

PRODUCTIVIDAD EN LA CONSTRUCCIÓN

- 1- Estructura de la negociación
- 2- Negociación racional
- 3- Objetivos de negociación
- 4- Elementos analíticos para una negociación productiva

1- Estructura de la negociación

- o Actores intervinientes
- o Antecedentes de un espiral irracional de compromisos
- o Anclaje y ajuste
- o Sentimiento ganador:
 - a) ilusión de superioridad (honesto, justo)
 - b) ilusión optimista (futuro mejor que adverso)
 - c) ilusión de control (suponer el futuro frente al real)

Formas para negociar

- o Arbitraje
- o Acceso a la información
- o Análisis de alternativas e intereses
- o Plan de convergencia (equilibrio integrativo y distributivo)
- o Fisher y Ury: MAAN (mejor alternativa a un acuerdo negociado) valor de reserva por el cual no se está dispuesto a acordar

2- Negociación racional

- o Ben Franklin: Los tratos no se cierran a menos que sean ventajosos para ambas partes
- o El peor resultado es que por voracidad excesiva, no se llegue a ningún acuerdo
- o El problema está en que los MAAN de los oponentes caiga en la zona de regateo
- o Buscar la negociación integrativa frente a la distributiva

Búsqueda de soluciones

- o Ganar – Ganar
- o Analizar la oposición de intereses, terminada las obras finalizan las contrataciones
- o Separar los problemas de las corporaciones
- o Centrarse en los intereses de las partes en lugar de centrarse en las posiciones
- o Generar alternativas basadas en objetivos antes de seguir

3- Objetivos de negociación

- o Análisis de las posiciones de los obreros (SUNCA) y de los empresarios (CCU, APPCU y LC)
- o Planeación: innovación y creatividad para encontrar elementos analíticos
- o Discusión: búsqueda de acuerdos para encontrar el beneficio común

Estudio de riesgos

- o Tiempo vs riesgo
- o Intereses complementarios y comunes para un acuerdo justo e inteligente
- o Información, estudios previos y estadísticos
- o Establecer márgenes de rendimientos mínimos
- o Saber que el resultado final de la negociación es duradero. «El lunes se deben volver a ver las caras»

Datos convenidos

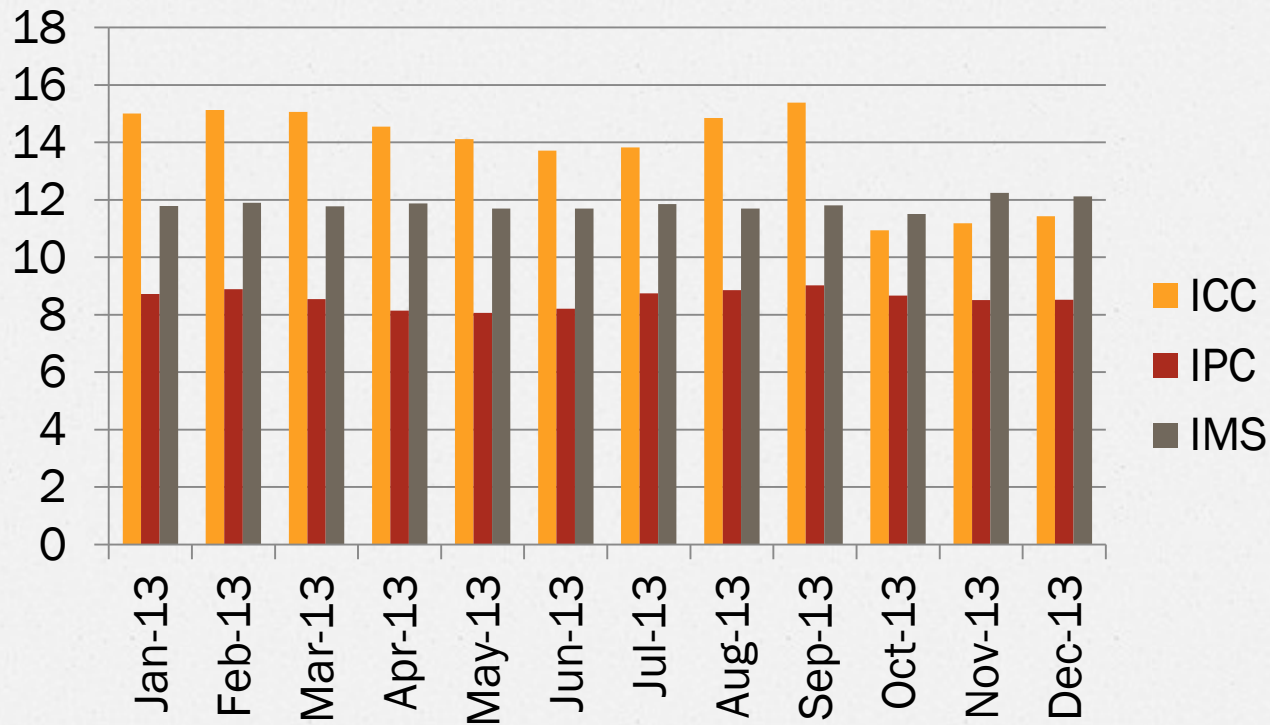
- o Convenio Colectivo: Decreto N° 357/995
- o Características del trabajo por producción:
 - 1- Relación de dependencia
 - 2- Nivel de producción por carga horaria máxima
 - 3- Adecuación de los valores de referencia a las dificultades propias
 - 4- Si el valor económico de la obra es menor al de producción la diferencia se reparte equitativamente entre los trabajadores intervinientes y la empresa

Datos acordados

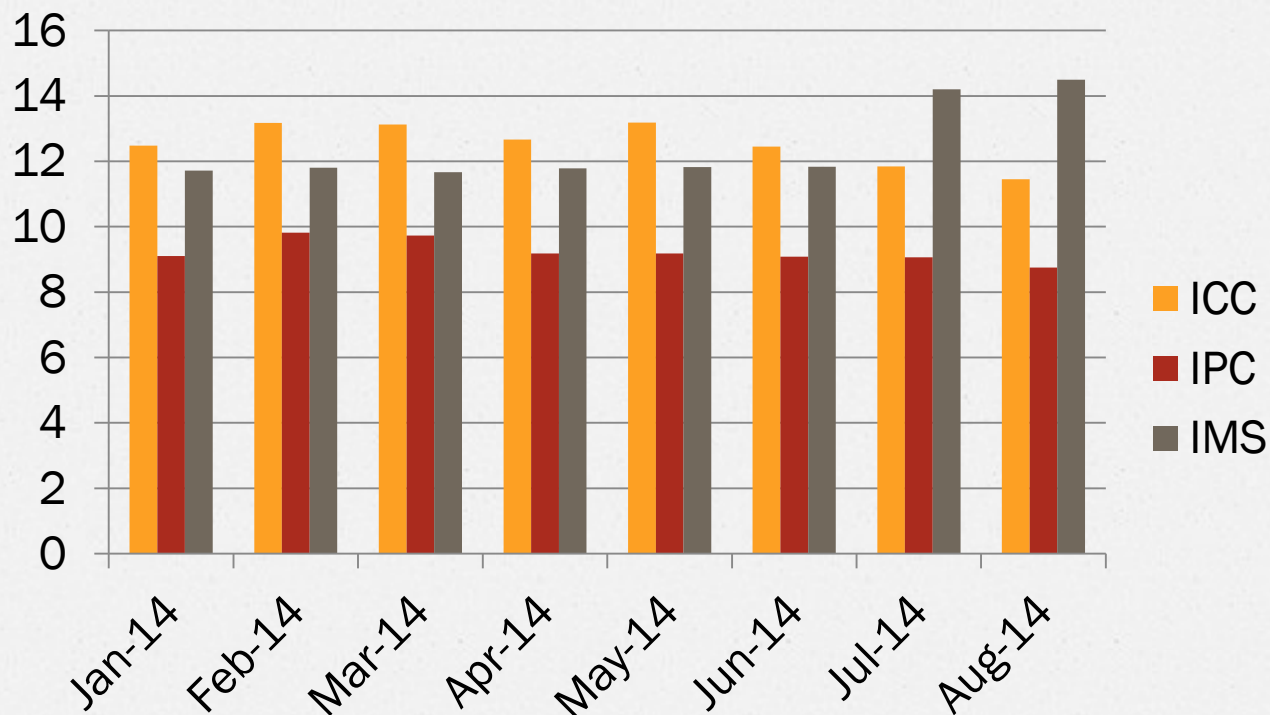
o Condiciones de trabajo:

- 1- Los materiales a utilizar deben estar en el nivel de trabajo en un $R < 15m$
- 2- Los trabajos de revestimientos incluyen la pastina y/o lechada
- 3- Las terminaciones vistas incluyen el rejuntado y limpieza con ácido
- 4- Los replanteos no están incluidos en las tareas
- 5- Los huecos inferiores a $1m^2$ no se descuentan
- 6- Se incluye 1 peón de ayuda cada 2 oficiales

4- Elementos analíticos para una negociación productiva



Últimos registros



Los puntos clave de negociación

o Factores influyentes

- 1- Prestación de servicios
- 2- Capacitación y calidad
- 3- Productividad
- 4- Remuneración

En la medida de la formación, se lleva a diferenciar a los individuos, por sus atributos, talentos y virtudes

Inclusión de nuevas tecnologías, generación de ventajas comparativas y competitivas

Prestación de servicios

- o Flexibilización de las reglas de juego:
 - a) Subcontratos vs personal con antigüedad
 - b) Microempresas
 - c) Contratos a término
 - d) Aportes sociales (integración)
 - e) Absorción de los ciclos productivos

Capacitación y calidad

- o Formación y reconversión permanente
 - a) Estándares de calidad homologados (certificación de las empresas, de los recursos humanos de los insumos materiales)
 - b) Incorporación tecnológica
 - c) Reconocimiento del personal
 - d) Inversión > 5%

Productividad

- o Factores determinantes:
 - a) Rendimientos acordes a los estándares
 - b) El tiempo de ejecución (costos indirectos)
 - c) Calidad de las tareas
 - d) Cumplimiento de los objetivos
 - e) Minimizar los riesgos

Remuneración

- o Elasticidad de los salarios:
 - a) Aumento menor porcentual de las bajas categorías
 - b) Aumento salarial contra resultados
 - c) Profesionalización de las tareas
 - d) Controles adecuados
 - e) Compartir los riesgos y los beneficios

MUCHAS GRACIAS

Ing. Alejandro Rossi Livet

MBA

