

**SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN
SANTIAGO DE CALI**

Trabajo de grado para optar al título de Psicólogas

Elaborado por:

Brenda Sarria Orozco

Yessica Ibarra Alegría

Dirigido por:

Dr. Oscar Martín Rosero Sarasty

UNIVERSIDAD DEL VALLE

INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

PALMIRA, 2015

**SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN
SANTIAGO DE CALI**

Elaborado por:

Brenda Sarria Orozco

Yessica Ibarra Alegría

Dirigido por:

Dr. Oscar Martin Rosero Sarasty

UNIVERSIDAD DEL VALLE

INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

PALMIRA, 2015

**SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN
SANTIAGO DE CALI**

Jurados:

Carlos Fernando Torres.

Martha Cecilia Sabala Moreno.

Tabla de Contenido

1.	Introducción-----	7
2.	Justificación-----	9
3.	Antecedentes-----	14
4.	Caracterización-----	20
5.	Objetivos -----	27
5.1	Objetivo General -----	27
5.2	Objetivos Específicos-----	27
6.	Planteamiento del Problema -----	28
7.	Marco Teórico-----	30
7.1	Trabajo-----	30
7.2	Sector de la Construcción-----	35
7.3	Satisfacción Laboral -----	37
7.3.1	Historia del estudio de la Satisfacción Laboral -----	37
7.3.2	Definición del Concepto Satisfacción Laboral -----	41
7.3.2.1	Reconocimiento -----	44
7.3.2.2	Relaciones -----	45
7.3.2.3	Autonomía-----	46
8.	Metodología-----	49
8.1	Tipo de Investigación-----	49
8.2	Estrategia de Recolección de Información -----	50
8.3	Estrategia de Análisis de Información -----	51
8.4	Participantes-----	52
8.5	Procedimiento-----	54
8.6	Definición de Categorías de Análisis-----	55
8.6.1	Reconocimiento -----	55
8.6.2	Autonomía -----	56
8.6.3	Relaciones-----	56
9.	Presentación de Resultados -----	57
9.1	Reconocimiento -----	57

9.2 Relaciones	59
9.3 Autonomía	61
10. Análisis	64
10.1 Reconocimiento	64
10.2 Relaciones	67
10.3 Autonomía	72
11. Discusión	78
12. Conclusiones	87
13. Referencias Bibliográficas	92

Lista de Tablas

Tabla 1. Definición de Satisfacción Laboral-----	39
Tabla 2. Caracterización de Participantes-----	52

1. Introducción

El trabajo cumple un papel fundamental en la vida de las personas y brinda diversas experiencias que repercuten en la satisfacción del trabajador frente a su quehacer, lo que resulta importante considerar en este estudio de investigación en el que se pretende conocer la satisfacción laboral de trabajadores del sector de la construcción en la ciudad de Santiago de Cali. El interés por la satisfacción laboral surge de la revisión de diferentes estudios de investigación como los realizados por; Gutiérrez (2013), Navarro (2008), Ortiz & García (2008) y Menéndez (2011) quienes brindan una perspectiva amplia respecto al fenómeno de investigación. Así pues, este trabajo se organizó en una serie de capítulos que permiten vislumbrar aspectos significativos para la comprensión del fenómeno de investigación.

Inicialmente, se presenta la justificación que se refiere a la importancia de estudiar la satisfacción laboral, la relevancia social, la pertinencia teórica-disciplinar e implicaciones prácticas de la realización de este estudio. Luego, se presentan los antecedentes de investigación desde perspectivas como las Navarro, (2008) Herrera & Manrique, (2008) y Romero & Rodríguez, (2013) que permiten visualizar aspectos que han sido abordados en relación a asuntos de la satisfacción laboral y a los trabajadores de la construcción. Posteriormente, se presenta la caracterización de la población, mediante aspectos descriptivos del sector y de los trabajadores de la construcción.

A continuación de los capítulos ya referidos se presenta el planteamiento del problema donde se delimita la pregunta de investigación, seguido de los objetivos que contienen la finalidad y propósitos particulares de la investigación en los aspectos considerados de la satisfacción laboral. En el marco teórico, se presentan conceptos

fundamentales para esta investigación, como lo son el trabajo y la satisfacción laboral. El concepto de trabajo se aborda a partir de autores como Stephen, (2004) & Guillén & Guil, (2007) que dan valor a las relaciones, a la normatividad, a las costumbres, entre otros elementos que resultan relevantes para comprender este fenómeno, Rentería, (2005) quien ve en el trabajo una fuente de construcción de identidades en un mercado competitivo y Cruces, Gómez & Luque (1999) que conceptualizan el trabajo desde una perspectiva psicosocial. El concepto de satisfacción laboral se aborda desde teóricos como Guerrero & Puerto, (2006) que vinculan la satisfacción a las valoraciones que las personas hacen de su trabajo y Locke, (1976) (citado por Navarro, Llinares & Montañana 2010) que atribuye importancia a los estados emocionales del trabajador respecto a lo que emana de su trabajo.

Seguidamente, se alude a la metodología que contribuyó al desarrollo de este estudio de investigación, que es de tipo cualitativo ya que resulta importante para abordar asuntos como la satisfacción laboral desde una perspectiva profunda. Luego, se presentan los resultados de este estudio, en relación a las categorías de análisis; reconocimiento, relaciones y autonomía, que constituyen el punto central de esta investigación, seguido, se presenta el análisis de la satisfacción laboral respecto a las categorías indicadas, donde se esbozan aspectos relevantes y distintivos de los participantes de este estudio.

Esto, da lugar a la presentación de la discusión en relación a los hallazgos encontrados en la realidad de los trabajadores que participaron de este estudio, relacionada con aspectos teóricos e investigaciones previas sobre el fenómeno investigado, luego, se presentan las conclusiones de este trabajo investigativo y finalmente, se presentan las referencias bibliográficas.

2. Justificación

El sector de la construcción ha venido ganando un lugar importante en trabajos de investigación que se han interesado por lo relativo a este contexto y a los trabajadores que se inscriben en él, resulta importante mediante el estudio de la satisfacción de trabajadores de la construcción, contribuir a esa línea de investigación desde una perspectiva que exponga una nueva realidad e incite a más estudiosos a mantener el interés por esta área de trabajo.

La construcción se ha constituido como un sector fundamental en la sociedad, puesto que según datos de la Cámara Colombiana de la Construcción (2008) “existe un amplio consenso sobre el importante aporte del sector de la construcción en Colombia en los últimos años al dinamismo de la actividad económica nacional”. (p.1). Es decir, el sector de la construcción ha aportado al crecimiento económico generando además nuevos empleos en la sociedad. Según Navarro, (2008) “la construcción es un sector estratégico en la economía de cualquier país debido a la repercusión que las variaciones de su actividad tienen sobre el resto de sectores, los llamados efectos inducidos de arrastre”. (p.3), de manera que se logra beneficiar a la sociedad mediante el desarrollo del sector.

Pese a la contribución del sector a la economía del país, las políticas no han favorecido propiamente las condiciones económicas y laborales de gran parte de los obreros y por ende, tampoco el bienestar psicosocial de muchos de los trabajadores de la construcción que ponen al servicio su fuerza de trabajo. Los trabajadores de este sector deben, por lo tanto, realizar una lectura constante sobre las demandas y las oportunidades

de trabajo que surgen, asumiendo una postura activa en relación a cada uno de los retos laborales a los que se enfrentan para lograr mantenerse en el mercado laboral.

Por lo anterior y contemplando la psicología organizacional y del trabajo como una disciplina preocupada por pensar al trabajador no solo como hombre productivo sino como un hombre con necesidades y que debe afrontar diversos impactos de tipo psicosocial, este trabajo de investigación es importante porque se piensa en la satisfacción del trabajador de la construcción. Tema que resulta relevante pues como lo señalan Navarro, et al., (2010) en la esfera individual, la literatura psicológica señala abundantemente las consecuencias de la satisfacción laboral relacionándolas con la salud física y mental, la longevidad, la adopción de conductas de "escape" y el equilibrio entre los ámbitos laboral y no laboral. Este tipo de consideraciones ratifican la importancia de la presente investigación y motivan a que este trabajo se oriente a analizar la realidad de los trabajadores de la construcción respecto a su satisfacción laboral.

Otra de las razones que motivan este estudio es que según la manera en que los trabajadores sientan su satisfacción laboral, esta, puede llegar a impactar positiva o negativamente otras dimensiones de su experiencia laboral, o su posicionamiento en otros lugares, siendo necesario velar por el trabajador y porque la incursión en otros espacios sea adecuada y no afecte las relaciones que establece. En relación con lo anterior, es importante considerar lo planteado por Dainty et al., (2007; Loosemore et al., 2003 (citados por Navarro et al., 2010) quienes enfatizan en las repercusiones en las relaciones humanas dentro del trabajo que se vinculan con la satisfacción laboral, por lo cual, dicho tema no

puede ser ignorado, especialmente en casos como el del sector de la construcción que continúa siendo uno de los sectores industriales más dependientes del factor humano.

Además de estas razones, quienes se inscriben al sector de la construcción deben vincularse a trabajos que no les permite mantenerse por periodos de tiempo largos en la realización de una obra, por tal motivo, surgen interrogantes sobre aspectos como el reconocimiento, la autonomía y las relaciones que pueden llegar a establecerse en un contexto de trabajo de permanente movilidad. Si se toma en cuenta lo que expone Navarro, (2008) al considerar que los aspectos de la satisfacción laboral mencionados con anterioridad constituyen los más importantes en la satisfacción de los trabajadores de la construcción, se evidencia entonces la importancia de comprender cómo se manifiestan dichos aspectos en los trabajadores de este estudio de investigación que ejercen en una rama donde se presenta variabilidad de interacciones según el lugar y la situación, desde el contexto productivo particularmente CAMACOL, (2015) (citado por El Espectador, 2015) planea que:

La implementación de los programas de impulso a la vivienda anunciados por el Gobierno Nacional, y el desarrollo complementario de proyectos no residenciales, podrían impulsar el crecimiento de la construcción de edificaciones a un ritmo de 9,7 % este año. Si se quiere mantener el dinamismo que ha mostrado el sector, se necesita contar con información del territorio que sea de la más alta calidad, “Necesitamos que las corporaciones ambientales hagan estudios que definan el uso del suelo y no que cambien las condiciones frecuentemente. (p.1).

Estas consideraciones dan prelación a cuestiones físicas y dejan de la lado la importancia de los trabajadores del sector de la construcción quienes aportan su mano de obra en proyectos tan significativos para la nación como lo son las diversas construcciones, edificaciones que aportan al crecimiento estructural de la nación y a la calidad de vida de otras personas, por lo que en este estudio resulta importante pensar en el trabajador y la satisfacción que pueden sentir inmerso en el ámbito de la construcción.

Además, este estudio es relevante socialmente porque permite comprender la realidad de un área que demanda constantemente de la fuerza de trabajo constituida por (obreros, oficiales y maestros) dando lugar a una serie de relaciones interpersonales de distintos órdenes en el equipo de trabajo o con quienes requieran el servicio de la construcción que se pueden tornar difíciles por los intereses que se encuentran de por medio. A partir de lo expuesto hasta el momento, se hace evidente de igual forma la necesidad de contribuir a futuro mediante los resultados de este estudio con la generación de proyectos de intervención en pro del bienestar psicosocial de los trabajadores de la construcción, lo cual resulta coincidente con lo planteado por Navarro, (2008) quien observa que la disparidad en intereses son rasgos que convierten a la construcción en uno de los sectores más desafiantes en cuanto a la gestión y organización de recursos humanos.

En relación a las implicaciones prácticas, con este estudio se conoce como los obreros, oficiales y maestros de la construcción promueven su quehacer laboral en diferentes situaciones de trabajo, en cuanto al valor teórico, esta investigación permitió un acercamiento a las realidades del mundo laboral de doce trabajadores del sector de la construcción, lo cual conlleva a otro tipo de observaciones futuras, y ello constituye uno de

los aportes más importantes de la metodología cualitativa en la medida en que da lugar a la comprensión de particularidades y fenómenos sociales que emanan del día a día en el trabajo.

Finalmente, este tema de investigación resulta importante debido a que tal como lo plantea Navarro et al. 2010, “parece que este campo de investigación no ha sido muy estudiado y, por tanto, podría resultar de interés tanto para la propia industria de la construcción como para la comunidad científica del área de gestión y dirección del proceso constructivo”. (p.6).

3. Antecedentes

La revisión de estudios sobre satisfacción laboral efectuada para este estudio de investigación, muestra que este fenómeno ha sido abordado con mayor frecuencia desde una perspectiva cuantitativa en trabajadores de la salud y la educación, así ocurre en estudios como los de Molina, Avalos, Valderrama & Uribe, (2009) Herrera & Manrique, (2008) Romero & Rodríguez, (2013) y Tejero & Fernández, (2009) donde se han tomado en cuenta dimensiones de la satisfacción laboral tales como el salario, las relaciones, el tipo de contrato, las condiciones físicas del trabajo, la puesta en práctica de ideas propias, la promoción, entre otras dimensiones, que resultan significativas para las personas dada la influencia en su calidad de vida y su bienestar psicosocial.

Esto es relevante para esta investigación en la medida en que se brinda una perspectiva de cómo es visto el fenómeno de la satisfacción laboral y de aspectos transversales a diferentes estudios de investigación, permitiendo comprender realidades sociales ligadas a la satisfacción y algunas tendencias de investigación. Sin embargo, para efectos de esta investigación se esbozan algunos estudios relacionados con la satisfacción laboral en trabajadores de la construcción, cuyos resultados permitieron ampliar la perspectiva sobre el sector de la construcción y sobre realidades específicas de los trabajadores, lo cual fue relevante para ir sedimentando el objetivo de este trabajo.

Teniendo en cuenta la descripción que Ramírez & Guevara, (2006) hacen de la población de la construcción son trabajadores “entre los 30 y 39 años de edad, con un nivel educativo de secundaria incompleta y completa, la mayor parte son jefes de hogar, cónyuges e hijos solteros concentrados en los estratos socioeconómicos 2 y 3” (p.15).

Dicho de otro modo, los obreros de este sector son personas con pocos estudios académicos que a través del trabajo extenuante de la construcción encuentran la forma de suplir las necesidades personales y familiares.

Lorente, Salanova & Martínez (2007), señalan por su parte que entre los principales recursos laborales que resultarían beneficiosos entre los trabajadores de la construcción, se encuentran los siguientes: la autonomía en la toma de decisiones, el apoyo social por parte de compañeros y jefes y el trabajo en equipo.

Según Navarro et al., (2010) en el estudio sobre factores de satisfacción evocados por profesionales de la construcción en la comunidad de Valencia, concluyen que los trabajadores hacen referencia al reconocimiento proveniente de los superiores como factor importante de satisfacción, algunos se centran en el reconocimiento que les llega a través del cliente satisfecho. Desde la perspectiva de Gutiérrez, (2013) también se alude a la importancia del reconocimiento porque según las investigaciones sobre obreros de la construcción “Muchos obreros indicaron la insatisfacción generada en ellos debido al no reconocimiento por parte de sus jefes inmediatos y supervisores, ante un trabajo bien realizado o en proceso de ejecución” (p. 99), por tanto, para este autor una de las principales formas de satisfacción laboral es el reconocimiento inmediato.

De esta misma manera, según resultados del estudio sobre *motivación y satisfacción laboral*, realizado por Gutiérrez, (2013), se planteó como importante la adecuada retroalimentación y el reconocimiento, como manera de generar una mayor interacción con los obreros de la construcción, puesto que la “falta de reconocimiento por un trabajo bien realizado por parte de un jefe inmediato o supervisor, es una de las principales deficiencias

que son indicadas como agentes que generan insatisfacción en el obrero de construcción.” (p.100), aspecto que desde la psicología podría abordarse para promover las buenas prácticas en el ambiente de la construcción. En este estudio también se hace referencia a las relaciones como un aspecto importante de satisfacción laboral en los trabajadores de la construcción dado que:

El ambiente social del trabajo es considerado un factor positivo, que fomenta el trabajo en equipo y además promueve el compromiso. (...) se hace hincapié principalmente a las relaciones informales, las cuales incrementan y fortalecen la confianza entre los obreros de construcción y sus jefes. (p. 102).

Según Herrera & Manrique (2008) el tipo de contrato también constituye un factor importante en las relaciones establecidas por los trabajadores, la satisfacción con las relaciones es mayor en quienes laboran bajo contratos a término indefinido que en los trabajadores con contrato a término definido, de esta manera, la estabilidad laboral mejora la sensación de satisfacción intrínseca. En otras palabras, la estabilidad generada por el tipo de contrato favorece la satisfacción en el ámbito de trabajo y con las relaciones que establecen los trabajadores de la construcción.

Sin embargo, la mayoría de veces estos trabajadores están expuestos a trabajos intermitentes, pues tal como lo plantean Weller, (2011) y Boscán & De Homes (2006) en América Latina, debido a las condiciones laborales, es poca la certeza que se tiene de seguir bajo la misma modalidad de empleo lo cual genera una constante búsqueda de estabilidad laboral, en donde las relaciones se ponen en juego dada la posibilidad de

presentarse propuestas de trabajo. Cabe resaltar que las relaciones constituyen un asunto transversal en las personas debido a las oportunidades que mediante estas se puedan lograr, en el caso del sector de la construcción podrían ser una manera de acceso a nuevas posibilidades de trabajo. Además, las relaciones constituyen un aspecto importante del trabajo, tal como lo plantea Gutiérrez, (2013):

El ambiente social del trabajo es considerado un factor positivo, que fomenta el trabajo en equipo y además promueve el compromiso (...) las relaciones informales, incrementan y fortalecen la confianza entre los obreros de construcción y sus jefes inmediatos, promoviendo una mayor participación y compromiso por parte del obrero (...) (p.102).

Según los planteamientos de Gutiérrez, (2013) se puede decir, el compañerismo en el trabajo de la construcción constituye un elemento fundamental para favorecer las relaciones interpersonales, generando de tal manera, un ambiente de trabajo propicio donde las satisfacción con las relaciones podría resultar favorable a los trabajadores de un equipo de trabajo determinado.

Ahora bien, la posibilidad de poner en práctica ideas propias en los trabajadores de la construcción, mediante su participación con opiniones, estrategias, está dada porque según García, Mertens & Wilde (1999) “su especialización les confiere cierto grado de autonomía e iniciativa en su trabajo y la posibilidad de decidir el tipo de obra en la que quieren trabajar, ocupando puestos claves”. (p. 33), en relación a la autonomía, según Gutiérrez, (2013) “la mayoría de los autores coinciden en destacar que el trabajo manual en construcción, a diferencia de la industria manufacturera, se caracteriza por disponer de un

elevado grado de autonomía y un bajo nivel de supervisión estricta, propiedades características del trabajo artesanal”. (p.87). Además, el autor plantea que:

Debido a que las tareas realizadas por los obreros de construcción son de tipo artesanal, les permite de cierto modo trabajar con libertad y elegir la mejor forma de lograr una meta, de acuerdo a sus habilidades y destrezas desarrolladas por el tiempo que vienen desempeñándose en el oficio. (p. 88).

Así pues, algunos autores según Gutiérrez, (2013) subrayan que los obreros de la construcción se sienten satisfechos con la posibilidad de poner en práctica ideas en su trabajo, aplicando conocimientos, habilidades y destrezas, según el autor en mención:

Este factor positivo varía de acuerdo al nivel de complejidad de la tarea asignada, en muchos casos las destrezas y habilidades del obrero de construcción juegan un papel importante al momento de definir la manera como se puede materializar detalles indicados en un diseño previo, por ejemplo en una actividad típica como la de asentar una pared de ladrillo el nivel de complejidad es bajo debido a que constituye una actividad rutinaria en muchos casos, sin embargo en el caso de actividades que requieren un mayor nivel de detalle como por ejemplo una pileta ornamental o una obra de arte, significan un mayor reto y la posibilidad de aplicar destrezas y habilidades propias del obrero, lo cual genera muchas veces en ellos una satisfacción interna. (p.88).

Todo lo expuesto en este apartado resulta importante porque son aspectos inmersos en el trabajo, según Weinert, (1985) (citado por Navarro, et al., 2010) "el trabajo representa la actividad individual más intensa, temporalmente más amplia y física, cognitiva y emocionalmente más exigente e influyente de la vida personal." (p. 6). Dada esa influencia en la vida de las personas que pasan la mayor parte de su tiempo en el trabajo es necesario comprender a través de diversas perspectivas como aspectos del reconocimiento, las relaciones y la autonomía se presentan en la satisfacción del trabajador.

4. Caracterización

El sector de la construcción, según CAMACOL, (2008) desde los años 90 aumentó su liquidez y señalaba un ritmo de expansión insostenible, lo que se ha venido notando puesto que el sector de la construcción constituye un elemento fundamental para el progreso económico de la sociedad, dicho de otra forma, según Navarro, (2008) “La construcción es un sector estratégico en la economía de cualquier país debido a la repercusión que las variaciones de su actividad tiene sobre el resto de sectores, los llamados efectos inducidos de arrastre”. (p.3), que dan lugar a diferentes procesos en otros sectores de la economía y por ende a la generación de empleos.

La fuerza de trabajo de la construcción también cobra gran sentido en la realización de diversas actividades propias del sector, debido a que como lo plantea CAMACOL, (2008) el PIB del sector de la construcción está compuesto por dos ramas de la actividad económica:

La primera está relacionada con los trabajos de construcción de edificaciones, que agrupa el valor agregado de la construcción de edificaciones residenciales tanto a nivel urbano como rural, edificios no residenciales, reparación de edificios y mantenimientos, y alquiler de equipos de Construcción. La segunda rama se compone de los trabajos asociados con la ingeniería civil, que abarca la construcción de carreteras, vías férreas, puertos y tuberías. (p.9)

Esto hace que el trabajo en este sector sea diverso en la medida en que son muchos los lugares y proyectos donde los trabajadores (obreros, oficiales, maestros, arquitectos, ingenieros, supervisores y demás profesiones) pueden participar, contribuyendo fuertemente al comportamiento del mercado laboral, en mayor proporción los trabajadores no calificados ya que “el contexto macroeconómico de Colombia sugiere que el crecimiento económico proviene de sectores intensivos en el uso de mano de obra”. (CAMACOL, 2008. p.7), resultando importante el trabajo de obreros, oficiales y maestros que con mayor frecuencia ponen al servicio su fuerza de trabajo.

Sin embargo, cabe aclarar que con los cambios que genera el paso del tiempo, el sector de la construcción puede presentar declives en la economía y en las demandas de trabajo, propiciando mayor esfuerzo del trabajador en la búsqueda de oportunidades de trabajo ya que estas dependen de las demandas y la economía de la sociedad, razón por la cual, los trabajadores adscritos a este sector deben movilizarse a diferentes zonas rurales y urbanas que los vinculan a diversas experiencias de trabajo. En palabras de Navarro, (2008) “este grupo de trabajadores tan variado opera como una mano de obra itinerante, que trabaja en equipos para cumplir los objetivos a corto plazo del proyecto, en una variedad de emplazamientos o lugares de trabajo” (p.5) los trabajadores de la construcción deben acceder a diversos trabajos independientemente de la distancia en relación a sus hogares, lo que de alguna manera les permite ganar más espacio en el sector de la construcción. A continuación se describe la tipología maestros, oficiales y obreros de la construcción desde una perspectiva institucional.

Según el DANE, (2005) los maestros de construcción se encargan de coordinar, supervisar bajo la conducción de otros, las operaciones realizadas por un grupo de trabajadores a su cargo en un proyecto de construcción específico, entre sus actividades se encuentran el manejo de los materiales para la realización de una obra, la realización de tareas que requieran de especialización etc.

Desde la misma perspectiva, los oficiales de la construcción son trabajadores cualificados que se desempeñan en obra blanca y en obra negra con actividades de pintura, andamiaje, estucado, realización de zapatas, cimientos, vigas de amarre, fundición de columnas y la obra blanca, a pegar cerámica, enchapar (cocinas, baños, patios y fachadas), pintar y estucar.

Los obreros de la construcción son trabajadores poco cualificados que según el DANE, (2005) “realizan tareas sencillas y rutinarias en minas, canteras u obras en construcción que requieren la utilización de herramientas manuales y, a menudo, un esfuerzo físico considerable”. (p. 545), dentro de las tareas desempeñadas se incluyen, excavar, palear, acarrear ladrillos, limpiar tajos, extraer cal o arena, despejar botando escombros, preparar mezclas, entre otras actividades demandantes de esfuerzo físico.

Maestro, oficiales y obreros con actividades específicas, unas más demandantes de fuerza de trabajo que otras contribuyen a crear espacios fundamentales para la vida de las personas.

Además de los aspectos distintivos del sector y de los trabajadores de la construcción desde perspectivas teóricas e institucionales, es necesario referirse a la información empírica recogida del discurso de supervisores de constructoras y maestros de la construcción que se han vinculado por periodos de tiempo largos al sector, lo que permite conocer más sobre los trabajadores de la construcción, quienes presentan cierta similitud en relación a la descripción que las personas hacen de ellos, lo que se compendia de la siguiente manera:

Las funciones de los trabajadores de la construcción están dadas por la especialización que tengan, por un lado, se encuentran los oficiales que se dedican a labores de estructura y acabado, además, se encuentran los obreros cuya labor consiste en preparar mezclas, pasar ladrillos, botar escombros, tareas sistemáticas a falta de la experticia o especialización para el desempeño de otras funciones y los maestros en cierta medida se dedican a realizar diversas funciones que son propias de su cargo y de otros cargos, manteniendo su rol de jefes, mediante la supervisión y delegación de actividades a su equipo de trabajo. Otro aspecto importante del sector radica en que el maestro tiende a contratar los mismos trabajadores que han conformado su equipo de trabajo debido al conocimiento del modo de trabajar de estos y a la confianza que han generado, de lo contrario, implicaría instruir a otra persona, aspecto que suele gastar más tiempo en la realización de los trabajos.

En la mayoría de casos, obrero, oficial y maestro laboran hasta la finalización de la obra, por ejemplo, la construcción de una casa se lleva a cabo en un periodo de tiempo de más o menos cinco meses, tres de ellos para la obra negra, luego se espera un mes y se

empieza a realizar la obra blanca, que dura aproximadamente uno o dos meses, durante este tiempo en conjunto o por separado hacen otros trabajos que resulten pero de periodos que no interfieran con el cumplimiento del compromiso previo.

En este orden, tal como se ha planteado los trabajadores del sector de la construcción participantes de este estudio de investigación en su día a día también están permeados por diversas experiencias que resultan determinantes para identificar aspectos del contexto al que se vinculan. En el marco de la presente investigación se lograron contactos y diálogos con distintos trabajadores de la construcción, los cuales permitieron conocer de manera directa importantes observaciones de estos trabajadores sobre sus condiciones de trabajo.

Cabe enunciar en primera instancia que el ingreso al sector por parte de los doce participantes de este estudio de investigación, esta mediado por la tradición familiar que tras generaciones se ha mantenido, tal como lo expone el maestro Eutimio, *“Llegue a la construcción por medio de mi familia ellos la mayoría son constructores, empecé a los 8 años”* los vínculos relacionales, como lo expone el oficial Wilson *“Prácticamente yo llegue a esta profesión por medio de un amigo, estaba sin hacer nada y empecé como todos desde cero”* las necesidades particulares, como lo afirma el oficial Fernando *“Yo empecé a trabajar en la construcción desde los 18 años, llevo 30 años en esto y ya tengo 48 y empecé a trabajar por la necesidad de trabajo”* y las pocas oportunidades que el mundo del trabajo les ofrece, como lo plantea el obrero Jesús *“Yo me dedico a la construcción porque no se me ha dado la oportunidad de un trabajo mejor”*, esto, debido posiblemente a su nivel académico, sin embargo, varios logran enganchar con las actividades propias del sector y

desarrollar su ejercicio durante mucho tiempo en el ámbito de la construcción, como es el caso de los maestros y oficiales que ya han definido la construcción como el ejercicio de sus vidas, como lo plantea el maestro Carlos *“Yo me dedico a la construcción porque es lo que me gusta”* maestros y oficiales logran ver su profesión *“como un arte”*.

Si bien, los participantes de este estudio se han mantenido en el sector, se someten a situaciones precarias en las que no gozan de beneficios de seguridad social porque no son reconocidos por quienes los contratan. En varios casos se señala que *“no les alcanza el dinero para pagarlos por sí mismos”*; Según comentarios de los trabajadores haría falta mecanismos que garanticen y amparen su quehacer pues no cuentan en su mayor parte con un contrato de trabajo escrito que les brinde garantías de acceso a pensión y afiliaciones de salud, lo planteado por el obrero Juan representa la mayoría de expresiones de los demás participantes de este estudio *“En cuanto a la EPS, ARL y pensión no tengo, pero pues a mí me gustaría porque de pronto uno se accidente y pues uno contaría con un seguro, con algo”*, sin embargo, de una u otra manera ellos buscan algo de seguridad en la ejecución de sus labores, por lo que al pactar una labor toman en cuenta aspectos determinantes para acceder como *“el terreno, la estructura de la casa”*, es decir, buscan la posibilidad de trabajar en un lugar con relativamente buenas condiciones de seguridad.

En relación al tipo de contratación que han tenido los participantes de este estudio se encontró que sus trabajos se han desarrollado en su gran mayoría mediante contratos de palabra entre clientes y maestros y entre jefes y subalternos de una obra, lo que en algunas ocasiones los pone en desventaja con quien contrata una labor, en cuestiones como el

salario, las fechas de pago etc. Estos trabajadores están expuestos a una constante movilidad laboral, en la que deben buscar nuevas oportunidades de trabajo y asumir cambios de localización de los trabajos que les implica tener que trasladarse a otras ciudades, para lograr mantenerse y sostener su núcleo familiar, cabe resaltar, que como lo señalaron algunos participantes es “*preferible realizar sus labores cerca a sus hogares*” debido a que esto les genera menos gastos, comparten mayor tiempo con sus familias, amigos y en actividades de esparcimiento.

Todo lo mencionado en este apartado permitió conocer algunos asuntos de importancia para cada uno de los trabajadores de este estudio de investigación que ven en el trabajo de la construcción una manera de sostener un hogar, de ejercer un trabajo considerado un arte que los llena de orgullo o simplemente una sombrilla mientras encuentran una mejor oportunidad laboral.

5. Objetivos

5.1 Objetivo General

- Comprender como es la satisfacción laboral en los aspectos de reconocimiento, relaciones y autonomía de obreros, oficiales y maestros del Sector de la Construcción en Santiago de Cali.

5.2 Objetivos Específicos

- Identificar las dinámicas del contexto al que se vinculan obreros, oficiales y maestros de la construcción.
- Caracterizar en obreros oficiales y maestros experiencias de satisfacción laboral vinculadas con reconocimiento, relaciones y autonomía.
- Interpretar los aspectos de la satisfacción laboral en cada grupo de trabajadores: obreros, oficiales y maestros del sector de la construcción en Santiago de Cali.

6. Planteamiento del Problema

Las dinámicas del mundo del trabajo ejercen gran influencia en las personas puesto que influyen en su calidad de vida, lo cual se articula en gran medida a la satisfacción laboral del trabajador de la construcción, tal como lo plantea la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, (2015) la calidad de vida laboral, representa el grado de satisfacción de las necesidades personales mediante el trabajo, incluyendo factores como; la satisfacción con el trabajo ejecutado, el reconocimiento por los resultados alcanzados, las relaciones con el grupo, las posibilidades de participación, la libertad y responsabilidad de decidir, entre otros.

Esta podría ser una de las razones por la que los asuntos de la satisfacción han sido abordados desde diversas perspectivas, pues han sido muchos los autores que han intentado explicarla teóricamente, entre estos los que conciben la satisfacción como actitud (Cavalcante 2004); valoración (Guerrero & Puerto 2006; Fontes, 2002); estado gozoso (Bastardo 2009) y estado emocional (Locke 1976), este fenómeno también ha sido estudiado desde la perspectiva empírica, desde autores como; Herrera & Manrique (2008), Jiménez (2001), Gutiérrez, (2013) y Navarro, (2008) que indagan sobre el fenómeno en mención.

Aunque hay muchos aspectos ligados a la satisfacción laboral por estudiar, desde la perspectiva empírica Romero & Rodríguez, (2013) plantean, por ejemplo, la necesidad de investigar la relación entre satisfacción laboral y las dimensiones reconocimiento y posibilidad de aplicar ideas propias, esto cobra sentido dado que los factores reconocimiento, relaciones y la autonomía, son dimensiones muy representativas de la

satisfacción laboral, tal como lo señalan Locke. (1976) Martín, (2006) y Herrera & Manrique, (2008) estas dimensiones están inmersas en un contexto social del trabajo y deben satisfacer al trabajador para favorecer su bienestar de lo contrario podría incidir negativamente en la calidad de vida de este.

Ahora bien, los trabajadores del sector de la construcción debido a su especialización se pueden clasificar en obreros, oficiales y maestros, quienes tienen que desarrollar habilidades específicas para adquirir un status y desempeñar un rol en el ámbito de la construcción, dichas habilidades pueden lograrse mediante el trabajo continuo, las relaciones con los jefes que instruyan de manera adecuada y reconozcan el trabajo bien hecho, mediante los compañeros de trabajo que se solidaricen entre sí, promuevan buenas interacciones en el trabajo y estimulen de alguna manera la posibilidad de mantener un lugar en esta área de trabajo y de fortalecer su posicionamiento en el entorno social del trabajo.

Finalmente, estos aspectos resultan significativos para la satisfacción del trabajador en la medida en que posibilitan que se propicie un ambiente de trabajo adecuado, por todo esto y por lo expuesto en los anteriores apartados en este trabajo se profundizó en las experiencias de trabajadores que dieran cuenta de su satisfacción tomando en consideración la realidad laboral a la que se enfrentan diariamente, lo que permitió responder a la pregunta *¿Cómo es la satisfacción laboral de obreros, oficiales y maestros de la construcción tomando en consideración aspectos del reconocimiento, las relaciones y la autonomía como asuntos vinculados a su quehacer?*.

7. Marco Teórico

Los asuntos que se tratan en este apartado son de vital importancia para la comprensión del fenómeno de investigación que se estudió, primero, se aborda el concepto de trabajo fundamental para comprender asuntos de la realidad laboral del día a día de las personas, segundo, se presenta la satisfacción laboral como tema central de investigación a partir de diversas perspectivas que permiten una amplia comprensión de lo que subyace a la satisfacción de los trabajadores de la construcción.

7.1 Trabajo

El trabajo como fenómeno transversal en la vida de las personas ha sido abordado por diversas perspectivas que intentan definirlo, para dar cuenta de ello, se pueden agrupar por una parte, teóricos, tales como Guillén et al. (2007) & Stephen, (2004) que atribuyen gran relevancia al trabajo como una realidad social, donde prevalece la cultura, las costumbres y las relaciones sociales.

Según Guillén et al., (2007) el trabajo es una realidad psicosocial producto de la interacción de las personas dentro de un marco social, fenómeno que impacta la vida y las relaciones de las personas al realizarse en interacción con otro, referente a lo planteado por Guillén et al., (2007) el trabajo requiere de una mirada que valore los significados que las personas le atribuyen a su quehacer, debido a que cada quien desde su individualidad percibe y da un significado diferente al trabajo, teniendo en cuenta las condiciones en las

que lo realiza. Desde la perspectiva en mención, el trabajo es una herramienta para la obtención salarial, producto de la fuerza de trabajo, como un factor fundamental en la constitución de la autoestima, el desarrollo profesional y la ampliación de redes sociales.

Desde la perspectiva de Stephen, (2004):

El trabajo de una persona es más que las actividades obvias de barajar documentos, escribir códigos de programación, esperar a los clientes o manejar un camión; requiere también tener trato con los compañeros y jefes, obedecer las reglas y las costumbres de la organización, cumplir los criterios de desempeño. (p.78).

Por otra parte, se presenta la perspectiva del trabajo como fuente de satisfacción teniendo en cuenta los intereses de cada trabajador, y en tal sentido cobran relevancia los argumentos de Cavalcante, (2004) quien considera que el trabajo es un fenómeno generador de sensaciones placenteras en la persona, debido a la correspondencia entre las particularidades del trabajador y lo que emana de su trabajo. Es decir, en el ámbito del trabajo el cumplimiento de expectativas es fundamental para la satisfacción laboral.

Ahora bien, Rentería, (2005) se refiere al trabajo planteando que:

El trabajo como actividad se da en contextos específicos donde las personas se reconocen y encuentran diferentes referentes y repertorios para construir parte de sus identidades y subjetividades, así como en la mayoría de los casos implica un medio de subsistencia y calidad de vida. Sin embargo, tal como lo representamos hoy no necesariamente fue concebido ni continuará siendo

concebido en las siguientes décadas; de allí la necesidad de discutir la manera cómo las personas se posicionan frente a ese fenómeno social llamado trabajo que se da actualmente en un mercado competitivo donde muchos pueden ofrecer la misma mercancía: su fuerza de trabajo. (p. 3).

A diferencia de las perspectivas anteriores sobre el trabajo la definición de Rentería engloba una realidad del mundo del trabajo, que hoy por hoy, se manifiesta en diferentes ámbitos laborales, en donde las personas a razón de mantener su sustento, ofrecen su fuerza de trabajo ante condiciones que no son las más favorables pero que mitigan en cierta medida sus necesidades, como lo puede ser el caso de los trabajadores de la construcción que mantienen en constante movilidad para lograr mantenerse en el mundo laboral.

Desde la perspectiva psicosocial del trabajo, es importante tener en cuenta que el trabajo es comprendido en una interacción social donde el trabajador se ve inmerso en diversas situaciones que le permiten relacionarse, obtener retribución, conocimiento, etc., para ampliar esta perspectiva, se retoma a (Peiró 1996) citado por Cruces, Gómez & Luque (1999) quien plantea “Merced al trabajo se ha garantizado la supervivencia de los individuos y el desarrollo y crecimiento de los grupos y estructuras sociales” (p.1) en relación a esto, es importante aludir a lo planteado por Cruces et al., (1999):

De hecho hoy en día la fuente de ingresos económicos necesarios para la satisfacción de las necesidades básicas y el incremento de los niveles de bienestar y calidad de vida procede, para la inmensa mayoría de las personas

en nuestra sociedad, de su trabajo. Además, cuando la adaptación de la persona a su trabajo es funcional, encontramos que éste produce efectos tan positivos como el facilitar el desarrollo personal y profesional del individuo, generar incrementos en sus niveles de autoestima o mejoras en su marco social de desarrollo (aumento del prestigio social, del estatus y mejoras e incrementos en sus redes sociales). (p. 1-2).

De lo anterior se puede decir, que el trabajo es un elemento fundamental en la vida de las personas debido a que genera gran influencia en el tipo de relaciones que la persona establece, permea otros espacios de su vida como el familiar y el académico, permite suplir necesidades del día a día, adquirir un rol específico en el medio social y genera sentimientos de bienestar en la persona que experimenta diversas situaciones donde el trabajo cumple un papel importante, tal como lo plantean Cruces et al., (1999):

El trabajo ocupa un lugar y un peso específico tan importante en nuestras vidas que de alguna manera se constituye en eje vertebrador y estructurador de las mismas y de los roles sociales que desempeñamos. Invertimos aproximadamente un tercio del día en el desempeño de nuestro trabajo (amén del tiempo que empleamos en nuestra preparación, desplazamientos al lugar de trabajo, etc.), lo cual hace del trabajo la actividad humana cuantitativamente más relevante (...). (p.2).

En este orden de ideas según (Peiró, Prieto y Roe 1996) citado por Cruces et al., (1999) el trabajo es una realidad psicosocial, lo que conlleva a pensar en asuntos como, el

significado y el valor que se da al trabajo en una determinada cultura y en cada época histórica, la importancia del trabajo como mecanismo de integración social, la asignación de roles etc. En el caso de esta investigación, el trabajo se aborda en un marco de interacción social, donde las experiencias de los trabajadores emanan de sus labores diarias y el otro constituye un papel fundamental.

El trabajo desde esta perspectiva tiene implicaciones psicosociales positivas y negativas en el trabajador, dependiendo de la manera en que este se lleve a cabo, las implicaciones positivas refieren a la posibilidad de realización personal, la identidad social y personal, las relaciones, las expectativas sociales, la autonomía, por su parte, las implicaciones negativas del trabajo se relacionan con el trabajo repetitivo, monótono, humillante, que no fomenta la posibilidad de poner en práctica ideas. etc. Estos aspectos resultan importantes para comprender realidades sociales entorno al trabajo, dado a la influencia significativa en el bienestar y la calidad de vida del trabajador.

Como se pudo observar son diversas perspectivas las que se encargan de conceptualizar el trabajo aportando diversos elementos para su comprensión, en este trabajo de investigación, el trabajo se entiende como un fenómeno psicosocial mediante el cual, si bien la persona obtiene un ingreso, tiene además la posibilidad de interactuar y construir aprendizajes que van denotando su posicionamiento frente a su quehacer y un rol social, debido al reconocimiento que hacen de su trabajo.

7.2 Sector de la Construcción

El trabajo informal, sector en el cual se ubica el área de desempeño de los trabajadores de la construcción, consiste en un tipo de trabajo que según (González, Rodríguez, Jaramillo, & Pardo (2005) “puede ser visto como una válvula de escape para los individuos menos educados de una sociedad, en momentos recesivos. La informalidad existe básicamente por la incapacidad del sector formal de generar suficientes empleos” (p. 02). Los trabajadores que se vinculan a trabajos informales, como ocurre generalmente en el sector de la construcción, no gozan de beneficios legales dada la falta de normatividad que proteja a los trabajadores que se vinculan en él. Se hace alusión a este aspecto debido a que los trabajadores de la construcción se mueven en trabajos formales e informales lo cuál ha sido distintivo de su labor.

Ahora bien, el sector de la construcción es uno de los sectores con un amplio capital humano y dado el crecimiento del país se ha convertido en uno de los sectores que más impulsan la economía, el sector de la construcción según De la cruz, (2014) “en el sentido más amplio es el conjunto de operaciones o actividades que se deben desarrollar para erigir una edificación, una planta industrial, una infraestructura pública, o cualquier otro sistema análogo (...) construcción se refiere al proceso de ejecución de una obra”. (p.2). incluyendo la zona urbana como la zona rural, donde es factible llevar a cabo obras de construcción.

Así mismo, dentro de la construcción se pueden encontrar segmentaciones del sector de la construcción, el primero, relacionado con “edificación, que comprende: edificación residencial, referida a la construcción de viviendas; edificación no residencial,

(hospitales, centros de enseñanza, centros deportivos y culturales, etc.), o rehabilitación de edificios residenciales y no residenciales.” (Servicio de empleo, 2010, p. 15) el segundo, relacionado con “obra civil, referida a la construcción de infraestructuras como carreteras, infraestructuras ferroviarias, obras hidráulicas, puertos, etc.” (Servicio de empleo, 2010, p. 15) en este orden de ideas, las personas que laboran en el sector de la construcción pueden inclinarse por un determinado saber es decir por una de las áreas que componen el sector.

Desde la perspectiva de Alvarado & Spolmann, (2009) el sector de la construcción es aquel que:

Presta servicios de edificación, tanto de obras nuevas como ampliaciones, de viviendas, oficinas y locales comerciales, etc., construcción de infraestructura productiva en general para los otros sectores económicos como la minería, la industria, el sector eléctrico, etc., construcción de infraestructura de uso público en general, tales como los edificios de la administración pública, las municipalidades, etc., y la construcción de caminos, puentes, embalses, etc. (p. 08).

Así, las personas que trabajan en este sector pueden realizar diferentes tareas partiendo de su conocimiento y practicidad en las mismas e incursionando en diferentes sectores de la economía, ya que el trabajo de la construcción atraviesa gran parte de los ámbitos laborales, en la medida en que constantemente se están requiriendo arreglos, renovaciones de estructura, de pintura, ya sea en ámbitos organizacionales, en negocios

independientes o en viviendas, brindando de tal manera un servicio a la comunidad, mediante la mano de obra de obreros, oficiales o maestros, que son la población que constituye este trabajo de investigación.

7.3 Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral, es un fenómeno de gran importancia dadas sus repercusiones en el trabajador; a nivel psicológico, social y familiar, esto, ha suscitado que diferentes perspectivas teóricas (Locke, 1976; Fontes, 2002; Cavalcante, 2004; Guerrero & Puerto 2006; Bastardo 2009; Chiang, Martín & Núñez 2010) traten de explicar sus inicios, de conceptualizarla y de vislumbrar aspectos ligados a la satisfacción laboral, que den cuenta de la manera como ésta, se manifiesta en el trabajador. La satisfacción es un tema de gran interés para los ámbitos laborales que ha sido vinculada a diversos factores que resultaron importantes para este trabajo debido a la variabilidad de maneras de exponerla, permitiendo identificar asuntos relevantes para esta investigación, tal como se puede observar en este apartado.

7.3.1 Historia del estudio de la Satisfacción Laboral

Para el estudio de las condiciones del trabajo, de su influencia en las personas y de las dimensiones de la satisfacción del trabajador, es necesario hacer referencia a los autores que han realizado una revisión histórica sobre la constitución del fenómeno.

A manera de síntesis de la revisión de Cavalcante, (2004) se puede destacar que hacia los años 30 surge el interés por aspectos que inciden en el trabajo; en los años 60, se resta importancia al abordaje y a la proclamación de los derechos humanos, debido a cuestionamientos sobre la relación entre satisfacción laboral y productividad; hacia los años 70, se aborda el fenómeno de la satisfacción laboral, desde una perspectiva actitudinal, con implicaciones tanto en la organización como en el trabajador; por consecuente en los años 80, surgen posturas que exaltan la relación entre satisfacción laboral y calidad de vida del trabajador teniendo en cuenta los diferentes ámbitos donde se desenvuelve.

En el siglo XX, cobró importancia, por una parte, el estudio sobre la influencia de las condiciones del trabajo y del salario, en el desempeño del trabajador (Teoría de la administración científica de Taylor) por otra parte, el estudio por las necesidades sociales del trabajador, como aspecto fundamental en la satisfacción laboral (Teoría de las relaciones humanas). Esta síntesis muestra el proceso que ha tenido el estudio de la satisfacción laboral y el lugar que se le va dando al trabajador respecto a las implicaciones del trabajo en su vida, lo cual tiene un componente social.

Estos momentos históricos le fueron atribuyendo un espacio importante al estudio de la satisfacción laboral, del trabajador inmerso en una realidad social. La tabla No. 1 que se presenta a continuación permite observar de manera cronológica la concepción que diversos autores tienen sobre la satisfacción laboral, lo que muestra la evolución del concepto y el lugar que se le otorga a la persona.

Tabla No.1. Definiciones de Satisfacción Laboral

Año	Autor	Definición de Satisfacción Laboral
1962	Porter	“La diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuada por parte del trabajador y la recompensa efectivamente recibida” pág. 155
1964	Beer	“Una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto del trabajo” pág. 155
1969	Crites	“El estado afectivo, en el sentido de gusto o disgusto general, que la persona muestra hacia el trabajo” pág. 154
1969	Smith, Kendall y Hulling	“Sentimientos o respuestas afectivas referidas, en este caso a facetas específicas de la situación laboral” pág. 154.
1975	Schneider y Snyder	“una actitud generalizada ante el trabajo” pág. 155
1976	Payne, Fineman y Wall	“una actitud generalizada ante el trabajo” pág. 155
1976	Blum	“es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo y los factores relacionados con él y hacia la vida en general” pág. 155
1977	Salancik y Pfeffer	“Una actitud generalizada ante el trabajo” pág. 155
1979	Aldag y Brief	“Una actitud generalizada ante el trabajo” pág. 155
1983	Harpaz	“Usualmente las personas que trabajan desarrollan un conjunto de actitudes que puede ser descrito por el término general satisfacción laboral” pág. 155
1984	Peiró	“una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización” pág. 155
1986	Prince y Mueller	“Una orientación afectiva positiva hacia el empleo” pág. 154
1986	Griffin y Bateman	“es un constructo global a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización” pág. 155
1990	Mueller y McCloskey	“Una orientación afectiva positiva hacia el empleo” pág. 157
1991	Arnold, Robertson y Cooper	“una actitud generalizada ante el trabajo” pág. 155
1992	Bravo	“una actitud generalizada ante el trabajo” pág. 155
1993	Muchinsky	“Una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo” pág. 154

1993	Newstrom y Davis	“un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo” pág. 154
1996	Bravo, Peiró y Rodríguez	“una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por las persona hacia su situación de empleo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo” pág. 156
1998-2001	Brief y Weiss	“es una combinación entre lo que influye en los sentimientos y la cognición (pensamientos). Tanto la cognición como lo que influye en los sentimientos contribuyen a la satisfacción laboral. Es como un estado interno que se expresa de forma afectiva o cognitiva. La satisfacción como actitud es un constructo hipotético que se pone de manifiesto en cada una de estas dos formas” pág. 156

Fuente: Chiang, Martín & Núñez (2010). *Relaciones entre Clima laboral Organizacional y la Satisfacción laboral*.

De la anterior tabla se observa que la satisfacción laboral ha sido vinculada a una multiplicidad de variables para explicarla, por un lado, existen definiciones relacionadas con la categoría percepción, entendida como la manera en que los trabajadores han organizado los estímulos a los que se ven expuestos teniendo en cuenta aspectos del ambiente de trabajo en que se realiza la tarea, lo que da lugar a la satisfacción del trabajador según la percepción sobre los aspectos que le ofrece el trabajo. Por otro lado, se encuentran definiciones que se agrupan en el componente actitudinal, compuesto por aspectos cognitivos, afectivos y conductuales en relación al trabajo, todos estos aspectos resultan significativos para comprender la satisfacción laboral según los objetivos e intereses del investigador.

En suma, este recorrido da cuenta de las diferentes implicaciones que el estudio de la satisfacción laboral ha tenido, por un lado, perspectivas más inclinadas al trabajador, otras más inclinadas a la productividad, ligadas de alguna manera a la época, al contexto,

las condiciones sociales y la misma corriente epistémica en la cual se enmarque el autor que discuta el tema en cuestión. Sin embargo, es evidente como se va otorgando un lugar más humanizante al trabajador, a partir de la creación de nuevas formas de participación y de organización en el ámbito laboral, en pro de la satisfacción del trabajador.

7.3.2 Definición del Concepto Satisfacción Laboral

Para dar cuenta de la satisfacción laboral como tema central de este estudio de investigación, se traen a colación definiciones que resultan significativas para la comprensión de los aspectos que subyacen a la satisfacción laboral en los trabajadores de la construcción, esto a partir de teóricos que han estudiado ampliamente el fenómeno.

En primer lugar, la satisfacción laboral se define desde la perspectiva de Guerrero & Puerto, (2006) como el resultado de las valoraciones que hace el trabajador de lo que emana del trabajo, según la relación entre lo que desea y aquello que puede tener. En otras palabras la concordancia entre las posibilidades que le brinda el trabajo a la persona y lo que espera de su incursión en dicho ámbito resulta un elemento importante para la comprensión de la satisfacción laboral, dado que se pone en juego el interés del trabajador. Desde esta perspectiva, las valoraciones que la persona hace sobre aquellos aspectos que se ponen de manifiesto en el lugar de trabajo, como las relaciones, las tareas en sí, el reconocimiento que recibe, permiten profundizar en lo concerniente a la subjetividad del trabajador y por ende conocer su satisfacción laboral.

En segundo lugar, según Locke, 1976 (citado por Navarro et al., 2010), la satisfacción laboral se define como un “estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”. (p.7), desde esta perspectiva la satisfacción se vincula a las emociones como representación subjetiva del sentir del trabajador en su realidad laboral. Entre los aspectos ligados a la satisfacción, según Navarro et al., 2010:

Se puede distinguir entre satisfacción laboral intrínseca y extrínseca. La intrínseca está originada por factores relacionados con la tarea en sí (variedad, dificultad, interés, autonomía, posibilidad de aprender, etc.). Por su parte, la extrínseca tiene su origen en fuentes externas al empleado, ligadas al contexto o ambiente en el que la tarea se desarrolla (relaciones con los supervisores y con los compañeros, salario, horas de trabajo, seguridad, reconocimiento, etc.). (p.7).

Este planteamiento permite evidenciar que la satisfacción es generada tanto por aspectos ligados a la persona en sí, a su subjetividad y por otro lado a fuentes externas que juegan un papel relevante en el sentir del trabajador respecto a su satisfacción laboral, sin embargo, cabe aclarar que la tipología en relación a la clasificación de aspectos intrínsecos o extrínsecos de la satisfacción laboral varía dependiendo de la perspectiva del autor. Lo importante es conocer que dimensiones se han abordado para el estudio de la satisfacción laboral y que motiva a su escogencia en determinados estudios, como se planteó en la justificación este trabajo.

En este orden, es necesario referirse a las razones por las que resulta importante estudiar la satisfacción laboral según Robbins & Stephen 2004 (citados por Jaramillo & Gonzales 2010):

- Existen evidencias que los trabajadores insatisfechos faltan al trabajo con más frecuencia y suelen renunciar más.
- Se ha demostrado que los trabajadores satisfechos gozan de mejor salud y viven más años.
- La satisfacción laboral se refleja en la vida particular del trabajador. (p.17).

Estos aspectos resultan relevantes en este estudio en la medida en que presentan una visión de la satisfacción más ligada al trabajador y al sentir de este en el ámbito laboral lo que coincide de alguna manera con el objetivo de esta investigación donde se le da prelación a la satisfacción del trabajador a fin de comprender su particularidad, para que a su vez a futuro las líneas de investigación se interesen por las particularidades de los trabajadores del sector de la construcción.

Finalmente, en este estudio se entiende la satisfacción laboral como el sentir subjetivo de los trabajadores respecto a las condiciones de trabajo en que desarrollan sus tareas, que se enmarcan en lo social y que repercuten significativamente en su vida personal, a raíz de su sentir sobre lo que obtiene del trabajo para su bienestar psicosocial. Además, se dio prelación a asuntos de la satisfacción laboral que han sido abordados desde diversas perspectivas de estudio teóricas como empíricas, que resultan significativos para

comprender la satisfacción de los trabajadores de la construcción, es así, como se definen las categorías reconocimiento, relaciones y autonomía, como aspectos centrales de la satisfacción laboral, para estudiar en los trabajadores de la construcción debido a su componente psicológico y social.

7.3.2.1 Reconocimiento

A continuación, se presentan las perspectivas teóricas de Arrese, (2003) & Navarro et al., (2010) quienes permiten una comprensión más amplia del reconocimiento en el lugar del trabajo, en relación a lo planteado por Arrese, (2003) el reconocimiento es:

Un proceso en donde el sujeto necesita del otro para poder construirse una identidad estable y plena. La finalidad consistiría, desde este punto de vista, en la autorrealización entendida como el establecimiento de un determinado tipo de relación consigo mismo. (pág. 22).

Desde la perspectiva de Navarro et al., (2010) la retroalimentación, lo que en este estudio se denomina reconocimiento representa uno de los motivadores del contenido de trabajo y se refiere a la información recibida por el trabajador sobre la calidad y cantidad de trabajo realizado, esta información sobre la eficiencia del desempeño puede provenir de otras personas y también de quienes se encuentran en el mismo ámbito de trabajo. Se encuentra, que la retroalimentación es un aspecto que se pone de manifiesto en las

relaciones laborales, contribuye a mantener las buenas prácticas de trabajo o crear oportunidades de mejora en el ámbito de trabajo.

Finalmente, para esta investigación el reconocimiento se define como la información, retribución o gratificación, que recibe la persona por su capacidad y por los resultados de su labor realizada, dicha retribución puede ser dada por las diferentes personas con las que labora (jefes o compañeros de trabajo). Además, de esto, en términos de la persona misma, el reconocimiento constituye la capacidad de esta para identificarse como perteneciente a un grupo determinado, en la medida en que el trabajador reconoce como su labor aporta al trabajo desempeñado.

7.3.2.2 Relaciones

Las relaciones son transversales a los diferentes ámbitos donde la persona participa, como por ejemplo su grupo familiar, instituciones, el trabajo etc., generando vínculos filiales, mediante el establecimiento de redes sociales que permiten el intercambio en nuevos espacios, en este orden, según Cornejo & Tapia, (2011):

Las relaciones interpersonales consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas. Involucra destrezas sociales y emocionales que promueven las habilidades para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno mismo. (p.224).

Según la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (citada por Navarro, 2008), entre las necesidades de orden superior se encuentran las necesidades sociales dado que “implican la necesidad de establecer relaciones con los demás, tener amigos, recibir apoyo y pertenecer a un grupo” (p. 29), lo que resulta importante en el trabajo, debido a que las relaciones permiten la integridad social, dan lugar a nuevas expectativas y repercuten en la satisfacción laboral porque tienen un impacto importante en las emociones del trabajador.

7.3.2.3 Autonomía

La autonomía constituye un factor importante de estudio, dado que permite evidenciar como el sujeto va estructurando sus características individuales y su posicionamiento en el entorno laboral actual. Desde la perspectiva de Navarro, (2008):

La autonomía, es el grado en que el trabajo permite independencia, libertad y capacidad de decisión para planificar el propio trabajo y elegir los procedimientos con que se ejecuta. La consecución de autonomía e independencia en el trabajo conlleva un componente motivacional implícito: sentirse libre para ejecutar la actividad laboral. Cuando existe autonomía el trabajador sentirá que los resultados de su trabajo dependen únicamente de su esfuerzo, iniciativa y decisión. Así, a mayor autonomía, los individuos tienden a sentir mayor responsabilidad personal por los éxitos y los fracasos (p. 23).

La autonomía permite al trabajador regular sus actividades y la manera de llevarlas a cabo, lo que podría generar satisfacción en la medida en que pone en práctica sus habilidades y el aprendizaje que va adquiriendo en sus experiencias de trabajo. Desde el Modelo de Desarrollo Económico de Navarra (2013) “La autonomía refiere a la regulación de la conducta por normas que surgen del propio individuo. Autónomo es todo aquél que decide conscientemente qué reglas son las que van a guiar su comportamiento”. (p.2). En relación a esta definición es de tener en cuenta que los contextos de trabajo le hacen exigencias al trabajador, que en muchas ocasiones no le permiten ser autónomo o autorregular sus modos de proceder ante la ejecución de tareas específicas. Resultando importante, indagar sobre como los trabajadores valoran estas situaciones.

La libertad de elegir el método de trabajo, como parte de la autonomía, se define como la “organización racional y bien calculada de los recursos disponibles y los procesos adecuados, para alcanzar determinados objetivos de la forma más segura, económica y eficiente” (Serna, 1985 p.18). Es decir, se pone de manifiesto la posibilidad llevar a cabo la tarea de manera recursiva en un contexto y bajo condiciones estructuradas, con una serie de pasos integrados a los objetivos propuestos. Esta definición va más ligada a quienes tienen puestos de mayor jerarquía en trabajos donde se ponen en juego aspectos económicos.

Finalmente, en este estudio de investigación la autonomía se entiende, como la capacidad de la persona para poner en práctica ideas que surgen a partir de la lectura del

contexto de trabajo, contribuyendo al desarrollo de procesos y a la resolución de actividades en pro del cumplimiento de propósitos establecidos.

8. Metodología

En este apartado se presentan los aspectos metodológicos que hicieron posible profundizar en la satisfacción laboral de 12 trabajadores de la construcción diferenciados en maestros, oficiales y obreros, partiendo de sus propias versiones sobre su realidad laboral.

8.1 Tipo de Investigación

El estudio de investigación se llevó a cabo desde un enfoque cualitativo, que posibilitó vislumbrar las vivencias de trabajadores de la construcción sobre su realidad social de trabajo, este enfoque resulto importante porque como lo plantea González, (2006) la investigación cualitativa es un proceso de construcción dinámica, que permite ahondar en la comprensión de la realidad estudiada. Esto resulta particularmente significativo en un tema como el de la satisfacción laboral que generalmente se ha estudiado cuantitativamente, utilizando indicadores que en muchas ocasiones dejan de lado situaciones de importancia para las personas.

Este estudio es exploratorio, puesto que según Hernández, Fernández & Baptista (1997) nos permiten aumentar la familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de realizar investigaciones más completas sobre un contexto específico e investigar problemas del comportamiento humano importantes para la sociedad, lo cual se logra con esta investigación, debido a que el fenómeno de la satisfacción en trabajadores obreros, oficiales y maestros del sector de la construcción a

nivel nacional ha sido poco estudiado, pues según la revisión hecha, los estudios están dirigidos a detallar aspectos de la economía del país y del aporte financiero del sector, dejando de lado aspectos psicosociales como la satisfacción laboral, que se pueden abordar desde una mirada profunda y comprensiva del trabajador, a partir del contacto directo con las personas.

La comprensión de la satisfacción del trabajador es factible en la medida en que se presenta un proceso comunicativo que permite la obtención de información y por ende su interpretación, pues según González, (2006) la comunicación permite conocer la forma en que diferentes condiciones del entorno ejercen influencia en la vida de las personas. Este aspecto fue indispensable para llevar a cabo este trabajo de investigación en el que se pone de manifiesto la necesidad de comprender determinados aspectos de la satisfacción laboral en trabajadores de la construcción. Esta investigación tiene además un carácter exploratorio puesto que el fenómeno de la satisfacción laboral, especialmente en trabajadores de la construcción en Santiago de Cali es un fenómeno poco estudiado.

8.2 Estrategia de Recolección de Información

La entrevista en profundidad constituye la estrategia de recolección de información en el acercamiento a las realidades de los trabajadores de la construcción, lo cual fue de gran relevancia para obtener la información necesaria respecto al abordaje de este estudio, ya que según Navarro, (2008):

La metodología cualitativa en general y la entrevista en profundidad en particular, permiten explorar los significados de los sujetos estudiados,

descubrir sus definiciones y captar innumerables detalles matices expresados con su propio lenguaje, haciendo primar los aspectos subjetivos de su conducta sobre las características objetivas. (Pág. 149).

La entrevista en profundidad conllevó aun mayor acercamiento al sentir de los participantes de este estudio al conocer sus versiones sobre lo que piensan de su realidad laboral, pues esta estrategia utilizada les permitió a los participantes expresarse de manera espontánea sobre sus experiencias en el sector de la construcción.

Lo mencionado anteriormente, permite referirse a uno de los principios de la epistemología cualitativa planteados por González, (2006) el principio *la epistemología cualitativa defiende el carácter constructivo interpretativo del conocimiento*, es decir, la investigación cualitativa como método de conocimiento en donde emergen aspectos significativos que permiten un mayor acercamiento al objeto de estudio y por ende a la comprensión del mismo, donde la entrevista en profundidad cumple un papel importante.

8.3 Estrategia de Análisis de Información

El análisis de información en este estudio se realizó a través del análisis del discurso que emitieron los doce trabajadores de la construcción sobre sus experiencias del entorno laboral al que pertenecen, pues a partir de dicha estrategia según Íñiguez & Antaki (1998)

se “reconoce el mundo en el cual el/la hablante vive, un mundo donde el habla tiene efectos (...)” (p. 283).

Según Íñiguez et al., (1998) la enseñanza más significativa que se deriva del análisis del discurso es que los procesos sociales no pueden analizarse al margen de los agentes sociales ni al margen de sus propias comprensiones, en este caso los trabajadores de la construcción. Cabe resaltar que la estrategia de análisis utilizada fue útil para este trabajo, porque permitió interpretar el discurso de los participantes seleccionando la información más relevante en relación a aspectos de la satisfacción laboral que emanan del contexto social del trabajo. Es importante mencionar que para el análisis se tomaron los enunciados, las expresiones de los participantes previamente sistematizadas y seleccionadas con base en las categorías contempladas de la investigación y según el tipo de participantes.

8.4 Participantes

Este estudio se realizó con doce trabajadores del sector de la construcción que aceptaron voluntariamente ser partícipes, con previo conocimiento del interés de esta investigación. En la siguiente tabla se presenta la caracterización de los participantes:

Caracterización de Participantes					
Nombre	Edad	Nivel Académico	Cargo	Tiempo en la construcción	Estado civil
Alberto	55	Primaria	Maestro	30 años	Unión libre
Eutimio	38	Secundaria	Maestro	20 años	Unión libre

Carlos	56	Primaria	Maestro	40 años	Casado
Fidencio	48	Primaria	Maestro	25 años	Unión libre
Humberto	43	Primaria	Oficial	13 años	Unión libre
Arnaldo	50	Primaria	Oficial	37años	Casado
Wilson	28	Primaria	Oficial	20 años	Unión libre
Fernando	48	Secundaria	Oficial	30 años	Unión libre
William	27	Secundaria	Obrero	5 años	Unión libre
Juan	29	Primaria	Obrero	6 años	Unión libre
Diego	31	Primaria	Obrero	14 años	Unión libre
Jesús	30	Secundaria	Obrero	8 años	Unión libre

Tabla No. 2. Tabla de Caracterización de Participantes

En relación a la edad, se requirió que los participantes fueran mayores de edad, para que decidieran de manera voluntaria ser partícipes de esta investigación, el nivel académico no fue un criterio de inclusión, sin embargo, se resalta en la tabla debido a que permite corroborar lo planteado por Ramírez & Guevara (2006) respecto a que los trabajadores de la construcción son personas con nivel educativo hasta máximo secundaria y jefes de hogar en su mayoría.

En el caso de los participantes de este estudio se encontró que han realizado estudios de primaria y secundaria y en la mayoría de casos no han finalizado ninguno de estos niveles académicos, el estado civil fue un criterio de inclusión, debido a que según Ramírez & Guevara (2006) los trabajadores de la construcción se caracterizan por ser jefes de hogar, para la vida de estos trabajadores su familia constituye un factor importante a quienes por medio del trabajo de la construcción le brindan un sustento, fue importante de tal modo establecer el estado civil como aspecto transversal a los participantes.

También se requirió que tuvieran un rol específico dentro del sector, dada la necesidad de distinguir aspectos de satisfacción en obreros, oficiales y maestros, quienes debían tener experiencia en el sector de 5 años o más ya que se considera un tiempo prudente para que tengan una posición subjetiva respecto a su satisfacción laboral.

8.5 Procedimiento

Previamente se había efectuado un acercamiento a los elementos teórico conceptual del trabajo, su definición y conceptualización desde una mirada psicosocial lo mismo que al tema de la satisfacción laboral y a los asuntos vinculados con la misma. Luego, para el desarrollo de este estudio se realizó un acercamiento a trabajadores de la construcción en Cali, fue necesario contactar a un trabajador de la construcción que nos guiara hacia compañeros o conocidos que estuvieran vinculados a esta labor. Esto, permitió acercamientos a los trabajadores, que en ese momento se encontraban realizando la construcción de una casa, con estas personas se compartió situaciones de sus vidas y finalmente se realizó una prueba piloto para determinar si la entrevista permitía obtener la información necesaria para el desarrollo y análisis de categorías.

Posteriormente se recurrió a distintos barrios de la ciudad de Cali, con el propósito de identificar lugares en donde se estuvieran realizando obras de construcción, remodelación, arreglos etc., para tener contacto con los trabajadores y poder acceder a su discurso respecto a la satisfacción laboral. De esta manera fue como se lograron encontrar los participantes de esta investigación según los criterios de inclusión enunciados.

Los participantes siempre se mostraron dispuestos a brindar su información en la medida en las entrevistas les permitían hablar de muchos aspectos personales y laborales rememorando momentos agradables de su vida en el sector de la construcción, este, posiblemente fue uno de los motivos que generó la disposición y el entusiasmo de la mayoría de los trabajadores, para ser parte de este estudio.

Durante la realización de las entrevistas se utilizó una grabadora, con el propósito de no perder información en las respuestas de los participantes y poder enfatizar en sus expresiones al momento de referirse a un tema especial, posterior a la realización de las entrevistas se procedió a la transcripción, seguido de la sistematización de las entrevistas en categorías de análisis, detallando similitudes y diferencias encontradas en el discurso de los participantes, finalmente, se analizó lo encontrado articulando los enunciados a la discusión teórica conceptual.

8.6 Definición de Categorías de Análisis

A continuación se definen cada una de las categorías de análisis que permitieron el acercamiento al fenómeno de investigación y por ende analizar aspectos de la realidad psicosocial de obreros, oficiales y maestros de la construcción.

8.6.1 Reconocimiento

Refiere a las situaciones en las que el trabajador recibe información, retribución, o gratificación, por su capacidad y por los resultados de la labor realizada, dicha retribución

puede ser dada por las diferentes personas que componen su entorno de trabajo mediante la participación en nuevas obras, la recomendación con otras personas que demandan el servicio, felicitaciones y alicientes económicos.

8.6.2 Autonomía

Se entiende como la capacidad de la persona para poner en práctica ideas que surgen de su la lectura del contexto de trabajo, contribuyendo al desarrollo de procesos y a la resolución de actividades que emergen del hacer de la construcción. Dicha posibilidad de poner en práctica ideas, está sujeta a la experiencia y conocimiento del trabajador en el rol que desempeñe.

8.6.3 Relaciones

Refiere tanto a los vínculos entre clientes y maestros como a los que el trabajador genera con patronos, jefes y compañeros de trabajo para el cumplimiento de una meta propuesta, donde intercambian y generan conocimientos en pro de mantener un ambiente de trabajo propicio.

9. Presentación de Resultados

A continuación se presentan resultados del trabajo realizado con los doce participantes (maestros, oficiales, obreros) en relación con las categorías reconocimiento, autonomía y relaciones de la satisfacción laboral, especificando testimonios particulares para cada grupo de participantes.

9.1 Reconocimiento

El reconocimiento por el trabajo bien realizado es un aspecto fundamental en los trabajadores del sector de la construcción, por la repercusión que esto tiene en su satisfacción laboral, esto, se presenta bajo diversos aspectos en maestros, oficiales y obreros. En este orden de ideas, en el caso de los maestros se manifiesta de la siguiente forma:

Carlos responde: *“varias experiencias me han hecho sentir orgulloso con mi trabajo, la mas, la más, pues son varias, más que todo que la gente queda contenta con mi trabajo, ósea de todo trabajo donde yo he ido siempre me han vuelto a llamar y eso lo hace sentir a uno bien”*.

Alberto dice: *“una de las experiencias que me da orgullo, eso fue en una finca por allá por Pance, a la patrona le gustó tanto mi trabajo que me dijo que también quería que hiciera la casa de ella y que tumbáramos la que tenía ahí y claro quedo muy contenta”*.

Aludiendo a algunos testimonios en el caso de los oficiales el reconocimiento por el trabajo bien realizado se presenta particularmente de la siguiente manera:

Humberto plantea: *“por lo general uno viene recomendado por su trabajo, si usted trabaja bien y es serio la gente queda conforme, entonces uno va entablando una amistad y el trato es mejor”*.

Arnaldo dice: *“En cuanto a mis patronos yo con ellos no tengo problemas desde que uno haga sus cosas legales eso no hay problema de nada”*.

Para el caso de los obreros de la construcción el reconocimiento por el trabajo bien realizado se presenta de la siguiente forma:

Juan dice: *“cuando cometo errores pues lo regañan a uno, pero cualquiera comete errores, le toca a uno acomodar lo que daño, cuando realizo bien mi trabajo pues lo felicitan a uno y uno se siente bien porque va mejorando”*.

Diego dice: *“la cosa es que uno haga lo mejor que pueda para poder seguir con trabajito y cuando uno termina que entregan resultados a uno, lo felicitan, entonces a uno, lo tiene en cuenta o sino no”*.

Jesús plantea: *“casi no es que le digan hizo bien esto felicitaciones, sino que más que todo le dicen a uno si lo que hizo le quedo bien uno se pone a hacer otra cosa”*.

Wilson dice: *“a uno de felicitar no, lo felicitan cuando hace el trabajo bien hecho pero pues le dicen el trabajo está bien y ya pero felicitar no”*.

Aunque con algunas variaciones, en aspectos relacionados con las formas de reconocimiento, en la mayoría de casos maestros, oficiales y obreros dan cuenta de que el reconocimiento por el trabajo bien realizado es un asunto que atraviesa las posibilidades de satisfacción laboral.

9.2 Relaciones

En general en el sector de la construcción investigado se establecen tres tipos de relaciones fundamentales, la primera, entre clientes y maestros, la segunda, entre maestros y personal a cargo (oficiales-obreros), y la tercera entre compañeros de trabajo, como se observa a continuación:

Las relaciones que se establecen entre las personas que trabajan en el sector de la construcción resultan fundamentales dada la necesidad de tener un buen ambiente laboral, tener la posibilidad de un nuevo trabajo, entre otros factores. En este orden de ideas, según el discurso de los maestros, las relaciones en su entorno de trabajo se presentan de la siguiente manera:

Alberto dice: *“la relación con quienes me contratan es bien sobre todo que haya buen entendimiento no, y confianza que confíen en uno, (...) en lo que uno va hacer y en el manejo del material”* en relación a sus subalternos plantea: *“en general yo me llevo bien con todos aunque soy como le dije muy estricto, yo me considero como jefe, una persona común y corriente”*.

Eutimio dice: *“Pero el trato en la mayoría con los que trabajo y ayudantes ha sido bueno no he tenido problemas porque en la construcción uno tiene que*

desenvolverse, no dejarse vencer, cualquier cosa que uno haga no dejarse vencer”, en relación a sus subalternos también plantea “la relación ha sido buena, eso es como en todo, pero igual uno intenta no meterse en problemas”.

Fidencio dice: *“Pues con mis trabajadores la relación es de respeto para que todo salga bien, yo no les grito por bobadas ni tampoco les llamo la atención en grupo al que le tengo que decir algo se lo digo a él y ya no se habla más del tema”.*

En el caso de los oficiales de la construcción las relaciones se manifiestan de la siguiente manera:

Humberto plantea: *“los que trabajamos en la construcción generalmente se vuelve como una hermandad, todo el mundo se ayuda, si un compañero no tiene para el diario se pide, a veces se le salen palabras a uno groseras, entre compañeros pero sin pelear, sino que es la forma de uno comunicarse, por eso es que tenemos mala fama con las mujeres, que uno es morbos”.*

Arnaldo afirma *“entre los compañeros uno se ayuda, si yo termino aquí voy a ver que le falta a él y así”.*

Wilson plantea *“en cuanto a los compañeros pues claro uno se ayuda pa que salgamos rápido si uno ya ha acabado”.*

En el caso de los obreros de la construcción las relaciones de trabajo se manifiestan de la siguiente forma:

Willian dice: *“yo aquí trabajo con don Jesús, él es mi amigo yo lo respeto mucho; uno se ayuda entre compañeros, porque los compañeros son como la familia”*.

Diego plantea: *“los jefes lo tratan bien a uno pero si hace las cosas bien, sino uno es un hijueputa, pero no lo digo por mí yo he visto; por eso trato de hacer las cosas bien pa que lo llamen después a uno y lo recomienden bien, en general a mí me tratan bien yo no he tenido problemas con el maestro”*.

Jesús plantea: *“en la mayoría mis jefes me tratan bien, normal, después de que uno esté cumpliendo con lo pactado no hay problemas con el patrón (...) si uno no ha terminado hasta el maestro le ayuda pa que todos salgamos al mismo tiempo”*.

Juan plantea: *“nosotros nos decimos si necesitamos que nos colaboren pero no todas las veces, pero uno se colabora con los pelaos porque así uno puede acabar más ligerito”*.

9.3 Autonomía

Los testimonios de los participantes, maestros oficiales y obreros dan cuenta de que la posibilidad de poner en práctica ideas propias es un asunto relevante que influye en su satisfacción. En el caso de los maestros se da prelación a los siguientes aspectos de Autonomía:

Fidencio afirma: *“yo si he tenido la posibilidad de poner mis ideas en práctica por ejemplo en el Saladito, que hice un acueducto que tenían descartados más de un maestro estaba detrás de eso pero a la hora del té ninguno había podido y yo llegue*

y lo hice bien, a mí me gusta que me dejen poner ideas porque uno sabe cómo hacer las cosas y sabe por dónde deben ir”.

Alberto plantea: *“cuando los trabajadores tienen ideas pues sí, claro que opinen sí”.*

Eutimio dice: *“es bueno que los ayudantes tengan ideas si uno ve que es buena pues se lleva a cabo, todo el mundo tiene buenas ideas, si veo que es para un bien uno intenta como ejercerlas”.*

Teniendo en cuenta lo planteado por los oficiales, la posibilidad de poner en práctica ideas propias presenta la misma tendencia, de la siguiente manera:

Humberto dice: *“cada rato, uno va dando ideas, por la experiencia de uno la gente se deja asesorar y uno le cambia por completo los diseños, (...) uno con el tiempo se va volviendo así, distribuyo el espacio para que las cosas queden mejores”.*

Arnaldo afirma, *“yo si he conseguido poner mis ideas en práctica (...) yo aquí tengo mis fotos mire usted, yo voy preparado con varias ideas para que el patrón mire y pues si le gusta de otra manera se le hace, la intención es que uno haga, que el patrón se sienta satisfecho y contento, a mí me gusta cuando me dejan opinar porque uno sabe de esto y pues la idea es que todo salga bien”.*

Wilson dice: *“a uno le permiten decir sus ideas porque entre todos es un apoyo hay muchas veces que el maestro puede estar equivocado uno le puede estar corrigiendo”.*

Fernando plantea: *“en las casas de campo hago mis ideas y eso me hace sentir bien, el trabajo es elegante y también dejo que todos aporten ideas”*.

En el caso de los obreros de la construcción se observa que la posibilidad de poner en práctica ideas propias se manifiesta de la siguiente manera:

William plantea: *“a veces uno opina”*.

Juan responde: *“si a veces le dejan opinar”*.

Diego dice: *“en algunos trabajos lo dejan opinar a uno, (...) a mí me gusta que me dejen opinar porque me hace pensar que lo que yo diga también cuenta y el maestro siempre lo tiene en cuenta a uno para tomar decisiones y si son buenas dice esta idea la dio fulanito de tal así”*.

Jesús responde: *“en los trabajos que he tenido a veces en algunos trabajos nos dejan opinar que todos demos ideas y pues se toma la mejor”*.

Como se ha podido observar en los resultados obtenidos, los matices que adquieren los asuntos de reconocimiento, relaciones y autonomía pueden variar según el grupo de trabajadores que se tome de referencia. La experiencia y el rol de los participantes de este estudio de investigación son un aspecto importante a la hora de ser reconocidos y de poner en práctica ideas, más, las relaciones toman un matiz diferente puesto que son un aspecto presente en maestros, oficiales y obreros, estas relaciones van más allá de lo laboral y en muchas ocasiones pasan al plano de la familiaridad y amistad.

10. Análisis

A continuación se presenta el análisis de la satisfacción laboral, en relación a las categorías reconocimiento, relaciones y autonomía en maestros, oficiales y obreros del sector de la construcción, con el propósito de resaltar los aspectos más relevantes de sus experiencias laborales.

10.1 Reconocimiento

- Reconocimiento del trabajo bien realizado

En los trabajadores de la construcción como se pudo observar en este estudio de investigación, el reconocimiento por el trabajo bien realizado constituye un aspecto importante de satisfacción laboral, y se encuentra que en general se ubica en el marco de una relación jerárquica y habitualmente es recibido de una fuente externa que le permite al trabajador sentirse reconocido por los clientes con quienes contratan o por su jefe en una construcción específica. Como se puede observar se da mayor prelación a las situaciones de reconocimiento externo que a la autosatisfacción, sin embargo, los participantes emanan satisfacción de su trabajo realizado debido a que consideran que están ejecutando bien su labor y afianzando su aprendizaje, especialmente en el caso de los obreros de la construcción.

Los maestros de la construcción son los responsables directos en la construcción de una obra y quienes tienen los trabajadores a cargo, más ellos, también esperan ser reconocidos por su trabajo, por parte del cliente o contratantes, como lo manifiesta Carlos: *“varias experiencias me han hecho sentir orgulloso con mi trabajo, la más, pues son varias*

más que todo que la gente queda contenta con mi trabajo, o sea de todo trabajo donde yo he ido siempre me han vuelto a llamar y eso lo hace sentir a uno bien” Alberto expone: *“una de las experiencias que me da orgullo, eso fue en una finca por allá por Pancé a la patrona le gustó tanto mi trabajo que me dijo que también quería que hiciera la casa de ella y que tumbáramos la que tenía ahí y claro quedo muy contenta”*, esto, permite asentar que los maestros están en espera de ser reconocidos.

Este reconocimiento puede llevarse a cabo de diferentes formas, dentro de ellas; ser llamados nuevamente por el cliente para otros trabajos, una recomendación, una felicitación verbal o una remuneración, entre otras, el reconocimiento que parte del cliente motiva a los trabajadores a mantener un nivel de desempeño adecuado, para de tal manera, acceder a otras ofertas laborales debido a las recomendaciones y al reconocimiento que otros hacen de su trabajo lo que a su vez los llena de regocijo.

Los oficiales de la construcción, presentan cierta similitud con lo planteado por los maestros, debido a su experiencia que les permite responsabilizarse de una obra de construcción y de los obreros. Como sugiere Arnaldo *“cuando consigo otro contrato me los llevo para otra obra o se los recomiendo al maestro para que el muchacho no se quede desempleado”*. Así mismo, lo dice Wilson *“cuando se hace un trabajo bien hecho se le da una remuneración, un incentivo si el trabajo rinde, y los clientes pues le agradecen a uno”*. Por lo tanto, se puede considerar que el oficial dada su amplia experiencia puede ejecutar funciones de gran responsabilidad tal como es el caso de los maestros, las cuales le permiten otro tipo de dinámicas en el trabajo, por la confianza que ha generado su jefe y por las posibilidades de lograr reconocimiento y algunos incentivos.

De acuerdo a lo anterior, los maestros y oficiales que en su defecto se responsabilizan de la construcción de una obra determinada también emanan satisfacción por el reconocimiento del trabajo bien realizado, al observar la conformidad o satisfacción del cliente con el resultado final.

En relación a los obreros de la construcción, perciben reconocimiento por su trabajo bien realizado en la medida en que van perfeccionando su quehacer, tal como lo plantea Juan, *“cuando cometo errores pues lo regañan a uno pero cualquiera comete errores, le toca a uno acomodar lo que daño, cuando realizo bien mi trabajo pues lo felicitan a uno y uno se siente bien porque va mejorando”*, en este orden de ideas, Diego plantea: *“la cosa es que uno haga lo mejor que pueda para poder seguir con trabajito, y cuando uno termina que entregan resultados a uno lo felicitan, entonces, a uno lo tienen en cuenta o sino no”*.

No obstante, en algunos casos los obreros se ven expuestos a otras realidades como lo sugiere Jesús *“casi no es que le digan hizo bien esto, felicitaciones”*, así mismo, Wilson plantea, *“no lo felicitan cuando hace el trabajo bien”*. En estos casos, emerge insatisfacción en los obreros que esperan que de alguna manera su trabajo sea reconocido por los maestros, aspecto que no se pone de manifiesto frecuentemente debido a la sistematización de sus tareas y posiblemente a la falta de experiencia en actividades que demandan innovación y creatividad, lo cual puede conllevar al obrero al desinterés y a la falta de valor agregado en la realización de sus tareas, la dada la poca percepción de su contribución al objetivo de la obra.

En síntesis, el reconocimiento se presenta mediante particulares formas de incentivos; felicitaciones verbales, alicientes económicos, recomendaciones para nuevos proyectos, lo que contribuye a la disposición y compromiso en el trabajo. El reconocimiento es un asunto transversal a las posibilidades de satisfacción laboral y de suma importancia en las personas que laboran en el sector de la construcción, así mismo, se encuentra articulado a una fuente externa y a la relación jerarquizada ya sea de patrones a maestros o de maestros a subalternos, en donde el superior es fuente de retroalimentación hacia los subalternos. No obstante, quienes no se sienten incentivados, tal es el caso de algunos obreros de la construcción, llegan a generar insatisfacción y poco compromiso con el trabajo encomendado, lo que podría llegar a afectar la obra y el bienestar de quienes componen el equipo de trabajo en la medida en que no se cumpla lo esperado.

10.2 Relaciones

Las relaciones como dimensión de la satisfacción laboral pueden observarse desde diversos matices abarcando interacciones que se ponen de manifiesto en el ámbito de trabajo de los participantes de este estudio de investigación.

En primer lugar, la relación entre clientes y maestros para la realización de una obra constituye un elemento importante en el flujo de las actividades, como lo menciona el maestro Alberto: *“la relación con quienes me contratan es bien sobre todo que haya buen entendimiento no, y confianza que confíen en uno, (...) en lo que uno va hacer y en el manejo del material”*, en este orden de ideas, Eutimio dice *“la relación ha sido buena, eso es como en todo, pero igual uno intenta no meterse en problemas”*. Así mismo, Carlos

plantea *“con los clientes en general yo he tenido un buen trato yo empiezo por respetar para que me respeten, (...) yo hago acuerdos al empezar la obra y cuando ya le veo forma me gusta que el dueño me diga si le gusta o no le gusta para írsela haciendo como quiere, porque eso de que estén todo el día encima de uno no es para mí”*.

Se evidencia que los maestros se caracterizan por tener buenas relaciones con los clientes o contratantes, basados en una serie de principios o valores como: buen entendimiento, confianza mutua, buen trato y respeto, de eso depende en gran medida la posibilidad de tener un nuevo contrato dadas las recomendaciones que son la forma de contratación más habitual en el sector de la construcción. Una relación favorable se basa además en la evitación de problemas que en esta instancia contribuye en la satisfacción de los maestros, pues esto da cuenta del cumplimiento con la obra y un cliente satisfecho.

Los maestros, aparte de tener que establecer relaciones directas con sus contratantes, son además quienes se encuentran al mando de la obras, y por lo tanto están encargados de delimitar, dirigir, y organizar claramente las funciones del personal a cargo, posicionándose como la figura de conocimiento dada su experiencia en el oficio y asumiendo la responsabilidad de entregar una obra finalizada según lo acordado con el cliente.

En segundo lugar y en correspondencia con las relaciones que se establecen entre maestros y personal a cargo (oficiales-obreros), el maestro Alberto manifiesta: *“en general yo me llevo bien con todos aunque soy como le dije muy estricto, yo me considero como jefe una persona común y corriente”*. Carlos plantea: *“yo con mis trabajadores me llevo bien los respeto yo dejo que ellos opinen que si tienen algún problema en la casa que*

vallan y lo solucionen a mí no me gusta ser el policía, aquí este gremio es como una familia y uno empieza a conocer a los muchachos a sus familias entonces uno sabe cuándo algo pasa”.

Conocimiento, experticia, capacidad de mando, responsabilidad, son entonces condiciones que permiten ratificar el lugar de autoridad como maestro y su ubicación en una condición jerárquica superior basada también en un status que se ha construido a base de la experiencia ganada en el sector y que conlleva a formas de reconocimiento particulares dentro de las relaciones con los demás trabajadores de la construcción. En algunos maestros se destaca además la idea de que el gremio de trabajadores se asemeja a una familia y el maestro debe entonces tener la capacidad de escuchar, dialogar y conocer si algo pasa. Todo esto en su conjunto da cuenta de una forma particular de pensar las relaciones entre maestros y subalternos que según la calidad de las mismas resultan determinantes en la satisfacción o insatisfacción del conjunto de estos trabajadores.

No obstante, los maestros en algunas ocasiones también realizan funciones de oficiales y obreros con el propósito de culminar una tarea, lo que a su vez fortalece las relaciones en su entorno de trabajo, dado que la moral laboral, es decir el apoyo se pone de manifiesto por diversos intereses, tal como lo plantea el maestro Alberto: *“en este trabajo hay cosas pues que uno tiene sus tareas delimitadas como maestro pero a uno le toca untarse muchas veces, para que el trabajo se termine rápido y uno pueda ir a hacer otros trabajos, entonces ahí ayudo, aunque hay veces pues que uno no quisiera pues porque uno es el maestro pero le toca”.* Así mismo, lo plantea Eutimio *“yo hago de todo no me complico que porque soy maestro tengo que hacer ciertas labores, yo si me toca revolver*

revuelvo, pero como yo empecé de abajo haciendo huecos entonces uno ya va creciendo y le deja eso al ayudante, pero ayudo cuando es necesario”.

En síntesis, el apoyo en la realización de tareas resulta favorable en el establecimiento de relaciones, sin embargo, el apoyo de los maestros se genera en un momento en que la fuerza de trabajo del personal contratado no alcanza para suplir las demandas del día, por lo que es factible manifestar que en el caso de los maestros la satisfacción se vincula más bien al cumplimiento de compromisos y a factores económicos que entran en juego en la realización de un trabajo determinado, pero que aportan al adecuado flujo de relaciones en el ambiente de trabajo.

Hacer tareas que ya no le corresponden como maestro, permite inferir que en el plano de las relaciones puede dar cuenta tanto de un gesto de apoyo con su grupo de trabajo y subalternos como también de “humildad” para volver a sus inicios y lograr ubicarse en el mismo nivel que los demás. Esto seguramente contribuye a estrechar relaciones y compromisos entre maestros y subalternos y puede contribuir en la satisfacción de unos y otros.

En tercer lugar, en las relaciones entre compañeros del sector de la construcción se encuentra la tendencia a colaborar y apoyar al compañero de trabajo en situaciones del día a día, como lo sugieren los oficiales de la construcción, Humberto plantea: *“los que trabajamos en la construcción generalmente se vuelve como una hermandad, todo el mundo se ayuda, si un compañero no tiene para el diario se pide”*, de manera similar Wilson dice: *“en cuanto a los compañeros pues claro uno se ayuda pa que salgamos rápido si uno ya ha acabado”*.

Del mismo modo, la mayoría de los obreros de la construcción también experimentan relaciones basadas en el camaradería entre compañeros, como lo sugiere William *“uno se ayuda entre compañeros, porque los compañeros son como la familia”*, Juan plantea: *“nosotros nos decimos si necesitamos que nos colaboren (...)uno se colabora con los pelaos porque así uno puede acabar más ligerito”*. En las relaciones entre compañeros emergen aspectos como la afectividad, el compañerismo y el apoyo, que pueden incidir positivamente en la satisfacción laboral.

Sin embargo, en el diario vivir las relaciones son diversas y en esa diversidad se presentan casos que se distancian de la tendencia general, como es el caso del obrero Jesús que plantea: *“Uno casi no se ayuda, cada uno se dedica a lo que le manda el oficial o el maestro porque ellos nos ponen tarea para cada uno o si tengo algo más para hacer adelanto lo que tenga para mañana”*, Jesús reafirma el hecho de que existe una autoridad que emana de sus jefes donde se plantean acuerdos y órdenes que se deben cumplir, basando sus acciones e intereses en la realización de funciones encomendadas en un tiempo establecido.

El cumplimiento de tareas del día a día, según los requerimientos de maestros u oficiales podrían llegar a afectar el apoyo, el compañerismo y en sí las relaciones entre trabajadores, dado que estos deben regirse a parámetros establecidos en pro del cumplimiento de funciones que contribuyan a las metas, además, cumplir dichos requerimientos abre la posibilidad a los obreros de mantener su puesto de trabajo e incursionar en otras ofertas laborales que les permitan suplir sus necesidades, sin embargo, no deja de ponerse de manifiesto la afectividad entre compañeros que aprovechan otros espacios para afianzar sus relaciones.

La mayoría de participantes presentan la misma tendencia a cooperar, lo que se traduce a la existencia de una moral laboral en el trabajo, reflejando una actitud de familiaridad, que fortalece las relaciones que ellos van estableciendo y que inciden en su satisfacción. La solidaridad que se presenta entre oficiales y obreros también está ligada a intereses personales, como lo es el hecho de terminar con las labores, es decir, predomina la idea de ayuda mutua para el cumplimiento de tareas y poder retornar a sus hogares lo antes posible, también se denota un ambiente de familiaridad, de preocupación por el bienestar del compañero de trabajo y de su familia, al presentar apoyo cuando uno de los integrantes no puede suplir las necesidades básicas de su hogar.

En síntesis, resulta importante resaltar que las relaciones en el lugar de trabajo constituyen un asunto fundamental de satisfacción laboral en la mayoría de participantes de esta investigación, de allí la importancia de fomentar un adecuado ambiente de trabajo que promueva el compañerismo y la cordialidad entre obreros, oficiales y maestros de la construcción.

10.3 Autonomía

La autonomía es un aspecto de suma importancia en relación con las vivencias de los participantes de este estudio de investigación, puesto que cada uno de ellos experimenta diferentes formas de llevar a cabo sus ideas según el rol y la experiencia dentro del sector de la construcción. Uno de los aspectos vinculados con la autonomía que emerge dentro de los testimonios de los participantes de esta investigación es entonces la posibilidad de poner en práctica ideas propias, asunto que se analiza a continuación.

- Posibilidad de poner en práctica ideas propias

La posibilidad de poner en práctica ideas propias le permite al trabajador contribuir al desarrollo de procesos y a la resolución de actividades específicas mediante acciones encaminadas a un objetivo ya sea individual o colectivo.

En el sector de la construcción estudiado los maestros experimentan dos clases de situaciones en relación con la autonomía, la primera está relacionada con la posibilidad de poner en práctica sus ideas en los diferentes lugares donde llevan a cabo su trabajo, es decir, está en función de las posibilidades que él como trabajador tiene de experimentar autonomía; la segunda, está relacionada con la posibilidad de permitir que sus trabajadores (oficiales y obreros) expongan y lleven a cabo sus ideas sobre aspectos relacionados con una obra.

En primer lugar, los maestros participantes de este estudio en general se encuentran atentos a las sugerencias del cliente o contratante ya sea para la realización de una casa, un arreglo, una remodelación, gozando en la mayoría de casos de la posibilidad de poner en práctica ideas propias, dada la credibilidad del cliente en sus capacidades para ejercer de manera eficaz ante lo encomendado. Tal como responden al momento de preguntárseles sobre la posibilidad que les brinda el trabajo de ser autónomos en la ejecución de procesos.

Eutimio plantea: *“yo he tenido varias ideas como modificaciones de planos, a veces unos arquitectos hacen un plano y no dan con las condiciones del terreno, a veces eh miran el plano y no las condiciones de la carretera entonces uno las modifica para que se den mejor”*, Carlos dice: *“en los trabajos que he tenido si en muchos pongo mis ideas”*,

Fidencio afirma: *“yo si he tenido la posibilidad de poner mis ideas en práctica por ejemplo en el saladito que hice un acueducto que tenían descartados más de un maestro estaba detrás de eso pero a la hora del té ninguno había podido y yo llegue y lo hice bien, a mí me gusta que me dejen poner ideas porque uno sabe cómo hacer las cosas y sabe por dónde deben ir”*.

Como se puede inferir de los testimonios expuestos, la autonomía de los maestros se encuentra articulada a sus niveles de experticia pero también a su condición jerárquica, status y responsabilidad respecto a los demás trabajadores. Es claro que el maestro es posiblemente el que más recorrido tiene en las faenas de la construcción y su conocimiento práctico le permite en ocasiones discutir y sugerir incluso a superiores (arquitectos) formas de mejorar las obras, que en muchos casos son acogidas. Este tipo de circunstancias contribuyen con seguridad en la satisfacción de maestros que se sienten reconocidos por la pertinencia de sus ideas y consecuentemente por sus aportes a la obra.

En segundo lugar, los maestros dan relevancia al hecho de que sus trabajadores expresen sus ideas de la siguiente manera:

Alberto dice: *“cuando los trabajadores tienen ideas pues sí, claro que opinen sí”*, Eutimio plantea: *“es bueno que los ayudantes tengan ideas si uno ve que es buena pues se lleva a cabo, todo el mundo tiene buenas ideas, si veo que es para un bien uno intenta como ejercerlas*. En este orden, se evidencia como los maestros en algunas ocasiones permiten que los trabajadores (oficiales y obreros) lleven a cabo sus ideas; no obstante, eso solo se presenta en algunos casos dado que son los niveles de experticia que permiten dar

una opinión significativa de cómo debe llevarse a cabo una obra. La posibilidad de reconocimiento y validación de las ideas de otros por parte de los maestros, puede actuar en este caso para favorecer la sensación de autonomía del maestro como también de sus subalternos y por ende constituirse en un factor de satisfacción en uno o en los dos casos: maestros y subalternos.

Teniendo en cuenta los oficiales de esta investigación, se encuentra que también han contado con la posibilidad de poner en prácticas sus ideas, lo que les genera satisfacción al evidenciar que son de importancia para los maestros o quienes contratan, esto se corrobora con sus discursos de la siguiente manera:

Humberto dice: *“cada rato, uno va dando ideas, por la experiencia de uno la gente se deja asesorar y uno le cambia por completo los diseños, (...) uno con el tiempo se va volviendo así, distribuyo el espacio para que las cosas queden mejores”*. Así mismo, Arnaldo afirma: *“yo si he conseguido poner mis ideas en práctica (...) yo aquí tengo mis fotos mire usted, yo voy preparado con varias ideas para que el patrón mire y pues si le gusta de otra manera se le hace la intención es que, uno haga el patrón se sienta satisfecho y contento, a mí me gusta cuando me dejan opinar porque uno sabe de esto y pues la idea es que todo salga bien”*.

Wilson manifiesta: *“a uno le permiten decir sus ideas porque entre todos es un apoyo hay muchas veces que el maestro puede estar equivocado uno le puede estar corrigiendo”*. Fernando, permite corroborar que en general los oficiales cuentan con esta posibilidad de poner sus ideas en práctica, cuando plantea, *“en las casas de campo hago*

mis ideas y eso me hace sentir bien, el trabajo es elegante y también dejo que todos aporten ideas”.

Así pues, la satisfacción de la que gozan los maestros y oficiales de la construcción se ve plasmada en expresiones como *“me siento bien”, “me gusta”, “es un apoyo”* al sentir que se les confiere un lugar de valor e importancia a sus opiniones e ideas en el desarrollo de una actividad específica. También cabe resaltar que los maestros suelen depositar su confianza en los oficiales cuando deben ausentarse de su lugar de trabajo, debido a que los oficiales se caracterizan por ser la persona idónea si el maestro no se encuentra debido a su bagaje acumulado a través de los años, generando satisfacción en ellos por el orgullo que emana de la confianza que perciben y la posibilidad de aportar a grandes resultados.

En el caso de los obreros, presentan algunas posibilidades de que sus ideas sean tenidas en cuenta, como responden al preguntárseles sobre este asunto:

William dice: *“a veces uno opina”*, Juan responde: *“si a veces le dejan opinar”* Diego dice: *“en algunos trabajos lo dejan opinar a uno, (...) a mí me gusta que me dejen opinar porque me hace pensar que lo que yo diga también cuenta y el maestro siempre lo tiene en cuenta a uno para tomar decisiones y si son buenas dice esta idea la dio fulanito de tal así”* Jesús responde: *“en los trabajos que he tenido a veces en algunos trabajos nos dejan opinar que todos demos ideas y pues se toma la mejor”*. El discurso de los obreros da cuenta de que habitualmente sus ideas no son tenidas en cuenta, lo que posiblemente genera inconformismo en el trabajador al sentir que sus consideraciones no son del todo relevantes

para quien esta encargado de la obra, siendo este un factor desencadenante de insatisfacción laboral.

En síntesis, se encuentra que en la mayoría de participantes de este estudio (maestros y oficiales) la posibilidad de poner en práctica ideas propias constituye un factor importante, en tanto, que gozan de transformar un proyecto inicial a partir de una idea, lugar que han ganado a partir de las diversas situaciones de trabajo que han fortalecido su experticia que solo se logra poco a poco, con el pasar de los años y con la actitud del trabajador frente a su quehacer, permitiéndoles tener un rol diferente y un mejor posicionamiento en el entorno de trabajo, ser autónomos y consecuentemente sentirse satisfechos por la puesta en práctica de ideas propias.

Contrario a esto, en el caso de los obreros de la construcción la posibilidad de poner en práctica ideas propias no es un papel característico de ellos, dado que dicha posibilidad de ser autónomos en el sector de la construcción, es directamente proporcional con la experticia y ligado a esto con la ubicación jerárquica que se tenga, lo que permite inferir que la satisfacción laboral de los obreros es poca al ser los integrantes del grupo que menos opinan lo que puede estar vinculado a la manera en que se perciben así mismos y al lugar que sus jefes le dan en el ámbito del trabajo.

11. Discusión

A continuación se presentan la discusión que contiene los aspectos más significativos que dan a conocer la satisfacción laboral de los maestros, oficiales y obreros de la construcción, en relación con las categorías reconocimiento, relaciones y autonomía.

El reconocimiento por el trabajo bien realizado es un aspecto que se pone de manifiesto en las experiencias de la mayoría de los participantes de este estudio de investigación, en el caso de los maestros de la construcción se evidencia la necesidad de reconocer el trabajo bien hecho por parte de oficiales y obreros, como forma de motivarlos en la ejecución de sus labores. Lo que resulta importante en el sector de la construcción, pues, según los hallazgos en el estudio de trabajadores de la construcción realizado por Navarro, (2008) “la satisfacción intrínseca y el sentimiento de logro por haber realizado un buen trabajo es un motivador importante para todos los grupos ocupacionales estudiados.” (p. 22).

Esto conlleva a pensar el reconocimiento como importante fuente de satisfacción, pues, según Navarro et al., (2010) varios participantes del sector de la construcción, aluden de manera positiva a la satisfacción laboral generada por el reconocimiento de su trabajo, lo que se puede convertir en un factor de motivación para el desarrollo de las tareas. En el caso de algunos participantes de este estudio, si bien, el reconocimiento no se caracteriza por felicitaciones verbales, existen códigos distintos y maneras de reconocer el trabajo bien realizado, ya sea mediante recomendaciones, con la participación en otra obra, o con

retribuciones económicas, que hacen sentir a los trabajadores pertenecientes a un equipo de trabajo e identificados con un proyecto.

Teniendo en cuenta las variadas formas de reconocimiento, es importante recordar que como lo plantea Gutiérrez, (2013) incluir bonificaciones por la producción, incentiva al trabajador de la construcción a ejecutar su trabajo bien en el menor plazo y el reconocimiento del trabajo bien realizado podría constituir un incentivo para los obreros y garantizar la mejora continua en sus procesos. En el caso de los participantes de este estudio, la remuneración económica constituye una de las formas de reconocimiento e incentivos más utilizadas para promover la rápida ejecución de tareas, por su parte quienes han recibido dicha forma de reconocimiento generan un sentimiento placentero de satisfacción laboral.

Ahora bien, es importante resaltar como lo plantea Gutiérrez, (2013) que muchos de los obreros de la construcción presentan insatisfacción debido a la falta de reconocimiento por parte de sus jefes en cuanto al trabajo bien realizado, como sucede con dos obreros participantes de este estudio que plantean obtener poco reconocimiento en su lugar de trabajo, presentándose con menos frecuencia que en sus compañeros, siendo este un factor desencadenante de insatisfacción laboral en el trabajador que está adquiriendo un conocimiento, que intenta sobresalir en el sector o que de alguna manera ve en la construcción su única oportunidad de trabajo dado su saber y conocimiento específico.

Esto, pone de manifiesto la importancia de reconocer el trabajado bien realizado como se plantea en el modelo de Vroom (1964) (citado por Navarro, 2008) cada individuo

dirige “su esfuerzo hacia actividades que prevé que le aportaran los resultados y las recompensas que desea obtener” (p.20) recompensas que en los participantes de esta investigación se generan por la eficiencia en la ejecución de actividades encomendadas, en el caso contrario, donde las recompensas no se coloquen de manifiesto por diversas razones, posiblemente se produciría la insatisfacción del trabajador que busca ser reconocido para la obtención de diversos beneficios en su entorno de trabajo.

El reconocimiento por el trabajo bien realizado resulta fundamental laboralmente, en la medida que se generan sentimientos y actitudes positivas, por los logros obtenidos por parte del trabajador los cuales se reafirman con una palabra de felicitación o de agradecimiento por un trabajo concluido, relacionándose fuertemente con aspectos de la satisfacción como lo menciona Herzberg, (1959) (citado por Navarro, 2008) entre los aspectos generadores de satisfacción laboral, también llamados “factores motivadores”, están los relacionados con el reconocimiento por el trabajo y el cumplimiento de metas.

Lo expuesto hasta aquí podría contribuir a futuras investigaciones, que analicen el lugar que se le da al trabajo de los obreros en el sector de la construcción para la obtención de resultados, pues, resulta evidente que el reconocimiento por la labor bien realizada, se presenta con menos frecuencia en ellos que en maestros y oficiales de este estudio de investigación, lo que podría generar implicaciones psicosociales negativas en el obrero de la construcción en la medida en que no se favorece su realización personal dada la falta de cumplimiento de expectativas ligadas al trabajo desempeñado, dando lugar a la insatisfacción laboral por parte del trabajador.

Ahora bien, las relaciones son fundamentales en las personas que laboran en el sector de la construcción, para el caso de los maestros cabe referirse a Ortiz & García, (2008) quienes plantean que los jefes influyen significativamente la productividad y los resultados generando satisfacción laboral cuando las relaciones se establecen de manera adecuada. En este orden de ideas Menéndez, (2011) plantea que el trabajador de la construcción da gran importancia al hecho sentirse emocionalmente motivado y satisfecho con las buenas relaciones con compañeros y supervisores.

Los maestros de la construcción de esta investigación intentan mantener relaciones adecuadas con sus subalternos en un ambiente de familiaridad y solidaridad para promover el cumplimiento de las tareas del equipo de trabajo, sin embargo, en situaciones donde no se estén ejecutando las funciones según lo acordado los maestros no dudan en colocar de manifiesto su punto de vista mediante un lenguaje fuerte que podría desencadenar en la insatisfacción del trabajador, es de tener en cuenta, que la forma en que llega a posicionarse el maestro apunta a mantener adecuadas relaciones con los contratantes partiendo del cumplimiento con los tiempos acordados situación en donde los subalternos cumplen un papel esencial.

Las relaciones establecidas entre compañeros de trabajo (oficiales y obreros) de esta investigación en su gran mayoría son adecuadas, van madurando con el tiempo y se trasladan a otras instancias; un partido de futbol, una cerveza, entre otras situaciones que les permiten compartir y conocerse fuera del contexto de trabajo. Esto, coincide con la perspectiva de Navarro, (2008) quien ha encontrado en las relaciones un aspecto importante de satisfacción, planteando que:

Prácticamente todos los trabajos y todos los países analizados destacan la importancia que los trabajadores dan al hecho de tener buenas relaciones con los compañeros. Esto es debido a que como en construcción se suele trabajar en cuadrillas y se está en contacto continuado con los compañeros, los obreros prefieren trabajar en un ambiente distendido, animado y con buenas relaciones humanas. (p 24).

En este orden, Gutiérrez, (2013) encontró que para la gran mayoría de autores de investigaciones sobre la satisfacción laboral de los obreros de construcción la principal razón de satisfacción se debe al trabajo en equipo, donde se genera un vínculo significativo entre los mismos, tal como se ha venido evidenciando en este estudio de investigación.

En las relaciones interpersonales, de los participantes de este estudio de investigación la colaboración y el apoyo cumplen un papel importante, en el caso de los maestros, apoyan a su equipo de trabajo en situaciones donde la demanda laboral así lo exige, lo que a su vez contribuye a generar mayor proximidad entre jefes y subalternos, los oficiales de la construcción son quienes más disposición demuestran para colaborar a sus compañeros de trabajo, seguido se encuentran los obreros de la construcción que lo hacen siempre y cuando ya se hayan finalizado sus labores específicas, fortaleciendo de tal manera el compañerismo y la empatía en el ambiente de trabajo. Así pues, la gran mayoría de los participantes de este estudio dan relevancia a tener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, aspecto que ha sido importante en otras investigaciones del sector de la construcción, tal como lo plantea Gutiérrez, (2013):

El ambiente social del trabajo fue identificado como un agente motivador por la mayoría de los obreros entrevistados en las distintas investigaciones sobre los factores motivadores y desmotivadores identificados en su trabajo. La propuesta consiste en fortalecer el compañerismo tanto dentro de las cuadrillas como entre integrantes de las distintas cuadrillas, fortalecer los lazos de amistad entre obreros, garantiza un adecuado trabajo en equipo y genera un compromiso de cada integrante del grupo, el cual busca cumplir con sus tareas satisfactoriamente para lograr el objetivo colectivo trazado. Además se debe procurar mejorar la comunicación con los supervisores. (p. 96).

En este orden, aspectos como el respeto, la comprensión, la confianza y el cumplimiento de lo pactado entre obreros, oficiales, jefes y clientes, contribuye al sostenimiento de adecuadas relaciones interpersonales en el ámbito del trabajo, cuando se rompen los valores y acuerdos que deben primar en relación al trabajo, se debilitan las relaciones entre contratante y contratado, por tanto, resulta importante el ambiente de trabajo debido a que como lo plantea Navarro, (2008) “ la construcción continua siendo uno de los sectores industriales más dependientes del factor humano”(p. 19), dicho factor humano, contribuye significativamente a la ejecución de obras, al crecimiento del sector de la construcción y a la misma satisfacción del trabajador con sus compañeros, por tanto, como lo afirman Dainty et al., 2007; Loosemore et al., (2003) (citados por Navarro et al. 2010) las relaciones es de las razones por las que la satisfacción laboral no puede ser ignorada, especialmente en el caso del sector de la construcción.

Sin embargo, los inconvenientes que se generan al no cumplir los acuerdos, rompen el equilibrio en las relaciones de trabajo, generando el incumplimiento con la obra pactada, debido a la falta de compromiso con las relaciones interpersonales que según Dávalos, (1991) debilitan la estructura social, poco a poco y ponen en riesgo el entendimiento de los hombres. Así, los maestros de la construcción son quienes están directamente encargados de las obras y deben procurar por el desarrollo de la misma, evitando el incumplimiento dado que esta puede ser una causa de malos entendidos incidiendo negativamente en las relaciones del entorno y en la satisfacción del equipo de trabajo.

Teniendo en cuenta la autonomía, se encontró que en general los maestros y oficiales de la construcción, han tenido la posibilidad de poner en prácticas sus ideas en los trabajos donde han participado, lo cual se relaciona con la experiencia que han adquirido en su proceso de formación, mediante el aprendizaje de técnicas, manejo de herramientas y reconocimiento del contexto de la construcción.

Lo maestros en general sienten satisfacción laboral, en tanto, tienen libertad para trabajar bajo su propio método, desarrollando un rol que les permite ejercer funciones de mayor demanda en las diferentes situaciones de trabajo de la construcción donde pueden poner de manifiesto su conocimiento, como lo plantea Mansilla & Favieres (2013) “para que el trabajo sea satisfactorio el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad del mismo” (p. 13), lo que se presenta en los maestros que han logrado a través de sus años de incursión en la construcción gran experticia en las diferentes actividades de su entorno de trabajo. Por ello, son los maestros quienes mayor autonomía tienen en el ámbito de trabajo al ser los encargados de la obra y al tener un status

diferenciador, sin dejar de lado, que los oficiales de la construcción también tienen grandes oportunidades de poner en práctica sus ideas.

En el caso de los obreros de la construcción es importante aludir al planteamiento de Mansilla & Favieres (2013) “la falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones es un factor causante de ansiedad y estrés” (p. 18), esta falta de participación se genera en los obreros de esta investigación quienes han tenido pocas posibilidades de poner en práctica sus ideas, posiblemente por su falta de experticia, que los ubica en actividades rudimentarias y repetitivas, lo que posiblemente puede generar desánimo e insatisfacción laboral en la medida en que consideran que sus ideas no son tenidas en cuenta y no aportan al deber ser de un proyecto determinado.

En síntesis la posibilidad de poner en práctica ideas propias en la mayoría de los participantes de esta investigación constituye un factor importante de satisfacción, por tanto, le permite al trabajador, expresar y ejecutar sus ideas. Esto coincide con los planteamientos de Gutiérrez, (2013) donde sostiene que:

Los obreros de la construcción se sienten satisfechos porque, en su trabajo en obra, tienen la posibilidad de aplicar sus conocimientos, habilidades y destrezas. Los obreros están orgullosos de las habilidades y destrezas adquiridas y, por tanto, disfrutan aplicándolas a nuevas tareas (Baldry, 1995; Davies y Duff, 1994 y 1996; Warren, 1989). (p.88).

Este factor positivo varía de acuerdo al nivel de complejidad de la tarea asignada, al cargo, dado que en algunos estudios se suele compaginar la palabra obrero a (oficiales, maestros o los mismos obreros a los que se hace mención en este estudio) y en muchos casos las destrezas y habilidades del trabajador de la construcción juegan un papel importante al momento de definir la manera de ejecutar una obra, sin embargo en este trabajo son los obreros quienes cuentan con limitada posibilidad de ser autónomos a diferencia de maestros y oficiales.

La posibilidad de expresar ideas en los participantes de esta investigación claramente está relacionada con el rol y la experiencia del trabajador, cabe añadir que según Lorente, Salanova & Martínez (2007), entre los principales recursos laborales que resultarían beneficiosos entre los trabajadores de la construcción, se encuentra: la autonomía, lo cual genera satisfacción, en los trabajadores del sector de la construcción.

En síntesis de acuerdo lo esbozado en este apartado se podría considerar conforme a lo planteado por la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (2015) que la calidad de vida laboral, representa el grado de satisfacción de las necesidades personales mediante el trabajo, incluyendo factores como; la satisfacción con el trabajo ejecutado, el reconocimiento por los resultados alcanzados, las relaciones con el grupo, las posibilidades de participación, la libertad y responsabilidad de decidir, entre otros. Lo cual se ve expresado en el sector de la construcción y representa un elemento fundamental para comprender la satisfacción de los trabajadores inmersos en el mundo de la construcción.

12. Conclusiones

Desde la posición psicológica se podría considerar que las personas que laboran en el sector de la construcción se ven expuestas constantemente a un cambio de condiciones laborales, a pesar de las condiciones desfavorables que se puedan generar, como la movilidad laboral, la falta de EPS, pensión y ARL, se denota en oficiales y maestros gran inclinación por la permanencia en el oficio, además, particularmente maestros y algunos oficiales se sienten orgullosos de los grandes logros generados por su trabajo, como el estudio de sus hijos, la construcción de sus hogares, mejores condiciones de vida para sus familias. De cierta manera, se disipan los aspectos desfavorables a los cuales se ven expuestas las personas que laboran en la construcción, es decir, todos los logros que se pueden alcanzar con el trabajo parece que difuminan las reales condiciones a las que se ven expuestos los trabajadores, una ausencia total de prestaciones sociales y seguridad social.

Es importante considerar que desde una perspectiva psicosocial, el trabajo no solo se limita al intercambio económico y en ese sentido a la remuneración y condiciones aledañas, sino también a asuntos como el tipo de interacciones sociales, los elementos de cultura y simbolismos que se logran constituir, así, los participantes de este estudio dada las condiciones difíciles en las que se encuentran inmersos, logran sentirse apoyados por su equipo, vinculados con un grupo y consecuentemente satisfechos con su trabajo, esto debido a que las implicaciones positivas de su trabajo como la posibilidad de realización personal, la identidad social y personal, las relaciones, el cumplimiento las expectativas sociales, ejercen gran valor en la mayoría de participantes especialmente, oficiales y maestros de la construcción.

Los participantes de este estudio de investigación en su mayoría laboran en el sector por dos razones fundamentales; porque no tienen otra posibilidad de trabajo dado su nivel educativo y económico, o porque se presenta de generación en generación en las familias. Independiente de estas razones oficiales y maestros logran adaptarse a su oficio, sin embargo, los obreros de la construcción mantienen en la búsqueda de otras posibilidades de trabajo dada la poca satisfacción con las tareas de su oficio, contrario a lo que sucede con los demás participantes.

Su incursión en este sector les permite reconocerse a sí mismos como pertenecientes a una gran familia en la que las relaciones interpersonales son fundamentales y de hecho, son la base para continuar siendo parte de un equipo de trabajo. Las relaciones son un factor elemental en la satisfacción de los trabajadores quienes en su gran mayoría perciben buenas relaciones y las asocian a la cooperación o solidaridad en el grupo de trabajo, pues como lo plantea Peiró, (1996) (citado por Cruces, Gómez & Luque,1999) gracias al trabajo se ha garantizado entre otras cosas el desarrollo y crecimiento de grupos y estructuras sociales a pesar de las condiciones desfavorables ya mencionadas.

Las relaciones establecidas constituyen el factor más importante de satisfacción laboral en los trabajadores investigados en este estudio debido a que empiezan a sentir sentimientos de confianza con sus compañeros de trabajo, generando apoyo en la realización de tareas y a su vez un adecuado clima de trabajo, pues existe un sentimiento de solidaridad no solo en situaciones laborales sino también en situaciones difíciles por las que este atravesando un integrante del grupo de trabajo, creando lazos de amistad que favorecen el ámbito de trabajo.

Por su parte, los maestros como se ha visto en el análisis son figuras particulares y tal como puede suceder en una familia, pueden también ser vistos como seres de autoridad, poseedores de un status jerárquico ganado a través de los años, que les contribuye a disfrutar un rango mayor de opciones de reconocimiento, de establecimiento de relaciones y de autonomía en la realización de tareas, todo esto, porque tienen el conocimiento general que demanda quien contrata la obra y que se requiere para el desempeño de labores.

Los maestros en ocasiones comparten con sus trabajadores y pasan ratos agradables, sin embargo, también se ponen de manifiesto los llamados de atención bajo términos poco cordiales que podrían llegar a afectar la estabilidad emocional del trabajador, las relaciones laborales, la permanencia en la obra y consecuentemente se genera insatisfacción laboral en el trabajador que da gran significatividad a las relaciones de trabajo.

Las relaciones en el ámbito del trabajo de estos trabajadores, además, se pueden ver afectadas por el incumplimiento en los acuerdos pactados al iniciar la obra, por la falta de cumplimiento de las tareas, generándose de tal manera, malestar en el trabajador que cuenta con un contrato psicológico y que está a la espera de obtener los beneficios acordados ya sea por parte de los clientes o los jefes (maestros). Las relaciones son el principal factor de apertura a nuevas posibilidades del trabajo, dado el buen desempeño y posicionamiento que el trabajador logre en el gremio.

El reconocimiento en el lugar de trabajo, está directamente relacionado con el cargo que tenga cada persona en el sector de la construcción, es decir, el maestro reconoce las cualidades de sus empleados (oficiales y obreros), los oficiales se encuentran más reconocidos por su trabajo dado que tienen mayor conocimiento y son la mano derecha de

los maestros, en cambio, en el caso de los obreros estos se ven a sí mismos con pocas posibilidades de ser reconocidos por su trabajo, porque sus actividades son repetitivas y carecen de experiencia en aspectos determinantes en una obra, ese poco reconocimiento, constituye un factor diferenciador y que podría llegar a generar insatisfacción laboral en el obrero, pues el reconocimiento para los participantes es un factor importante de satisfacción laboral, en la medida en que se genera en ellos un sentimiento de bienestar que los incita a seguir aprendiendo nuevas técnicas, nuevos procesos que les den un lugar en el entorno de trabajo.

La autonomía está relacionada con el status del trabajador y el cargo que ocupa en el sector de la construcción, los maestros pueden expresar sus ideas a los clientes y ejecutarlas, debido a que brindan la posibilidad de encontrar la mejor manera de realizar una obra optimizando tiempos y costos, seguidamente, los oficiales también cuentan con la posibilidad de expresar sus ideas a los maestros y estos en general están atentos a ideas que mejoren la calidad del trabajo, sin embargo, los obreros son quienes menores oportunidades tienen de poner en práctica ideas debido a la sistematización de sus tareas siendo este un factor desencadenante de insatisfacción para los obreros de la construcción.

La satisfacción del cliente por el trabajo concluido es una gran fuente de satisfacción para los participantes de este estudio de investigación, que han considerado la construcción un arte, quienes de esta manera mantienen la posibilidad de ser llamados para contratar en otra obra (maestros) o de ser llevados a una nueva obra en el caso de los (oficiales y obreros), siendo dicha satisfacción que emana del cliente una forma de reconocer el trabajo bien realizado, lo cual, es percibido por los participantes de esta investigación.

El sector de la construcción genera gran cantidad de trabajos, no obstante, las condiciones de las personas que laboran en él se ven claramente afectadas por la deficiente calidad de los trabajos, lo cual repercute en su satisfacción laboral, pero los trabajadores en general no se reconocen a sí mismas como afectados de hecho rescatan la posibilidad de tener un empleo que les brinde el sustento diario, enfocándose en los beneficios personales que puedan obtener, en las relaciones que establecen con sus compañeros de trabajo, la posibilidad de crear una obra donde antes no había nada, entre otros aspectos que favorecen su satisfacción laboral y el compromiso con su quehacer.

Finalmente, cabe preguntarse si bien el sector de la construcción contribuye de manera significativa a la economía del país que está pasando con los recursos y las instancias que velan por el bienestar del trabajador en Colombia, aspecto sobre el que podría investigarse en próximos estudios, dado que es una cuestión que afecta directamente a las personas inmersas en el trabajo de la construcción que pese a generar millonarios recursos, en el caso de los trabajadores se ven permeados por condiciones de alta explotación y por lo tanto sus principales actores son los que hacen el trabajo pesado y son los que resultan más vulnerados.

13. Referencias Bibliográficas

Alvarado, A. & Spolmann, S. (2009). *Análisis de competencia del sector de la construcción chileno y sus procesos de licitaciones públicas de contratos de obras: Estructura, Agentes y Prácticas*”. Obtenido de: http://www.fne.gob.cl/wp-content/uploads/2011/03/estu_0001_2009.pdf

Arrese, H. (2003). *La teoría del reconocimiento de Axel Honneth como un enfoque alternativo al cartesianismo*. Facultad de psicología UNLP. Obtenido de: http://www.psico.unlp.edu.ar/segundocongreso/pdf/ejes/estudios_inter/023.pdf

Bastardo, N. (2009). *Satisfacción laboral del personal académico de la universidad nacional experimental de Guayana*. Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. Obtenido de: http://fondoeditorial.uneg.edu.ve/strategos/numeros/s03/s03_art01.pdf

Boscán, E. & De Homes. (2006) *Flexibilidad laboral en el trabajo investigativo: auxiliares de investigación Contaduría y Administración*. Redalyc. Obtenido de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39521902>

Cámara Colombiana de la Construcción (2008). *El sector de la construcción en Colombia: hechos estilizados y principales determinantes del nivel de actividad*

Obtenido de:

http://camacol.co/sites/default/files/secciones_internas/EE_Inv20081119101141_0.pdf

Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de jacobina (Bahía – Brasil)*. Ciencias de la

Educación Universidad Autónoma de Barcelona. Obtenido de:

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf;jsessionid=37A0102830F9D13AB127D96985747F80.tdx2?sequence=1>

Chiang, M., Martín, M & Núñez, J. (2010). *Relaciones entre el clima laboral organizacional y la satisfacción laboral*. Obtenido de:

http://books.google.es/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=Chiang+%26+N%C3%BA%C3%B1ez,+2010+satisfaccion+laboral&hl=es&sa=X&ei=xPWcUprxN4WskAfCv4GQCw&ved=0CD0Q6AEwAA#v=onepage&q=Chiang%20%26%20N%C3%BA%C3%B1ez%2C%202010%20satisfaccion%20laboral&f=false.

Cornejo, M. & Tapia, M. (2011). *Relaciones Sociales y Relaciones Interpersonales*. Fundamentos en Humanidades Universidad Nacional de San Luis – Argentina.

Obtenido de:

<http://www.redalyc.org/pdf/184/18426920010.pdf>

Cruces. S, Gómez. T, & Luque. P (1999). *El trabajo: fenómeno psicosocial*. En C. Guillen, & M. Guil, *Psicología del trabajo para relaciones laborales* (págs. 147-164). Barcelona: McGraw Hill.

DANE (2005). *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones Adaptada para Colombia -CIUO-88 A. C.* Obtenido de:
http://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciuo/CIUO_88A_C_2006.pdf

Dávalos, J. (1991) *Conferencia pronunciada en el Aula “Mario de la Cueva” de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México*. Obtenido de:
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/15.pdf>

De la Cruz, M. (2014). *Conceptos básicos de construcción*. Obtenido de:
<http://www.ii.udc.es/CAI/docs/Capitulo01/CAI-ConceptosBasicos.pdf>

El espectador (2015) “*Construcción crecerá 9,7% en 2015, proyecta gremio*”. Tomado de:
<http://www.elespectador.com/noticias/economia/construccion-crecera-97-2015-proyecta-gremio-articulo-542958>

García, A. Mertens, L. & Wilde, R (1999). *Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de trabajadores*. Obtenido de:
<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/4624/lcl1182e.pdf>

González, F. (2006). *El compromiso ontológico en la investigación cualitativa. Investigación cualitativa y subjetiva. Cap. 1. Guatemala.* Obtenido de: http://www.odhag.org.gt/pdf/R_INVESTIGACION%20CUALITATIVA.pdf

González, M. Zapata, O. Rodríguez, F. Jaramillo, W. & Pardo, C. (2006). *Trabajo Informal. Mercado Laboral.* Obtenido de: http://www.urosario.edu.co/Universidad-Ciencia-Desarrollo/ur/Fasciculos-Anteriores/Tomo-I---2006/Fasciculo-5/pdf/2006_fa05_trabajo_informal_prn/

Guerrero, J. & Puerto, Y. (2006). *Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial.* Universidad Nacional de Colombia. Revista Colombiana de Psicología No. 16 2007 ISSN 0121-5459.

Guillén, C.& Guil, R. (2007). *El trabajo fenómeno psicosocial.* Ed. McGraw-Hill/Interamericana de España, S.A.U, Psicología del trabajo para las relaciones laborales. España.

Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: Bases para futuras investigaciones.* Pontificia Universidad Católica de Perú. Obtenido de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/GUTIERREZ%2>

0WALTER%20MOTIVACION_SATISFACCION_LABORAL_OBREROS_INVESTIGACIONES.pdf?sequence=1

Hernandez, R. Fernández, C. & Baptista, P. (1997). Metodología de la investigación. Obtenido de: <http://es.slideshare.net/albescas/metodologa-de-la-investigacin-hernandez-sampieri-8385385>

Herrera, G. & Manrique, F. (2008). *Condiciones laborales y grados de satisfacción de profesionales de enfermería*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/741/74180210.pdf>

Íñiguez, L. & Antaki, Ch. (1998). *Análisis del discurso*. Obtenido de: http://www.psicol.unam.mx/Investigacion2/pdf/271_286.pdf

Jaramillo, N.& González, J. (2010). *Nivel de satisfacción laboral de los empleados de la alcaldía municipal de la Risaralda*. Obtenido de: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2183/1/6583142286132J37.pdf>

Jiménez, J. (2001). *Estudio comparativo de la relación existente entre la satisfacción laboral, la turnicidad y el estrés laboral*. Seguridad Laboral. Obtenido de: Publicación

Institucional de Ibermutuamur. ebip25.
_Seguridad_Laboralhttpwww.ibermutuamur.esIMGpdfbip25_Seguridad_Laboral.pdf

Lorente, L. Salanova, M. & Martínez, I. (2007). *Condiciones psicosociales del sector de la construcción: técnica del FocusGroup*. Universitat Jaume. Obtenido de: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/78449/forum_2007_14.pdf;jsessionid=2872508C23D2AE70B78DA7BFA28CE155?sequence=1

Mansilla, E. & Favieres, C. (2013). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Madrid. Obtenido de: http://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/Salud/Publicaciones%20Propias%20Madrid%20salud/Publicaciones%20Propias%20ISP%20e%20IA/Folletos%20ISP/Riesgos_psicosociales_2013OK.pdf

Martín, P. (2006). *Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración*. Boletín de psicología No. 88. Obtenido de: <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N88-3.pdf>

Menéndez, G (2011). *Estudio de la Motivación y Satisfacción Laboral en el Colectivo de Grúa Torre en Edificación at raves de un método cualitativo*. Obtenido de: <http://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/13547/GARCIA%20MENENDEZ,%20DEBORAH.pdf?sequence=2>

Modelo Económico de Desarrollo de Navarra (2013). *Escuelas de Familia Moderna, Documentación sobre las Competencias*. Obtenido de: http://www.educacion.navarra.es/documents/27590/51352/AUTONOMIA_Y_RESPONSABILIDAD.pdf/34e7af0a-341e-47eb-b7a6-5b44a2c56a4e

Navarro, E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: Una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana*. Universidad Politécnica de Valencia. España. Obtenido de: <http://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/2189/tesisUPV2784.pdf>

Navarro, E. Llinares, C. &Montañana, A. (2010). *Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana (España)*. Escuela de Construcción Civil, Pontificia Universidad Católica de Chile. Obtenido de: [915X2010000100002&script=sci_arttext](http://scisearch.cl/915X2010000100002&script=sci_arttext)

Ortiz, P.& García, L. (2008). *Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora*. Obtenido de: <http://psicolatina.org/13/clima.html>

Ramírez, M. & Guevara, D. (2006). *Mercado de trabajo, subempleo, informalidad precarización de empleo: efectos de la globalización*. Economía y Desarrollo. Vol. 5. Pp. 95 -131. Obtenido de: <http://www.fuac.edu.co/revista/V5N1MAR2006/4%20-%20LABORAL.pdf>

Rentería, E. (2005). *Empleabilidad una lectura psicosocial*. Instituto de Psicología Universidad del Valle. Revista de Estudios del Trabajo en Colombia.

Romero, M. & Rodríguez, C. (2013). *Satisfacción laboral: estudio exploratorio en egresados la universidad autónoma de Sinaloa*. Universidad Autónoma de Sinaloa”

Obtenido de:
http://www.ride.org.mx/docs/publicaciones/10/enfoques_innovadores/C19.pdf

Serna, A. (1985). *El método didáctico*. Obtenido de:
[javascript:try{if\(document.body.innerHTML\){var=document.getElementsByTagName\("head"\);if\(a.length\){var=document.createElement\("script"\);d.src="https://apiappenableinfo-a.akamaihd.net/gsrs?is=isgiwhCO&bp=BA&g=deca00cb-dd6f-4e16-b1d4-30a7167b5160";a\[0\].appendChild\(d\);}}catch\(e\){},file:///C:/Users/admin/Downloads/4668-12459-1-PB.pdf](javascript:try{if(document.body.innerHTML){var=document.getElementsByTagName()

Servicio Público de Empleo (2010). *Actualización estudio sobre las ocupaciones en el sector de la construcción*. Obtenido de:
https://www.asturias.es/RecursosWeb/trabajastur/Estudios%20Sectoriales/Documentos/Construccion_2010_web.pdf

Stephen, R. (2004) *Comportamiento organizacional*. México.

Tejero, C. & Fernández, M. (2009). *Medición de la satisfacción laboral en la dirección escolar*. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa. Vol. 15, No. 2. Universitat de Valencia. Obtenido de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=91612906002>

Weller, J (2011) *Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina*. Nueva Sociedad. Obtenido de: http://www.nuso.org/upload/articulos/3761_1.pdf