrantes y mujeres al trabajo de obra. Estos son fenómenos presentes en la cotidianidad del trabajo en construcción, por lo que se buscó dar un espacio a sus voces en la investigación. Tal como se muestra en la siguiente tabla, 7 entrevistados correspondieron a hombres chilenos, 2 a mujeres, y 4 a migrantes (2 haitianos, 1 venezolano y 1 peruano.)

Tabla 17. Muestra teórica entrevistas según otros criterios de segmentación

	Migrantes	Mujeres	Hombres chilenos	Total
Trabajadores de la construcción (teórica)	4	3	13	**20**
Trabajadores de la construcción (lograda)	4	3	13	**20**

Grupos focales

Para el caso de los grupos focales también fue lograda la muestra acordada, teniendo 3 grupos focales de 8 personas c/u, y 3 grupos focales de 6 personas c/u. El promedio de edad de los participantes fue de 37,7 años en un rango que va desde los 21 a los 57 años. Alrededor de dos tercios de los participantes trabajaban en constructoras y un tercio con contratistas. A continuación, se expone la tabla con la muestra teórica, dando paso a la tabla con la muestra obtenida.

Tabla 18. Muestra teórica grupos focales

Cargo trabajador	Cantidad grupos focales
Jornales	1
Ayudante de maestro	1
Maestro	1 maestro carpintero/albañil/ tabiquería (grupo 1)
	1 gasfíter/electricistas (grupo 2)
	1 maestro enfierrador/ Ceramistas/yesero (grupo 3)
Capataz	1
Total	**6 grupos focales**

Tabla 19. Muestra lograda grupos focales

Cargo trabajador	Cantidad grupos focales	Cantidad de trabajadores(as) por grupo focal
Jornales	1	8
Ayudante de maestro	1	8
Maestro	1 maestro carpintero/albañil/ tabiquería (grupo 1)	7
	1 gasfíter/electricistas (grupo 2)	7
	1 maestro enfierrador/ Ceramistas/yesero (grupo 3)	8
Capataz	1	7
Total	**6 grupos focales**	**45**

b) Producción: Protocolo de acceso y relación con los entrevistados

Debido a que gran parte del levantamiento en el abordaje cualitativo se sostiene sobre la base del acceso y relación con obreros de la construcción, así como también de actores claves, a continuación se exponen los protocolos del Equipo Consultor para hacer frente a los diferentes procesos de producción de casos.

c) Procedimientos de selección

El procedimiento de selección de los y las entrevistadas se realizó a través de la metodología de bola de nieve, que consiste en hacer una cadena de contactos y así sucesivamente, hasta alcanzar el nivel de información suficiente para dar por terminada la investigación (Sandoval, Investigación Cualitativa, 2002). Se comenzó con personas que trabajaban en las obras donde se realizó observación no participante, pidiéndoles contacto de otros trabajadores según las características requeridas, y que además no trabajaran en la misma constructora que ellos, para lograr heterogeneidad de constructoras.

Para el caso de los grupos focales, teniendo en consideración la cantidad de personas a reunir, se contrató a una reclutadora que logró acceder a la muestra esperada. Además, con el fin de asegurar su éxito en el tiempo disponible, se contó con **incentivos de participación económicos**, tanto para las entrevistas y grupos focales. En el último caso también se contó con un **catering**.

4.2.3 Análisis de datos cualitativos

Respecto al análisis del material recolectado, a continuación, se presentan las estrategias metodológicas orientadas a las fases de almacenaje y transcripción, sistematización y análisis, así como triangulación de resultados.

a) Almacenaje de información cualitativa

Para efectos del abordaje cualitativo del Estudio, el procesamiento de información está asociado a la grabación y **transcripción del material de audio** recopilado en las entrevistas en profundidad.

Para el procesamiento de información por entrevistas se contó con un sistema de almacenamiento vía grabadora, lo que permitió recoger los audios de las entrevistas realizadas. Todos los audios fueron enviados –durante el terreno cualitativo– a transcripción al equipo cualitativo del Instituto de Sociología UC. La transcripción de entrevistas se realizó en un formato estándar de transcripción con una descripción de archivo que refiera al origen y fecha de la entrevista realizada. Para resguardar la confidencialidad de los participantes, los transcriptores debieron firmar un acuerdo de confidencialidad, en el cual se comprometen a no divulgar los audios del presente estudio ni hacer uso de la información producida para fines ajenos al estudio.

Paralelo al proceso de transcripción, los datos cualitativos fueron sistematizados para permitir el trabajo de acuerdo a categorías descriptivas que emergieron de los mismos datos. Con ello, se generaron reagrupaciones y lecturas que posibilitaron la relación entre unas categorías y otras.

b) Definición de categorías para el análisis: sistematización de información en codificación abierta

Siguiendo la orientación metodológica basada en la *Teoría* Fundamentada, se procedió a identificar y examinar inductivamente los significados y sentidos presentes (Varguillas, 2006). Para ello, se definió una primera estructura de códigos en base al enfoque teórico y los objetivos del estudio. Como referencia preliminar se atendió a los lineamientos que se establecieron en las pautas de entrevistas. Si bien esta estructura define dominios generales enmarcados en el cumplimiento de cada uno de los objetivos, se atendió también a nuevos códigos que emergieron inductivamente.

Para la sistematización de estos datos se optó por el trabajo vía software cualitativo de análisis de datos (Dedoose). Este software permitió codificar, recodificar y ordenar archivos de datos en las categorías analíticas descritas. Nuevamente, puntualizar que las unidades de trabajo sobre este punto son los *conceptos*, los cuales fueron identificados como categorías o códigos abiertos. De esta forma, cada categoría fue señalizada a partir de un nombre que la describe. Así, segmentos distintos de un determinado texto (transcripción) atendieron a una o más categorías. El software Dedoose – al igual que otros programas de esta naturaleza- permitió también la jerarquización entre estas categorías. En el segundo proceso de codificación selectiva – y en la medida en que el análisis y las conclusiones analíticas lo ameritaran- los diferentes niveles de categorías pudieron visualizarse mediante esquemas. La jerarquización de códigos se posibilitó mediante tres niveles: 1) códigos madre, 2) códigos hijos y 3) códigos nietos.

Como señalan los manuales cualitativos, este primer nivel de codificación permite asegurar – en cuanto sea posible- el mayor grado de proximidad entre los hechos, los discursos de los consultados y las características de los fenómenos estudiados (Sandoval, 2002, pág. 86). De esta manera, este primer paso permite dar inicio a los primeros intentos teóricos respecto al fenómeno

de estudio. Posteriormente, se realizaron generalizaciones analíticas que permitieron estructurar el informe adecuadamente.

Finalmente, en base a las características de los métodos cualitativos y la naturaleza de los resultados, es necesario establecer **algunas claves de lectura** para poder entender de mejor forma la interpretación de los datos obtenidos en los apartados de resultados cualitativos, estas claves se detallan en el siguiente Cuadro.

PROTOCOLO DE LECTURA DE DATOS CUALITATIVOS

Toda afirmación que se haga se hace siempre en el contexto del caso, y en ningún momento puede ser tomada como representativa de la población (en este caso los trabajadores de obra de la construcción). En ello, cabe aclarar:

- **Generalizaciones para los casos:** cuando se usan conceptos como "en general", "usualmente", "la opinión generalizada" para expresar la frecuencia de una opinión, situación o percepción **son generalizaciones que remiten exclusivamente a los casos estudiados (n) y no al universo (N).**
- **Declaraciones generales:** En muchas ocasiones son los propios actores los que, en las propias entrevistas, hacen declaraciones generales.

La base metodológica de las interpretaciones y de los análisis está en: la **recurrencia** con la que una opinión se repite, o bien en la **conexión analítica y conceptual** que se puede establecer entre la data que se recoge de todos los casos. Se debe recordar que, al ser un aparatado cualitativo, el presente estudio implicó la realización de trabajo de terreno, compartiendo con entrevistados en dinámicas intersubjetivas y en entrevistas en profundidad. Así, la información que se recogió va más allá de las declaraciones (que es lo que se recoge con una encuesta), sino que también levanta fundamentos, discursos de las personas e incluye información contextual y no verbal.

En tanto el objetivo es conocer percepciones de las personas convocadas, la "verosimilitud" de las opiniones y/o percepciones de los entrevistados es secundaria. Dicho de otro modo, no se evalúa si lo que un entrevistado opina, percibe o dice es correcto o no. Lo que se busca es **entender qué piensan los entrevistados, por qué tienen esa opinión y qué factores la determinan** y no establecer su cercanía o lejanía con respecto a un parámetro de verosimilitud. Por ejemplo, si el entrevistado dice "la culpa de todo la tiene el sistema de salud chileno", no es función del investigador refutar o confirmar dicha declaración, sino asumir que dicha percepción es un hecho e intentar comprenderla sociológicamente.

5 Resultados integrados

La presentación de los resultados se genera de forma integrada entre lo obtenido desde las metodologías cualitativas y cuantitativas. Sin embargo, y a modo de entregar profundización en ambos, se presenta en el anexo los resultados diferenciados de la fase cualitativa, por un lado, y cuantitativa por otro.

Cabe señalar que, tanto en los resultados cualitativos como cuantitativos, nos referimos específicamente a la muestra obtenida en este estudio, dado que éstas no resultan representativas de la población. Con todo, se genera un panorama interesante respecto a las preguntas inicialmente planteadas en el estudio.

Este apartado considera seis sub apartados: el primero describe el trabajo en la obra desde la percepción de los entrevistados en la fase cualitativa. El segundo sub apartado, da cuenta de los fenómenos emergentes en la obra, como el ingreso de migrantes, mujeres –de forma más importante- y la automatización; este abordaje se da principalmente desde una mirada cualitativa complementando con datos de la encuesta. El tercer sub apartado, se aboca a la descripción del nivel educacional de los trabajadores de obra encuestados, el cual es especificado desde los relatos obtenidos en la fase cualitativa. El cuarto sub apartado, da cuenta de las trayectorias de los trabajadores de obra, donde se hace uso tanto de lo obtenido cuantitativamente como cualitativamente. El quinto sub apartado presenta las percepciones, así como datos objetivos respecto a capacitaciones y certificaciones realizadas por los trabajadores de obra. Finalmente, se presenta un último sub apartado donde se configuran perfiles de los trabajadores.

De esta manera, algunos apartados incluyen principalmente información obtenida desde la fase cualitativa –cuando no se tiene el contrapunto cuantitativo-, mientras otros presentan la información complementada entre ambos tipos de levantamiento. Con ello, se genera un panorama acabado del trabajador de obra, tanto desde su mirada del espacio laboral, como aspectos específicos de trayectorias y formación.

5.1 El trabajo en la obra

Para lograr comprender el fenómeno de manera holística, es importante referirse en primer lugar a las percepciones que tienen los trabajadores de obra respecto al rubro y a su oficio.

Al respecto, los resultados cualitativos permiten entregar un panorama interesante desde la mirada subjetiva de jornales, maestros y supervisores. Al respecto, es importante mencionar que dependiendo de estos roles es que varían los discursos, esto es, que el lugar donde se posiciona cada actor para hablar sobre la construcción resulta fundamental.

El siguiente cuadro resume algunos de los aspectos que emergen en los discursos.

Cuadro 1. Percepciones sobre distintos aspectos del trabajo en obra

Aspecto	Percepciones	Citas
Contratos	Los trabajadores entrevistados aluden principalmente a la **falta de estabilidad contractual que sufre la mayoría los afecta en distintos niveles**. La opinión generalizada es que dicha situación es estresante en tanto no hay certeza de continuidad en una empresa, la facilidad con la	*"E2: De hecho,* ***nosotros le decimos el reality… cada vez que llega fin de mes, van eliminando gente****. Yo lo he vivido más en la construcción que en otros trabajos. A una*

	que pueden desemplearlos repercute en un constante temor por quedar cesantes.	*secretaria no la puedes llegar y echar"* *(Grupo focal jornales)*
Horarios	Con respecto al horario de entrada y salida, la mayoría menciona que lo considera **extenuante.** Y en cuanto a las horas extra, los entrevistados mencionan que muchos suelen realizarlas para cumplir con necesidades económicas que no alcanzan a ser suplidas con su sueldo base. Pero, además, hay momentos en que la empresa les solicita que realicen horas extras, las que pasan a ser una obligación más que una posibilidad.	*"E1: donde yo trabajo es: si no vienes el jefe de obra a fin de mes te condiciona. No puedes decir "no quiero".* *E2: Es como opcional, pero a la vez obligatorio.* *E3: Te da un atractivo monetario, pero no es tu elección ir o no ir." (Grupo focal jornales)"*
Salario	Si bien la visión que un trabajador tiene sobre su salario está íntimamente relacionada a funciones, años de experiencias, y necesidades subjetivas, siendo así altamente variable. Hay un punto en común: "**el salario es bueno para no tener estudios**", siendo este es uno de los grandes motivos para ingresar a la construcción.	*"Lo bueno es que actualmente es la única pega para personas que no tenemos estudios y que nos da más plata, porque si tuviéramos estudio no estaríamos acá. Por ejemplo, una persona que hace aseo no hace tanta pega, tiene un horario un poco más "flexible", pero por $350 ¿Quién vive con 350?" (Entrevista, maestra)*
Seguridad en la obra	En general, se da el discurso de una mejora en los últimos años respecto a las condiciones de seguridad, sin embargo, muchos mencionan que no son suficientes. Exponen que todavía existen empresas donde no siempre cuentan con los implementos de seguridad necesarios para todos sus trabajadores, quedando algunos sin guantes, zapatos de seguridad, etc. A ello se le suma la problemática de no poder reclamar por ello, por temor a ser desvinculados. y que la fiscalización externa no funciona como debería -las constructoras saben cuándo fiscalizarán una obra y se preparan para ello según el relato de los entrevistados-. Si bien hay reparos con ciertas empresas, también hay un "mea culpa", reconociendo un exceso de confianza al trabajar en la construcción, por lo que muchos rechazan usar los implementos básicos exigidos.	*"E1: En el fondo están haciéndolo por ti, por si te cae cualquier cosa, pero la gente no lo toma en cuenta, "ponte el arnés", "no es que es incómodo"* *(Grupo focal maestros)*
Espacios comunes	Muchos señalan su importantica, como piso mínimo para sentirse tratados con dignidad. Sin embargo, estas condiciones de los espacios comunes no son las mismas en cada empresa, existiendo algunas que dejan estos temas en un segundo plano. Así, las principales críticas versan sobre baños no higiénicos, o espacios en mal estado.	*"E1: A veces hay que bañarse una semana o dos semanas con agua helada porque no hay gas, o a veces esperar que se bañen otros, la pieza donde uno se cambia pasa húmeda. A veces tienes que esperar a que otras personas*

		terminen de almorzar para que tú almuerces." (Entrevista jornal)
Particularidades empresas	Todos los puntos recién mencionados (contratos, salarios, seguridad en la obra, espacios comunes) dependen –al menos en parte- de la empresa constructora, por lo tanto, la vivencia de cada trabajador está en completa conexión con las empresas donde han trabajado. Un aspecto que cambia radicalmente entre una empresa y otra –y que es valorada- son los beneficios adicionales de los trabajadores. Pero, por otro lado, se critica la discrecionalidad en el uso de las "amonestaciones".	*"Yo creo que es fundamental, uno dice que no es una beneficencia, pero nosotros tenemos un grupo de trabajadores que son los que hacen el trabajo duro. No es solo "yo te pago bien" y tú vas a estar conforme. Uno puede pagar un poco más bajo que el resto, pero si a tu trabajador lo tienes conforme en otro ámbito va a ser fiel y entregar lo mejor de él" (Entrevista supervisor)*
Relaciones interpersonales	Para bien y para mal las relaciones entre pares y con jefaturas son un punto de inflexión entre permanecer o no en una empresa, y la valoración que tienen del rubro en general. La convivencia pareciese estar polarizada. La construcción es un constante trabajo en equipo, por lo que los trabajadores exaltan la importancia de tener buenas relaciones entre compañeros, los que pueden llegar a ser "como familia", según relatan. Quienes llevan algunos años, aseguran haber formado fuertes redes, que, por ejemplo, les permiten obtener trabajo cuando lo requieren. Sin embargo, también se habla de grandes conflictos al interior de la construcción, y de la necesidad de tener una personalidad fuerte para soportar y enfrentar los tratos en ella recibidos. En general, parece predominar la sensación de compañerismo. No así en el caso de las jefaturas.	*"E1: A mí me pasó que yo llegué a comer, tomé mi almuerzo, me senté a comer, tenía un arroz con un trozo de carne. Y pasa un tipo y me pesca la carne con las manos y me dice "vos soy muy hueón para comer tan fino". Y el loco fue y se instaló en su grupo y se puso a comer mi carne. Toda la gente se rio de mí. Yo dije "no me puedo cagar de hambre por este tipo" y le pegué con una pala de esas de cemento, el tipo estaba almorzando y llegué yo por atrás y ¡paf! Me echaron, pero tú sabes que nadie más va a llegar a tu plato y va a sacarte la comida.* *E2: Eso pasa en la constru, que es muy cana adentro." (Grupo focal jornales)*
Virtudes del trabajo en construcción	El poder acceder a un trabajo con una paga decente sin tener educación superior (o incluso enseñanza media completa), el dinamismo del trabajo, el aprendizaje obtenido, los lazos forjados; y, de manera casi unánime, la sensación que deja haber construido algo desde cero. Los jornales no comparten del todo esta sensación de apego con lo construido, pues se dedican principalmente al traslado de material y limpieza, sin embargo, quienes desean continuar trabajando en obra, aspiran a sentirlo.	*"En el ámbito de la construcción, a mí parecer, uno puede generar un poco más de dinero que en otra parte, y también está el entorno social, que es buen ambiente, uno puede ir relajado a la pega, y muchas veces uno se puede distraer, tanto en lo que está haciendo en la pega, o con los compañeros." (Grupo focal supervisores)*
Críticas y dificultades del trabajo en construcción	Sin duda el tema que genera mayor malestar tiene que ver con la situación contractual de la mayoría. No siempre lo problematizan de manera directa, más bien surgen comentarios tales como "uno en la construcción no se puede enfermar" o "aquí no	*"E1: Lo que no me gusta es que el trabajador es muy mal valorado por la empresa.* *Moderadora: ¿Mal valorado porque les pagan mal?*

	existen las vacaciones" **-no tienen vacaciones pagas, programan periodos de cesantía con fines de descanso**-. Otro punto en donde afectan los tipos de contrato, es la sensación de inestabilidad. Si bien, la mayoría había tenido momentos muy breves de cesantía, lamentan no tener una sensación de seguridad. Otro aspecto, es el trato de algunos supervisores, sintiéndose poco valorados, e incluso maltratados por algunas de sus jefaturas.	*E1: No si los sueldos buenos, pero resulta que no te respetan, te hacen contrato por hora, no tienen vacaciones.* *E2: Uno no se puede enfermar." (Grupo focal maestros)*

5.2 Fenómenos emergentes en la obra

Si bien, no todos los elementos que se mencionan en este subapartado corresponden a fenómenos que han emergido recientemente, sino más bien dan cuenta de aspectos que aparecen en el relato de los entrevistados de manera espontánea y que resultan relevantes a la hora de adentrarse en la realidad de los trabajadores de obra. Específicamente, nos referimos al despliegue del subcontrato, el ingreso de migrantes y la entrada de las mujeres a la construcción.

5.2.1 Subcontrato

La subcontratación en el mundo de la construcción fue un tema que emergió con mucha fuerza en las entrevistas realizadas. Desde las observaciones no participantes se apreció alta presencia de personas subcontratadas, por lo que se decidió abordar la temática en las entrevistas, y entrevistar a personas que trabajaban con contratistas. Se destaca que las conversaciones se centraron en opiniones y vivencias personales, más que en la mirada sobre un fenómeno.

Respecto a la inserción en el subcontrato, al igual que en el trabajo por "la casa"[13], suele ser a través de las redes que forman trabajando en la construcción. Los entrevistados plantean que no es usual entrar directamente al subcontrato, en general entran a trabajar a las constructoras, y si el trabajo realizado es de calidad, puede que un contratista lo note y ofrezca trabajo:

> *"Hay contratistas dentro de las mismas obras que ven tu forma de trabajar y te ofrecen pega. Por ejemplo, "sabe, yo tengo una torre en tal parte, anda a trabajar conmigo, estos son los precios". Me puede decir "sabes, conmigo vas a ganar 900", te arriesgas, y vas conociendo varios contratistas. Tienes como una carpeta de contratistas, después te vas a otro, ahí vas jugando." (Entrevista, maestro)*

Pasando ahora a las razones que esgrimen los entrevistados respecto a por qué no prefieren trabajar mediante el subcontrato, uno de los aspectos que relevan es la importancia de conocer a la empresa contratista y tener referencia de ella, pues es altamente común –según señalan todos los entrevistados- que sean irregulares con los pagos, e incluso, muchas veces no le paguen al trabajador por las tareas que realizó. Los entrevistados explican que esto puede pasar por múltiples razones: calcularon mal los gastos del trabajo y luego no tienen para cubrirlo todo, calculan mal los tiempos -sin haber terminado ciertas labores, no reciben pagos de la constructora-, por lo que no tienen dinero para pagar a los trabajadores, o simplemente porque son deshonestos. Esta es la

13 Forma que tienen los trabajadores para referirse a quienes trabajan contratados directamente con la constructora.

principal razón por la que muchos trabajadores deciden no tomar la opción de trabajar con una empresa contratista:

> *"Moderadora: ¿Has tenido buena experiencia con todas las empresas contratistas con que has trabajado?*
> *E: No, un puro loco me dejó caer, no me pagó, tuve que demandarlo y después de un año me pagaron esa plata.*
> *Moderadora: ¿Y por qué no te quiso pagar?*
> *E: Porque él dejó la pega tirada, se fue de la obra. Como se fue, dejó a varios locos sin cobrar. Muchos se van no más, igual me di el tiempo de demandarlo. Me sentí mal, nunca me había pasado algo así." (Entrevista maestro)*

Otra razón mencionada tiene que ver con la estabilidad del trabajo, si bien trabajar con constructoras es inestable, trabajar con empresas contratistas lo es todavía más. En general, los trabajos que se le encargan a una empresa contratista son cortos (semanas o pocos meses), por lo que después puede que el contratista no tenga un trabajo para ofrecer. Así, muchos aseguran que el subcontrato no les acomoda por la inestabilidad, y el frecuente temor a no recibir su pago:

> *"Una pura vez trabaje por subcontrato y* ***subcontrato no siempre paga****. Uno esta con el riesgo de que no paguen, o no pagan en la fecha; siempre hay problemas con los pagos. Mi opinión es que no es seguro el subcontrato. En cambio, si uno trabaja directamente con la casa, está segura su plata." (Grupo focal, maestros)*

> *"Moderadora: Ya ¿Y cómo fue que volviste a trabajar en constructoras?*
> *E1: Estaba trabajando con un contratista, estaba haciendo unas torres, y el jefe aquí me mando a buscar "necesito que te hagas cargo de una torre aquí", imagínate que me vine por la mitad del sueldo que ganaba allá. El sueldo no me convenía, pero la empresa te mantiene con pega, no tienes que andar dando botes, el contratista de repente no tiene pega, te imponen por el mínimo, o sea todo es malo, y claro, uno está acostumbrado hacer plata, pero al fin y al cabo estás perjudicándote." (Entrevista, supervisor)*

Ahora, los trabajadores entrevistados que sí prefieren trabajar mediante el subcontrato aluden principalmente a dos razones. En primer lugar, mencionado por todos los entrevistados, los sueldos trabajando subcontratados pueden llegar a duplicar a los sueldos ganados "por la casa". Suelen trabajar a trato, es decir, reciben un sueldo base bajo, y según su avance van recibiendo más dinero (por ejemplo, si hacen una pieza se le abonan $20.000, por lo tanto, mientras más rápido trabajen, más dinero ganan). En segundo lugar, surgen otros puntos con un poco menos de fuerza, tales como mayor flexibilidad horaria en la construcción, y menor presencia de jefaturas en terreno.

> *"Yo tengo hartos amigos que son capataz, están en constructoras y les pagan 7 gambas. El tipo está en la obra, pero tiene una responsabilidad atrás, tienes 10 o 15 personas a cargo, y tienes que estar viendo los plazos. En cambio, yo hago mi pega y me voy, y en un mes bueno me voy a llevar un palo y medio, él se está llevando 8 gambas [saliendo del trabajo] a las 9 de la noche y yo a las 4.30 me estoy bañando y yendo a mi casa." (Entrevista maestro)*

5.2.2 Migrantes y la construcción

En términos de los trabajadores encuestados, en la muestra obtenida se obtuvo un porcentaje no menor de **21% de trabajadores migrantes**. De ellos, un 9% correspondían a trabajadores nacidos en Perú, 8% nacidos en Haití, y un 4% en otros países (como Colombia, Venezuela, Bolivia y Ecuador).

En general, según lo observado, **los migrantes suelen predominar como jornales**, respecto a los chilenos; sin embargo, también e**xiste una cantidad importante de encuestados en roles de maestros**, lo cual se puede explicar por la alta cantidad de peruanos encuestados, quienes como grupo migratorio tienden a llevar más tiempo en el país (explicando su trayectoria a maestros).

Para el caso del levantamiento de entrevistas, se entrevistaron cinco migrantes, tres haitianos, un venezolano y un peruano. Es importante mencionar que **sus condiciones contextuales son marcadores de su experiencia en el mundo de la construcción**, por lo que cuando se habla de migrantes es relevante saber en primer lugar a quienes nos estamos refiriendo[14].

Desde los datos cualitativos, es posible observar que la mayoría **no había trabajado previamente en el rubro**, entrando a esta por la misma razón que los chilenos: es un lugar con pocos requisitos de entrada, ganan más que el sueldo mínimo, y además hay empresas que contratan a extranjeros que todavía no tienen la visa definitiva:

> *"Moderadora: en el fondo, tú sigues trabajando ahí porque de las opciones que han sido las mejores.*
> *E: Sí, es lo más fácil. Algunas obras te piden tener la residencia, pero en otras no, con el carnet temporal te reciben igual." (Entrevista ayudante de maestro extranjero)*

En general, no existe una tendencia en el grupo entrevistado respecto a sus **expectativas de permanencia. Tiende a ser influyente en esto el estado de su visa**. Quienes no tienen visa permanente se cambiarían de rubro si es que algún empleador le ofrece contrato indefinido, para aumentar las posibilidades de tener la estabilidad laboral requerida en el proceso de otorgamiento de la visa. Todos se encuentran abiertos a permanecer en la construcción, pero los jornales solo se quedarían si encuentran la posibilidad de ascender de puesto. Otro aspecto importante, tiene que ver con el trato que reciben, así si no se sienten discriminados, van a permanecer en el trabajo, y específicamente en la empresa donde están:

> *"Bueno, hasta ahora puedo decir que yo agradezco primero a dios y a los jefes, porque a mí me tienen bien y no solamente a mí, a todos los trabajadores nos tienen súper bien. Si tengo un compañero que me ignora porque soy haitiano, yo nada más tengo que ir a la oficina y le llaman a él la atención. Los jefes siempre dicen en las charlas, "todos ustedes son iguales, no porque él viene de Haití, viene de Perú, de otro país, usted tiene que tratarlo mal, tiene que tratarlo como ser humano", entonces eso me hace bien. Si alguien me ofreciera un trabajo,*

[14] En el caso del estudio cualitativo, los migrantes comprenden dos haitianos que no tenían la visa definitiva. Todos, a excepción del peruano, tienen menos de 40 años. Todos pueden comunicarse en español -requisito para poder llevar a cabo una entrevista-.

aunque pagaran mejor que aquí, a mí se me hace difícil salir de aquí, por como ellos me tratan" (Entrevista jornal extranjero)

Ahora, sobre vivencias de discriminación, los entrevistados mencionan no haberse sentido discriminados, sin embargo, los haitianos mencionaron situaciones donde los molestaban o denigraban, pero al sentir que no era algo sistemático, no se referían a ello como discriminación. Una problemática importante tiene que ver con el abuso ejercido por los supervisores al saber que los extranjeros sin visa permanente necesitan estabilidad laboral. Por último, si bien en lo personal ellos no se han sentido discriminados, sí señalan que hay xenofobia, que tienen conocidos que se han ido del país por esto, y que la discriminación se liga principalmente a no saber hablar el idioma y al color de piel:

"Cuando llegué acá al trabajo, había un compañero que empezó a hablar cosas, mi casillero estaba cerca de él y dijo "no, tú tienes que sacar tu ropa de ahí haitiano" y eso me molestó bastante y había otro compañero que le dice "¡qué pasa compadre!" "no, que él tiene que salir ahí" y dice el otro compañero "no, el que tiene que salir eres tú"" (Entrevista jornal extranjero)

La **visión de los trabajadores chilenos respecto al ingreso de migrantes es contradictoria**. Por un lado, ninguno señala ser xenofóbico, y casi ninguno expresa incomodidad por la presencia de migrantes en la construcción. Sin embargo, cuando desarrollan su discurso, suelen haber generalizaciones tales como "las personas de x país son flojos", "están acostumbrados a vivir achoclonados", "solo siguen instrucciones", "son buenos pal teléfono", que ponen en tela de juicio su aseveración de no xenofobia.

En general, reconocen la presencia de discriminación a personas migrantes desde distintos planos. Por un lado, notan que algunos supervisores dan los trabajos más extenuantes a los migrantes, y también observar asedio desde los pares:

"De lo que yo me he dado cuenta es que desde que llegaron los migrantes muchas empresas y empleadores abusan mucho de las personas negras, morenas. Los mandan a hacer las pegas más pesadas. Yo he visto. Y a todo sol." (Grupo focal, ayudante de maestros)

Finalmente, sigue emergiendo la idea respecto al **"mito" de que los trabajadores migrantes están quitando empleos a trabajadores chilenos**, o empeorando las condiciones laborales. Muchos chilenos expresan no estar de acuerdo con esa creencia, es más, dicen que los extranjeros aportan realizando trabajos que la mayoría de los chilenos ya no quiere realizar. Sin embargo, aún persisten las sensaciones de incomodidad:

"Antes no me incomodaba, pero ahora sí. Hay harto haitiano que anda pegando cerámica y van dejando a los chilenos de lado. Su mano es más barata, como el rubro lo aprendió acá, cobra menos y hacen las pegas malas." (Entrevista maestro)

5.2.3 Mujeres en la construcción

En términos proporcionales, y para el caso de la encuesta, las mujeres abordadas resultan ser un grupo bastante minoritario, mucho menor que los migrantes, llegando sólo a un 6% de la muestra. En general, la mayoría de ellas ejercen roles asociados al aseo.

Sin embargo, desde la fase cualitativa, se lograron entrevistar a algunas mujeres, lo que permitió profundizar la mirada sobre sus vivencias y contexto general.

Las entrevistadas para este estudio **narran que su incorporación al mundo de la construcción fue fortuita y por necesidad.** Ellas tienden a percibir un mejor relacionamiento con los hombres que con sus mismas congéneres. Sin embargo, aluden a que **es necesario tener una personalidad fuerte para hacer frente a ciertos comentarios que hacen hombres sobre ellas**, o la forma en que algunos podrían llegar a tratarlas.

Por otro lado, los hombres entrevistados expresan **agrado frente a la incorporación de mujeres**. Dicen que hacen que el ambiente sea más respetuoso y llevadero, ya que deben controlar la forma tosca en la que suelen tratarse. Dentro de las entrevistas y grupos focales solo un hombre manifestó incomodidad con este fenómeno, pues su postura es que el trato hostil que se da en la construcción está bien, y le molesta tener que estar controlándose por la presencia de mujeres.

Un punto importante a destacar es el **fuerte arraigo de los roles de género** en este grupo. Comentarios como el siguiente, son la tónica al hablar sobre el fenómeno de mujeres en la construcción:

> *"Yo creo que los hombres son los más felices teniendo mujeres acá que les barra, les limpien, porque antes ellos tenían que hacer todo eso, aparte de trabajar, lo que iban dejando, ellos mismos tenían limpiarlo." (Entrevista mujer jornal)*

En general las sitúan y se sitúan en trabajos feminizados, como el aseo de obra fina, y actividades de motricidad, como las terminaciones. Además de los aspectos simbólicos de reproducir estereotipos de género, está el **correlato de las diferencias materiales**. Las entrevistadas que dicen ganar lo mismo que los hombres, comentan que han debido "pelear" para que se les iguale el sueldo.

De hecho, y a modo de ejemplo, la siguiente tabla presenta el ingreso promedio declarado entre hombres y mujeres según oficio. El cálculo de brechas implica complejas metodologías que permitan efectivamente distinguir las diferencias salariales; para el caso de esta encuesta, sólo se realiza una segmentación general, sin embargo, se espera con ello dar cuenta de posibles diferencias que puedan ser posteriormente indagadas con mayor profundidad. Adicionalmente, es importante considerar la baja cantidad de mujeres respecto de los hombres, lo que puede distorsionar las cifras; y la cantidad de personas que no responden las preguntas de ingreso abiertas –fenómeno usual en las encuestas-. Considerando todo lo anterior, la tabla siguiente muestra algunas diferencias salariales entre hombres y mujeres que ejercen el mismo oficio en términos generales (ya que las especificaciones dentro de jornales y maestros son variadas e inciden en términos monetarios).

Tabla 20. Ingreso promedio declarado según oficio y sexo

Oficio	Jornal	Maestro, ayudante de maestro y supervisor
Hombre	$403.416	$700.000
Mujer	$419.549	$661.278

5.2.4 Tecnologías y automatización

Este aspecto se abordó principalmente desde la fase cualitativa de este estudio. Sin embargo, no es un tema que emerja espontáneamente. Al preguntarles al respecto, la mayoría ve que el avance de la tecnología en el área es un beneficio a su trabajo, el cual es muy desgastante físicamente, y que gracias a la tecnología puede hacerse más llevadero.

En general, se observa que **el nivel de tecnología en Chile no ha llegado a intimidar a los trabajadores de obra.** De todos modos, hay algunos que piensan que los avances tecnológicos sí han quitado trabajo -por ejemplo, algo que antes había que subir entre varios jornales, hoy lo puede subir una máquina-, pero no son temores que aparezcan de su narración espontánea, sino que al preguntarles directamente si creen que la tecnología podría reemplazar el trabajo humano. De todos modos, lo levantado a partir de la pregunta antes mencionada es que el trabajo de personas es indispensable para la construcción:

> *"Moderadora: Con respecto a la tecnología, ¿Cómo ves tú este tema de la automatización de la construcción? ¿Hasta qué nivel en el fondo las máquinas están reemplazando el trabajo de las personas? ¿Eso pasa o no pasa?*
> *E1: Mmm, aquí en la construcción no,* ***no hay maquinaria que reemplace a la mano obrera****, es imposible...tendría que ser un robot no más, no hay maquinaria. Lo que sí está saliendo maquinaria en cuanto a facilitar la pega al obrero, pero no que pueda reemplazarlo y yo creo que jamás va a pasar." (Entrevista supervisor)*

5.3 Nivel educacional de los trabajadores de obra

Desde las entrevistas de la fase cualitativa se observó un nivel de estudios alcanzado, bastante diverso.

Algunos tenían educación escolar incompleta, llegando a básica y otros a media. La mayoría de quienes llegaron a media –incompleta o completa- habían estudiado en establecimientos técnicos profesionales, la mayoría de estos casos estudiaron oficios distintos a construcción, principalmente mecánica automotriz, o secretariado en el caso de las entrevistadas. Quienes aprendieron un oficio distinto a la construcción y no lo desempeñaron, fue porque no les interesó lo que estudiaron, o porque no les dio el rédito monetario que esperaban. Una minoría ingresó a educación terciaria, habiéndola dejado inconclusa.

Desde la fase cuantitativa, la siguiente tabla da cuenta de una caracterización educacional de los encuestados. Como se observa, respecto a la pregunta de "¿sabe leer y escribir?", un **93% menciona que efectivamente lee y escribe**, siendo un muy bajo porcentaje que o sólo lee, o sólo escribe o no realiza ninguna de ellas. Sin embargo, un 56% posee 11 o menos años de escolaridad lo que se condice con el nivel educacional, donde un **55% menciona poseer media incompleta o menos**.

Cuando se analiza la pregunta respecto a "¿cuántos años de estudios aprobados tiene usted?" como variable continua, se observa un promedio de 9,8 años de estudios. Este valor es levemente menor al observado en el Censo de 2017, donde se obtuvo un promedio de años de escolaridad de 10,02 (INE, 2018).

Tabla 21. Caracterización educacional

Variable	Categoría	Casos	Porcentaje (%)
¿Sabe leer y escribir? Recodificada (p15)	Sí, lee y escribe	376	93
	Sólo lee, sólo escribe, o ninguna	21	5
	Ns-Nr	7	2
¿Cuántos años de estudios aprobados tiene usted? Recodificada (p16)	11 o menos años	225	56
	12 años	111	27
	13 o más años	59	15
	Ns-Nr	9	2
¿Cuál es su nivel educacional? Recodificada (p17)	Media incompleta o menos[15]	223	55
	Media completa	131	32
	Superior incompleta o más	47	12
	Ns-Nr	3	1

Cuando se observan estos datos, según variables de interés, se tiene que el porcentaje que menciona que sí lee y escribe es un poco mayor en maestros, ayudantes y supervisores (95%), que en jornales (90%). Como es de esperar, el alfabetismo es mayor en los más jóvenes de 19 a 37 años (94%), respecto de los mayores de 52 a 76 años (91%). Finalmente, y respecto al alfabetismo, en los extranjeros éste asciende a 98%, mientras que en chilenos llega a 92%.

La siguiente tabla da cuenta de la variable de nivel educacional (dado que años de estudio y nivel educacional resultan similares, sólo se presenta esta última que resulta una referencia relevante en términos de tenencia de un título de enseñanza media), de acuerdo con las variables de oficio, edad y nacionalidad[16].

Como se observa la categoría de "media incompleta o menos", varía según las variables presentadas. En términos de oficio, **en los jornales aumenta el porcentaje de quienes declaran poseer media incompleta o menos**, disminuyendo en maestros, ayudantes y supervisores. Como es de esperar, a medida que **aumenta la edad, aumenta la cantidad de trabajadores que declara tener media incompleta o menos**. Finalmente, en términos de nacionalidad, **es mayor la cantidad de trabajadores chilenos que declaran tener media incompleta o menos** respecto a los de otro país (sin embargo, acá cabe considerar las diferencias en cantidad de casos, donde los entrevistados de otros países son menores a los chilenos).

[15] La categoría "Media incompleta o menos" abarca las respuestas de "No estudió" (1,5%), "Educación básica incompleta" (14,1%), "Educación básica completa" (16,3%), y "Educación media incompleta" (23,3%).

[16] Se presentan variables recodificadas, para facilitar la lectura de datos dada la baja cantidad de casos, resguardando que las categorías no resulten inestables. Así, en el caso de nacionalidad, se agrupan otros países respecto a Chile. Lo mismo sucede con oficio, donde se generan sólo dos categorías, dividiendo jornales y otros, respecto de maestros, ayudantes y supervisores.

Tabla 22. Nivel educacional, según oficio, edad y nacionalidad (%)

¿Cuál es su nivel educacional? Recodificada (p17)	Oficio		Edad			Nacionalidad	
	Jornal y otros	Maestro, ay. de maestro y supervisores	19 a 37 años	37 a 52 años	52 a 76 años	Chile	Otro país
Media incompleta o menos (n=223)	62	52	36	58	72	61	34
Media completa (n=131)	28	34	45	27	25	28	50
Superior incompleta o más (n=47)	8	14	18	13	4	11	13
Ns-Nr (n=3)	2	0	1	1			3

Se consultó además a los trabajadores de obra que no habían terminado algún nivel de estudios, ya sea básica o media (un total de 167 casos), si se encontraban participando en algún programa de **nivelación de estudios**, observando que **sólo 4 personas** mencionaron estar en este proceso (el 0,99% de la muestra).

Al respecto, en los entrevistados de la fase cualitativa, se observó que quienes usualmente abandonaban estudios secundarios y terciarios lo hacían por razones económicas, yla mayoría no tiene intenciones de retomarlos, ya que. dejaron de considerarlo importante y/o necesario. Solo los que están interesados en continuar la educación terciaria terminarían los estudios. Son pocos y son jóvenes. Sobre los 40 años ya piensan "para qué" y otros no tienen interés porque no les gusta estudiar:

> *"Moderadora: Y si te dieran la posibilidad de volver a estudiar para terminar tus estudios del colegio ¿Lo harías? ¿Encuentras que vale la pena?*
> *E1: A mi edad –40 años-, si veo que mi marido no consigue nada, me voy a pagar un curso de peluquería, porque encuentro que la peluquería también da acorde a lo que uno gana, es menos pega y si soy capaz de hacer esto que es más difícil –maestra de terminaciones- con mayor razón cortar el pelo, eso me gustaría estudiar.*
> *Moderadora: Pero ¿No terminarías el colegio?*
> *H: No, para mí a estas alturas y a mi edad tomaría solamente el curso de peluquería por un tema económico." (Entrevista maestro)*

5.4 Trayectorias de los trabajadores de obra

A continuación, se presenta una mirada a las trayectorias de los trabajadores de obra, dando cuenta en primer lugar, de una mirada general a la "carrera" que siguen los mismos, para posteriormente visualizar las trayectorias en los últimos años centrando la mirada en quienes salen y entran al rubro. Finalmente, se abordan las proyecciones y aspiraciones de los trabajadores.

5.4.1 La carrera de los trabajadores de obra

Desde los datos cualitativos, se observa que la mayoría de los entrevistados **no comienza su trayectoria laboral en la construcción**, en general parten su vida laboral en fábricas, o *retail*, y se cambian al rubro de la construcción porque ganan poco dinero, porque los despiden y no logran encontrar trabajo en lo que estaban haciendo, o porque se aburren de su trabajo anterior. Muchos

entran a la construcción sin proyectarse, y una vez dentro se dan cuenta que pueden hacer carrera en la construcción y deciden quedarse.

En general, las trayectorias de los consultados se pueden caracterizar a partir de los pasos observados en la Figura 4. De todas maneras, es una ejemplificación generalizada del proceso, que no siempre se da de manera lineal, sino que puede contar con salidas, entradas al rubro, y distintos tiempos de permanencia en cada etapa. Los detalles de los discursos de los entrevistados pueden abordarse en el anexo de resultados cualitativos.

Ahora en este proceso se pueden mencionar facilitadores y obstaculizadores con los que se encuentran los trabajadores de obra.

De acuerdo con las entrevistas efectuadas, entre los **facilitadores** están los aspectos interpersonales, especialmente, el rol de los mentores (maestros o supervisores), las redes de contacto, y la presencia de jefaturas que otorguen oportunidades de crecimiento. La siguiente cita ejemplifica la importancia de los mentores:

> *"Moderadora: me gustaría preguntarte qué sientes que te ayudó para seguir avanzando en esta carrera*
> *E1: Los que más me han ayudado han sido los maestros más antiguos. Los primeros dos años que tenía la duda de si seguir en lo mismo o no. En el mundo de la construcción, lo que más necesitas, es contactos. El contacto es lo que más vale, puedes ser muy buen maestro, pero si no tienes la entrada a una constructora, cuesta. Se ve mucho." (Maestro yesero)*

Además de los aspectos interpersonales, se menciona de manera importante aspectos personales que facilitan la permanencia en el rubro. Señalan la necesidad de **ser responsable, trabajador** –debido a la constante intensidad del trabajo-, tener interés por aprender y superarse constantemente, soportar trabajos extenuantes en climas muchas veces poco propicios. También se menciona la importancia de tener un **carácter fuerte** para mantenerse en el rubro. Mencionan que el ambiente en la construcción puede ser hostil para muchos: constantes bromas, personas que quieren demostrar que están sobre los demás, malos tratos de jefaturas; lo que hace necesario tener un carácter que permita poner freno a dichas actitudes.

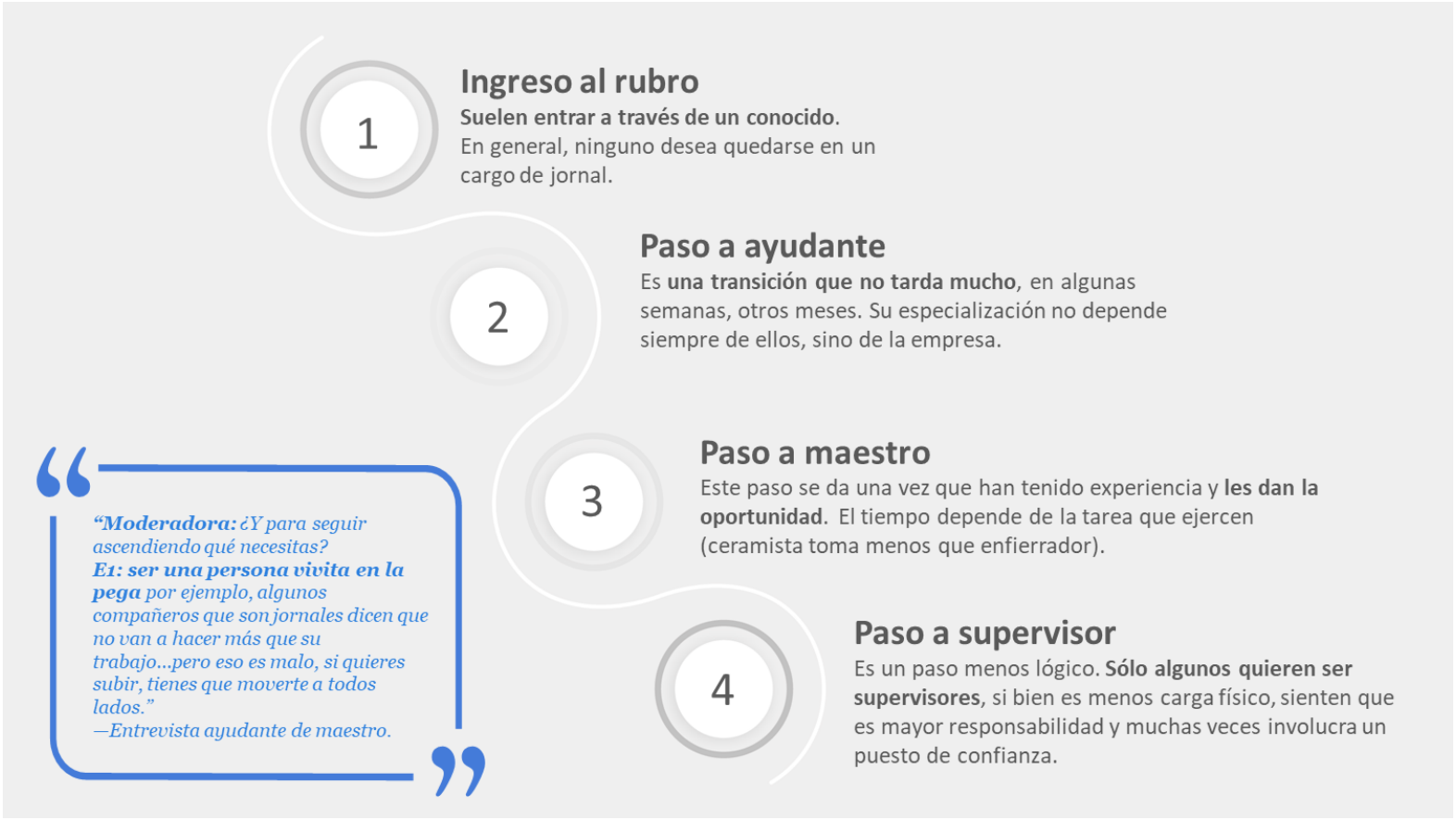
Como obstaculizadores, no se mencionan muchos aspectos, salvo la **dificultad del trabajo físico**. De hecho, algunos entrevistados recuerdan haber dudado si continuar su carrera cuando eran jornales por esta razón:

> *"Yo me metí a la construcción y me tocó ir a la excavación abajo, chuzo y pala, un mes. Mis manos estaban hechas tira. Ahí yo dije "aquí me equivoqué". Pero me puse una meta, me propuse que a los 35 años yo iba a ser el jefe de obra." (Entrevista supervisor)*

Es más, los entrevistados creen que quienes no se mantienen en el rubro es por el desgaste físico que implica trabajar el rubro, añadiendo que las labores más desgastantes, las hacen los jornales; esto, sumado a no poseer ciertas características que permiten avanzar en la construcción –personalidad para pedir ayuda y aprenden un oficio, demostrar interés, etc.-, hace que muchos jornales desistan de permanecer en ella. Algunos también apuntan a la verticalidad y trato de las jefaturas en la construcción como una barrera.

Más detalles en anexo de resultados cualitativos.

Figura 4. Trayectoria usual en los trabajadores de obra



Fuente: Elaboración propia.

5.4.2 Trayectorias en los últimos años

Desde la fase cuantitativa del estudio, se abordó la trayectoria de los trabajadores de obra encuestados en los últimos dos años, desde septiembre de 2017 a agosto de 2019.

Antes de pasar a ese punto cabe señalar que se consultó sobre la cantidad de años que han tenido en el rubro, y en general, los jornales tienden a tener pocos años en el rubro de la construcción, aspecto que resulta más distribuido para el caso de los maestros, ayudantes de maestros y supervisores, donde se observa mayor frecuencia entre 1 a 3 años, y alrededor de los 25 a 30 años de experiencia.

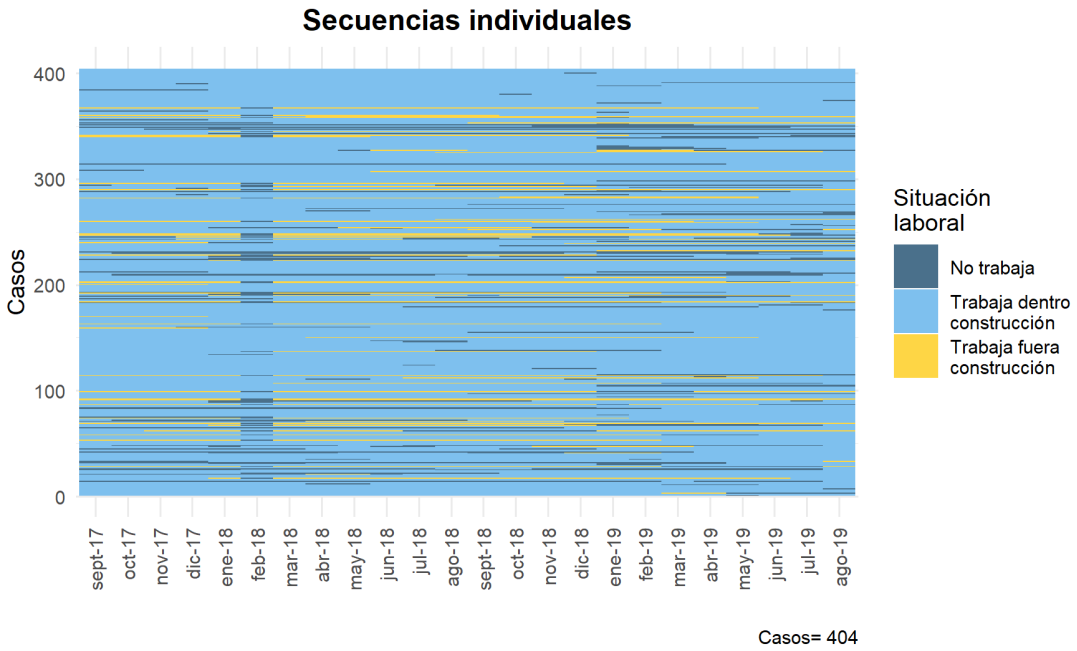
Ahora, para conocer las trayectorias de los últimos años, se trabajó con un análisis de secuencias, que corresponde a una metodología longitudinal –en este caso con datos obtenidos de manera retrospectiva- la que permite captar distintos fenómenos sociales en un período de tiempo. Para ello, el concepto de trayectoria nos permite definir una serie de eventos (trabajo, estudio, familiares, etc.) que van sucediendo a lo largo de la vida. De esta manera, no se presentan hechos aislados, sino que una noción de trayectoria que permite interconectar cómo los acontecimientos pasados influyen en el presente y en el futuro, en lo que se conoce como *path dependency* (Billari, 2001) (Mayer, 2001) (Verd & Lopez, 2011). Más detalles en anexo de resultados cuantitativos.

A partir de un procesamiento detallado de las variables asociadas al calendario de vida incluido en el cuestionario, el siguiente gráfico presenta las **secuencias individuales de todos los casos encuestados**[17]. En el eje "x" se encuentran los meses desde septiembre de 2017 a agosto de 2019, en el eje "y" se enlistan los 404 casos encuestados, y los colores señalan el estado de su situación laboral en cada periodo. De esta manera, en azul oscuro se representan los periodos donde declaran no haber trabajado. En celeste se presentan los periodos donde han trabajado dentro del rubro de la construcción como trabajador de obra, y en amarillo los periodos donde han trabajado fuera del rubro de la construcción.

A primera vista, se observa que la **gran mayoría tienden a mantenerse trabajando dentro del rubro de la construcción**, dado el predominio del color celeste.

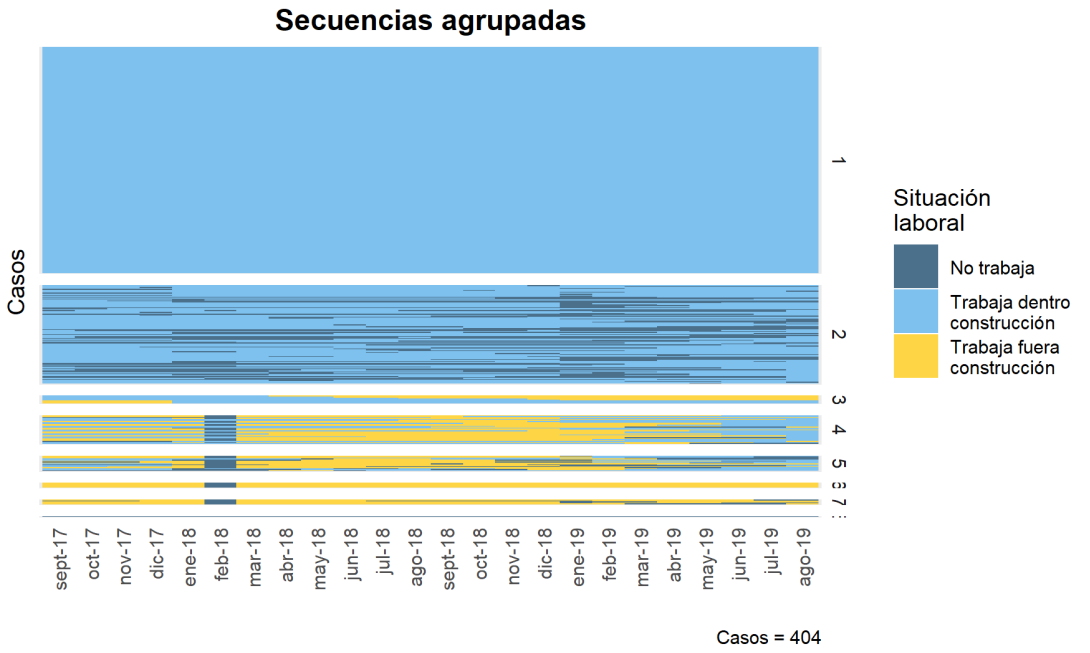
17 Es importante señalar que se generó un proceso analítico del calendario que permitió derivar en una variable por mes de calendario considerando si el trabajo era dentro o fuera de la construcción, o no había trabajado. Para ello se combinaron las variables de fecha, y se recodificó la pregunta abierta de oficio por cada trabajo mencionado. Se decidió no considerar las variables que especifican el trabajo (respecto a si tuvo o no contrato escrito, la duración y tipo de jornada), esto porque complejizaría las variables para la identificación de trayectorias en una muestra pequeña, lo que podría generar inestabilidad en los análisis. Con ello, es importante mencionar que una falencia del cuestionario –observada en el periodo de análisis- es que las preguntas respecto a contrato resultaban más relevantes para el trabajo actual, lo cual no fue consultado.

Gráfico 2. Secuencias individuales de los trabajadores de obra



Con el fin de analizar en más detalle las secuencias de los trabajadores de obra encuestados, se realiza una recodificación de las secuencias observadas en ocho categorías. Con ello, se grafican nuevamente las secuencias, pero ahora, en forma ordenada. El siguiente gráfico presenta en su eje "x" los meses consultados, y en el eje "y" los casos ordenados según los tipos antes presentados. En este gráfico, se puede observar claramente que una mayoría de los encuestados tiende a trabajar de manera continua en los meses consultados dentro del rubro de la construcción como trabajador de obra (en celeste, abarca un 58% de los casos). Otra cantidad trabaja en obra con periodos de no trabajar (25% de los casos), y otro grupo presenta más inestabilidad en el rubro saliendo y entrando a éste (16% de los casos).

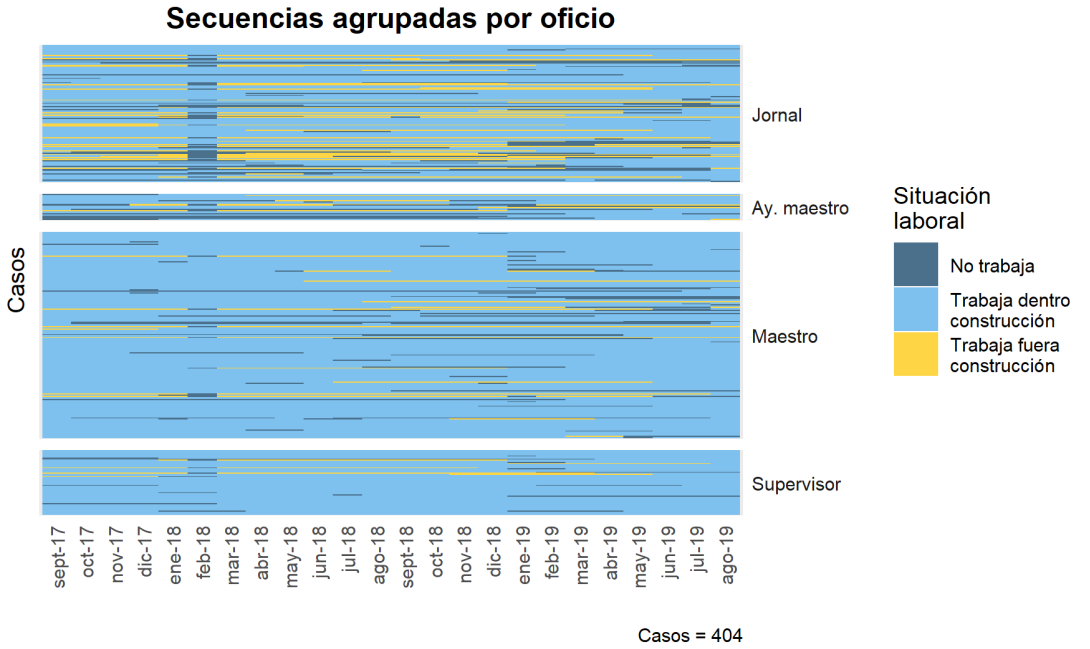
Gráfico 3. Secuencias de los trabajadores de obra agrupadas en tipos



Ahora, cuando observamos las **trayectorias por tipo de trabajador de obra**, ya sea jornal, ayudante de maestro, maestro y supervisor (ver Gráfico 4), tenemos que los **supervisores y maestros tienden a tener trayectorias donde predomina fuertemente el haber trabajado dentro del rubro de la construcción durante los 24 meses consultados**. Por otro lado, en el caso de jornales y ayudantes de maestro, existe más variabilidad, sobre todo en jornales, donde aparecen más periodos donde han trabajado fuera del rubro de la construcción. De todas formas, llama la atención que hay casos de supervisores que durante el periodo predomina el trabajo fuera de la construcción o el no haber trabajado; sin embargo, esto también se visualizó en la fase cualitativa, donde algunos supervisores convocados en grupos focales no tenían más de un año en sus puestos y no reportaban haber trabajado previamente en la construcción (es decir, pueden darse casos excepcionales).

Cabe señalar que como se observa en el tamaño de las filas asociadas a los oficios, el número de casos de jornales, ayudantes de maestro, maestro y supervisores difiere, lo que introduce ciertos límites a las conclusiones posibles de sacar de estos datos (por ejemplo, para el caso de los supervisores sólo se encuestaron a 60 personas, mientras que se obtuvieron más encuestas en jornales y maestros).

Gráfico 4. Secuencias de los trabajadores de obra agrupadas por oficio



En términos globales, los encuestados pasan **en promedio 19.5 meses de los 24 meses consultados (septiembre 2017 a agosto de 2019) trabajando dentro de la construcción**. En aquellos que no trabajan, los periodos duran en promedio 2.5 meses, y finalmente en promedio los encuestados que trabajan fuera de la construcción lo hacen por 2.1 meses.

El siguiente gráfico presenta el valor promedio de duración en meses de cada estado posible, según variables de oficio, nivel educacional, tenencia de certificaciones y tenencia de capacitaciones. A grandes rasgos no se observan diferencias relevantes en el promedio de meses que pasan trabajando dentro de la construcción, por variables asociadas a temas educativos.

Sí se aprecian diferencias por oficios. **Los maestros, ayudantes de maestros y supervisores poseen un promedio de meses de trabajo dentro de la construcción de 21, mientras que para los jornales este promedio disminuye a 17** (4 meses menos)[18].

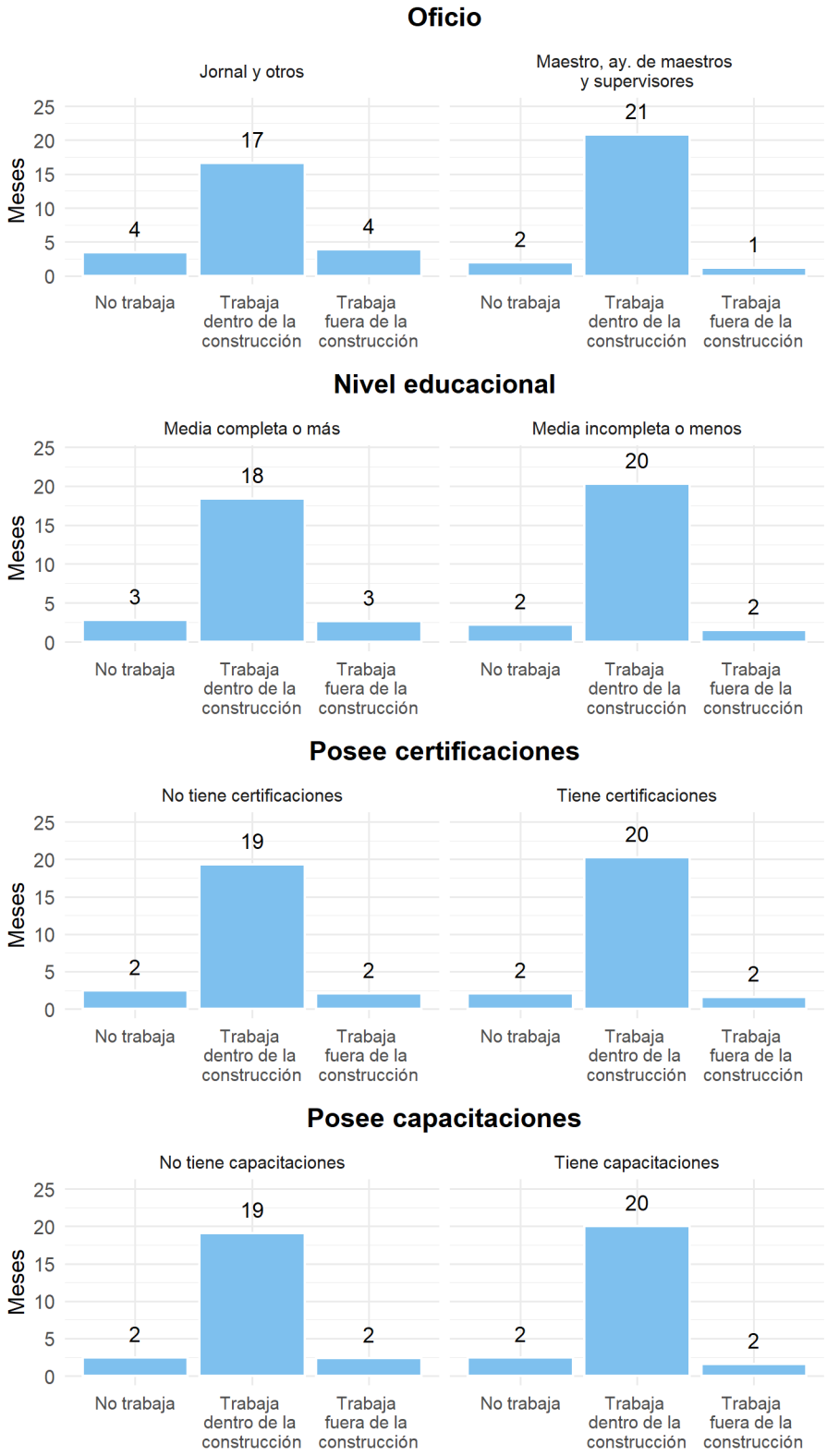
La información anterior se puede completar desde la data cualitativa. Los entrevistados señalaron que los jornales tienen contratos más cortos, y suele ser un puesto más inestable, donde los trabajadores están analizando la opción de quedarse o no en el rubro. Además, se suma que ser jornal es el lugar de entrada a la construcción por lo que, usualmente, no tienen redes de trabajo consolidadas, característica fundamental para encontrar empleo. Por el contrario, maestros y supervisores suelen llevar años en construcción poseyendo redes a las cuales recurrir si quedan sin trabajo, y con ello nulo, o pocos periodos de tiempo sin trabajo.

[18] Cuando se observan en términos específicos por oficio, que los jornales pasan un promedio de 16,5 meses de los 24 meses consultados trabajando dentro del rubro de la construcción, los ayudantes de maestro pasan 15,5 meses en promedio de los 24 meses consultados dentro del rubro de la construcción, los maestros suben a un promedio de 21,2 meses de 24 meses consultados trabajando dentro del rubro de la construcción, y los supervisores se mantienen en promedio 21,8 meses de los 24 meses consultados trabajando en el rubro de la construcción.

"Moderadora ¿Y cómo lo hacías para buscar pega en los períodos de cesantía?
E1: La verdad de las cosas no salía a buscar pega, solamente les avisaba a mis contactos "Cabros estoy sin pega"..."Ya, en cualquier momento te metemos"." (Entrevista supervisor)

En general, parece no incidir la capacitación o educación en la permanencia de los trabajadores de obra dentro del rubro.

Gráfico 5. Promedio de duración (en meses) de estados de situación laboral, según oficio, nivel educacional, tenencia de certificaciones, y tenencia de capacitaciones



Ahora, cuando se calcula la cantidad de transiciones de los trabajadores de obra encuestados –durante los meses de septiembre de 2017 a agosto de 2019- se observa que el **58% no presenta ninguna transición** (coincidente a lo que se presentó previamente), esto es, sólo se mantiene en un estado que debiera corresponder a trabajar dentro del rubro de la construcción (ver Tabla 40).

Por otro lado, se observa que un **11% de los encuestados pasan por una transición**, esto es cambian de alguno de los estados medidos (trabaja dentro de la construcción, trabaja fuera de la construcción, no trabaja); un **15% pasa por dos transiciones**, un **7% por tres transiciones**, un **5% por cuatro transiciones**, un **2% por cinco transiciones**, y sólo un caso pasa por seis transiciones de estados de su situación laboral.

En términos de promedios, los jornales tienen 1.4 transiciones, mientras que los maestros, ayudantes de maestros y supervisores pasan por 0.7 transiciones.

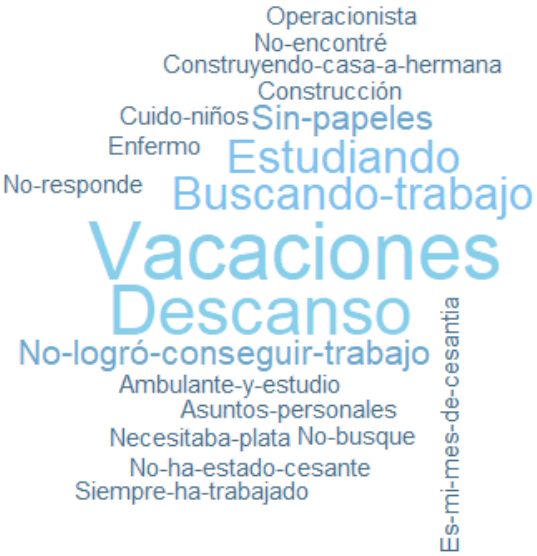
Tabla 23. Transiciones de estado de situación laboral

Transiciones de estado de situación laboral (cantidad de veces que pasa entre NT, TDC y TFC)	**Casos**	**%**
0 transiciones	237	58
1 transición	46	11
2 transiciones	63	15
3 transiciones	28	7
4 transiciones	20	5
5 transiciones	9	2
6 transiciones	1	0.25

En aquellos trabajadores de obra encuestados que declararon haber estado más de un mes sin trabajos (160 casos), un 36% menciona haber hecho algo para conseguir trabajo (45 casos), mientras que un 30% menciona que no realizó acciones para conseguir trabajo (37 casos). Un 34% de los casos que declararon haber estado más de un mes sin trabajos, no contestaron esta pregunta.

Respecto a quienes mencionaron haber estado más de un mes sin trabajo, y no haber realizado nada para conseguir empleo, la siguiente figura muestra las razones entregadas. La mayoría aluden a razones distintas, y otra cantidad menciona haber estado de vacaciones, en periodo de descanso, buscando trabajo, estudiando o se encontraba sin papeles (en caso de migrantes).

Figura 5. Nube de palabras razones de por qué no trabajó en al menos un mes en los meses consultados (p14.1)



Como se observa en estos datos, estar sin trabajar durante al menos un mes, no siempre se asocia a cesantía. Desde los datos cualitativos se puede entender que los periodos de "cesantía" son los periodos en que quedan sin trabajo en una constructora, en contra de su voluntad, existiendo también periodos sin empleo en constructoras que son comprendidos como "vacaciones"[19]. Además, los trabajadores exponen que en sus periodos de cesantía no están completamente desempleados, pues la mayoría realiza trabajos de construcción particulares -usualmente a conocidos-, mientras son contratados por una constructora.

Respecto a los periodos de cesantía en general, los trabajadores encuestados mencionan que estos se deben principalmente a que están trabajando en una determinada faena, esta se termina, y la constructora no tiene otras faenas dónde ubicarlo. Si lo anterior pasa entre septiembre y febrero, parece ser que son mayores las dificultades para encontrar trabajo, porque las obras suelen estar en un periodo en que tienen sus cuadrillas armadas. Otra razón que se repite es por conflictos entre pares o con jefaturas, que terminan con la desvinculación del trabajador:

> *"Moderadora: ¿Y ahí terminó una obra? ¿terminó la parte gruesa de una obra?*
> *E1: No, terminó el ciclo mío, que era maestro andamiero, que era armar andamio para todo lo que es el edificio, la obra en sí, llenar muros, fachada, entonces ya se terminó ese proceso y no había más pega ya para mí." (Entrevista maestro cesante)*

Cabe señalar, que se realizaron otros análisis que especifican las trayectorias de los trabajadores, y que son profundizados en el anexo de resultados cuantitativos.

[19] Periodos de tiempo en que no tienen trabajo, los cuales pueden ser programados previamente, o que, al momento de ocurrir, deciden que lo tomarán como una época de trabajo, por lo que no buscan nuevos empleos durante un tiempo.

5.5 Satisfacción con la vida, el trabajo, proyecciones y aspiraciones

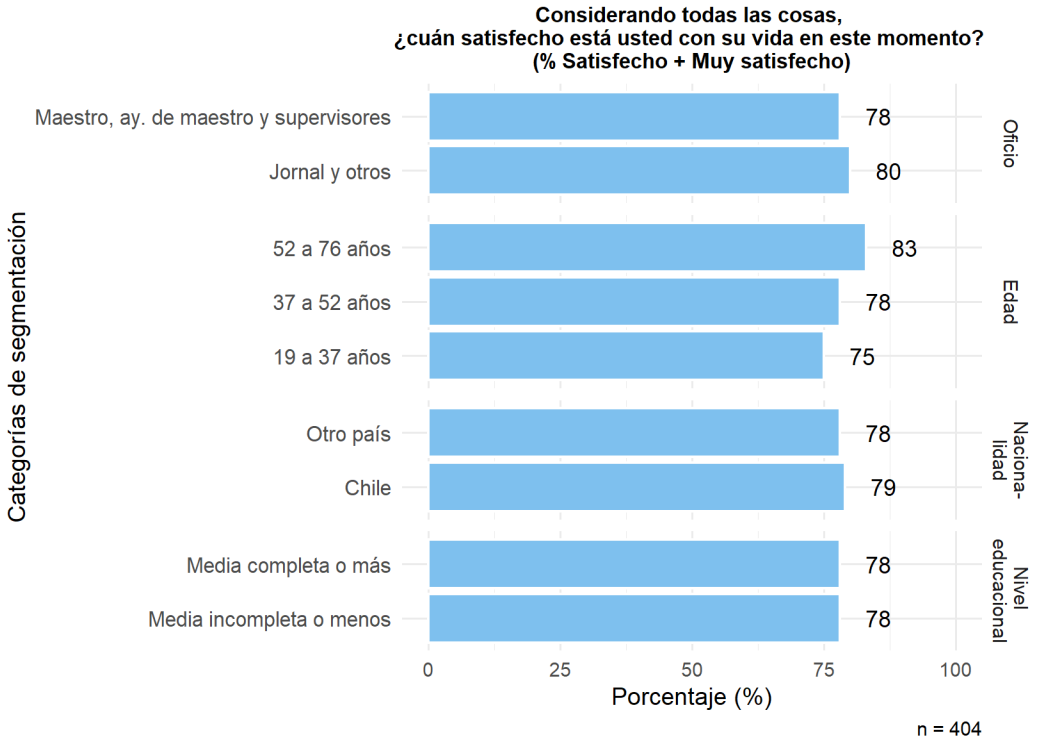
A continuación, se presentan aspectos asociados a la satisfacción, proyecciones y aspiraciones observadas en los trabajadores de obra.

5.5.1 Satisfacción

Desde los datos cuantitativos se observó que los encuestados declaran una alta satisfacción con la vida, un 48% que declara estar "satisfecho", y un 31% que declara estar "Muy satisfecho".

A continuación, se grafica el grado de "satisfecho" más "muy satisfecho", considerando variables de interés. Como se puede observar, no existen grandes diferencias por nivel educacional, nacionalidad, ni oficio; **sólo se observan diferencias por edad**, donde a medida que aumenta la edad, aumenta el porcentaje de declaración de satisfacción general con la vida.

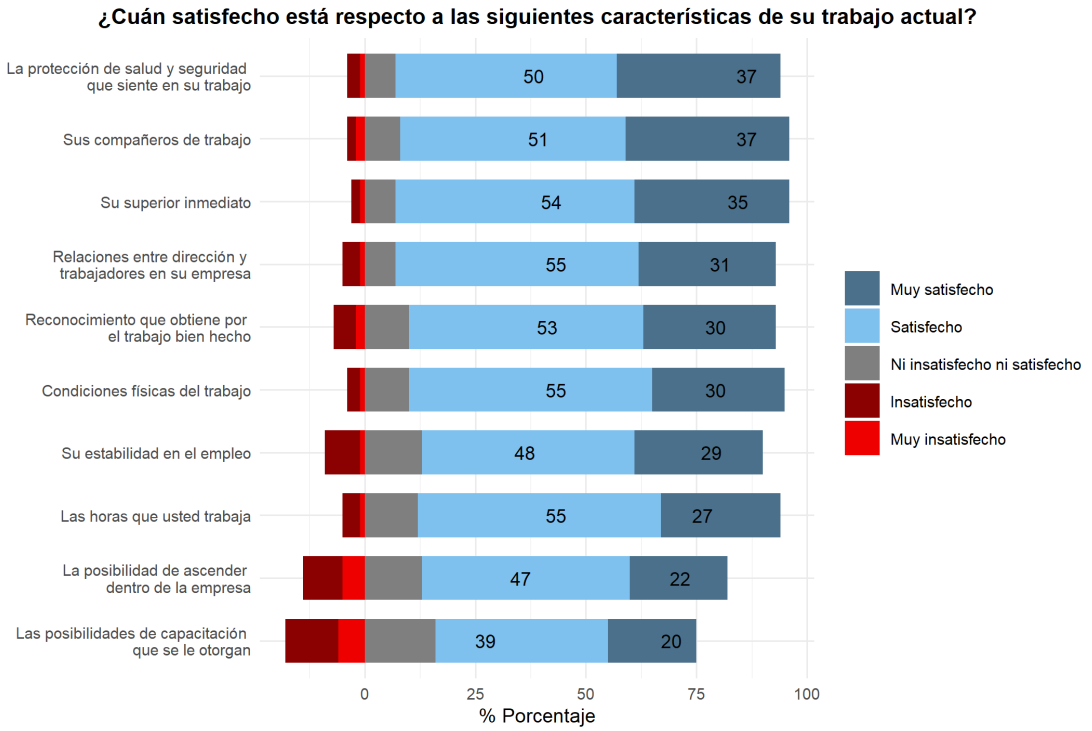
Gráfico 6. Grado de satisfacción con la vida, según nivel educacional, nacionalidad, edad y oficio



Ahora, cuando se consulta específicamente por el **grado de satisfacción con su trabajo actual** en distintos aspectos, se observa que (ver gráfico siguiente) el aspecto que se califica en mayor porcentaje como "muy satisfecho" corresponde a "*la protección de salud y seguridad que siente en su trabajo*", y "*sus compañeros de trabajo*" con un 37% en ambos casos. Por el contrario, los aspectos con un menor porcentaje de "muy satisfecho" corresponde a "*las posibilidades de capacitación que se le otorgan*", y "*la posibilidad de ascender dentro de la empresa*", con un 20% y 22% respectivamente.

Cabe destacar que en general, se declaran altos grados de satisfacción en todos los aspectos consultados.

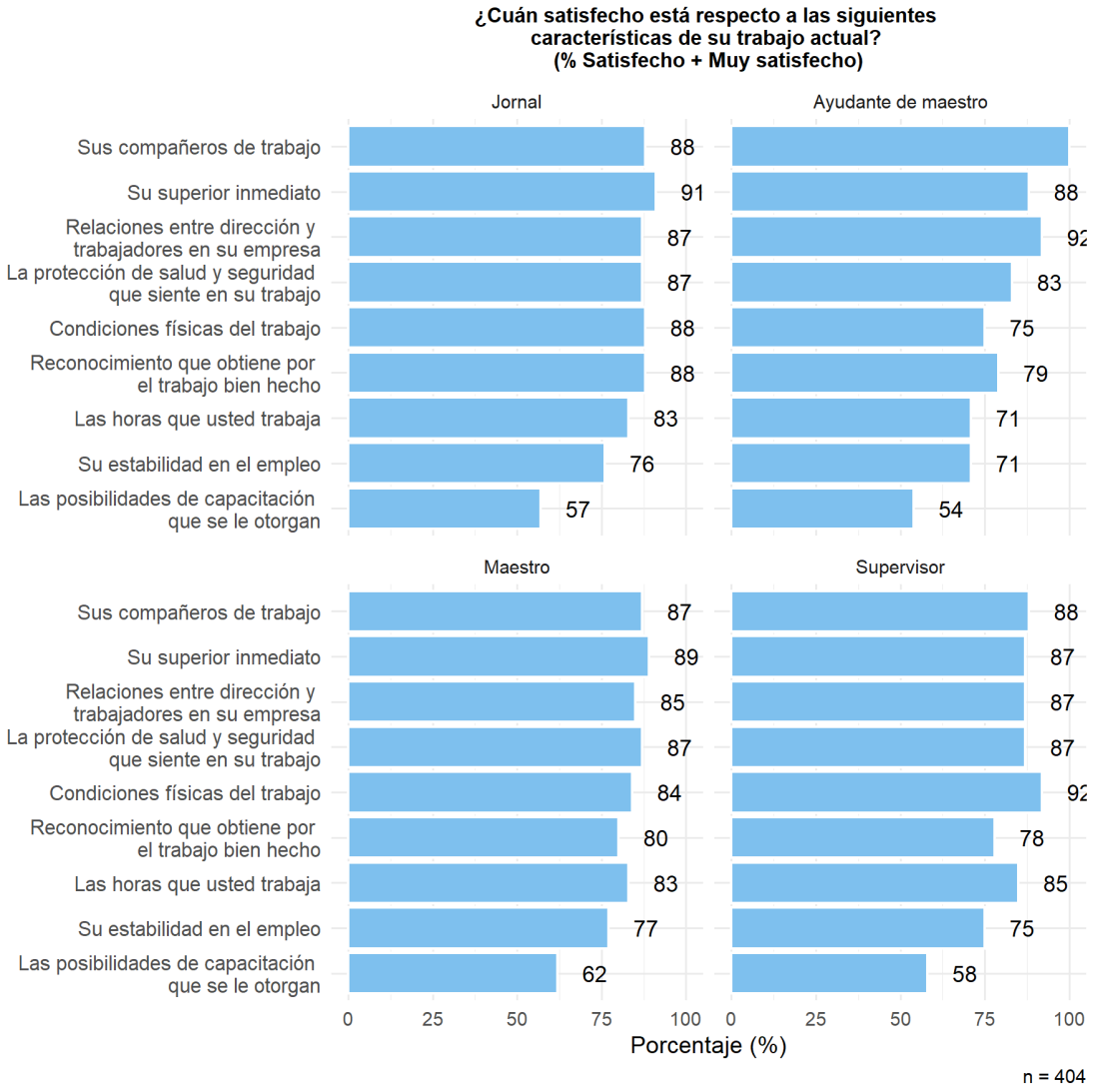
Gráfico 7. Grado de satisfacción con su trabajo[20]



El siguiente gráfico presenta el porcentaje declarado de "satisfecho" más "muy satisfecho" en los aspectos consultados asociados al trabajo específicamente según oficio. Como se observa, **la tendencia es bastante similar según oficio**, teniendo que la mayor satisfacción se genera respecto a las relaciones laborales, ya sea con sus superiores inmediatos o con sus compañeros de trabajo. Por el contrario, **la menor satisfacción -considerando que de todos modos es una alta satisfacción- se genera con las posibilidades de capacitación** que se le otorgan y la estabilidad en el empleo.

[20] Se omite en el gráfico la no respuesta.

Gráfico 8. Grado de satisfacción con el trabajo, según oficio



En términos de lo observado en la literatura, y a partir de los datos acá presentados, **parece ser efectivo que los trabajadores de obra de la construcción tienden a tener una alta motivación por los aspectos extrínsecos asociados a los compañeros de trabajo y superiores inmediatos**.

Desde los resultados cualitativos también surge la valoración hacia sus compañeros de trabajo y superiores. Al ser un trabajo con constantes relaciones interpersonales y largas jornadas laborales, los entrevistados comentan que muchas veces sus compañeros pasan a ser como su familia.

> *"muchas partes te aíslan, te dejan solo pero acá no. Es todo al revés. Te quieren ayudarte para que tú te integres. Para que sea un trabajo en equipo." (Grupo focal jornales)*

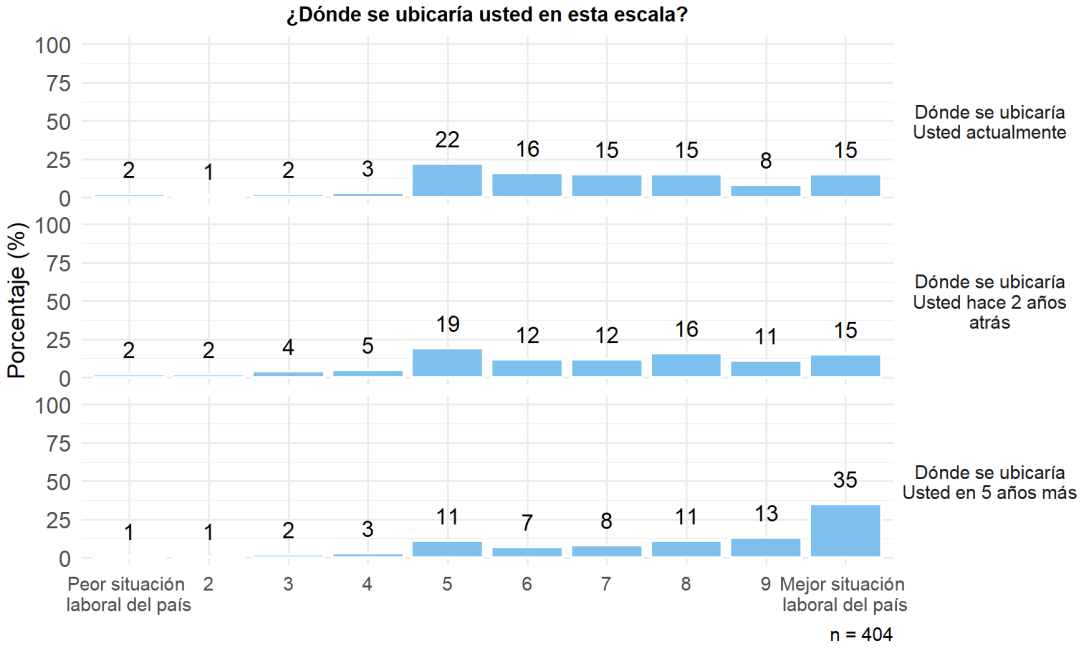
Cabe señalar que, por otras variables como nivel educacional, país de origen, o edad, las tendencias resultan similares, no observando grandes diferencias en lo declarado por los trabajadores de obra encuestados.

5.5.2 Proyecciones y aspiraciones

En términos de su percepción respecto a su situación laboral y expectativas, el siguiente gráfico da cuenta de la percepción de los trabajadores de obra encuestados respecto a su situación laboral actual, pasada y proyectada.

En general, los trabajadores encuestados se tienden a percibir en una situación laboral intermedia o mejor que la del país (ver gráfico siguiente). Cuando se consulta en retrospectiva, no perciben cambios entre hace dos años atrás y el momento actual en que se consulta. Sin embargo, poseen expectativas de mejorar su situación laboral en un periodo de cinco años, mencionando en un 35% que se ubicará en una mejor situación laboral que la de los otros trabajadores del país.

Gráfico 9. Posición laboral y expectativas



Respecto a sus expectativas de mantención en el rubro de la construcción como trabajador de obra, un **77% de los encuestados menciona que sí espera permanecer** en este rubro. Como se observa en la siguiente tabla, cuando se analizan los datos según variables de interés, el porcentaje que desea mantenerse en el rubro de la construcción como trabajador de obra, no baja del 70%. Con ello, se ven algunas diferencias entre jornales y maestros, ayudantes de maestros y supervisores, donde en los primeros disminuye en seis puntos porcentuales la expectativa de mantenerse como trabajador de obra. Asimismo, se ven diferencias entre trabajadores que poseen un nivel educacional de media incompleta o menos respecto de los que tienen media completa o más, disminuyendo en los últimos la expectativa de mantenerse en el rubro en cinco puntos porcentuales. No se ven grandes diferencias por edad y nacionalidad.

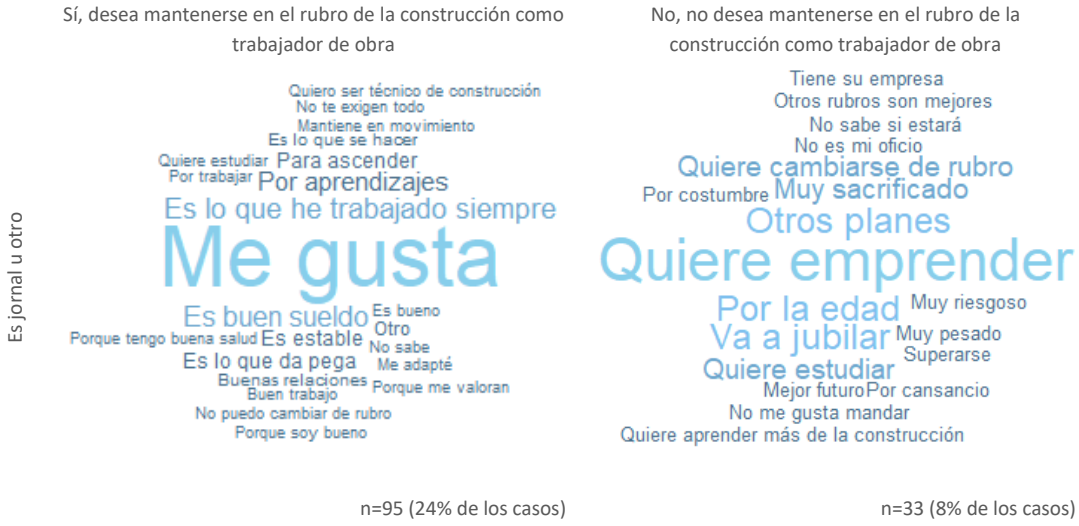
En general, parecen existir expectativas de mantenerse, con pocas variaciones entre los aspectos que podrían diferenciarlos.

Tabla 24. Expectativas de mantenerse en el rubro, según oficio, edad, nacionalidad y nivel educacional

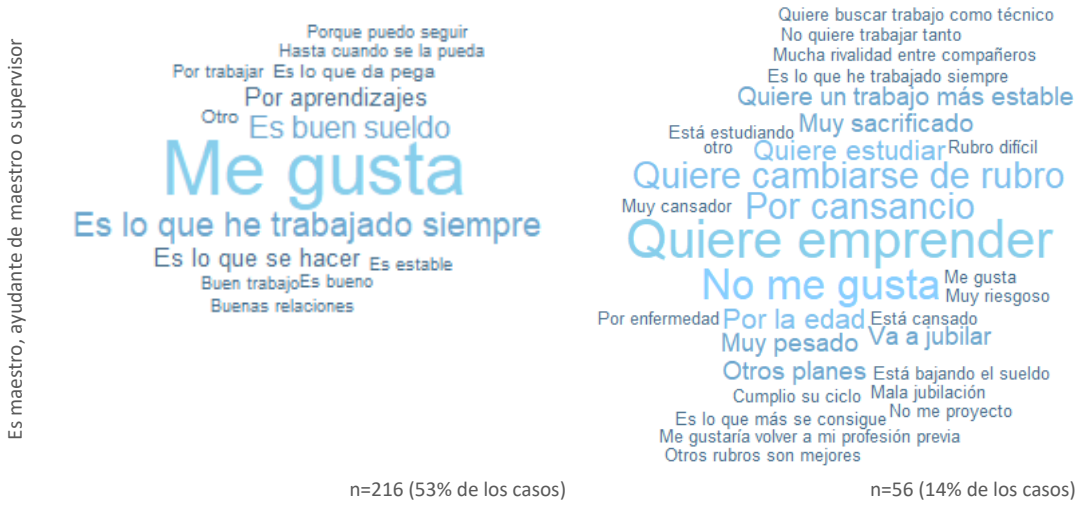
En un futuro, ¿desea mantenerse en el rubro de la construcción como trabajador de obra?				
Variable	**Categoría**	**% Sí**	**% No**	**% Ns-Nr**
Oficio	Jornal y otros	73	25	2
	Maestro, ay. de maestro y supervisores	79	20	1
Edad	19 a 37 años	75	24	1
	37 a 52 años	77	21	2
	52 a 76 años	79	21	0
Nacionalidad	Chile	77	22	1
	Otro país	78	21	1
Nivel educacional	Media incompleta o menos	79	20	0
	Media completa o más	74	25	2

La Figura 20 presenta las razones mencionadas respecto a la expectativa de mantenerse o no en el rubro de la construcción[21]. Se observa que en las razones que esgrimen **quienes desean mantenerse en el rubro, la más relevante se relaciona al gusto por el oficio**, a la idea de "es lo que he trabajado siempre" y en otros casos porque consideran que es un "buen sueldo"; esto se repite tanto para jornales como maestros, ayudantes de maestro y supervisores. Por otro lado, quienes **no desean mantenerse en el rubro, aluden principalmente a la intención de emprender** (ser independientes), siendo una razón mayoritaria tanto para jornales como maestros, ayudantes de maestros y supervisores.

Figura 6. Razones de mantenerse o no en el rubro de la construcción, según oficio



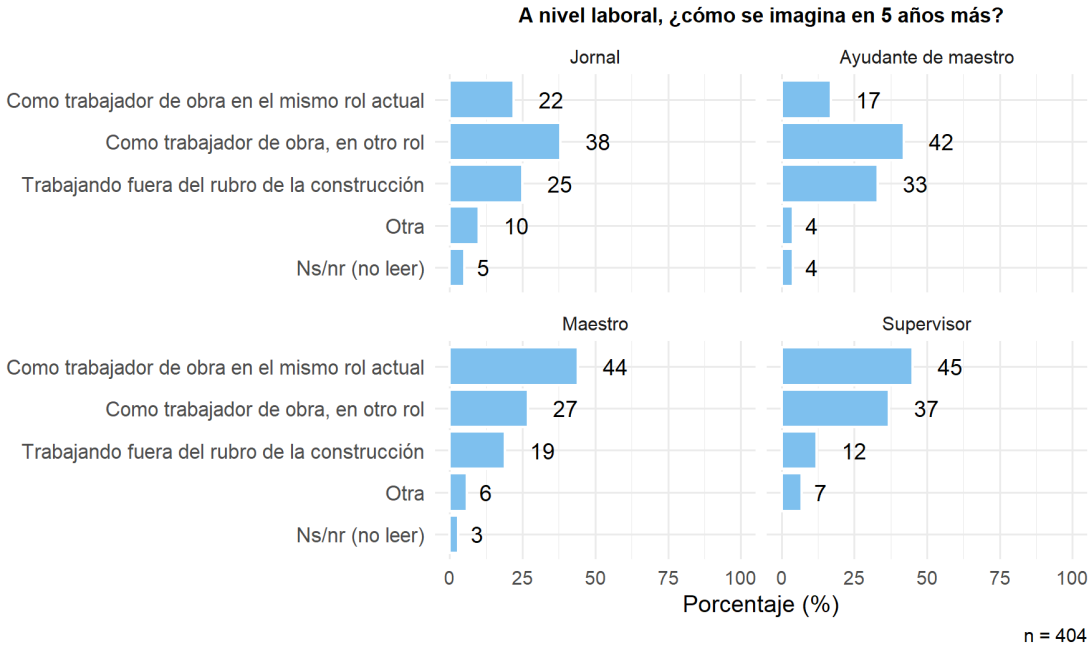
[21] Se recodificaron las razones para facilitar la lectura de los datos.



Cuando se les consulta cómo se imaginan en cinco años más, los encuestados responden en un 36% que se visualizan como trabajadores de obra en el mismo rol actual, un **33% se proyecta como trabajador de obra en otro rol**, un 21% espera trabajar fuera del rubro de la construcción, y un 7% menciona otra alternativa. Resulta importante, que un tercio de la muestra espere seguir en el rubro en otro rol, lo que da cuenta de su intención de ascender en el rubro (y puede existir interés en capacitarse).

Ahora, cuando se presenta esta información según oficio (ver gráfico siguiente), se observa claramente que maestros y supervisores son los que lideran la proyección en el rubro ya sea en su mismo rol u en otro. Los jornales y ayudantes de maestros también se proyectan en el rubro, pero mayoritariamente cambiando su rol actual. No resulta menor la repetición de la tendencia general observada ahora en jornales y ayudantes de maestro, donde un cuarto o más de la muestra se proyecta fuera del rubro de la construcción.

Gráfico 10. Proyección en el rubro según oficio



Los datos antes presentados encuentran coincidencia con los discursos que emergieron en la fase cualitativa del estudio. Efectivamente la mayoría se proyecta en el rubro, pese a que esto parece depender de su edad, cargo y necesidades económicas.

Los maestros a supervisores, tienden a mostrar **cariño y entusiasmo por el trabajo** en la construcción, todos dan cuenta de una sensación de desarrollo laboral. Como era de esperar, quienes se encuentran próximos a la jubilación –sobre 50 años- se proyectan en el rubro, porque les gusta y porque es lo que saben hacer, según señalan. Esto, se repite en las nubes de palabras antes presentadas, con la noción de "es lo que sé hacer".

A nivel cualitativo, por otro lado, también emergen los discursos de quienes quieren incursionar en otras áreas. Tal como emerge en las nubes de palabras presentadas desde la encuesta, en los discursos cualitativos, quienes llevan al menos 10 años en la construcción mencionan que en el mediano plazo -5 años- pretenden incursionar en otras áreas, que sería ser contratistas, o bien cambiarse completamente de rubro o levantar una PYME. En general, aluden a emprender:

> *"[Entrevista a maestro de 38 años] Moderadora: ¿Nunca has pensado en salirte de la construcción?*
> *E1: Sí jaja. Igual te estás poniendo viejo, empiezas a sentir dolores en las piernas. No quiero llegar de viejo a estar en la misma cosa. Si se me da la mano para ser de jefe de obra, ahí sigo, ¿cachay? Lo otro sería, que igual tengo unas máquinas de pollo, me gustaría tener una pollería. Yo estaba pensando en darle tres años, si no se da la mano para ser jefe de obra voy a tener unas lucas buenas." (Entrevista maestro)*

> *"Moderadora: Tú me dices que "Si tuviésemos estudios no estaríamos acá" pero de ahí me cuentas que te gusta tu trabajo, entonces hay algo que no me calza.*
> *E1: A ver cómo te explico, de repente hay momentos en que uno se cansa, a uno le puede gustar mucho su pega, me encanta mi pega, pero hay momentos en que uno se cansa, yo ya llevo tantos años que ya creo que estoy en el límite de decir ya estoy en la hora de colgar los guantes, por decirlo así. Si yo tuviera otra entrada en la casa, yo me salgo, porque ya estoy cansada. Me gusta el comercio, me gustaría ser feriante." (Entrevista maestra)*

Ahora, pasando a datos de la encuesta, pese a que una gran mayoría menciona la expectativa de mantenerse en el rubro, y en la mayoría de los casos es por razones de gusto del trabajo, **sólo un 29% de los encuestados menciona que si tuviera o tiene hijos le recomendarían que ingresaran al rubro de la construcción como trabajadores de obra**.

Al analizar las razones de por qué recomendarían o no a sus hijos o futuros hijos, el ingreso al rubro de la construcción como trabajadores de obra[22], se observa en la siguiente figura, que quienes mencionan que sí lo recomendarían señalan –tanto jornales como maestros, ayudantes de maestros y supervisores- que prefiere que lo hagan como profesionales. Quienes no recomendarían el trabajo en este rubro, aluden a lo pesado y sacrificado de ser trabajador de obra aludiendo otros a

[22] Se recodifican las respuestas abiertas para facilitar la lectura de los datos.

la preferencia que estudien –esto se repite tanto en jornales como en maestros, ayudantes de maestros y supervisores).

Figura 7. Razones de recomendar o no a sus hijos o futuros hijos ingresar al rubro de la construcción como trabajadores de obra, según oficio

El tema del rubro visto como "pesado", son temas que emergieron en los resultados cualitativos, como ya se mencionó previamente. Y en el caso de la proyección intergeneracional, los discursos de los entrevistados coinciden con lo obtenido en la encuesta. En general, **dicen anhelar que sus hijos posean un título universitario, que les permita llegar a cargos como administrador de obra, o arquitecto**. Lo anterior se debe a que, para ellos, el trabajo en la construcción es un trabajo muy sacrificado, "uno siempre quiere algo mejor para sus hijos", además hay mucho maltrato. Se agrega que tampoco se niegan a que sus hijos entren al rubro si no quieren o pueden estudiar, pero no es su preferencia inicial:

> *"[ante la pregunta "¿le gustaría que su hijo trabajara en la construcción?" el entrevistado señala:] No como lo que yo pasé, porque no quiero que su vida sea aporreada, hay jefes que son como las wifas y hay que mordérsela ¿por qué? por necesidad ¿me entiende? Yo preferiría que ellos estudiaran, y si quieren estar en la construcción que sean jefes [que mis hijos me*

digan] "Aquí está el cartón, toma" y yo me voy a sentir tranquilo. Mi hijo más chico me dijo "Papá quiero ser igual que tú" [yo le dije] "No hijo, se más que yo" "¿Por qué papá? si tú sabes harto" me dicen..."Si, pero yo he ido aprendiendo a cada paso y porrazos, yo no quiero que ustedes hagan eso" (Entrevista maestro)

"A mi hijo mayor le dije "yo no quiero verte nunca con un martillo en la cintura. Yo quiero que, si entras a la construcción, estudies algo. Estudia arquitectura, se ingeniero, pero no quiero verte con martillo, que es muy sacrificado". No me hizo caso. Iba como en tercer año en la escuela de arquitectura y la dejó, porque se metió a los vicios" (Entrevista maestro)

Ahora, si bien no hay un interés inicial de que sus hijos ingresen al rubro, hay varios relatos donde los hijos terminan trabajando en la construcción de todos modos. Este fenómeno pasa porque conocen el rubro a través de sus padres y les gusta, o porque no les gusta estudiar y es una opción para ganar dinero. Se destaca que no existe un malestar de los padres cuando, por los motivos ya mencionados, sus hijos se incorporan al trabajo en terreno de la construcción. Si bien su ideal es que ellos finalicen la educación terciaria, ven en la construcción un trabajo honrado, donde sus hijos tiene múltiples cosas que aprender, por lo que les facilitan su ingreso al rubro:

"Uno siempre piensa que sus hijos sean más que uno y que estudie, pero si él llega a cuarto medio y dice "papi sabis, me gusta la construcción". Anda a la construcción, aprende, yo puedo enseñarte, ayudarte, hablo con mis jefes." (Grupo focal ayudantes de maestros)

Finalmente, y desde datos de la encuesta, se consultó respecto a la importancia percibida de distintos factores para mantener una buena situación laboral en el rubro de la construcción. Sin embargo, la pregunta realizada no resultó tan discriminante, ya que la mayoría calificó como importante o totalmente importante los aspectos mencionados.

Con el fin de identificar variaciones, la siguiente tabla sólo presenta el porcentaje de la categoría "totalmente importante". En términos totales, un 64% considera como totalmente importante para mantenerse en el rubro "*sus habilidades en el trabajo*", mientras que lo menos calificado como totalmente importante es "*su esfuerzo*".

La consideración de que las habilidades son totalmente importantes disminuye de manera importante en la declaración de los jornales, respecto de maestros, ayudantes de maestros y supervisores (9 puntos porcentuales de diferencia).

Resulta interesante que la completación del nivel de educación media no está entre los mayores porcentajes de "totalmente importante", sí lo está la capacitación. Pareciera ser que **para los trabajadores de obra (sin grandes distinciones), es más relevante la capacitación en el oficio que la completación de un nivel de enseñanza**.

Tabla 25. ¿Qué tan importante cree que son los siguientes factores para mantener una buena situación laboral en el rubro de la construcción? % "Totalmente importante", según oficio, edad, nacionalidad y nivel educacional

	Total	Oficio		Edad			Nacionalidad (país de origen)		Nivel educacional	
		Jornal y otros	Maestro, ay. de maestro y supervisores	19 a 37 años	37 a 52 años	52 a 76 años	Chile	Otro país	Media incompleta o menos	Media completa o más
Sus habilidades en el trabajo	64	58	67	66	66	60	65	59	59	70
Su suerte	63	58	66	66	63	60	66	53	60	68
La capacitación que se tenga	**45**	**45**	**45**	**49**	**45**	**40**	**46**	**40**	**46**	**44**
Los contactos que tengan	44	38	47	42	45	45	46	38	44	44
La completación de nivel de educación media	41	38	42	40	43	40	42	36	40	43
La empresa donde se trabaja	37	38	37	34	40	38	38	36	35	41
Su esfuerzo	35	34	36	30	33	42	36	34	39	31

5.5.3 Capacitaciones y certificaciones

Partiendo con una mirada general, los discursos cualitativos nos dejan entrever que todos los entrevistados **conocen la existencia de capacitaciones en temas de construcción,** pero en general no suele ser un tema que levanten al hablar sobre su trayectoria. Una vez abordado el tema por la investigadora, existen quienes señalan tener una alta valoración por las capacitaciones, el que está completamente ligado a una pasión por aprender.

A continuación, se abordan las certificaciones en primer lugar, para luego pasar a detallar temas de las capacitaciones, percepciones asociadas a ellas, y las capacitaciones y certificaciones efectuadas los últimos dos años por los trabajadores consultados.

a) Certificaciones

Ahora, desde los datos cuantitativos, y en términos de certificaciones -entendidas en esta encuesta como "el proceso de reconocimiento formal de las competencias laborales, en el marco de ChileValora"-, sólo un **13% de los encuestados menciona haber realizado alguna, considerando toda su vida laboral** (54 casos). De este porcentaje, la mayoría ha realizado sólo una o dos certificaciones.

La siguiente tabla, da cuenta de la variación de este porcentaje, según variables de interés como oficio, edad y nacionalidad. Se observa que el **porcentaje que declara haber realizado certificaciones es mayor en los maestros, ayudantes y supervisores (15%)** respecto de los jornales (9%). Por otro lado, aumenta también el porcentaje de trabajadores de obra certificados en el tramo de 37 a 52 años (16%) respecto del tramo más joven (10%). Finalmente, según nacionalidad, los trabajadores de obra chilenos son los que presentan un porcentaje más alto (14%) respecto a los de otros países (10%).

Tabla 26. Porcentaje que declara sí haber realizado una certificación, según oficio, edad y nacionalidad

Variable	Categoría	% que declara "Sí" haber realizado alguna certificación a lo largo de su vida laboral
Oficio	Jornal y otros	9
	Maestro, ay. de maestro y supervisores	15
Edad	19 a 37 años	10
	37 a 52 años	16
	52 a 76 años	15
Nacionalidad	Chile	14
	Otro país	10

Este bajo porcentaje de realización de certificaciones, puede explicarse por el bajo conocimiento de las mismas. En los resultados cualitativos se observó que **ningún trabajador las menciona antes de preguntarles específicamente por ellas**. Al indagar en qué se diferencian de las capacitaciones, hay algunos que se confunden, demostrando no tener clara la distinción, otros mencionan que las certificaciones entregan un diploma, y solo algunos demuestran tener un conocimiento algo más acabado con respecto a las certificaciones, mencionado que certifican por un tiempo, que son pagas y que su duración suele ser mayor a una capacitación.

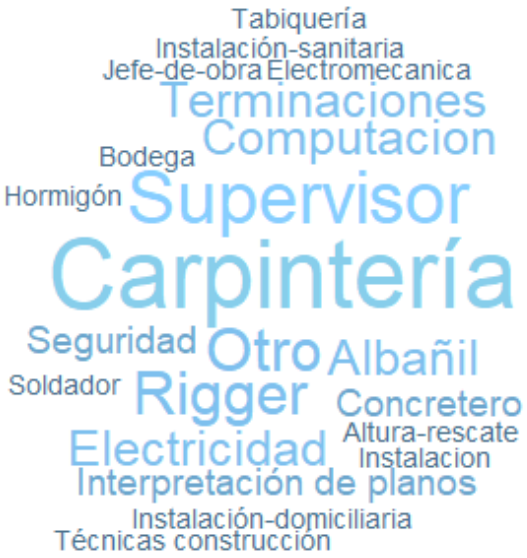
En la fase cuantitativa, de los encuestados que mencionan haber realizado alguna vez en su vida laboral alguna certificación (54 casos), un 91% mencionan que éstas "sí" fueron relevantes para su vida laboral.

Sin embargo, como se profundiza en la fase cualitativa, los entrevistados que conocen las certificaciones plantearon que estas no apuntan a todos los trabajadores de obra de la construcción, son funciones específicas las que pueden verse beneficiadas con ellas. Así, a quienes suelen solicitarles certificación es al *rigger*, soldadores, electricistas, y gasfíter. Son ellos quienes dan más valor a las certificaciones, pensando que podrían tener cierta utilidad para ellos:

> *"Yo creo que es fundamental, y también comparto lo que dice el amigo, porque si tú te certificas significa que invertiste tiempo en estudiar, para prepararte para hacer ese trabajo específico, me gustaría sacar certificado de instalación eléctrica, porque no lo tengo, por tiempo no lo he podido hacer. Así, puedo hacer mi trabajo como corresponde y puedo cobrar más caro." (Grupo focal maestros)*

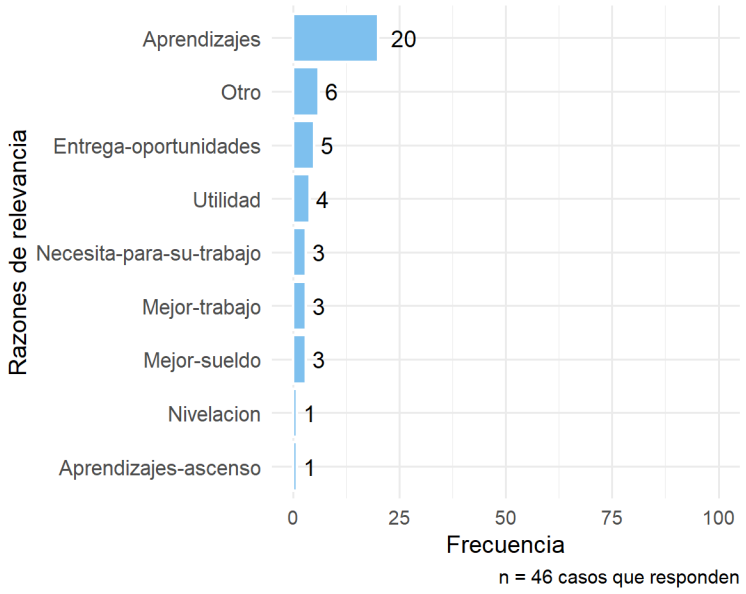
Esto coincide con lo observado en los datos cuantitativos. La siguiente nube de palabras da cuenta de los temas en que se certificaron los casos que respondieron afirmativamente haberlo hecho (54 casos). Se observa que la certificación más cursada parece ser carpintería, seguida de supervisor, teniendo altas menciones el rigger, la electricidad, terminaciones, computación, entre otras.

Figura 8. Nube de palabras de certificaciones cursadas (p21)[23]



Ahora, cuando se consulta a las personas que mencionan haber cursado certificaciones y que responden la pregunta acerca de por qué considera que fue relevante, 20 encuestados mencionan en sus respuestas alusiones a la obtención de "aprendizajes", utilizando esta palabra en la mayoría de las frases codificadas. Entre otros conceptos que se mencionan está la entrega de oportunidades, utilidad, que lo necesita para su trabajo, que le otorga mejor trabajo, mejor sueldo, entre otras (ver gráfico siguiente).

Gráfico 11. Frecuencia de razones de relevancia de haber cursado certificaciones (p22)



[23] Se generó una recodificación, con el objetivo de limpiar las menciones y facilitar la coincidencia de aspectos comunes. Esto se repite para las preguntas p22, p26, y p27.

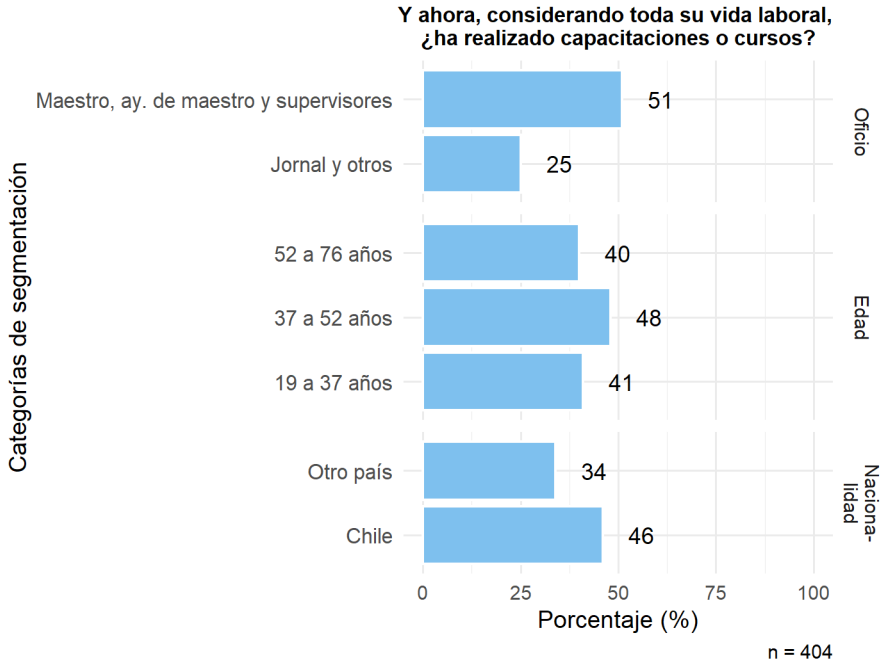
En general, como se mencionó previamente –y desde los datos cualitativos- los trabajadores que las conocen tienden a valorarlas más por los aprendizajes, ya que al parecer **no se les solicita a todos los maestros tener certificación**. Los entrevistados mencionan que eso queda a criterio de la empresa, comentando que tal vez tengan a una persona certificada por función necesaria en cada obra, o si subcontratan el servicio, probablemente le exijan al contratista estar certificado.

b) Capacitaciones

Desde la encuesta aplicada, se consultó por la realización de **capacitaciones considerando toda la vida laboral** de los encuestados, observando que aumenta el porcentaje –respecto a las certificaciones- de quienes mencionan haberlas cursado. Un **43% menciona sí haber realizado** alguna capacitación (174 casos), de ellos, un 84% considera que fue relevante para su vida laboral (un porcentaje alto, pero menor que en las certificaciones).

El siguiente gráfico presenta el porcentaje de quienes declaran haber realizado capacitaciones (174 casos), según las variables de oficio, edad, nacionalidad. Se observa que son los maestros, ayudantes y supervisores quienes han realizado mayormente capacitaciones (51%), asimismo el porcentaje sube en los trabajadores de obra que tienen entre 37 a 52 años, concentrándose principalmente en los nacidos en Chile.

Gráfico 12. Porcentaje que declara sí haber realizado una capacitación, según oficio, edad y nacionalidad



Puede ser que las capacitaciones sean algo más común que las certificaciones, por las razones mencionadas por los entrevistados de la fase cualitativa. De forma completamente unánime, los entrevistados exponen que **la única manera de llegar a las capacitaciones es con la empresa como intermediario**. Esto tiene aspectos positivos y negativos. Puede ser positivo en tanto hay empresas que están constantemente ofreciendo capacitaciones, permitiendo que los trabajadores se enteren de su existencia y se motiven a participar. Los aspectos negativos tienen que ver con que no todas las empresas se preocupan de promover estos espacios entre sus trabajadores. Por

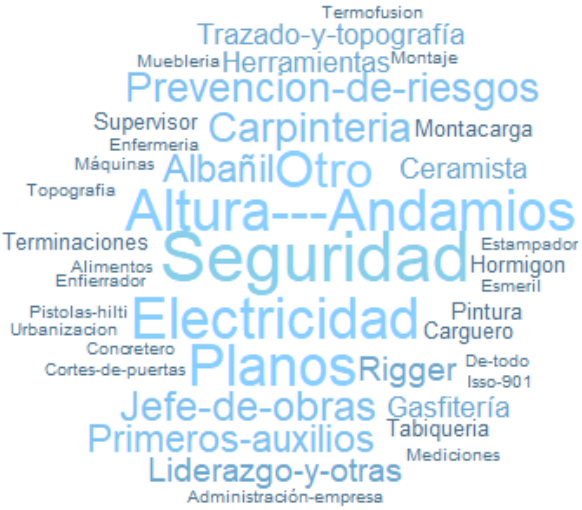
otro lado, al estar la empresa como intermediario, estas pueden asignar cupos de capacitaciones arbitrariamente –deciden quién de los trabajadores interesados va a capacitarse-, y en qué lo hará, sin que todos los trabajadores puedan capacitarse en sus áreas de interés.

De hecho, si no es mediante la empresa, los entrevistados mencionaron no saber cómo acceder a capacitaciones:

> *"Moderadora: ¿hay cursos que tú puedas ir por tu cuenta y no por la empresa?*
> *E1: yo sé que hay un montón de cursos SENCE, pero hay que buscar a través de tu empleador, que es lo que sabía yo. La verdad no he indagado más allá, así que tal vez te estoy mintiendo, eso es lo que yo conozco." (Entrevista supervisor)*

Ahora, ¿en qué temas u oficios se han capacitado los encuestados que mencionaron haberlo realizado? A continuación, se presenta una nube de palabras de los aspectos más mencionados. Se observa que **las temáticas de capacitación mayoritarias resultan rondar alrededor de la seguridad** (la mención de altura y andamios, puede también relacionarse con ello), además de la lectura de planos y capacitación en electricidad. Se mencionan además otros aspectos como la prevención de riesgos, los primeros auxilios, la carpintería, la jefatura de obras, entre otros.

Figura 9. Nube de palabras de capacitaciones cursadas (p26)



En general, como se mencionó previamente desde la fase cualitativa, se observó que las temáticas de capacitación no siempre son elegidas por los trabajadores, sino que dependen más de las funciones que desempeñan.

De hecho, a nivel cualitativo se observó que esto depende bastante del cargo y la función. Los jornales buscan aprender ciertos oficios que los lleven a ser maestros: poner cerámicas, trazar, cursos de carpintería. Cuando son maestros, depende mucho de sus aspiraciones y su función. Yeseros y carpinteros dicen que su rubro se aprende en la obra, mientras que ceramistas, eléctricos, gásfiter, suelen recurrir a capacitaciones para aprender o perfeccionarse.

Los cursos que más se repiten en los supervisores son los de liderazgo. Todos expresan las dificultades de tener a cargo a un grupo humano, y la importancia de saber relacionarse con dicho equipo para que se realice bien el trabajo. Suele pasar que a lo largo de su carrera han tomado distintos cursos, aunque no fueran sobre su especialidad, porque "para ser supervisor hay que saber

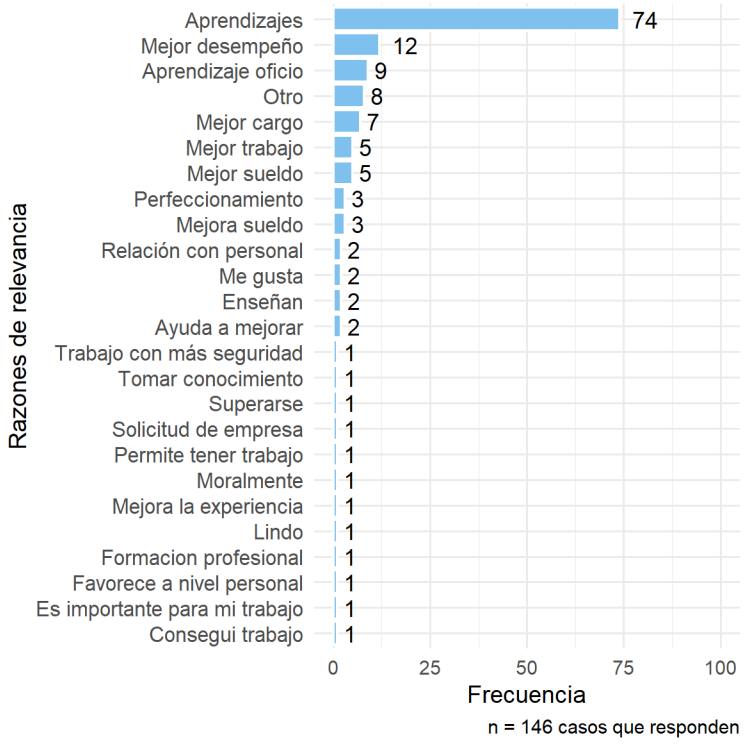
de todo", o porque si no encontraban trabajo en su rubro, podía ser útil incursionar en otros ámbitos de la construcción.

Ahora, el tema que más emerge en los discursos es el interés por la lectura de planos. Todos los trabajadores saben de la importancia que tiene interpretar un plano, los supervisores no pueden aspirar a serlo si no entienden un plano, y todos plantean que independiente de su función, saber leer planos es de utilidad a la hora de buscar un trabajo y de relacionarse con jefaturas. Otro tema de interés general es la prevención de riesgo en las obras:

> *"E1: Yo en computación, porque la computación está avanzando harto en agilizar el trabajo.*
> *E2: A mí me gustaría capacitarme en la interpretación de planos, para poder entender bien los planos y todo eso.*
> *E3: Computación también. La lleva, si no sabes computación… Tú estudias computación y aprendes AutoCAD y te manejas.*
> *E4: Yo creo que todo maestro debería estudiar AutoCAD, porque muchas veces llega el ingeniero y te dice "oye, mira así es…" y uno pude decir "mejor muestra los planos y nos entendemos más". Y te hago lo que hace el plano, entonces puedes reclamarme, pero en el plano está.*
> *E5: Un maestro antiguo a mí me dijo, "mira, cuando tú sepas manejarte con la escuadra, en niveles, y un plomo, lo demás lo vas a aprender…" (Grupos focales maestros)*

Ahora, cuando se consulta en la encuesta las razones de la **relevancia de las capacitaciones cursadas**, la mayoría da cuenta de frases asociadas a los aprendizajes adquiridos –teniendo en su mayoría la palabra **"aprendizaje"** en ellas-. De hecho, 74 encuestados mencionan frases alusivas a ello. No es menor que 20 personas mencionen aspectos que aluden a la mejora del sueldo, del cargo o a la mejora de su trabajo directamente (ver gráfico siguiente).

Gráfico 13. Frecuencia de razones de relevancia de haber cursado capacitaciones (p27)



Desde los relatos obtenidos en las entrevistas cualitativas, no siempre las opiniones de las capacitaciones realizadas resultan positivas. Algunos mencionaron haber sabido el contenido de lo enseñado y a otros les pareció que a sus capacitaciones les faltó trabajo práctico:

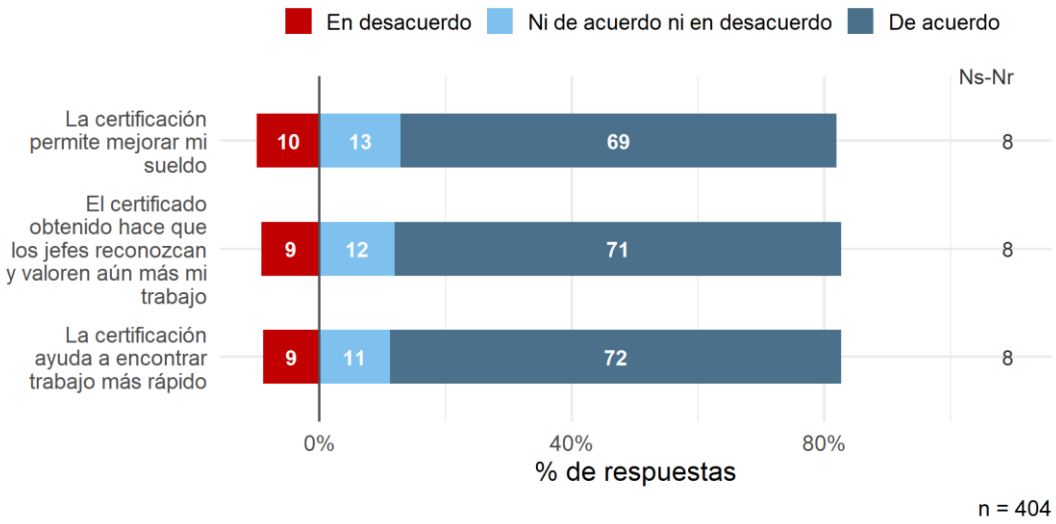
> *"Yo estuve en un curso de capacitación de ceramista, pero al final sabíamos mucho más nosotros que la persona que nos enseñó, nosotros trabajábamos en terreno, ellos no, ellos están aquí y ven cómo se hace y van para allá y tratan de enseñar. Nosotros como trabajamos en obra sabemos mucho más." (grupo focal ayudante de maestros)*

c) Percepciones y valoraciones de las capacitaciones y certificaciones

En la encuesta aplicada, se consultó respecto a las **percepciones sobre la certificación y capacitación**, observando que en ambos casos hay un alto grado de acuerdo general con la idea que ambas resultan útiles para la generación de reconocimiento y la obtención de mejoras salariales o búsqueda de nuevos empleos; siendo esta percepción levemente mayor para el caso de las capacitaciones (ver Gráfico 20 y Gráfico 21).

En el gráfico siguiente se observa que alrededor del **70% está "de acuerdo" con las distintas afirmaciones** mencionadas, teniendo porcentajes similares de "desacuerdo".

Gráfico 14. Respecto a la certificación, ¿cuál es su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones? (p23)



La siguiente tabla, presenta las percepciones acerca de la certificación, específicamente el porcentaje "de acuerdo" con las afirmaciones, según variables de interés como oficio, edad, nacionalidad (país de origen), y nivel educacional. Se observa en forma interesante que el grado "de acuerdo" respecto a que "*la certificación ayuda a encontrar trabajo más rápido*" **aumenta en quienes son maestros, ayudantes y supervisores, respecto de los jornales**; también aumenta en personas mayores de 37 años respecto de las más jóvenes; y finalmente, por nacionalidad y nivel educacional no se observan distinciones.

Respecto al nivel de reconocimiento que deriva de la certificación, ("*el certificado obtenido hace que los jefes reconozcan y valoren aún más mi trabajo*") no se observan diferencias relevantes por oficio, ni nacionalidad, pero sí por edad y nivel educacional. En los **mayores a 37 años aumenta de manera importante esta percepción, así como en quienes poseen un nivel educacional de media incompleta** o menos respecto de quienes tienen media completa o más.

Finalmente, sobre la afirmación "*la certificación permite mejorar mi sueldo*", la **mayor diferencia en el grado "de acuerdo" se observa según nivel educacional**. Quienes tienen media incompleta o menos, declaran en un 74% estar "de acuerdo" con la afirmación, respecto a un 63% de quienes tienen media completa o más (casi 11 puntos porcentuales de diferencia).

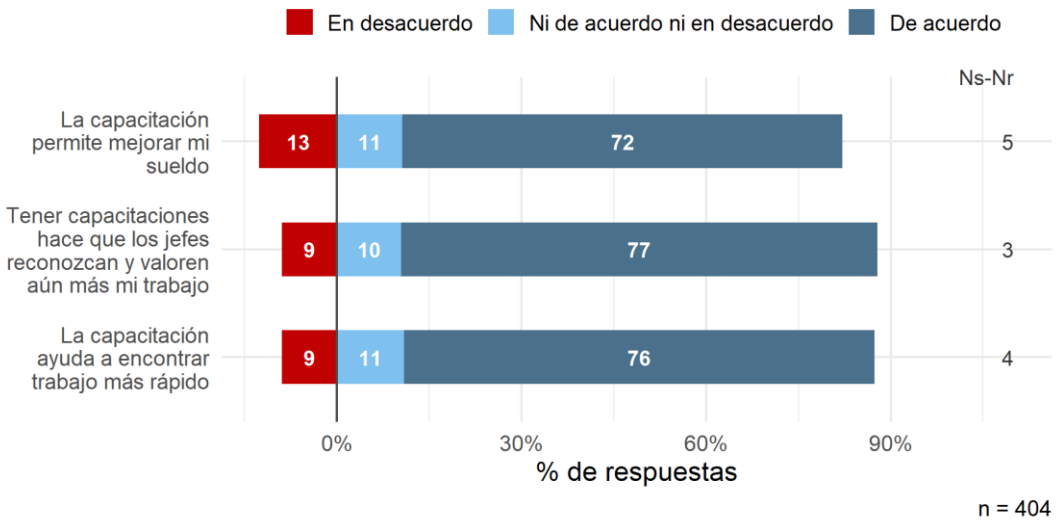
Tabla 27. Percepción de los beneficios de la certificación, según oficio, edad, nacionalidad y nivel educacional (% "de acuerdo")

	Oficio		Edad			Nacionalidad (país de origen)		Nivel educacional	
	Jornal y otros	Maestro, ay. de maestro y supervisores	19 a 37 años	37 a 52 años	52 a 76 años	Chile	Otro país	Media incompleta o menos	Media completa o más
La certificación ayuda a encontrar trabajo más rápido	67	74	66	75	74	71	72	71	72

	Oficio		Edad			Nacionalidad (país de origen)		Nivel educacional	
	Jornal y otros	Maestro, ay. de maestro y supervisores	19 a 37 años	37 a 52 años	52 a 76 años	Chile	Otro país	Media incompleta o menos	Media completa o más
El certificado obtenido hace que los jefes reconozcan y valoren aún más mi trabajo	69	72	59	79	75	71	69	75	66
La certificación permite mejorar mi sueldo	72	68	59	75	74	68	73	74	63

Por su parte, en el gráfico siguiente, se observa la misma tendencia que para las certificaciones, esto es, un alto grado de acuerdo con la utilidad de las capacitaciones para la mejora de sus condiciones laborales, observando además un leve aumento en los porcentajes "de acuerdo" en todas las afirmaciones, especialmente en la asociada al reconocimiento de su labor.

Gráfico 15. Respecto a la capacitación (no conducente a certificación), ¿cuál es su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones? (p28)



La siguiente tabla, presenta la percepción de los beneficios de la capacitación –específicamente el porcentaje "de acuerdo"-, según variables de oficio, edad, nacionalidad (país de origen) y nivel educacional. Respecto a la frase "*la capacitación ayuda a encontrar trabajo más rápido*", no se observan grandes diferencias porcentuales entre las variables, la única diferencia más relevante se da en el aumento del porcentaje "de acuerdo" entre los mayores de 52 años respecto del tramo más joven (teniendo 8 puntos porcentuales de diferencia).

Para la afirmación de "*tener capacitaciones hace que los jefes reconozcan y valoren aún más mi trabajo*", sucede lo mismo que en la anterior, encontrando más diferencias en el porcentaje "de acuerdo" entre el tramo de edad de 52 o más respecto de los más jóvenes (donde hay mayor grado de acuerdo en los mayores).

Finalmente, en la afirmación de "*la capacitación permite mejorar mi sueldo*", se observan diferencias por edad (en la tendencia mencionada anteriormente), y también por nacionalidad, donde el porcentaje de acuerdo aumenta en 7 puntos porcentuales para quienes provienen de otros países. También se observa un aumento del porcentaje de acuerdo en los jornales respecto de los maestros, ayudantes y supervisores (con una diferencia de cinco puntos porcentuales).

Tabla 28. Percepción de los beneficios de la capacitación, según oficio, edad, nacionalidad y nivel educacional (% "de acuerdo")

	Oficio		**Edad**			**Nacionalidad (país de origen)**		**Nivel educacional**	
	Jornal y otros	Maestro, ay. de maestro y supervisores	19 a 37 años	37 a 52 años	52 a 76 años	Chile	Otro país	Media incompleta o menos	Media completa o más
La capacitación ayuda a encontrar trabajo más rápido	77	76	73	76	81	76	78	78	75
Tener capacitaciones hace que los jefes reconozcan y valoren aún más mi trabajo	75	79	73	79	81	77	78	78	77
La capacitación permite mejorar mi sueldo	75	70	67	73	75	70	77	73	70

En los resultados cualitativos, se observó que estas percepciones positivas de las capacitaciones se reflejan en la experiencia de los trabajadores entrevistados. De hecho, hay quienes toman ciertas capacitaciones pensando avanzar en su carrera: un jornal que quiere ser maestro, un maestro que quiere ser supervisor, pero las experiencias narradas muestran que, si a alguna persona le interesa capacitarse, tomará la mayoría de los cursos que sean impartidos.

Ahora, ¿por qué si las capacitaciones son percibidas con tantos retornos positivos, no son realizadas mayoritariamente? Hay tres razones que emergen en las entrevistas cualitativas.

La primera guarda relación con que las **capacitaciones suelen ser después del horario laboral**. Los trabajadores manifiestan que prefieren usar el tiempo con su familia o descansando, declarando terminar agotados de su jornada laboral, no teniendo la energía suficiente para ir a capacitarse.

La segunda razón para no capacitarse alude a su percepción de **no poseer las habilidades necesarias para tener una experiencia exitosa capacitándose**. Algunos de quienes tienen esta sensación plantean que les gustaría, pero temen no poder; y otros dicen que no les agrada estudiar, tomar apuntes o realizar ejercicios matemáticos, por lo que no se capacitarían. Una apreciación que se relaciona tangencialmente con estas razones es el que ven a las capacitaciones como algo muy teórico, y poco práctico:

> *"Me han ofrecido y yo no he querido, porque me salí del colegio porque me tenía choreado estudiar." (Entrevista maestro)*

Por último, un grupo de entrevistados alude a que no les interesa capacitarse sin que haya una razón más allá que el sentir que estas no son útiles para su trabajo, estos trabajadores acompañan su discurso apuntando a que **el aprendizaje es en terreno**:

> *"El otro día mi jefe me dijo "te voy a mandar hacer el curso de trazador", le dije que no y en todas las obras me han mandado hacer el curso de jefe de obra, "Tampoco" les digo yo, digo que no. ¿para qué me voy a meter en algo que no quiero y a lo mejor no voy a ser capaz?, eso es lo que pasa. El curso de jefe de obra dura 4 años, y tienes que estar saliendo de la pega todos los días, irte a la Universidad..., te vas a andar quedando dormido y tienes que estudiar también, y más encima te van a ofrecer un sueldo que es lo mismo que estas ganando ahora ¿para qué?" (Entrevista maestro)*

La aseveración anterior podría ser contraintuitiva si se observa que un gran porcentaje de los encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación "la capacitación permite mejorar mi sueldo" (gráfico 5). Una posible explicación es que los trabajadores esperan que las capacitaciones aumenten sus salarios, sin embargo, esto no se da en la práctica. Dentro de los grupos focales se realizó un ejercicio en donde se entregaban distintas razones para capacitarse, siendo una de ellas "aumento de salario", los trabajadores solían escoger esta opción, sin embargo, cuando se les preguntaba si en la práctica habían tenido retornos monetarios gracias a la realización de capacitaciones, la respuesta era negativa. Algo similar sucede con los datos cuantitativos. Como se muestra en el gráfico 3, de quienes habían realizado capacitaciones, solo 3 de 146 levantan como una razón relevante para haberse capacitado el aumento de salario.

d) Capacitaciones y certificaciones en los últimos 2 años

Con el fin de especificar la información obtenida respecto a capacitaciones y certificaciones, se consultó en la encuesta si habían realizado alguna capacitación o certificación desde septiembre de 2017 a la fecha del encuestaje, teniendo que un **18% respondió afirmativamente**[24].

Cabe señalar que, dado el **bajo número de casos, los siguientes datos deben ser tratados con precaución** ya que las muestras se tornan más inestables. Del porcentaje que responde afirmativamente –y que responden las siguientes preguntas- un 70% menciona haber efectuado una capacitación y un 26% certificación (ver tabla siguiente). Se observa que quienes realizan certificaciones parecen ser mayoritariamente maestros, ayudantes de maestros y supervisores, y trabajadores con un nivel educacional de media completa o menos. La tendencia contraria se da para las capacitaciones (al parecer en su mayoría jornales y trabajadores con media incompleta o menos).

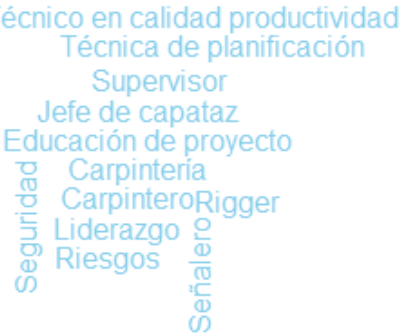
[24] El cuestionario permitía anotar hasta un máximo de cinco certificaciones o capacitaciones. Para la primera responden 69 casos (dos no responden); en la segunda posibilidad responden sólo 12 personas; en la tercera posibilidad responden 4 personas; en la cuarta posibilidad responde una persona; y en la quinta posibilidad también responde una persona. Dada la baja cantidad de respuestas para la segunda a quinta posibilidad, sólo se presenta en el informe la primera mención de capacitación o certificación. Aun así, los datos deben ser tratados con extremo cuidado al tratarse de una muestra muy pequeña.

Tabla 29. Realización de certificaciones y capacitaciones en los últimos dos años, según oficio y nivel educacional (%) n=59

¿Era una certificación o capacitación? (p30_1)	Total	Oficio		Nivel educacional	
		Jornal y otros	Maestro, ay. de maestro y supervisores	Media incompleta o menos	Media completa o más
Certificación	26	14	31	19	33
Capacitación	70	86	69	81	67
No responde	3	--	--	--	--

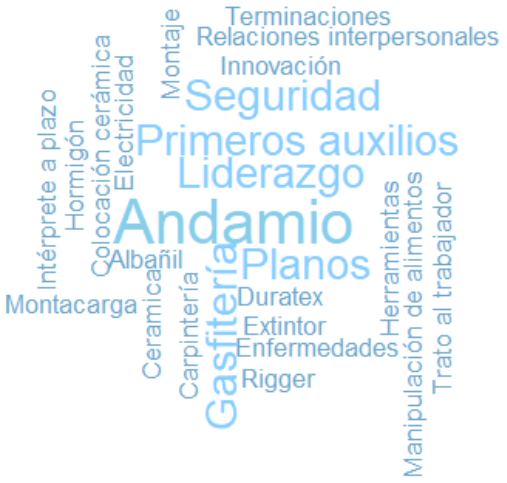
Respecto a los nombres de las certificaciones y capacitaciones, las siguientes nubes de palabras dan cuenta de los aspectos mencionados por los encuestados que mencionan haber realizado certificaciones y capacitaciones en los últimos dos años, y responden esta pregunta. Se observa que en términos de capacitaciones predominan temas de andamios, seguridad y primeros auxilios; mientras que, en certificaciones, no se observa una tendencia.

Figura 10. Nube certificaciones



n = 12

Figura 11. Nube capacitaciones



n=32

Tanto quienes realizaron certificaciones como capacitaciones, declaran **haberlas realizado mayoritariamente por solicitud de la empresa**.

Finalmente, respecto del financiamiento de quienes realizaron capacitaciones o certificaciones, la mayoría **menciona que las pagó totalmente la empresa en que trabajaban** (sólo nueve casos mencionan que la pagaron ellos mismos, y otros nueve casos que hubo financiamiento compartido con la empresa).

5.6 Perfiles de trabajadores de obra

Uno de los objetivos de este estudio, se relaciona a la generación de perfiles de trabajadores encuestados. Para ello, se plantearon algunas hipótesis donde se mencionaba que los trabajadores de obra de la construcción se diferenciaban –además de sus oficios- por variables como nacionalidad, nivel educacional y certificación o capacitación. Sin embargo, se realizaron varias pruebas, y las variables que permitieron generar clúster más sólido en términos estadísticos, fueron

las variables de oficio, trayectoria (las tres trayectorias presentadas previamente), y nivel educacional.

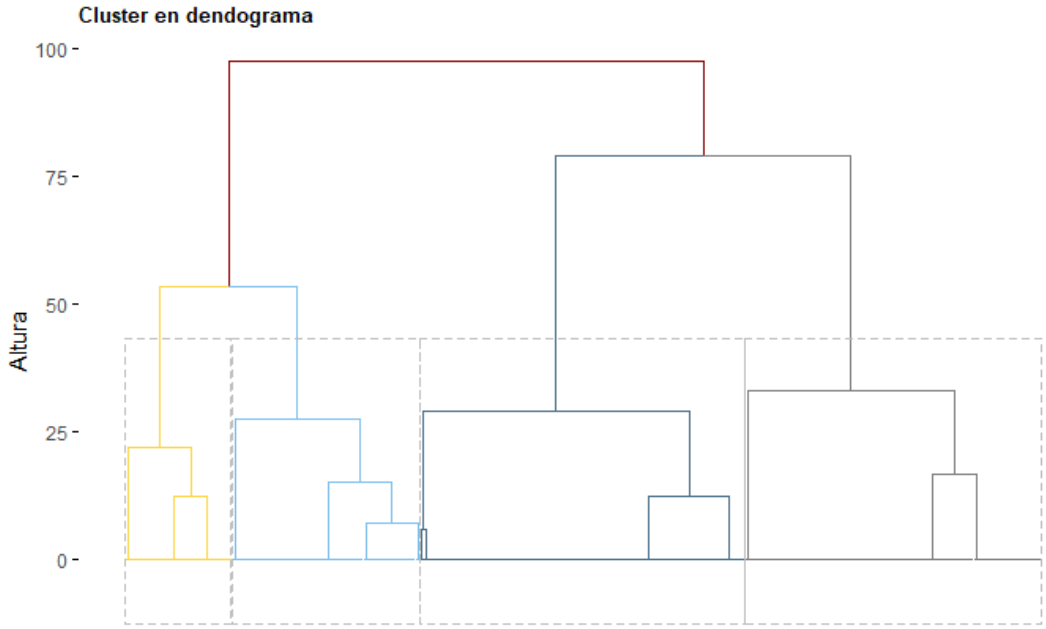
En términos cualitativos, no se observó la emergencia de distinciones entre los entrevistados, principalmente, porque la diversidad en los discursos se profundizó también desde sus labores específicas (ceramistas, rigger, etc.). En este sentido, los perfiles aquí planteados, se configuran principalmente desde los datos cuantitativos del estudio.

A continuación, se presentan dos apartados, en el primero se describe la construcción de los perfiles, y en el segundo se presentan los resultados de los mismos.

5.6.1 Construcción de perfiles

Considerando que las variables utilizadas son principalmente dicotómicas o nominales, se utilizó un cálculo para las distancias de casos –o disimilitudes entre variables- que considerara el nivel de medición de las variables. Posteriormente, se utilizó un método jerárquico que básicamente va observando la similitud entre los casos –a partir de las variables mencionadas- aglomerativamente (*bottom-up*)[25]. Se probó la generación de distinto número de perfiles (de dos a cinco perfiles), sin embargo, se obtuvieron mejores resultados considerando sólo cuatro grupos (en términos de la medida de silueta a describir posteriormente). El siguiente gráfico da cuenta del dendograma generado, donde se distinguen claramente los cuatro grupos generados.

Gráfico 16. Dendograma

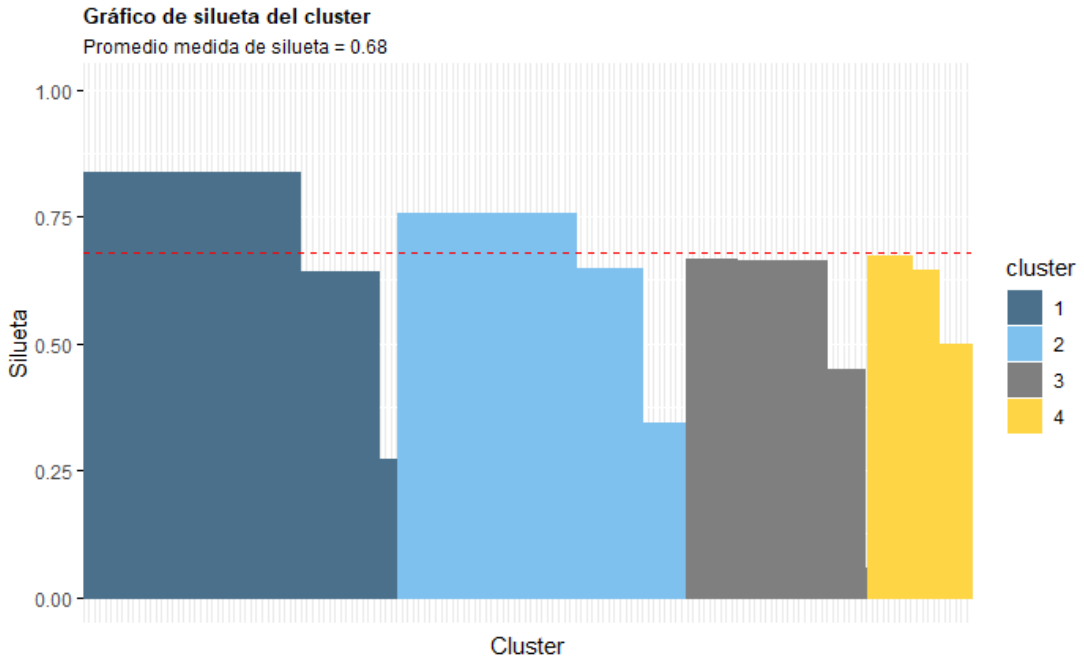


El gráfico a continuación, muestra la medida de silueta del clúster. Esta medida refiere a la similitud entre los casos de su propio clúster, respecto al de los vecinos. Es decir, permite conocer qué tan homogéneos son los grupos generados a nivel interno y qué tan heterogéneos son entre ellos. El

[25] Se generaron pruebas con el método de "complete linkage" y "ward", utilizando finalmente el primer método.

valor de esta medida va de 1 a -1, teniendo que un valor más cercano a 1 da cuenta de mayor solidez y homogeneidad de los grupos. Como se observa, se obtiene una medida promedio de 0.68, que resulta bastante alta y más cercana al valor 1. Además, al menos dos de los grupos generados sobrepasan el promedio (en color azul oscuro y celeste en el gráfico), mientras que los otros dos grupos, se encuentran muy cerca del promedio (en gris y amarillo). Esto da cuenta de un buen ajuste general de los grupos en términos de su homogeneidad interna y heterogeneidad entre grupos.

Gráfico 17. Silueta del clúster



5.6.2 Los trabajadores de obra encuestados en perfiles[26]

A continuación, se presenta la caracterización de los perfiles, esta caracterización, para la facilitación de la lectura, se presenta en figuras infográficas (ver figuras siguientes).

Tal como se presentó previamente, se conformaron cuatro grupos. En general, los grupos nos resumen lo observado previamente en los resultados de este estudio.

Se observa un grupo mayoritario acá denominado como **"Reposados",** que comprenden la mayor cantidad de casos (44%), que son principalmente adultos, chilenos y de oficios maestros, ayudantes de maestros y supervisores. En su totalidad son los que han trabajado en el rubro sin ningún periodo de desocupación los últimos dos años. En su mayoría (55%) tienen un nivel educacional de media incompleta o menos, y han realizado capacitaciones y certificaciones (pero no es el grupo que se destaca por ello). En general, desean permanecer en el rubro, lo valoran, y si bien no lo recomiendan, es el grupo que más tiende a recomendárselo a sus hijos. Además, tienen

[26] Aspectos de caracterización de los perfiles mediante tablas y gráficos, se presentan en los anexos (8.2) del informe.

proyecciones de mantenerse en la construcción, mayoritariamente en su rol actual. Es el grupo que más menciona estar satisfecho con su vida, y destaca la satisfacción en su trabajo actual con su superior inmediato.

Se denomina "reposados" porque parece ser un grupo de trabajadores con experiencia en el rubro, con un oficio formado en el trabajo, que se encuentran tranquilos actualmente en sus roles y disfrutan su trabajo.

El grupo que le sigue en términos porcentuales es el que denominamos "**Busquilla en rubro**". Este grupo comprende trabajadores más jóvenes (49% tiene entre 19 a 37 años), son principalmente chilenos y en su totalidad maestros, ayudantes de maestros o supervisores. La mayoría ha trabajado en el rubro con algunos periodos de desocupación los últimos 2 años; también un porcentaje no menor de 30% ha trabajado dentro y fuera del rubro. Mayoritariamente (y probablemente por la edad), poseen un nivel educacional de media completa o más, y es el grupo que más certificaciones y capacitaciones ha realizado. Si bien la mayoría menciona querer permanecer, se proyectan principalmente ascendiendo en otro rol. Finalmente, tienden a estar menos satisfechos que los demás grupos, y valoran principalmente de su trabajo actual aspectos asociados a las relaciones con sus compañeros.

Es un grupo que al parecer se encuentra en plena formación de su rol como trabajadores, por lo que se encuentran tratando de aprender y ascender en el mismo rubro.

Al grupo siguiente, se le denominó "**En mantención**", comprendiendo el 21% de los casos. Este grupo abarca principalmente adultos más mayores (un 47% tiene entre 52 a 76 años), principalmente chilenos, siendo en su totalidad jornales. En términos de su trayectoria la mayoría ha permanecido en el rubro con y sin periodos de desocupación. A nivel educacional, es el grupo que posee mayoritariamente trabajadores con media incompleta o menos, y sólo un 6% se ha certificado alguna vez en su vida y sólo un 23% ha cursado capacitaciones. Es un grupo de trabajadores que piensa mantenerse en el rubro, pero es el que menos lo recomienda a sus hijos en comparación con los demás. Sus proyecciones son principalmente en el rubro, teniendo algunos que prefieren permanecer en el mismo rol y otros tomar otro rol. Tienden a estar más satisfechos con aspectos de su trabajo como su superior inmediato y sus compañeros de trabajo.

Pareciera que este grupo de trabajadores comprende aquellos con menos niveles educacionales, que tienden a ejercer como jornales permaneciendo más constantes en sus roles y motivaciones.

El grupo final, comprende el 12% de los casos y se le denominó "**En búsqueda**". Este grupo son principalmente jóvenes (57% tiene entre 19 a 37 años), es el grupo que más extranjeros tiene en su composición (51% son de otros países y 49% son chilenos). Son en su totalidad jornales, y son los que más han trabajado dentro y fuera del rubro de la construcción los últimos dos años. En su totalidad poseen un nivel educacional de media completa o más y han realizado en un 15% certificaciones y en un 30% capacitaciones. Es el grupo que más se ve en otro rol en cinco años (36%), sin embargo, un porcentaje no menor (40%) se ve en el rubro de la construcción, pero en otro rol. Mencionan estar más satisfechos con aspectos de su trabajo como el reconocimiento que obtienen por un trabajo bien hecho.

En suma, y considerando las hipótesis planteadas en la fase cuantitativa de este estudio, observamos que, si bien la conformación de los grupos de trabajadores no se da necesariamente por las variables mencionadas, sí es posible mencionar que **la satisfacción y las expectativas de**

mantención en el rubro varían según tipos de trabajadores de obra. Esto resulta interesante, en la medida que permite enfocar los espacios de formación y capacitación de manera diferenciada.

Figura 12. Infografía perfil 1.

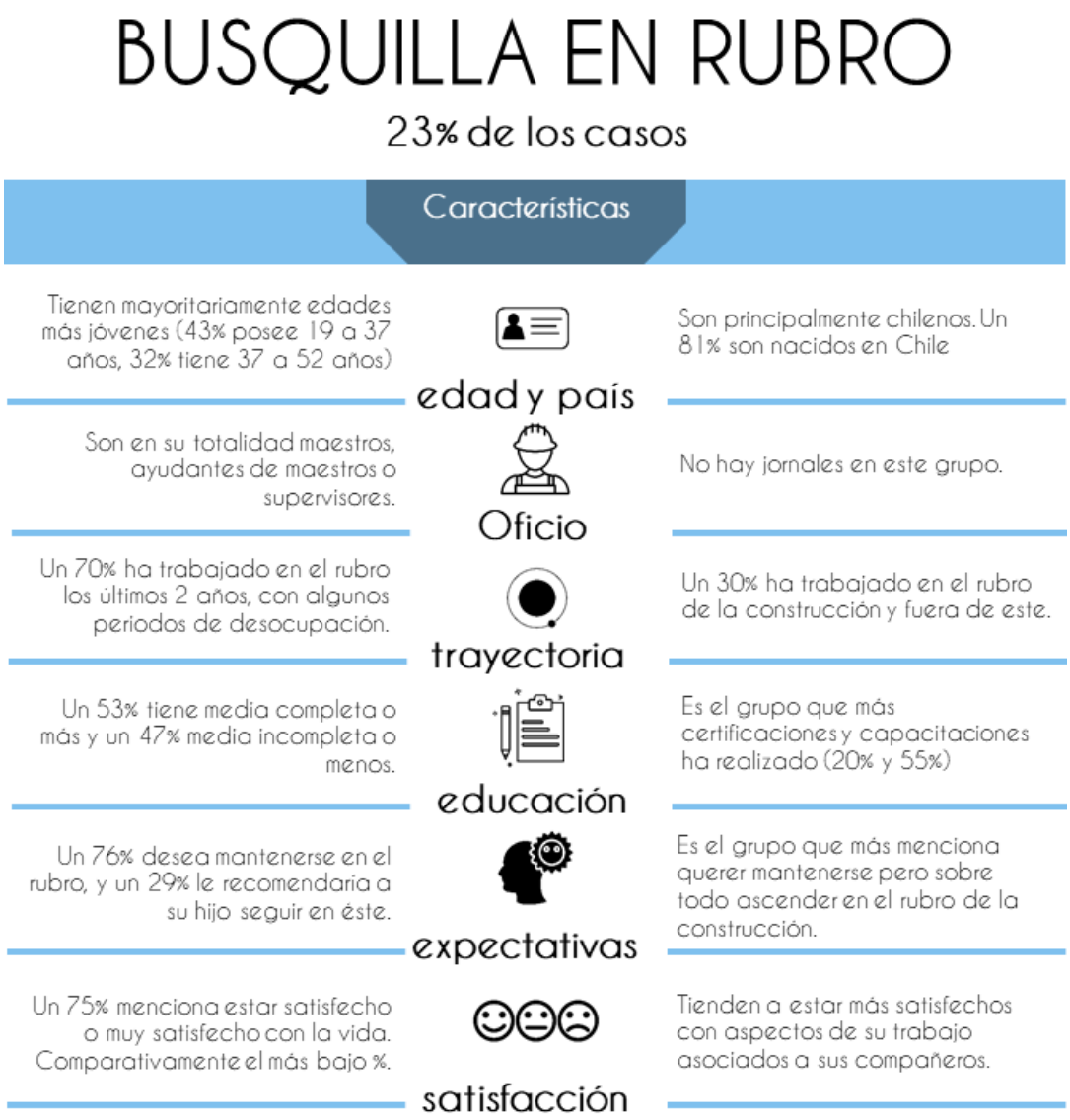


Figura 13. Infografía perfil 2

Figura 14. Infografía perfil 3

Figura 15. Infografía perfil 4

6 Conclusiones

El presente estudio se abocó a generar una caracterización de los trabajadores de obra del rubro de la construcción, ahondando en sus trayectorias formativas y laborales, con el fin de conocer las variables que inciden en su permanencia en el rubro, especialmente aquellas asociadas a la formación –aspecto de interés a la OTIC de la CChC-.

Antes de dar cuenta de las conclusiones, es importante mencionar que este estudio se desarrolló mediante una fase cuantitativa y una cualitativa, permitiendo integrar aspectos mensurables, como discursos y percepciones de los trabajadores de obra. Con todo, en ambos casos se trata de muestras no representativas, por lo difícil que resulta tener un marco muestral de esta población objetivo. De esta manera, los resultados y conclusiones deben mirarse de manera acotada a las características de esta muestra, considerando que se desarrolló en el Gran Santiago.

Habiendo establecido esta premisa, las conclusiones de este estudio, rondan en cinco aspectos principales, a detallar a continuación.

#1. El carácter de "macho" como requisito para ser trabajador de obra

Desde los resultados cualitativos, emergen fuertes discursos asociados a una caracterización del trabajador de obra, como una persona que –para permanecer en el rubro- debe ser responsable y trabajador, soportar las arduas condiciones laborales, la intensidad del trabajo, y sobre todo, tener un carácter fuerte para mantenerse en el rubro.

Muchos aluden a aspectos de personalidad, "ser busquilla", pedir ayuda, mostrar interés y mostrar constante disponibilidad.

De hecho, si bien las relaciones entre compañeros son altamente valoradas –tanto desde lo cualitativo como desde lo observado en la encuesta-, constituyen al mismo tiempo una especie de dinámica probatoria de las capacidades como trabajador de obra. Los discursos de los entrevistados aluden a que el ambiente puede ser hostil para algunos por las constantes bromas, el tipo de trato en relaciones asimétricas, y otros que sólo se soslayan en caso de tener una "personalidad fuerte".

En general, esto parece aludir –desde una mirada interpretativa- a la masculinización sabida del rubro. De hecho, la incorporación de la mujer en el área es bienvenida en cuanto ellas cumplan labores asociadas a su género, apoyando así a los hombres en tareas vistas –por ellos- como propias de la femineidad (barrer, limpiar, etc.). Y si bien las mujeres entrevistadas que se incorporaron al rubro lo hacen en tareas más feminizadas (como en aseo, o si comprenden labores de maestro, generalmente se asocian a terminaciones y el uso de habilidades de motricidad fina), también aluden indirectamente a la importancia de la masculinización para ejercer este rol.

Esto también puede repercutir en el bienestar de los extranjeros que ingresan al rubro, sobre todo si tienen barreras idiomáticas o si se enfrentan a conductas racistas asociadas al color de su piel.

#2. La permanencia en el rubro es mayoritaria: Entre el gusto y las posibilidades

Desde los resultados se puede observar con fuerza, tanto desde lo que emerge en los discursos cualitativos como en los resultados cuantitativos, un fuerte gusto declarado por la labor de trabajador de obra, aspecto que se acrecienta con fuerza en ayudantes de maestro, maestros y supervisores.

Este gusto puede estar llevando a que una mayoría de los encuestados mencionaran proyectarse en el rubro de la construcción. Esto resulta contradictorio a algunas hipótesis planteadas en este estudio desde la revisión de antecedentes, donde al parecer se visualizaban bajas expectativas de proyección en el rubro.

En estos resultados, y muy por el contrario a lo hipotetizado, es una mayoría de los encuestados los que esperan mantenerse, lo que si bien puede estar afectado por la muestra recabada (al ser no representativa), plantea interesantes distinciones de quienes son los que se proyectan.

Quienes se proyectan parecen ser principalmente personas adultas con intenciones de mantenerse en su estatus de maestro, o seguir ascendiendo en la escala del trabajador de obra; sin embargo, existe un grupo que al parecer permanece más bien sin intenciones claras de perfeccionarse, mientras otros, más bien o desean ascender o salir del rubro.

En ello, la variable que parece separar estos grupos es la edad. Quienes se encuentran más conformes de mantenerse sin ascender, suelen ser los adultos o los adultos más cercanos a los adultos mayores; quienes están enfocados en el rubro queriendo ascender parecen ser los adultos que usualmente se encuentran en el pleno de su actividad laboral; mientras que quienes quieren cambiarse de rubro o ascender son los grupos más jóvenes.

En este sentido, se observan distinciones a propósito de cómo poder motivar o incentivar la permanencia en el rubro dependiendo del tipo de trabajador que se focalice.

Si bien muchos mencionan el gusto por su trabajo, también se menciona con fuerza lo desgastante que resulta ser trabajador de obra, lo cual lleva a planear futuros –no siempre tan concretos- donde se desea "descansar" mediante la vía del emprendimiento. En este sentido, la salida del rubro se ve para muchos no como un deseo de cambio laboral, sino más bien como un descanso de lo exigente que resulta este trabajo.

Finalmente, y en conflicto con el gusto por el oficio, todos los entrevistados mencionaron las difíciles condiciones laborales en las que desarrollan sus funciones, enfrentando consecuencias en su futuro previsional, en el disfrute de feriados legales, e incluso en condiciones mínimas como la seguridad del pago por la prestación de su trabajo.

#3. Trayectorias continuas más que discontinuas

La "carrera" de los trabajadores de obra no necesariamente comienza en la construcción, su ingreso es más bien fortuito a partir de circunstancias particulares y redes de contactos –no en todos los casos claro está-. En general, esta carrera se asocia a un tránsito escalonado –tampoco en todos los casos- desde jornal, ayudante de maestro, a maestro o supervisor; este "o", porque el paso a supervisor no resulta siempre lógico ni deseado, al ser un trabajo que conlleva exigencias que no siempre están dispuestos a cumplir, aun cuando es menos pesado físicamente.

Ahora, cuando se analizó la trayectoria de los trabajadores encuestados en los últimos dos años, se observó que contrario a lo hipotetizado, la gran mayoría posee trayectorias continuas en el rubro de la construcción. Si bien, también puede estar incidiendo en ello la muestra obtenida, no resulta menor que más del 50% haya permanecido en el rubro sin meses sin trabajar durante dos años.

Tampoco resulta cierto que quienes poseen trayectorias continuas sean los que poseen mayoritariamente una educación media completa o posean más certificaciones y capacitaciones. De hecho, en lo observado en los perfiles construidos, el grupo que mayoritariamente tiene

trayectorias continuas, tiene en su mayoría un nivel educacional de media incompleta o menos, y no poseen fuertemente capacitaciones ni certificaciones (sino que su valoración deviene de la experiencia).

Con todo, sí existe una parte de los trabajadores con trayectorias más discontinuas, los cuales suelen ser personas más jóvenes –con alto componente de extranjeros- que se encuentran en búsqueda, ya sea en otros rubros o en el mismo rubro de la construcción.

#4. La baja relevancia de la formación

Si bien los resultados de la fase cuantitativa, muestran una alta valoración de los trabajadores de obra encuestados por la capacitación y la certificación en cuanto a sus beneficios observados, en general son pocos los que las han cursado. Siendo más generalizadas las capacitaciones que certificaciones.

Ello por varias razones. De acuerdo a los datos levantados, la mayoría de quienes cursan capacitaciones o certificaciones, lo hacen por iniciativa de la empresa y son pagadas por éstas. De hecho, en los datos cualitativos, se observa muy poco conocimiento de las certificaciones, y en cuanto a las capacitaciones, la mayoría son dictadas por la empresa de acuerdo a las necesidades de las mismas.

En este sentido, la capacitación de los trabajadores de obra obedece más a su trabajo actual y las necesidades de la empresa, que a su propia elección.

Por otro lado, los trabajadores parecen tampoco estar dispuestos a cursarlas por iniciativa propia, aludiendo a temas de tiempo y sobre todo cansancio (volviendo nuevamente a la noción de un trabajo extenuante).

De hecho, en los discursos cualitativos muchos mencionan que éstas no resultan necesarias, salvo para algunos oficios específicos. En general, se valora bastante que el trabajador de obra es un oficio que se puede ejercer, progresar y generar altos retornos económicos justamente sin la necesidad de formación educativa. En este sentido, los que no tienen un nivel de media completa, no se ven motivados a concluir el nivel de enseñanza.

En este último sentido es que las capacitaciones se valoran –más que las certificaciones-, en cuanto permiten aprender aspectos que ayuden directamente a asumir nuevos roles en sus oficios.

5#. El grupo indeciso: Jóvenes y migrantes

Finalmente, un aspecto que emerge a partir de la generación de perfiles, es la observación de un grupo de trabajadores de obra que suelen estar entrando y saliendo del rubro de la construcción, caracterizado por ser jóvenes –y en relación a ello, predominantemente con niveles de enseñanza media completa o más-, con un alto componente de migrantes, y que parecen estar en búsqueda de oportunidades (como se mencionó previamente).

Este grupo, parece ser distinto a los grupos de más edad que mayoritariamente se observaron (los "reposados"). A diferencia de quienes han permanecido de manera estable en el rubro, tienen más educación, suelen estar dispuestos a cursar más capacitaciones, y se encuentran más satisfechos con la valoración de su trabajo, que con relaciones interpersonales.

Este grupo puede plantear desafíos al sector de la construcción, en la medida que no es el perfil que usualmente se mantenía, y que empuja al rubro a comprender nuevas formas de motivar a los

trabajadores, quienes parecen estar encantados con la labor, pero desilusionados de las condiciones contractuales y la exigencia del oficio.

7 Referencias

Abbott, A., & Forrest, J. (1986). Optimal matching methods for historical sequences. *The journal of interdisciplinary history*, 471-94.

Aguirre, C., & Andrade, M. (2005). Análisis descriptivo sobre la realidad de los trabajadores de la construcción: Desafío social para la empresa. *Revista de la construcción*, 65-75.

Billari, F. (2001). The analysis of early life courses: Complex descriptions of the transition to adulthood. *Journal of population research*, 119-42.

Burton-Jeangros, C., Cullati, S. S., & Blane, D. (2015). *A life course perspective on health trajectories and transitions*. Springer.

Chile Valora; Pragmac. (2018). *Informe Final. Resultados Encuesta de Satisfacción de beneficiarios del Sistema nacional de Certificación de Competencias Laborales - ChileValora. Cohorte 2016*. Santiago: Gobierno de Chile.

Cornejo, M. (2006). El Enfoque Biográfico: Trayectorias, Desarrollos Teóricos y Perspectivas. *PSYKHE*, 95-106.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005). The Discipline and Practice of Qualitative Research. En N. Denzin, & Y. Lincoln (Edits.), *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks: SAGE.

Flick, U. (2002). *An Introduction to Qualitative Research* (Segunda edición ed.). London: SAGE.

Giudici, F., & Morselli, D. (2019). 20 years in the world of work: A study of (nonstandard) occupational trajectories and health. *Social Science and Medicine*, 138-148.

Grooves, R., Fowler, F., Couper, M., Lepkowski, J., Singer, E., & Tourangeau, R. (2009). *Survey Methodology*. NY: John Wiley and Sons.

Henríquez, R. (2019). *Inmigración y derechos laborales en Chile: Trabajadores extranjeros y normativa vigente*. Santiago: Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile.

Hurtado, J. (2017). *Caracterización de los trabajadores de la construcción*. Santiago de Chile: Camara Chilena de la Construcción.

INE. (2018). *Síntesis de resultados Censo 2017*. Obtenido de https://www.ine.cl/docs/default-source/censo-de-poblacion-y-vivienda/publicaciones-y-anuarios/2017/publicaci%C3%B3n-de-resultados/sintesis-de-resultados-censo2017.pdf?sfvrsn=1b2dfb06_6

Krosnick, J. A., & Alwin, D. F. (1987). An evaluation of a cognitive theory of response-order effects in survey measurement. *Public Opinion Quarterly*, 201-219.

Martínez, C. (2012). *Estadística y Muestreo*. ProQuest Ebook.

Mayer, K. (2001). The paradox of global social change and naciontal path dependencies: Life course patterns in advanced societies. En Woodward, & Kohli, *Inclusions and exclusions in european societies*. London: Routledge.

Navarro, E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana*. Valencia: Tesis doctoral.

Navarro, R. (2008). Revisión de la motivación de los trabajadores de la construcción: 1968-2008. *Revista de la construcción*, 17-29.

Pujol, A. (2012). Ocupaciones y biografías: La noción de trayectoria en los estudios del trabajo. *Revista de investigación y aplicaciones en Psicología del Trabajo*.

Ruggirello, H. (2011). *El sector de la construcción en perspectiva: Internalización e impacto en el mercado de trabajo.* Buenos Aires: Fundación UOCRA.

Sandoval, C. (2002). *Investigación Cualitativa.* Bogotá: ARFO Editores.

Sharim, D. (2011). La Identidad de Género en Tiempos de Cambio: Una Aproximación Desde los Relatos de Vida. *psykhe*, 19-32.

Silva, C., & Burgos, C. (2011). Tiempo mínimo-conocimiento suficiente: la cuasi etnografía sociotécnica en psicología social. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, 10*(2), 87-108.

Soto, A. (2011). Narrativas de profesionales chilenos sobre sus trayectorias laborales: La construcción de identidades en el trabajo. *Psykhe*, 15-27.

Stefoni, C., Leiva, S., & Bonhomme, M. (2017). Migración internacional y precariedad laboral: El caso de la industria de la construcción en Chile. *Revista interdisciplinaria de movilidad humana*, 95-112.

Tourangeau, R., Rips, L. J., & Rasinski, K. (2000). *The psychology of survey response.* New York: Cambridge University Press.

Varguillas, C. (2006). El uso de atlas.Ti y la creatividad del investigador en el análisis cualitativo de contenido upel. Instituto pedagógico rural el mácaro . *Revista de educación Laurus*, 73 - 87.

Verd, J. M., & Lopez, M. (2011). The rewards of a quialitative approach to life-course research. The example of the effects of social protection policies on career paths. En *Qualitative social research.*

8 Anexos

8.1 Anexo Resultados Fase cuantitativa

Cabe volver a mencionar que, tal como se señala en el apartado metodológico, esta corresponde a una **muestra no representativa** de trabajadores de obra del Gran Santiago, por ende, los resultados deben ser leídos en este contexto, sin la realización de generalizaciones a todos los trabajadores de obra del país.

Al respecto, cabe recordar la caracterización de la muestra presentada en el apartado metodológico, donde se mostró que la muestra se compone de jornales, maestros, ayudantes de maestros y supervisores. En general, los jornales no presentaron grandes diferencias por edad, teniendo en mayor porcentaje un nivel educacional de media incompleta o menos. Los maestros por su parte, no presentan diferencias por nivel educacional (hay tantos maestros con media incompleta o menos, que con media completa o más), predominando en edades mayores. Los supervisores por su parte, tienden a tener educación media completa o más, y situarse en edades de adultos entre 37 a 52 años.

Los extranjeros encuestados, suelen ocupar puestos de jornales o maestros, siendo menor su participación en cargos de supervisores en comparación con los chilenos. Respecto a las mujeres encuestadas, éstas tienden a participar como trabajadoras de obra en cargos de jornales, usualmente asociadas a aseo.

En términos de su hogar, la mayor parte de los encuestados vive en un hogar de cuatro personas, siendo mayoritariamente los jefes de hogar, salvo para los ayudantes de maestros que lo son en menor porcentaje. Finalmente, respecto del ingreso, los encuestados declararon en promedio (considerando un cuarto de la muestra que no responde pregunta abierta de ingreso) una remuneración de $580.000 pesos aproximadamente. Cuando se observa el ingreso por rangos y oficios, se visualiza la escalada de aumento del ingreso de los jornales hacia los supervisores, como es de esperar.

Teniendo en consideración esta muestra de trabajadores de obra, es que a continuación se presentan los resultados en cuatro apartados: el primero describe la muestra en términos de sus estudios, certificaciones y capacitaciones, el segundo comprende aspectos de expectativas, motivaciones y satisfacción con el trabajo por parte de los trabajadores de obra, el tercero presenta las trayectorias de los trabajadores, y el cuarto apartado presenta la construcción de perfiles de los trabajadores de obra encuestados.

8.1.1 Estudios, capacitaciones y certificaciones de los trabajadores de obra encuestados

Resulta de gran relevancia para conocer el estado de la mano de obra de los trabajadores de la construcción en la muestra abordada, aspectos asociados a sus estudios. Es por ello, que a continuación se presenta en un subapartado el nivel educacional de los trabajadores encuestados, para luego detallar las certificaciones y capacitaciones realizadas.

a) Nivel educacional de los trabajadores de obra encuestados

La siguiente tabla da cuenta de una caracterización educacional de los encuestados. Como se observa, respecto a la pregunta de "¿sabe leer y escribir?", un **93% menciona que efectivamente lee y escribe**, siendo un muy bajo porcentaje que o sólo lee, o sólo escribe o no realiza ninguna

de ellas. Sin embargo, un 56% posee 11 o menos años de escolaridad lo que se condice con el nivel educacional, donde un **55% menciona poseer media incompleta o menos**.

Cuando se analiza la pregunta respecto a "¿cuántos años de estudios aprobados tiene usted?" como variable continua, se observa un promedio de 9,8 años de estudios. Este valor es levemente menor al observado en el Censo de 2017, donde se obtuvo un promedio de años de escolaridad de 10,02 (INE, 2018).

Tabla 30. Caracterización educacional

Variable	Categoría	Casos	Porcentaje (%)
¿Sabe leer y escribir? Recodificada (p15)	Sí, lee y escribe	376	93
	Sólo lee, sólo escribe, o ninguna	21	5
	Ns-Nr	7	2
¿Cuántos años de estudios aprobados tiene usted? Recodificada (p16)	11 o menos años	225	56
	12 años	111	27
	13 o más años	59	15
	Ns-Nr	9	2
¿Cuál es su nivel educacional? Recodificada (p17)	Media incompleta o menos	223	55
	Media completa	131	32
	Superior incompleta o más	47	12
	Ns-Nr	3	1

Cuando se observan estos datos, según variables de interés, se tiene que el porcentaje que menciona que sí lee y escribe es un poco mayor en maestros, ayudantes y supervisores (95%), que en jornales (90%). Como es de esperar, el alfabetismo es mayor en los más jóvenes de 19 a 37 años (94%), respecto de los mayores de 52 a 76 años (91%). Finalmente, y respecto al alfabetismo, en los extranjeros éste asciende a 98%, mientras que en chilenos llega a 92%.

La siguiente tabla da cuenta de la variable de nivel educacional (dado que años de estudio y nivel educacional resultan similares, sólo se presenta esta última que resulta una referencia relevante en términos de tenencia de un título de enseñanza media), de acuerdo a las variables de oficio, edad y nacionalidad[27].

Como se observa la categoría de "media incompleta o menos", varía según las variables presentadas. En términos de oficio, **en los jornales aumenta el porcentaje de quienes declaran poseer media incompleta o menos**, disminuyendo en maestros, ayudantes y supervisores. Como es de esperar, a medida que **aumenta la edad, aumenta la cantidad de trabajadores que declara tener media incompleta o menos**. Finalmente, en términos de nacionalidad, **es mayor la cantidad de trabajadores chilenos que declaran tener media incompleta o menos** respecto a los de otro país (sin embargo, acá cabe considerar las diferencias en cantidad de casos, donde los entrevistados de otros países.

[27] Se presentan variables recodificadas, para facilitar la lectura de datos dada la baja cantidad de casos, resguardando que las categorías no resulten inestables. Así, en el caso de nacionalidad, se agrupan otros países respecto a Chile. Lo mismo sucede con oficio, donde se generan sólo dos categorías, dividiendo jornales y otros, respecto de maestros, ayudantes y supervisores.

Tabla 31. Nivel educacional, según oficio, edad y nacionalidad

¿Cuál es su nivel educacional? Recodificada (p17)	Oficio		Edad			Nacionalidad	
	Jornal y otros	Maestro, ay. de maestro y supervisores	19 a 37 años	37 a 52 años	52 a 76 años	Chile	Otro país
Media incompleta o menos	62	52	36	58	72	61	34
Media completa	28	34	45	27	25	28	50
Superior incompleta o más	8	14	18	13	4	11	13
Ns-Nr	2	0	1	1			3

Se consultó además a los trabajadores de obra que no habían terminado algún nivel de estudios, ya sea básica o media (un total de 167 casos), si se encontraban participando en algún programa de **nivelación de estudios**, observando que **sólo 4 personas** mencionaron estar en este proceso (el 0,99% de la muestra).

b) Certificaciones y capacitaciones

En términos de certificaciones, entendidas en esta encuesta como "el proceso de reconocimiento formal de las competencias laborales, en el marco de ChileValora", sólo un **13% de los encuestados menciona haber realizado alguna, considerando toda su vida laboral** (54 casos). De este porcentaje, la mayoría ha realizado sólo una o dos certificaciones.

La siguiente tabla, da cuenta de la variación de este porcentaje, según variables de interés como oficio, edad y nacionalidad. Se observa que el **porcentaje que declara haber realizado certificaciones es mayor en los maestros, ayudantes y supervisores (15%)** respecto de los jornales (9%). Por otro lado, aumenta también el porcentaje de trabajadores de obra certificados en el tramo de 37 a 52 años (16%) respecto del tramo más joven (10%). Finalmente, según nacionalidad, los trabajadores de obra chilenos son los que presentan un porcentaje más alto (14%) respecto a los de otros países (10%).

Tabla 32. Porcentaje que declara sí haber realizado una certificación, según oficio, edad y nacionalidad

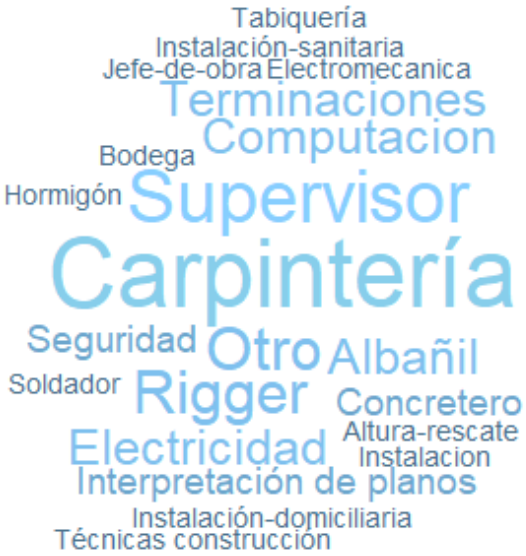
Variable	Categoría	% que declara "Sí" haber realizado alguna certificación a lo largo de su vida laboral
Oficio	Jornal y otros	9
	Maestro, ay. de maestro y supervisores	15
Edad	19 a 37 años	10
	37 a 52 años	16
	52 a 76 años	15
Nacionalidad	Chile	14
	Otro país	10

De los encuestados que mencionan haber realizado alguna vez en su vida laboral alguna capacitación (54 casos), un 91% mencionan que éstas "sí" fueron relevantes para su vida laboral.

Se consultó a los 54 casos que respondieron haberse certificado, en qué lo habían realizado, lo cual se ve reflejado en la siguiente nube de palabras. Esta nube presenta la frecuencia según tamaño, por lo que las palabras de mayor tamaño dan cuenta de mayor frecuencia y viceversa. De esta

manera, se observa que la certificación más cursada parece ser carpintería, seguida de supervisor, teniendo altas menciones el rigger, la electricidad, terminaciones, computación, entre otras.

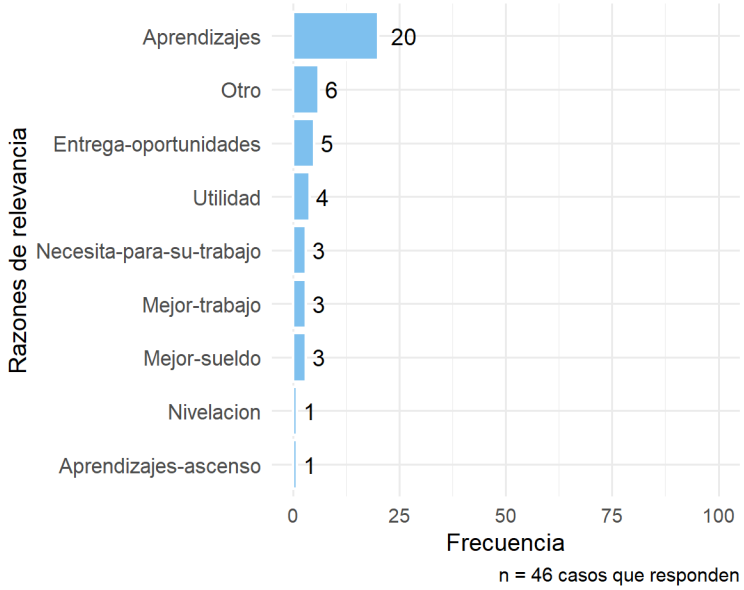
Figura 16. Nube de palabras de certificaciones cursadas (p21)[28]



Ahora, cuando se consulta a las personas que mencionan haber cursado certificaciones y que responden la pregunta acerca de por qué considera que fue relevante, 20 encuestados mencionan en sus respuestas alusiones a la obtención de "aprendizajes", utilizando esta palabra en la mayoría de las frases codificadas. Entre otros conceptos que se mencionan está la entrega de oportunidades, utilidad, que lo necesita para su trabajo, que le otorga mejor trabajo, mejor sueldo, entre otras.

[28] Se generó una recodificación, con el objetivo de limpiar las menciones y facilitar la coincidencia de aspectos comunes. Esto se repite para las preguntas p22, p26, y p27.

Gráfico 18. Frecuencia de razones de relevancia de haber cursado certificaciones (p22)



Pasando ahora a la realización de **capacitaciones considerando toda la vida laboral** de los encuestados, aumenta el porcentaje –respecto a las certificaciones- de quienes mencionan haberlas cursado. Un **43% menciona sí haber realizado** alguna capacitación (174 casos), de ellos, un 84% considera que fue relevante para su vida laboral (un porcentaje alto, pero menor que en las certificaciones).

La siguiente tabla presenta el porcentaje de quienes declaran haber realizado capacitaciones (174 casos), según las variables de oficio, edad, nacionalidad. Se observa que son los maestros, ayudantes y supervisores quienes han realizado mayormente capacitaciones (51%), asimismo el porcentaje sube en los trabajadores de obra que tienen entre 37 a 52 años, concentrándose principalmente en los nacidos en Chile.

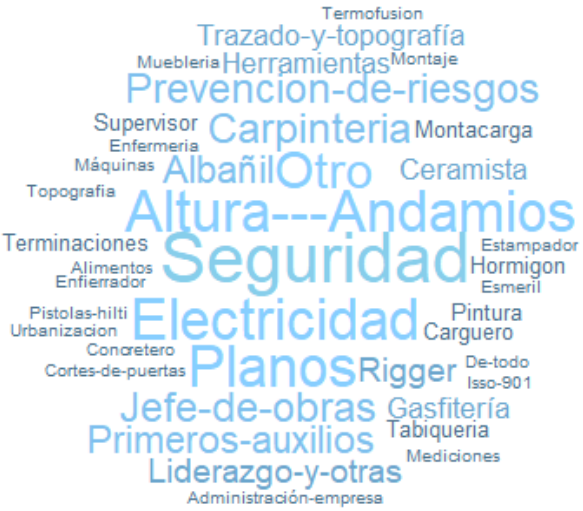
Tabla 33. Porcentaje que declara sí haber realizado una capacitación, según oficio, edad y nacionalidad

Variable	Categoría	% que declara "Sí" haber realizado alguna capacitación a lo largo de su vida laboral
Oficio	Jornal y otros	25
	Maestro, ay. de maestro y supervisores	51
Edad	19 a 37 años	41
	37 a 52 años	48
	52 a 76 años	40
Nacionalidad	Chile	46
	Otro país	34

Ahora, ¿en qué temas u oficios se han capacitado los encuestados que mencionaron haberlo realizado? A continuación, se presenta una nube de palabras de los aspectos más mencionados. Se observa que **las temáticas de capacitación mayoritarias resultan rondar alrededor de la seguridad** (la mención de altura y andamios, puede también relacionarse con ello), la lectura de

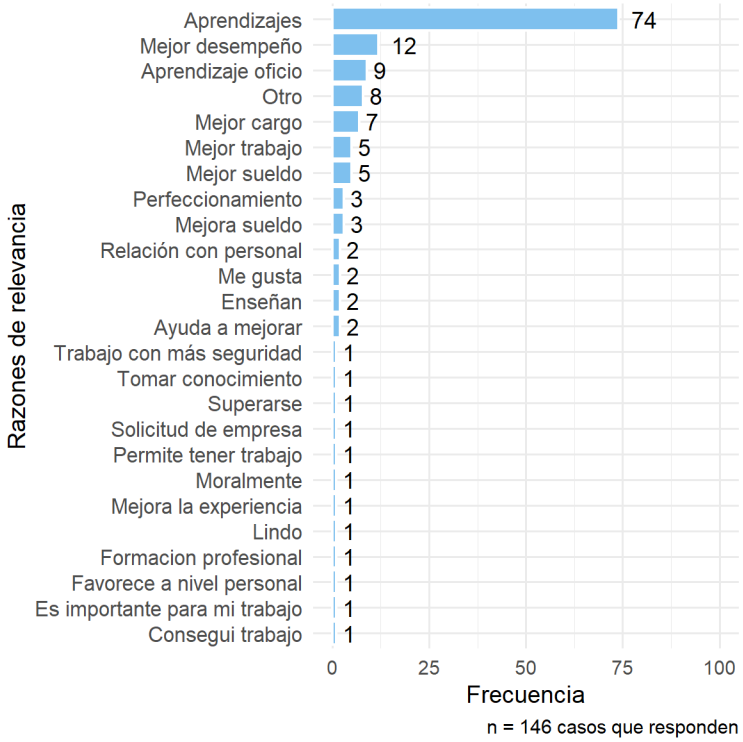
planos, y la electricidad. Se mencionan además otros aspectos como la prevención de riesgos, los primeros auxilios, la carpintería, la jefatura de obras, entre otros.

Figura 17. Nube de palabras de capacitaciones cursadas (p26)



Ahora, cuando se consulta las razones de la **relevancia de las capacitaciones cursadas**, la mayoría da cuenta de frases asociadas a los aprendizajes adquiridos –teniendo en su mayoría la palabra **"aprendizaje"** en ellas-. De hecho, 74 encuestados mencionan frases alusivas a ello. No es menor que 20 personas mencionen aspectos que aluden a la mejora del sueldo, del cargo o a la mejora de su trabajo directamente.

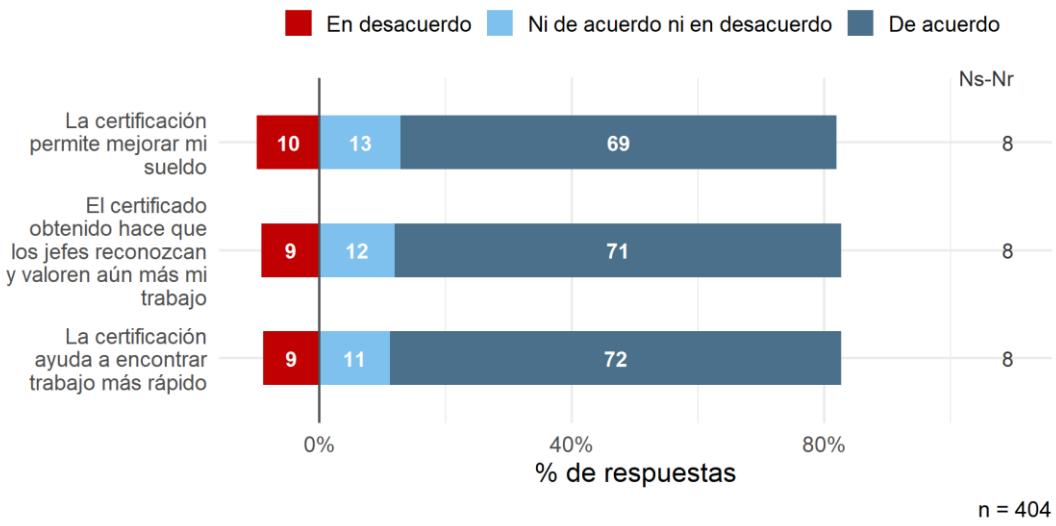
Gráfico 19. Frecuencia de razones de relevancia de haber cursado capacitaciones (p27)



Ahora, cuando se consulta respecto a las **percepciones sobre la certificación y capacitación**, se observa que en ambos casos hay un alto grado de acuerdo general con la idea que ambas resultan útiles para la generación de reconocimiento y la obtención de mejoras salariales o búsqueda de nuevos empleos; siendo esta percepción levemente mayor para el caso de las capacitaciones (ver Gráfico 20 y Gráfico 21).

En el Gráfico 20 se observa que alrededor del **70% está "de acuerdo" con las distintas afirmaciones** mencionadas, teniendo porcentajes similares de "desacuerdo".

Gráfico 20. Respecto a la certificación, ¿cuál es su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones? (p23)



La siguiente tabla, presenta las percepciones acerca de la certificación, específicamente el porcentaje "de acuerdo" con las afirmaciones, según variables de interés como oficio, edad, nacionalidad (país de origen), y nivel educacional. Se observa en forma interesante que el grado "de acuerdo" respecto a que "*la certificación ayuda a encontrar trabajo más rápido*" **aumenta en quienes son maestros, ayudantes y supervisores, respecto de los jornales**; también aumenta en personas mayores de 37 años respecto de las más jóvenes; y finalmente, por nacionalidad y nivel educacional no se observan distinciones.

Respecto al nivel de reconocimiento que deriva de la certificación, ("*el certificado obtenido hace que los jefes reconozcan y valoren aún más mi trabajo*") no se observan diferencias relevantes por oficio, ni nacionalidad, pero sí por edad y nivel educacional. En los **mayores a 37 años aumenta de manera importante esta percepción, así como en quienes poseen un nivel educacional de media incompleta** o menos respecto de quienes tienen media completa o más.

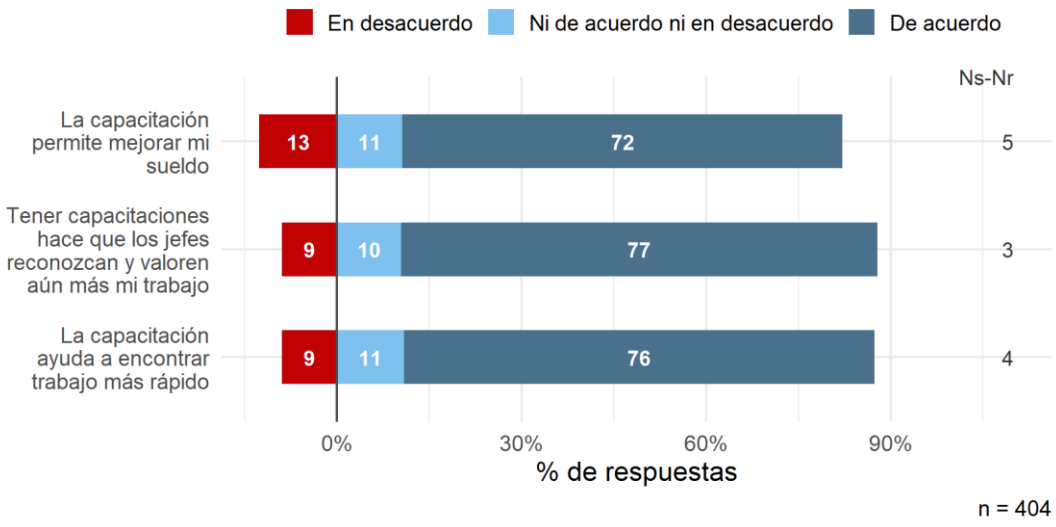
Finalmente, sobre la afirmación "*la certificación permite mejorar mi sueldo*", la **mayor diferencia en el grado "de acuerdo" se observa según nivel educacional**. Quienes tienen media incompleta o menos, declaran en un 74% estar "de acuerdo" con la afirmación, respecto a un 63% de quienes tienen media completa o más (casi 11 puntos porcentuales de diferencia).

Tabla 34. Percepción de los beneficios de la certificación, según oficio, edad, nacionalidad y nivel educacional (% "de acuerdo")

	Oficio		Edad			Nacionalidad (país de origen)		Nivel educacional	
	Jornal y otros	Maestro, ay. de maestro y supervisores	19 a 37 años	37 a 52 años	52 a 76 años	Chile	Otro país	Media incompleta o menos	Media completa o más
La certificación ayuda a encontrar trabajo más rápido	67	74	66	75	74	71	72	71	72
El certificado obtenido hace que los jefes reconozcan y valoren aún más mi trabajo	69	72	59	79	75	71	69	75	66
La certificación permite mejorar mi sueldo	72	68	59	75	74	68	73	74	63

Por su parte, en el Gráfico 21, se observa la misma tendencia que para las certificaciones, esto es, un alto grado de acuerdo con la utilidad de las capacitaciones para la mejora de sus condiciones laborales, observando además un leve aumento en los porcentajes "de acuerdo" en todas las afirmaciones, especialmente en la asociada al reconocimiento de su labor.

Gráfico 21. Respecto a la capacitación (no conducente a certificación), ¿cuál es su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones? (p28)



La siguiente tabla, presenta la percepción de los beneficios de la capacitación –específicamente el porcentaje "de acuerdo"-, según variables de oficio, edad, nacionalidad (país de origen) y nivel educacional. Respecto a la frase "*la capacitación ayuda a encontrar trabajo más rápido*", no se observan grandes diferencias porcentuales entre las variables, la única diferencia más relevante se da en el aumento del porcentaje "de acuerdo" entre los mayores de 52 años respecto del tramo más joven (teniendo 8 puntos porcentuales de diferencia).

Para la afirmación de "*tener capacitaciones hace que los jefes reconozcan y valoren aún más mi trabajo*", sucede lo mismo que en la anterior, encontrando más diferencias en el porcentaje "de acuerdo" entre el tramo de edad de 52 o más respecto de los más jóvenes (donde hay mayor grado de acuerdo en los mayores).

Finalmente, en la afirmación de "*la capacitación permite mejorar mi sueldo*", se observan diferencias por edad (en la tendencia mencionada anteriormente), y también por nacionalidad, donde el porcentaje de acuerdo aumenta en 7 puntos porcentuales para quienes provienen de otros países. También se observa un aumento del porcentaje de acuerdo en los jornales respecto de los maestros, ayudantes y supervisores (con una diferencia de cinco puntos porcentuales).

Tabla 35. Percepción de los beneficios de la capacitación, según oficio, edad, nacionalidad y nivel educacional (% "de acuerdo")

	Oficio		Edad			Nacionalidad (país de origen)		Nivel educacional	
	Jornal y otros	Maestro, ay. de maestro y supervisores	19 a 37 años	37 a 52 años	52 a 76 años	Chile	Otro país	Media incompleta o menos	Media completa o más
La capacitación ayuda a encontrar trabajo más rápido	77	76	73	76	81	76	78	78	75
Tener capacitaciones hace que los jefes reconozcan y valoren aún más mi trabajo	75	79	73	79	81	77	78	78	77
La capacitación permite mejorar mi sueldo	75	70	67	73	75	70	77	73	70

Capacitaciones y certificaciones en los últimos 2 años

Con el fin de especificar la información obtenida respecto a capacitaciones y certificaciones, se consultó a los encuestados si habían realizado alguna capacitación o certificación desde septiembre de 2017 a la fecha del encuestaje, teniendo que un **18% respondió afirmativamente**[29].

Cabe señalar que, dado el **bajo número de casos, los siguientes datos deben ser tratados con precaución** ya que las muestras se tornan más inestables. Del porcentaje que responde afirmativamente –y que responden las siguientes preguntas- un 70% menciona haber efectuado una capacitación y un 26% certificación (ver tabla siguiente). Se observa que quienes realizan certificaciones parecen ser mayoritariamente maestros, ayudantes de maestros y supervisores, y

[29] El cuestionario permitía anotar hasta un máximo de cinco certificaciones o capacitaciones. Para la primera responden 69 casos (dos no responden); en la segunda posibilidad responden sólo 12 personas; en la tercera posibilidad responden 4 personas; en la cuarta posibilidad responde una persona; y en la quinta posibilidad también responde una persona. Dada la baja cantidad de respuestas para la segunda a quinta posibilidad, sólo se presenta en el informe la primera mención de capacitación o certificación. Aun así, los datos deben ser tratados con extremo cuidado al tratarse de una muestra muy pequeña.

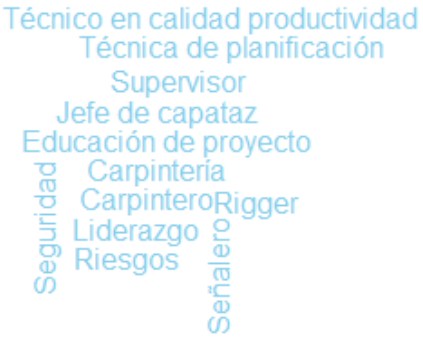
trabajadores con un nivel educacional de media completa o menos. La tendencia contraria se da para las capacitaciones (al parecer en su mayoría jornales y trabajadores con media incompleta o menos).

Tabla 36. Realización de certificaciones y capacitaciones en los últimos dos años, según oficio y nivel educacional (%) n=59

¿Era una certificación o capacitación? (p30_1)	Total	Oficio		Nivel educacional	
		Jornal y otros	Maestro, ay. de maestro y supervisores	Media incompleta o menos	Media completa o más
Certificación	26	14	31	19	33
Capacitación	70	86	69	81	67
No responde	3	--	--	--	--

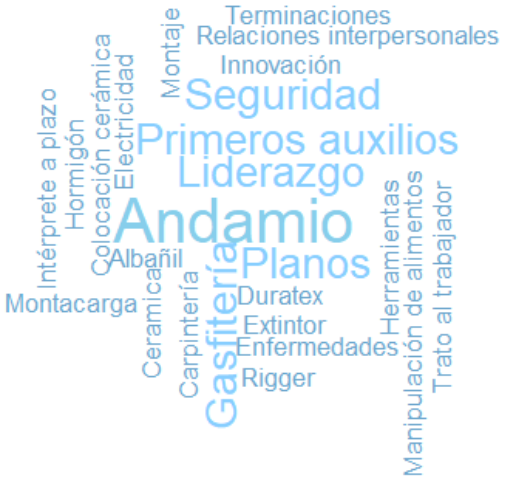
Respecto a los nombres de las certificaciones y capacitaciones, las siguientes nubes de palabras dan cuenta de los aspectos mencionados por los encuestados que mencionan haber realizado certificaciones y capacitaciones en los últimos dos años, y responden esta pregunta. Se observa que en términos de capacitaciones predominan temas de andamios, seguridad, primeros auxilios, mientras que, en certificaciones, no se observa una tendencia.

Figura 18. Nube certificaciones



n = 12

Figura 19. Nube capacitaciones



n=32

Tanto quienes realizaron certificaciones como capacitaciones, declaran **haberlas realizado mayoritariamente por solicitud de la empresa**.

Finalmente, respecto del financiamiento de quienes realizaron capacitaciones o certificaciones, la mayoría **menciona que las pagó totalmente la empresa en que trabajaban** (sólo nueve casos mencionan que la pagaron ellos mismos, y otros nueve casos que hubo financiamiento compartido con la empresa).

8.1.2 Expectativas de capacitación, motivaciones y satisfacción con el trabajo, en los trabajadores de obra encuestados

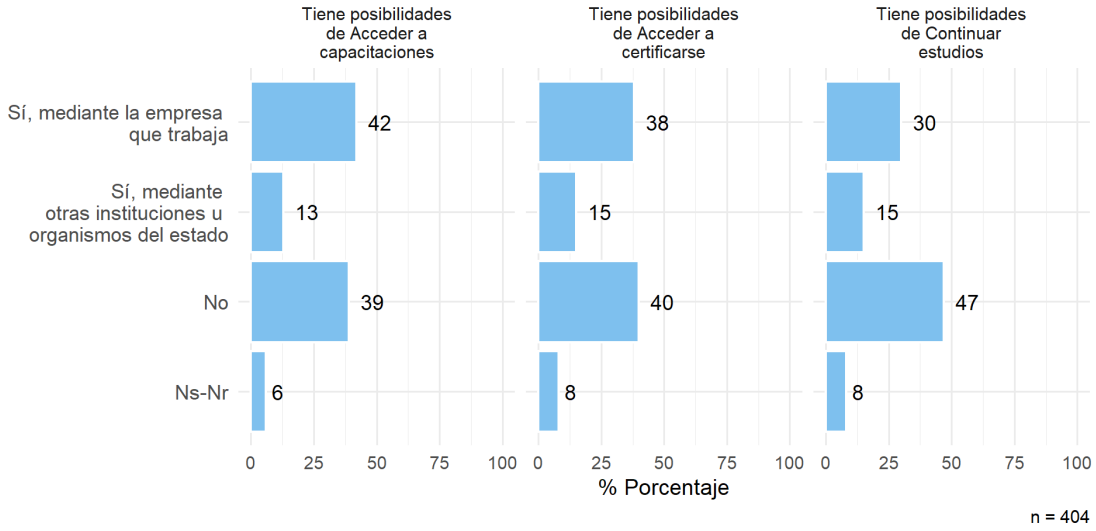
El siguiente apartado aborda tres aspectos a destacar: el acceso e interés de los encuestados en capacitaciones, certificaciones o continuidad de estudios, la satisfacción con el trabajo, y las expectativas a futuro.

a) Acceso e interés en capacitaciones, certificaciones o continuidad de estudios

Uno de los aspectos relevantes de indagar en este estudio, refiere a las expectativas y posibilidades de acceso a capacitaciones o certificaciones. El siguiente gráfico, presenta la declaración de los encuestados, respecto de sus posibilidades de acceso.

Como se observa, la posibilidad de acceso depende de la pregunta. De acuerdo a la declaración de los trabajadores de obra, mencionan tener **más acceso a capacitaciones o certificaciones** (55% y 53% menciona que sí respectivamente, ya sea mediante la empresa que trabaja u otras instituciones), **que a continuación de estudios** (un 45% menciona tener acceso ya sea por la empresa que trabaja o por otras instituciones). Y en caso de acceder a alguna de ellas, predominantemente se realiza mediante la empresa en que trabajan.

Gráfico 22. Posibilidades de acceso a capacitaciones, certificaciones y continuación de estudios



Se analizaron las variables previas, según oficio, edad, nacionalidad (país de origen) y nivel educacional (ver tabla siguiente), encontrando algunas diferencias en la declaración entre los trabajadores con educación media incompleta o menos respecto a los que tienen **media completa o más, donde los últimos tienden a declarar en menor medida posibilidades de acceso a los tres aspectos consultados** (ya sea mediante la empresa que trabaja u otras instituciones). Por otro lado, los trabajadores extranjeros tienden a declarar mayores posibilidades de acceso a continuar estudios que los chilenos mediante la empresa que trabajan. No se presentan grandes diferencias por oficio, en ninguno de los aspectos consultados.

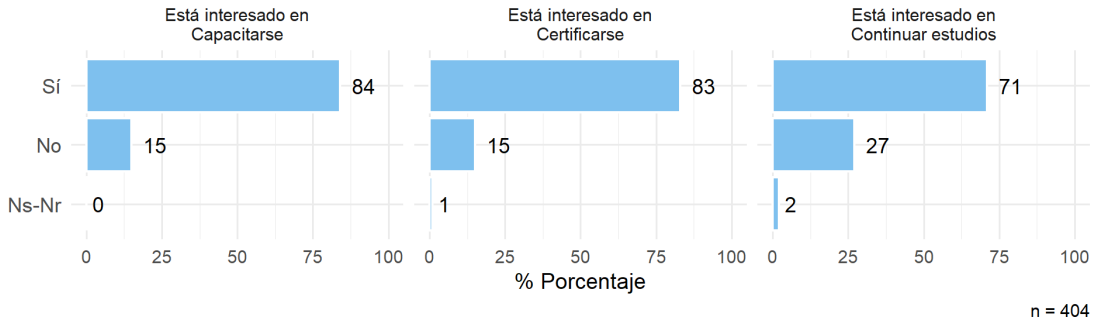
Tabla 37. Posibilidades de acceso a capacitaciones, certificaciones o continuidad de estudios, según oficio, edad, nacionalidad y nivel educacional (% de respuestas)

Ítem	Categoría de respuesta	Oficio		Edad			Nacionalidad (país de origen)		Nivel educacional	
		Jornal y otros	Maestro, ay. de maestro y supervisores	19 a 37 años	37 a 52 años	52 a 76 años	Chile	Otro país	Media incompleta o menos	Media completa o más
Tiene posibilidades de Acceder a capacitaciones	Sí, mediante la empresa que trabaja	42	42	44	40	41	39	52	43	40
	Sí, mediante otras instituciones u organismos del estado	12	14	13	15	12	14	10	9	19
	No	40	39	38	40	40	40	35	42	34
	Ns-Nr	7	6	6	5	7	7	2	5	7
Tiene posibilidades de Acceder a certificarse	Sí, mediante la empresa que trabaja	35	39	36	39	39	35	48	40	35
	Sí, mediante otras instituciones u organismos del estado	15	15	15	15	14	16	10	10	20
	No	42	39	39	41	40	40	37	42	35
	Ns-Nr	8	8	11	6	7	9	5	7	10
Tiene posibilidades de Continuar estudios	Sí, mediante la empresa que trabaja	30	30	35	26	29	27	40	33	27
	Sí, mediante otras instituciones u organismos del estado	15	15	19	15	11	17	8	12	20
	No	48	46	36	52	52	47	48	50	42
	Ns-Nr	8	8	10	7	7	9	5	5	12

Ahora, pasando al interés en la formación –más allá del acceso- el siguiente gráfico da cuenta de un interés generalizado por la realización de este tipo de formaciones, al menos declarativamente. El porcentaje de interés sólo baja para la continuación de estudios, con todo, sigue siendo un alto porcentaje (71% respecto 84% que menciona interés en capacitación y 83% en certificación)[30].

[30] No se presentan diferencias por variables de interés, dada la generalización del interés declarado.

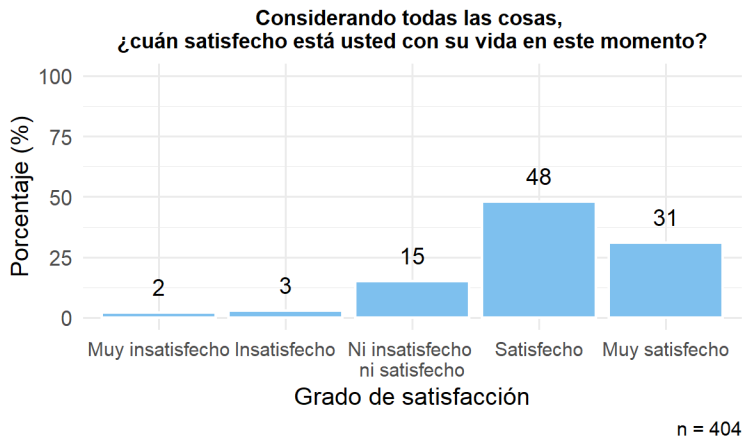
Gráfico 23. Interés en cursar capacitaciones, certificaciones o continuación de estudios



b) Satisfacción con la vida y el trabajo

Respecto al **grado de satisfacción que los encuestados declaran tener con su vida en general**, se observa una tendencia hacia la satisfacción general, con un 48% que declara estar "satisfecho", y un 31% que declara estar "Muy satisfecho" (ver gráfico siguiente).

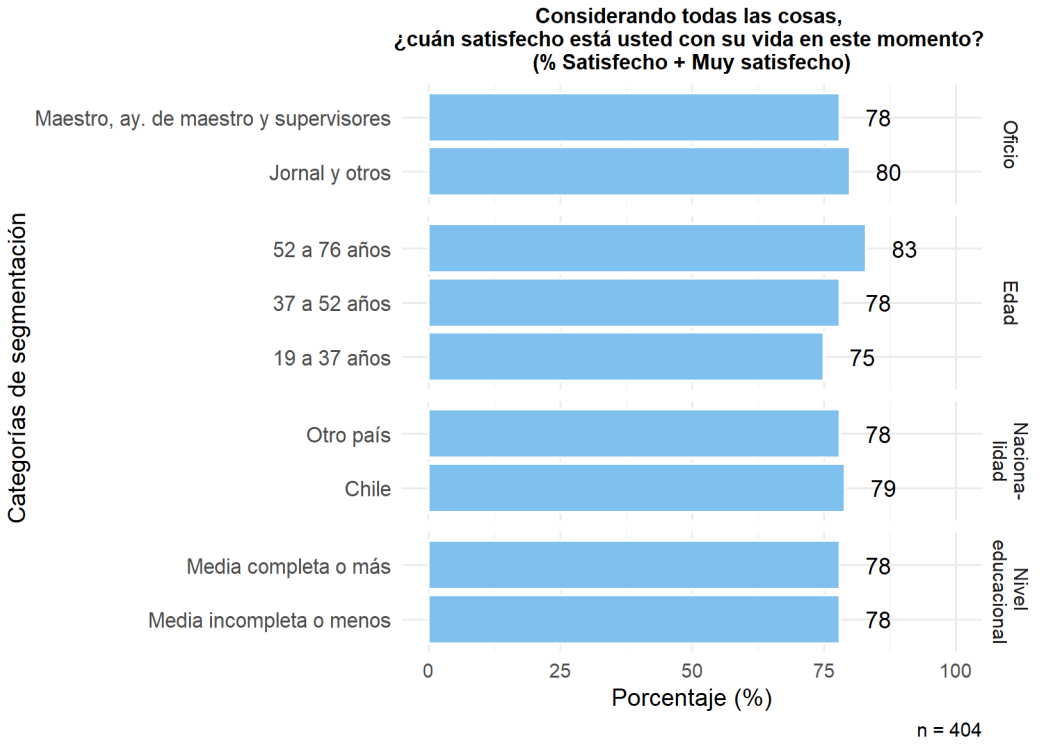
Gráfico 24. Grado de satisfacción con la vida[31]



A continuación, se grafica el grado de "satisfecho" más "muy satisfecho", considerando variables de interés. Como se puede observar, no existen grandes diferencias por nivel educacional, nacionalidad, ni oficio; **sólo se observan diferencias por edad**, donde a medida que aumenta la edad, aumenta el porcentaje de declaración de satisfacción general con la vida.

[31] No se grafica porcentaje de no respuesta.

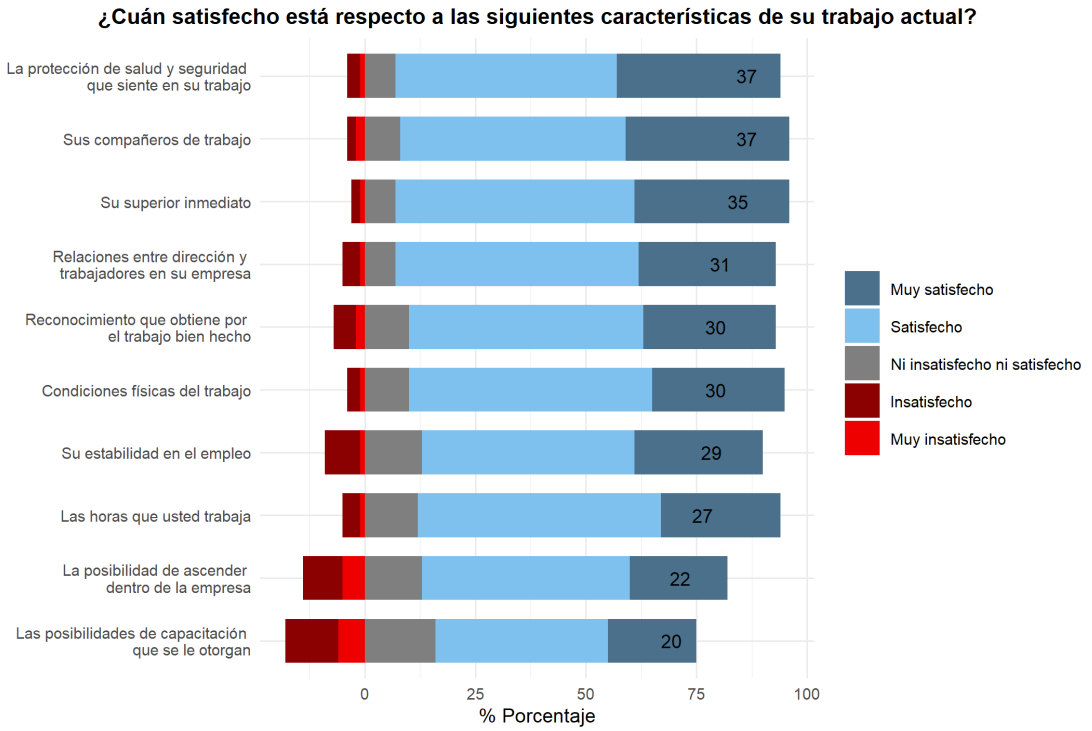
Gráfico 25. Grado de satisfacción con la vida, según nivel educacional, nacionalidad, edad y oficio



Ahora, cuando se consulta específicamente por el **grado de satisfacción con su trabajo actual** en distintos aspectos, se observa que (ver Gráfico 26) el aspecto que se califica en mayor porcentaje como "muy satisfecho" corresponde a "*la protección de salud y seguridad que siente en su trabajo*", y "*sus compañeros de trabajo*" con un 37% en ambos casos. Por el contrario, los aspectos con un menor porcentaje de "muy satisfecho" corresponde a "*las posibilidades de capacitación que se le otorgan*", y "*la posibilidad de ascender dentro de la empresa*", con un 20% y 22% respectivamente.

Cabe destacar que en general, se declaran altos grados de satisfacción en todos los aspectos consultados.

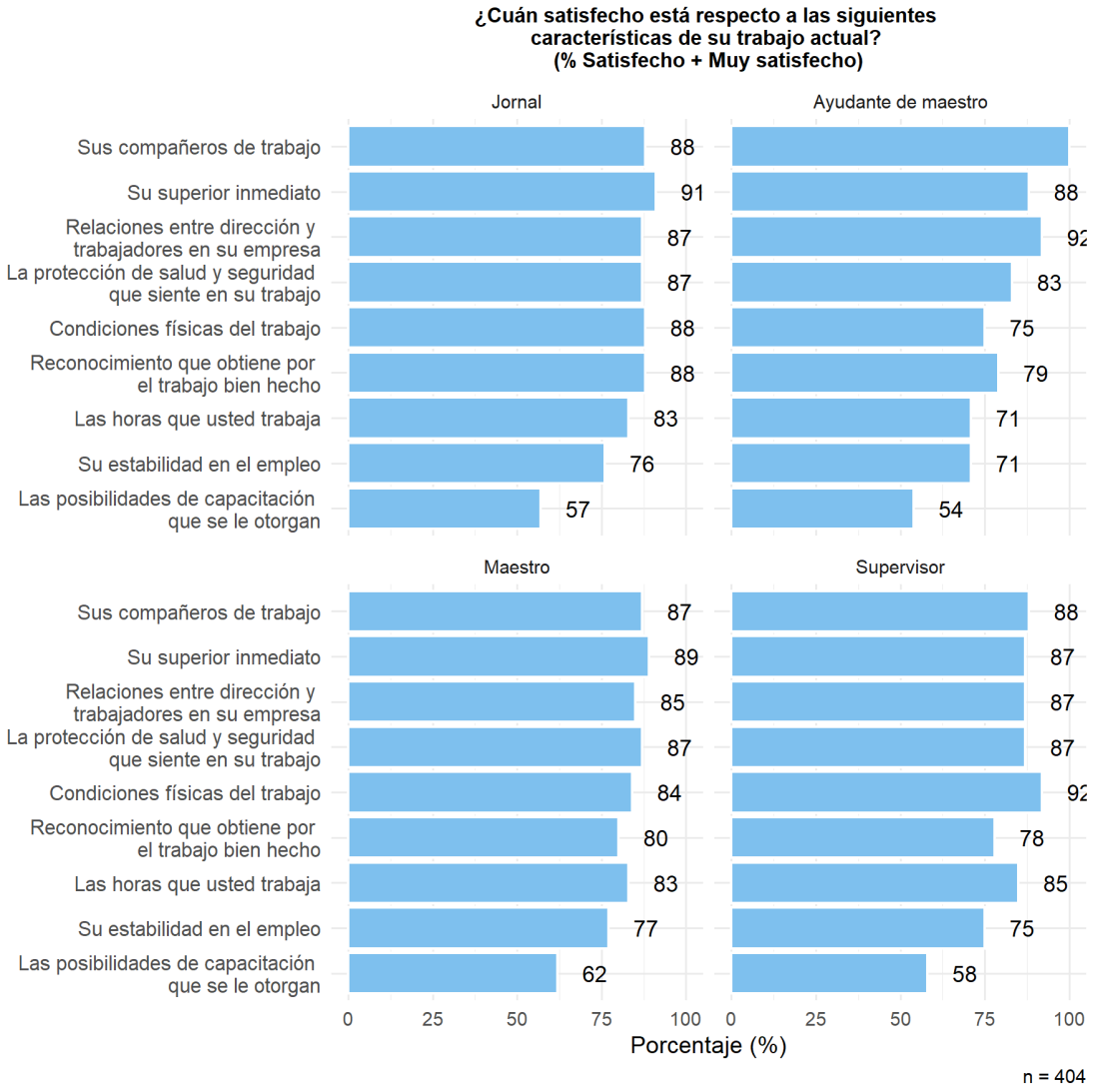
Gráfico 26. Grado de satisfacción con su trabajo[32]



El Gráfico 27 presenta el porcentaje declarado de "satisfecho" más "muy satisfecho" en los aspectos consultados asociados al trabajo. Como se observa, **la tendencia es bastante similar según oficio**, teniendo que la mayor satisfacción se genera respecto a las relaciones laborales, ya sea con sus superiores inmediatos o con sus compañeros de trabajo. Por el contrario, la menor satisfacción -considerando que de todos modos es una alta satisfacción- se genera con las posibilidades de capacitación que se le otorgan y la estabilidad en el empleo.

[32] Se omite en el gráfico la no respuesta.

Gráfico 27. Grado de satisfacción con el trabajo, según oficio



En términos de lo observado en la literatura, y a partir de los datos acá presentados, **parece ser efectivo que los trabajadores de obra de la construcción tienden a tener una alta motivación por los aspectos extrínsecos asociados a los compañeros de trabajo y superiores inmediatos**.

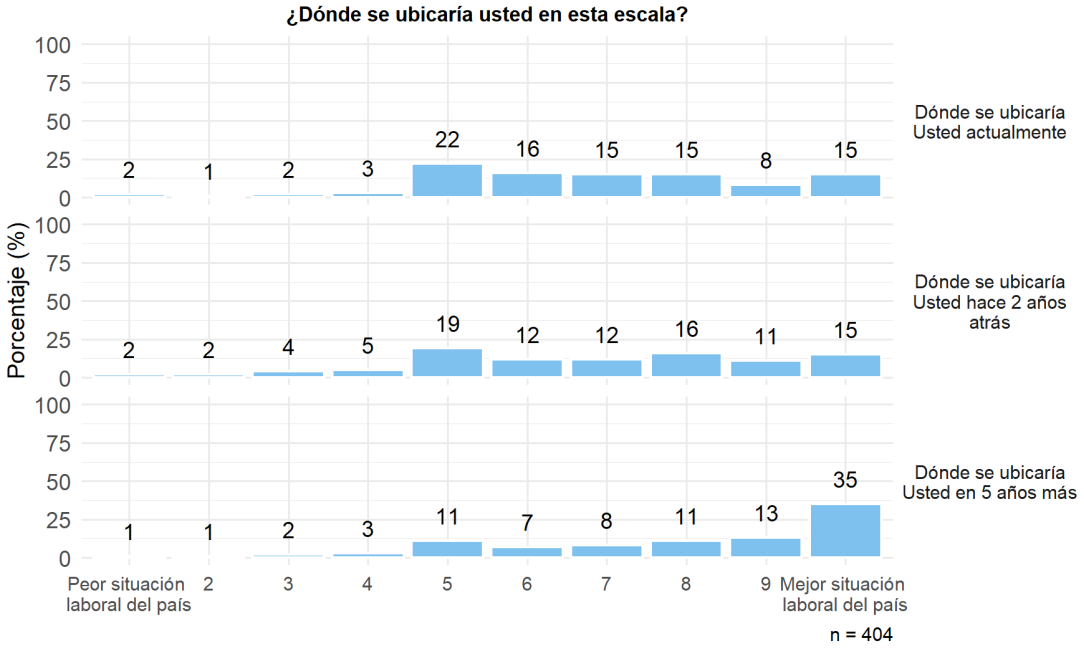
Cabe señalar que, por otras variables como nivel educacional, país de origen, o edad, las tendencias resultan similares, no observando grandes diferencias en lo declarado por los trabajadores de obra encuestados.

c) Aspiraciones

En términos de su percepción respecto a su situación laboral y expectativas, el siguiente gráfico da cuenta de la percepción de los trabajadores de obra encuestados respecto a su situación laboral actual, pasada y proyectada.

En general, los trabajadores encuestados se tienden a percibir en una situación laboral intermedia o mejor que la del país. Cuando se consulta en retrospectiva, no perciben cambios entre hace dos años atrás y el momento actual en que se consulta. Sin embargo, poseen expectativas de mejorar su situación laboral en un periodo de cinco años, mencionando en un 35% que se ubicará en una mejor situación laboral que la de los otros trabajadores del país.

Gráfico 28. Posición laboral y expectativas



Respecto a sus expectativas de mantención en el rubro de la construcción como trabajador de obra, un **77% de los encuestados menciona que sí espera permanecer** en este rubro. Como se observa en la siguiente tabla, cuando se analizan los datos según variables de interés, el porcentaje que desea mantenerse en el rubro de la construcción como trabajador de obra, no baja del 70%. Con ello, se ven algunas diferencias entre jornales y maestros, ayudantes de maestros y supervisores, donde en los primeros disminuye en seis puntos porcentuales la expectativa de mantenerse como trabajador de obra. Asimismo, se ven diferencias entre trabajadores que poseen un nivel educacional de media incompleta o menos respecto de los que tienen media completa o más, disminuyendo en los últimos la expectativa de mantenerse en el rubro en cinco puntos porcentuales. No se ven grandes diferencias por edad y nacionalidad.

En general, parecen existir expectativas de mantenerse, con pocas variaciones entre los aspectos que podrían diferenciarlos.

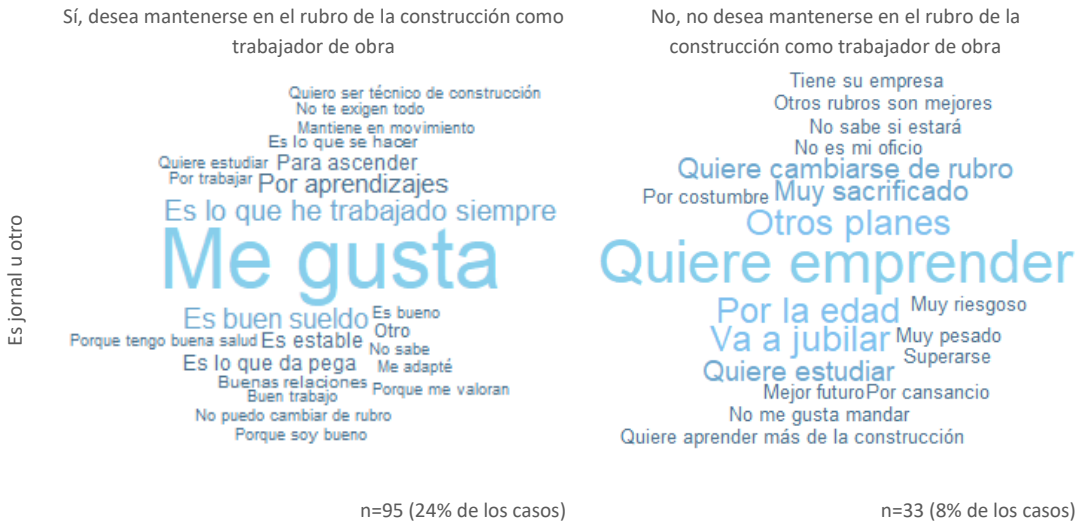
Tabla 38. Expectativas de mantenerse en el rubro, según oficio, edad, nacionalidad y nivel educacional

Variable	Categoría	% que declara "Sí" desear mantenerse en el rubro de la construcción como trabajador de obra
Oficio	Jornal y otros	73
	Maestro, ay. de maestro y supervisores	79
Edad	19 a 37 años	75

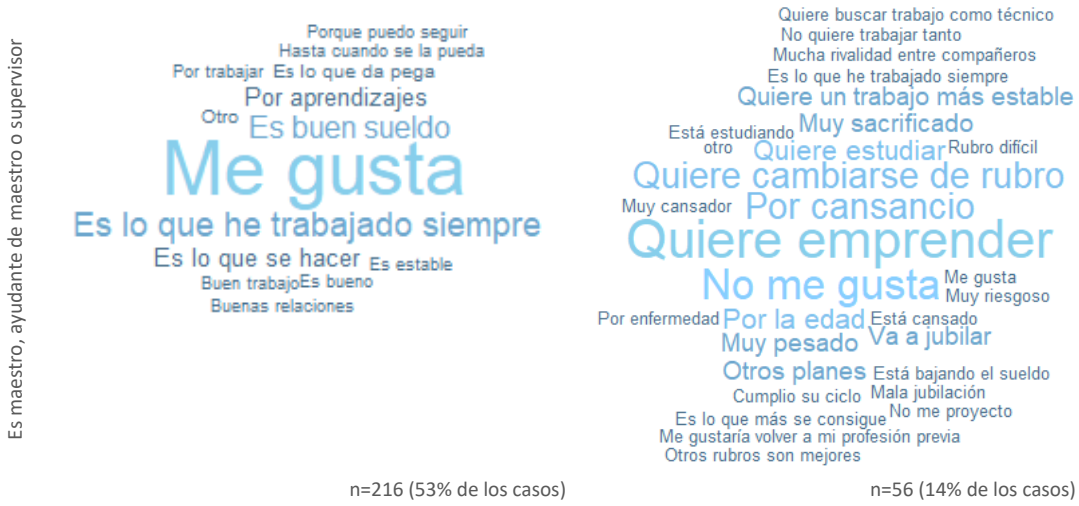
Variable	Categoría	% que declara "Sí" desear mantenerse en el rubro de la construcción como trabajador de obra
	37 a 52 años	77
	52 a 76 años	79
Nacionalidad	Chile	77
	Otro país	78
Nivel educacional	Media incompleta o menos	79
	Media completa o más	74

La Figura 20 presenta las razones mencionadas respecto a la expectativa de mantenerse o no en el rubro de la construcción[33]. Se observa que en las razones que esgrimen **quienes desean mantenerse en el rubro, la más relevante se relaciona al gusto por el oficio**, a la idea de "es lo que he trabajado siempre" y en otros casos porque consideran que es un "buen sueldo"; esto se repite tanto para jornales como maestros, ayudantes de maestro y supervisores. Por otro lado, quienes **no desean mantenerse en el rubro, aluden principalmente a la intención de emprender** (ser independientes), siendo una razón mayoritaria tanto para jornales como maestros, ayudantes de maestros y supervisores.

Figura 20. Razones de mantenerse o no en el rubro de la construcción, según oficio



[33] Se recodificaron las razones para facilitar la lectura de los datos.



n=216 (53% de los casos) n=56 (14% de los casos)

En general, desde lo observado en estas preguntas, **parece ser efectivo para el caso de la muestra encuestado lo observado previamente por la literatura, esto es, que los trabajadores de obra presentan alta satisfacción con los factores intrínsecos de la motivación** (como el gusto por la labor, los aprendizajes, etc.). Asimismo, **contrario a lo esperado desde la literatura, los trabajadores de obra encuestados sí tienden a proyectarse en el rubro** (en su mayoría).

Ahora, pese a que una gran mayoría menciona la expectativa de mantenerse en el rubro, y en la mayoría de los casos es por razones de gusto del trabajo, **sólo un 29% de los encuestados menciona que si tuviera o tiene hijos le recomendarían que ingresaran al rubro de la construcción como trabajadores de obra**.

Al analizar las razones de por qué recomendarían o no a sus hijos o futuros hijos, el ingreso al rubro de la construcción como trabajadores de obra[34], se observa en la siguiente figura, que quienes mencionan que sí lo recomendarían señalan –tanto jornales como maestros, ayudantes de maestros y supervisores- que prefiere que lo hagan como profesionales. Quienes no recomendarían el trabajo en este rubro, aluden a lo pesado y sacrificado de ser trabajador de obra aludiendo otros a la preferencia que estudien –esto se repite tanto en jornales como en maestros, ayudantes de maestros y supervisores).

[34] Se recodifican las respuestas abiertas para facilitar la lectura de los datos.

Figura 21. Razones de recomendar o no a sus hijos o futuros hijos ingresar al rubro de la construcción como trabajadores de obra, según oficio

Coincidente a los datos previos, cuando se les consulta cómo se imaginan en cinco años más, los encuestados responden en un 36% que se visualizan como trabajadores de obra en el mismo rol actual, un **33% se proyecta como trabajador de obra en otro rol**, un 21% espera trabajar fuera del rubro de la construcción, y un 7% menciona otra alternativa. Resulta importante, que un tercio

de la muestra espere seguir en el rubro en otro rol, lo que da cuenta de su intención de ascender en el rubro (y puede existir interés en capacitarse).

Finalmente, respecto a la importancia percibida de distintos factores para mantener una buena situación laboral en el rubro de la construcción, la pregunta realizada no resultó discriminante, ya que la mayoría calificó como importante o totalmente importante los aspectos mencionados.

Con el fin de identificar variaciones, la siguiente tabla sólo presenta el porcentaje de la categoría "totalmente importante". En términos totales, un 64% considera como totalmente importante para mantenerse en el rubro "*sus habilidades en el trabajo*", mientras que lo menos calificado como totalmente importante es "*su esfuerzo*".

La consideración de que las habilidades son totalmente importantes disminuye de manera importante en la declaración de los jornales, respecto de maestros, ayudantes de maestros y supervisores (9 puntos porcentuales de diferencia).

Resulta interesante que la completación del nivel de educación media no está entre los mayores porcentajes de "totalmente importante", sí lo está la capacitación. Pareciera ser que **para los trabajadores de obra (sin grandes distinciones), es más relevante la capacitación en el oficio que la completación de un nivel de enseñanza**.

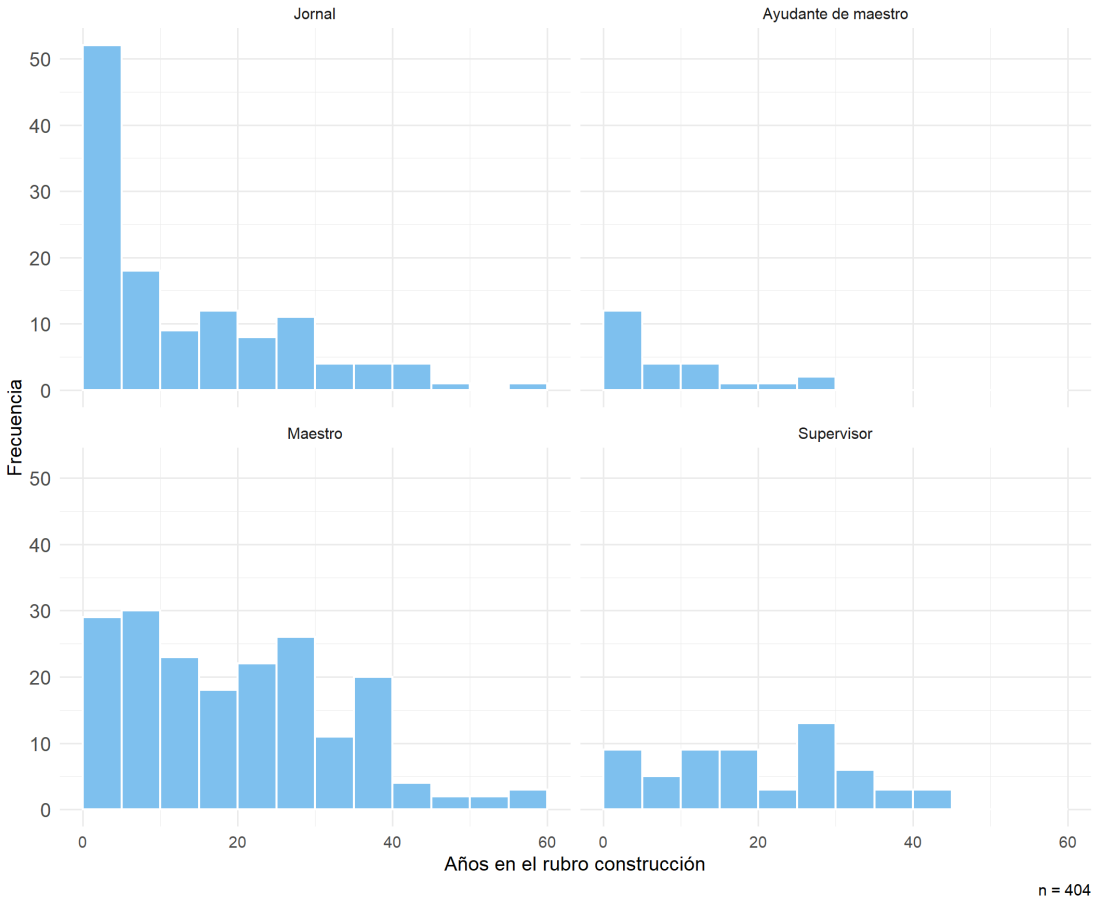
Tabla 39. ¿Qué tan importante cree que son los siguientes factores para mantener una buena situación laboral en el rubro de la construcción? % "Totalmente importante", según oficio, edad, nacionalidad y nivel educacional

	Total	**Oficio**		**Edad**			**Nacionalidad (país de origen)**		**Nivel educacional**	
		Jornal y otros	Maestro, ay. de maestro y supervisores	19 a 37 años	37 a 52 años	52 a 76 años	Chile	Otro país	Media incompleta o menos	Media completa o más
Sus habilidades en el trabajo	64	58	67	66	66	60	65	59	59	70
Su suerte	63	58	66	66	63	60	66	53	60	68
La capacitación que se tenga	**45**	**45**	**45**	**49**	**45**	**40**	**46**	**40**	**46**	**44**
Los contactos que tengan	44	38	47	42	45	45	46	38	44	44
La completación de nivel de educación media	41	38	42	40	43	40	42	36	40	43
La empresa donde se trabaja	37	38	37	34	40	38	38	36	35	41
Su esfuerzo	35	34	36	30	33	42	36	34	39	31

8.1.3 Trayectorias de los trabajadores de obra

Uno de los aspectos a observar en este estudio, correspondió a las trayectorias de los trabajadores de obra. El siguiente gráfico da cuenta de un histograma respecto a la cantidad de años en el rubro de la construcción según oficio. En general, los jornales tienden a tener pocos años en el rubro de la construcción, los ayudantes de maestros tienen una tendencia similar a jornales, mientras que los maestros y supervisores suelen extenderse por más años de experiencia, sin embargo, al menos en esta muestra los maestros son quienes parecen llegar hasta los 60 años de experiencia, mientras los supervisores pasan los 40 años y más, teniendo una distribución más plana en la experiencia.

Gráfico 29. Histograma de años en el rubro de la construcción, según oficio



Ahora, para conocer en profundidad las trayectorias de los trabajadores durante los meses de los últimos dos años, específicamente entre el periodo de septiembre de 2017 a agosto de 2019, se registró un calendario de vida asociado a sus trabajos, el cual permite generar un análisis de secuencias. Una secuencia es una lista ordenada de datos, números, eventos, situaciones o cualquier cosa dentro de un alfabeto o secuencia de datos (Abbott & Forrest, 1986).

El análisis mediante la metodología longitudinal –como el que involucra secuencia de datos- permite captar distintos fenómenos sociales en un período de tiempo. Para ello, el concepto de trayectoria nos permite definir una serie de eventos (trabajo, estudio, familiares, etc.) que van sucediendo a lo largo de la vida. De esta manera, no se presentan hechos aislados, sino que una noción de trayectoria que permite interconectar cómo los acontecimientos pasados influyen en el

presente y en el futuro, en lo que se conoce como *path dependency* (Billari, 2001) (Mayer, 2001) (Verd & Lopez, 2011).

Para este estudio, el **análisis de secuencias** refiere al estudio de datos de carácter longitudinal –obtenidos de manera retrospectiva en esta encuesta mediante el calendario de vida laboral-, y ordenados cronológicamente entre los meses de septiembre de 2017 a agosto de 2019, que da cuenta de la trayectoria de trabajo de los trabajadores de obra encuestados.

De esta manera, lo que se quiere representar a partir de este análisis es cómo las secuencias se refieren a los diferentes estados, actividades o eventos por los que pasan los trabajadores a lo largo de este periodo de tiempo. Los estados analizados tienen que ver con el objeto de estudio. En este caso, nos enfocaremos en las trayectorias de trabajo observando especialmente periodos de no trabajo, o trabajo fuera del rubro de la construcción[35].

El siguiente gráfico presenta las **secuencias individuales de todos los casos encuestados[36]**. En el eje "x" se encuentran los meses desde septiembre de 2017 a agosto de 2019, en el eje "y" se enlistan los 404 casos encuestados, y los colores señalan el estado de su situación laboral en cada periodo. De esta manera, en azul oscuro se representan los periodos donde declaran no haber trabajado. En celeste se presentan los periodos donde han trabajado dentro del rubro de la construcción como trabajador de obra, y en amarillo los periodos donde han trabajado fuera del rubro de la construcción.

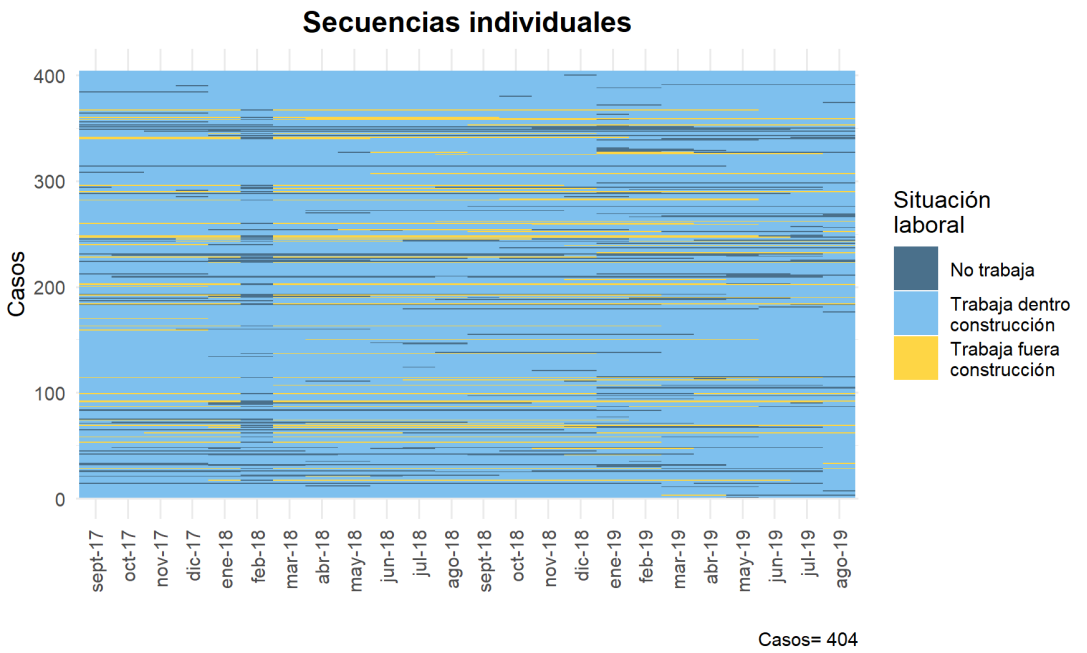
A primera vista, se observa que la **gran mayoría tienden a mantenerse trabajando dentro del rubro de la construcción**, dado el predominio del color celeste.

---

[35] Cabe señalar que se realiza el análisis de secuencias mediante el paquete TraMineR de RStudio, en combinación con otras estrategias de análisis.

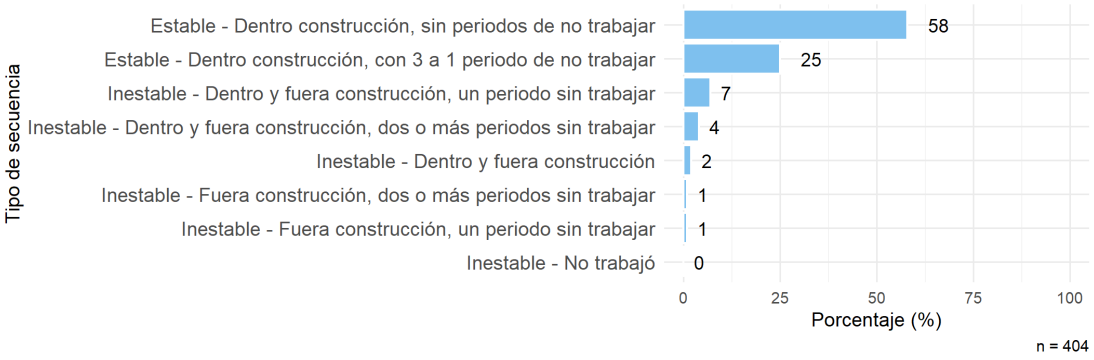
36 Es importante señalar que se generó un proceso analítico del calendario que permitió derivar en una variable por mes de calendario considerando si el trabajo era dentro o fuera de la construcción, o no había trabajado. Para ello se combinaron las variables de fecha, y se recodificó la pregunta abierta de oficio por cada trabajo mencionado. Se decidió no considerar las variables que especifican el trabajo (respecto a si tuvo o no contrato escrito, la duración y tipo de jornada), esto porque complejizaría las variables para la identificación de trayectorias en una muestra pequeña, lo que podría generar inestabilidad en los análisis. Con ello, es importante mencionar que una falencia del cuestionario –observada en el periodo de análisis- es que las preguntas respecto a contrato resultaban más relevantes para el trabajo actual, lo cual no fue consultado.

Gráfico 30. Secuencias individuales de los trabajadores de obra



Con el fin de analizar en más detalle las secuencias de los trabajadores de obra encuestas, se realiza una recodificación de las secuencias observadas en ocho categorías, denominando como "estable" aquellas secuencias que permanecen sólo dentro de la construcción, e "inestable" aquellas secuencias que transitan dentro y fuera del rubro (independiente de si existen o no periodos sin trabajar, o de los tipos de contrato). El Gráfico 31 presenta la categorización de las secuencias. Como se puede apreciar, **un 58% de los encuestados ha permanecido trabajando dentro del rubro de la construcción al menos en alguna semana de todos los meses consultados**. Un 25% ha permanecido trabajando dentro del rubro de la construcción, declarando 1 a 3 meses donde no trabajó. Un 15% de los encuestados tuvieron trayectorias inestables, saliendo y entrando del rubro de la construcción teniendo periodos sin trabajar. Sólo un caso declara no haber trabajado ninguno de los meses consultados.

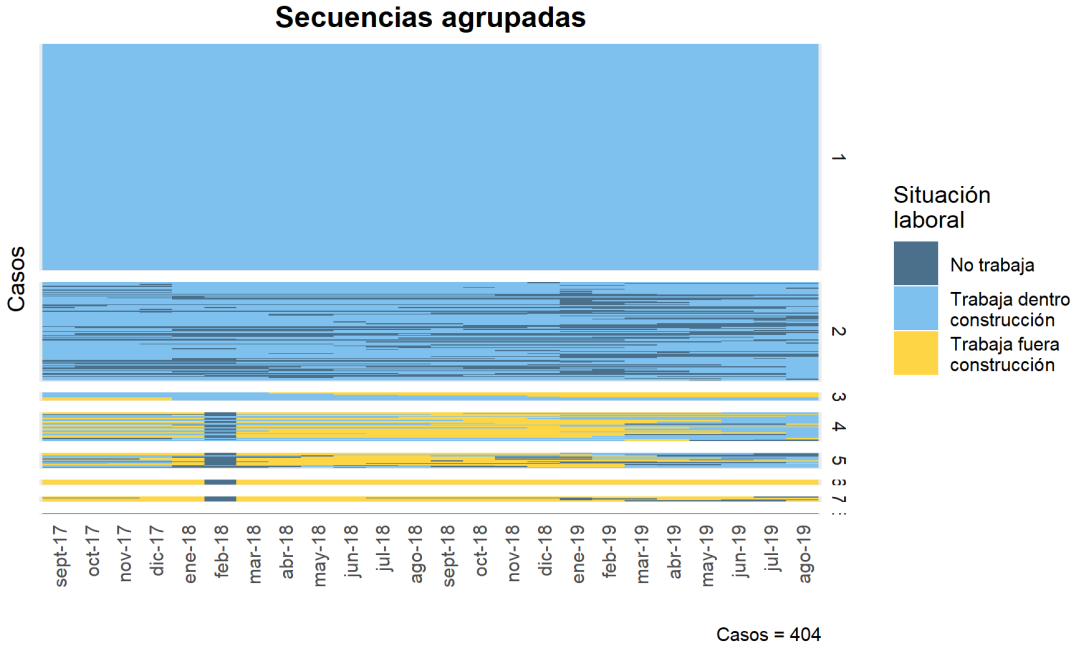
Gráfico 31. Tipos de secuencias



Considerando la categorización previa, se graficaron nuevamente las secuencias. El Gráfico 32 presenta en su eje "x" los meses consultados, y en el eje "y" los casos ordenados según los tipos antes presentados. En este gráfico, se puede observar claramente que una mayoría de los

encuestados tiende a trabajar de manera continua en los meses consultados dentro del rubro de la construcción como trabajador de obra. Otra cantidad trabaja en obra con periodos de no trabajar, y otro grupo presenta más inestabilidad en el rubro saliendo y entrando a éste.

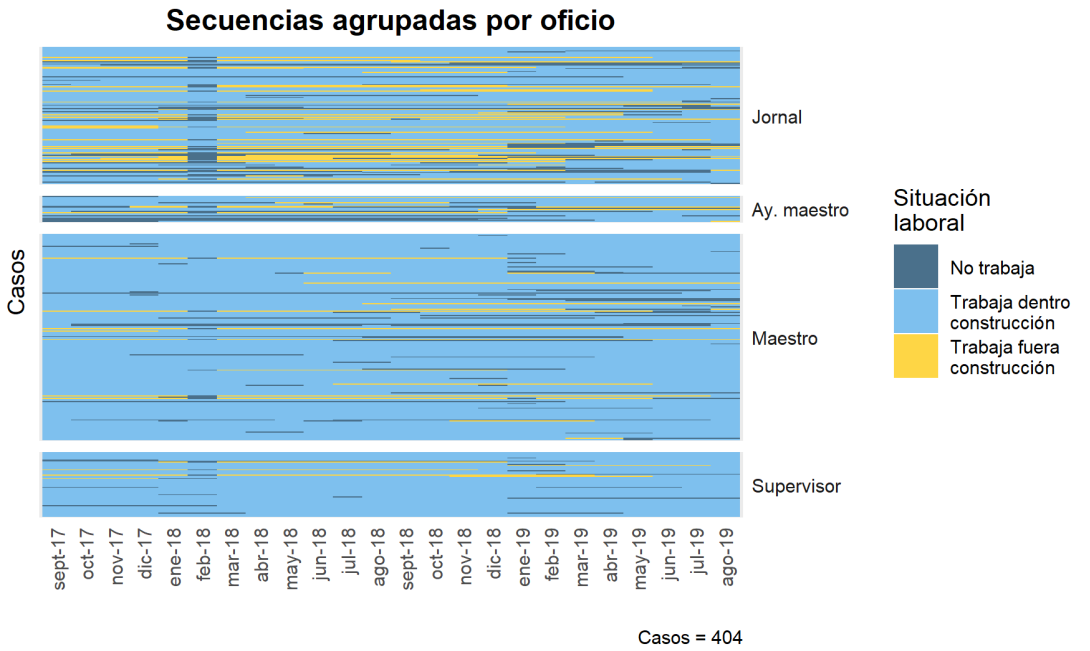
Gráfico 32. Secuencias de los trabajadores de obra agrupadas en tipos



Ahora, cuando observamos las **trayectorias por tipo de trabajador de obra**, ya sea jornal, ayudante de maestro, maestro y supervisor (ver Gráfico 4), tenemos que los **supervisores y maestros tienden a tener trayectorias donde predomina fuertemente el haber trabajado dentro del rubro de la construcción durante los 24 meses consultados**. Por otro lado, en el caso de jornales y ayudantes de maestro, existe más variabilidad, sobre todo en jornales, donde aparecen más periodos donde han trabajado fuera del rubro de la construcción. De todas formas, llama la atención que hay casos de supervisores que durante el periodo predomina el trabajo fuera de la construcción o el no haber trabajado; sin embargo, esto también se visualizó en la fase cualitativa, donde algunos supervisores convocados en grupos focales no tenían más de un año en sus puestos y no reportaban haber trabajado previamente en la construcción (es decir, pueden darse casos excepcionales).

Cabe señalar que como se observa en el tamaño de las filas asociadas a los oficios, el número de casos de jornales, ayudantes de maestro, maestro y supervisores difiere, lo que introduce ciertos límites a las conclusiones posibles de sacar de estos datos (por ejemplo, para el caso de los supervisores sólo se encuestaron a 60 personas, mientras que se obtuvieron más encuestas en jornales y maestros).

Gráfico 33. Secuencias de los trabajadores de obra agrupadas por oficio



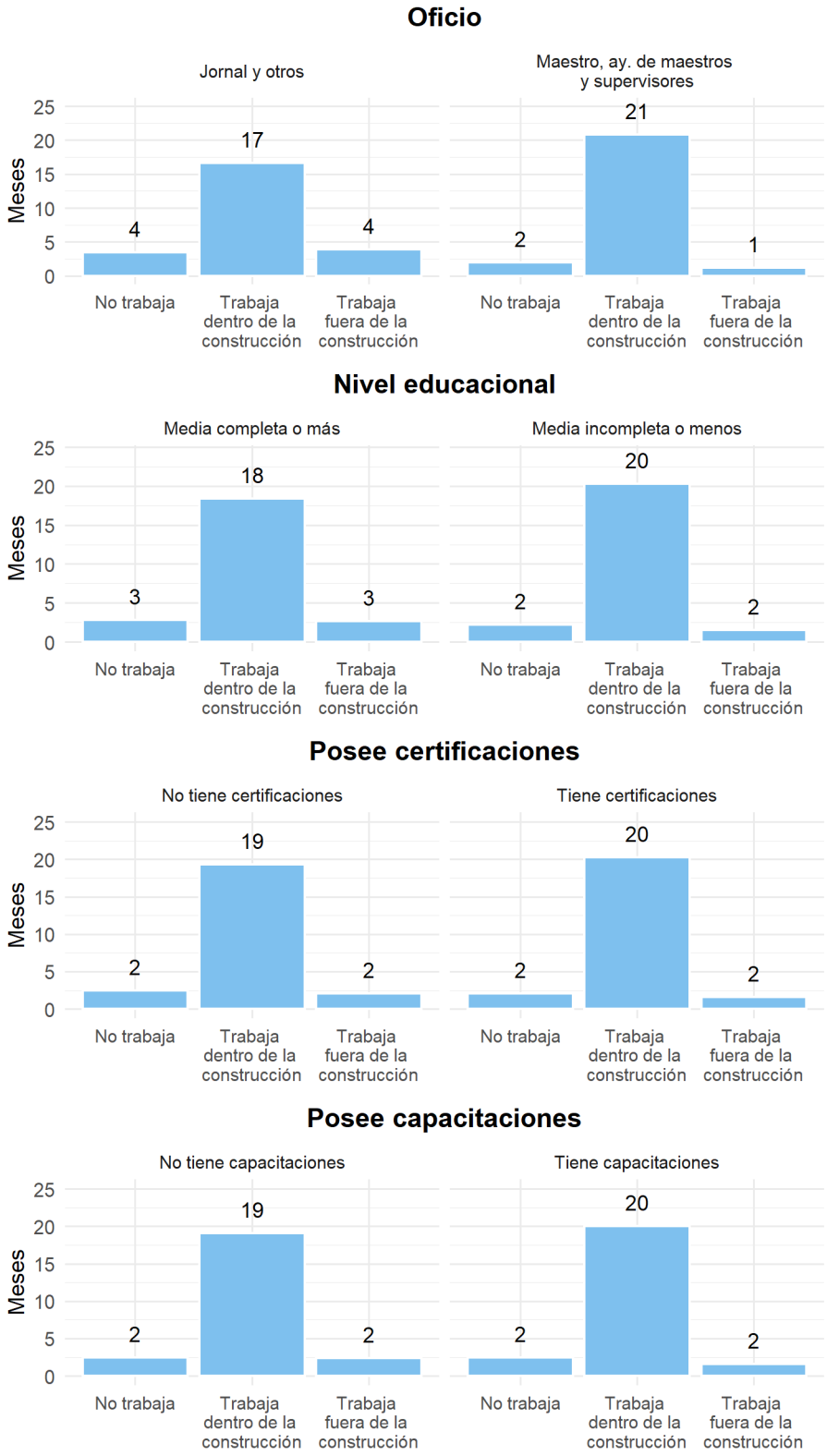
En términos globales, los encuestados pasan **en promedio 19.5 meses de los consultados (septiembre 2017 a agosto de 2019) trabajando dentro de la construcción**. En aquellos que no trabajan, los periodos duran en promedio 2.5 meses, y finalmente en promedio los encuestados que trabajan fuera de la construcción lo hacen por 2.1 meses.

El siguiente gráfico presenta el valor promedio de duración en meses de cada estado posible, según variables de oficio, nivel educacional, tenencia de certificaciones, y tenencia de capacitaciones. A grandes rasgos no se observan diferencias relevantes en el promedio de meses que pasan trabajando dentro de la construcción, por variables asociadas a temas educativos.

Sí se aprecian diferencias por oficios. **Los maestros, ayudantes de maestros y supervisores poseen un promedio de meses de trabajo dentro de la construcción de 21, mientras que para los jornales este promedio disminuye a 17** (4 meses menos).

En general, parece no incidir la capacitación o educación en la permanencia de los trabajadores de obra dentro del rubro.

Gráfico 34. Promedio de duración (en meses) de estados de situación laboral, según oficio, nivel educacional, tenencia de certificaciones, y tenencia de capacitaciones



Ahora, cuando se calcula la cantidad de transiciones de los trabajadores de obra encuestados –durante los meses de septiembre de 2017 a agosto de 2019- se observa que el **58% no presenta ninguna transición** (coincidente a lo que se presentó previamente), esto es, sólo se mantiene en un estado que debiera corresponder a trabajar dentro del rubro de la construcción (ver Tabla 40).

Por otro lado, se observa que un **11% de los encuestados pasan por una transición**, esto es cambian de alguno de los estados medidos (trabaja dentro de la construcción, trabaja fuera de la construcción, no trabaja); un **15% pasa por dos transiciones**, un **7% por tres transiciones**, un **5% por cuatro transiciones**, un **2% por cinco transiciones**, y sólo un caso pasa por seis transiciones de estados de su situación laboral.

En términos de promedios, los jornales tienen 1.4 transiciones, mientras que los maestros, ayudantes de maestros y supervisores pasan por 0.7 transiciones.

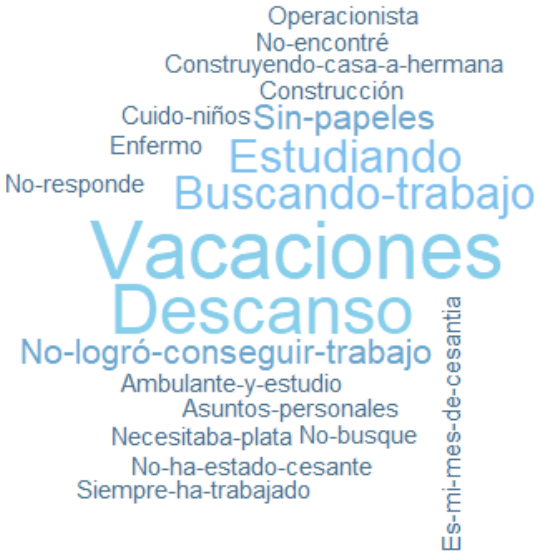
Tabla 40. Transiciones de estado de situación laboral

Transiciones de estado de situación laboral (cantidad de veces que pasa entre NT, TDC y TFC)	Casos	%
0 transiciones	237	58
1 transición	46	11
2 transiciones	63	15
3 transiciones	28	7
4 transiciones	20	5
5 transiciones	9	2
6 transiciones	1	0.25

En aquellos trabajadores de obra encuestados que declararon haber estado más de un mes sin trabajos (160 casos), un 36% menciona haber hecho algo para conseguir trabajo (45 casos), mientras que un 30% menciona que no realizó acciones para conseguir trabajo (37 casos). Un 34% de los casos que declararon haber estado más de un mes sin trabajos, no contestaron esta pregunta.

Respecto a quienes mencionaron haber estado más de un mes sin trabajo, y no haber realizado nada para conseguir empleo (37 casos), la siguiente figura muestra las razones entregadas. La mayoría aluden a razones distintas, y otra cantidad menciona haber estado de vacaciones, en periodo de descanso, esperando otra obra, y en menor cantidad porque estaban en otro trabajo o estudiando.

Figura 22. Nube de palabras razones de por qué no trabajó en al menos un mes en los meses consultados (p14.1)



Con el fin de identificar si las trayectorias permitían generar tipologías de trabajadores, se generaron análisis de clúster a partir del cálculo de las distancias o diferencias entre secuencias observadas. Sin embargo, los grupos obtenidos resultaban demasiado heterogéneos en términos de cantidad de casos, por lo que se optó por realizar una recodificación de las trayectorias en base a lo observado en el Gráfico 32.

De esta manera, se generó una variable de tres categorías, donde se presenta un grupo que corresponde a los trabajadores con trayectorias continuas en el rubro de la construcción, otro grupo con trayectorias constantes en el rubro, pero con periodos sin trabajar, y un grupo de trabajadores con trayectorias discontinuas en el rubro que pueden o no tener periodos sin trabajar.

La Tabla 41 da cuenta de la variación de los tipos de trayectorias según variables de oficio, edad y nacionalidad. La **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** presenta su variación según n ivel educacional, tenencia de certificaciones y capacitaciones.

Se observa que la **trayectoria estable en el rubro** –aquellos que mencionaron haber trabajado los 24 meses consultados como trabajadores de obra sin periodos de desocupación- corresponde al 58% de la muestra, y es mayor en **maestros, ayudantes de maestros y supervisores (66%),** disminuyendo su proporción en jornales (43%). Asimismo, este tipo de trayectoria se observa en trabajadores **de mayor edad** que respecto al tramo más joven, teniendo principalmente trabajadores **chilenos**.

El tipo de **trayectoria estable con periodos sin trabajo** –aquellos que mencionaron haber trabajado en el periodo consultado sólo como trabajador de obra con algunos periodos de desocupación- corresponde al 26% de la muestra**, no presentando grandes diferencias por oficio, pero sí por edad**, siendo los más jóvenes quienes siguen este tipo de secuencia, así como los trabajadores de otros países.

Finalmente, la **trayectoria inestable en el rubro con periodos de desocupación**, comprende el 16% de la muestra, y tienden a ser mayoritariamente **jornales**, de tramos etarios **más jóvenes**, sin deferencias por nacionalidad.

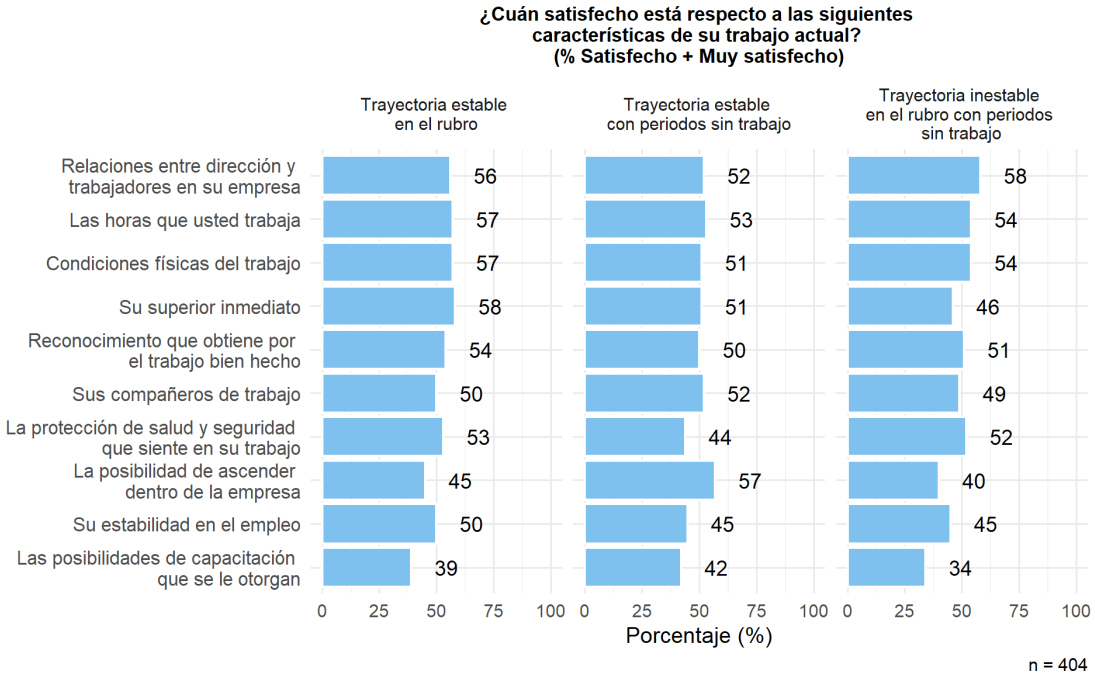
Tabla 41. Tipos de trayectorias, según oficio, edad y nacionalidad

	Total	**Oficio**		**Edad**			**Nacionalidad (país de origen)**	
		Jornal y otros	**Maestro, ay. de maestro y supervisores**	**19 a 37 años**	**37 a 52 años**	**52 a 76 años**	**Chile**	**Otro país**
Trayectoria estable en el rubro	58	43	66	45	61	69	60	51
Trayectoria estable con periodos sin trabajo	26	28	24	32	24	21	24	31
Trayectoria inestable en el rubro con periodos sin trabajo	16	28	10	23	15	10	16	17

El Gráfico 35 presenta el nivel de satisfacción con el trabajo actual, según tipos de trayectorias. Se puede apreciar que los trabajadores con trayectorias inestables en el rubro tienden a estar más disconformes con la posibilidad de ascender dentro de la empresa, a diferencia de los que tienen trayectorias estables con periodos de desocupación. Por otro lado, quienes tienen trayectorias estables con periodos de desocupación son más críticos respecto a la protección de salud y seguridad en el trabajo, así como con las relaciones entre la dirección y trabajadores de su empresa.

Por su parte, la satisfacción con su superior inmediato varía de manera importante entre quienes tienen trayectorias estables (58%), respecto de los que poseen trayectorias inestables en el rubro (46%).

Gráfico 35. Satisfacción con su trabajo actual, según tipo de trayectoria



En suma, y según lo observado en esta muestra de trabajadores de obra, parecen no resultar ciertas algunas hipótesis planteadas en el estudio y asociadas a las trayectorias. En primer lugar, no resulta efectivo que la mayoría de los trabajadores de obra posean trayectorias discontinuas; por el contrario, un 58% posee trayectorias estables. Por otro lado, quienes poseen trayectorias continuas sin periodos de cesantía, no tienden a presentar mayoritariamente certificaciones, ni capacitaciones, y tampoco poseen un nivel educacional de media completo; muy por el contrario, predominan los que poseen media incompleta o menos.

Una hipótesis que sí parece haberse hecho efectiva es que existe una parte de los trabajadores de obra que poseen trayectorias discontinuas y fuera del rubro, al parecer asociados a personas más jóvenes, con más estudios, que probablemente se encuentran en este oficio "de paso".

8.1.4 Perfiles de trabajadores de obra encuestados

Uno de los objetivos de este estudio, se relaciona a la generación de perfiles de trabajadores encuestados. Para ello, se plantearon algunas hipótesis donde se mencionaba que los trabajadores de obra de la construcción se diferenciaban –además de sus oficios- por variables como nacionalidad, nivel educacional y certificación o capacitación. Sin embargo, se realizaron varias pruebas, y las variables que permitieron generar clúster más sólido en términos estadísticos, fueron las variables de oficio, trayectoria (las tres trayectorias presentadas previamente), y nivel educacional.

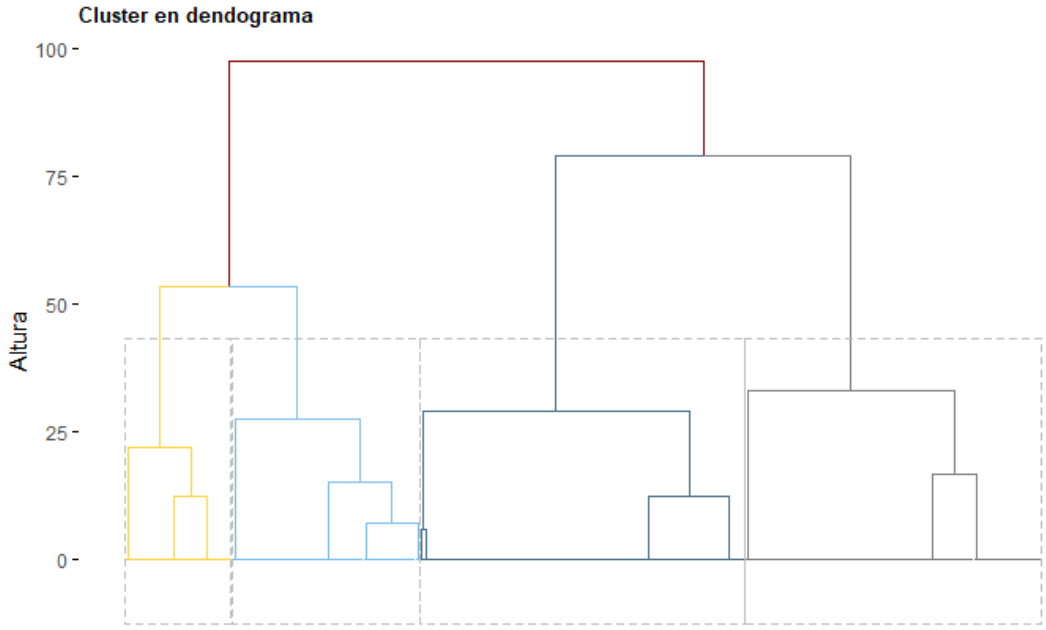
A continuación, se presentan dos apartados, en el primero se describe la construcción de los perfiles, y en el segundo se presentan los resultados de los mismos.

a) Construcción de perfiles

Considerando que las variables utilizadas son principalmente dicotómicas o nominales, se utilizó un cálculo para las distancias de casos –o disimilitudes entre variables- que considerara el nivel de

medición de las variables. Posteriormente, se utilizó un método jerárquico que básicamente va observando la similitud entre los casos –a partir de las variables mencionadas- aglomerativamente (*bottom-up*)[37]. Se probó la generación de distinto número de perfiles (de dos a cinco perfiles), sin embargo, se obtuvieron mejores resultados considerando sólo cuatro grupos (en términos de la medida de silueta a describir posteriormente). El siguiente gráfico da cuenta del dendograma generado, donde se distinguen claramente los cuatro grupos generados.

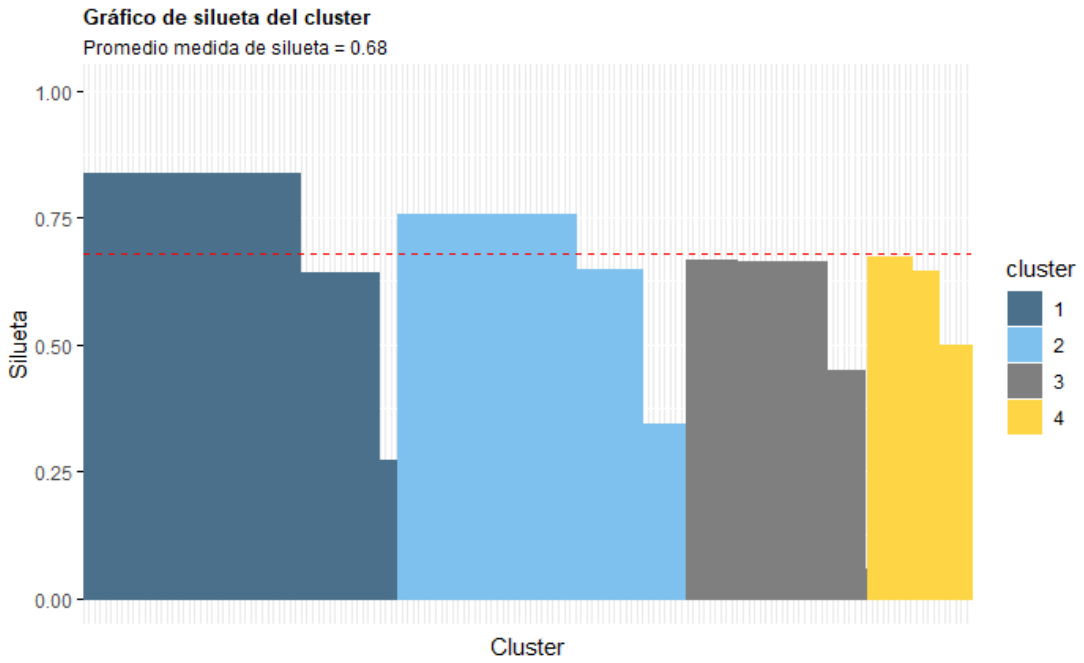
Gráfico 36. Dendograma



El gráfico a continuación, muestra la medida de silueta del clúster. Esta medida refiere a la similitud entre los casos de su propio clúster, respecto al de los vecinos. Es decir, permite conocer qué tan homogéneos son los grupos generados a nivel interno y qué tan heterogéneos son entre ellos. El valor de esta medida va de 1 a -1, teniendo que un valor más cercano a 1 da cuenta de mayor solidez y homogeneidad de los grupos. Como se observa, se obtiene una medida promedio de 0.68, que resulta bastante alta y más cercana al valor 1. Además, al menos dos de los grupos generados sobrepasan el promedio (en color azul oscuro y celeste en el gráfico), mientras que los otros dos grupos, se encuentran muy cerca del promedio (en gris y amarillo). Esto da cuenta de un buen ajuste general de los grupos en términos de su homogeneidad interna y heterogeneidad entre grupos.

[37] Se generaron pruebas con el método de "complete linkage" y "ward", utilizando finalmente el primer método.

Gráfico 37. Silueta del clúster



b) Los trabajadores de obra encuestados en perfiles[38]

A continuación, se presenta la caracterización de los perfiles, esta caracterización, para la facilitación de la lectura, se presenta en figuras infográficas (ver figuras presentadas en cuerpo de documento de resultados integrados).

Tal como se presentó previamente, se conformaron cuatro grupos. En general, los grupos nos resumen lo observado previamente en los resultados de este estudio.

Se observa un grupo mayoritario acá denominado como **"Reposados",** que comprenden la mayor cantidad de casos (44%), que son principalmente adultos, chilenos y de oficios maestros, ayudantes de maestros y supervisores. En su totalidad son los que han trabajado en el rubro sin ningún periodo de desocupación los últimos dos años. En su mayoría (55%) tienen un nivel educacional de media incompleta o menos, y han realizado capacitaciones y certificaciones (pero no es el grupo que se destaca por ello). En general, desean permanecer en el rubro, lo valoran, y si bien no lo recomiendan, es el grupo que más tiende a recomendárselo a sus hijos. Además, tienen proyecciones de mantenerse en la construcción, mayoritariamente en su rol actual. Es el grupo que más menciona estar satisfecho con su vida, y destaca la satisfacción en su trabajo actual con su superior inmediato.

Se denomina "reposados" porque parece ser un grupo de trabajadores con experiencia en el rubro, con un oficio formado en el trabajo, que se encuentran tranquilos actualmente en sus roles y disfrutan su trabajo.

[38] Aspectos de caracterización de los perfiles mediante tablas y gráficos, se presentan en los anexos (8.2) del informe.

El grupo que le sigue en términos porcentuales es el que denominamos "**Busquilla en rubro**" (23%). Este grupo comprende trabajadores más jóvenes (49% tiene entre 19 a 37 años), son principalmente chilenos y en su totalidad maestros, ayudantes de maestros o supervisores. La mayoría ha trabajado en el rubro con algunos periodos de desocupación los últimos 2 años; también un porcentaje no menor de 30% ha trabajado dentro y fuera del rubro. Mayoritariamente (y probablemente por la edad), poseen un nivel educacional de media completa o más, y es el grupo que más certificaciones y capacitaciones ha realizado. Si bien la mayoría menciona querer permanecer, se proyectan principalmente ascendiendo en otro rol. Finalmente, tienden a estar menos satisfechos que los demás grupos, y valoran principalmente de su trabajo actual aspectos asociados a las relaciones con sus compañeros.

Es un grupo que al parecer se encuentra en plena formación de su rol como trabajadores, por lo que se encuentran tratando de aprender y ascender en el mismo rubro.

Al grupo siguiente, se le denominó "**En mantención**", comprendiendo el 21% de los casos. Este grupo abarca principalmente adultos más mayores (un 47% tiene entre 52 a 76 años), principalmente chilenos, siendo en su totalidad jornales. En términos de su trayectoria la mayoría ha permanecido en el rubro con y sin periodos de desocupación. A nivel educacional, es el grupo que posee mayoritariamente trabajadores con media incompleta o menos, y sólo un 6% se ha certificado alguna vez en su vida y sólo un 23% ha cursado capacitaciones. Es un grupo de trabajadores que piensa mantenerse en el rubro, pero es el que menos lo recomienda a sus hijos en comparación con los demás. Sus proyecciones son principalmente en el rubro, teniendo algunos que prefieren permanecer en el mismo rol y otros tomar otro rol. Tienden a estar más satisfechos con aspectos de su trabajo como su superior inmediato y sus compañeros de trabajo.

Pareciera que este grupo de trabajadores comprende aquellos con menos niveles educacionales, que tienden a ejercer como jornales permaneciendo más constantes en sus roles y motivaciones.

El grupo final, comprende el 12% de los casos y se le denominó "**En búsqueda**". Este grupo son principalmente jóvenes (57% tiene entre 19 a 37 años), es el grupo que más extranjeros tiene en su composición (51% son de otros países y 49% son chilenos). Son en su totalidad jornales, y son los que más han trabajado dentro y fuera del rubro de la construcción los últimos dos años. En su totalidad poseen un nivel educacional de media completa o más y han realizado en un 15% certificaciones y en un 30% capacitaciones. Es el grupo que más se ve en otro rol en cinco años (36%), sin embargo, un porcentaje no menor (40%) se ve en el rubro de la construcción, pero en otro rol. Mencionan estar más satisfechos con aspectos de su trabajo como el reconocimiento que obtienen por un trabajo bien hecho.

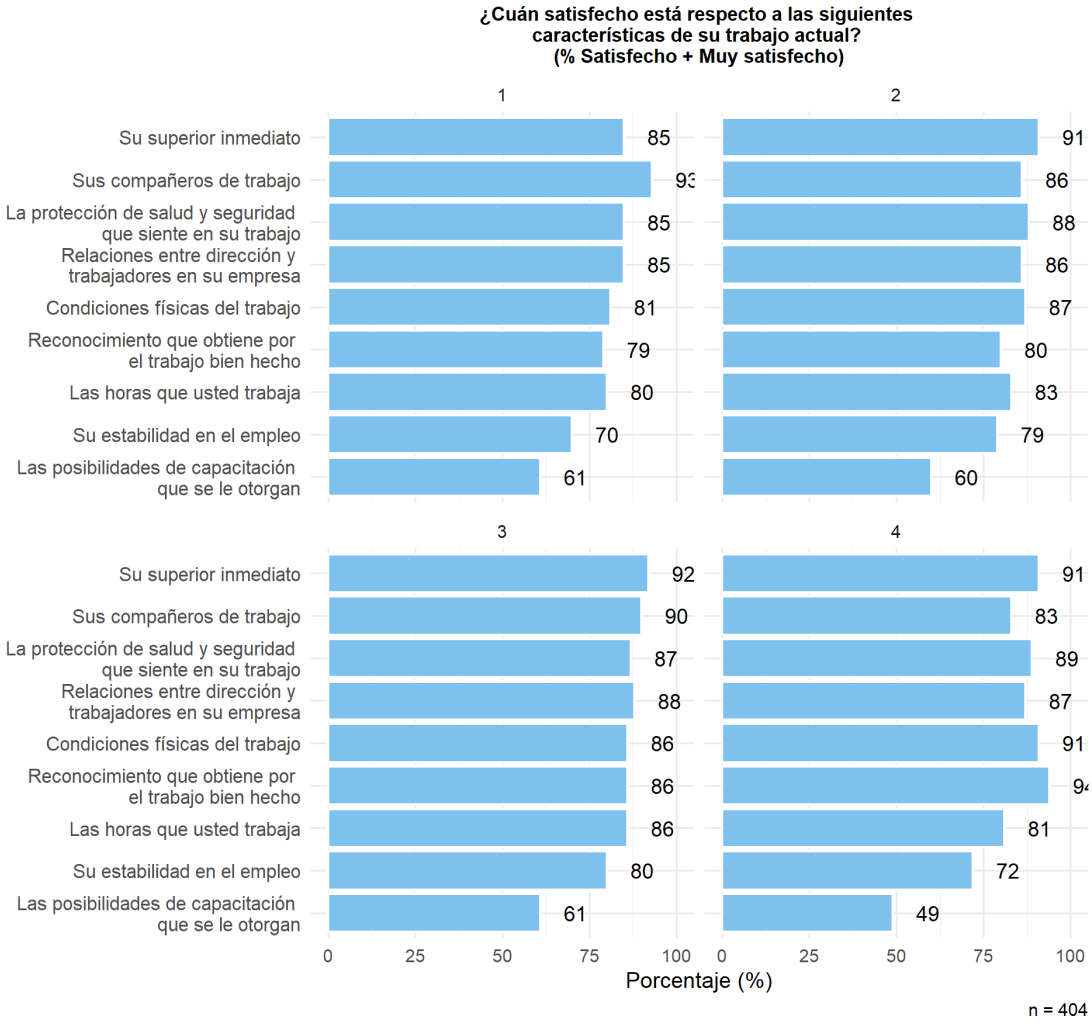
En suma, y considerando las hipótesis planteadas en la fase cuantitativa de este estudio, observamos que, si bien la conformación de los grupos de trabajadores no se da necesariamente por las variables mencionadas, sí es posible mencionar que la satisfacción y las expectativas de mantención en el rubro varían según tipos de trabajadores de obra. Esto resulta interesante, en la medida que permite enfocar los espacios de formación y capacitación de manera diferenciada.

8.2 Anexo: Descriptivos de perfiles

Tabla 42. Perfiles, según variables de interés (% porcentaje)

		Tipo 1	Tipo 2	Tipo 3	Tipo 4
Total		23	44	21	12
Trayectoria últimos dos años	Trayectoria estable en el rubro	0	100	49	32
	Trayectoria estable con periodos de desocupación	70	0	30	26
	Trayectoria inestable en el rubro	30	0	20	43
Oficio	Jornal y otros	0	0	100	100
	Maestro, ay. de maestro y supervisores	100	100	0	0
Edad	19 a 37 años	43	28	20	57
	37 a 52 años	32	36	33	30
	52 a 76 años	26	36	47	13
Nacionalidad (país de origen)	Chile	81	83	83	49
	Otro país	19	17	17	51
Nivel educacional	Media incompleta o menos	47	55	100	0
	Media completa o más	53	45	0	100
Tiene certificaciones	Si	20	13	6	15
	No	80	87	94	85
Tiene capacitaciones	Si	55	49	23	30
	No	45	50	76	70
Desea mantenerse	Sí	76	81	78	64
Recomendaría rubro a hijos	Sí	29	31	25	26
¿Cómo se imagina en 5 años más?	Como trabajador de obra en el mismo rol actual	28	49	34	6
	Como trabajador de obra, en otro rol	37	27	35	40
	Trabajando fuera del rubro de la construcción	26	15	19	36
	Otra	6	6	7	13
Satisfacción con la vida	Satisfecho y muy satisfecho	72	82	81	80

Gráfico 38. Satisfacción con su trabajo actual, según perfiles



8.3 Anexo Resultados Fase cualitativa

Este apartado contiene la información recabada de manera cualitativa para el presente estudio. El contenido que se expone son los tópicos que lograron saturarse teóricamente con los instrumentos aplicados. También se levantaron temáticas abordadas por la mayoría, pero con posturas diferenciadas, lo que se explicita en el informe cuando es pertinente. La siguiente información se organiza presentando en primer lugar **opiniones generales sobre el trabajo en obra en la construcción**, teniendo como segundo punto ciertos **fenómenos emergentes en la construcción** (aumento subcontrato, presencia de migrantes y mujeres, y aumento en la tecnología/automatización en la construcción). El tercer punto de este apartado se centra en describir **trayectorias laborales "tipo"** de los y las trabajadoras entrevistadas. Para finalmente abordar lo conversado con respecto al **conocimiento y apreciación de capacitaciones y certificaciones** existentes en el mundo del trabajo de obra.

8.3.1 Aspectos generales trabajo en obra

Como se mencionó en el apartado metodológico, para lograr comprender el fenómeno de manera holística, en el presente estudio se entrevistaron a jornales, maestros que desempeñan distintas funciones, y supervisores de obra. Lo anterior tiene aparejado grandes diferencias en el lugar que se posiciona cada actor para hablar sobre el trabajo en la construcción. Así, los jornales suelen ser personas que llevan poco tiempo en la construcción, habiendo trabajado con uno o pocos empleadores, y están recién interiorizándose en el mundo de la construcción. Teniendo en el otro extremo a supervisores quienes llevan más de 20 años en el rubro, y han podido armarse un vasto panorama de la construcción actual, y de sus transiciones a través del tiempo. Con ello, se hace necesario destacar que en muchos ámbitos las narraciones de uno u otro no son homologables o encasillables en ciertos grupos o perfiles.

A pesar de lo anterior, sí existen bastantes aspectos en común, y al hablar de condiciones laborales, hay grandes convergencias entre puntos de vistas. Temas como la inestabilidad contractual, salarios, horarios, son tópicos que abordar en este subapartado, cerrando con virtudes y críticas a la construcción planteadas por los entrevistados.

a) Contratos

Los contratos suelen ser a plazo fijo, mientras menor rango tienen, los periodos de contratación son más cortos. Así el jornal puede tener contratos de un mes, mientras que un maestro –si ya pasó por el periodo de prueba- suele tener contrato por faena, es decir mientras dure la tarea que le encargaron realizar, o incluso por obra, si puede desempeñarse en las distintas etapas de construcción.

La falta de estabilidad contractual que sufre la mayoría los afecta en distintos niveles. La opinión generalizada es que dicha situación es estresante en tanto no hay certeza de continuidad en una empresa, la facilidad con la que pueden desemplearlos repercute en un constante temor por quedar desempleados, y por reclamar si algo no les parece adecuado, ya que cualquier accionar que no les parezca a las jefaturas puede concluir en su despido. Además mencionan dificultades en conseguir créditos, pues no tienen contratos que avalen estabilidad laboral.

"E1: Bueno, lo que yo he vivido, cada vez que cambian al jefe de obra o al administrador de obra, llegan con su equipo, entonces los que estamos, estamos ahí como cruzando los dedos para "que no me echen".
Moderadora: ¿Les pasa a ustedes? ¿Coinciden con la percepción?
Todos: Sí.
E2: De hecho, nosotros le decimos el reality… cada vez que llega fin de mes, van eliminando gente. Yo lo he vivido más en la construcción que en otros trabajos. A una secretaria no la puedes llegar y echar.
Moderadora: ¿Y los contratos de cuántos meses son más o menos?
E1: De dos. O un mes.
E2: Y ahí te finiquitan y después te vuelven a recontratar si sigue la misma obra." (Grupo focal jornales)

"Al no tener contrato indefinido uno pierde, quedan lagunas en la AFP, por ejemplo, a mí me queda un año de trabajar no más, porque la empresa donde yo estoy, teniendo 65 años a mí me cortan y no me dan más pega, yo encuentro que en ese sentido estamos mal, porque una persona igual tiene derecho, imagínese una jubilación de 300 mil" (Entrevista maestro)

b) Horarios

En las conversaciones sostenidas surgen varios puntos a desarrollar, en relación sus jornadas laborales: El horario de ingreso y salida, las horas extras, que a su vez se dividen en horario posterior a la jornada y sábado. Con respecto al horario de entrada y salida, la mayoría menciona que lo considera extenuante. En general deben llegar antes de las 8 am, y salen de turno a las 18 horas -sin contar horas extra-, saliendo entre 18:30 y 19, luego de la ducha. Lo anterior se torna problemático, en tanto su lugar de trabajo no es fijo, y suele suceder que la obra quede lejos de su hogar, por lo que deben desplazarse largos trayectos diariamente, teniendo que levantarse entre 5 y 6 am.

"Imagínese, una persona que tiene que levantarse todos los días a las 5 de la mañana para llegar tipo 7, 730, para tomar desayuno y después a las 8 de la mañana estar trabajando. Después en la tarde, pucha, a las 6 de la tarde dejar de trabajar, pegarse la bañada y después tomar micro, metro, prácticamente uno anda dos horas en la mañana en micro y dos horas en la tarde, son cuatro horas perdidas, entonces todas esas cosas al final revientan a la persona." (Entrevista maestro)

Cabe destacar que, si bien mencionan que le horario es cansador, muchos señalan ya estar acostumbrados él, y otros exponen que incluso les agrada, o que lo prefieren por sobre otros regímenes horarios, como el del retail, donde pueden tener turnos hasta las 22 horas.

Horas extra

Los entrevistados emiten algunas opiniones con respecto estudio, que son necesarias de destacar. En primer lugar, está el hecho que algunos tienen necesidades económicas que no alcanzan a ser suplidas con su sueldo base -principalmente jornales- por lo que se ven en la obligación de trabajar de lunes a viernes de 8 a 20 horas -o más-, y sábado media jornada.

Otro punto importante es que, aun cuando tuviesen el sustento económico para no realizar horas extra, hay momentos en que la empresa les dicen que necesitan que realicen horas extras, las que

pasan a ser una obligación más que una posibilidad, -dependiendo de la empresa esto puede ser en momentos puntuales, o durante toda la obra-. Existe una constante mención por parte de los entrevistados, a que el trabajo siempre "tenía que entregarse ayer", por lo que son múltiples las ocasiones en que trabajar horas extras se vuelve un imperativo.

> *"E1: donde yo trabajo es: si no vienes el jefe de obra a fin de mes te condiciona. No puedes decir "no quiero".*
> *E2: Es como opcional, pero a la vez obligatorio.*
> *E3: Te da un atractivo monetario, pero no es tu elección ir o no ir." (Grupo focal jornales)"*

> *"Moderadora: ¿Te obligaban a quedarte los sábados o era una sugerencia?*
> *E1: No, no te obligaban, pero si no lo haces tienes menos lucas, entonces no vale la pena estar sacándote la mugre, porque si no haces eso no ganas buenas lucas en la construcción, por lo menos para un jornal." (Entrevista mujer jornal)*

c) Salario

El estudio permite observar que la visión que un trabador tiene sobre su salario está íntimamente relacionada a funciones, años de experiencias, y necesidades subjetivas, siendo así altamente variable. Sin embargo, hay un punto en común "el salario es bueno para no tener estudios", siendo este es uno de los grandes motivos para ingresar a la construcción. También expresan que no todas las empresas pagan lo mismo, y que en ocasiones los jornales están subvalorados, considerando la ardua labor que realizan. También se expone que para el esfuerzo que demanda el trabajo, la paga podría ser mejor, pero al no tener otras opciones laborales se mantienen en el rubro.

> *"Lo bueno es que actualmente es la única pega para personas que no tenemos estudios y que nos da más plata, porque si tuviéramos estudio no estaríamos acá. Por ejemplo, una persona que hace aseo, no hace tanta pega, tiene un horario un poco más "flexible", pero por $350 ¿Quién vive con 350?" (Entrevista, maestra)*

d) Seguridad en la obra

La seguridad en la obra es uno de los grandes temas del trabajo en construcción. Quienes llevan varios años trabajando reconocen que la importancia dada a la seguridad no era tal, y que ha habido avances al respecto. Actualmente el prevencionista de riesgo tiene una presencia importante en la obra, cerciorándose constantemente de que los trabajadores estén cumpliendo con la normativa de seguridad exigida. Charlas diarias de seguridad, obligación del uso de implementación básica de seguridad, señaléticas, son un tema cotidiano hoy en día-hecho que se pudo observar al momento de hacer el mapeo-; escenario que no se veía hace unos años atrás, según narran los entrevistados.

A pesar de la mejora recién señalada, muchos dicen que, aun cuando haya habido avances, las medidas de seguridad no son suficientes. Mientras menos años llevan trabajando en la construcción son más exigentes con las normas de seguridad, pues no tienen este contrafactual que los hace sentir que las condiciones han mejorado.

También se expone que hay alta variabilidad en el cumplimiento de la normativa según la empresa constructora. Exponen que todavía existen empresas donde no siempre cuentan con los implementos de seguridad necesarios para todos sus trabajadores, quedando algunos sin guantes, zapatos de seguridad, etc. A ello se le suma la problemática de no poder reclamar por ello, por

temor a ser desvinculados. y que la fiscalización externa no funciona como debería -las constructoras saben cuándo fiscalizarán una obra y se preparan para ello-. Muchas de las personas entrevistas han sufrido u observado accidentes laborales, incluso con desenlaces fatales.

> *"Moderadora: ¿A alguien le ha pasado igual que a E1, que siente que trabajar en la construcción es inseguro y que le podría pasar algo que arriesgue su vida?*
> *E2: Sí, a veces sí po.*
> *Moderadora ¿Lo han visto ustedes, accidentes laborales?*
> *E1: Sí yo vi uno. Una pluma estaba levantando unas placas de metal y se soltaron, había unos trabajadores abajo, era un cabro joven, creo que el cabro murió." (grupo focal maestros)*

Si bien hay reparos con ciertas empresas, también hay un mea culpa, reconociendo un exceso de confianza al trabajar en la construcción, y por lo mismo muchos rechazan usar los implementos básicos exigidos.

> *"E1: En el fondo están haciéndolo por ti, por si te cae cualquier cosa, pero la gente no lo toma en cuenta, "ponte el arnés", "no es que es incómodo"*
> *E2: En general los chilenos todos somos porfiados.*
> *E3: Es que cuando tú trabajas y sientes algo incómodo…*
> *E4: No dan ganas de ocuparlo. A mí siempre que me mandan arriba de los andamios, no ocupo arnés. Y yo puedo andar arriba en un edificio de 9 pisos y no ando con arnés porque me incomoda, es muy incómodo trabajar con el arnés para mí. No me gusta." (Grupo focal maestros)*

e) Espacios comunes

Los espacios que cada constructora habilita para sus trabajadores fue un tema que emergió desde los propios entrevistados. Muchos señalan su importantica, como piso mínimo para sentirse tratados con dignidad. Comedor, baños, duchas, son espacios cruciales para la comodidad cotidiana de los trabajadores.

> *"Nos preocupábamos bastante de la gente –los trabajadores-. Un ejemplo, serían los baños, a nosotros los baños nos gusta hacerlos de cerámica, algo que si estás en tu casa (esta es tu casa prácticamente todo el día) que sea agradable porque, siempre colocamos a un viejito que te haga aseo todo el día. Las piezas que sean cómodas, que no estén hacinados, porque ha pasado en otras constructoras que amontonan a la gente en una pieza y olvídate." (Entrevista supervisor)*

Las condiciones de los espacios comunes no son las mismas en cada empresa, existiendo algunas que dejan estos temas en un segundo plano. Así, las principales críticas versan sobre baños no higiénicos, o espacios en mal estado, como expone la siguiente cita:

> *"E1: A veces hay que bañarse una semana o dos semanas con agua helada porque no hay gas, o a veces esperar que se bañen otros, la pieza donde uno se cambia pasa húmeda. A veces tienes que esperar a que otras personas terminen de almorzar para que tú almuerces." (Entrevista jornal)*

> *"E2: Claro, el comedor está en el subterráneo y hace puro frío, es helado.*

E3: O la baño maría, el baño maría es donde calientan las comidas, a veces está metida en el mismo comedor, y uno está comiendo ahí, hacen 35 grados y ahí adentro hacen 50 grados y comiendo ahí." (Grupo focal maestro)

f) Particularidades empresas

Todos los puntos recién mencionados (Contratos, salarios, seguridad en la obra, espacios comunes) dependen –al menos en parte- de la empresa constructora, por lo tanto, la vivencia de cada trabajador está en completa conexión con las empresas donde han trabajado.

Otro punto que emerge al preguntar por condiciones laborales, y que cambia radicalmente entre una empresa y otra, son los beneficios adicionales que puede entregar una constructora, los cuales son altamente valorados por los trabajadores, como expone un supervisor en la siguiente cita.

"Yo creo que es fundamental, uno dice que no es una beneficencia, pero nosotros tenemos un grupo de trabajadores que son los que hacen el trabajo duro. No es solo "yo te pago bien" y tú vas a estar conforme. Uno puede pagar un poco más bajo que el resto, pero si a tu trabajador lo tienes conforme en otro ámbito va a ser fiel y entregar lo mejor de él. Puede ser que yo pague $50.000 menos que otras constructoras a cada trabajador, pero a mis trabajadores les traigo operativos oftalmológicos, para ellos y sus familiares directos. Si yo veo que mi empresa me dice que hay un operativo y te van a examinar y te van a dar a elegir un tipo de lentes y te los van a regalar uno mira de otra forma a la empresa. Acá a la empresa uno trae el sistema de darle libre medio día en sus cumpleaños, para que se vayan a la 1. A las 2 estaba en la casa. Me llevaron a comer. Tuve mi tarde en la casa, compartí con mi familia, cosa que tú no haces los días de la semana. Esas pequeñas cosas hacen que tú entregues lo mejor de ti." (Entrevista supervisor)

Por último, en el grupo focal de jornales se exponen irregularidades en el uso de amonestaciones. Las amonestaciones son avisos de conductas no aceptadas por la empresa que le entrega el supervisor a sus subalternos. Si un trabajador junta 3 amonestaciones el trabajador es desvinculado. Sin embargo, los entrevistados dicen que no siempre son bien utilizadas, por ejemplo, si reclaman por condiciones laborales pueden amonestarlos y despedirlos.

"E1: Yo peleo porque estoy embarazada. Detrás de mí están todos los maestros, me dicen "alegue, diga esto, porque no la pueden echar", porque igual le tienen miedo, si le faltan el respeto, los cortan. O carta de amonestación.
Moderadora: ¿Y la carta de amonestación es por faltarles el respeto?
E2: Por cosas convenientes." (Grupo focal jornales)

g) Relaciones interpersonales

Como último punto, al preguntar a los entrevistados por condiciones laborales, emerge, como tema trascendental, las relaciones interpersonales. Para bien y para mal las relaciones entre pares y con jefaturas son un punto de inflexión entre permanecer o no en una empresa, y la valoración que tienen del rubro en general.

La convivencia pareciese estar polarizada. La construcción es un constante trabajo en equipo, por lo que los trabajadores exaltan la importancia de tener buenas relaciones entre compañeros, los que pueden llegar a ser "como familia", según relatan. Quienes llevan algunos años, aseguran haber

formado fuertes redes, que, por ejemplo, les permiten obtener trabajo cuando lo requieren. Sin embargo, también se habla de grandes conflictos al interior de la construcción, y de la necesidad de tener una personalidad fuerte para soportar y enfrentar los tratos en ella recibidos.

> *"E1: A mí me pasó que yo llegué a comer, tomé mi almuerzo, me senté a comer, tenía un arroz con un trozo de carne. Y pasa un tipo y me pesca la carne con las manos y me dice "vos soy muy hueón para comer tan fino". Y el loco fue y se instaló en su grupo y se puso a comer mi carne. Toda la gente se rio de mí. Yo dije "no me puedo cagar de hambre por este tipo" y le pegué con una pala de esas de cemento, el tipo estaba almorzando y llegué yo por atrás y ¡paf! Me echaron, pero tú sabes que nadie más va a llegar a tu plato y va a sacarte la comida.*
> *E2: Eso pasa en la constru, que es muy cana adentro." (Grupo focal jornales)*

A pesar de la existencia de anécdotas como la relatada en la cita anterior, cuando se habla de relaciones entre pares, parece predominar la sensación de compañerismo. No así en el caso de las jefaturas. Una de las grandes críticas levantadas por los trabajadores, son las vejaciones por las que deben pasar a manos de sus jefaturas directas –supervisores-. Muchos señalan haber dejado trabajos por tratos indebidos de parte de supervisores, por los cuales no se sienten respetados.

> *"[Hablando de los supervisores] Sí, la mayoría es déspota con la gente, y la gente por trabajar, por mantener el trabajo, agacha el moño, pero en la construcción es la parte donde más se basurea a la gente, lejos. Amenazas, es decir, "si no te gusta acá pescas tus cuestiones y te vas". Nadie trabaja a gusto sintiendo que, si no lo hace bien, o que, si no haces lo que el jefe dice, vas a estar fuera la próxima semana, o el próximo mes. De verdad la mayoría piensa que son esclavos." (Entrevista supervisor)*

Lo anterior no implica, en ningún caso, que todas las jefaturas directas tengan dicho trato con sus subalternos. También hay múltiples historias de jefaturas correctas y comprensivas, ensalzando cómo puede cambiar una experiencia laboral según el trato que tenga el supervisor con su cuadrilla.

h) Virtudes trabajo en construcción

Finalmente, se les solicitó mencionar, desde su perspectiva, lo bueno y lo malo de trabajar en la construcción. Sobre aspectos positivos, las respuestas que primaron fueron: el poder acceder a un trabajo con una paga decente sin tener educación superior, el dinamismo del trabajo, el aprendizaje obtenido trabajando, los lazos forjados; y, de manera casi unánime, la sensación que deja haber construido algo desde cero. Los jornales no comparten del todo esta sensación de apego con lo construido, pues se dedican principalmente al traslado de material y limpieza, sin embargo, quienes desean continuar trabajando en obra, aspiran a sentirlo. A continuación, se expone una cita que condensa la opinión general sobre los beneficios de trabajar en la construcción.

> *"En el ámbito de la construcción, a mí parecer, uno puede generar un poco más de dinero que en otra parte, y también está el entorno social, que es buen ambiente, uno puede ir relajado a la pega, y muchas veces uno se puede distraer, tanto en lo que está haciendo en la pega, o con los compañeros." (Grupo focal supervisores)*

i) Críticas y dificultades al trabajo en construcción

El relato de los trabajadores más que generar críticas directas, muchas veces versaba sobre las dificultades de trabajar en la construcción. Sin duda el tema que genera mayor malestar tiene que ver con la situación contractual de la mayoría. No siempre lo problematizan de manera directa, más bien surgen comentarios tales como "uno en la construcción no se puede enfermar" o "aquí no existen las vacaciones". Otro punto en donde afectan los tipos de contrato, es la sensación de inestabilidad. Si bien, la mayoría había tenido momentos muy breves de cesantía, lamentan no tener una sensación de seguridad, como se expone en los siguientes extractos.

> *"La construcción no tiene ningún resguardo de nada, esa es la verdad. O sea, si la persona no puede venir un sábado está en los primeros para echarlo y eso no debiera ser así. La inseguridad laboral que hay en la construcción es demasiado grande, tú no tienes opinión, la verdad da lo mismo si hay comité paritario o no, si hay requerimientos de la gente no son escuchados, muy rara vez la empresa escucha esos requerimientos." (Entrevista Supervisor)*

> *"E1: Lo que no me gusta es que el trabajador es muy mal valorado por la empresa.*
> *Moderadora: ¿Mal valorado porque les pagan mal?*
> *E1: No si los sueldos buenos, pero resulta que no te respetan, te hacen contrato por hora, no tienen vacaciones.*
> *E2: Uno no se puede enfermar." (Grupo focal maestros)*

Otro punto que genera malestar es el trato de algunos supervisores, sintiéndose poco valorados, e incluso maltratados por algunas de sus jefaturas. La última dificultad en común fue la intensidad del trabajo, si bien a muchos les gusta, les cuesta proyectar toda una vida laboral en la construcción, expuestos a climas extremos, y con extensas jornadas de trabajo físico.

> *"Como todo trabajo, [la construcción] tiene su lado malo y su lado bueno. El lado malo es que es un trabajo pesado, […] te desgasta mucho más rápido que cualquier otro trabajo. Por eso hay muchas personas de la construcción que terminan operándose las rodillas, que terminan con tendinitis en las manos, la columna. La construcción es pesada, más para una mujer." (Entrevista maestra)*

8.3.2 Fenómenos emergentes (subcontrato, migrantes y mujeres en la construcción, tecnología y automatización en la construcción)

Este apartado contiene resultados obtenidos sobre ciertos fenómenos emergentes en la construcción, que pueden estar dando nuevos giros al rubro. Migrantes, y mujeres en la construcción, el surgimiento y expansión de empresas contratistas, y la automatización en la construcción, pueden afectar temas de socialización y formas de trabajar, por lo que se incluyen en este informe, patentando la visión que tienen los entrevistados con respecto a estos distintos sucesos.

a) Subcontrato

La subcontratación en el mundo de la construcción fue un tema que emergió con mucha fuerza en las entrevistas realizadas. Desde las observaciones iniciales se observó alta presencia de personas subcontradas, por lo que se decidió abordar la temática en las entrevistas, y entrevistar a personas

que trabajaban con contratistas. Se destaca que las conversaciones se centraron en opiniones y vivencias personales, más que en la mirada sobre un fenómeno.

Inserción en el subcontrato

Al igual que en el trabajo por "la casa"[39], la inserción de los trabajadores en el subcontrato suele ser a través de las redes que forman trabajando en la construcción. Los entrevistados plantean que no es usual entrar directamente al subcontrato, en general entran a trabajar a las constructoras, y si el trabajo realizado es de calidad, puede que un contratista lo note y ofrezca trabajo a esa persona.

> *"Hay contratistas dentro de las mismas obras que ven tu forma de trabajar y te ofrecen pega. Por ejemplo, "sabe, yo tengo una torre en tal parte, anda a trabajar conmigo, estos son los precios". Me puede decir "sabes, conmigo vas a ganar 900", te arriesgas, y vas conociendo varios contratistas. Tienes como una carpeta de contratistas, después te vas a otro, ahí vas jugando." (Entrevista, maestro)*

Razones para no trabajar por subcontrato

De sus discursos se desprende la importancia de conocer a la empresa contratista y tener referencia de ella, pues es altamente común –según señalan todos los entrevistados- que las empresas contratistas sean irregulares con los pagos, e incluso, muchas veces no le paguen al trabajador por las tareas que realizó. Los entrevistados explican que esto puede pasar por múltiples razones: calcularon mal los gastos del trabajo y luego no tienen para cubrirlo todo, calculan mal los tiempos -sin haber terminado ciertas labores no reciben pagos de la constructora-, por lo que no tienen dinero para pagar a los trabajadores, o simplemente porque son deshonestos. Esta es la principal razón por la que muchos trabajadores deciden no tomar la opción de trabajar con una empresa contratista.

> *"Moderadora: ¿Has tenido buena experiencia con todas las empresas contratistas con que has trabajado?*
> *E: No, un puro loco me dejó caer, no me pagó, tuve que demandarlo y después de un año me pagaron esa plata.*
> *Moderadora: ¿Y por qué no te quiso pagar?*
> *E: Porque él dejó la pega tirada, se fue de la obra. Como se fue, dejó a varios locos sin cobrar. Muchos se van no más, igual me di el tiempo de demandarlo. Me sentí mal, nunca me había pasado algo así." (Entrevista maestro)*

La segunda razón tiene que ver con la estabilidad del trabajo, si trabajar con constructoras es inestable, trabajar con empresas contratistas los es todavía más. En general el trabajo que se le encarga a una empresa contratista es corto (semanas o pocos meses), y después puede que el contratista no tenga un trabajo para ofrecer, por lo que los maestros tienen que buscar otra empresa contratista que sí lo tenga. Así, muchos aseguran que el subcontrato no les acomoda por la inestabilidad, y el frecuente temor a no recibir su pago.

> *"Una pura vez trabaje por subcontrato y subcontrato no siempre paga. Uno esta con el riesgo de que no paguen, o no pagan en la fecha; siempre hay problemas con los pagos. Mi*

39 Forma que tienen los trabajadores para referirse a que trabajan contratados directamente con la constructora.

opinión es que no es seguro el subcontrato. En cambio, si uno trabaja directamente con la casa, está segura su plata." (Grupo focal, maestros)

"Moderadora: Ya ¿Y cómo fue que volviste a trabajar en constructoras?
E1: Estaba trabajando con un contratista, estaba haciendo unas torres, y el jefe aquí me mando a buscar "necesito que te hagas cargo de una torre aquí", imagínate que me vine por la mitad del sueldo que ganaba allá. El sueldo no me convenía, pero la empresa te mantiene con pega, no tienes que andar dando botes, el contratista de repente no tiene pega, te imponen por el mínimo, o sea todo es malo, y claro, uno está acostumbrado hacer plata, pero al fin y al cabo estás perjudicándote." (Entrevista, supervisor)

Razones para trabajar subcontratado

Quienes trabajan con subcontrato lo prefieren principalmente por dos razones. En primer lugar, mencionado por todos los entrevistados, los sueldos trabajando subcontratados pueden llegar a duplicar a los sueldos ganados "por la casa". Suelen trabajar a trato, es decir, reciben un sueldo base bajo, y según su avance van recibiendo más dinero (por ejemplo, si hacen una pieza se le abonan $20.000, por lo tanto, mientras más rápido trabajen, más dinero ganan. En segundo lugar, surgen otros puntos con un poco menos de fuerza, tales como mayor flexibilidad horaria en la construcción, y menor presencia de jefaturas en terreno.

"Yo tengo hartos amigos que son capataz, están en constructoras y les pagan 7 gambas. El tipo está en la obra, pero tiene una responsabilidad atrás, tienes 10 o 15 personas a cargo, y tienes que estar viendo los plazos. En cambio, yo hago mi pega y me voy, y en un mes bueno me voy a llevar un palo y medio, él se está llevando 8 gambas [saliendo del trabajo] a las 9 de la noche y yo a las 4.30 me estoy bañando y yendo a mi casa." (Entrevista maestro)

b) Migrantes en la construcción

Para este subapartado se considera pertinente comenzar con una breve caracterización de los entrevistados migrantes, pues características como la edad, país de procedencia, tipo de visa, son marcadores de su experiencia en el mundo de la construcción.

Para el presente estudio fueron entrevistados 5 migrantes, 3 haitianos, un venezolano y un peruano. 2 de los haitianos no tenían la visa definitiva. Todos, a excepción del peruano, tienen menos de 40 años. Todos pueden comunicarse en español, requisito para poder llevar a cabo una entrevista. También es necesario tener en consideración que esta es una muestra reducida y específica que da ciertas luces de las vivencias de migrantes que actualmente se encuentran trabajando en la construcción, pero qué, sin duda no agota el fenómeno. A continuación, se expondrán las vivencias de los migrantes entrevistados, para posteriormente, desarrollar opiniones de entrevistados chilenos sobre el fenómeno.

Experiencia migrante

A manera de introducción, se les preguntó a los extranjeros por qué decidieron emigrar a Chile. Ante la pregunta, todos responden que decidieron ir a otro país porque la situación económica del suyo no estaba bien al momento de su partida. Que haya sido Chile el lugar de destino fue por

distintas razones: cercanía geográfica, por tener familiares en el país, o facilidad de entrada y visa al momento en que migraron.

Con respecto a su relación con la construcción previa a su experiencia en Chile, solo uno de los entrevistados comenta haber trabajado en la construcción en su país. Los entrevistados extranjeros entran a la construcción por la misma razón que los chilenos: es un lugar con pocos requisitos de entrada, ganan más que el sueldo mínimo, y además hay empresas que contratan a extranjeros que todavía no tienen la visa definitiva.

> *"Moderadora: en el fondo, tú sigues trabajando ahí porque de las opciones que han sido las mejores.*
> *E: Sí, es lo más fácil. Algunas obras te piden tener la residencia, pero en otras no, con el carnet temporal te reciben igual." (Entrevista ayudante de maestro extranjero)*

Proyecciones en el rubro

Cuando se les pregunta por su interés en permanecer trabajando en la construcción y si algo haría que se cambiaran de rubro, las respuestas son diversas. Un aspecto que influye directamente en esta temática es el estado de su visa. Quienes no tienen visa permanente se cambiarían de rubro si es que algún empleador le ofrece contrato indefinido, para aumentar las posibilidades de tener la estabilidad laboral requerida en el proceso de otorgamiento de la visa. Todos se encuentran abiertos a permanecer en la construcción, pero los jornales solo se quedarían si encuentran la posibilidad de ascender de puesto. Si es que no ven oportunidades para avanzar en el rubro, quienes todavía no tienen la visa definitiva planean esperar hasta tenerla para buscar otro trabajo. Otro aspecto importante, tiene que ver con el trato que reciben, así si no se sienten discriminados, van a permanecer en el trabajo, y específicamente en la empresa donde están.

> *"Bueno, hasta ahora puedo decir que yo agradezco primero a dios y a los jefes, porque a mí me tienen bien y no solamente a mí, a todos los trabajadores nos tienen súper bien. Si tengo un compañero que me ignora porque soy haitiano, yo nada más tengo que ir a la oficina y le llaman a él la atención. Los jefes siempre dicen en las charlas, "todos ustedes son iguales, no porque él viene de Haití, viene de Perú, de otro país, usted tiene que tratarlo mal, tiene que tratarlo como ser humano", entonces eso me hace bien. Si alguien me ofreciera un trabajo, aunque pagaran mejor que aquí, a mí se me hace difícil salir de aquí, por como ellos me tratan" (Entrevista jornal extranjero)*

Situaciones de discriminación

En las entrevistas también se abordó el tema de la xenofobia. Los entrevistados no se han sentido discriminados, sin embargo, los haitianos mencionaron situaciones donde los molestaban o denigraban, pero al sentir que no era algo sistemático, no se referían a ello como discriminación. Una problemática importante tiene que ver con el abuso ejercido por los supervisores al saber que los extranjeros sin visa permanente necesitan estabilidad laboral, para conseguir la visa, por lo que les designan las tareas más desgastantes, pues saben que probablemente aceptarán lo que sea para no ser despedidos. Es más, uno de los entrevistados comentaba de un supervisor que intentaba trabajar solo con extranjeros con visa temporal. Por último, si bien en lo personal ellos no se han sentido discriminados, sí señalan que hay xenofobia, que tienen conocidos que se han ido del país

por esto, y que la discriminación se liga principalmente a no saber hablar el idioma y al color de piel.

> *"Cuando llegué acá al trabajo, había un compañero que empezó a hablar cosas, mi casillero estaba cerca de él y dijo "no, tú tienes que sacar tu ropa de ahí haitiano" y eso me molestó bastante y había otro compañero que le dice "¡qué pasa compadre!" "no, que él tiene que salir ahí" y dice el otro compañero "no, el que tiene que salir eres tú"" (Entrevista jornal extranjero)*

> *"Algunos –haitianos- no entienden español y no hablan español, y eso es malo, por ejemplo, un maestro puede decir "oye sácame esas cosas de aquí" y él no entiende y el maestro le grita "¡oye negro culiao te dije que sacaras esa wea hace rato!" ¿cachai? y a veces eso me molesta a mi po, porque no es su culpa si él no habla español, es diferente país, diferente idioma, pero algunos no entienden eso. Pero mi jefe si entiende eso, porque a veces cuando habla con un compañero mío y él no entiende va a buscarme, para que le explique las cosas." (Entrevista, ayudante de carpintero)*

Opinión presencia migrantes en construcción

La postura que tienen los trabajadores chilenos con respecto a la presencia de migrantes en la construcción es algo contradictoria. Por un lado, ninguno señala ser xenofóbico, y casi ninguno expresa incomodidad por la presencia de migrantes en la construcción. Sin embargo, cuando desarrollan su discurso, suelen haber generalizaciones tales como "las personas de x país son flojos" "están acostumbrados a vivir achoclonados" "solo siguen instrucciones" "son buenos pal teléfono", que ponen en tela de juicio su aseveración de no xenofobia

> *"E1: Lo que pasa con los haitianos, te entienden y después se hacen los tontos, "No, no entiendo".*
> *E2: Son pillos.*
> *E3: Son vivos. Los haitianos en general saben, son buenos trabajadores, pero son muy vivos.*
> *E4: el haitiano si quiere trabajar va a trabajar, si quiere flojear, flojea. El tema idioma, muchas veces le hablas y "ah, ah", se hacen los sordos." (Grupo focal supervisores)*

También hay chilenos que reconocen la presencia de discriminación a personas migrantes desde distintos planos. Por un lado, notan que algunos supervisores dan los trabajos más extenuantes a los migrantes, y también observar asedio desde los pares.

> *"De lo que yo me he dado cuenta es que desdde que llegaron los migrantes muchas empresas y empleadores abusan mucho de las personas negras, morenas. Los mandan a hacer las pegas más pesadas. Yo he visto. Y a todo sol." (Grupo focal, ayudante de maestros)*

> *E1: A veces se ven malos tratos con algunas personas, es igual que en el colegio, si te ven muy pollo, no falta el grupo que molestan más a algunos, de repente hay gente más aislada, que son por lo general extranjeros, entonces, se mantienen en su mundo, pero la gente no entiende que a ellos no les interesa participar con nadie, hacen su pega no más, y ahí van a molestarlos, les hacen tallas feas, eso es medio complicado ahora, porque antes no se veía tanto eso.*
> *Moderadora: ¿No se veía tanto qué?*

E1: Molestar a la persona, pero por lo general son más a los inmigrantes, por ejemplo, tú nunca vas a ver a un chileno molestando a otro chileno. Siempre al extranjero, y eso se ve, se ve el cambio...como que les molesta que esté trabajando ahí, se nota ese racismo que hay de "no po, vos me estay quitando la pega a mí" y a él le están pagando lo mismo...se ve eso, esa rivalidad." (Entrevista maestro)

El mito "los migrantes vienen a quitarnos el trabajo"

Al abordar el tema de migración, espontáneamente surgen comentarios con respecto a la idea de que los trabajadores migrantes están quitando empleos a trabajadores chilenos, o empeorando las condiciones laborales. Muchos chilenos expresan no estar de acuerdo con esa creencia, es más, dicen que los extranjeros aportan realizando trabajos que la mayoría de los chilenos ya no quiere realizar.

"Antes no me incomodaba, pero ahora sí. Hay harto haitiano que anda pegando cerámica y van dejando a los chilenos de lado. Su mano es más barata, como el rubro lo aprendió acá, cobra menos y hacen las pegas malas." (Entrevista maestro)

"El día de hoy el sueldo mínimo, es de 301 mil pesos. Un jornal en una construcción gana entre 350 y 400 mil pesos. Pero con la masificación del inmigrante que llegó a Chile, más en la construcción, los sueldos empezaron a bajar… yo no discrimino al migrante pero como hay tantos y tienen que sustentarse de alguna manera, y también vienen con familia o tienen que mandar a otro país, trabajan por lo que sea, entonces de alguna manera, como el mercado baja uno tiene que empezar a bajar para poder estar metido en el mercado trabajando." (Grupo de focal, ayudante de maestros)

c) Mujeres en la construcción

La incorporación de mujeres a los trabajos en terreno de la construcción es un fenómeno que lleva bastantes años, sin embargo, la masificación, y la expansión de los ámbitos donde trabajan las mujeres es algo más reciente. La mayor concentración de mujeres se encuentra en labores de aseo, principalmente en obra fina. También existen maestras en terminaciones, y algunas en carpintería, según comentan las y los entrevistados. Hay mujeres que llevan varios años trabajando en construcción, logrando posicionarse como supervisoras, las que son solo algunas decenas en el país, según narra una supervisora.

En términos generales la conversación sostenida con las y los entrevistados, sobre la presencia de mujeres en la construcción, se basa en cómo ellas se han sentido trabajando en este rubro, cómo se desenvuelven las relaciones entre hombres y mujeres y solo entre mujeres, y que les parecen a hombres y mujeres la presencia de estas en el trabajo en terreno.

Vivencias y apreciaciones de las trabajadoras

Las mujeres que fueron entrevistadas para este estudio narran que su incorporación al mundo de la construcción fue fortuita y por necesidad. Todas ingresaron como aseadoras, teniendo una conocida que trabaja en el rubro o que sabía de alguna vacante para el trabajo.

Al preguntarles por su visión sobre el fenómeno de mujeres en la construcción, comentan que lo valoran en tanto una oportunidad económica, y de aprendizaje. La maestra y la supervisora comentan que, gracias a su interés por aprender, y por estar rodeadas de pares y jefaturas que les

dieron la oportunidad de surgir, lograron dejar de ser jornales. Todas, a excepción de una jornal que se encontraba cesante al momento de la entrevista están contentas con su trabajo y se proyectan a mediano o a largo plazo en la construcción.

> *"Yo siempre he dicho, creo que soy una de las pocas personas que puede decir que trabaja en lo que le gusta, porque independiente de que haya días buenos, malos, relajados, tensos, yo amo lo que hago, me encanta y no me veo en otra cosa, no me veo trabajando en otro lugar y tampoco me veo en mi casa" (Entrevista supervisora)*

Relación laboral entre mujeres

Lo primero que surge al hablar de clima laboral con las entrevistadas tiene que ver con la convivencia que existe entre ellas. Muchas apuntan a que la mayor hostilidad en la obra viene desde sus congéneres, a quienes señalan como "celosas" o "posesivas" en relación con su lugar de trabajo.

> *"E1: cuando entré me recibió una señora que llevaba como tres años. Me dijo "no te preocupes, no te instales tanto porque echan a las nuevas". Después me pusieron en un conteiner con unas niñas y las gallas me mojaban los zapatos, me echaban la ropa para el suelo. Son súper celosas.*
> *E2: Me he dado cuenta de eso, porque había dos niñas y era como que me aislaban, no conversaban conmigo, no almorzaban conmigo. Los hombres son más acogedores que las mujeres." (grupo focal, jornales)*

Relación laboral entre hombres y mujeres

La percepción de la relación entre hombres y mujeres es bastante mejor que como perciben la relación entre mujeres. La entrevistadas señalan que los hombres suelen ser muy respetuosos con ellas, que las cuidan, y "regalonean". También comentan que existen "piropos" y "galantería", cosa que les gusta, pues les sube la autoestima, según exponen.

> *"Con la depresión que tenía yo, me encontraba fea, horrible, y como que estaba muy mal emocionalmente y empezaron piropos, así como a conocer más gente y eso me empezó a hacer valorarme como mujer, a hacerme respetar" (Entrevista supervisora)*

Ahora bien, sin problematizarlo mucho, ellas señalan que es necesario tener una personalidad fuerte para hacer frente a ciertos comentarios que hacen hombres sobre ellas, o la forma en que algunos podrían llegar a tratarlas.

> *"Moderadora: ¿Hay otras cosas – aparte de la relación entre mujeres- que hacen que necesite tener un carácter duro para trabajar en construcción?*
> *E1: Si, para trabajar con hombres en la construcción se necesita un carácter duro, en el caso de las rematadoras maestra terminaciones finas, un hombre nunca va a aceptar que una mujer sea mejor que él, o que haga mejor el trabajo que él. Además, los hombres de repente quieren pasarse de listos y uno tiene que poner freno de mano al tiro.*
> *Moderadora: ¿Y cómo se pasan de listos?*
> *E1: Un caso que me paso hace años atrás: se le pasó la llave a un maestro, yo se las pedí y el maestro me dijo de mala forma "Y donde quiere que la abra", no te voy a repetir exactamente las palabras que le dije, lo único es que al final le tiré le tiré el martillo en los*

pies, quebrando una cerámica. Por eso las mujeres de la construcción son como muy brutas." (Entrevista maestra)

"E: Después de que yo entré a la construcción tuve un problema con un maestro, porque tratan a garabatos, chuchadas, yo no estoy acostumbrada a ese tipo de ambiente, a ese roce. Entonces yo les dije, "si usted tiene algún problema vaya a hablar con mi jefe, a mí no me venga a insultar, porque eso es maltrato, y usted no es ni mi marido, ni mi papá, para que me venga a tratar así". Y como que primera vez que vieron que una mujer sacó la voz. Yo grité de la misma forma que él me gritó a mí, porque si quiere respeto tiene que respetar. Y yo le dije "no soy una ordinaria, ni sin estudio para que me venga a faltar el respeto a mí". Es más, le dije "yo tengo más vocabulario que usted, y se vamos a empezar con guerra de voces va a quedar la embarrada". Fue tan potente… igual era primeriza, primer día y me defendieron y terminaron echando a ese maestro." (Grupo focal jornales)

Opinión de hombres sobre presencia mujeres en la construcción

Los hombres por su parte expresan agrado frente a la incorporación de mujeres. Dicen que hacen que el ambiente sea más respetuoso y llevadero, ya que deben controlar la forma tosca en la que suelen tratarse. Dentro de las entrevistas y grupos focales solo un hombre manifestó incomodidad con este fenómeno, pues su postura es que el trato hostil que se da en la construcción está bien, y le molesta tener que estar controlándose por la presencia de mujeres.

"Moderadora: ¿Cómo ven los demás el hecho de que haya más mujeres en la construcción?
E1: Yo creo que está bien porque se calma más el ambiente adonde hay mujeres. Hay más respeto. Antes yo me acuerdo que, hace 5 años atrás, uno salía a la calle y todos molestando a las niñas que pasaban, la media embarrá. Adonde nosotros compartimos con mujeres que están adentro, no salen a gritar, no salen a molestar, si más que nada es molestar.
E2: El mismo comportamiento entre nosotros como compañeros ha mejorado porque son menos peleas.
E3: Se bajan un poco las revoluciones." (Grupo focal maestros)

Reproducción de estereotipos de género en la construcción

De lo narrado por hombres y mujeres, y lo observado en el mapeo, se puede apreciar que los roles de género están fuertemente arraigados en este rubro.

"Yo creo que los hombres son los más felices teniendo mujeres acá que les barra, les limpien, porque antes ellos tenían que hacer todo eso, aparte de trabajar, lo que iban dejando, ellos mismos tenían limpiarlo." (Entrevista mujer jornal)

Comentarios como el anterior, son la tónica al hablar sobre el fenómeno de mujeres en la construcción. En general las sitúan y se sitúan en trabajos feminizados, como el aseo de obra fina, y actividades de motricidad, como las terminaciones. Además de los aspectos simbólicos de reproducir estereotipos de género, está el correlato material de las diferencias materiales. Las entrevistadas que dicen ganar lo mismo que los hombres, comentan que han debido "pelear" para que se les iguale el sueldo.

"Moderadora: ¿Usted ve diferencia entre las mujeres y cómo trabajan ellas, con el perfil que tienen versus los hombres?

E1: Bueno, la diferencia que siempre ha habido es que el hombre gana más, aunque haga la misma pega que una mujer, el hombre siempre gana más, no sé por qué, pero aquí hay maestras y maestros que hacen lo mismo y los maestros ganan más." (Entrevista mujer jornal)

Para finalizar se muestra el extracto de una conversación sostenida por participantes de un grupo focal al momento de hablar sobre el ingreso de mujeres en la construcción, pues condensa visiones de hombres y mujeres obtenidas en el estudio. A saber, la sensación de necesidad de autocontrol de los hombres cuando están frente a mujeres, bromas machistas, simpatía de hombres con mujeres que se asocia a conductas "coquetas", donde alaban el físico de las mujeres, tener que ayudar a mujeres en tareas que demanden fuerza; y la perpetuación de roles de género donde las mujeres comúnmente desarrollan tareas de limpieza y motricidad fina.

"Moderadora: ¿y a ustedes qué les parece la entrada de la mujer a la construcción? ¿están de acuerdo con la entrada de las mujeres a la construcción? ¿cómo ha cambiado el ambiente con mujeres?
E1 (hombre): Ya no se garabatea tanto, se mantiene un poco más de cordura.
E2 (mujer): Es que a los hombres les gusta hacerse los lindos con las mujeres, igual les coquetean.
E4 (hombre): Ahí viene el que me azota en la cerámica (risas)
E5 (mujer): Que machista el comentario.
Moderadora: ¿Ustedes creen que el mundo de la construcción es un mundo machista
E5 (mujer): Ha cambiado. Algunos se comportan. disculpen, sin ofender a nadie, pero los más viejos son los más…
E4 (hombre): Calientes.
E5 (mujer): Sí.
E1(hombre): Chapado a la antigua. Es que la construcción es para los hombres, así uno lo ve, porque es pega pesada.
E3 (mujer): Yo una vez trabajé con una pintora que tenías que llevarle la pasta, la pintura… Y ella pintaba no más, pero ella pintaba no más. Y uno buena onda igual, pero después hasta el jefe te decía "oye por qué no le llevai las cositas".
E4(hombre): ¿Y no te rayaba la pintura? (risas)
E2 (mujer): en mi pega yo les digo "jefe, necesito una tineta con agua", me dice "diles a los cabros que te traigan", "pero si yo puedo hacerlo", o sea no es necesario que te lo hagan.
E5 (mujer): Te miran como niñita.
E1(hombre): No po, el jefe intenta cuidarlas mandando al jornal.
E6 (hombre): Es que tú lo puedes hacer, pero no estás acostumbrada a hacerlo, que es otra cosa." (Grupo focal maestros)

d) Automatización

El aumento de la tecnología y automatización en la construcción no es un tema que emerja del discurso de los entrevistados. Al preguntarles al respecto, la mayoría ve que el avance de la tecnología en el área es un beneficio a su trabajo, el cual es muy desgastante físicamente, y que gracias a la tecnología puede hacerse más llevadero. Sí plantean que es un desafío actualizarse constantemente, por el surgimiento de nuevos materiales y herramientas, pero lo ven como algo necesario para permanecer en el rubro.

"E1: Ahora la tecnología no es igual que antes, antes no había tanta tecnología y en cambio ahora te tienes que irte adecuando a la tecnología, a los productos, a todo prácticamente que viene saliendo de la construcción nueva.
Moderadora: ¿Y es muy difícil adecuarse a la tecnología?
E1: creo que va más en la educación de uno, de uno a querer aprender lo que está saliendo nuevo, porque hay gente cerrada que dice "No, yo quiero esto y esto no más" pero lamentablemente uno tiene que ir aprendiendo con el tiempo los productos nuevos, porque si no quedas de ignorante delante de los maestros." (Entrevista supervisor)

La data obtenida para este estudio permite vislumbrar que el nivel de tecnología en Chile no ha llegado a intimidar a los trabajadores de obra. De todos modos, hay algunos que piensan que los avances tecnológicos sí han quitado trabajo -por ejemplo, algo que antes había que subir entre varios jornales, hoy lo puede subir una máquina-, pero no son temores que aparezcan de su narración espontanea, sino que al preguntarles directamente si creen que la tecnología podría reemplazar el trabajo humano. De todos modos, lo levantado a partir de la pregunta antes mencionada es que el trabajo de personas es indispensable para la construcción.

"Moderadora: Con respecto a la tecnología, ¿Cómo ves tú este tema de la automatización de la construcción? ¿Hasta qué nivel en el fondo las máquinas están reemplazando el trabajo de las personas? ¿Eso pasa o no pasa?
E1: Mmm, aquí en la construcción no, no hay maquinaria que reemplace a la mano obrera, es imposible...tendría que ser un robot no más, no hay maquinaria. Lo que sí está saliendo maquinaria en cuanto a facilitar la pega al obrero, pero no que pueda reemplazarlo y yo creo que jamás va a pasar." (Entrevista supervisor)

8.3.3 Estudios y trayectorias laborales

Este apartado traza los recorridos que suelen tener los trabajadores entrevistados, desde sus estudios, hasta sus proyecciones laborales. Se aborda cómo ingresaron a la construcción, trabajos en otros rubros, periodos de cesantía, estrategias de recuperación de empleo, y cómo se imaginan en un futuro. Todo lo anterior, poniendo el foco en qué los ha llevado a tomar uno u otro camino.

a) Estudios

Al comenzar la entrevista se le preguntó a los entrevistados por el nivel de estudios alcanzados, las respuestas a esta pregunta fueron bastante diversas. Algunos tenían educación escolar incompleta, llegando a básica y otros a media. La mayoría de quienes llegaron a media –incompleta o completa- habían estudiado en establecimientos técnicos profesionales, la mayoría de estos casos estudiaron oficios distintos a construcción, principalmente mecánica automotriz, o secretariado en el caso de las entrevistadas. Quienes aprendieron un oficio distinto a la construcción y no lo desempeñaron, fue porque no les interesó lo que estudiaron, o porque no les dio el rédito monetario que esperaban. Una minoría ingresó a educación terciaria, habiéndola dejado inconclusa.

La razón para haber abandonado estudios secundarios o terciarios suele ser económica, existiendo también casos que señalaron no adaptarse a las modalidades de estudios, prefiriendo salir al mundo laboral.

"Empecé a trabajar a los 21 o 22 años, terminé de hacer mi curso de dibujante técnico y arquitectónico en el Duoc y no ejercí la carrera porque yo y mi polola nos adelantamos con la materia –tuvieron hijos-, me tuve que dedicar a trabajar." (Entrevista supervisor)

A los entrevistados que dejaron estudios inconclusos se les preguntó si pensaron retomarlos o si los retomarían, a lo que mayoría respondió que ya armó su vida, y después de empezar a trabajar y tener hijos era muy complejo darle un tiempo a la continuidad de estudios, por lo que, pasado un tiempo, dejaron de considerarlo importante o necesario. Solo los que están interesados en continuar la educación terciaria terminarían los estudios. Son pocos y son jóvenes. Sobre 40 ya piensan "para qué" y otros no tienen interés porque no les gusta estudiar.

"Moderadora: Y si te dieran la posibilidad de volver a estudiar para terminar tus estudios del colegio ¿Lo harías? ¿Encuentras que vale la pena?
E1: A mi edad –40 años-, si veo que mi marido no consigue nada, me voy a pagar un curso de peluquería, porque encuentro que la peluquería también da acorde a lo que uno gana, es menos pega y si soy capaz de hacer esto que es más difícil –maestra de terminaciones- con mayor razón cortar el pelo, eso me gustaría estudiar.
Moderadora: Pero ¿No terminarías el colegio?
H: No, para mí a estas alturas y a mi edad tomaría solamente el curso de peluquería por un tema económico." (Entrevista maestro)

b) Trayectoria laboral

La mayoría de los entrevistados no comienza su trayectoria laboral en la construcción, en general parten su vida laboral en fábricas, o retail, y se cambian al rubro de la construcción porque ganan poco dinero, porque los despiden y no logran encontrar trabajo en lo que estaban haciendo, o porque se aburren de su trabajo anterior. Muchos entran a la construcción sin proyectarse, y una vez dentro se dan cuenta que pueden hacer carrera en la construcción y deciden quedarse.

"E1: Tengo 51 años, llevo 37 años trabajando en la construcción, empecé como jornal, y así fui aprendiendo cada día más y me interesó el área de la construcción. El área que más me gusta y la encuentro que es espectacular la enfierradura. Me gustó mucho ese oficio, y a la vez fui aprendiendo a desarrollar planos, entonces me gustó el sistema y bueno, tuve buena entrada con los jefes, entonces ahí fui subiendo, escalando, hasta llegar a ser supervisor.
Moderadora: ¿Y usted por qué entró a trabajar a la construcción?
E1: Por la sencilla razón de que era la única parte que se ganaba un poquito más de dinero." (Entrevista maestro)"

Ingreso al rubro de la construcción

En general entran a través de un conocido, usualmente padre o familiar, que trabajaba en la construcción. También hay un grupo que llega a la construcción buscando mejorar su situación económica, sin recomendaciones. Estos últimos van a las puertas de las obras y ofrecen su trabajo.

"Mi papá es maestro albañil y él habló con los jefes, me llevo donde ellos a conversar para que me indujeran como era la pega. Entré con hartas ganas y con la mente positiva y hasta el día de hoy hay cosas que siempre aprendo." (Entrevista jornal)

"Resulta que cuando quedé sin trabajo yo tenía un cuñado que era contratista y yo le ayudaba los sábados y domingos como hobby. Tenía que partir haciendo algo por necesidad, porque había que pagar cuentas y todo eso. Ahí empecé a ayudar, lo que me gustó fue la variedad, todos los días tú aprendes cosas nuevas, conocí gente muy espectacular, carpinteros, aseo, enfierradores, soldadores. Me gustó y se me dio la oportunidad, y después empecé a trabajar hasta que llegué a una constructora, por intermedio de un amigo." (Grupo focal supervisores)

El primer trabajo que desempeñaron suele ser como jornal, a excepción de unos pocos que, gracias a tener conocidos en la construcción, pudieron entrar como ayudantes de maestro. Ninguno de los entrevistados quiere o quiso quedarse en el cargo de jornal. Si bien, en sus relatos está la idea de que algunos no tienen aspiraciones a avanzar, porque están de paso, o porque les acomoda el trabajo como jornal, las vivencias de los entrevistados no dan cuenta de ello.

"Me costó adaptarme porque yo venía con otra mentalidad y pensaba que esa pega era para tontos, andar barriendo escombros bajo la obra gruesa, lo que yo barría era lo más sucio de todo. Una vez hasta lloré, porque dije "esta hueá no es pa´ mí", pero había que hacerlo. Entonces me puse en el plano de que si no tengo el título tengo que surgir de alguna forma ¿y qué forma? es trabajar, trabajar y tener ganas de hacerlo, porque si yo no hubiera tenido ganas no hubiera salido adelante. Había gente que se burlaba de mí al principio, otros jornales, se burlaban de mí, porque yo hacía algo peor que ellos, pero con el tiempo las cosas cambiaron y tuvieron que decirme jefe." (Entrevista supervisor)

Paso a ayudante

El recorrido habitual suele ser entrar como jornal, y luego pasar a ayudantes de maestros. Los entrevistados que ya habían pasado por esta transición cuentan que no es algo que tarde mucho, algunos solo tomaron semanas en dar ese paso, y otros algunos meses. Solo uno de los entrevistados señaló haber permanecido muchos años como jornal, sin problematizarlo, su narración permitía notar que él lo consideraba como algo normal y necesario. En general están de acuerdo en que este no es un paso lento, siempre y cuando demuestre mucho interés. Cabe señalar también, que los jornales migrantes entrevistados llevan al menos un año como jornal.

"Moderadora: ¿Y para seguir ascendiendo qué necesitas?
E1: ser una persona vivita en la pega, por ejemplo, algunos compañeros que son jornales dicen que no van a hacer más que su trabajo, si no hay pega de jornal no van a hacer nada, pero eso es malo, porque si quieres cambiar en tu vida, si quieres subir, tienes que moverte a todos lados. Por ejemplo, cuando yo era jornal iba a todos lados, a hacer pega de albañil, ayudaba a los maestros a hacer los muros, a todos lados, no, no hay que cambiar eso." (Entrevista ayudante de maestro)

Los entrevistados exponen que el primer requisito para pasar a ser ayudante de maestro es ser responsable y demostrar interés por permanecer en la construcción. Si las jefaturas notan que tienen buena disposición en cumplir todo lo que se les solicita, llegan a la hora, y están abocados a su trabajo, puede que les ofrezcan seguir avanzando la carrera.

"Como jornal duré muy poquito, cómo dos semanas, más no creo. De ahí me llamó el jefe de obra y me dijo Veo que tienes interés en hacer tu trabajo y no pones objeción a nada. Te voy a cambiar de rubro, te voy a mandar de ayudante de trazador". (Entrevista supervisor)

Cuando el recorrido se da de la forma recién señalada, es probable que los asignen según las necesidades de la empresa, no según sus intereses. Esto también sucede cuando los jornales les manifiestan a sus jefaturas interés por ser ayudantes, sin haber generado una relación previa con algún maestro.

"Nunca me imaginé que iba a trabajar en yeso. Siempre pensé que iba a dedicarme a la cerámica que era algo que me gustaba, pero llegué a la construcción y tenía que ayudarles a todos. Pasó como un mes y medio, le dije al jefe de obra que tenía ganas de aprender algo, me dijo que me daba la oportunidad, que justo la cuadrilla de los yeseros necesitaba a alguien que le ayudara permanentemente, ahí empecé a aprender. (Entrevista maestro)

Otra forma de pasar a ser ayudante es acercándose a un maestro que trabaje en el área que les interesa, ofreciéndole ayuda, e intentando que este maestro los apadrine y los solicite a la jefatura como su ayudante. De todos modos, el paso de jornal a ayudante o a maestro, no es algo que dependa enteramente de la calidad de trabajo realizado y el interés por avanzar. Muchos mencionan como pieza clave el apoyo de maestros y la voluntad de las jefaturas.

"Allí hubo un jefe, nunca me voy a olvidar de ese jefe, me dio la oportunidad de empezar como rematadora. Me dijo "ya, me va a ir a sellar", "No jefe, pero yo no sé sellar", "pero te veo haciéndolo". Y ahí me empezó a enseñar, hasta que me tiré." (Entrevista maestra)

Paso a maestro

El paso a maestro se ve como el paso lógico después de haber sido ayudante por un tiempo. Mientras son ayudantes adquieren conocimientos y experiencias, y poco a poco los maestros les otorgan más responsabilidades, hasta que, pasado un año –rango variable- les ofrecen el puesto de maestros. Hay circunstancias que pueden apresurar este paso, por ejemplo, que se retire, o despidan a un maestro de alguna de las obras de la constructora donde trabajan. También depende del rubro al que se quieran dedicar, según lo relatado por los entrevistados, ser maestro ceramista toma menos tiempo que ser enfierrador, por ejemplo.

"Moderadora: ¿Cómo llega un ayudante a ser maestro?
E1: Primero, a un ayudante si yo encuentro que le gusta hacer cosas yo le enseño, le digo "mira esto se hace así y así" y lo voy armando y que él se esté fijando.
Moderadora: Ya entonces usted me estaba diciendo que si ve que le interesa el trabajo usted va y le enseña.
E1: Y ahí, si vemos que puede hacer otro tipo de trabajo, también le enseñamos. Entonces vemos como trabajan primero la prefabricación con las normas que uno les dicen y si las respetan, un buen ayudante va para maestro de segunda que se les llaman.
Moderadora: ¿Y a usted le gusta enseñar?
E1: Sí, me gusta. Yo no soy egoísta, muchos son egoístas," (Maestro gasfiter)

"Moderadora: ¿Cuánto te demoraste en llegar a ser maestro?

E1: Como tres años, tres años, empecé cortando fierro, después acarreando fierros y de a poquito me iba metiendo con los maestros, veía cómo doblaban, las medidas que le daban. Hay que ser metido, porque si no te metes tampoco te enseñan, y el maestro si ve que tú tienes interés también te enseña y tuve buenos maestros yo." (Entrevista maestro)

Paso a supervisor

El paso a supervisor, a diferencia del paso a maestros, no es un camino lógico. Solo algunos sienten interés por incursionar en esa área, y hay otros que lo hicieron por un tiempo y no les gustó, por lo que volvieron a ser maestros. Ser supervisor tiene una gran ventaja, el aumento de salario. Algunos ven como otra ventaja la disminución de carga física de ese rol, que concentra su esfuerzo en dirigir a un grupo determinado para que realicen un buen trabajo, siendo el único esfuerzo físico, tener que trasladarse observando a todos sus trabajadores a cargo –trabajadores que muchas veces pueden estar a pisos de diferencia-.

Hay tres razones principales por las que algunos de los entrevistados no aspiran a ser supervisores. La más repetida dentro de las entrevistas, es que no se sienten con la capacidad de liderar a un grupo humano, comentan que las relaciones interpersonales son bastante difíciles en las construcciones y no saben si tendrían el asertividad para comandar de buena manera a su equipo.

Quienes tuvieron la oportunidad de incursionar en el ámbito de la supervisión y decidieron no quedarse ahí, también mencionan la dificultad en guiar a un equipo de trabajo como una de las razones para volver a desempeñarse como maestros, agregando como razón el nivel de responsabilidad que conlleva el cargo. El otro aspecto mencionado por quienes no aspiran a ser supervisores es el gusto por su oficio, parte de lo que valoran de trabajar en la construcción es trabajar con su cuerpo, por lo que la supervisión –que es un trabajo que se enfoca más en el pensar que en el hacer- no les llama la atención.

"A mí me gusta lo que hago, ser maestra de terminación fina. Se me ha ofrecido ser capataz, una vez fui capataz y no me gusto por el carácter que tengo. Las monedas estaban buenas, lo acepté, pero no me gusto porque hay que andar con la botella de vaselina al lado, porque si la gente no se apura los retos son para mí. Que sube, que baja, que llaman, que esto, que anda para allá, no me gusta." (Entrevista maestra)

En general el paso concreto a ser supervisor se da porque una jefatura les ofrece el cargo. Por lo que narran los entrevistados, este parece ser un puesto de confianza, más que un puesto otorgado por conocimiento sobre manejo de personal u otras cualidades necesarias para desempeñar un buen trabajo.

"Yo ingresé a trabajar en esa obra como albañil, al jefe con el que yo trabajaba su jefa le dijo que iba a necesitar un capataz, y un compañero le dijo que por qué no me daba la oportunidad a mí, que llevaba años en la empresa y me dice "desde hoy día usted es mi nueva capataz" y yo quedé marcando ocupado" (Entrevista supervisora)

c) Facilitadores para avanzar en trayectoria

Dentro de las entrevistas realizadas, se puede categorizar ciertos aspectos de los trabajadores en facilitadores u obstaculizadores para avanzar en el rubro. En este subapartado se enumeran y

describen las características levantadas como facilitadores. Estos facilitadores se extraen analizando el desarrollo de su carrera, y no necesariamente de algo que ellos mencionen como facilitadores.

Facilitadores interpersonales

Todos quienes tienen cargos de ayudantes de maestro, o más, mencionan como punto clave en el desenvolvimiento de su trayectoria la presencia de ciertos maestros o supervisores que han cumplido el rol de **mentores** a lo largo de sus años en la construcción.

> *"Moderadora: me gustaría preguntarte qué sientes que te ayudó para seguir avanzando en esta carrera*
> *E1: Los que más me han ayudado han sido los maestros más antiguos. Los primeros dos años que tenía la duda de si seguir en lo mismo o no. En el mundo de la construcción, lo que más necesitas, es contactos. El contacto es lo que más vale, puedes ser muy buen maestro, pero si no tienes la entrada a una constructora, cuesta. Se ve mucho." (Maestro yesero)*

El generar **redes de contacto** es una pieza fundamental al observar la trayectoria de los trabajadores entrevistados. Tener vínculos con pares y superiores puede facilitar asensos, y contactar dichas redes es el principal método utilizado en periodos de cesantía.

> *"Empecé con un amigo que hacía trabajos particulares, después fui a buscar pega a la construcción y no quería meterme de jornal, pero un amigo era maestro concretero, y se dio la posibilidad de entrar de maestro concretero. Sin saber nada. O sea, no sabía sobre el rubro del concreto, pero como se dio la posibilidad, me metí y ahí aprendí." (Grupo focal maestros)*

Los entrevistados también destacan la importancia de tener jefes que den la oportunidad de crecer en el oficio, que estén abiertos a probar a las personas en otros cargos.

> *"Lo bueno es que siempre he tenido la suerte de tener jefes que me han dado la oportunidad para surgir, por ejemplo, cuando me empezó a llamar la atención el tema de la albañilería, tenía jefes que me decían, "ya, si te gusta aprende, pero tienes que ser la mejor". En cada cosa que me llamaba la atención siempre trataba de sobresalir, por un tema de esfuerzo y responsabilidad y compromiso con lo que estaba haciendo." (Entrevista maestra)*

Facilitadores personales

Otro punto que surge espontáneamente desde los entrevistados es la necesidad de cumplir con ciertas características para poder dejar de ser jornal y seguir avanzando en la construcción. Señalan la necesidad de ser responsable, trabajador –debido a la constante intensidad del trabajo-, tener interés por aprender y superarse constantemente, soportar trabajos extenuantes en climas muchas veces poco propicios, pues suelen trabajar en la intemperie.

> *"La persona que se quiere superar, se va a superar, y la persona que se conforma de repente con llevar un poquito de plata a la casa va a ser siempre jornal. La persona que se quiere superar siempre va a querer aprender." (Entrevista maestro)*

Varias de las personas entrevistadas –hombres chilenos, migrantes, y mujeres- señalaron la importancia de tener un carácter fuerte para mantenerse en el rubro. Mencionan que el ambiente en la construcción puede ser hostil para muchos: constantes bromas, personas que quieren

demostrar que están sobre los demás, malos tratos de jefaturas, hacen necesario tener un carácter que permita poner freno a dichas actitudes.

> *"Moderadora: Cuando me dices que es necesario tener "dedos para el piano" para trabajar en la construcción ¿Piensas más en el trabajo en concreto o en lidiar con el ambiente de la construcción?*
> *E1: Yo creo que en las dos cosas, porque en el ambiente de la construcción siempre va a ver bromas pesadas y hay que saber llevarlas, saber congeniar con esas bromas, a veces uno tiene que o llevarse bien con todos, pero dentro de un límite. Lo único que no tiene límite es la pega, que los jefes siempre te exigen perfección, perfección. El jefe está encima, está igual que un paco y que no sirve y empiezan los comentarios de que es floja. Entonces terminan estresadas, tanto hombre como mujer." (Entrevista maestra)*

> *"E1: Mire, para trabajar en la construcción la persona como que tiene que nacer… tiene que gustarle a la persona. Por ejemplo, a un cabrito que tenga estudios usted no le va a decir "oye anda a colocarme esa puerta, anda a hacerme concreto, anda a descargarme una carretilla con cemento", va a andar lleno de polvo, entonces para trabajar en la construcción cualquier persona no sirve, tiene que gustarle y ser activo, no tener la flojera, no decir "pucha que tengo que levantarme temprano otra vez". Con el tiempo no va a haber gente para trabajar en la construcción, a los cabros [sus sobrinos] yo les decía, aprendan la pega, carpintería, porque tenis un tío que es carpintero" "no, no me gusta la carpintería, no me gustan estas pegas a mí, porque andan todo el tiempo mandado, tengo que cumplir horarios, levantarme temprano en la mañana"" (Entrevista maestro)*

d) Obstáculos para avanzar en trayectoria

En general no se levantan muchos obstáculos dentro de las trayectorias de los entrevistados. Es más, tampoco manifiestan haber pasado por muchos periodos de cesantía -hecho que podría haberse esperado por su calidad contractual-, o haber tenido muchos problemas para reintegrarse. Uno de los aspectos que pudo haber tensionado su trayectoria son las relaciones interpersonales, entre pares y jefaturas, a lo que también se hizo alusión en el subapartado de críticas y dificultades. Como ejemplo de lo anterior, se presenta el relato de una jornal que se encuentra cesante y decide no volver a la construcción por las relaciones entre pares.

> *"Moderadora: ¿Y te gustaría seguir, como volver a entrar en la construcción?*
> *E1: No.*
> *Moderadora: ¿Y por qué?*
> *E1: No porque el ambiente ya te aburre. El trabajo también lo hacen las personas, tus compañeros ¿cachai?, lo hacen ellos y se vuelve tóxico a veces. Con comentarios, peleas. Por ejemplo, yo me fui donde estaba trabajando, porque nos echaron a varias mujeres por peleas, cahuines que eso después ya te aburre y pagamos justos por pecadores." (Entrevista jornal cesante)*

Otro aspecto narrado como un obstáculo para avanzar es la dificultad del trabajo físico. Como se verá en el subapartado de "proyecciones" son pocos los que piensan dedicarse toda su vida a la construcción, por el desgaste físico que significa. Algunos también recuerdan haber dudado si continuar su carrera cuando eran jornales por la misma razón.

"Yo me metí a la construcción y me tocó ir a la excavación abajo, chuzo y pala, un mes. Mis manos estaban hechas tira. Ahí yo dije "aquí me equivoqué". Pero me puse una meta, me propuse que a los 35 años yo iba a ser el jefe de obra." (Entrevista supervisor)

Como casi la totalidad de las y los entrevistados son personas que actualmente se encuentran dentro del rubro, también se les preguntó por qué creen que hay personas que desertan de trabajar en la construcción. Las respuestas fueron bastante símiles, estas aludían al desgaste físico que implica trabajar el rubro, añadiendo que las labores más desgastantes, las hacen los jornales; esto, sumado a no poseer ciertas características que permiten avanzar en la construcción –personalidad para pedir ayuda y aprenden un oficio, demostrar interés, etc.-, hace que muchos jornales desistan de permanecer en ella. Algunos también apuntan a la verticalidad y trato de las jefaturas en la construcción como una barrera.

"Mira, un asistente de tienda de retail va a ganar 300 lucas, a un jornal de construcción le van a decir que puede llegar a ganar 430 y de lunes a viernes, pero para eso igual tienes que hacer mucha pega. El jornal es el que más pega hace, tiene que hacerlas todas "Hay que llevarle material a este tipo allá", "anda a buscar esto", "bárreme esto". Está para todo entonces, suele pasar que se desaniman por lo mismo, están todos los días en una cosa u otra y no pueden aprender algo más, a no ser que lleven un tiempo y la confianza como para darles espacio para aprender con un maestro." (Entrevista maestro)

e) Proyecciones

Las proyecciones de las personas entrevistadas no pueden desentenderse del momento en que están en su trayectoria laboral. Así, qué esperan de su futuro laboral depende de su edad, cargo, y necesidades económicas que proyectan para un futuro.

Proyecciones de trabajo en terreno en construcción

En general los jornales entrevistados se proyectan en la construcción al menos unos años, les gustaría aprender algún oficio para llegar a ser maestros, dejar este cargo al que no le ven un sentido más allá de lo material, además de poder optar a mejores réditos monetarios. Solo uno de los entrevistados pretendía estar por un periodo de tiempo, para ganar dinero y aprender de la obra porque le interesa estudiar técnico en construcción.

Las otras personas entrevistadas, que se encuentran en cargos superiores a jornal, muestran cariño y entusiasmo por el trabajo en la construcción, todos dan cuenta de una sensación de desarrollo laboral. Como era de esperar, quienes se encuentran próximos a la jubilación –sobre 50 años-, se proyectan en el rubro, porque les gusta, y porque es lo que saben hacer, según señalan.

Hay otros, quienes ya han desarrollado bastante su carrera -llevan al menos 10 años en la construcción- que en el mediano plazo -5 años- pretenden incursionar en otras áreas, que sería ser contratistas, a cambiarse completamente de rubro, levantando una PYME, pocos entrevistados manifestaron interés por avanzar en su carrera como supervisor. La razón unánime para estos cambios es el desgaste físico aparejado a trabajar en la construcción. Varios de los cuales proyectan su retiro a un mediano plazo, no lo han llevado a cabo todavía solo porque dependen económicamente de la construcción. Incluso los supervisores señalan que no se imaginan 20 años más subiendo y bajando pisos varias veces al día, y tampoco de imaginan estudiando para poder llegar a ser jefes de obra u otro cargo administrativo ligado a la construcción.

"[Entrevista a maestro de 38 años] Moderadora: ¿Nunca has pensado en salirte de la construcción?
E1: Sí jaja. Igual te estás poniendo viejo, empiezas a sentir dolores en las piernas. No quiero llegar de viejo a estar en la misma cosa. Si se me da la mano para hacer de jefe de obra, ahí sigo, ¿cachay? Lo otro sería, que igual tengo unas máquinas de pollo, me gustaría tener una pollería. Yo estaba pensando en darle tres años, si no se da la mano para ser jefe de obra voy a tener unas lucas buenas." (Entrevista maestro)

"Moderadora: Tú me dices que "Si tuviésemos estudios no estaríamos acá" pero de ahí me cuentas que te gusta tu trabajo, entonces hay algo que no me calza.
E1: A ver cómo te explico, de repente hay momentos en que uno se cansa, a uno le puede gustar mucho su pega, me encanta mi pega, pero hay momentos en que uno se cansa, yo ya llevo tantos años que ya creo que estoy en el límite de decir ya estoy en la hora de colgar los guantes, por decirlo así. Si yo tuviera otra entrada en la casa, yo me salgo, porque ya estoy cansada. Me gusta el comercio, me gustaría ser feriante." (Entrevista maestra)

"Yo, quiero terminar de criar a mis hijos no más, y si se puede juntar un poco de dinero montar un negocio o algo, y si no es así, trabajar en una empresa cuando ya no tenga tantos gastos como ahora." (Grupo focal maestros)

Otra razón por la que muchos no se proyectan es el ver que a personas mayores ya no las están tomando en cuenta en la construcción, y temen que les pase lo mismo en algunos años, por lo que prefieren proyectarse fuera del rubro. Si bien esto no le ha pasado a ninguna de las personas entrevistadas, algunos comentan haber visto situaciones así.

"No me jubilaría como carpintero. Es que lo que pasa que hay veces que ya cuando uno tiene, ya casi no le toman en cuenta." (Entrevista maestro)

Proyección intergeneracional en construcción

Varios de los entrevistados comentan que sus padres trabajaban en el rubro. A la luz del fenómeno en que más de una generación trabaja en la construcción, se les pregunta si les gustaría que sus hijos trabajaran en la construcción.

La respuesta a la pregunta planteada fue casi unánime. Los entrevistados piensan que el mundo de la construcción es un mundo maravilloso, y que les encantaría que sus hijos trabajaran en el rubro, pero no en las funciones que ellos han desempeñado. Al preguntarles a qué se referían con ello, **dicen anhelar que sus hijos posean un título universitario, que les permita llegar a cargos como administrador de obra, o arquitecto**. Lo anterior se debe a que, para ellos, el trabajo en la construcción es un trabajo muy sacrificado, "uno siempre quiere algo mejor para sus hijos", además hay mucho maltrato. Se agrega que tampoco se niegan a que sus hijos entren al rubro si no quieren o pueden estudiar, pero no es su preferencia inicial.

"[ante la pregunta "¿le gustaría que su hijo trabajara en la construcción?" el entrevistado señala:] No como lo que yo pase, porque no quiero que su vida sea aporreada, hay jefes que son como las wifas y hay que mordérsela ¿por qué? por necesidad ¿me entiende? Yo preferiría que ellos estudiaran, y si quieren estar en la construcción que sean jefes [que mis hijos me digan]"Aquí está el cartón, toma" y yo me voy a sentir tranquilo. Mi hijo más chico me

dijo "Papá quiero ser igual que tú" [yo le dije] "No hijo, se más que yo" "¿Por qué papá? si tú sabes harto" me dicen..."Si, pero yo he ido aprendiendo a cada paso y porrazos, yo no quiero que ustedes hagan eso" (Entrevista maestro)

"A mi hijo mayor le dije "yo no quiero verte nunca con un martillo en la cintura. Yo quiero que, si entras a la construcción, estudies algo. Estudia arquitectura, se ingeniero, pero no quiero verte con martillo, que es muy sacrificado". No me hizo caso. Iba como en tercer año en la escuela de arquitectura y la dejó, porque se metió a los vicios" (Entrevista maestro)

También se entrevistó a un joven jornal con un padre que trabaja en la construcción, al que se le preguntó si su padre había incentivado a lo largo de su vida que él trabajase en el rubro. Su respuesta coincide con lo comentado por los maestros mayores, a saber, el padre intentó desincentivar su ingreso al trabajo en terreno, promoviendo sus estudios terciarios.

"Moderadora: ¿Cuando chico tu papá te trataba de convencer que trabajaras en la construcción o todo lo contrario?
E1: Todo lo contrario. Me decía que estudie, que no me deje caer, que siempre trate de dar más." (Entrevista jornal)

Aun cuando los padres que trabajan en la construcción suelen no incentivarles a sus hijos el ingreso a la misma, hay varios relatos donde los hijos terminan trabajando en la construcción de todos modos. Este fenómeno pasa porque conocen el rubro a través de sus padres y les gusta, o porque no les gusta estudiar y es una opción para ganar dinero. Se destaca que no existe un malestar de los padres cuando, por los motivos ya mencionados, sus hijos se incorporan al trabajo en terreno de la construcción. Si bien su ideal es que ellos finalicen la educación terciaria, ven en la construcción un trabajo honrado, donde sus hijos tiene múltiples cosas que aprender, por lo que les facilitan su ingreso al rubro.

"Uno siempre piensa que sus hijos sean más que uno y que estudie, pero si él llega a cuarto medio y dice "papi sabis, me gusta la construcción". Anda a la construcción, aprende, yo puedo enseñarte, ayudarte, hablo con mis jefes." (Grupo focal ayudantes de maestros)

"Mis hijos llegaron hasta cuarto medio. Les ofrecí que fueran a la universidad, Uno hizo un curso de electricidad, mi otro hijo me dijo que quería trabajar. Mi jefe que ya me conocía me dijo que llevara a mis hijos a trabajar.
¿Y a ti te gustó que ellos hubiesen entrado a la construcción?
Me gustó porque se iban a dar cuenta cómo costaba ganarse el dinero en la construcción. Es un tramo fuerte en la vida, es trabajo pesado. Mi hijo trabaja aún en la construcción, es independiente." (Entrevista maestro)

f) Cesantía en la construcción

En primer lugar, se hace necesario distinguir cómo se utiliza el concepto "cesantía" dentro del trabajo en terreno de la construcción. Para los trabajadores de obra la cesantía son los periodos en que quedan sin trabajo en una constructora, en contra de su voluntad, existiendo también

periodos sin empleo en constructoras que son comprendidos como "vacaciones"[40]. Además, los trabajadores exponen que en sus periodos de cesantía no están completamente desempleados, pues la mayoría realiza trabajos de construcción particulares -usualmente a conocidos-, mientras son contratados por una constructora.

Aclarado lo anterior, es posible señalar que las personas entrevistadas no tuvieron grandes periodos de cesantía, los cuales oscilan entre un par de semanas y 6 a 8 meses. Hay quienes señalan que el encontrar trabajo fácilmente es la tónica en la construcción, y otros que los reducidos periodos de cesantía se deben a sus habilidades laborales, redes, e incluso suerte.

Razones cesantía

Al preguntarles cuáles son las razones por las que existen periodos de cesantía en su trayectoria, responden que estos se deben a que están trabajando en una determinada faena, esta se termina, y la constructora no tiene otras faenas dónde ubicarlo. Si lo anterior pasa entre septiembre y febrero, parece ser que son mayores las dificultades para encontrar trabajo, porque las obras suelen estar en un periodo en que tienen sus cuadrillas armadas. Otra razón que se repite es por conflictos entre pares o con jefaturas, que terminan con la desvinculación del trabajador.

> *"Moderadora: ¿Y ahí terminó una obra? ¿terminó la parte gruesa de una obra?*
> *E1: No, terminó el ciclo mío, que era maestro andamiero, que era armar andamio para todo lo que es el edificio, la obra en sí, llenar muros, fachada, entonces ya se terminó ese proceso y no había más pega ya para mí." (Entrevista maestro cesante)*

Estrategias para salir del periodo de cesantía

Son dos las estrategias para salir de periodos de cesantía. Una, la más utilizada cuando ya han logrado armar redes, es recurrir a sus contactos, la otra estrategia es ir obra por obra, preguntando si necesitan personal.

En general al trabajador de terreno, en especial si son ayudantes de maestro o de un cargo superior, se contrata por recomendación. Si la constructora necesita a algún trabajador, primero recurren a contactos de los supervisores, si no a contactos de maestros y ayudantes, y, como última opción, contratan por currículum.

Es importante agregar que a medida que ascienden en su carrera es menos probable que utilicen la estrategia del "puerta a puerta", pues se va volviendo más complejo que lo contraten por ese medio. Un jornal puede ir de obra en obra ofreciendo su trabajo, y probablemente alguna constructora lo contratará por un breve periodo de prueba, y si realiza un buen trabajo le generarán nuevos contratos. Además, debido a que muchos de los jornales están recién ingresando al rubro, esa suele ser la forma en que buscan trabajo porque no todos tienen redes. Ayudantes y maestros, en cambio, recurren a esa opción solo si su activación de redes no dio resultado.

El comenzar contactando a sus conocidos tiene múltiples razones, hay quienes, pasado un tiempo en la construcción, encuentran denigrante ir caminando de obra en obra buscando trabajo. La

[40] Periodos de tiempo en que no tienen trabajo, los cuales pueden ser programados previamente, o que, al momento de ocurrir, deciden que lo tomarán como una época de trabajo, por lo que no buscan nuevos empleos durante un tiempo.

razón que la mayoría expone para utilizar la técnica de redes es bastante más práctica que la anterior, a saber, las chances de ser aceptado en un trabajo aumentan si alguien que trabaja en la obra los está recomendando. Además, contactar a conocidos es un método sencillo que solo requiere realizar llamados telefónicos.

> *"Moderadora: ¿Y cuál fue tu periodo más largo sin pega?*
> *E1: Oh, a ver, creo que fueron como dos meses sin pega. Igual fue harto. Ocupé las dos estrategias que más se usan. Tú vas constructora por constructora, por ejemplo, tú estás en La Florida y pasas por todas las obras que te queden cerca ofreciendo tu especialidad. Si tienes suerte, te pueden decir "vuelve el lunes, o vuelve el martes". Lo más certero es empezar a llamar a la gente que conoces que tiene pega." (Entrevista maestro)*

Por último, los supervisores señalan que es prácticamente imposible encontrar trabajo como supervisor en una constructora en donde no han trabajado, incluso si alguien los ha recomendado. Según lo observado en el estudio, el trabajo de supervisor suele ser el más estable, la mayoría llevaba 4 o más años trabajando para la misma constructora, e incluso algunos de los entrevistados contaban con contrato indefinido. La complejidad del cargo radica en que, si por alguna razón quedan sin trabajo, es bastante difícil encontrar trabajo como supervisor. Hubo dos entrevistados que pasaron por dicha situación, y ambos tuvieron que buscar trabajo como maestro, y, luego de un tiempo, lograron volver a ascender a supervisor.

8.3.4 Capacitaciones y certificaciones

El siguiente apartado sistematiza lo conversado respecto a las capacitaciones y certificaciones en la construcción. Como primer punto se aborda la visión general que tienen con respecto a capacitarse y a las capacitaciones que conocen, o han realizado. Luego se expone cómo han accedido a las capacitaciones realizadas, motivaciones para capacitarse y no hacerlo. Abordando por último el conocimiento y opinión sobre certificaciones.

a) Visión general sobre las capacitaciones

Todos los entrevistados conocen la existencia de capacitaciones en temas de construcción, pero en general no suele ser un tema que levanten al hablar sobre su trayectoria. Una vez abordado el tema por la investigadora, existen quienes señalan tener una alta valoración por las capacitaciones, el que está completamente ligado a una pasión por aprender. También existen quienes declaran interés por participar, sin embargo, no tienen tiempo para hacerlo, y otro que exponen no tener interés porque no validan esa forma de aprendizaje –validando el aprendizaje en el mismo trabajo-, o porque no se sienten capacitados para aprender de otra forma que no sea en terreno.

Algunos entrevistados exponen como un potencial problema de la modalidad de aprendizaje en terreno, es que la construcción ha ido cambiando sus formas: surge el subcontrato, donde la persona trabaja *a trato* y no quiere regalar su tiempo (que significa más dinero en enseñarle a otra persona); y aumentan los estándares de seguridad, que no permite que se desempeñen tareas distintas al cargo para disminuir riesgos de accidentes (por ejemplo, un carpintero no le puede decir a un jornal que use un serrucho para aprender).

> *"Hoy por hoy, la gran cantidad de trabajos se hace a trato y cuesta mucho aprender. Por ejemplo, yo estoy haciendo algo a trato y la empresa tiene un jornal y me dice si le puedo enseñar. [el jornal] no me entiende, estoy perdiendo plata, todo el rato en que voy a intentar*

que él aprenda no me lo va a pagar nadie. Eso es lo que hoy día pasa, antes no había tanto subcontratista, antes la pega era más por la casa, el maestro que enseñe todo el día al compadre va a ganar lo mismo, y se puede. Hoy no. Yo creo que por eso cuesta que hoy salgan más maestros" (Entrevista maestro)

Cabe destacar que las vivencias de los entrevistados demuestran que el aprendizaje en obra sigue siendo una práctica habitual, y es la forma en la que ellos han adquirido gran parte de sus conocimientos.

"Moderadora: ¿los maestros intentan enseñarte o es difícil encontrar esos espacios?
E1: he tenido la fortuna de que sí me han querido enseñar y a la vez yo también expreso mi interés sobre la pega que ellos están haciendo, entonces es como una aprobación mutua de buena onda, entonces me siento cómodo, porque si quiero aprender algo voy y miro y pregunto cómo se hace y no me ponen peros." (Entrevista, jornal)

b) Vías de acceso capacitación

De forma completamente unánime, los entrevistados exponen que la única manera de llegar a las capacitaciones es con la empresa como intermediario. Esto tiene aspectos positivos y negativos. Puede ser positivo en tanto hay empresas que están constantemente ofreciendo capacitaciones, permitiendo que los trabajadores se enteren de su existencia y se motiven a participar. Los aspectos negativos tienen que ver con que no todas las empresas se preocupan de promover estos espacios entre sus trabajadores. Por otro lado, al estar la empresa como intermediario, estas pueden asignar cupos de capacitaciones arbitrariamente –deciden quién de los trabajadores interesados va a capacitarse-, y en qué lo hará, sin que todos los trabajadores puedan capacitarse en sus áreas de interés.

"Moderadora: ¿Y tú sabes de lugares que impartan cursos como de trazador o algo así?
H: No, no sé. Una vez la persona que estaba allá como prevencionista dijo que había un curso para ser trazador y yo fui a preguntarle, pero dejó a otros compañeros y a mí no me dejó" (entrevista ayudante de maestro)

Al preguntarles si saben cómo acceder a capacitaciones sin tener a la empresa mediando, todos mencionan no tener conocimiento de otras formas de acceso.

"Moderadora: ¿hay cursos que tú puedas ir por tu cuenta y no por la empresa?
E1: yo sé que hay un montón de cursos SENCE, pero hay que buscar a través de tu empleador, que es lo que sabía yo. La verdad no he indagado más allá, así que tal vez te estoy mintiendo, eso es lo que yo conozco." (Entrevista supervisor)

En el caso específico de los jornales, parece ser, que hay gran interés en poder aprender un oficio y así avanzar en su carrera en la construcción. Sin embargo, algunos mencionan la sensación de que no hubiese interés desde la empresa por capacitarlos.

"E1: No hay capacitación para los jornales, como que llegan y dicen "ya tú has eso" listo. Y una persona queda como "qué hago, estoy perdido"
Moderadora: O sea, los jornales no tienen capacitación.
E1: No, por eso como dice él, pueden echar a cualquiera, porque viene otro y "ya"." (Grupo focal maestros)

c) Opinión sobre capacitaciones realizadas

Hay quienes toman ciertas capacitaciones pensando avanzar en su carrera: un jornal que quiere ser maestro, un maestro que quiere ser supervisor, pero las experiencias narradas muestran que, si a alguna persona le interesa capacitarse, tomará la mayoría de los cursos que sean impartidos. Así, los temas de capacitación de los entrevistados son muy variados: hay temas de seguridad, computación, manejo de personas, postura de cerámicas, lectura de planos, trazado, postura de cornisas.

> *"Moderadora: ¿Y cuáles cursos siente que le han servido más?*
> *E1: Por ejemplo, de Excel y computación me sirvieron, porque tenía que usarlo mucho eso. También lo de los manejos de conflictos en posventa con los propietarios. Es que puedo nombrar varias capacitaciones. Interpretación de planos, de hormigón, de terminaciones.*
> *Moderadora: ¿Hay alguno que sienta que no le haya servido?*
> *E1: No, es que nosotros vamos a los cursos dependiendo de nuestro interés, no es que la empresa nos obligue." (Entrevista supervisor)*

En general, las opiniones con respecto a capacitaciones realizadas son buenas, a excepción de algunos que mencionan haber sabido el contenido de lo enseñado, y otros que les pareció que a sus capacitaciones les faltó trabajo práctico.

> *"Yo estuve en un curso de capacitación de ceramista, pero al final sabíamos mucho más nosotros que la persona que nos enseñó, nosotros trabajábamos en terreno, ellos no, ellos están aquí y ven como se hace y van para allá y tratan de enseñar. Nosotros como trabajamos en obra sabemos mucho más." (grupo focal ayudante de maestros)*

d) Motivaciones y temas de interés

Las motivaciones para capacitarse están íntimamente relacionadas con la función que desempeñan los trabajadores, las proyecciones que tenían al momento de capacitarse, y el gusto por el aprendizaje y temas de interés. Si se piensa en los intereses por cargo o función, los jornales buscan aprender ciertos oficios que los lleven a ser maestros: poner cerámicas, trazar, cursos de carpintería. Cuando son maestros, depende mucho de sus aspiraciones y su función. Yeseros y carpinteros dicen que su rubro se aprende en la obra, mientras que ceramistas, eléctricos, gásfiter, suelen recurrir a capacitaciones para aprender o perfeccionarse.

Los cursos que más se repiten en los supervisores son los de liderazgo. Todos expresan las dificultades de tener a cargo a un grupo humano, y la importancia de saber relacionarse con dicho equipo para que se realice bien el trabajo. Suele pasar que a lo largo de su carrera han tomado distintos cursos, aunque no fueran sobre su especialidad, porque "para ser supervisor hay que saber de todo", o porque si no encontraban trabajo en su rubro, podía ser útil incursionar en otros ámbitos de la construcción.

Las capacitaciones que primero surgen al preguntar por temas de interés son las de lectura de planos. Todos los trabajadores saben de la importancia que tiene interpretar un plano, los supervisores no pueden aspirar a serlo si no entienden un plano, y todos plantean que independiente de su función saber leer planos es de utilidad a la hora de buscar un trabajo y de relacionarse con jefaturas. Otro tema de interés general es la prevención de riesgo en las obras.

"E1: Yo en computación, porque la computación está avanzando harto en agilizar el trabajo.
E2: A mí me gustaría capacitarme en la interpretación de planos, para poder entender bien los planos y todo eso.
E3: Computación también. La lleva, si no sabes computación… Tú estudias computación y aprendes AutoCAD y te manejas.
E4: Yo creo que todo maestro debería estudiar AutoCAD, porque muchas veces llega el ingeniero y te dice "oye, mira así es…" y uno pude decir "mejor muestra los planos y nos entendemos más". Y te hago lo que hace el plano, entonces puedes reclamarme, pero en el plano está.
E5: Un maestro antiguo a mí me dijo, "mira, cuando tú sepas manejarte con la escuadra, en niveles, y un plomo, lo demás lo vas a aprender…" (Grupos focales maestros)

e) Razones para no capacitarse

Hay tres razones principales por las que los trabajadores no se han capacitado o no lo harían. La primera guarda relación con que las capacitaciones suelen ser después del horario laboral. Los trabajadores manifiestan que prefieren usar el tiempo con su familia o descansando, declarando terminar agotados de su jornada laboral, no teniendo la energía suficiente para ir a capacitarse. Los trabajadores que tienen complicación con los horarios de capacitación suelen mostrar interés por las capacitaciones, y al preguntarles si asistirían a ellas si estas fuesen en horario laboral, dicen que lo harían.

"Moderadora: ¿tú crees que son útiles?
E1: Sí poh, igual le ayuda harto a la gente, pero yo no las he tomado por tiempo no más. ***No tengo tiempo y salgo cansado****. De repente, si me invitaran y tuviera tiempo, las tomaría, para cachar qué es lo que te explican, cómo es el sistema para que te desenvuelvas en tu carrera.*
Moderadora: si las capacitaciones fueran en horario laboral, ¿irías?
E1: Sí poh. (Entrevista maestro)

"E1: en la construcción no te dan la facilidad como para decir "Ah ya".
E2: Tienes que ir a trabajar y después a capacitarte.
E3: Hasta uno que estudia no te dejan salir. Te ponen cualquier pero
E4: Uno aprende en el trayecto, que uno va a haciendo las cosas y uno va aprendiendo. Porque ir a un curso para mí significa pérdida de tiempo, porque ese tiempo lo puedo ocupar en otra cosita." (Grupo focal maestro)

La segunda razón para no capacitarse, que surge de las entrevistas y grupos focales realizados, es que dicen no poseer las habilidades necesarias para tener una experiencia exitosa capacitándose. Algunos de quienes tienen esta sensación plantean que les gustaría, pero temen no poder, y otros dicen que no les agrada estudiar, tomar apuntes, o realizar ejercicios matemáticos, por lo que no se capacitarían. Una apreciación que se relaciona tangencialmente con estas razones es el que ven a las capacitaciones como algo muy teórico, y poco práctico.

"Me han ofrecido y yo no he querido, porque me salí del colegio porque me tenía choreado estudiar." (Entrevista maestro)

Por último, hubo un grupo de entrevistados al que no les interesa capacitarse sin que haya una razón más allá que el sentir que estas no son útiles para su trabajo, estos trabajadores acompañan su discurso apuntando a que el aprendizaje es en terreno.

> *"El otro día mi jefe me dijo "te voy a mandar hacer el curso de trazador", le dije que no y en todas las obras me han mandado hacer el curso de jefe de obra, "Tampoco" les digo yo, digo que no. ¿para qué me voy a meter en algo que no quiero y a lo mejor no voy a ser capaz?, eso es lo que pasa. El curso de jefe de obra dura 4 años, y tienes que estar saliendo de la pega todos los días, irte a la Universidad..., te vas a andar quedando dormido y tienes que estudiar también, y más encima te van a ofrecer un sueldo que es lo mismo que estas ganando ahora ¿para qué?" (Entrevista maestro)*

f) Conocimiento y motivaciones certificación

Las certificaciones es algo notoriamente más lejano que las capacitaciones –para los trabajadores que fueron entrevistados-. Ningún trabajador las menciona antes de preguntarles específicamente por ellas, al indagar en qué se diferencian, hay algunos que se confunden, demostrando no tener clara la distinción, otros mencionan que las certificaciones entregan un diploma, y solo algunos demuestran tener un conocimiento algo más acabado con respecto a las certificaciones, mencionado que certifican por un tiempo, que son pagas, que su duración suele ser mayor a una capacitación.

Los entrevistados que conocen las certificaciones plantean que estas no apuntan a todos los trabajadores de obra de la construcción, son funciones específicas las que pueden verse beneficiadas con ellas. Así, a quienes suelen solicitarles certificación es al rigger, soldadores, electricistas, y gasfiter que trabajan con gas. De la información obtenida, también fue posible observar que tampoco se les solicita a todos estos maestros tener certificación, eso queda a criterio de la empresa, entrevistados comentan que tal vez tengan a una persona certificada por función necesaria en cada obra, o si subcontratan el servicio, probablemente le exijan al contratista estar certificado. Dentro de quienes participaron en el apartado cualitativo del estudio, solo había un trabajador certificado, que era rigger, la empresa le había pagado la certificación, y las clases habían sido dentro del horario laboral. En general los maestros que trabajan en las áreas recién mencionadas son los que les dan mayor valor a las certificaciones, pensando que podrían tener cierta utilidad para ellos.

> *"Yo creo que es fundamental, y también comparto lo que dice el amigo, porque si tú te certificas significa que invertiste tiempo en estudiar, para prepararte para hacer ese trabajo específico, me gustaría sacar certificado de instalación eléctrica, porque no lo tengo, por tiempo no lo he podido hacer. Así, puedo hacer mi trabajo como corresponde y puedo cobrar más caro." (Grupo focal maestros)*

Aunque haya quienes muestren interés por certificarse, esto no se ve como una opción cercana, por los tiempos y costos que significan. Además, la certificación es solo por un periodo, lo que también desincentiva verlo como una opción que surja de los trabajadores y no de la empresa.

> *"Yo tengo muchos amigos que son soldadores y que saben hacer bien su pega, pero no tienen el dinero para certificar que son soldadores. Entonces ganan menos plata y no pueden acreditar ante la empresa de que ellos sí son soldadores." (Entrevista maestros)*