

UNIVERSIDAD DEL AZUAY



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

**“ESTUDIO DE LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES DE LA
CONSTRUCCIÓN EN LA CIUDAD DE CUENCA
EN EL AÑO 2007”**

**Tesis previa a la obtención del
Título de Ingeniero Comercial**

AUTORA:

Ma. Gabriela Argudo Jáuregui

DIRECTOR:

Ing. Humberto Jaramillo

CUENCA – ECUADOR

2007

DEDICATORIA

Quiero dedicar la realización de esta Tesis a Dios que es el guía en mi camino, a mis padres Miguel Argudo C. y mi madre Inés Jáuregui V. quienes con su incondicional apoyo, educación y estrictez han hecho de mí una persona responsable y dedicada en mis estudios, trabajo y mi vida familiar. Por que es de esta manera que juntos una vez más celebraremos esta meta realizada, para mi desarrollo personal y futuro profesional.

También quiero dedicar este logro a mi familia esposo e hijos, porque este Título nos permitirá un futuro mejor. A mis abuelitos quienes me han acompañado siempre a lo largo de mi vida que con su ejemplo de lucha y trabajo han sabido entregar bienestar, unión, cariño y mucho amor a sus hijos, nietos y bisnietos. Y a ese ser querido que junto a dios me cuida y me protege.

AGRADECIMIENTOS

Después de un largo período de tiempo en la realización de esta tesis, quiero expresarle el más sincero agradecimiento mi Director de Tesis el Ing. Humberto Jaramillo, quien ha sido una persona paciente y comprometida en su dirección. Al Lcdo. Vicente Córdova en la dirección del Diseño de Tesis; y todos los demás profesores que comparten día a día con los estudiantes sus conocimientos.

Un agradecimiento a **“Constructora Argudo”**, en especial al Ing. Rafael Argudo dueño de la misma y a todo su personal administrativo, trabajadores; quienes me supieron brindar su colaboración en cualquier momento.

A Dios y mis padres por haberme dado la posibilidad de obtener este logro más en mi vida, ya que sin su apoyo no hubiese sido posible; y a todos mis seres queridos que están siempre a mi lado.

MUCHAS GRACIAS

RESPONSABILIDAD

Todas las opiniones, conceptos, comentarios, conclusiones y recomendaciones vertidas en esta tesis son de total responsabilidad de la autora.

Gabriela Argudo J.

INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTOS.....	II
RESPONSABILIDAD.....	III
INDICE DE CONTENIDOS.....	IV
INDICE DE ILUSTRACIONES Y CUADROS.....	VI
INDICE DE ANEXOS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPITULO 1.

1.1 Generalidades de la Administración de Recursos Humanos.....	2
1.1.1 Concepto.....	3
1.1.2 Importancia.....	3
1.1.3 Objetivos.....	4
1.2 Generalidades de la Administración de Sueldos y Salarios.....	5
1.2.1 Concepto.....	7
1.2.2 Importancia.....	9
1.2.3 Objetivos.....	12
1.2.4 La Empresa.....	13
1.2.4.1 Misión.....	14
1.2.4.2 Visión.....	15
1.2.4.3 Objetivos.....	15
1.2.4.4 Estructura Organizacional.....	16
1.2.4.5 FODA.....	17

CAPITULO 2.

2.1 Descripción y Análisis de Puestos.....	18
2.1.1 Puestos.....	18

2.1.2	Descripción de los Puestos.....	18
2.1.3	Análisis de los Puestos.....	27
2.2	Métodos de Descripción y Análisis de Cargos.....	29
2.3	Selección y Aplicación del Método Utilizado.....	30
CAPITULO 3.		
3.1.	Clasificación de los Salarios en el Campo de la Construcción.....	31
3.2	Factores, Técnicas y Beneficios de la determinación de los..... Sueldos y Salarios en el campo de la Construcción.	32
3.2.1	Factores.....	32
3.2.2	Técnicas.....	33
3.3.3	Beneficios.....	34
3.3	Comisión Sectorial de los trabajadores de la Construcción.....	34
3.4	Investigación de los Salarios en la Construcción.....	36
3.4.1	Empresas Constructoras	36
3.4.2	Trabajadores de la Construcción.....	36
3.4.3	Salarios que se pagan	37
CAPITULO 4.		
4.1	Aplicación a “Constructora Argudo”.....	40
4.2	Descripción y Análisis de Puestos.....	46
4.3	Estructura del Análisis de Puestos	47
4.4	Trabajadores de “Constructora Argudo”.....	48
4.5	Salarios que paga “Constructora Argudo”.....	49
4.6	Propuesta de la Estructura de Puestos y Salarios..... para los trabajadores de la construcción en “Constructora Argudo”.	52
CAPITULO 5.		
	Conclusiones	55
	Recomendaciones	55
	BIBLIOGRAFÍA.....	57

INDICE DE ILUSTRACIONES Y CUADROS

FIGURA 1: Organigrama Estructural de “Constructora Argudo”.....	16
CUADRO 1: Rol de Pagos por horas.....	61
CUADRO 2: Rol de Pagos Mensual.....	62
CUADRO 3: Rol de Pagos por semana.....	63

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Formato del Cuestionario para la Descripción y Análisis del Cargo en “Constructora Argudo”.	58
Anexo 2: Cuadro de Reajuste de Salarios de los Trabajadores en el Área de la Construcción	60

RESUMEN

Esta tesis se sustenta en el **“Estudio de los Salarios de los Trabajadores en el Área de la Construcción en la ciudad de Cuenca, Año 2007”**, en la misma que se abordó temas como la Administración de los Recursos Humanos, principalmente a las personas elemento indispensable para el desarrollo de cualquier trabajo. La Administración de los Sueldos y Salarios, su forma de pagos, los factores que influyen y sus objetivos. Una breve reseña de la creación de **“Constructora Argudo”**, su Misión, Visión, Objetivos.

La Descripción y Análisis de Puestos; conceptos de los diferentes tipos de trabajo que existen dentro de una construcción. Los métodos de descripción de puestos y su selección para la aplicación a **“Constructora Argudo”**.

La Clasificación de los Salarios en el Campo de la Construcción, según la Tabla Sectorial; los Factores, Técnicas y Beneficios que determinan los sueldos y salarios de los trabajadores. La Comisión Sectorial cuando y para qué fue creada. Los salarios que reciben los trabajadores en tres Constructoras de la ciudad de Cuenca.

Y finalmente la Aplicación a **“Constructora Argudo”**, desarrollando los temas anteriores. La Propuesta de cómo estructurar los puestos y salarios para los trabajadores en **“Constructora Argudo”**. Conclusiones y Recomendaciones.

INTRODUCCIÓN

El objetivo del desarrollo de este tema de tesis es mostrar como se maneja la forma de emplear y pagar los salarios a los trabajadores en el área de la construcción y presentar una propuesta aplicable a “**Constructora Argudo**”. En este tema se estudiará e investigará para conocer como en la ciudad de Cuenca se viene aplicando la Administración del Recurso Humano, específicamente a las personas. la Administración de los Sueldos y Salarios de los trabajadores, su forma de pago, sus factores que lo determinan, su importancia. Los tipos de trabajadores que existen, sus puestos, requerimientos y un método de descripción y análisis de los cargos de los trabajadores.

El tema de los salarios de los trabajadores en el área de la construcción hasta la fecha no se le ha dado la importancia debida, porque las personas que se encuentran laborando en este sector son humildes y de poca educación que han sabido contentarse o resignarse a una paga miserable que muchas empresas constructoras pagan a sus trabajadores y sin contar con las seguridades debidas arriesgando muchas veces sus vidas.

Este trabajo que les presento les permitirá conocer como funciona el Área de la Construcción y si las Constructoras de la ciudad de Cuenca se encuentran cumpliendo con sus obligaciones como empleadores; pero sobre todo al tipo de personas que labora en estas, que realizan, como lo hacen, y cuanto se les paga por ese trabajo. En la elaboración de este trabajo se ha empleado todos los conocimientos adquiridos durante el estudio de esta carrera y también conocer la realidad que viven los trabajadores en el campo laboral. Además de la obtención de mi título profesional para mi desarrollo personal y de mi familia.

CAPÍTULO I

I.1. GENERALIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

“La administración de recursos humanos en toda empresa tiene como desafío lograr integrar, coordinar y mejorar las organizaciones a las que formamos parte, haciéndolas más eficientes y eficaces; es decir, eficaz al producir bienes y servicios aceptables para la sociedad y eficientemente cuando una organización utiliza la cantidad mínima de recursos necesarios para la producción de sus bienes y servicios”¹. Dentro de un proceso productivo se encuentran los siguientes factores de la producción:

- ◆ Naturaleza: Suministra los materiales y materia prima para ser procesados y convertidos en producto final.
- ◆ Capital: Medio para pagar los materiales o materias primas y la remuneración de la mano de obra.
- ◆ Trabajo: Es la acción humana o física sobre los materiales y materia prima para convertirlos en producto final.

Con todos los cambios que se ha dado hoy en día en las economías mundiales, para una organización el principal factor que se da mayor importancia es el Recurso Humano más que a los recursos financieros, materiales, administrativos, etc; ya que: “los recursos materiales hacen las cosas posibles, pero las personas las convierten en realidades”¹.

Recurso Humano: Son las personas que integran, permanecen y participan en una organización, constituyendo el único recurso vivo y dinámico de la organización., ocupando diversos papeles dentro de la misma.

En nuestra sociedad todavía se cree que el recurso más importante es el financiero que el humano, explotando a los trabajadores con sueldos y salarios mucha veces menores a un salario mínimo vital. En el área de la construcción es donde se debería dar mayor

1. Gary Dessler y Ricardo Valera: Administración de Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano Pag. 2 y 3.

importancia a la administración de los recursos humanos, porque este es quien le permite llevar a cabo su meta (construir) y una buena remuneración es el elemento imprescindible para que todo trabajador (obrero) realice bien su labor, sintiéndose satisfecho y seguro.

I.1.1. Concepto:

La administración de recursos humanos se encarga de manejar las relaciones humanas del trabajo administrativo; reclutando, capacitando, evaluando, remunerando y ofreciendo un ambiente seguro de trabajo y equitativo para el empleado dentro de una empresa; ayudándoles a solucionar problemas, diseño de sistemas de personal como también comprender los lazos que unen a las personas, el trabajo y la organización.

La administración de recursos humanos hoy en día es uno de los departamentos más importantes dentro de una organización, ya que este le permite emplear o manejar al recurso humano de una manera correcta y eficiente. El recurso humano es un elemento imprescindible para el funcionamiento de una organización más aun en lo que se refiere a la construcción; es por esta razón que para los constructores su principal preocupación debe ser el manejar de manera adecuada el empleo, pero sobre todo los sueldos y salarios de los trabajadores, quienes con una buena remuneración, seguridad laboral, capacitación y buen trato, serán los mejores trabajadores que tengan dentro de su empresa.

I.1.2. Importancia:

La administración de recursos humanos hoy en día enfrenta numerosos desafíos que surgen de las demandas y expectativas de los empleados, de la organizaciones y de la sociedad; al igual que numerosos retos a causa de la creciente diversidad de la fuerza de trabajo y la globalización de la economía mundial, entornos legales cambiantes debido a que las nuevas condiciones fuerzan a los países latinoamericanos a proceder a una revisión de su legislación en materias laborales. Por esta razón la administración de recursos humanos tiene un papel importante dentro y para toda organización; ya que su éxito depende de la manera en que enfrente estos retos y sepa vencerlos.

El Ecuador es un país que puede lograr sobrevivir y prosperar en esta nueva economía global dependiendo únicamente de cómo funcionen sus organizaciones tanto públicas como privadas; porque la riqueza y el bienestar de toda sociedad son el producto de sus organizaciones, ya que estas proporcionan a sus empleados, los productos y los servicios necesarios para enfrentar los desafíos del nuevo siglo, vendiendo más bienes y servicios aportan nuevos recursos a sus sociedades y contribuyen de manera definitiva al mejoramiento de la vida de la población.

Dentro del área de la construcción, se ha visto que las empresas Constructoras de Cuenca no cuenta con un Departamento de Recursos Humanos para de esta manera fortalecer el empleo de los recursos humanos (trabajadores), recursos naturales y recursos financieros. Pudiendo decir que la construcción hoy en día cuenta con trabajadores (obreros) de muchos años, quienes han venido hacer una riqueza importante dentro de la misma, aportando con sus conocimientos y experiencia y así producir bienes que satisfagan tanto a sus empleadores como a las organizaciones, y a la sociedad.

Es por esta razón que para toda organización el objetivo más importante debería ser la administración del recurso humano, porque únicamente sabiendo recompensar de manera justa y equitativa todo trabajador se desempeñará de manera eficiente a la hora de realizar sus funciones, a demás que es el único que le dará y permitirá conseguir el éxito y sus metas.

I.1.3. Objetivos:

El principal objetivo de la administración de recursos humanos es ayudar a las personas y a las organizaciones a lograr sus metas, dentro de los parámetros éticos y en una forma socialmente responsable.

La administración de los recursos humanos hoy en día tiene el propósito de agrupar los objetivos individuales de los trabajadores con los objetivos organizacionales de una empresa y lograr un objetivo común.

Dentro de una empresa u organización, la administración de los recursos humanos tiene los siguientes objetivos: planeación, organización, dirección, coordinación y control de técnicas, normas y procedimientos capaces de promover el desempeño eficiente del personal. A continuación se mencionará los “objetivos del empleador y los objetivos de los trabajadores”² dentro de toda organización:

- ❑ **Objetivos del Empleador:** Toda empresa al formar un departamento de recursos humanos pretende que su personal tenga la capacidad necesaria para desarrollarse como elemento y desempeñar su función eficientemente; mantener un personal responsable, eficiente, disciplinado, honesto, comunicativo, colaborador, para cuando se presenten cambios sean aceptados de manera positiva. Por esta razón es importante y necesario que el empleador se preocupe en dar capacitación a los trabajadores y así obtener un desempeño con calidad.

- ❑ **Objetivos para el Trabajador:** La administración de recursos humanos dentro de una empresa tiene el propósito de satisfacer tanto al empleador como al trabajador. Es por ello que se encarga de que el trabajador sea remunerado justamente, caso contrario se daría un explotación hacia el trabajador; ya que para todo trabajador el factor económico (dinero) es el más importante; sin dejar a un lado la seguridad, el ambiente de trabajo, y estabilidad laboral necesarios para que un trabajador se siente contento y se desempeñe lo mejor posible.

Como vemos la administración de recursos humanos es uno de los pilares más importantes dentro de una organización, porque vela tanto por los intereses del empleador como del trabajador, así de esta manera la organización cumple sus propósitos o metas y los trabajadores con la meta de tener un trabajo seguro pero sobre todo bien remunerado.

I.2. GENERALIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

Todo trabajador a la hora de obtener un empleo tiene como expectativa obtener resultados, y está dispuesto a dedicarse al trabajo y a cumplir las metas y los objetivos de

2.- Idalberto Chiavenato: Administración de Recursos Humanos, 2º Edición, McGraw-Hill

la organización, siempre que éste le reporte algún beneficio significativo por su esfuerzo y dedicación; es decir, en otras palabras, el compromiso de las personas en el trabajo organizacional depende únicamente del grado de reciprocidad percibido por ellas.

Una organización cuenta con diferentes formas de pagos que se pueden emplear para el pago a los trabajadores según su labor desempeñada y identificándose de la siguiente manera:

- ❑ “Pagos Monetarios Directos: que se relacionan con los sueldos o salarios, los incentivos, bonos, gratificaciones, sobresueldos, comisiones que recibe el trabajador directamente”³.
- ❑ “Pagos Indirectos: que también los recibe el trabajador en forma de beneficios económicos, como: los seguros, el transporte, las vacaciones, el servicio de comedor, comisariato, etc”⁴.

En la mayoría de trabajadores el pago se basa en el tiempo, como en el caso de los obreros de una construcción, reciben salarios **por horas, por día o por semana** llamado también **por jornal**. Los empleados o personal de oficina o administrativo o profesional reciben un pago quincenal o mensual; pudiéndose hacer un pago por horas conforme a las regulaciones establecidas en el Código de Trabajo.

El pago **por resultados** o cumplimiento en el trabajo se basa directamente en el volumen de producción o número de unidades producidas; conocido más como el pago **por Destajo**. Las comisiones de los vendedores es otra forma de pago por resultado.

Otra forma que se está empleando es mediante la evaluación del desempeño o buenos resultados logrados en el desempeño de una actividad determinada, sin que implique número de unidades producidas o volumen de producción, sino a través del buen desempeño o eficiencia en el desarrollo de su actividad.

^{3,4} Gary Dessler, Administración de Personal, Octava Edición Pag. 396

En “**Constructora Argudo**” el tipo de salario que se aplica para el pago a los trabajadores es **por hora**, siendo 8 h oras diarias, dando un total de 40 horas por semana y 160 al mes. Si algún trabajador excede las 40 horas a la semana, se pagarán estas como horas extras.

“Art. 10.- DE LA FORMA DE PAGO.- En atención a lo prescrito en el artículo 17 de la Constitución Política de la República de Ecuador y en aplicación a lo establecido en el artículo 3, numeral 2 del Convenio N°. 95 de la OIT, ratificado por el Ecuador, relativo a la protección del salario, se prescribe el pago por acreditación bancaria o cheque, cuando los ingresos del trabajador contratado por hora superan los veinte dólares (\$20.00) mensuales”⁵.

“Art. 55.- REMUNERACIÓN POR HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS.- Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49, siempre que se proceda con autorización del Inspector de Trabajo y se observen las siguientes prescripciones:”⁶

1° Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana.

2° Si tuvieren lugar durante el día o hasta las doce de la noche, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las doce de la noche y las seis de la mañana, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabaja diurno.

4° El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo, deberá ser pagado con el 100% de recargo.

I.2.1. Concepto:

La Administración de sueldos y salarios es el conjunto de normas y procedimientos utilizados para establecer o mantener estructuras de salarios equitativos y justos dentro de la organización.

^{5,6} Código de Trabajo, EDIJUR Año 2005.

Es una técnica que utiliza algunas normas, procedimientos; orientados a establecer y mantener escalas de pago basados en la estructura de puestos que permitan un equilibrio interno y externo.⁷

- ❑ Equilibrio Interno: coherencia interna entre los salarios y los cargos de la propia organización. El equilibrio interno exige una estructura salarial justa y bien dosificada.
- ❑ Equilibrio Externo: coherencia externa de los salarios con los mismos cargos de otras organizaciones que actúan en el mercado laboral. El equilibrio externo exige una estructura salarial compatible con el mercado.

El equilibrio interno se alcanza aplicando la información obtenida a través de la evaluación y clasificación de cargos, basadas generalmente en un programa previo de descripción y análisis de cargos. Y el equilibrio externo se alcanza aplicando la información externa obtenida a través de la investigación salarial. De esta manera una organización puede trazar su política salarial, como parte de su política de recursos humanos, normalizando los procedimientos de la remuneración de personal.

En los Art. 79 y 80 del Código de Trabajo tenemos las siguientes definiciones:

Art. 79.

Igualdad de remuneración: “A trabajo igual corresponde igual remuneración sin distinción de sexo, nacionalidad o religión; más la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrá en cuenta para los efectos de la remuneración”.

Art. 80.

“Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y el sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado”.

“El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal, por unidades de obra o por tareas. El sueldo por meses, sin suprimir los días no laborables”.

7. Material de clase entregado por: Ing. Humberto Jaramillo.

Todo trabajador tiene derecho a una remuneración o sueldo justo de acuerdo a su labor desempeñada, como también por las horas o tiempo estipulado en el contrato de trabajo.

I.2.2. Importancia:

Es importante la administración de sueldos y salarios ya que nos permite establecer las formas de pagos a los trabajadores, para lo cual se debe basarse en los factores que tienen influencia y cobertura a la hora de ser diseñados y aplicados en una organización:⁸

1. Aspectos Jurídicos:

Existe en nuestro país varias leyes que establecen las formas y valores que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por conceptos de salarios mínimos, como la remuneración sectorial unificada, las tarifas por hora.

En el Sector Público	En el Sector Privado	Constructora Argudo
Código de Trabajo	Código de Trabajo	Código de Trabajo
Contratos Colectivos	Contratos Colectivos	Contratos por hora
Ley de Seguridad Social	Contratos Individuales	Ley de Seguridad So.
Ley de Servicio Civil	Comisiones Sectoriales	
	Ley de Seguridad Social	

Además de las disposiciones específicas contenidas en esas leyes como:

- ✓ Tarifas
- ✓ Jornadas de labor
- ✓ Igualdad de pago
- ✓ Incremento de salarios
- ✓ Indemnizaciones
- ✓ Liquidaciones
- ✓ Prestaciones
- ✓ Salarios mínimos

8.- Ibid. Pag. 396

Así como también organismos reguladores y controladores del cumplimiento de esas leyes como:

Sector Público	Sector Privado	Constructora Argudo
Ministerio de Trabajo	Ministerio de Trabajo	Ministerio de Trabajo
IESS	Subdirección del trabajo	Subdirección del trabajo
SENRES	Inspectorías de Trabajo	Inspectorías de Trabajo
Ministerio de Economía	CONADES	IESS
	Comisiones Sectoriales	
	IESS	

Esta leyes y las instituciones encargadas de normar las relaciones laborales, tiene el propósito de garantizar el cumplimiento por parte de los empleadores y velar por el “bienestar” de los trabajadores en términos siempre relativos.

2. El Sindicalismo:

Hoy en día los sindicatos ejercen una gran influencia en el pago de los salarios a los trabajadores, el derecho a organizarse, participar en la negociación colectiva. Algunos tribunales han otorgado la legitimidad a planteamientos muchas veces desmedidos de los trabajadores, permitiendo inclusive la participación de representantes sindicales en los directorios de empresas e inclusive en la toma de decisiones no solo de carácter administrativo, sino en el orden técnico, económico y financiero. En muchos casos el sindicalismo ha servido para frenar el abuso empresarial o institucional y ayudó a garantizar el pago de salarios establecidos en la ley, y sobretodo que se respeten los derechos del trabajador en cuanto a jornadas de labor, pago de horas extras, estabilidad, respeto, y capacitación.

3. Las Políticas Salariales:

Las políticas salariales deben ser diseñadas por la Dirección o Gerencia de Recursos Humanos; consiste en un conjunto de directrices, metas y propósitos dando buenas relaciones laborales con sus trabajadores, hacer que estos se sientan satisfechos y que su desempeño o cumplimientos de objetivos guarden relación con las políticas salariales de la empresa o institución en la que laboran.

En **“Constructora Argudo”**, tiene como política salarial, aplicar el pago a los trabajadores de acuerdo a lo estipulado por el Ministerio de Trabajo (Tabla Sectorial y Código de Trabajo); es decir, pagar a los trabajadores el valor mínimo por hora y la afiliación al Seguro Social, además de los beneficios que todo trabajador tiene.

4. **La Equidad de los Salarios:**

Conocido también como el equilibrio interno y externo que se debe lograr a fin de que los esfuerzos presupuestarios sean bien utilizados. Lográndose un equilibrio interno cuando se establecen los valores que deben pagarse a los puestos en la organización y el equilibrio externo mediante la investigación del mercado de salarios y encuestas que permitan comparar cargos iguales de nuestra empresa con otras empresas, y así determinando cuales son sus niveles salariales.

En **“Constructora Argudo”**, el equilibrio interno y externo se establece aplicándose el pago justo dictaminado por la Ley y según los salarios que se pagan en el mercado de la construcción en la ciudad de Cuenca.

Otro aspecto importante dentro de la administración de los sueldos y salarios es como establecer un sistema fijo de salarios, para lo cual nos basamos en el equilibrio interno y externo siguiendo los siguientes pasos:⁹

- 1) Desarrollar un programa de Descripción, Análisis y Valoración de puestos para definir el valor de cada trabajo dentro de la organización.
- 2) Jerarquizar o categorizar los cargos en grupos, en función de la importancia y complejidad de los mismos.
- 3) Realizar una investigación salarial que demuestre cuanto pagan otras empresas con cargos comparables.
- 4) Establecer las escalas salariales en función de la categorización de los cargos, los resultados de la investigación del mercado y el presupuesto asignado por la empresa.
- 5) Hacer la propuesta de pago de salarios a los trabajadores.

9.- Opcit. 400

Es de esta manera que una empresa puede manejar una buena administración de los sueldos y salarios, y para ello es importante tener un buen conocimiento de las formas de pagos y diseñar los sistemas salariales, los mismos que se pueden investigar como se indicó anteriormente en el Código de Trabajo, en la Inspectoría de Trabajo, IEES, y otras instituciones que nos darán la pauta de cómo se debe realizar los pagos de los salarios a los trabajadores, lo cual es muy importante para cumplir con todas las leyes y normas establecidas, así de esta manera se pagará el sueldo o salarios de acuerdo a la función que desempeñe y según la categoría en la que se encuentre. Existen además sistemas variables de remuneraciones para los trabajadores y que se aplican en las empresas como: bonificaciones, pago por el desempeño, pago por resultados, por cumplimiento de metas o cupo establecido, etc.

I.2.3. Objetivos

En el Area de la Construcción, todo empleador tiene como objetivo remunerar a sus trabajadores de acuerdo a la función o cargo desempeñado y según los salarios establecidos en el mercado.

La Administración de Sueldos y Salarios pretende lograr los siguientes objetivos dentro de una organización:¹⁰.

- Remunerar a cada trabajador de acuerdo con el valor del cargo que ocupa.
- Pagar adecuadamente por su desempeño y dedicación.
- El sueldo debe establecerse considerando el mercado de salarios.
- Atraer y retener a los mejores trabajadores.
- Generar sistemas de incentivos económicos para motivar al personal.
- Agilidad y oportunidad en el pago de los salarios.
- Lograr un equilibrio entre los objetivos de la empresa y los de los trabajadores.
- Adquirir personal calificado.
- Cumplimiento de la legislación

10.- Material de clase entregado por: Ing. Humberto Jaramillo.

En **“Constructora Argudo”**, uno de sus principales objetivos a más de hacer construcciones de calidad, es tener trabajadores de calidad, y para ello al momento de remunerar a sus trabajadores lo hace de manera justa, equitativa y a tiempo, así este se siente motivado al tener un pago de acuerdo a su cargo desempeñado y según lo indica la Tabla Sectorial.

Estos objetivos son los que la mayoría de empresas tratan de cumplir dentro de su organización. Los mismos que son fundamentales para lograr contar con el personal adecuado para cada función, que el pago de los salarios sean justos y equitativos, cumplir con todas las leyes y normas que el estado exige, así el empleador se sentirá satisfecho de hacer las cosas adecuadamente y cumpliendo con la meta de todo trabajador; ser un empleador “honesto y justo a la hora de pagar a sus empleados”.

I.2.4. LA EMPRESA

“CONSTRUCTORA ARGUDO”

Constructora Argudo bajo la razón social: Ing Rafael Argudo Coronel, iniciándose desde el año 1975, constituida legalmente y con la afiliación a la Cámara de la Construcción construyendo todo tipo de obra civil bajo Título Personal y Consultoría.

Su principal propósito fue llevar a cabo su profesión como ingeniero civil creando una empresa de construcción, que le permitiera desarrollarse en todo tipo de construcción. En este momento la constructora cuenta con diversos servicios para el área de la construcción como son el alquiler de andamios, venta de maquinarias, y otros; lo cual le han permitido sobresalir más en el mercado de la construcción.

El prestigio y el nombre que este momento tiene, es un trabajo de mucho esfuerzo y tiempo; ha sido la dedicación y el esmero que el Ing. Rafael Argudo Coronel ha puesto cada día en su trabajo el cual le ha dado experiencia y mayor responsabilidad en querer seguir realizando obras no solo satisfactorias para él sino que para muchas personas más, con un trabajo de calidad y de mucha responsabilidad.

Constructora Argudo trabaja de dos formas:

❑ **Consultoría**

Son contratos que el Municipio de la Ciudad de Cuenca le da para que el Ing Rafael Argudo sea el Director Técnico Administrativo de la obra que le encomienden; quién ha su vez contrata a Ingeniero Civiles para que ellos sean directamente quien supervisen dicha obra; es decir, los responsables directos tanto de los trabajadores como del trabajo realizado.

❑ **Título Personal**

Son las obras que dirige, supervisa y sobre todo los trabajadores son responsabilidad de él directamente, contando siempre con la ayuda o colaboración de un Ing. Residente.

Su forma de empleo es de las siguientes modalidades:

- ◆ **FIJOS** son los empleados que se encuentran laborando en el área administrativa y.
- ◆ **TEMPORALES** son la mayoría de los trabajadores que laboran directamente el las obras que Constructora Argudo se encuentre realizando.
- ◆ **TERCIARIZADOS** son trabajadores que se empleen para ciertos tipos de contratos que Constructora Argudo toma. Por Ejem: La construcción de una calle.

Es de esta manera que Constructora Argudo ha venido trabajando y espera poder continuar haciéndolo, conjuntamente con la ayuda de su familia, quienes han sido el motor para que esta empresa crezca y salga adelante y que ahora sea lo que és.

I.2.4.1. Misión

Constructora Argudo se dedica a la construcción de todo tipo de obra civil, ofreciendo a la ciudadanía mejores comodidades como: calles, aceras, veredas, puentes, colegios, edificaciones y demás para lograr satisfacer una necesidad común de todos, y de tipo profesional, siempre brindando un trabajo de calidad y sobre todo contando con gente

profesional y capacitada, pudiendo garantizar cualquier obra que se encuentre realizando o pudiese realizar.

I.2.4.2. Visión

Para Constructora Argudo su visión es seguir realizando un mayor número de obras sean estas a Título Personal o Consultoría; al igual, aumentar los servicios prestados a los constructores o constructoras de maquinaria o elementos para la construcción para satisfacer un mercado insatisfecho; para que de esta manera su competencia no sea una amenaza para su funcionamiento.

I.2.4.3. Objetivos

Objetivo General

Como uno de los objetivos principales para la Constructora Argudo es la construcción de un edificio de departamentos, a Título Personal.

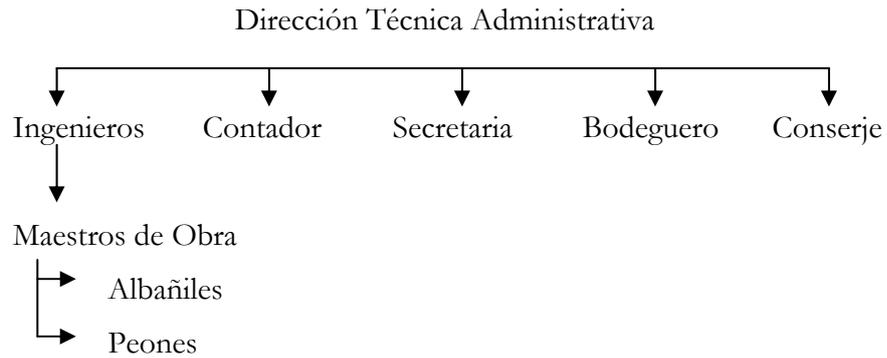
Objetivos Específicos

- ✓ Satisfacer las necesidades de una ciudad en crecimiento.
- ✓ Emplear a gente calificada para la realización de las obras.
- ✓ Construir obras de todo tipo que sean de calidad y servicio.
- ✓ Aumentar los servicios de venta o alquiler de elementos para la construcción.

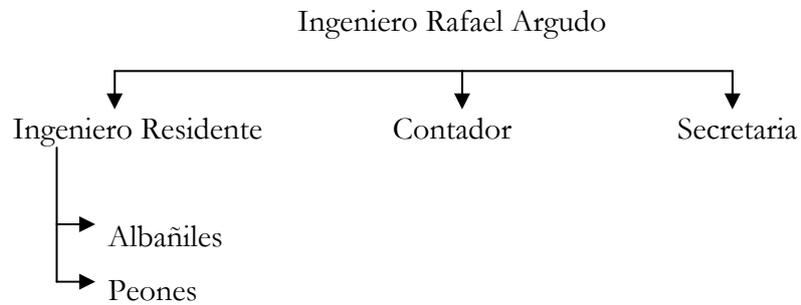
I.2.4.4. Estructura Organizacional

Constructora Argudo tiene dos estructuras organizacionales, depende de que tipo de trabajo se encuentre realizando.

Consultoría o Contrato de Obra:



A Título Personal:



I.2.4.5. Análisis del FODA

FORTALEZAS

1. Prestigio y Nombre de Constructora Argudo.
2. Experiencia en trabajar en cualquier tipo de obras civiles.
3. Calidad de las obras realizadas.
4. Responsabilidad y compromiso al firmar y cumplir un contrato.

OPORTUNIDADES

1. Tener una Hoja de Vida que le permite obtener obras.
2. Poder trabajar para el Municipio de Cuenca en obras para la ciudad.
3. Introducción y promoción a los servicios que presta.
4. Demanda de obras necesarias para la ciudad.

DEBILIDADES

1. No contratar a gente capacitada para la realización de una obra.
2. No contar con todas las seguridades para los trabajadores.
3. No emplear los materiales adecuados para la construcción de la obra.
4. No culminar con la obra en la fecha establecida.

AMENAZAS

1. Exceso de profesionales en la rama de Ingeniería Civil.
2. Incremento de la competencia.
3. Mayor eficiencia de la competencia.
4. El encarecimiento de los materiales de construcción.

CAPÍTULO II

II.1. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS

II.1.1. Puestos

“El puesto es el conjunto de tareas, actividades y funciones que requieren para su ejecución el empleo de una persona durante una jornada de trabajo. El puesto es también llamado ocupación, trabajo o cargo”.

II.1.2. Descripción de los Puestos

“La descripción del puestos es un informe escrito de qué es lo que hace quien lo desempeña, cómo lo hace y en qué condiciones se realiza el trabajo; y a su vez esta información sirve para describir la especificación del puesto, señalando los conocimientos, las aptitudes y las habilidades necesarias para efectuar el trabajo de manera satisfactoria.”⁹

Es el detalle de las tareas que componente un trabajo, sus obligaciones regulares, determinando que es lo que hace el ocupante del cargo, con qué frecuencia hace su trabajo diariamente, ocasionalmente, periódicamente; la forma como lo hace, es decir los métodos que utiliza o aplica en sus trabajo y finalmente los objetivos del cargo, es decir por qué hace ese trabajo

La descripción de puestos debe reflejar el trabajo de manera que las responsabilidades sean claras sin hacer referencia a otras descripciones de puestos, ya que “los deberes y responsabilidades de un cargo, que corresponden al empleado que lo desempeña, proporcionan los medios para que los empleados contribuyan al logro de los objetivos en una organización”¹⁰. Es decir las tareas o funciones “son los elementos que conforman un rol de trabajo y que debe cumplir el ocupantes del cargo”. Un cargo “ es la reunión de todas aquellas actividades realizadas por una sola persona, que pueden unificarse en un solo concepto y ocupan un lugar formal en el organigrama”¹¹.

⁹- Gary Dessler y Ricardo Varela: Administración de Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano Pag.34.

^{10,11}- Idalberto Chiavenato: Administración de Recursos Humanos, 5ta. Edición Pag 331-332

A continuación se darán algunas definiciones de los tipos de trabajadores de la construcción, lo que nos dará un mejor conocimiento de sus labores, funciones que desempeñan los diferentes trabajadores o obreros dentro de una construcción. Pero sobre todo podremos analizar si el salario que percibe es justo de acuerdo a función desempeñada.

II.1.2.1. Conceptos de Obreros de la Construcción¹²

II.1.2.1.1. OBREROS DE LA CONTRUCCIÓN.-

Los trabajadores que integran este subgrupo construyen y reparan edificaciones y otras obras semejantes. Colocan ladrillos, bloques, piedras y conforman cimientos, paredes o tabiques y los revisten de cemento; construyen obras en hormigón armado como lozas, vigas, cadenas y más elementos de estructura similar; cubren los techos de las construcciones utilizando diversa clase de materiales; fabrican ensamblan o reparan armazones de madera, puertas, ventanas, muebles sencillos y los montan en las edificaciones, recubren o adornan tabiques y cielos rasos de los edificios con materiales de enlucido, motivos decorativos de escayola o estuco; insonorizan espacios interiores y colocan materiales aislantes en techos, muros, paredes y otros sistemas de climatización y refrigeración; colocan y aseguran cristales en edificios y realizan otras tareas análogas propias de la construcción.

Obreros de la Construcción:

01. Albañiles
02. Obreros en hormigón armado, enfoscadores y soladores terrazo.
03. Techadores
04. Carpinteros y parqueteros
05. Enlucidores, escayolistas y estuquistas
06. Instaladores de material aislante y de insonorización
07. Cristaleros
08. Obreros de la construcción no clasificados

12.- Diccionario Nacional de Ocupaciones, Edición de 1987, Pag. 9.49.75.9-5; 9.59.70.9-61

II.1.2.1.1.01. Albañiles

Este tipo de trabajadores efectúan excavaciones, construyen y reparan paredes, tabiques, columnas , y revisten las estructuras y pisos de concreto, ladrillo o bloque con cemento, cementina, mosaico, mayólica y otro material similar. Dentro de este grupo se encuentran los siguientes trabajadores:



- a) **Albañil en general:** Realizado todo tipo de trabajos en la construcción de edificios y demás estructuras similares; revisa planos, observa su diseño, prepara mezclas o argamasa, etc.
- b) **Mampostero:** Levanta y construye muros, pilares y contrafuertes de piedra a mano, con fines decorativos.
- a) **Soldador:** Recubre los suelos y paredes con ladrillos o baldosas.
- b) **Masaista:** Coloca mosaicos y decora pisos, paredes, techos, zócalos y otras superficies.
- c) **Pavimentador:** Realiza la pavimentación y construcción de carreteras, calles y canalizaciones abiertas, utilizando adoquines y construyendo bordillos y lozas.
- d) **Otros albañiles:** También se incluyen los albañiles no clasificados en los anteriores; **por ejemplo:** los que abren zanjas y canales; los que construyen alcantarillas, tanques reservorios de agua, etc.

II.1.2.1.1.02. Obreros en hormigón armado, enfoscadores y soladores en terrazo

Son aquellos que excavan los terrenos, plantan y amarran las estructuras de hierro o prefabricados de metal, los encofran con madera y vierten el hormigón dentro de los armazones de las columnas, vigas, cadenas o muros en construcción. Dentro de este grupo se tenemos los siguientes:



- a) **Cementero en hormigón armado:** Elabora columnas de hierro, construye, ensambla, coloca y desmonta los encofrados de madera; vierte el hormigón armado y obtiene estructuras sólidas y firmes para la construcción.
- b) **Encofrador en madera:** Encofra con madera diferentes estructuras que la construcción de columnas, pilares, muros y losas en las edificaciones; solicita los materiales y herramientas, etc.
- c) **Fierro (armador de hormigón):** Prepara y conforma estructuras de hierro para columnas, vigas, gradas y estructuras similares utilizadas en la construcción; mide, señala y corta las varillas de hierro, alambre, etc.
- d) **Ayudante de fierro:** Ayuda a preparar y conformar estructuras de hierro, columnas, vigas, gradas y otras estructuras similares.
- e) **Solador en terrazo (pavimento continuo):** Reviste los suelos o pisos con una capa constituida de cemento, arena, cementina y granza de mármol de acuerdo a instrucciones; analiza, estudia planos y demás especificaciones.
- f) **Otros obreros de hormigón armado, enfoscadores y soladores en terrazo.**

II.1.2.1.1.03. Techadores

Estos trabajadores cubren los techos de residencias, edificios, hangares, galpones, chozas, cabañas y otras construcciones, utilizando diversa clase de materiales. También tenemos en este grupo los siguientes trabajadores:

- a) **Techador en pizarra y teja:** Coloca y asegura las pizarras y tejas de diferentes clases en las cubiertas de residencias y edificios.
- b) **Techador en material sintético:** Coloca en el techo de los edificios materiales sintéticos diversos a fin de formar sus cubiertas.
- c) **Techador con asfalto:** Reviste el techo de los edificios, aplicando en forma alternada varias capas de alquitrán caliente y papel de techar y rematando con una capa de arena gruesa o de gravilla.
- d) **Techador en metal:** Cubre el techo de galpones, hangares y otras edificaciones con planchas metálicas de diversa clase tales como zinc, hierro galvanizado, plomo y otros.
- e) **Techador en paja, carrizo y similares:** Cubre los techos de viviendas de determinado tipo, con apretados revestimientos de paja, carrizo, junco u otros materiales similares.

II.1.2.1.1.04. Carpinteros y parqueteros

Los trabajadores comprendidos en este grupo ensamblan o reparan armazones y accesorios de madera en general, utilizando máquinas automáticas o semiautomáticas y herramientas manuales. Este grupo está conformado por:

- a) **Carpintero en general:** Fabrica, ensambla y/o repara muebles, armazones y accesorios de madera en general en un taller o en el lugar donde se efectúan los trabajos de carpintería.

- b) **Carpintero de obras afuera:** Realiza trabajos de carpintería; fabrica y/o repara armazones y otros accesorios de madera utilizados en la construcción de edificios y los ensambla en el lugar de las obras.
- c) **Carpintero de puertas y ventanas:** Realiza trabajos de carpintería; fabrica repara y monta puertas, ventanas y otros elementos o accesorios de madera en casas o edificios.
- d) **Carpintero de decorados:** Realiza trabajos de carpintería; fabrica, repara y modifica decoraciones en madera de todo tipo y calidad.
- e) **Carpintero de banco:** Corta, ensambla, elabora, transforma o repara muebles sencillos y artículos de madera sobre un banco.
- f) **Ayudante de carpintería:** Ayuda al carpintero en el corte, cepillado, construcción, ensamblaje y reparación de muebles, bastidores, molduras y otros artículos similares.
- g) **Elaborador de parquet:** Clasifica tiras de maderas según su color, calidad o tipo, las deposita en moldes que contienen papel pega y elabora planchas de parquet de diferentes figuras o diseños.
- h) **Parqueteros:** Efectúa la colocación y reparación de pisos de parquet.
- i) **Otros carpinteros y parqueteros.**

II.1.2.1.1.05. Enlucidores, escayolistas y estuquistas

Los trabajadores que comprenden este grupo recubren tanques y cielos rasos de edificaciones con materiales de enlucido y los adornan con motivos decorativos de escayola y estuco. También este grupo cuenta con los siguientes trabajadores:

- a) **Enlucidor en yeso:** Enlucen los paramentos interiores, muros, techos y otras superficies de los edificios, aplicando varias capas de yeso.

- b) Escayolista:** Elabora molduras, comisas de escayola, florones y otras figuras decorativas en aposentos y edificios.
- c) Revocador:** Recubre las superficies de tabiques, muros y paredes de edificaciones con materiales de enlucido u otros similares.
- d) Estuquista decorador:** Diseña, dibuja y confecciona moldes para fundir sobre ellos planchas decorativas de estuco en yeso, cemento y otro material, las mismas utilizadas para el techado de edificios.

II.1.2.1.1.06. Instaladores de material aislante y de insonorización

Los trabajadores comprendidos en este grupo insonorizan los interiores de diferente tipo de edificaciones; colocan materiales aislantes en techos, muros, paredes y otras superficies de los edificios, en calderas, tuberías y demás estructuras similares, así como en instalaciones de refrigeración y climatización. En este grupo encontramos los siguientes instaladores:

- a) Instalador de material aislante en edificios a mano:**
Recubre manualmente, con material aislante como: lana de vidrio, corcho, amianto, los muros, paredes o techos de diversos tipos de edificaciones.
- b) Instalador de material aislante en edificios, a máquina:**
Reviste con material aislante como lana de vidrio, corcho, amianto los interiores de las paredes, pisos y techos de los edificios valiéndose de una máquina accionada a motor.
- c) Instalador de material de insonorización:** Instala materiales insonorizantes adhesivos en techos y otras superficies requeridas, mediante el uso de una máquina automática, a fin de impedir la repercusión del sonido.
- d) Instalador de material aislante en calderas y tuberías:**
Reviste con varias capas de material aislante de diversa índole calderas, tuberías y otras piezas o estructuras similares.
- e) Aislador de instalaciones de refrigeración y climatización:** Aísla mediante procedimientos térmicos las

instalaciones de refrigeración y climatización, utilizando materiales aislantes tales como corcho y asbesto.

II.1.2.1.1.07. Cristaleros

Los trabajadores en este grupo cortan, colocan y montan cristales en ventanas, puertas, mamparas y otros sitios donde se los requiere. Dentro de este grupo hay dos tipos:

- a) **Cristalero de edificios:** Corta y coloca vidrios en ventanas, puertas y otros lugares de casas, edificios y demás construcciones.
- b) **Cristalero de vehículos:** Corta y monta vidrios de diferentes clases en ventanas, puertas, parabrisas y ventoleras de vehículos.

II.1.2.1.1.08. Obreros de la construcción no clasificados

Los trabajadores comprendidos en este grupo ejecutan tareas de acabado, mantenimiento y reparación de edificios, oficinas, hoteles, fábricas y demás construcciones. Mencionaremos algunos trabajadores que se encuentran dentro de este grupo:

- a) **Maestro de obra en general:** Construye, repara, adecua y procura la óptima estructuración y acabado de casas, tiendas, garajes, galpones, graneros y otras obras pequeñas que dirige.
- b) **Obrero de mantenimiento de edificios:** Repara, adecua y procura el mantenimiento general de edificios, fábricas, complejos habitacionales y otras grandes edificaciones.
- c) **Obrero de la construcción:** Construye, repara, adecua y restablece la estructura, diseño, acabado y otras características de chimeneas, cúpulas, campanarios, tejados y demás estructuras ubicadas a alturas excepcionales.
- d) **Canalizador (teléfonos):** Excava el terreno y construye pozos, ductos, cajas y canales subterráneos para la colocación de líneas y redes telefónicas.

- e) **Albañil de conexiones de agua:** Construye pozos, ductos y canales para la colocación de conexiones de agua.
- f) **Pocero:** Excava pozos profundos, procura la uniformidad en sus paredes y; las apuntala para evitar desprendimientos de tierra.
- g) **Buzo:** Ejecuta bajo el agua diversos trabajos, como revisión, construcción, reparación, mantenimiento, montaje y/o desmontaje de instalaciones y equipos.
- h) **Solador:** Coloca, nivela y pega ladrillos, baldosas y otros materiales de acabado sobre la superficie de los pisos y suelos de la casa, edificio o estructura que se construye.

En “**Constructora Argudo**”, se emplean todo tipo de trabajador con experiencia en las diferentes actividades que se desarrollan dentro de una construcción, únicamente depende del tipo de obra que se vaya a realizar, estos pueden ser:

Los albañiles, es un tipo de trabajador que siempre se emplea en Constructora Argudo, ya que este se encarga de realizar todo en cuanto se refiere a colocar, reparar, levantar, excavar, labores que más se realizan en una construcción. Los Obreros de Hormigón es otro tipo de trabajador que se emplea cuando la obra se trata de calles, puentes, etc; ya que se necesita de un trabajador que tenga experiencia en la elaboración de armazones para columnas, vigas o muros. Los techadores obreros con experiencia, en colocar o revestir todo tipo de estructuras en las obras que se lleven a cabo. Los carpinteros quienes se encargan de ensamblar todo en cuanto se refiere a armazones o accesorios de madera que una construcción requiere. Los enlucidores quienes se encargan de hacer el acabado en las paredes, muros, techos de la construcción.

Además del Maestros de Obra o Maestro Principal, quién tiene un conocimiento general de todo lo que se refiere a la construcción pudiendo este dirigir una obra y a sus subordinados.

También Obreros o Albañiles que tiene conocimiento no solo de un tipo de labor dentro de la construcción, pudiendo este realizar varias funciones a las cuales se le encomiende.

II.1.3. Análisis de Puestos

Es el procedimiento por el cual se determinan las responsabilidades de cada puesto y las características de las personas que deberían contratarse para desempeñarlos.

Se refiere al estudio o análisis de los requisitos que deben cumplir las personas que desempeñan un cargo, sus habilidades y condiciones que se exige de la persona para que se desenvuelva en forma satisfactoria, los niveles y tipos de responsabilidad propias del cargo, y las condiciones bajo las cuales debe desarrollarse el trabajo.

El análisis de cargos es el procedimiento mediante el cual determina los requisitos que deben reunir las personas para efectuar un trabajo determinado, para lo cual implica los siguientes pasos:¹³

1. Requisitos Académicos o Intelectuales
2. Requisitos Físicos
3. Responsabilidades
4. Condiciones de Trabajo

II.1.3.1. Estructura del Análisis de Cargos

La estructura del análisis de cargos nos lleva a establecer el tipo de requisitos o exigencias que deban cumplir los ocupantes de un cargo. Esos requisitos deben involucrar cuatro áreas o factores aplicables o propios generalmente en todo tipo de cargos y que son:

13. Material de clase entregado por: Ing. Humberto Jaramillo

- ❑ **Capacidad o Requisitos Intelectuales**
Se refiere a la educación, o instrucción básica, experiencia anterior, iniciativa y habilidad o aptitudes requeridas. Se debe considerar también la capacitación adicional o complementaria, y que es necesaria para la ejecución de un trabajo.
- ❑ **Esfuerzo o Requisitos Físicos**
Este requisito se refiere a la energía o la condición física necesaria en el desempeño de su cargo, el tipo de esfuerzo físico o concentración mental y/o visual requerida en un trabajo, la continuidad del esfuerzo y la fatiga que puede causar.
- ❑ **Responsabilidades**
Se relaciona con los distintos niveles y clases de responsabilidades que son inherentes al trabajo de la persona, ya sean con materiales, herramientas, equipos, maquinarias, etc. Si tiene vinculación o acceso a información de la empresa, dinero, valores, documentos, planes, proyectos, informes, ect, grado de supervisión o subordinación propias del puesto que desempeña la persona, la seguridad industrial; estas son las distintas responsabilidades que una persona puede adquirir dentro de un trabajo.
- ❑ **Condiciones de Trabajo**
Se refiere a las condiciones físicas, materiales en las que debe desarrollar la persona su actividad y los riesgos de accidentes, o peligros a los que está expuesto así como también en contraer enfermedades profesionales derivadas de la actividad de la empresa o del puesto que desempeña.

En “**Constructora Argudo**”, se emplean trabajadores con experiencia, habilidad y capacidad para desempeñar la labor que se le encomiende dentro de la construcción; el mismo que debe contar con una buena condición física, ya que en este tipo de empleo se necesitan trabajadores activos, ágiles, debido al esfuerzo físico que este realiza. Al igual que deben ser trabajadores responsables en el cuidado de los materiales que se les entregan.

En cuanto a las condiciones de trabajo **“Constructora Argudo”**, emplea herramientas o materiales en buenas condiciones, para que sus trabajadores puedan realizar sus labores en la construcción, sin ningún riesgo ni peligro, así ellos se sentirán seguros y tranquilos en su trabajo.

II.2. MÉTODOS DE DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE CARGOS¹⁴

II.2.1. Método de Observación Directa: Se lo ejecuta mediante la observación directa en el desarrollo de las actividades del ocupante del cargo para que el analista haga su labor. Se aplica por lo general en estudios de métodos, tiempos y movimientos, se lo hace a través de observar lo que realiza cada uno en su trabajo. Este método es efectivo por la veracidad de datos que se recopila, pero es costoso y requiere demasiado tiempo para su aplicación.

II.2.2. Método de Cuestionario: Consiste en solicitar a cada persona que llene un cuestionario exponiendo por escrito lo que él hace. El cuestionario debe ser estructurado en función de la aplicación que se hará, esto es, en que técnica de personal se aplicará. Tienen la ventaja de que se conoce y resuelve lo escrito con el titular del cargo, el Supervisor y el Analista de personal.

II.2.3. Método de Entrevista Directa: El analista de cargos hace la entrevista a cada persona, para determinar su trabajo, es actualmente el más efectivo, ya que puede prepararse la descripción con el empleado o con su Jefe o con los dos. Tiene por ventaja la obtención de datos reales, hay discusión, comunicación y confianza.

En el caso de **“Constructora Argudo”**, no se aplicará el método de observación directa, debido que para la obtención en cuanto a los salarios que los trabajadores en la construcción perciben, únicamente necesitamos hacerlo a través de encuestas o una investigación directa a los empleadores y trabajadores para tener conocimiento cuanto este les paga por sus funciones desempeñadas en la misma.

14.- Ibid. Pag. 340 y 341.

II.3. SELECCIÓN Y APLICACIÓN DEL MÉTODO UTILIZADO

El método que se aplicará para el desarrollo del Tema en “**Constructora Argudo**” y demás Constructoras, es el de CUESTIONARIO.

Características: La recolección de datos sobre un cargo, es mediante un cuestionario de análisis del cargo, el mismo que será llenado por el ocupante o su superior.

Ventajas: Los ocupantes del cargo y sus jefes directos pueden llenar el cuestionario conjuntamente, así de esta manera se proporciona una visión más amplia de su contenido y sus características. Este método abarca una gran cantidad de personas, ya que el cuestionario puede ser distribuido a todos los ocupantes del cargo. Y por último podemos indicar que es el método más económico para el análisis del cargo.

Desventajas: Debe ser planeado y elaborado con cuidado.

Este método nos garantiza que la información que obtengamos será consistente y homogénea en todos los casos; siendo importante que se utilice cuestionarios idénticos para puestos similares, reflejando las diferencias reales entre un puesto y otro.

CAPÍTULO III

III.1. CLASIFICACIÓN DE LOS SALARIOS EN EL CAMPO DE LA CONSTRUCCIÓN

De cuerdo a lo investigado en la Inspectoría de Trabajo de la ciudad de Cuenca, a la fecha se está aplicando para el pago de los sueldo y salarios para los trabajadores en el Area de la Construcción según el siguiente artículo:

Art. 1.- A partir del 1 de enero del 2007, fijar las remuneraciones mínimas sectoriales y/o tarifas mínimas legales, a nivel nacional, que recibirán los trabajadores protegidos por el Código del Trabajo que laboran en la rama o actividad económica de: **Construcción y Servicios Técnicos y Arquitectónicos**, de acuerdo a lo siguiente:¹⁵

CONSTRUCCIÓN

501 CONSTRUCCION Y SERVICIOS TÉCNICOS ARQUITECTÓNICOS. (Adj. Cuadro 1)

Art. 2.- Para las ocupaciones o puestos de trabajo de este sector que no consten en la estructura ocupacional antes transcrita, las remuneraciones mínimas sectoriales y/o tarifas mínimas legales en ningún caso podrán ser inferiores a las de menor valor establecida en la tabla indicada.

Art. 3.- El incumplimiento e inobservancia de esta obligación patronal, será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 626** y siguientes del Código de Trabajo.

Se acudió también a la Cámara de la Construcción la misma que nos proporcionó un **“Reajuste de Precios de los Salarios Mínimos”**¹⁶ entregado por la Contraloría General del Estado (Cuadro Adjunto), en donde se encuentra unificado los salarios de todas las categorías, el mismo que utilizaremos para verificar con las empresas el cumplimiento del pago a los trabajadores según la Tabla Sectorial que la Ley lo indica.

15. Tabla Sectorial, Suplemento, Registro Oficial N° 564 del 13 de Abril del 2005, Pag. 159 y 160.

16. Reajuste de Precios de los Salarios Mínimos por la Ley de la Contraloría General del Estado para el Año 2007.

Como vemos la Contraloría General del Estado para este año 2007, ha unificado la remuneración básica mínima de las diferentes categorías de los trabajadores de la construcción; lo cual no es lo justo para algunos trabajadores. Debido a que existen trabajadores con mayor conocimientos y experiencia que se encuentran en categorías superiores por ejemplo Jefe de Obra (quien dirige, supervisa y controla) que un Peón (mezcla, recoge y limpia los materiales). Por esta razón las Constructoras deben únicamente tomar como guía de pagos de salarios esta Tabla Sectorial, para revisar el salarios que debe recibir cada trabajador.

III.2. FACTORES, TECNICAS Y BENEFICIOS DE LA DETERMINACIÓN DE LOS SUELDOS Y SALARIOS EN EL CAMPO DE LA CONSTRUCCIÓN.

III.2.1. Factores

Dentro del área de la construcción los factores que determinan los sueldos y los salarios son los FACTORES JURIDICOS; que se refiere a las leyes que establecen las remuneraciones y las instituciones que están al frente para el cumplimiento de los mismos, aplicándose tanto en el sector privado como público.

Las leyes que se aplican son:

- ❑ **Código de Trabajo**
- ❑ **“Contrato por hora.- En La remuneración pactada por cada hora de labor, se entenderán incluidos todos los beneficios que le corresponden al trabajador de conformidad con la ley, además de aquellos que se pagan con periodicidad distinta a la mensual, tales como décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones, descanso semanal remunerado, el valor de los componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, entre otros”¹⁷**

17. Código de Trabajo, EDIJUR Año 2007.

III.2.2. Técnicas

Las Constructoras o Ingenieros Civiles que se dedican a la construcción tienen como técnica a la hora de contratar a los trabajadores hacerlo en su mayoría a través de Terciarizadoras, así de esta manera deslindarse de responsabilidades tanto a la hora de contratar como al momento del pago de los sueldos.

Las Terciarizadoras han llegado a ser un beneficio para el empleador, ya que estas se encargan de: 1) Buscar gente apta para el tipo de trabajo que la empresa o contratante requiere; 2) Contratar a la persona; 3) Pagarle lo establecido por la ley según el cargo que desempeñe y según lo estipulado en el contrato; esto puede ser pago por horas, por contrato efectuado, por semana, etc; 4) Pagar el Seguro Social; 5) Pagar los beneficios que la ley obliga como son: XIII, XIV, Vacaciones; 6) Y al momento de culminar el contrato Liquidarle según el tiempo y su salario.

Por todo ello las Constructoras o Ingenieros han preferido optar por esta Técnica, pagando únicamente un porcentaje por esa labor o servicio que le brinda, así no tiene responsabilidad directa con los trabajadores. En cambio para un trabajador no es beneficioso esta técnica de empleo ya que los beneficios de un empleado directo que consta en un Rol de Pago, pierde los derechos y beneficios que la empresa tiene, a demás es una inestabilidad laboral ya que únicamente por un tiempo determinado cuenta con trabajo.

Otra técnica que aplican los Constructores o Ingeniero es el Contrato Directo. Este tipo de contrato lo llevan a cabo con los trabajadores que tienen antigüedad con la empresa, es decir; llevan trabajando años con ellos, que por lo general son trabajadores que han llegado a tener experiencia y conocimientos en cuanto a las actividades en una construcción; estos forman parte de los Roles de Pagos con todos los beneficios que el empleador debe darles, pero sobre todo con estabilidad laboral.

Otra técnica que también aplican los Constructores o Ingenieros es subcontratar a un Ingeniero, esta persona es la que se encarga de contratar a los empleados o

trabajadores necesarios para llevar a cabo la construcción que se este yendo a realizar, siendo el único responsable y ya no la Constructora directamente sobre los trabajadores que laboren a la hora de contratar.

III.2.3. Beneficios

Todo trabajador dentro del área de la construcción tiene únicamente los beneficios que la Ley obliga al empleador como son:

- ✓ Seguro Social
- ✓ XIII Sueldo
- ✓ XIV Sueldo
- ✓ Vacaciones

Adicionalmente a estos beneficios no tiene ningún otro. Únicamente en Navidad el empleador entrega un presente a los trabajadores como una canasta navideña.

III.3. COMISION SECTORIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN¹⁸.

Las Comisiones Sectoriales Tripartitas fueron creadas en 1974, integradas por representantes de los sectores empleador, trabajador y público. Son encargadas de la revisión y fijación de sueldos y salarios mínimos o básicos de los trabajadores que laboran protegidos por el Código de Trabajo en las distintas ramas de actividad.

Para su constitución, el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos solicita la designación de los vocales principales y suplentes a empleadores y trabajadores. Los primeros son designados por las cámaras de la producción y el comercio o el organismo citado en el correspondiente acuerdo ministerial.

Cada Comisión Tripartita está integrada por: 1) Un funcionario del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos; 2) Uno o más vocales del sector empleador, 3) Uno o más.

18. OIT/ETM Andino: Ecuador: La reforma de la Institucionalidad Salarial.

vocales del sector trabajador, 4) Un delegado asesor de la Secretaría de Presupuesto, designado por el Ministerio de Finanzas y Crédito Público, cuando la comisión involucre trabajadores del sector público. Corresponde a cada Comisión la revisión de la estructura ocupacional de cada sector de actividad, de las posiciones ocupacionales en cada sector y de los puesto típicos y atípicos del sector.

En la actualidad existen integradas aproximadamente 119 comisiones sectoriales, de un total de 200 prevista inicialmente. Este número fue alcanzado después de 17 años de labor. En muchos sectores, la integración de una comisión no ha sido viable por el escaso interés de los empleadores y/o trabajadores del sector. Si embargo las 119 comisiones existentes definen periódicamente los salarios mínimos de las principales ocupaciones de los 119 sectores respectivos.

Las resoluciones de cada Comisión Sectorial Tripartita, son presentadas al Departamento de Salario Mínimo del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. Este Departamento actúa como Secretaría Técnica del CONADES. El departamento toma conocimiento y ratifica la resolución cada Comisión Sectorial, siempre y cuando no adolezcan de inconsistencias legales, técnicas o económicas.

En la práctica, estas Comisiones Sectoriales proponen el reajuste de:

- Los salarios y sueldos mínimos más bajos de cada sector (o sueldo menor).
- La compensación por costo de la vida, bonificación complementaria y compensación por transporte, que sumadas al salario mínimo más bajo, permite obtener el ingreso mínimo más bajo o ingreso menor.
- Los salarios mínimos más altos en cada sector según posición ocupacional (o sueldo mayor)
- Las compensaciones y bonificaciones que sumadas al sueldo mayor, permiten obtener los ingresos mínimos más altos de cada sector o ingreso mayor.

Como podemos darnos cuenta la Comisión Sectorial ha llegado a ser una entidad de gran utilidad ya que esta a permitido que los trabajadores en el Area de la Construcción lleguen a tener un mejor salario o remuneración por parte de los empleadores.

III.4. INVESTIGACIÓN DE LOS SALARIOS EN LA CONSTRUCCIÓN

III.4.1. Empresas Constructoras

Para llevar a acabo la investigación de los salarios de los trabajadores en el área de la construcción se ha solicitado información en las siguientes Empresas Constructoras de la ciudad de Cuenca:

- ◆ Constructora Plaza del Río
- ◆ Ing. Iván Moscoso
- ◆ Planark

Las mismas que nos han facilitado toda la información necesaria para conocer: Cuanta gente se requiere en una construcción, (dependiendo el tamaño de la misma). Qué tipos de trabajadores se emplean (de acuerdo a la labor que se desee que realice). El salario que percibe por esa labor desempeñada. Sus beneficios si los tiene. El tipo de contrato que se les realiza, (si son terciarizados o empleados directos). Y como es su pago (por hora, por día, semanal, quincenal o mensual).

La investigación hecha en cada Constructora permitió verificar si los Constructores o Empresas Constructoras cumplen con las Leyes que protegen a los Trabajadores según el Ministerio de Trabajo y la Tabla Sectorial y así comprobar que los trabajadores del área de la construcción dependiendo el tipo de obrero y labor que realiza sean pagados o reciban el salario correspondiente a su trabajo.

III.4.2. Trabajadores de la Construcción

En una construcción siempre hay un **PRINCIPAL** quien es el responsable del grupo de trabajo, a demás quien supervisa que los obreros y demás trabajadores entren y salgan a las horas designadas, realicen el trabajo designado, pero sobre todo el responsable de que la obra quede terminada en el tiempo pactado. Este

Principal por la general en toda Empresa Constructora es un trabajador directo, que tiene experiencia y trabaja muchos años en la misma, quién tiene una mejor remuneración que el resto de trabajadores, por su antigüedad y función.

El resto de trabajadores son los **Obreros de la construcción**, que realizan todo tipo de labores en la misma como: albañiles, techadores, electricistas, enlucidores, carpinteros, etc. La mayoría de estos trabajadores son terciarizados, casi ninguno es un trabajador directo de la constructora y sus sueldos son regidos según la Ley lo dictamina.

III.4.3. Salarios que se pagan en las Constructoras investigadas

A continuación se indicará los salarios que los trabajadores / obreros reciben en la construcción de acuerdo al tipo de cargo que desempeñe en el mismo. Para lo cual denominaremos a estas empresas en donde se obtuvo la informaciones de los sueldos y salarios que perciben los trabajadores con letras del abecedario **(A - B - C)**, por motivo de que si una de estas empresas no cumple con el Reglamento del pago de los salarios según la Tabla Sectorial, este no sea perjudicado de alguna manera.

CONSTRUCTORA “A”

De acuerdo a la investigación realizada esta Constructora cumple con el pago de sus sueldos y salarios según la Tabla Sectorial. Esta Constructora que esta afiliada a la Cámara de la Construcción y mediante su contratación de trabajadores / obreros a través de Terciarizadoras le permite hacer pagos justos a sus trabajadores y sobre todo estos cuentan con Seguro Social y Beneficios que la Ley le exige al empleador.

El pago mínimo que la Tabla Sectorial indica es de \$170, 00 mensuales a cualquier tipo de trabajador que esta Constructora emplee. Pero esta Constructora cuenta con trabajadores / obreros que se encuentra en diferentes categorías, tiempo trabajando con ellos y de acuerdo a su

desempeño tienen una mejor remuneración; es decir, que hay trabajadores que perciben sueldos de hasta \$ 350,00 mensuales.

A parte también los trabajadores / obreros cuentan con los Beneficios que son: Décimo III sueldo, Décimo IV sueldo, Vacaciones, Fondos de Reservas, Utilidades y Bonos Adicionales o Canastas en fechas como Navidad.

CONSTRUCTORA “B”

En esta Constructora la forma de pago de los salarios a los trabajadores / obreros es por tiempo; es decir, por el número de días que este trabaje a la semana y con un valor (jornal) de acuerdo al tipo de actividad que realice el trabajador.

A continuación indicaremos como funciona los pagos de los salarios a los trabajadores / obreros en esta Constructora).

Categoría Semana	# Días	Jornal	Por
Obrero Principal (Capacitado)	5	20	\$ 100.00
Albañil	5	18	\$ 90.00
Ayudante	5	12	\$ 60.00

Como podemos ver esta Constructora paga un “Salario Justo” a sus trabajadores / obreros, ya que si estos trabajadores laboraran el mes completo, percibirían un sueldo mayor al que indica la Tabla Sectorial. Claro que vale recalcar que estos empleados no tienen Seguridad de empleo, ni están afiliados al Seguro Social por ende no perciben Beneficios como: Décimo III, IV, Vacaciones; Fondos de Reserva y Utilidades, siendo de esta manera perjudicial para el trabajador que no cuenta con todos sus derechos y beneficios que debe tener como empleado y el Empleador corriendo el riesgo que llegue un Inspector de Trabajo y lo multe por no tener a sus trabajadores afiliados al Seguro.

CONSTRUCTORA “C”

Esta constructora también procede a pagar los salarios a sus trabajadores de acuerdo a lo indicado por la Tabla Sectorial \$170,00 mensuales como básico para trabajadores que menor conocimientos o experiencia tienen en la construcción; pero también cuenta con trabajadores que tienen mayores conocimientos quienes perciben un sueldo mayor, este depende del cargo que desempeñe.

Lo positivo de esta empresa es que a la hora de realizar una obra, todos sus trabajadores son afiliados al seguro y la empresa cumple con las normas que la Ley le exige como empleador.

Como conclusión a la investigación realizada ha estas tres Constructoras de Cuenca, es que estas se encuentran cumpliendo como Empleador y Patrono en pagar el salario a los trabajadores siguiendo la Tabla Sectorial; y la Inspectoría de Trabajo tratando que toda Constructora cumpla con sus pagos y derechos que tiene. Lo que ha permitido tener trabajadores mejor remunerados en el campo laboral de la construcción.

También podemos recalcar que con las contrataciones a través de las Terciarizadoras, quienes se encargan de buscar el personal que la Constructora requiere, han permitido al Empleador deslindarse de cualquier problema o responsabilidad a la hora de la contratación de los trabajadores, ya que ellos son los encargados directamente de realizar los pagos de salarios, afiliación al Seguro, Beneficios y Liquidaciones.

CAPÍTULO IV

IV.1. APLICACIÓN A “CONSTRUCOTA ARGUDO”

CUESTIONARIO PARA LA DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DEL CARGO EN “CONSTRUCTORA ARGUDO”

1. Resumen de las labores de los trabajadores en “Constructora Argudo”

Constructora Argudo podríamos decir que cuenta con dos tipos de trabajadores. Los que laboran dentro de las edificaciones de Constructora Argudo y los que trabajan en Obras.

Trabajadores de Constructora Argudo:

- ◆ Encofradores
- ◆ Mecánicos
- ◆ Jornaleros / Obreros
- ◆ Guardián / Bodeguero

Estos empleados se encuentran laborando dentro de las instalaciones de Constructora Argudo, donde cuentan con lo necesario para realizar sus funciones.

Trabajadores de Obra:

- ◆ Jefe de Obra
- ◆ Albañiles
- ◆ Ayudantes
- ◆ Oficiales o Peones

En cambio estos trabajadores son quienes laboran directamente en las obras que se realizan a Título Personal por parte del Ing. Rafael Argudo, como por Ejemplo: En la Inmobiliaria Argudo & Abad

2. Calificaciones profesionales de los trabajadores en “Constructora Argudo”.

(Conocimientos que utilizan para desempeñar su trabajo).

Encofradores: Este trabajador tiene conocimiento y experiencia en el armado de estructuras para losas de hormigón formando una especie de caja, necesaria para las fundiciones; para lo cual es indispensable que tenga conocimiento de carpintería.

Mecánicos: Tienen conocimiento en el manejo de hierro, planchas metálicas, soldaduras, herramientas de mecánica.. Para la construcción de andamios, estructuras metálicas, etc.

Jornaleros: No tienen mayor conocimientos ni experiencia, debido a que realizan labores más simples como es la preparación de materiales, transporte, limpieza de herramientas y materiales que se utilizan en la construcción; desalojo de materiales.

Guardián: Esta persona debe tener mayores conocimientos que un jornalero, debe tener por lo menos Estudios Secundarios y ser una persona responsable.

Jefe de Obra: Es la persona que debe tener voz de mando y liderazgo ya que tiene a cargo a los trabajadores empleados en la construcción de una obra.

Albañiles: Son trabajadores que tienen mayor conocimiento de construcción, como es: colocación de materiales, encofrado, fundición, etc.

Ayudantes: Estos trabajadores son intermediarios entre un albañil y un oficial o peón. Son quienes ayudan al albañil para continuar con su trabajo, realizando: rellenos, desagües, piqueos, etc.

Oficial o Peón: Son quienes hacen trabajos sencillos como: mezclas, pasan material, limpieza. No tienen conocimientos en construcción.

3. Equipos que utilizan los trabajadores en “Constructora Argudo”.



- Encofrado y Andamio metálico
- Hormigoneros
- Vibradores

Los mecánicos manejan equipos como:



- Dobladoras
- Cortadoras de Hierro
- Entella (Prensa para sujetar)
- Esmeriles (Es una especie de limadora)
- Amoladora (sirve para cortar cerámica, metales)
- Taladoras
- Soldadoras

Los albañiles manejan equipos como:

- Picos
- Palas
- Carretillas
- Niveles
- Plomadas

- Escuadras
- Flexómetros (metro)
- Andamios
- Moldes metálicos (se utilizan en ves de bloques, para hacer las lozas)

4. Responsabilidades que tienen los trabajadores en “Constructora Argudo”

Todos los empleados tienen diferentes responsabilidades de acuerdo al tipo de trabajo que realice, pero mencionaremos a continuación las responsabilidades básicas que todo trabajador en Constructora Argudo tiene:

- ✓ Cumplir de manera eficaz y eficiente su trabajo
- ✓ Asistir puntualmente al horario designado de trabajo
- ✓ Guardar compostura en el trabajo
- ✓ Mantener el buen estado de conservación la maquinaria o equipo entregado para su trabajo.

En el caso de un Jefe de Obra específicamente su responsabilidad es de hacer cumplir a cabalidad a los trabajadores como son: Albañiles, Jornaleros, Ayudantes la función designada a realizar en la obra que se este realizando.

5. Supervisión que necesitan los trabajadores en “Constructora Argudo”

SI X NO _____ Si la respuesta es Sí, indique la razón.

Todo trabajador tiene alguna supervisión dentro de Constructora Argudo. Pero en lo que se refiere a la Construcción de alguna obra que se esté realizando hay una persona llamada **Residente o Jefe de Obra** quien es el que vigila el cumplimiento del trabajo de los albañiles, jornaleros o ayudantes.

6. Decisiones que tomen los trabajadores en “Constructora Argudo”.

Dentro de Constructora Argudo y sobre todo dentro de una Obra que se esté efectuando ningún empleado, exceptuando al **Residente o Jefe de Obra** es a la

única persona que se le da el poder de decisión en cuanto a compras o cambios que se necesiten en dicha obra que se encuentre dirigiendo.

7. Condiciones de Trabajo que tiene los trabajadores en “Constructora Argudo”. (Condiciones en las que trabaja. Por Ejem: ruidos, temperaturas altas o bajas, trabajo externo, condiciones desagradables, riesgos de accidentes o enfermedades, otros).

En Constructora Argudo se entrega a sus trabajadores equipos o implementos necesarios para su protección como son:

A los mecánicos y soldadores, se les entrega:

- ◆ Uniformes
- ◆ Cascos
- ◆ Mascarillas de plástico que cubre la cara
- ◆ Guantes
- ◆ Protectores de oído
- ◆ Mascaras para gases
- ◆ Zapatos especiales (con punta de acero y suela de caucho)
- ◆ Ponchos de agua

Estos trabajadores se encuentran laborando dentro de Constructora Argudo, quienes cuenta con las instalaciones y equipos necesarios para el cumplimiento de su trabajo y evitar accidentes y enfermedades dentro de las precauciones asumidas por cada trabajador.

En cuanto a los albañiles se les entrega, según el lugar de trabajo:

- ◆ Ponchos de agua
- ◆ Cascos
- ◆ Chalecos fosforescentes
- ◆ Guantes
- ◆ Mascarillas

Estos trabajadores son personas que se encuentran a la intemperie expuestos al sol, lluvia; debido a que su trabajo muchas veces es externo, donde no hay un techo o ciertas instalaciones debido al tipo de obra que se encuentren realizando. Pero sin embargo se trata de entregar como mencionamos anteriormente lo necesario para su protección y buen desempeño de su trabajo.

8. Requisitos exigidos por el cargo a los trabajadores en “Constructora Argudo”.

(Indique los requisitos mínimos necesarios para desempeñar su trabajo).

Educación: (Especifique el nivel y el área). La mayoría de los trabajadores tiene educación Básica, únicamente al Guardián y Bodeguero se le solicita que tenga por los menos una educación Secundaria para el desempeño de su función.

Experiencia: (Tiempo y actividad) En cuanto a la experiencia si se solicita que los trabajadores cuenten por lo menos con 1 a 2 años de trabajos realizados en cuanto a construcción se refiere.

Otros Conocimientos: Se pide que tengan ciertas destrezas para el uso de materiales, herramientas, equipos que se utilizan en la construcción; ya que es necesario que sepan manejar correctamente para así evitar accidentes futuros.

Habilidades: Las que pueda tener el trabajador como extra o lo que se requiere.

9. Información Adicional

Como adicional podemos indicar que los trabajadores con los que Constructora Argudo cuenta, son personas que se encuentran laborando en esta empresa es de un promedio de 3 años, quienes se han ido especializando en sus funciones y formando parte del Rol de la Constructora, ya que todavía hay trabajadores que son empleados de manera temporal únicamente en la obra que se esté realizando ese momento.

IV.2. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS

Encofrador: Es un trabajador con conocimiento y experiencia en armado de estructuras para lozas de hormigón, hábiles también en carpintería; son quienes hacen las colocaciones de los puntales y vigas formando una especie de caja necesaria para las fundiciones.

Mecánicos: Hábiles en el manejo de hierro, planchas metálicas, soldaduras, herramientas de mecánica. Son quienes sueldan los hierros, cortan metales, reparan y dan mantenimiento los andamios y encofrados metálicos, etc.

Jornaleros: Son Ayudantes de construcción con menor experiencia, con labores más simples preparan los materiales, transportan, limpian las herramientas y materiales que se utilizan en la construcción; hacen desalojo de materiales.

Guardián: Es la persona que esta a cargo de la custodia de todos los materiales y herramientas dentro de la Constructora.

Jefe de Obra: Es la persona que se encarga de Supervisar a los albañiles, jornaleros y ayudantes dentro de una construcción, para que estos se encuentren cumpliendo con sus labores.

Albañiles: Son quienes realizan toda la construcción en sí. Por lo tanto tienen conocimientos de todo lo que una construcción requiere.

Ayudantes: Es un trabajador que tiene casi los mismos conocimientos que un albañil, pero en menor escala.

Oficial o Peón: Esta persona no tienen conocimientos de construcción; únicamente se dedica en hacer trabajos simples; como por ejem: mezclas, transportan y desalojan los materiales, limpieza, etc.

IV.3. ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS

En Constructora Argudo la estructura del análisis de puestos en lo que se refiere a los trabajadores que laboran en las instalaciones como de los trabajadores que laboran en las obras cumplen con los siguientes requisitos:

- ◆ Trabajadores de Planta

Estos trabajadores que se encuentran laborando en las instalaciones de Constructora Argudo como son: los Encofradores, Mecánicos, Jornaleros, Guardián y Bodeguero; en lo que se refiere a sus capacidades han ido adquiriéndolas día a día, con el tiempo y experiencia en el trabajo que desempeñan. En cuanto a sus estudios, muchos de estos han logrado acabar sus estudios de Secundaria, permitiéndoles ser personas con mejor educación y conocimientos.

Su desempeño físico no es de mayor esfuerzo, pero si de agilidad y destreza para hacer un trabajo perfecto, necesario tanto para la construcción como para su protección; y sobre todo siendo muy responsables con la utilización de cualquier instrumento, herramienta o maquinaria de trabajo para así evitar posibles accidentes. Además que cuentan con un buen ambiente de trabajo con todas las comodidades e instalaciones para que puedan desempeñar de manera eficiente.

- ◆ Trabajadores de obra

Dentro de los trabajadores de Obra se encuentran: el Jefe de Obra, Albañiles, Ayudantes, Oficiales o Peones; que son personas a quienes se les exige mayor preparación en cuanto a estudios, casi todos tienen únicamente una educación básica. Lo que si es necesario es que tengan conocimientos en cuanto a construcción y sobre todo que hayan trabajado antes en esta rama; experiencia lo que les permitirá rendir a cabalidad con sus trabajo.

Un trabajador de obra tiene que ser una persona con un buen estado físico, ya que su trabajo es únicamente de desempeño esfuerzo físico y agilidad para hacer bien y a tiempo su labor.

En cuanto a la responsabilidad es más del Jefe de Obra y su constante supervisión a los demás trabajadores, para que estos se encuentren laborando adecuadamente, ya que de ellos depende que la Construcción de la obra que se este realizando sea la mejor.

Sus condiciones de trabajo con las instalaciones necesarias para su protección y buen desenvolvimiento de sus labores.

IV.4. TRABAJADORES DE “CONSTRUCTORA ARGUDO”

Como habíamos indicado anteriormente en Constructora Argudo hay trabajadores de planta y trabajadores de obra. A continuación los mencionaremos según el lugar donde desempeñen sus labores:

Trabajadores de Constructora Argudo:

- ◆ Encofradores
- ◆ Mecánicos
- ◆ Jornaleros / Obreros
- ◆ Guardián / Bodeguero

Trabajadores de Obra:

- ◆ Jefe de Obra
- ◆ Albañiles
- ◆ Jornaleros
- ◆ Ayudantes

Se les han dividido de esta manera ya que cumplen diferentes funciones dentro de Constructora Argudo. Los trabajadores de planta, son aquellos que dentro de las instalaciones u oficinas de la Constructora, tiene sus propios espacios adecuados con las maquinarias, herramientas necesarias para cumplir con sus labores, sean estas de encofrado, cortes y entrega de materiales, soldaduras, etc. y hasta vigilancia de las mismas.

Y los trabajadores de obra son quienes laboran dentro de la Construcción misma de cualquier trabajo o proyecto que haya adquirido la Constructora Argudo por ende el Ing. Rafael Argudo.

IV.5. SALARIOS QUE PAGA “CONSTRUCORA ARGUDO”

En Constructora Argudo como hemos indicado anteriormente, hay trabajadores que se encuentran dentro de los Roles de la constructora y otros que son empleados sin un contrato establecido.

También hay trabajadores que se encuentran asegurados los mismos que tienen pagos mensuales y quienes no están asegurados tienen pagos semanales.

Encofrador Trabajador que se encuentra en roles

Sueldo Básico:	\$200.00	
	+ \$ 99.00	Un bono fijo que la empresa le entrega
	+	Horas extras (en caso de haberlas)
(-) 9.35 %		Del Seguro Social que se le descuenta al trabajador de su sueldo y el empleador para 12.15 % al seguro.
	+	Beneficios como (Décimo III, IV, Vacaciones, Fondos de Reserva y 15% de Utilidades; las mismas que se dividen en 10% a los empleados y 5% a sus cargas familiares).

A continuación indicaré a trabajadores que no se encuentran en roles y su pago varía:

Encofrador Pago por horas

La hora	\$ 1.40	Cuenta con Seguro Tiene derecho al 15% de utilidades
---------	---------	---

Encofrador Pago por semana

La semana \$ 50.00 No cuenta con Seguro
Ni tiene utilidades

Jornaleros Su pago es semanal

A la semana \$50.00 Sin afiliación al Seguro Social
Ni pago de utilidades

Bodeguero Es un empleado fijo

Sueldo básico \$250.00
+ \$ 40.00 De bono
+ Horas extras
(-) 9.35 % Del Seguro Social
+ Beneficios como (Décimo III, IV,
Vacaciones, Fondos de Reserva y
15% de Utilidades; las mismas que
se dividen en 10% a los empleados
y 5% a sus cargas familiares).

Mecánicos Su pago es por horas

La hora \$ 1.42 Cuenta con Seguro
Beneficios

Jefe de Obra Su pago es semanal y tiene contrato fijo (desde que empieza hasta que termina una obra)

Por semana \$ 120.00 Tiene Seguro Social

Albañiles Pago por semana y tiene contrato fijo por obra

La semana \$ 80.00 Tiene Seguro Social

Ayudantes Pago por semana

La semana \$ 50.00 No tienes Seguro, ni contrato

Oficiales o Peones Pago por semana

La semana \$ 60.00 No tienen Seguro Social
Ni tienen contrato

Cálculo de horas extras

$\$250.00$ (sueldo) * 240 (horas) / 1.50 (hora extra)

Cálculo de hora suplementaria

$\$ 250.00$ (sueldo) * 240 (horas) / 2.00 (hora suplementaria)

Cálculo XIII Sueldo

$\$ 250.00$ (remuneración) / 12

Cálculo XIV Sueldo

$\$ 170.00$ (Salario mínimo) /12

Cálculo Vacaciones

$\$ 250.00$ (Remuneración) / 24

Para el resto de labores o trabajos que una construcción requiere como son:

- Instalaciones Eléctricas
- Estuquistas
- Empastado y Pintura
- Gasfitería

- Cristaleros
- Carpinteros

Se hace **Subcontrataciones** con personas o empresas especialistas en estos tipos de trabajo y así de esta manera le resuelta al Constructor más fácil y mejor, debido a que estas empresas colocan el número de trabajadores necesarios para que cumplan con el trabajo y el tiempo pactado en el contrato y se les paga así mismo por contrato hecho.

IV.6. PROPUESTA DE LA ESTRUCTURA DE PUESTOS Y SALARIOS PARA LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN “CONSTRUCTORA ARGUDO”.

Después de haber estudiado e investigado las Formas de Pagos de los Sueldos y Salarios de los Trabajadores en CONSTRUCTORA ARGUDO; encontré a una Empresa pero sobre todo con un Empleador que se ha preocupado en pagar a sus trabajadores de manera justa y equitativa. Que los trabajadores que se encuentran en Roles cuentan con un básico superior al que la Tabla Sectorial aplica para los Trabajadores en el Área de la Construcción. Además que tienen un **Bono Adicional**, el mismo que ha sido asignado por el Dueño de la Constructora.

Pero a la vez hay trabajadores que no tienen Contrato Fijo, ni se encuentran Afiliados al Seguro lo cual es negativo no solo para Constructora Argudo que no estaría cumpliendo con sus obligaciones como Empleador; si no también para el Trabajador que al no tener un Contrato Fijo y Afiliación al Seguro no le permite contar con derechos como: Seguridad Laboral, Beneficios, Atención en el Seguro Social, Fondos de Reserva, Liquidaciones y Utilidades. Esto que podría ser muy perjudicial para Constructora Argudo, debido que si en algún momento un Inspector de Trabajo llegase a la Constructora o a sus Obras, esto podría costarle una Clausura de la Constructora o una Demanda de parte de sus trabajadores, quienes si a su vez tuviesen un accidente grave les podría costar un alto precio en Indemnizaciones y hasta algo más.

Revisando y haciendo un cálculo del Sueldo de los Trabajadores de la Constructora, este percibiría al mes, un Salario de:

Jornaleros:	\$ 60.00	semanales	x 4 (sem)	= \$ 240.00 mensuales
Ayudantes:	\$ 50.00	semanales	x 4 (sem)	= \$ 200.00 mensuales

Sueldo que estaría sobre el básico que la Tabla Sectorial indica, que para el trabajador es positivo; pero lo que es negativo para el Trabajador, es que estaría perdiendo todos sus derechos a diferencia de quienes tienen un Contrato Fijo y Seguro.

En cuanto a la Afiliación al Seguro no solo depende del Empleador, si no también del trabajador, ya que son personas que no tienen una mayor educación, a quienes no les interesa estar Afiliados al Seguro, por falta de conocimientos de los derechos y beneficios que podría tener; pero sobre todo por no querer que se le resten a su Sueldo una cantidad de NUEVE CON TREINTA Y CINCO POR CIENTO (9,35 %) y la Constructora asume la cantidad de DOCE CON QUICE POR CIENTO (12.15 %). Pero también tomemos en cuenta que hablamos de que los trabajadores son gente humilde, sencilla y de muy escasos recursos, con cargas familiares de más de 5 personas y siendo él, quien lleva el sustento para ese hogar, razón que le representa un valor alto el que el Empleador le reste esa cantidad por estar Afiliado al Seguro.

Siendo Constructora Argudo, una Empresa que Paga a sus Trabajadores por sobre el Básico que la Tabla Sectorial lo indica, Constructora Argudo debe ser una Empresa que siempre realice Contratos para cualquier tipo de Obra o Trabajo que esté yendo a realizar; así sean estos Contratos Temporales (por semana o por hora). Porque es de esta manera que nunca va estar incumpliendo la Ley, ni las obligaciones que asumió al momento de Crear Constructora Argudo y sus Trabajadores a su vez estarán con un trabajo seguro y con un sueldo justo.

También al ser una Empresa que cuente con Trabajadores Afiliados al Seguro le permitirá contar con gente sana y segura en cualquier labor que este desempeñe, el mismo que si tuviese un accidente, las consecuencias que este traiga no serán mayores para ninguna de las dos partes sobre todo en el plano económico. Además de contar con todos los Beneficios que un trabajador tiene al momento de ser contratado y afiliado.

En conclusión la propuesta es que **CONSTRUCTORA ARGUDO** a partir de ahora debe buscar la manera, sea por Terciarizadoras o por Contratos Directos con la Empresa, Contratar a todos los trabajadores que se estén yendo a emplearse en la Construcción o Elaboración de una Obra. Efectuando Contratos Temporales dependiendo únicamente del tipo de trabajo que ese trabajador este yendo a realizar: Así de esta manera no solo el trabajador recibirá una buena remuneración sino también contará con su Seguro, siendo este una obligación no solo de Constructora Argudo como empleador, si no también para los trabajadores que tendrán que asumir el descuento que se hará a su salario para el pago del mismo. Y / o hacer Contratos Fijos a sus trabajadores, por el tiempo de duración de la Obra a realizar, quienes de igual manera contarán con una remuneración justa y con todos sus beneficios.

Es de esta manera que **CONSTRUCTORA ARGUDO** será una Empresa que sobresalga de las demás Constructoras de la ciudad, por contar con trabajadores contentos con su remuneración o sueldo acorde a su cargo o función desempeñada, pero sobre todo con un Contrato laboral por un período de tiempo fijo y con todos los beneficios de un trabajador.

CAPÍTULO V

V.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Como conclusiones a la descripción, análisis y estructuras de puestos de los trabajadores en el área de la construcción; su forma de pago durante la investigación y desarrollo de esta tesis podemos mencionar las siguientes:

- ❑ Los trabajadores del área de la construcción son personas humildes y de educación precaria, lo cual ha permitido que sean explotados por muchas Constructoras o Empresas donde laboran; pagándoles muchas veces por debajo del salario básico que la Tabla Sectorial lo indica.
- ❑ Muchas de las empresas constructoras no tienen afiliados a sus trabajadores al Seguro Social. Sea por falta de conocimiento de sus trabajadores o porque la constructora no cumple con esa obligación.
- ❑ La Tabla Sectorial entregada por la Contraloría General del Estado, quien ha hecho el reajuste de los salarios para los trabajadores del área de la construcción para este año ha unificado los salarios de todas las categorías, lo cual no ha permitido tener un valor real del salario que se debería pagar ha estos trabajadores dependiendo del trabajo que este desempeñe en la construcción.
- ❑ Su forma de empleo es bajo contrato verbal; es decir, no cuentan con un contrato escrito firmado, esa este de manera temporal.
- ❑ Las formas de pago a los trabajadores son por horas o por semana sin beneficios adicionales.

RECOMENDACIONES

Para que el área de la construcción llegue a ser una plaza de empleo segura tanto para el empleador como para el trabajador se debe tomar en cuenta las siguientes recomendaciones, que se ven necesarias para que no ocurra lo que mencioné anteriormente.

- ❑ Se debe ayudar o proporcionar la manera de que todo trabajador que labore en este sector de la construcción, llegue a tener por lo menos un título de bachilleres; para que de esta manera no sean trabajadores explotados y sepan el valor, significado e importancia de su trabajo.
- ❑ Hacerles conocer los beneficios y ventajas de estar afiliados al Seguro Social.
- ❑ Que las Instituciones encargadas a controlar y fijar el salario que los trabajadores de la construcción deben percibir por su tipo de trabajo, sea disponible para todas las Constructoras con los valores reales a pagar. Así de esta manera se puede tener una mejor relación de los salarios.
- ❑ Toda Constructora debe contratar a sus trabajadores sea con un Contrato Directo con la empresa o a través de Tercericiadoras, de manera temporal o fija cumpliendo con las obligaciones de empleador.
- ❑ Su forma de pago puede mantenerse por horas o por semana, siempre que este trabajador se encuentre amparado por un contrato, así este no perderá sus beneficios adicionales.

El área de la Construcción es una plaza que mayor demanda tiene, porque siempre se estarán haciendo nuevas obras y mejoras, por esa necesidad de crecimiento que existe en la ciudad y país. Por esta razón todo Constructor o Ingeniero debe contar con gente capacitada, con experiencia, pero sobre todo recibiendo un salario **JUSTO** por ese trabajo que es desempeñado con gran esfuerzo físico, habilidad y destreza.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

- ✓ **CHIAVENATO, Idalberto:** Administración de Recursos Humanos: 5° edición McGRAW-HILL INTERAMERICANA, Santa Fé de Bogotá 2000.
- ✓ **DESSLER Gary, VARELA Ricardo:** Administración de Personal Enfoque Latinoamericano: 2° edición PERSON EDUCACIÓN MEXICANA, 2004.
- ✓ **CHIAVETANO, Idalberto:** Gestión del Talento Humano: Ediciones McGRAW-HILL, Colombia enero 2004.
- ✓ **CÓDIGO DE TRABAJO:** Recopilación de Sueldos y Remuneraciones a partir de año 1968, Con las últimas reformas: EDIJUR 2005.

FOLLETO:

- ✓ **TABLA SECTORIAL:** Suplemento, Registro Oficial N° 564 del 13 de Abril del 2005.
- ✓ **Reajuste de Precios de los Salarios Mínimos:** Entregado por la Contraloría General del Estado, para el año 2007.

DICCIONARIO:

- ✓ **Diccionario Nacional de Ocupaciones:** Ministerio de Trabajo, 1987.

MATERIAL PROPORCIONADO POR “Constructora Argudo”:

- ✓ Nóminas de los Trabajadores
- ✓ Roles de Pagos de los trabajadores

INTERNET:

www.ildis.org.ec/laboral/organizacionescod.htm

www.ilds.org.ec/laboral/contratocod.htm

www.dih.labora.com.ec/paginas/judicial/paginas/Res.Remuneraciones.htm

www.dlh.labora.com.ec/paginas/judicial/pagnias/Diccionario.base.htm

www.oit/etmAndino:Ecuador:Lareformadelainstitucionalidadsalarial

CUESTIONARIO PARA LA DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DEL CARGO EN

“CONSTRUCTORA ARGUDO”

- 1. Resumen de las labores de los trabajadores / obreros en “Constructora Argudo”.**

(Lo que usted realiza).

- 2. Calificaciones profesionales de los trabajadores / obreros en “Constructora Argudo”. (Conocimientos que utiliza para desempeñar su trabajo).**

- 3. Equipos que utilizan los trabajadores / obreros en “Constructora Argudo”.**

- 4. Responsabilidades que tienen los trabajadores / obreros en “Constructora Argudo”.**

- 5. Supervisión que necesitan los trabajadores / obreros en “Constructora Argudo”.**

SI _____ **NO** _____ Si la respuesta es Sí, indique la razón.

6. Decisiones que tomen los trabajadores / obreros en “Constructora Argudo”.

7. Condiciones de Trabajo que tiene los trabajadores /obrerros en “Constructora Argudo”. (Condiciones en las que usted trabaja. Por Ejm: ruidos, temperaturas altas o bajas, trabajo externo, condiciones desagradables, riesgos de accidentes o enfermedades, otros).

8. Requisitos exigidos por el cargo a los trabajadores /obrerros en “Constructora Argudo”. (Indique los requisitos mínimos necesarios para desempeñar su trabajo).

Educación (Especifique el nivel y el área)

Experiencia (Tiempo y actividad)

Otros Conocimientos

Habilidades

9. Información Adicional.

DISEÑO DE TESIS

1. TEMA

Estudio de los Salarios de los Trabajadores de la Construcción en la Ciudad de Cuenca en el año 2005.

2. SELECCIÓN Y DELIMITACION DEL TEMA

La razón por la que se escogió el tema “Estudio de los Salarios de los Trabajadores de la Construcción en la Ciudad de Cuenca en el año 2005”, es por la necesidad que se ha visto en investigar como se está llevando a cabo el pago de los salarios de los trabajadores en el sector de la construcción.

Este sector es uno de los más importantes en el campo laboral, debido a que genera grandes cantidades de trabajo, por lo que los sueldos y salarios que se pagan a estos trabajadores deben tener un buen cumplimiento de las leyes y reglamentos que el Gobierno; específicamente el Ministerio de Trabajo lo ha dictaminado en una Tabla Sectorial donde indica las categorías de los trabajadores y las remuneraciones que percibe según las mismas. De igual manera el cumplimiento de los derechos y obligaciones que tiene un empleador con un trabajador, según el Código de Trabajo.

Es por ello que para llevar a cabo el desarrollo e investigación del estudio de los salarios de los trabajadores y así poder obtener la selección y formas de pagos de los trabajadores en el campo de la construcción; se realizará el estudio práctico en “**Constructora Argudo**”, y también en otras Empresas Constructoras de la ciudad de Cuenca.

3. OBJETO DE ESTUDIO

La presente tesis está dirigida a realizar un Estudio de los Salarios de los Trabajadores de la Construcción de la Ciudad de Cuenca en el año 2005, según datos de la Cámara

de la Construcción de Cuenca constan inscriptas aproximadamente **50** Constructoras, Ingenieros Civiles y Arquitectos; de las cuales se tomarán las más representativas para la muestra los números de trabajadores, volúmenes de construcción y la antigüedad.

El caso práctico de aplicación está dedicado a “**Constructora Argudo**” cuya razón social es: Ing. Rafael Argudo Coronel; dedicado a los SERVICIOS PROFESIONALES Y EJECUCIÓN DE OBRAS CIVILES. Su actividad básica es la Construcción de: (Puentes, Aceras, Calles, Cunetas, Urbanizaciones, etc.); las mismas que se realizan bajo contratación pública a través del Municipio de Cuenca o contratación privada por Título Personal. Su forma de empleo de trabajadores para la ejecución de obras civiles se manejan a través de diversas modalidades como: Contratación Directa, Sub-contratación, y terciarizado, en la cual se realizará los estudios: de los trabajadores de la Constructora y Salarios que se pagan en “**Constructora Argudo**”.

4. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

Para llevar a cabo la realización de este tema se estudiará la Tabla Sectorial de los sueldos y salarios para obtener estadísticas de cómo se debería emplear los pagos o remuneraciones en las diferentes categorías de la Construcción y lograr una clara comparación con el pago real que las Constructoras realizan a sus trabajadores.

El tema escogido es de gran importancia dentro de la Administración de Empresas ya que el departamento de Recursos Humanos es el que nos permite conocer los métodos de empleo y selección de personal, y a su vez las formas de pago de los trabajadores según la Tabla Sectorial del Ministerio de Trabajo y el Código de Trabajo.

Para la realización de este tema “**Constructora Argudo**” nos facilitará todos los datos e información necesaria para el desarrollo del mismo, al igual; que se cuenta con la ayuda de otras Constructoras, las mismas que nos proporcionarán información como: forma de empleo, número de trabajadores, salarios que se pagan, etc.

Con esta investigación se pretende obtener un mejor conocimiento de cómo se está empleando en el Sector Laboral de la Construcción, la forma de pagos de los sueldos y salarios de los trabajadores de la construcción; haciendo una comparación con la Tabla Sectorial y las Constructoras y así poder determinar si los trabajadores están o no bien remunerados.

5. PROBLEMATIZACION

Del diálogo realizado con uno de los Directivos del Ministerio de Trabajo de la ciudad, se desprende que no existe estadísticas ni datos que permitan tener un conocimiento claro sobre la aplicación de la Tabla Sectorial; al igual del factor migratoria y su afección para el empleo de trabajadores.

Otro de los elementos que indican la necesidad de este análisis es que según el criterio de los constructores, el mecanismo de empleo que se está utilizando ya no es una contratación directa sino terciarizado, lo cual dificulta realizar un análisis real de los trabajadores dentro de las Constructoras y su forma de pago.

Hablando con trabajadores se pudo concluir que carecen de información sobre lo que significa “Remuneración”; y lo que indica el Código de Trabajo; siendo una necesidad que todo trabajador tenga conocimientos de los beneficios, y derechos con los que cuenta.

Por ello es importante revisar la aplicación práctica de los elementos teóricos de los sueldos y salarios para analizar en que medida la teoría a contribuido al desarrollo y mejoramiento de los salarios en el campo de la construcción en nuestro medio.

De lo expuesto se desprende que hace falta un adecuado: “Estudio de Sueldos y Salarios de los Trabajadores de la Construcción en la Ciudad de Cuenca en el año 2005” que es el problema general.

Entre los problemas particulares que se desprenden de la problematización estarían los siguientes:

- ✓ No se presenta un estudio teórico de la base que permite tener una visión científica de la Administración de los Recursos Humanos y de la Administración de los Sueldos y Salarios, debido a que las Constructoras no cuentan con un Departamento de Recursos Humanos que permita tener un mejor empleo de los trabajadores dentro de la construcción, ni de los sueldos que deberían percibir según a la categoría a la que pertenezca.
- ✓ Es necesario una clasificación de los Sueldos y Salarios de acuerdo a las áreas de trabajo como es la construcción, que no se encuentra especificado en el Código de Trabajo.
- ✓ No se conoce si se aplica la forma de pago de los Sueldos y Salarios en el campo de la Construcción en relación a la Tabla Sectorial.
- ✓ Se ha detectado en **“Constructora Argudo”** la necesidad que exista el Departamento de Recursos Humanos para la aplicación de métodos para la Selección y Formas de pagos a los trabajadores.

6. OBJETIVOS

6.1. Objetivo General

Realizar un Estudio de los Salarios de los Trabajadores de la Construcción en la ciudad de Cuenca en el año 2005.

6.2. Objetivos Específicos

- Realizar un estudio y análisis de los puestos de trabajo en el área de la construcción.
- Se Investigará si las formas de pagos de las Constructoras se aplican en base a la Tabla Sectorial.
- Proponer una estructura de puestos y salarios para los trabajadores de la construcción en “**Constructora Argudo**”.

7. MARCO TEÓRICO

La teoría que servirá de base para el desarrollo de la investigación en la presente tesis se fundamenta en consultar los folletos de las Comisiones Sectoriales que tiene el Ministerio de Trabajo; y los conceptos de Sueldos y Salarios que presenta el Código de Trabajo en su Edición del 2005.

Entre los principales aspectos que servirán para el desarrollo de la Tesis están:

Igualdad de Remuneración

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, religión; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrá en cuenta para los efectos de la remuneración. **Art. (79)**

Otro elemento que sirve para sustentar el material de trabajo es el concepto de Obreros en la Construcción, según el Diccionario Nacional de Ocupaciones, Edición de 1987

9.5. Obreros de la Construcción

Este grupo integran las que construyen y reparan edificios y otras obras semejantes. Colocan ladrillo, bloques, piedras y conforman cimientos, paredes o tabiques y los revisten de cemento, construyen obras en hormigón armado como lozas, vigas, cadenas y más elementos. Estructurales similares, cubren los techos de las construcciones utilizando diversa clase de materiales; fabrican ensamblan o reparan armazones de madera, puertas, ventanas, muebles sencillos y los montan en las edificaciones, recubren o adornan tabiques y cielos rasos de los edificios con material de enlucido, motivos decorativos de escoyala o estuco, insonorizan espacios interiores y colocan material aislantes en techo, muros, paredes y otros sistemas de climatización y refrigeración colocan y aseguran cristales en edificios y vehículos y realizan otras tareas analógicas propias de la construcción. **Página (515)**

Un tercer elemento del material de trabajo es el número de puestos y categorías en que se subdivide la Construcción, según el Suplemento del Registro Oficial N°. 564 del 13 de Abril del 2005.

7.1. Marco Conceptual

Los principales conceptos que estructurarán el contenido de la Tesis son: *

Administración de Recursos Humanos: Se refiere a las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tiene que ver con las relaciones humanas del trabajos administrativo; es decir trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.

Administración de Sueldos y Salarios: Es un técnica que utiliza algunas normas y procedimientos orientados a establecer y mantener escalas de pago justas y equitativas en la empresa, basados en la estructura de puestos que permitan un equilibrio interno y externo.

Análisis de Puestos: Es el procedimiento por el cual se determina los requisitos y características de las personas que deberían contratarse para desempeñar los puestos.

Descripción del Puesto: Es el detalle de las tareas que compone un trabajo, sus obligaciones, determinando lo que haga el ocupante del cargo, la forma como lo hace, y finalmente los objetivos del cargo.

Remuneración: Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Salario: Es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo.

Sueldo: La remuneración que paga el empleador al empleado en virtud del contrato de trabajo.

Prestaciones: Es el pago por el tiempo no laborado (vacaciones, días festivos, liquidación y prestaciones adicionales; Seguridad Social, etc.

Obrero de Construcción: Es el que participa en la construcción y reparación de edificios y otras obras semejantes.

* DESSLER Gary, VALERARicardo: Administración de Personal Enfoque Latinoamericano: 2º Edición PERSON EDUCACIÓN MEXICANA, 2004, páginas 2,30,163,187.

CÓDIGO DE TRABAJO: Recopilación de Sueldos y Remuneraciones a partir del año 1968, con las últimas reformas: EDIJUR 2005, página 28.

8. ESQUEMA DE CONTENIDOS

CAPITULO I

I.1. Generalidades de la Administración de Recursos Humanos

I.1.1. Concepto

I.1.2. Importancia

I.1.3. Objetivos

I.2. Generalidades de la Administración de Sueldos y Salarios

I.2.1. Concepto

I.2.2. Importancia

I.2.3. Objetivos

1.2.4. La Empresa

1.2.4.1. Misión

1.2.4.2. Visión

1.2.4.3. Objetivos

1.2.4.4. Estructura Organizacional

1.2.4.5. FODA

CAPITULO II

II.1. Descripción y Análisis de Puestos

II.1.1. Puestos

II.1.2. Descripción de los Puestos

II.1.3. Análisis de los Puestos

II.2. Métodos de Descripción y Análisis de Cargos

II.3. Selección y Aplicación del Método Utilizado

CAPITULO III

III.1. Clasificación de los Salarios en el Campo de la Construcción

III.2. Factores, Técnicas y Beneficios de la determinación de los Sueldos y Salarios en el campo de la Construcción.

III.3. Comisión Sectorial de los trabajadores de la Construcción

III.4. Investigación de los Salarios en la Construcción

III.4.1. Empresas Constructoras

III.4.2. Trabajadores de la Construcción

III.4.3. Salarios que se pagan

CAPITULO IV

IV.1. Aplicación a **“Constructora Argudo”**

IV.2. Descripción y Análisis de Puestos

IV.3. Estructura del Análisis de Puestos

IV.4. Trabajadores de **“Constructora Argudo”**

IV.5. Salarios que paga **“Constructora Argudo”**

IV.6. Propuesta de la Estructura de Puestos y Salarios para los trabajadores de la construcción en **“Constructora Argudo”**.

CAPITULO V

Conclusiones y Recomendaciones

9. METODOLOGÍA

9.1. Métodos

Para realizar el estudio se utilizará los métodos: Deductivo y Descriptivo. El método Deductivo por cuanto se revisarán las diversas categorías de la construcción de la Tabla Sectorial para analizar se aplican en las empresas y los trabajadores. Y el método Descriptivo para revisar las características de las empresas y condiciones que exige el desempeño de la mano de obra.

9.2. Técnicas

- 9.2.1. Técnicas de la Investigación bibliográfica: Textos, Libros, Códigos.
- 9.2.2. Técnicas de Observación para el análisis de las Constructoras y sus formas de empleo.
- 9.2.3. Técnicas de Encuesta para medir el grado de cumplimiento de las Tablas Sectoriales y la correcta ubicación de los trabajadores en la labor que vaya a desempeñar.

9.3. Procedimientos

El procedimiento que se utilizará en el desarrollo de la tesis será Cronológico Progresivo, puesto que se comenzará con un estudio de las causas que generan efectos o de los antecedentes hacia las consecuentes; desde las Generalidades de la Administración de Recursos Humanos hasta la Estructura Organizacional de **“Constructora Argudo”**

9.4. Universo y Muestra

El universo de esta investigación constituyen las distintas empresas dedicadas a la construcción de la ciudad de Cuenca en el segundo semestres del año 2005.

La muestra será de tipo representativo y se seleccionarán las empresas considerando: el número de trabajadores, el volumen de construcciones y la antigüedad; entre estas tenemos:

- ❑ Caminos
- ❑ Planark
- ❑ Plaza del Río
- ❑ Ing. Iván Neira Moscoso

10. RECURSOS

10.1. Humanos

10.1.1. Responsables del Trabajo

María Gabriela Argudo Jáuregui

10.1.2. Asesoría

Ing. Humberto Jaramillo Granda

10.1.3 De apoyo

Constructores

Empleados de las Constructoras

Trabajadores

10.2. Técnicas

Computador

Filmadora

10.3. Financieros

CUADRO DE PRESUPUESTO					
No.	Denominación Gasto	Cantidad	V. Unitario	V. Total	Justificación del Gasto
1	Hojas A4	1000	0,01	10	Impresión del trabajo realizado
2	Materiales de Oficina	1	80	80	Desarrollo del trabajo
3	Empastado	5	8	40	Presentación del trabajo
4	Fotocopias	4	8	32	Respaldo de información
5	Varios	1	50	50	Imprevistos
6	Movilización	1	30	30	Transporte
7	Gastos de Internet	1	20	20	Obtención de Información
8	CD y Disket	3	3	9	Guardar información
9	Caset de Película	1	1	1	Grabar información
10	Derechos	2	180	180	
			TOTAL	452	

11. BIBLIOGRAFÍA

CHIAVENATO, Idalberto: Administración de Recursos Humanos: 5° edición McGRAW-HILL INTERAMERICANA, Santa Fé de Bogotá 2000.

DESSLER Gary, VARELA Ricardo: Administración de Personal Enfoque Latinoamericano: 2° edición PERSON EDUCACIÓN MEXICANA, 2004.

CHIAVETANO, Idalberto: Gestión del Talento Humano: Ediciones McGRAW-HILL, Colombia enero 2004.

CÓDIGO DE TRABAJO: Recopilación de Sueldos y Remuneraciones a partir de año 1968, Con las últimas reformas: EDIJUR 2005.

TABLA SECTORIAL: Registro Oficial N° 564 del 13 de Abril del 2005

DICCIONARIO NACIONAL DE OCUPACIONES: Ministerio de Trabajo, 1987.

MATERIAL DE CONSTRUCTORA ARGUDO:

- ◆ Nóminas de los Trabajadores
- ◆ Roles de Pagos de los trabajadores

INTERNET:

www.ildis.org.ec/laboral/organizacionescod.htm

www.ilds.org.ec/laboral/contratocod.htm

www.dih.labora.com.ec/paginas/judicial/paginas/Res.Remuneraciones.htm

www.dlh.labora.com.ec/paginas/judicial/pagnias/Diccionario.base.htm