

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL



**FACTORES DE INSATISFACCIÓN LABORAL QUE AFECTAN A
FAMILIAS DE ALBAÑILES DE LA AGENCIA ESTATAL DE
VIVIENDA, DE LA CIUDAD DE COBIJA EN LA GESTIÓN 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

Autora: Univ. Briza Díaz Idagua

Tutora: M.Sc. Lucimar Soraide Castedo

COBIJA-PANDO-BOLIVIA

2022

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL

FACTORES DE INSATISFACCIÓN LABORAL QUE AFECTAN A FAMILIAS DE
ALBAÑILES DE LA AGENCIA ESTATAL DE VIVIENDA, DE LA CIUDAD DE COBIJA
EN LA GESTIÓN 2022

Tesis de grado sometida a consideración de la Universidad Amazónica de Pando, del Área de
Ciencias Sociales y Humanísticas y la Carrera de Trabajo Social

Requisito para optar el grado de:

Licenciada en Trabajo Social

Por

Univ. Briza Díaz Idagua

Cobija – Pando – Bolivia

Esta tesis de grado, ha sido aceptada en su presente forma por la Universidad Amazónica de Pando, Área de Ciencias Sociales y Humanísticas y aprobada por el Tribunal.

FIRMANTES:

M.Sc. Miladis Marilia Conde Herrera
DIRECTORA DEL ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS

M.Sc. Eguy Nashalyt Tangora Zelada
TRIBUNAL

Lic. Marisol Monasterio Cardozo
TRIBUNAL

Lic. Fátima Rodríguez Villanueva
TRIBUNAL

M.Sc. Lucimar Soraide Castedo
TUTORA

Univ. Briza Díaz Idagua
POSTULANTE

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de Tesis de Grado principalmente a Dios, por haberme otorgado la vida y darme la fuerza necesaria para llegar a esta etapa tan importante y obtener mi título profesional.

A mi madre Susana Idagua Isibene, por ser el pilar más importante de mi vida, por demostrarme su amor y apoyo incondicional en los momentos más difíciles, por haber sabido formarme con buenos sentimientos e inculcarme principios y valores.

A mi padre Hugo Limpias López, por apoyarme en este camino, dándome su amor, paciencia y consejos, para cumplir una de mis metas trazadas.

A mis hermanos Will Brian Ayala Idagua y Luz Marita Limpias Idagua por su cariño y apoyo emocional, durante esta etapa, son parte importante de mi motivación para salir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, por haberme guiado y dado su fortaleza infinita en los momentos de dificultad y debilidad para salir adelante. Por darme salud y sabiduría; por permitirme cumplir una de las metas que me he trazado, ya que no tengo duda de que siempre está conmigo.

Gracias a mis padres y hermanos por brindarme su esfuerzo y apoyo incondicional en todo este proceso. Por ser los principales promotores de mis sueños y metas por cumplir, por confiar y creer siempre en mí, por darme el ejemplo de trabajo y honradez.

A mi Tutora M.Sc. Lucimar Soraide Castedo, por ser mi guía principal en todo este proceso, por transmitirme sus conocimientos y experiencias académicas.

A la Directora M.Sc. Miladis Conde Herrera, y a todo el plantel docente de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, por brindarme sus conocimientos científicos, académicos y experiencia en todo mi proceso de formación profesional. Finalmente agradecer por el apoyo incondicional a mis compañeras, que en el transcurso de nuestra formación profesional se convirtieron en grandes amigas. Estoy eternamente agradecida, que Dios me los bendiga siempre.

ÍNDICE

	Pag.
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	iii
Lista de anexos	iv
Resumen ejecutivo.....	x
Introducción	
CAPÍTULO I.....	4
JUSTIFICACIÓN, PROBLEMA Y OBJETIVOS.....	4
1.1. Antecedentes	4
1.2. Justificación.....	5
1.3. Descripción del problema.....	6
1.3.1. Formulación del problema.....	9
1.3.2. Preguntas auxiliares.....	9
1.4. Objetivos	10
1.4.1. Objetivo general	10
1.4.2. Objetivos específicos.....	10
CAPÍTULO II.....	11
DISEÑO METODOLÓGICO	11
2.1. Tipo de investigación	11
2.2. Enfoque de la investigación.....	12
2.3. Población y muestra	12
2.3.1. Población	12
2.3.2. Muestra.....	13
2.3.3. Tipo de muestreo	13
2.4. Fuentes y técnicas de investigación.....	14
2.4.1. Fuentes.....	14
2.4.2. Fuentes primarias.	14
2.4.3. Fuentes secundarias.....	14
2.4.4. Técnicas.....	15
	v

2.4.4.1. Observación.....	15
2.4.4.2. Entrevista (semiestructurada).....	16
CAPÍTULO III	18
MARCO REFERENCIAL	18
3.1. Marco legal.....	18
3.1.1. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, 8 de febrero de 2009....	18
3.1.2. Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942	21
3.1.3. Seguro Obligatorio de Accidentes de la Trabajadora Ley 1155	29
3.2. Estado del arte	30
3.3. Marco teórico	36
3.3.1. Teoría de la motivación humana	36
3.3.2. Teoría de sistemas	37
3.3.3. Teoría de los Derechos Humanos.....	39
3.3.4. El Trabajo Social familiar	42
3.3.4.1. Comunicación familiar	42
3.3.4.2. Proceso de intervención profesional.....	43
3.3.5. ¿Por qué un profesional del área social en obras de infraestructura?.....	44
3.4. Marco conceptual	45
3.4.1. Albañil	45
3.4.2. Construcción.....	46
3.4.3. Trabajo.....	46
3.4.4. Insatisfacción laboral.....	46
3.4.5. Motivación.....	47
3.4.6. Motivación laboral	47
3.4.7. Agencia estatal de Vivienda	48
3.4.8. El bienestar social laboral.....	48
3.4.9. Familia.....	48
CAPÍTULO IV	50
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	50
4.1. Contexto de la investigación	50
4.2. Análisis de resultados	51
4.2.1. Insatisfacción laboral.....	52

4.2.1.1. Motivaciones personales	53
4.2.1.2. Motivaciones laborales	56
4.2.1.3. Relaciones interpersonales	60
4.2.1.4. Condiciones laborales.....	63
4.2.2. Conflicto de roles familiares	66
4.2.2.1. Interacción familiar	67
4.2.2.2. Roles de familia.....	69
4.2.2.3. Conflictos en la familia	71
4.2.2.4. Bienestar Material	73
4.2.3. Beneficios Sociales.....	74
4.2.3.1. Contrato Laboral.....	75
4.2.3.2. Jornada Laboral	76
4.2.3.3. Remuneración.....	78
4.2.3.4. Asistencia Médica	78
4.2.3.5. Beneficios	80
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de Categoría.....	52
Tabla 2	Categoría: Insatisfacción laboral.....	53
Tabla 3	Categoría: Conflicto de roles familiares.....	68
Tabla 4	Categoría: Beneficios sociales.....	75

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1	Fotografías del trabajo de campo.....
ANEXO 2	Fotografía de entrevista informal realizada al albañil L.F.R.C. en su respectivo domicilio.
ANEXO 3	Guía de Entrevista dirigido a albañiles.....
ANEXO 4	Guía de Entrevista dirigido a familiares de los albañiles.....
ANEXO 5	Guía de Entrevista dirigido a empleadores.....
ANEXO 6	Guía de Observación.....
ANEXO 7	Fotografía condiciones laborales de los albañiles.....
ANEXO 8	Matrices de categorías.....

RESUMEN EJECUTIVO

La temática de la presente investigación ha sido seleccionada debido a que existen diversos estudios referidos al crecimiento o disminución de las fuentes laborales, sin embargo, no existen en nuestro medio, investigaciones enfocadas a analizar la satisfacción laboral de los trabajadores.

La intervención del Trabajador Social en el bienestar de los trabajadores está dirigida a lograr óptimas condiciones laborales y emocionales, por ello, el objetivo general de la investigación es describir los factores de insatisfacción laboral que afectan a las familias de los albañiles del sector de la construcción contratados por las empresas constructoras adjudicados a la Agencia Estatal de Vivienda de la ciudad de Cobija en la gestión 2022, Empresa Valverde Technical Service (VTS), asimismo, se tienen objetivos específicos que coadyuvan a desarrollar la idea principal, siendo necesario además identificar los efectos que causan la insatisfacción laboral en la población muestra, analizar los conflictos de roles que se genera en sus familias y determinar los beneficios sociales a los que tienen acceso. La investigación se fundamenta en tres corrientes teóricas como son: la teoría de la motivación humana, teoría de sistemas y la teoría de los derechos humanos, el tipo de investigación es descriptivo y se realiza con un enfoque cualitativo, sobre una población de 10 albañiles contratados por la Empresa VTS, constituyendo la muestra con 9 de ellos, quienes fueron una de las principales fuentes primarias de información, además de libros, revistas, tesis, leyes, en versiones impresas y online. Se aplicó una entrevista semi estructurada además de realizar la observación de aspectos específicos de la investigación.

Las conclusiones obtenidas señalan que la insatisfacción laboral de los obreros abarca los siguientes ámbitos: insatisfacción laboral, que repercute en las motivaciones personales, motivaciones laborales, clima laboral y las condiciones laborales, generando un conflicto de roles en la familia que se advierte en la interacción familiar, roles en la familia, relaciones interpersonales y el bienestar material, finalmente con referencia a los beneficios sociales se tiene la inseguridad laboral por las características de los contratos laborales, la jornada laboral extenuante, baja remuneración y ausencia de asistencia médica y beneficios sociales

INTRODUCCIÓN

El sector de la construcción es una de las principales actividades económicas generadoras de mano de obra a nivel nacional e internacional, siendo una de las opciones más accesibles al momento de buscar una fuente laboral, sin embargo, pocos son los estudios que se enfocan a recabar los grados de satisfacción laboral, pues las diferentes estadísticas nos ofrecen el grado de empleo y desempleo en el sector, el incremento o decremento de las construcciones en la región, la estabilidad o inestabilidad de los precios de materiales de construcción, sin embargo, no se percibe la necesidad de realizar estudios destinados a conocer el índice de satisfacción laboral.

Las empresas constructoras que actualmente se adjudican obras civiles en Cobija, optan por bajar sus costos reduciendo al mínimo los beneficios sociales que corresponden por ley a los trabajadores que contratan y ofreciendo salarios que no corresponden al trabajo realizado, pero que por la situación de necesidad estas condiciones son aceptadas por los albañiles, sin embargo, se observa que la problemática social se genera, al momento en que los trabajadores deben cumplir con las exigencias patronales y ver que sus ingresos no cubren las necesidades básicas familiares. Al ser esta temática objeto de intervención de los Trabajadores Sociales, el presente estudio tiene como objetivo específico describir los factores de insatisfacción laboral del trabajador del sector de la construcción y sus repercusiones en su entorno familiar, para ello, la investigación, a través de entrevistas y observaciones, que afectan a las familias de los albañiles del sector de la construcción contratados por las empresas constructoras adjudicadas por la Agencia Estatal de Vivienda de la ciudad de Cobija en la gestión 2022, además de identificar los efectos que causa esta problemática, analizando los conflictos de roles que se genera en sus familias y determinando los beneficios sociales que obtienen de su fuente laboral.

La metodología empleada se sustenta en el enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, sobre una muestra de 9 trabajadores albañiles de la empresa Valverde Technical Service (VTS), en base a fuentes primarias y secundarias, utilizando como instrumentos la entrevista semi estructurada y la observación. Se adoptan tres corrientes teóricas: la teoría de la motivación

humana, teoría de sistemas y la teoría de los derechos humanos, las que nos permiten realizar el análisis de la insatisfacción laboral y sus repercusiones en el campo laboral y familiar.

Los hallazgos nos muestran una evidente insatisfacción en la totalidad de los trabajadores entrevistados, quienes manifiestan su inconformidad no solo con respecto a la capacidad adquisitiva de los ingresos obtenidos, sino con las condiciones laborales, por la ausencia de seguridad industrial, indumentaria inadecuada, horarios exigentes, el carácter eventual del trabajo que no les permite una estabilidad laboral, la seguridad social y otros beneficios que sin bien están contemplados por la Ley General del Trabajo, no son cumplidos por la empresa contratante a cabalidad, aspectos que no les permiten cubrir mínimamente sus necesidades básicas.

Por ser una temática poco investigada en nuestro medio, no cuenta con antecedentes recientes, por lo que el presente trabajo constituye un gran aporte para el análisis y seguimiento de la situación laboral de los trabajadores de la construcción en general, permitiendo a las instancias encargadas de velar por los derechos de los trabajadores y a las autoridades del órgano ejecutivo municipal y departamental, contar con un diagnóstico que les permita aplicar políticas públicas y velar por los derechos de los trabajadores.

Por lo que se espera que, a partir de los datos obtenidos, esta problemática sea visibilizada y de alguna forma, los resultados de la investigación, puedan incidir en mejorar la calidad, el bienestar laboral y social de los albañiles que forman parte de este sector.

CAPÍTULO I

JUSTIFICACIÓN, PROBLEMA Y OBJETIVOS

Este capítulo comprende los antecedentes de la investigación, justificación, formulación del problema y los respectivos objetivos planteados en el documento que se describe a continuación:

1.1. Antecedentes

El sector de la construcción ha jugado un papel clave en la economía y desarrollo de los países a nivel mundial, así lo resalta (Cabanés, 2011) en un estudio realizado con la satisfacción y motivación de los albañiles en España:

En el caso de España, ese importante papel ha sido especialmente destacado en la última etapa expansiva iniciada a mediados de la década de los 90, durante la cual la construcción ha actuado como el principal protagonista y motor del crecimiento económico, tanto de forma directa como indirecta. Esto ha obedecido a diversos factores, entre los que se puede mencionar la aportación masiva de mano de obra procedente de la inmigración y la financiación procedente de los fondos estructurales europeos. El sector de la construcción ha sido clave para la economía española durante el último decenio. Aunque desde el año 2007 comienzan a registrarse datos sobre un posible decrecimiento del ritmo de construcción de viviendas, la importancia del sector de la construcción en la composición del P.I.B. de España y en la generación de empleo sigue siendo fundamental. En enero de 2010 existían registradas un total de 510.243 empresas dedicadas a actividades de la construcción, lo que supone una disminución del 8,4% respecto al año 2009, donde había registradas 557.110 empresas en este sector. (p. 5).

Como lo manifiesta el autor, el sector de la construcción juega un rol importante en el desarrollo de los países y eso es posible con la mano de obra de trabajadores denominados albañiles, porque estos construyen las paredes interiores y exteriores de los edificios, casas,

entre otros. A demás están siempre en la construcción de nuevos edificios o la reparación y el mantenimiento de los ya existentes.

A nivel nacional el sector de la construcción está viviendo en su auge, así lo señala Iván Bustillos, presidente de la Cámara Boliviana de la Construcción CABOCO “Tenemos albañiles a nivel de todo el país y, especialmente en el eje central, un boom bastante bueno de la construcción privada, principalmente en departamentos del eje central, La Paz, Santa Cruz y Cochabamba” (Bustillos, 2018, p. 7). Como se puede apreciar, el rubro de albañilería se destaca en todo el territorio boliviano.

Por otra parte, a nivel departamental es evidente la construcción de viviendas, sobre todo aquellas que son otorgadas por al gobierno central:

El Director Departamental de la Agencia Estatal de Vivienda (AE Vivienda), Ramiro Villarreal Díaz, informo que durante la presente gestión en el departamento Pando, 550 familias serán beneficiadas con viviendas, de las cuales 280 estarán en el área rural y 270 en Cobija. (Villarreal, 2021, p. 3).

El rubro de la construcción en Pando, no solamente se da en el sector privado, sino con mayor relevancia en el sector público, a través de la Agencia Estatal de Vivienda, dotando de viviendas sociales a los sectores poblacionales vulnerables.

La actividad de la construcción presenta varias peculiaridades con respecto al resto de los sectores que explican algunas de las características diferenciales del empleo de la misma. Una de ellas se refiere a la tasa de temporalidad que fundamentalmente responde a la propia naturaleza de este tipo de trabajo (Cabanés, 2011, p. 11).

Como refiere el autor, una de las características principales del sector de la construcción es que es temporal, por lo que los albañiles tienen ingresos eventuales para llevar el sustento a sus familias. Por otra parte, cabe resaltar que:

La industria esta coartada por los bajos salarios ofrecidos por los constructores generalmente porque no hay suficiente obra y por la promesa de que los van a ocupar todo el tiempo y tendrán obra todo el año. Así mismo se continúa con la promesa de

incrementar los salarios cuando las condiciones económicas mejoren, pero no se ve para cuando mejoren las condiciones económicas (Cuevas, 2004, p. 39).

Si bien los del rubro de albañilería realizan trabajos temporales, es importante resaltar que durante su permanencia en la construcción de viviendas generan una relación laboral obrero-patronal, así como con sus mismos colegas de trabajo, y es en ese ínterin que se manifiestan satisfacciones e insatisfacciones en el que ejerce el mencionado oficio.

1.2. Justificación

El presente estudio trata de un acercamiento hacia los trabajadores del sector de la construcción, específicamente de los albañiles de los cuales se pretende conocer un poco más de su ámbito laboral y cómo este afecta en su entorno familiar. Este trabajo de investigación permite indagar de primera mano la forma de trabajar que tiene el rubro de albañiles, conocer sus experiencias y vivencias personales, conocer su lugar de trabajo, valorar el trabajo que realizan y las repercusiones que éste tiene en su vida familiar.

Cabe resaltar que durante una entrevista realizada en la investigación en España se pudo rescatar respuestas de los albañiles del sector de la construcción que referían lo siguiente:

Decidí elegir este oficio de la construcción porque es uno de los sectores más comunes en la edificación y realiza tareas muy diversas en el transcurso de la obra. Además, elegí este sector porque un amigo de la familia formaba parte de él y me era el más próximo y accesible. A demás de todos estos factores, el gremio de la albañilería es un gremio que siempre se ha creído tosco y sin estudios. (Cabanés, 2011, p. 6).

La actividad de la construcción presenta varias peculiaridades con respecto al resto de los sectores que explican algunas de las características diferenciales del empleo de la misma. Una de ellas se refiere a la tasa de temporalidad que fundamentalmente responde a la propia naturaleza de este tipo de trabajo.

La relevancia del estudio de investigación se enfoca en conocer si los albañiles están insatisfechos con su vida laboral durante la construcción de viviendas sociales y cuál es la

actitud en su entorno familiar, es decir cómo les afecta. Para ello la investigación trata de revelar a través de entrevistas y observaciones los efectos que causan la insatisfacción laboral de los albañiles del sector de la construcción de las empresas adjudicadas a la Agencia Estatal de Vivienda de la ciudad de Cobija.

Es pertinente investigar sobre este tema para que la problemática sea visibilizada y de alguna forma desde la transferencia de los resultados de la investigación, persuadir a mejorar la calidad, el bienestar laboral y social de los albañiles que forman parte de este sector.

Después de una revisión exhaustiva, el tema de estudio no cuenta con antecedentes en el contexto inmediato en la ciudad de Cobija, por lo que se pretende llenar el vacío de información respecto a descubrir a través de la investigación. La presente investigación se fundamenta en tres corrientes teóricas como son la teoría de la motivación humana, teoría de sistemas y la teoría de los derechos humanos, las que aportan en el proceso de investigación sobre los factores de insatisfacción laboral que afectan a las familias de los albañiles de la Agencia Estatal de Vivienda de la ciudad de Cobija.

Los datos contribuyen en el conocimiento de los factores de insatisfacción laboral que atraviesan los albañiles de la Agencia Estatal de Vivienda y los conflictos de roles que se manifiestan al interior de sus familias por su condición de albañiles. Desde una mirada social, la investigación aporta a la toma de decisiones y establecimiento de políticas por parte de las empresas contratistas de la Agencia Estatal de Vivienda frente a los beneficios sociales a los que deben acceder los albañiles del sector de la construcción, a fin de que disminuyan los factores de insatisfacción.

Esta investigación brinda aportes académicos puesto que sus resultados son base fundamental para nuevas y futuras investigaciones en el marco del problema planteado y a través de enfoques cualitativos que permitan profundizar el conocimiento sobre la situación que atraviesan en su entorno familiar y laboral los albañiles de la Agencia Estatal de Vivienda.

1.3. Descripción del problema

El derecho al trabajo enmarcando que toda persona tiene derecho al trabajo digno, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.

Por otra parte, un estudio realizado por Cuevas (2004) refiere lo siguiente:

La importancia de la satisfacción en el trabajo es obvia. Los gerentes deberían interesarse en el nivel de satisfacción en el trabajo en sus organizaciones por, al menos, cuatro razones: 1. Existe una clara evidencia de que los empleados insatisfechos faltan al trabajo más frecuentemente y es más probable que renuncien. 2. Es más probable que los trabajadores insatisfechos se involucren en comportamientos destructivos. 3. Se ha demostrado que los empleados satisfechos tienen mejor salud y viven mejor. 4. La satisfacción en el trabajo se transmite a la vida del empleado fuera del trabajo. Cuando los empleados están felices con su trabajo, mejora su vida fuera del trabajo. En contraste, el empleado insatisfecho lleva una actitud negativa a casa. (p. 32).

Es importante mencionar que la satisfacción o insatisfacción laboral de un trabajador incide o tiene efectos en su familia, estos pueden ser negativos o positivos, según las circunstancias laborales a las que está expuesto; además el que los albañiles estén insatisfechos con el trabajo que desempeñan es probable que falten, renuncien o tengan comportamiento inadecuados respecto de sus superiores y demás colegas de trabajo.

Es por ello que las personas que se dedican a este oficio de albañilería mencionan que es un trabajo inestable y que no alcanza para sustentar a su familia, así lo manifiesta el entrevistado a continuación.

El trabajo de construcción es pesado, agotador, peligroso y que a la larga enferma, en diferentes oportunidades ni siquiera sale el pago puntual, esto nos afecta al igual que a nuestras familias, ya que tenemos hijos a quien darles de comer, al igual gastos que cubrirles como ser la escuela, útiles, cuando se enferman igual para una receta, ya que lo que se gana es para comprar alimentos por cerrado para la semana y que nos quedemos sin sueldo ocasiona que nos busquemos o prestemos (FGN, comunicación personal, 14 de abril. 2022).

La satisfacción laboral no solo es una de las garantías del bienestar laboral de los trabajadores, sino que repercute en la productividad y el rendimiento. Un empleado contento

rendirá más y estará más comprometido con la organización, mientras que uno que no lo esté generará todo lo contrario, al respecto (Bizneo, 2022) asegura que los factores que influyen en la insatisfacción laboral son:

El clima laboral influye en la satisfacción laboral. ...

La cultura de la organización, clave en la satisfacción laboral. ...

El puesto y la satisfacción laboral. ...

Las posibilidades de crecimiento. ...

El estrés, enemigo de la satisfacción laboral. (p. 1).

Mencionar las insatisfacciones relacionadas con la labor de ser albañil es de relevancia para la sustentación de la presente investigación tal es el caso siguiente.

Mi pareja lleva trabajando de albañil desde que nos juntamos, ni el, ni yo pudimos terminar el colegio, ya que me embarace a los 17 años, esto no me dio la oportunidad de seguir estudiando, hoy en día tengo dos hijos, el sueldo que el gana no nos alcanza para todo, por ahora alquilamos un cuarto, ya más adelante trataremos de ahorrar para comprar un terreno, por ahora no nos alcanza, ya que eso lo ocupamos para la comida, los gastos de receta ya que mis hijos aún son pequeños y a veces se me enferman. (HRC, comunicación personal, 14 de abril. 2022).

Hoy en día las instituciones y/o empresas contratan los servicios de albañiles para la construcción de viviendas cuyas características comunes de estos obreros son que algunos no cuentan con estudios o que están atravesando por una situación económica baja, esta labor es una entrada de ingresos que no pueden desperdiciar, aunque como ellos mismos mencionan que hay temporadas que no hay para trabajar ya sea por el clima, así como también por la crisis económica que paraliza el avance de las obras.

Por otra parte, un estudio realizado por (Cuevas, 2004) revela que “Los trabajadores que reciben amenazas de los supervisores, tienden a estar resentidos y enfadados. Ellos hablarán acerca del director y quizá de la compañía mal y ellos posteriormente ya no querrán regresar a trabajar, esta situación demerita a la empresa” (p. 70). En tal sentido, el problema a abordar en la presente investigación está vinculada a los factores de insatisfacción laboral que afectan a las

familias de los albañiles del sector de la construcción contratados por las empresas constructoras adjudicados a la Agencia Estatal de Vivienda de la ciudad de Cobija en la gestión 2022.

La intervención del Trabajo Social en obras civiles se vislumbra hace más de Tres décadas. La evolución de la estructura de la gestión social en las entidades que la desarrollan, muestra que este aspecto no es estático; requiere ser estructurado con miras a una participación cada vez más activa en el desarrollo de la infraestructura. La intervención de Trabajo Social en las obras de infraestructura se refiere a dos campos: El primero tiene que ver directamente con la comunidad; y el segundo, desde el bienestar laboral y social de funcionarios y trabajadores de las obras. (Calderón, 2007, p. 30).

Por lo tanto, se pretende investigar sobre los factores de insatisfacción laboral que afectan a las familias de los albañiles, puesto que como Trabajadores Sociales se interviene a nivel del desarrollo comunitario desde la Agencia Estatal de Vivienda, pero sin descuidar el bienestar laboral y social de los albañiles que son contratados para fines de construcción de viviendas sociales.

1.3.1. Formulación del problema

¿Cuáles son los factores de insatisfacción laboral que afectan a las familias de los albañiles del sector de la construcción contratados por las empresas constructoras adjudicados a la Agencia Estatal de Vivienda de la ciudad de Cobija en la gestión 2022?

1.3.2. Preguntas auxiliares

- ¿Cuáles son los efectos que causan la insatisfacción laboral de los albañiles del sector de la construcción de las empresas adjudicadas a la Agencia Estatal de Vivienda?
- ¿Cómo son los conflictos de roles que se genera en las familias de los albañiles en relación al trabajo que realizan en la construcción de viviendas sociales?

- ¿Cuáles son los beneficios sociales que les brindan a los albañiles las empresas adjudicadas a la Agencia Estatal de Vivienda?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Describir los factores de insatisfacción laboral que afectan a las familias de los albañiles del sector de la construcción contratados por las empresas constructoras adjudicados a la Agencia Estatal de Vivienda de la ciudad de Cobija en la gestión 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar los efectos que causan la insatisfacción laboral de los albañiles del sector de la construcción de las empresas adjudicadas a la Agencia Estatal de Vivienda.
- Analizar los conflictos de roles que se genera en las familias de los albañiles en relación al trabajo que realizan en la construcción de viviendas sociales.
- Determinar los beneficios sociales que les brindan a los albañiles las empresas adjudicadas a la Agencia Estatal de Vivienda.

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

En este apartado se desglosan los procedimientos y herramientas que fueron utilizados para desarrollar la investigación.

2.1. Tipo de investigación

El nivel de conocimiento al que se propone llegar con esta investigación es el descriptivo. De acuerdo a Hernández (2010):

Buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es recolectar datos. Se considera que los estudios descriptivos pretenden llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones que contribuyan al conocimiento. (p. 1).

Por lo tanto, la investigación se limitó a realizar una descripción de los factores de insatisfacción laboral que afectan a las familias de los albañiles del sector de la construcción contratados por las empresas constructoras adjudicados a la Agencia Estatal de Vivienda de la ciudad de Cobija en la gestión 2022, tales como la falta de reconocimiento, salario justo, trabajos rutinarios, clima laboral tenso, inestabilidad, entre otros.

2.2. Enfoque de la investigación

El presente trabajo de investigación, se basa en un estudio con enfoque Cualitativo, el cual se utiliza para descubrir y refinar preguntas de investigación, lo que según Sandin (2001) define el enfoque cualitativo de la siguiente manera:

Con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, sin conteo y utiliza las descripciones profundas y las interpretaciones de los fenómenos, Se fundamentan más en un razonamiento inductivo, es decir, exploran y describen casos particulares, o sea, van de lo particular a lo general. (p. 78).

La investigación fue realizada sin la manipulación deliberada de variables y solo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para después analizarla.

Se han seleccionado técnicas basándose en las que mejor se adaptan a la población objeto del estudio y las que más se adecuaron para el cumplimiento de los objetivos planteados en esta investigación. Se centró en recoger datos sobre los factores de insatisfacción laboral que afectan a las familias de los albañiles del sector de la construcción contratados por las empresas constructoras adjudicados a la Agencia Estatal de Vivienda de la ciudad de Cobija.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población se constituye en el conjunto total de los objetos de estudios como ser eventos, organizaciones, comunidades, personas, entre otros que comparten ciertas características comunes, funcionales a la investigación, para ello Tamayo (1998) define a la población como “La totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 114). En esta investigación, la población estuvo constituida por 10 albañiles de la Empresa VTS adjudicada para la construcción de viviendas sociales en la Agencia Estatal de Vivienda de la ciudad de Cobija.

2.3.2. Muestra

Cuando se realiza una investigación, se debe considerar una muestra representativa de la población, para Jiménez (1983) refiere que.

La muestra para el enfoque cualitativo es una parte o subconjunto de una población normalmente seleccionada de tal modo que ponga de manifiesto las propiedades de la población. Su característica más importante es la representatividad, es decir, que sea una parte típica de la población en la o las características que son relevantes para la investigación. (p. 223).

Se tomó como muestra a 9 albañiles del sector de la construcción contratados por la empresa constructoras VTS adjudicada a la Agencia Estatal de Vivienda de la ciudad de Cobija en la gestión 2022.

2.3.3. Tipo de muestreo

Considerando la población de la investigación que son albañiles contratados por la empresa constructora VTS adjudicada a la Agencia Estatal de Vivienda en Pando, se consideró utilizar el tipo de muestreo no probabilístico para lo cual Moral (2021) señala que:

Es un método de muestreo no probabilístico donde los individuos se eligen de manera casual, sin ningún juicio previo que consiste en tomar una muestra de la población que está disponible y al alcance, en lugar de determinarla y obtenerla a través de un cálculo más cuidadoso. (p. 9).

En tal sentido, la muestra estuvo constituida por 9 albañiles de la empresa constructora VTS adjudicada a la Agencia Estatal de Vivienda en Pando

El criterio de selección utilizado fue determinado de acuerdo a la disponibilidad de tiempo de los albañiles quienes demostraron predisposición en aportar en la presente investigación, excepto uno que no quiso ser entrevistado.

Durante la investigación se aplicaron las entrevistas durante el horario de descanso de los albañiles, y la guía de observación durante sus horarios laborales que desarrollan en la calle Jacarandal, detrás del Hospital Dr. Roberto Galindo Terán.

2.4. Fuentes y técnicas de investigación

2.4.1. Fuentes

Las fuentes, utilizadas para el levantamiento de información se constituyeron en fuentes primarias y secundarias.

2.4.2. Fuentes primarias.

Las fuentes primarias, permiten al investigador el contacto directo con los sujetos de estudio, para ello Mendicoa (2003) define a las fuentes primarias como:

Son todas aquellas de las cuales se obtiene información directa, es decir, de donde se origina la información. Es también conocida como información de primera mano o desde el lugar de los hechos. Estas fuentes son las personas, las organizaciones, los acontecimientos, el ambiente natural etcétera. (p. 2).

En consecuencia, está constituidas por los albañiles del sector de la construcción contratados por la empresa constructora VTS adjudicada a la Agencia Estatal de Vivienda, así como por el empleador.

2.4.3. Fuentes secundarias.

Por otra parte, las fuentes secundarias, permiten obtener información que complementa la investigación, para lo cual Mendicoa (2003) establece que las fuentes primarias son:

Todas aquellas que ofrecen información sobre el tema por investigar pero que no son la fuente original de los hechos o situaciones, sino que los referencian. Las principales fuentes secundarias para la obtención de la información son los libros, revistas, los

documentos escritos (en general, todo medio impreso), documentales, los noticieros, medios de información e internet. (p. 3).

En la presente investigación, se consultaron libros, revistas, tesis, leyes, en versiones impresas y online, con lo que se pueda estructurar los antecedentes, el marco teórico, el marco legal, y el marco conceptual, tales como factores que influyen en la satisfacción laboral; Estudio de la satisfacción y motivación de los albañiles; Constitución Política del Estado; Ley General del Trabajo; Niveles de estrés y satisfacción laboral en obreros del sector de construcción; Motivación y factores de satisfacción en los trabajadores de la construcción, entre otros.

2.4.4. Técnicas

Las técnicas de investigación, permiten recabar información, para lo cual Quintana (1999) refiere que “Las técnicas son los procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento” (p. 36). Bajo la perspectiva del autor, en la presente investigación se utilizó las técnicas de la entrevista semi estructurada y de la observación aplicando sus respectivos instrumentos.

2.4.4.1. Observación

Una de las técnicas más utilizadas en la investigación cualitativa es la observación, para ello Bunge (s/f) lo define así:

La observación en cuanto es un procedimiento científico se caracteriza por ser una técnica de investigación básica, sobre las que se sustentan todas las demás, ya que establece la relación básica entre el sujeto que observa y el objeto que es observado, que es el inicio de toda comprensión de la realidad, y todo lo que se deriva de ellas. (p. 727).

En la presente investigación se aplicó una guía de observación para establecer de manera objetiva los principales factores de insatisfacción laboral que afectan a las familias de los albañiles del sector de la construcción contratados por las empresas constructoras adjudicados a la Agencia Estatal de Vivienda.

El diseño de la guía de observación consiste en una tabla de doble entrada. En la columna izquierda se establecen los indicadores a ser observados, entre ellos (relaciones laborales, desempeño, protección personal, condiciones laborales, espacios de descanso y alimentación), y la columna derecha está vacía para que el investigador registre de forma descriptiva lo que observa de acuerdo a cada indicador y sub-indicador. (Ver anexo 6).

Las observaciones realizadas a los albañiles se las efectuó en su fuente de trabajo ubicado en la calle Jacarandal, detrás del Hospital Dr. Roberto Galindo Terán, durante su jornada laboral.

2.4.4.2. Entrevista (semiestructurada).

Se trata de un cuestionario de preguntas abiertas, el simple hecho de plantear las mismas preguntas en el mismo orden a todos los entrevistados introduce un fuerte elemento de rigidez en la dinámica de la entrevista, por su parte Quintana (1999) define a la entrevista semiestructurada como:

La comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio con el propósito de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema presentando un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos. Es decir, la entrevista semiestructurada se la denomina en ese sentido en las que a todos los entrevistados se les hacen las mismas preguntas con la facilidad de poder modificar o mejorar. (p. 45).

Esta técnica se aplicó mediante una guía de la entrevista semiestructurada. Para (Derzin, 2005) “La entrevista es una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas. Como técnica de recogida de datos, está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador” (p. 643). En consecuencia, se aplicaron a los albañiles del sector de la construcción hasta saturar la información recopilada. De acuerdo con (León, 2006) “La guía de entrevista es una herramienta que permite realizar un trabajo

reflexivo para la organización de los temas posibles que se abordaran en la entrevista” (p. 180). Entre las principales características de las entrevistas se ha establecido preguntas abiertas dirigidas a los albañiles contratados por la constructora VTS adjudicada a la Agencia Estatal de Vivienda, las cuales recaban información sobre la insatisfacción laboral.

De igual manera, y gracias a la predisposición de los albañiles, tres familias fueron entrevistadas a fin de conocer sus conflictos de roles y una entrevista fue realizada al contratista para corroborar los datos expuesto por los albañiles en relación a sus beneficios sociales.

Las entrevistas aplicadas a los albañiles se las realizó en su fuente de trabajo ubicado en diferentes barrios del municipio de Porvenir, donde se están construyendo viviendas sociales cualitativas, aprovechando sus horarios de descanso.

La entrevista a las familias, se realizaron en los domicilios particulares de los albañiles; y la entrevista al contratista fue realizada en la empresa VTS, ubicada en la calle Jacarandal, detrás del Hospital Dr. Roberto Galindo Terán.

CAPÍTULO III

MARCO REFERENCIAL

El presente capítulo presenta los fundamentos teóricos y legales, así como los avances que existen en torno a la presente investigación y una base de conceptos que orientan el trabajo de grado.

3.1. Marco legal

En este apartado se presentarán las normas que regulan y protegen los derechos laborales de los albañiles del sector de la construcción y por lo tanto fundamenta la presente investigación, entre las principales se hace referencia a:

- Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia
- Ley General del Trabajo
- Ley N° 1155 Seguro obligatorio de accidentes de la trabajadora y el trabajador en el ámbito de la construcción

3.1.1. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, 8 de febrero de 2009

La Constitución Política del Estado, en su esencia es la principal fuente de leyes que resguardan y garantizan los derechos de cada uno de los ciudadanos bolivianos y de igual forma de los extranjeros que residen en el territorio boliviano.

El capítulo quinto, sección III de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia aborda la protección de los derechos al trabajo y empleo.

Así se expresan los siguientes artículos:

Inicialmente se hace mención al *Artículo 46°* que refiere principalmente el derecho que tienen las personas a tener un trabajo y con salario justo, y se establecen en los incisos

I. Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Es artículo establecido en la Constitución Política del Estado hace énfasis y brinda las directrices para que otras normas y leyes se desprendan de él, enmarcados en el derecho al trabajo con salario justo, de igual manera establece la protección que otorga el Estado al ejercicio laboral.

Otro aspecto importante que resalta esta norma está referido en el *Artículo 49* que primordialmente hace hincapié en las relaciones laborales y la protección de los trabajadores.

II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriado; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de

participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales.

VI. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

Estos artículos señalan que todos bolivianos y bolivianas tienen derecho a trabajar en condiciones saludables, dignas, sin sufrir ningún tipo de discriminación, con un salario justo que vaya acorde con el esfuerzo invertido por el trabajador para que el mismo pueda brindarle una vida digna a su familia y a sí mismo, así como también es una prioridad fundamental para el Estado boliviano asegurarle una fuente de trabajo al trabajador que sea estable y en las condiciones adecuadas para poder desarrollarlo.

Por otra parte, el artículo 54 de la Constitución Política del Estado expresa lo siguiente:

I. Es obligación del Estado establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación, con la finalidad de crear, mantener y generar condiciones que garanticen a las trabajadoras y los trabajadores posibilidades de ocupación laboral digna y de remuneración justa.

Cabe resaltar que este artículo es muy importante para la presente investigación, puesto que en el estudio se indaga sobre los factores de insatisfacción laboral de los albañiles de la Agencia Estatal de Vivienda, institución que opera aplicando políticas sociales en beneficio de sectores vulnerables, pero que al mismo tiempo genera empleo para la construcción de las viviendas.

La carta magna se constituye en garantizar los derechos sociales y laborales de cada persona, esto con el fin de que los trabajadores ya sea en el ámbito público o privado puedan beneficiarse, sin distinción, ni discriminación de los beneficios sociales que en su objetivo principal busca otorgar como ser la calidad de vida, desarrollo y progreso.

De igual manera, el Capítulo III, Sección VI, aborda el derecho de las familias, refiriendo en su artículo 62 la importancia de la protección de la familia y las garantías en relación a sus condiciones económicas y sociales como tarea primordial del Estado:

El Estado reconoce y protege a las familias como el núcleo fundamental de la sociedad, y garantizará las condiciones sociales y económicas necesarias para su desarrollo integral. Todos sus integrantes tienen igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades.

De igual manera, artículo 64 refiere que la protección que a los jefes de hogares es responsabilidad del Estado.

II. El Estado protegerá y asistirá a quienes sean responsables de las familias en el ejercicio de sus obligaciones.

Los artículos 62 y 64 de la CPE establecen los derechos de las familias, y para la presente investigación es de mucha relevancia, pues el tema tratado en este estudio está relacionado con los factores de insatisfacción laboral que afectan a familias de albañiles, por lo tanto, el estado debe garantizar las condiciones sociales y económicas de estas.

3.1.2. Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942

La Ley General del Trabajo establece que toda persona tiene derecho a un trabajo digno con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí mismo y a su familia una existencia digna, sin discriminación y con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional.

Al respecto, la presente Ley establece la forma del contrato, así como la manera de celebrarlo, por ello se hace mención a los siguientes artículos como fundamento:

La presente Ley en su artículo 1 determina los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también

a las explotaciones del Estado y cualquiera asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan.

Por su parte en lo que se refiere al contrato, el artículo 5 establece que el contrato de trabajo es individual o colectivo, según que se pacte entre un patrono o grupo de patronos y un empleado u obrero, o entre un patrono o asociación de patronos y un sindicato federación o confederación de sindicatos de trabajadores.

De igual manera, el artículo 6 menciona que el contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito, y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba. Constituye la ley de las partes siempre que haya sido legalmente constituido, y a falta de estipulación expresa, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad. Este aspecto normativo es de vital importancia por que protege a los trabajadores de la informalidad de las relaciones laborales, pues como es el caso concreto de los trabajadores que sustenta la presente investigación, las contrataciones se realizan de manera verbal, dejando a la buena fe de los pactantes el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades asumidas tácitamente.

Sin embargo, pese a que el vínculo contractual no está plasmado en un documento laboral, genera las mismas consecuencias jurídicas que un contrato escrito, otorgándole al trabajador el derecho de hacer valer ante las instancias legales correspondientes.

Es aquí donde radica la importancia de que los trabajadores conozcan de sus derechos y puedan reclamar mejores condiciones, sin embargo, ante la ley de la oferta y la demanda, muchas veces se ven en la necesidad de aceptar condiciones laborales mínimas debido a que cada vez hay más albañiles y menos proyectos de construcción.

Es una realidad que el sector de la construcción, pese a ser uno de los más sólidos en la economía nacional, ya no realiza obras monumentales o de impacto, debido principalmente a que las entidades públicas, por cuestiones de liquidez presupuestaria y el descenso de los ingresos nacionales destinados a inversión, ya no ejecutan megaproyectos como se tuvieron en épocas de bonanza económica de la mano de los hidrocarburos.

Actualmente, son pocas las empresas ejecutando obras en nuestro medio, siendo los contratistas la opción más factible para desempeñar el oficio de la albañilería, porque al ser las obras de menor impacto, se ejecutan por empresas pequeñas o por contratistas, lo cuales, reducen al mínimo sus propuestas de costos para poder acceder a la obra, sacrificando los beneficios laborales de los trabajadores.

Sin embargo, se recalca una vez más que los derechos de los trabajadores se mantienen inalterables, independientemente de la coyuntura económica nacional, sin embargo, por un acuerdo intrínseco entre partes, los trabajadores no reclaman derechos laborales, ni seguridad industrial, ni siquiera reclaman dotación de indumentaria de trabajo, con el fin de obtener una relativa continuidad de convocatoria con el contratista, pues es sabido que todo trabajador que reclama sus derechos, ya no es convocado para el emprendimiento de una nueva obra, situaciones que también inciden en la inconformidad laboral, pero que debe ser sobrellevado por el albañil por la necesidad de mantener una fuente laboral.

En cuanto a las condiciones generales del trabajo es importante que los albañiles conozcan los días laborales, para no ser explotados con trabajos los días domingos y feriados, es por ello que el artículo 41 de la Ley General del Trabajo establece que:

Son días hábiles para el trabajo los del año, con excepción de los feriados, considerándose tales todos los domingos, los feriados civiles y los que así fueren declarados ocasionalmente, por leyes y decretos especiales. Así mismo el artículo 42 de la misma norma refiere que:

Durante los días feriados no podrán efectuarse trabajos de ninguna clase, aunque éstos sean de enseñanza profesional o beneficencia. Tratándose de centros alejados de las capitales, los feriados ocasionales podrán ser compensados con otro día de descanso.

Como se puede apreciar en los artículos 41 y 42 de la Ley General del Trabajo, la jornada de trabajo es regulada por la presente Ley, estableciendo las horas y los periodos de

descanso, si bien en el día a día en el trabajo independiente de los albañiles se observa que trabajan incluso fines de semana, es importante que en el marco de las competencias de la Agencia Estatal de Vivienda se haga respetar los días feriados y domingos, con el fin de velar por los derechos de los albañiles.

En el mismo orden de ideas, el artículo 46, hace mención a la jornada laboral estableciendo horarios en el día y por semana:

La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas veinte y seis de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada de mujeres no excederá de 40 horas semanales diurnas.

Además, la norma añade en su artículo 49 que los trabajadores tienen derecho a descansar durante la jornada laboral, expresándolo de la siguiente manera:

La jornada ordinaria de trabajo deberá interrumpirse con uno o más descansos, cuya duración no sea inferior a dos horas en total sin que pueda trabajarse más de cinco horas continuas, en cada periodo.

Un aspecto importante en el ejercicio de cualquier profesión u ocupación desarrolladas en las instituciones es la remuneración, pues, esto se constituye en un factor de satisfacción por el cual las personas dejan sus quehaceres de casa para poner su esfuerzo y dedicación a cambio de un sueldo.

Por otra parte, el artículo 52, aborda la importancia del salario a cambio del trabajo realizado por el ciudadano, y lo establece de la siguiente manera:

Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos de trabajo y las

zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad.

En el mismo orden de ideas, esta ley en su artículo 55 añade que las horas extraordinarias de trabajo también deben ser remunerados, expresándolo de la siguiente manera:

Las horas extraordinarias y los días feriados se pagarán con el 100% de recargo; y el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno con el 25 al 50%, según los casos. El trabajo efectuado en domingo se paga triple (Art. 23° del D.S. 3691 de 3 de abril de 1954, elevado a Ley en fecha 29 de octubre de 1959).

Por las particularidades de la construcción, las 8 horas de trabajo no necesariamente se distribuyen en 4 horas en la mañana y 4 horas en la tarde, pues generalmente, el periodo más fuerte se realiza a tempranas horas de la mañana, alcanzando hasta 5 horas continuas, con un descanso de dos horas a la hora de almorzar, todo trabajo que sobrepase las 8 horas, debe considerarse como horas extra, al igual que si el trabajo se prolonga en horas de la noche o fines de semana. Pero como se señaló anteriormente, muchas veces estas circunstancias son consensuadas con el trabajador, operando sistemas de compensación o de cancelación efectiva de las horas extras.

Se pudo advertir del trabajo de investigación que el pago se realiza de manera semanal, en un promedio de Bs. 600 y Bs. 900, por lo que se puede verificar que, en ambos casos, el salario mensual del trabajador estaría enmarcado en el rango del salario mínimo nacional, mismo que fue fijado mediante Decreto Supremo N° 4711, de fecha 1 de mayo de 2022 que señala en su Artículo 7 lo siguiente:

(Salario mínimo nacional) El monto determinado para el Salario Mínimo Nacional, en los sectores público y privado, es de Bs 2.250.- (DOS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA 00/100 BOLIVIANOS), que representa un incremento del cuatro por ciento (4%) con relación al establecido para la gestión 2021, siendo su aplicación obligatoria y sujeta a las acciones de control y supervisión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

En otro orden de ideas, el trabajo que realizan los albañiles en el sector de la construcción y sobre todo aquellos enmarcados en las competencias institucionales o de una empresa, requiere de asistencia médica y otras medidas de previsión social, y esta Ley protege la salud de los trabajadores, es por ello que el artículo 73 refiere:

Las empresas que tengan más de ochenta trabajadores. mantendrán servicio permanente de médico y botica, sin recargo ni descuento alguno a los empleados y obreros de su dependencia. Los patronos en este caso, prestarán asistencia tratándose de enfermedades profesionales hasta un máximo de seis meses si son empleados y de noventa días si son obreros, períodos dentro de los cuales conservarán su cargo y percibirán íntegramente sus salarios, produciéndose a su vencimiento la calificación de incapacidad, para fines de la indemnización. Si la enfermedad no fuere resultante del trabajo, y el trabajador tuviese más de un año de servicio conservará su cargo por tres meses, si es empleado y por treinta días si es obrero; si tuviese menos de un año y más de seis meses de servicios, por treinta y quince días, respectivamente; si menos de seis meses, por treinta y quince días igualmente, pero con percepción sólo del 25 al 50% de su salario, según los casos. Los anteriores períodos se considerarán de asistencia, para los fines de antigüedad de servicios.

Este aspecto generalmente es aplicado cuando se trata de empresas que acceden a licitaciones nacionales o departamentales, adjudicándose obras por montos considerables, pues el estado, en cualquiera de sus entidades territoriales autónomas, es decir, sea la gobernación, el municipio o entidades nacionales, a través del fiscal de obra, hacen seguimiento al cumplimiento de toda la normativa laboral. Sin embargo, cuando se trata de emprendimientos privados o de particulares, el control se hace dificultoso por ser la instancia competente el Ministerio del Trabajo, siendo mínima la cantidad de obras que por su dimensión ameritan la contratación de 80 persona o más.

Actualmente, el mercado de la construcción se ha abocado a construcciones particulares, por lo que las contrataciones de trabajadores se realizan por cortos periodos de tiempo, siendo muy difícil el control y seguimiento al cumplimiento de la normativa laboral.

Esta norma incluso aborda las condiciones en caso de fallecimiento, expresando en su artículo 74 lo siguiente:

En caso de fallecimiento, el patrono abonará los gastos de entierro, independientemente de la indemnización, siempre que aquél se hubiera producido por accidente o enfermedad profesional.

Sin embargo, cabe resaltar que el trabajo que realizan los albañiles conlleva siempre a riesgos profesionales, para esta situación el artículo 82 refiere:

Son enfermedades profesionales todas las resultantes del trabajo y que presentan lesiones orgánicas o trastornos funcionales permanentes y temporales. La enfermedad profesional, para fines de esta Ley deberá ser declarada efecto exclusivo del trabajo y haber sido contraída durante el año anterior a la aparición de la incapacidad por ella causada.

Otro elemento importante de considerar en esta norma en beneficio de los trabajadores, está expuesta en el artículo 83 donde se establece las condiciones del trabajador en caso de enfermedad, refiriendo lo siguiente:

Si la enfermedad, por su naturaleza o causa hubiere sido contraída gradualmente, el último patrono pagará una parte proporcional de ella, teniendo el trabajador acción para obtener el resto de quienes hubiesen utilizado sus servicios durante el último año.

Frente a riesgos profesionales, la Ley establece que los patronos deben hacerse cargo de los primeros auxilios brindando atención médica y farmacéutica, en caso de accidentes de trabajo y otro tipo de contingencias, sin embargo, sobre las enfermedades contraídas gradualmente por causales del trabajo realizado, ameritan especial protección del empleador, pues debe hacerse cargo de manera proporcional al tiempo que estuvo ocupando su fuerza laboral.

Al igual que los otros derechos, esas circunstancias son difíciles de documentar y por tanto de reclamar, pues el Ministerio Público es una instancia conciliatoria, así es que, si el trabajador decide hacer sus derechos por la ley, debe contar con recursos para sustentar los gastos de sostener un proceso laboral, mismo que puede dilatarse por muchos años, sin embargo, por disipación constitucional, los derechos laborales no prescriben y gozan de prioridad con respecto a otros derechos.

De igual manera el artículo 93 hace referencia a los accidentes y enfermedades profesionales y los beneficios que se otorga al trabajador desde la responsabilidad que asume el patrono como empleador, afirmando lo siguiente:

En los casos de accidentes y enfermedades profesionales, el patrono proporcionará gratuitamente atención médica y farmacéutica a la víctima, hospitalizándola en caso necesario. Las empresas que poseyeren hospitales o clínicas proporcionarán en ellas la asistencia médica, si la víctima se negara reiteradamente a atenderse en él, el patrono quedará exento de responsabilidad en orden a este punto.

En caso de que la empresa no tuviera hospital, la atención se hará por el profesional que el patrono designe; empero, el trabajador puede elegir otro, limitándose en tal caso la obligación del patrono, a los gastos de asistencia que determine el Juez del Trabajo, y teniendo derecho a designar otro que vigile la curación.

En el mismo orden de ideas, el artículo 97 pone de relevancia el Seguro Social Obligatorio y las condiciones en las que se instituirá, este artículo se expone de la siguiente manera:

Se instituirá para la protección del trabajador en los casos de riesgo profesional, el Seguro Social Obligatorio, a cargo del patrono. Abarcará también los casos de incapacidad, incluso aquellos que no deriven del trabajo, en cuyo caso sus cargas recaerán sobre el Estado, los patronos y los asegurados.

Sobre estos artículos es importante resaltar que los albañiles deben estar protegidos ante cualquier situación de riesgo profesional por lo que tienen derecho al seguro social obligatorio. Sin embargo, los contratos informales, tienen una dinámica diferente, pese a ello, los contratistas, asumen los gastos en caso de emergencias o de enfermedad de los trabajadores de manera particular, sin mediar afiliación a gestoras de salud u otro tipo de seguros.

3.1.3. Seguro Obligatorio de Accidentes de la Trabajadora y el Trabajador en el Ámbito de la Construcción, Ley 1155

La presente Ley es de gran aporte para el entendimiento de la presente investigación, puesto que si un albañil sufre de algún accidente de trabajo debe ser atendido de inmediato por una entidad médica y solventada por el contratante, puesto que si esto no sucede, la familia del afectad se vería expuesto a grandes gastos.

El artículo 1 aborda el objeto de la norma refiriendo que la presente Ley tiene por objeto establecer el Seguro Obligatorio de Accidentes de la Trabajadora y el Trabajador en el ámbito de la construcción.

Así mismo el artículo 2 menciona la creación del seguro, exponiendo lo siguiente:

Créase el Seguro Obligatorio de Accidentes de la Trabajadora y el Trabajador en el Ámbito de la Construcción, el mismo que será indisputable, de beneficio uniforme, irreversible, de vigencia anual, y su acción será directa contra la entidad aseguradora.

Trabajar en el sector de la construcción es una gran responsabilidad para el que lo ejerce, así como para el que contrata el personal, pues esta Ley regula el derecho de quienes están expuestos a riesgos laborales a través del Seguro Obligatorio de Accidentes de la Trabajadora y el Trabajador en el ámbito de la construcción.

Por otra parte, cabe resaltar las responsabilidades que impone esta Ley a los contratantes, así lo expresa el artículo 11:

I. Toda persona natural o jurídica del sector público o privado, que contrate y/o subcontrate trabajadoras y trabajadores que presten, ejecuten o realicen un trabajo de manera directa en toda construcción de obras, debe verificar que todos ellos cuenten con el Seguro Obligatorio de Accidentes de la Trabajadora y el Trabajador en el Ámbito de la Construcción y que el mismo se encuentre vigente, constatando tal hecho a través del certificado de cobertura correspondiente, emitido por la Entidad Pública de Seguros.

II. Toda persona natural o jurídica del sector público o privado, que contrate y/o subcontrate trabajadoras y trabajadores que no cuenten con la cobertura de dicho seguro, de producirse un accidente, será pasible a las responsabilidades y sanciones a establecerse en el Decreto Supremo reglamentario de la presente Ley.

Es importante que tanto los obreros como los patronos conozcan el alcance de esta Ley, en el caso de la presente investigación, el cumplimiento de las leyes laborales referentes a seguridad industrial, el derecho a un seguro de salud, a indemnizaciones, vacaciones y a un pago justo y oportuno, recaen sobre la Agencia Estatal de Vivienda si el contrato es directo, o de las empresas adjudicadas con respecto a sus trabajadores.

Sabemos que no todas las empresas cumplen con lo establecido en las leyes, pero es importante que los trabajadores conozcan de sus inicios todo lo referente a su condición, teniendo en claro tanto para él, como para los que son los contratistas de ciertas construcciones en beneficio de la población.

3.2. Estado del arte

En este apartado presenta los avances en relación al tema de investigación sobre los factores de insatisfacción laboral que afectan a las familias de albañiles de la Agencia Estatal de

Vivienda de la ciudad de Cobija, esto permite determinar la forma como ha sido tratado el tema, cómo se encuentra el avance de su conocimiento en el momento de realizar el presente estudio.

A nivel mundial, un estudio realizado por Quiroz (2020) presentado con el título para *una historia socioeconómica de los albañiles en la parcialidad de San Juan de México Tenochtitlán en la Ciudad de México a inicios del siglo XIX*, presenta lo siguiente:

El artículo estudia el gasto doméstico de los albañiles de la parcialidad de San Juan de México Tenochtitlán en el año 1800. El propósito central es establecer una relación entre la conformación familiar de estos trabajadores y la espiral inflacionaria iniciada desde 1800. Se sostiene que el alza de precios de los alimentos básicos influyó en sus condiciones de vida y en la imposibilidad de sostener con el jornal especialmente de peón, oficial a una familia extensa y, por el contrario, fue usual la vida de individuos solitarios, sin hijos ni cónyuge. La investigación fue realizada a partir del cruce de diferentes fuentes económicas como precios, nivel de jornales y registros censales del año 1800 levantados para la parcialidad de San Juan, zona que corresponde a un amplio sector de la población de Ciudad de México, reconocido tradicionalmente como un espacio habitado por indígenas. Al tomar como foco de estudio a los albañiles de esta zona, se piensa que a través de sus tres categorías laborales peón, oficial y sobrestante se ejemplifica de manera concreta el impacto de la crisis económica de inicios del siglo xix en sujetos y familias con distintos niveles de ingresos que residían en la Ciudad de México. (p. 1).

Si bien este estudio es uno de los más antiguos, se pone en evidencia que los albañiles realizan un gasto doméstico desde pasadas épocas, motivo por el cual el estudio realiza un aporte desde una mirada socioeconómica relacionada con el grupo familiar de los albañiles y la inflación que se fue suscitando desde aquella época.

En el mismo orden de ideas, de acuerdo a un estudio realizado por Cabanes (2011) realizado en Valencia-España denominado *Estudio de la satisfacción y motivación de los albañiles*, se destacan las siguientes categorías de análisis vinculadas con el presente tema de investigación:

La investigación tuvo como objetivo explorar, descubrir e identificar cuáles son los principales factores de satisfacción e insatisfacción laboral en el sector de la construcción, y más

concretamente en el gremio de los albañiles. Con esto se pretende averiguar qué razones o condiciones se tienen que dar para que los albañiles se sientan a gusto y satisfechos en su trabajo. Así como, por el contrario, que factores hacen que no se sientan satisfechos.

La metodología utilizada fue cualitativa, en tanto su técnica en esta investigación es la de entrevista en profundidad, ya que se cree que se puede llegar a conocer el grado de motivación y satisfacción laboral por medio de las experiencias y vivencias personales del colectivo a analizar, en este caso el colectivo de albañiles.

En este trabajo de investigación no se ha realizado ningún procedimiento probabilístico en la elección de las muestras. Por el contrario, en este muestreo deliberado se hicieron consideraciones relacionadas con la accesibilidad y los recursos disponibles y se barajó el criterio de la heterogeneidad en cuanto a sexo, el colectivo femenino en el sector de la albañilería no es muy numeroso y por tanto todos los entrevistados son de género masculino.

Los resultados reflejan que los albañiles alegan algún factor que les produce insatisfacción como son el factor económico al no verse recompensado totalmente su trabajo en el sueldo, el trabajo deficiente por la pérdida de tiempo que supone, el mal ambiente en el puesto de trabajo y las inclemencias medioambientales. Todos estos factores generadores de insatisfacción provocan un único sentimiento de desmotivación laboral al no verse satisfechos en algunos aspectos de su trabajo. (Cabanés, 2011, p. 7).

Esta investigación, permite identificar la metodología y orientar los posibles hallazgos en relación al presente estudio, pero que es contextualizado en el departamento Pando.

Los resultados de la investigación sobre la satisfacción y motivación de los albañiles relacionados con el factor económico, realizado por Cabanés (2011) refieren lo siguiente:

Teóricamente y siguiendo el modelo de Herzberg descrito en el Capítulo II (pág. 17), el sueldo y el dinero en general es un factor extrínseco de notable importancia para los trabajadores de la construcción. La insatisfacción laboral estaría asociada a los factores extrínsecos del trabajo, el aumento de sueldo, eliminaría la insatisfacción, pero no causaría satisfacción laboral. Este es el principal factor que provoca la insatisfacción laboral de los entrevistados. En la mitad de los casos, los entrevistados se quejan de que no cobran lo suficiente para el trabajo que desarrollan. En épocas de bonanza del sector, los trabajadores estaban satisfechos con sus salarios, pero en ésta época de crisis muchos de ellos están resignados a cobrar el jornal base. (p. 60).

Como se puede apreciar, los albañiles entrevistados no están conformes con el sueldo que reciben porque el trabajo que desarrollan es difícil.

Otro de los factores a los que hace referencia Cabanes (2011) es el mal ambiente laboral:

En dos de las ocasiones los entrevistados respondieron que una situación de incomodidad o mal ambiente en su lugar de trabajo les podría llegar a afectar en su satisfacción laboral. Si no hay un buen ambiente de trabajo los sujetos no se sienten satisfechos con su trabajo y no se dan las condiciones idóneas para que un grupo de trabajo pueda rendir bien con su tarea. Este factor puede llegar a que surjan conflictos y “piques” entre los mismos compañeros de trabajo, creando así enemistades entre los mismos. (p. 62).

Según la teoría de Maslow que clasifica una jerarquía de necesidades que consta de 5 niveles de satisfacción. El individuo a medida que va colmando un nivel de satisfacción pasa al nivel superior. El ambiente laboral y la buena relación entre grupos y equipos de trabajo se encuentran en el tercer nivel. Si los trabajadores no pueden llegar a satisfacer este nivel intermedio, es imposible que asciendan en la escala de niveles, siendo imposible alcanzar factores como reconocimiento del trabajo y la autorrealización. Según Maslow, la satisfacción viene ligada a estos niveles superiores, inalcanzables si no se satisfacen los niveles básicos inferiores.

De acuerdo a la investigación de Cabanes (2011), la desmotivación es el principal factor de la insatisfacción laboral.

El principal factor al que induce la insatisfacción laboral es a desmotivación de los trabajadores. La desmotivación es un estado interior limitador y complejo, caracterizado por la presencia de pensamientos pesimistas y sensación de desánimo, que se origina como consecuencia de la generalización de experiencias pasadas negativas, y la autopercepción de incapacidad para generar los resultados deseados. La desmotivación puede resultar claramente nociva porque tiende a afectar la salud, a limitar la capacidad de trabajo y a desfavorecer la productividad y rendimiento. Si los trabajadores no satisfacen sus necesidades laborales entran en un estado de desánimo y no se obtiene ni el rendimiento ni los resultados deseables. (p. 63).

Siguiendo la teoría de Maslow, si no se satisfacen las necesidades básicas, es imposible ascender en la escala de necesidades que plantea. La búsqueda de la satisfacción conlleva satisfacer las necesidades humanas básicas. Si éstas se ven cumplidas se va ascendiendo de

nivel. Los entrevistados tienen satisfechas sus necesidades básicas, pero no pueden ascender hacia la motivación y correspondiente satisfacción, porque no se satisfacen las necesidades primordiales para ellos como son el factor económico y el buen ambiente de trabajo.

En Bolivia, la Universidad del Valle publicó una investigación realizada por Velázquez (2022) titulado *Motivación y factores de satisfacción en los trabajadores de la construcción: estudio de caso*, presenta los siguientes elementos:

El objetivo del presente artículo es identificar las áreas de oportunidad, abordando la motivación y satisfacción de las necesidades del trabajador de la construcción a fin de destacar la importancia del tema en el sector. Se abordó desde la perspectiva de un estudio exploratorio, el cual buscó una investigación más precisa y el desarrollo de hipótesis. Se creó un marco teórico de referencia en donde se contemplan legislaciones, teorías y contextualizaciones del problema, el cual es descriptivo y un segundo nivel que ofrece una visión de las relaciones, representaciones, necesidades, problemáticas y demás del conjunto estudiado. Como resultados principales se confirmaron las siguientes hipótesis: “Sí la recompensa obtenida excede de la que el trabajador considera adecuada o si es equiparable, el trabajador alcanza el estado de satisfacción. Sí esta relación se desarrolla en sentido inverso, se produce la insatisfacción”; “La satisfacción de necesidades influye en el orden jerárquico siguiente: fisiológico, de seguridad, de pertenencia, de estima y de realización personal en los resultados del proceso laboral”; “Los trabajadores están mayormente motivados por factores intrínsecos que por factores extrínsecos”, y “Trabajadores más motivados dependiendo de su puesto en la constructora”. Este estudio de caso usa datos cuantitativos para interpretarlos de forma cualitativa y refleja el contexto y las necesidades específicas de una empresa constructora, es una evidencia social y cultural de las condiciones en las que viven los trabajadores de la construcción en México y algunos países de Latinoamérica. (p. 1).

Los aportes de esta investigación permiten tener disponible para el presente estudio, orienta a identificar un marco teórico con teorías pertinentes al problema.

Otra contribución del artículo de Velázquez (2022) permite realizar un análisis más profundo en relación a las categorías de análisis, puntualizando los siguientes resultados de su investigación.

Los trabajadores de la construcción enfrentan prácticas laborales adversas al desarrollo de sus capacidades, así como se ven expuestos a una gran variedad de riesgos en el lugar de trabajo; químicos, físicos, biológicos y sociales condiciones precarias, trabajos mal remunerados, entre otras características históricamente propias

del entorno, lo que desmotiva al mismo trabajador a aspirar tener un mejor desarrollo. Al tratarse de personas, este recurso incrementa en importancia la responsabilidad que los ingenieros civiles tienen, situaciones que refiere la presente investigación. (p. 1).

Este aporte pone de manifiesto que los albañiles están expuestos a diferentes riesgos por las condiciones precarias y la mala remuneración.

Así mismo los resultados de la investigación añaden los siguientes datos, de acuerdo a una encuesta realizada, Velázquez (2022) refiere que:

Los trabajadores valoran y desaprueban de un ambiente laboral, respectivamente. El 64.9% de los trabajadores expreso que les gusta su trabajo actual porque es un trabajo seguro. Después, las opciones más señaladas fueron que valoran el respeto, la comunicación y la toma de decisiones. Entre las cosas desaprueban en el trabajo destaca la falta de material y/o herramienta (10) y la falta de respeto por parte de compañeros y/o supervisor. La menos mencionada fue falta de pago puntual. Los trabajadores coinciden, en su mayoría, en que les gustaría contar con materiales y herramientas de trabajo (7), pero aún es más importante para ellos rotar y hacer diferentes actividades (9). Comparando estos resultados, es importante considera que la percepción de cada individuo es diferente y es por ello que algunos trabajadores difieren a pesar de compartir el mismo puesto de trabajo, como puede ser en el respeto a su persona. (p. 5).

Entre los factores de insatisfacción resaltan que la falta de materiales y herramientas, así como la falta de respeto entre los compañeros de trabajo y por parte de los supervisores son los que afectan a sus familias, puesto que después de un día de tensión por no contar con el material o recibir reproches por parte de sus superiores, el albañil retorna a su hogar desmotivado o enojado, generando malestar en el conjunto de la familia.

Siguiendo con los aportes a nivel nacional, un estudio realizado por la Universidad Mayor de San Andrés, titulado *Niveles de estrés y satisfacción laboral en obreros del sector de construcción*, elaborado por Huayta (2019) establece los siguientes elementos:

El trabajo en la construcción en nuestro país es un ámbito que se estudia en áreas principalmente a nivel económico, hasta la fecha no existen estudios psicosociales que se enfocan en esta población, este Recursos Humano con el que se ejecuta obras civiles (construcción, refacción de viviendas, edificios u otros) son parte importante para el

desarrollo de un país. Realizando una observación a ésta población de obreros que se dedican al ámbito de la construcción se traza el objetivo de determinar los niveles de estrés laboral que puedan desarrollar o afronten dichos sujetos en relación con la satisfacción laboral que perciben, puesto que dichas variables podrían determinar el éxito de las organizaciones o al grupo de trabajo que pertenecen para consolidar sus objetivos, metas y el que puedan mantenerse en el mercado generando empleos no temporales sino de mediano o largo plazo. El presente estudio de investigación se realizará con sujetos obreros de la construcción (albañiles) que tienen diferentes roles, dentro de una construcción y su remuneración económica también es variable de acuerdo al cargo en el que desempeñan sus funciones. Por otro lado, esta investigación es correlacional no experimental transversal, siendo las variables de estudio el estrés y la satisfacción laboral. Las escalas para determinar esta relación de variables son la prueba de estrés laboral de la Organización Internacional del trabajo y de la Organización Mundial de Salud, y la Escala de Satisfacción Laboral de la Dra. Palma Carrillo, con las cuales, posterior a la aplicación de las pruebas se pretende realizar la determinación de esta relación de las variables, para realizar un aporte en el área de la psicología social. (p. 5).

Como advierte el estudio de Huayta, son pocas las investigaciones que se realizan con este sector, por lo que indudablemente la presente investigación es innovadora y será de mucho aporte para nuevas pesquisas relacionadas con los albañiles y la insatisfacción que viven día a día en sus fuentes laborales.

3.3. Marco teórico

Para sustentar esta investigación, se abordó la teoría de la motivación humana, la teoría de sistemas y la teoría de derechos humanos, las cuales se enmarcan los objetivos que persigue este trabajo de grado.

3.3.1. Teoría de la motivación humana

De acuerdo a (Colvin y Ruftlan citado en Castro, 2018) sostiene que la teoría de la motivación humana de Abraham Maslow desarrolla una jerarquía de necesidades que motivan al ser humano.

La Teoría de la Motivación Humana, propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a

su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad. (p. 3).

De la misma forma (Koltko, citado en Castro, 2018) realiza un desglose de las categorías de necesidades, sugiriendo un orden de la siguiente manera:

Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (auto-realización). La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo. (p. 5).

En correspondencia a la presente investigación esta teoría sostiene una serie de necesidades que tienen las personas en su condición de seres humanos, por lo tanto, en el caso específico de los albañiles y de acuerdo a la jerarquía que establece en su pirámide, estos estarían ubicados en los primeros tres eslabones. Los albañiles tienen necesidades fisiológicas comida, bebida, refugio, etc. Son cubiertas con el trabajo que desempeñan en las empresas constructoras adjudicadas a la Agencia Estatal de Vivienda.

De igual manera sucede con el segundo eslabón que cubre las necesidades de seguridad protección, seguridad, orden, ley, estabilidad, en el entendido que al prestar sus servicios de alguna manera genera una estabilidad para su familia en el marco de las leyes que les protegen.

Para finalizar el tercer eslabón que cubre las necesidades sociales, de amor y pertenencia familia, afecto relaciones, trabajo en grupo, pues los albañiles del sector de la construcción de las empresas constructoras adjudicadas a la Agencia Estatal de Vivienda tienen constituidas sus respectivas familias de quienes reciben afecto.

3.3.2. Teoría de sistemas

La familia se constituye en un sistema y en el núcleo fundamental de la sociedad, esta teoría está vinculada con la presente investigación porque en el estudio se incluye a la familia como tal.

En coherencia con la teoría de sistemas, el mundo en general es una correlación de elementos que componen un todo, “el todo es más que la suma de las partes” reza uno de los principios de la teoría en cuestión, puesto que es imposible analizar un sistema aislado, cada uno de los elementos está en correlación con los otros, de tal manera que la totalidad, siempre tendrá características que se forman de la relaciones de los elementos que no están en ellos individualmente, por ello, la visión sistemática del mundo proporciona nuevos elementos a los investigadores de cualquier área del conocimiento. Las personas, en general, necesitan de estos sistemas ambientales y además los mismos sistemas contextuales inciden en el bienestar de las personas con discapacidad. Bajo este panorama, la relación es bidireccional, ya que no solo la discapacidad como sistema se relaciona con factores ambientales, sino que estos a su vez inciden en la discapacidad. Puesto que la experiencia de la discapacidad es única para cada individuo, no sólo porque la manifestación concreta de la enfermedad, desorden o lesión es única, sino porque la condición de salud estará influida por una compleja combinación de factores (desde las diferencias personales, experiencias, antecedentes y bases emocionales, construcciones simbólicas e intelectuales, hasta el contexto físico social y cultural en el que la persona vive), ello también porque no sólo las experiencias individuales de discapacidad son únicas, sino porque las percepciones y actitudes hacia la discapacidad son relativas, ya que están sujetas a interpretaciones culturales que dependen de valores, contexto, lugar y tiempo sociohistórico, así como de la perspectiva del estatus social del observador. (Gil, 2007, p. 3-6).

En el marco de la teoría de sistemas, se debe considerar al ser humano como parte de un todo y su interacción con su entorno.

Desde la investigación realizada, se puede identificar a los albañiles como parte de ese sistema, en el cual forma parte del grupo de trabajo de la Agencia Estatal de Vivienda, pero asimismo se debe considerar que su primer subsistema es la familia. Cabe resaltar que, si uno de los componentes del sistema falla, todo el sistema se ve afecto, de ahí la importancia de esta teoría. Si el albañil siente insatisfacción en su trabajo, esto afecta al conjunto de su familia.

También se tiene el enfoque de la teoría de sistemas de Niklas Luhmann. la teoría luhmanniana de los sistemas intenta ofrecer un instrumento rigurosamente coherente de

descripción de los sistemas, sean orgánicos o inorgánicos, y de pensar su aplicación en ciertos ámbitos.

El sistema social reproduce la comunicación tal y como los sistemas vivos reproducen la vida y los sistemas psíquicos reproducen la conciencia. Todo lo que no es comunicación pertenece a su entorno. Como cualquier sistema está cerrado sobre sí mismo, el individuo carece de medios para intervenir sobre el sistema social y, más aún, para gobernarlo. Paralelamente, el proceso de diferenciación que ha acompañado a la modernidad es concebido a través de la constitución de subsistemas opacos que se perciben mutuamente como elementos del entorno. (...)

Su teoría de los sistemas, que se caracteriza por su carácter transdisciplinar, su distinción de tres sistemas, su percepción del sistema social como un sistema diferenciado en las sociedades modernas y el carácter auto-referencial o autopoietico de los mismos. Efectivamente, el mundo está constituido únicamente por unos sistemas que perciben los acontecimientos que se producen en sus entornos como ruidos. Utiliza y distingue tres grandes tipos de sistemas: el sistema vivo, el sistema psíquico y el sistema social. El primero se reproduce gracias a la vida, el segundo lo hace vía la conciencia y el tercero se perpetúa a través de la comunicación. El interés de Luhmann se centra en este último, en la medida en que las sociedades modernas se caracterizan por una diferenciación de sus sistemas en subsistemas, entre los cuales figuran los subsistemas político, económico, artístico, religioso o educativo. (Eguzki, 2008, p. 4).

3.3.3. Teoría de los Derechos Humanos

En cuanto en lo que Cuenca (2009) en su artículo *sobre la inclusión de la discapacidad en la teoría de los derechos humanos*, aborda la discapacidad desde la teoría de los derechos humanos, y refiere:

En efecto, en la teoría de Rawls tanto las personas con discapacidades físicas como las personas con discapacidades intelectuales y mentales son expresamente excluidas de la discusión inicial sobre los principios de justicia. La exclusión de las primeras se justifica porque, aunque en este caso las personas podrían ser plenamente cooperantes, en el sentido de normalmente productivas siempre que se establezcan ciertas adaptaciones y condiciones sociales, el excesivo coste que puede comportar la adopción de estas medidas parece no compensar al resultar ineficiente en términos económicos, lo que conduce a cuestionar el requisito de la reciprocidad. En relación con las personas con discapacidades mentales e intelectuales a las razones de productividad y de coste social se suman otras más profundas. Las personas con discapacidad mental e intelectual son directamente descalificadas como ciudadanos porque no se ajustan a la imagen idealizada de la racionalidad moral, y cabría añadir, a la imagen idealizada de la agencia independiente que sirve, desde las raíces kantianas de la teoría, para definir al ciudadano. Desde estos referentes, las personas con discapacidad no son consideradas en la construcción rawlsiana sujetos primarios de

justicia. Los individuos que tratan de llegar a un acuerdo en la posición original acerca de los principios políticos básicos ignoran cuál será su género, su raza, o su clase social, pero saben a ciencia cierta que no serán personas con graves discapacidades. Para Rawls la atención a estas personas es una cuestión práctica urgente que deberá ser tratada en un momento posterior, en el estadio legislativo, pero no una cuestión básica de justicia que debe ser abordada en un primer momento. Las personas con discapacidad son tratadas como «ciudadanos de segunda», tanto por lo que respecta a su consentimiento, como por lo que respecta a sus demandas e intereses. En definitiva, la teoría rawlsiana no puede hacer justicia con las personas con discapacidad y las excluye directamente del debate moral. En cualquier caso, Rawls reconoce expresamente que la justicia como equidad no parece ofrecer una respuesta razonable a la situación de las personas con discapacidad, aunque este defecto no merma, en su opinión, el valor general de su construcción. (p. 6-7).

Esta teoría pone de manifiesto la vulnerabilidad y exclusión a los que están expuestos los albañiles, pues si bien deberían ser sujetos de derechos, no son tratados como tal a pesar de existir normas que los amparan, pues según la teoría son sujetos de segunda, y es evidente al observar las condiciones de trabajo y el trato que reciben de sus compañeros y supervisores.

La declaración universal de los Derechos Humanos es un documento que marca un hito en la historia de los Derechos Humanos elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales la declaración fue proclamada por la asamblea general de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948 como un ideal común para todos los pueblos y Naciones.

La declaración establece por primera vez los Derechos Humanos fundamentales que protegen en el mundo entero y ha sido producida a más de 500 idiomas. La ampliamente reconocida por haber inspirado y el llamado del camino para la adopción de más de 70 tratados de Derechos Humanos que se aplican hoy en día de manera permanente a nivel mundial y regional.

La libertad y, más adelante, los derechos humanos se conceptualizan en la civilización occidental, la Declaración Universal de los Derechos Humanos echó los cimientos de una sociedad en paz y libertad, en manos de las actuales y nuevas generaciones está el preservar y completar lo mejor del legado recibido.

Frente a la antropología expuesta, materialista y evolucionista, estaba la otra, respetuosa con la tradición espiritual de la humanidad. Concretamente, en la Comisión de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Vicepresidente, la acogen Peng Chung Chang, receptivo a las enseñanzas de Confucio y, en general, a la tradición oriental, y el Secretario, Charles Malik, de religión Ortodoxa muy preparado intelectualmente. Otro de los miembros de la comisión, René Cassin, de estirpe judía, compartía con aquellos una visión espiritual de la vida. Los presidentes se preocupaban por las necesidades materiales de la gente, pero Malik cuidó especialmente los fundamentos intelectuales y morales de los derechos humanos.

Es innegable una transformación del sentido de los derechos humanos. La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha virado en su rumbo y, de proponerse prioritariamente la intangibilidad del hombre, ha pasado a promocionar su “progreso”, según las ideologías de lucha social o racial. Con ello se designa un individuo, liberado de cualquier determinismo natural o convencional, convertido en el nuevo ciudadano (des encarnado, abstracto y conformista) (Puppincck, citado por Dejuán, González y Martí, 2020, s.p). La autonomía personal (consciencia y autorrealización) se reivindica, a costa de la vida humana más expuesta o empobrecida (...) La premisa de la protección de la vida humana es su subjetivización (toma de consciencia y aceptación), proceso impulsado por la Organización Mundial de la Salud, en 1993, entre otras instancias internacionales. A ello se suma la exigencia de una “dignidad reflexiva”, como elemento de calidad, en las decisiones referidas al enfermo (ibidem, citado por Dejuán, González y Martí, 2020, p.75.). Los “derechos humanos” son la última representación admitida del hombre y actúan de paradigma. En aquellos aparecen las modificaciones que, para la representación social del hombre, proponen las tecnologías. (Dejuán, González y Martí, 2020, p. 75).

El impulso a los derechos humanos ha derivado en el reconocimiento de los derechos laborales, la lucha por la jornada laboral de 8 horas, el derecho a un trabajo justo y bien remunerado, hasta ser contemplado en la mayoría de las constituciones Políticas de los Estado. Tal es así que nuestra norma suprema es imperativa al establecer el derecho al trabajo en condiciones dignas, por ello el aporte de esta corriente es fundamental para establecer las bases de la legislación laboral y los derechos de los trabajadores.

Estas tres teorías tienen una estrecha relación con la disciplina de Trabajo Social, pues el Trabajador Social interviene a partir de las necesidades de las personas, grupos y comunidades, identificando el tipo de necesidad que atraviesan estos para poder coadyuvar en la solución del problema o en el fortalecimiento de sus capacidades mediante la motivación.

Así mismo, el profesional en esta rama de las ciencias sociales, realiza intervenciones en el marco de enfoques y modelos de intervención, principalmente cuando se trabajó con familias, la teoría de sistemas es de fundamental sustento para comprender el problema, a causas y consecuencias, así como para llevar adelante un tratamiento.

Por otra parte, la teoría de los derechos humanos, es el pilar fundamental para la disciplina de Trabajo Social, pues en el proceso de intervención continuamente se busca el bienestar de la población y esto solo es posible en la medida de la búsqueda de la justicia y el respecto a sus derechos.

3.3.4. El Trabajo Social familiar

La presente investigación aborda el tema sobre factores de insatisfacción laboral que afectan a familias de albañiles, por ello es importante analizarla desde el Trabajo Social. Al respecto (Ramírez, 1992) afirma:

La intervención del trabajador social en el grupo familiar tiene como objetivo la mejora de alguna de las condiciones de sus miembros. Esta mejora implica, sin duda, la movilización de elementos personales y relacionales: Sentimientos, actitudes, comportamientos, y asimismo movilización y utilización de elementos externos: Recursos materiales, técnicos, servicios (p. 25).

La intervención familiar requiere una serie de acciones enmarcadas en un plan de acción o intervención social donde se establece objetivos que sean logrables en la medida de lo que la institución pueda proveer, la capacidad del Trabajador Social y las posibilidades y autodeterminación del individuo y su familia. Este plan de intervención aglutina una serie de acciones encaminadas a lograr los objetivos planteados que serán ejecutados para llevar adelante el tratamiento con los recursos humanos y materiales necesarios y pertinentes.

3.3.4.1. Comunicación familiar

Cuando se realizan intervenciones sociales con la familia, el Trabajador Social debe tomar en cuenta la comunicación al interior de la familia, al respecto (Frankl, 2021) refiere “La comunicación familiar es un puente entre padres e hijos que conecta sus sentimientos de forma mutua. Es totalmente esencial para ayudar a los niños y niñas a desarrollar una personalidad sana, una autoestima fuerte y buenas relaciones interpersonales” (p. 6). Este componente permite al Trabajador Social identificar los problemas que atraviesa la familia por la escasa comunicación, para ello utiliza técnicas e instrumentos que permiten identificar el grado de comunicación y a partir de ahí establecer estrategias que coadyuven en la solución del problema y los efectos que ocasiona la poca comunicación al interior de las familias.

Es importante tomar en cuenta que para que una relación entre padres e hijos sea sólida y fuerte, es indispensable comunicar lo que se piensa y se siente de forma eficaz.

3.3.4.2. Proceso de intervención profesional

Durante la intervención profesional el Trabajador Social aplica roles interaccionales y procedimentales, el primero ligado a la forma en que se debe relacionar con los usuarios y familias, y el segundo vinculado al manejo adecuado de técnicas e instrumentos propios de su quehacer profesional.

Por su parte (Ramírez, 1992) refiere:

Lo esencial a la hora de abordar profesionalmente a la familia no es sólo definir la intervención, sino más bien determinar a partir de qué elementos se efectúa la selección del tipo de intervención, que va unido a la situación real del asistido, las hipótesis de trabajo que se establezcan y los objetivos que pretendemos en la intervención. También influye cómo se ha originado el encuentro entre Trabajador social y la persona asistida, la duración de la intervención y desde dónde se efectúa la misma. (p. 25).

Este proceso de intervención puede ser de manera directa o indirecta “Directas: son las que se dirigen al asistido en una relación frente a frente” (Ramírez, 1992, p. 30) aquí el Trabajador Social debe clarificar y apoyar al usuario sobre el problema que está atravesando, también debe informar y educar en relación a las normas, leyes, procedimientos institucionales,

etc.; de igual manera brindar consejería generando nuevas oportunidades para el individuo y sus familias.

De igual manera, durante la intervención se desarrolla intervenciones indirectas, al respecto (Ramírez, 1992) afirma:

Son las que realiza el Trabajador social fuera de la relación personal con el asistido, con el fin de organizar su trabajo, planificar acciones que se realizarán posteriormente y también acciones en beneficio del asistido, pero sin la participación activa de éste. (p. 31).

Esta intervención indirecta está relacionada con los contactos, gestiones entre diversos organismos y redacción de informes.

3.3.5. ¿Por qué un profesional del área social en obras de infraestructura?

El Trabajo Social profesional no solo se limita a instituciones de bienestar y servicio social, su radio de acción está siempre donde haya un ser humano que interactúa con otros y su situación vivida por el dónde se pueden manifestar problemas o vulneraciones de derechos, al respecto, Poston y cols (2004) refiere:

Porque es un área de las ciencias sociales y humanas que centra su intervención en situaciones y problemáticas que se dan a partir de la interacción humana dentro de cualquier sociedad, con el fin de mejorar la calidad de vida de las y los sujetos con quienes interactúa. También se caracteriza como una profesión orientada fundamentalmente al plano de las aplicaciones prácticas; se relaciona con la acción social, la práctica social; y su saber hacer posee una especificidad en relación con otras profesiones, y es que permite intervenir de manera consecuente, eficaz en las problemáticas sociales o situaciones emergentes, de igual forma el trabajador social fundamenta la participación de las personas en ser más sujetos y menos objetos, a partir de esta motivación se derivan otras como: a) mayor control sobre la propia vida; b) mayor y mejor acceso a servicios públicos; y c) mayor integración a procesos dinámicos sociales y por ende mayor autoestima. (p. 12).

Es así que el Trabajador Social es el encargado de gestionar, orientar, promocionar, coordinar y realizar el respectivo seguimiento ante situaciones que vulneren los derechos de los trabajadores en obras de infraestructura. Es por ello que (Vela, 2020) afirma:

La gestión social entonces se proyecta en atender la integridad de la ejecución de las obras, compartida con todas las áreas que intervienen en una obra civil, desde dos campos específicos, el primero que tiene que ver directamente con la comunidad y el segundo que tiene que ver con el bienestar laboral y social de funcionarios y trabajadores de la obra, de estos campos se derivan 3 ejes de intervención en trabajo social los cuales son: 1. Capacitación y promoción para la participación ciudadana en obras públicas. 2. Control y pautas de acción e interventores en obras públicas. 3. Lineamientos para la coordinación institucional. (p. 13).

De acuerdo al tema abordado en la presente investigación es pertinente resaltar el campo de intervención sobre el bienestar laboral y social de los albañiles que son contratados por empresas constructoras adjudicadas a la Agencia Estatal de Vivienda. Sin embargo, las empresas se limitan a realizar la contratación de este profesional para centrarse en el campo de la comunidad o beneficiarios de las viviendas sociales, dejando de lado el bienestar de sus funcionarios.

3.4. Marco conceptual

3.4.1. Albañil

Conocer el término albañil es muy importante en la presente investigación, pues es el centro de esta investigación donde, Pérez y Garday (2017) refiere que:

El concepto alude a aquel que se dedica a la albañilería: la construcción que se desarrolla haciendo uso de cemento, arena, cal, ladrillos y otros materiales similares. Un albañil, de este modo, es una persona que se formó en su oficio y que cuenta con los conocimientos técnicos necesarios para trabajar en la industria de la construcción. Los albañiles pueden involucrarse en las tareas de construcción de una casa, pero también trabajar para restaurarla o reformarla. Más allá de las viviendas familiares, un albañil puede aportar sus conocimientos al desarrollo de infraestructura industrial. (s/p).

La persona que se dedica a este oficio tiene que estar expuesto a un trabajo pesado y para ello debe tener conocimientos técnicos que le permitan desarrollar su labor.

3.4.2. Construcción

Si bien el término construcción no es relevante en este estudio, es importante para comprender el tema a investigar: “Una construcción es el acto de hacer una estructura nueva usando el ingenio y diferentes materiales y la obra, edificio o estructura concluida” (Real Academia Española, 1992, s/p). Para lograr la construcción es necesario la mano de obra de personas que se dedican a oficios como la albañilería.

3.4.3. Trabajo

Para comprender el tema en estudio, es importante conocer el término trabajo, que según Guerra (1994) lo define como “Aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad. (p. 3). Los albañiles realizan un trabajo dentro del sector de la construcción.

3.4.4. Insatisfacción laboral

Se puede definir la insatisfacción laboral como una respuesta negativa del empleado hacia su propio trabajo. Esta respuesta negativa o rechazo dependerá, en gran medida, de las condiciones laborales y de la personalidad de cada persona, Hannoun (2011) expresa que:

Donde los trabajadores ven mermadas sus posibilidades de expansión o sus deseos profesionales, se encuentran ante un horario incompatible con la vida familiar, unas condiciones desfavorables o un trato hostil por compañeros o jefes. Es decir, una serie de aspectos o características que hace que las personas se sientan insatisfechas profesionalmente. (p. 23).

Como advierte el autor, los factores de insatisfacción laboral no solo están relacionadas al ambiente laboral, sino que existe una estrecha vinculación con la familia.

3.4.5. Motivación

El término motivación es uno de los factores de insatisfacción que serán analizados en el desarrollo de esta investigación lo que según Chivanato citado en Merriam (1988) afirma que:

La motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo. (p. 182).

La motivación interna o externa permitirá que el trabajador pueda alcanzar sus metas trazadas en el desarrollo de sus actividades laborales.

3.4.6. Motivación laboral

El estímulo por parte de la organización genera motivación en el trabajador, esto incide en su estado de ánimo lo que Rivas (2018) refiere:

La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se haya presente en el empleado en la autorrealización, mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, vienen a ser el detonante que producirá la reacción en el empleado a fin lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada. (p. 185).

La institución o empresa juega un rol importante para mantener a sus trabajadores motivados y así poder lograr los objetivos deseados.

La motivación laboral es la fuerza vital que impulsa a los trabajadores a hacer bien las cosas.

3.4.7. Agencia estatal de Vivienda

Para la Agencia estatal de vivienda que refiere la CPE (2009) establece que:

El Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional del Estado Plurinacional de Bolivia (2015) define a la Agencia Estatal de Vivienda como: una institución pública especializada que tiene como misión disminuir el déficit habitacional mediante la ejecución de programas y/o proyectos de vivienda, priorizando a sectores necesitados, trabajando con compromiso, transparencia, eficacia, responsabilidad y solidaridad. (p. 1).

De tal manera la Agencia Estatal de Viviendas, en sus deberes esta ejecutar proyectos de viviendas para todas aquellas personas necesitadas de la ciudad.

3.4.8. El bienestar social laboral

Desde el quehacer del Trabajo Social una de las áreas de intervención es el bienestar social y laboral, Bello (2000) establece que:

Las empresas financian el suministro de satisfactores de especial importancia para la reproducción del trabajador y su familia como la alimentación, la vivienda y la educación. Se crea así un fraccionamiento adicional del salario que termina configurándose de la siguiente manera: Una primera porción de uso libre e individual, es decir, el salario nominal, una segunda de ahorro y gasto forzoso que se ha denominado la Seguridad Social y una tercera de uso colectivo que se llama el Bienestar Social Laboral. (p. 18).

Es así que la intervención del Trabajador Social en esta área es parte de su accionar y debe tener puesto su interés en el bienestar social y laboral del sector de los albañiles.

3.4.9. Familia

Uno de los conceptos que deben ser analizados en el desarrollo de la presente investigación es Familia pues es parte de las variables en análisis, por ello (Verdugo, Rodríguez, & Sainz, 2009) lo define de la siguiente, manera:

La definición tradicional de familia atiende exclusivamente a los lazos de consanguinidad o vínculos de afinidad legal como el matrimonio. Sin embargo, reconsideraron esta definición y propusieron una alternativa más amplia, incluyendo a las personas que se consideran parte de la misma, estén relacionadas por consanguinidad o matrimonio o no y que se apoyan y cuidan entre sí. (p. 9).

El cuidado y apoyo entre los integrantes de la familia son importantes, cualquiera sea su tipología.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Este capítulo presenta los resultados de la investigación llevada a cabo con albañiles de la empresa constructora Valverde Tecnical Service (VTS), propietario el Ing. Jaime Vladimir Valverde, adjudicada para la construcción de viviendas sociales en la Agencia Estatal de Vivienda del departamento Pando.

4.1. Contexto de la investigación

El presente estudio fue realizado con la finalidad de conocer los factores de insatisfacción laboral que afectan a las familias de los albañiles del sector de la construcción contratados por la empresa constructora VTS adjudicada a la Agencia Estatal de Vivienda durante la gestión 2022.

La instalación de la empresa constructora se encuentra ubicada en el barrio 11 de octubre, Calle Jacarandal, detrás del Hospital Dr. Roberto Galindo Terán.

Actualmente los albañiles se encuentran construyendo viviendas sociales en diferentes comunidades y zonas del municipio de Porvenir, entre ellas, Carchama, Villa Rojas, Senac y 26 de agosto.

Es importante aclarar que únicamente se logró entrevistar a nueve albañiles, puesto que uno de los contratados no quiso ser entrevistado.

4.2. Análisis de resultados

La entrevista estuvo estructurada con preguntas abiertas a fin de recabar información de fuentes primarias referente a los efectos de la insatisfacción laboral, como así también los conflictos de roles que se generan en las familias de estos y los beneficios sociales de los que gozan.

Producto de la aplicación de la guía de entrevista se ha establecido las categorías y subcategorías de análisis, las cuales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 1

Matriz de Categorías

Categorías	Sub categorías
Insatisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none">• Motivaciones personales• Motivaciones laborales• Clima laboral• Condiciones laborales
Conflictos de roles en la familia	<ul style="list-style-type: none">• Interacción familiar• Roles en la familia• Relaciones interpersonales• Bienestar material
Beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none">• Contrato laboral• Jornada laboral• Remuneración• Asistencia médica• Beneficios

Fuente: Elaboración propia, 2022

De igual forma se elaboró una guía de observación que fue aplicada a los albañiles durante el desarrollo de su jornada laboral.

4.2.1. Insatisfacción laboral

La insatisfacción laboral es una respuesta negativa del empleado hacia su propio trabajo, esto dependerá en gran medida, de las condiciones de cada persona: Hannoun (2011) refiere que, “Los trabajadores ven mermadas sus posibilidades de expansión o sus deseos profesionales, se encuentran ante un horario incompatible con la vida familiar, unas condiciones desfavorables o un trato hostil por compañeros o jefes” (p. 23). Como advierte el autor, los factores de insatisfacción laboral no solo están relacionadas al ambiente laboral, sino que existe una estrecha vinculación con la familia.

Tabla 2

Categoría: Insatisfacción laboral

Categoría	Sub categorías	Preguntas
Insatisfacción laboral	Motivaciones personales	¿Cuáles son los motivos que le llevaron a la decisión por el oficio de albañil? ¿Cuál era su oficio anterior? ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el sector de la construcción?
	Motivaciones laborales	¿Cuáles son las tareas que realiza durante la construcción de viviendas sociales? ¿Qué capacitaciones recibe para ejercer su oficio? ¿Qué lo motiva a trabajar en la construcción de viviendas sociales?
	Relaciones Interpersonales	¿Cuántas personas tiene a su cargo? ¿Cómo son sus relaciones con sus compañeros de trabajo? ¿Cómo se siente con el trabajo que realiza? ¿Cómo se siente con el trato que recibe por parte de los encargados de las obras?
	Condiciones laborales	¿Qué situación le genera insatisfacción en su trabajo? ¿Cómo se siente en su fuente laboral? ¿En qué situaciones utiliza la ropa de bioseguridad para realizar su trabajo?

Fuente: Elaboración propia, 2022

4.2.1.1. Motivaciones personales

La motivación personal es indispensable para alcanzar objetivos, aunque se sabe que lograrlo no es fácil, al respecto (Pérez y Gardey, 2017) refiere “La motivación personal o automotivación es tener el impulso y el entusiasmo para lograr algo sin la supervisión o influencia de otros. Cuando un individuo está motivado, se siente más realizado y ve posible alcanzar sus objetivos” (p. 5). Este tipo de motivación está vinculado a las daciones que toma el ser humano frente a aquello que quiere lograr.

En cuanto a las entrevistas aplicadas a los albañiles contratados por la empresa constructora VTS adjudicada a la Agencia Estatal de Vivienda para la construcción de viviendas sociales, se pudo rescatar los motivos que los conllevaron a ejercer el oficio de albañil, resaltando en su mayoría por la necesidad de sustentar a sus familias, ganar su propio dinero, poder solventar los gastos de sus estudios y por haber tenido de ejemplo a sus padres quienes también se dedicaban y dedican al oficio, “Desde joven quería ganar mi propio dinero y como mi papa trabajaba en lo mismo, se me fue fácil poder aprender de él ayudándole. Al principio era para mis gastos, ya después fue para poder sustentar mi familia” (EC, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022). Como se puede ver, una sola persona tiene diferentes motivaciones que los llevan a tomar la decisión de optar por el oficio u ocupación, que, si bien en muchas ocasiones es eventual, juega un papel importante la remuneración, así como también el haber aprendido de sus progenitores, así lo afirma León (2006) refiere que, “Las aspiraciones se acrisolan poco apoco de la mano del marco familiar, los sistemas educativos, la cultura del entorno inmediato que nos rodea y las experiencias vividas” (p. 22). Por lo tanto, la familia realiza un papel muy importante para las diferentes motivaciones de sus miembros.

Otro entrevistado afirma que los motivos por los que se desempeña como albañil están vinculados con su formación:

Para poder estudiar, ya que en mi familia somos varios hermanos y el dinero no alcanzaba, decidí ganar mi propio dinero para comprarme mis útiles, tener para mi recreo, para mis cosas personales y ayudar con algunos gastos de mi casa. Este trabajo también me permitió seguir con mis estudios superiores ya acabé actualmente la carrera

de veterinaria, fue difícil, porque desde el principio hay prácticas y eso me impedía trabajar a tiempo completo, pero lo bueno de este trabajo es que puedes ejercerlo de mañana, tarde o de noche, las personas con las que me ha tocado trabajar me apoyaron demasiado con eso. (OJ, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022).

Como se puede apreciar, actualmente existen personas que ya han culminado sus estudios universitarios apoyándose en el proceso de su formación con ingresos del oficio de albañilería, sin embargo, a pesar de haber concluido sus estudios aún permanece en el oficio a fin de poder seguir aportando económicamente en su hogar, al respecto el periódico de circulación nacional, Ramírez (1992) afirma:

Un reciente estudio revela que apenas uno de cada diez egresados obtiene empleo acorde a su formación. Según la investigación, las universidades públicas profesionalizan a 4.000 personas cada año, de las cuales 1.000 se titulan y el resto no, ya sea por razones económicas, de tiempo, burocracia en trámites u otros. El 90% de los nuevos profesionales termina dedicándose al comercio, servicios o construcción, pues no hay suficientes empleos disponibles. (p. 7).

Aunque ir a la universidad y titularse es el sueño de la mayoría de los bachilleres del país, cada vez es más claro que el lograrlo puede ser fuente de gran frustración, pues el mercado laboral boliviano es esquivo para las y los graduados universitarios.

Por otra parte, a otro entrevistado le tocó asumir el oficio de albañil por el embarazo precoz de su pareja “desde muy joven me independice con mi pareja, ya que ella quedo embarazada cuando estábamos en colegio y me responsabilice de ella y de mi bebe” (JC, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022). Esta decisión asumida por el entrevistado sucede en una gran minoría de los adolescentes, así lo manifiestan Sandín (2001) a continuación.

En diez estudios hay una opinión negativa hacia el embarazo en la adolescencia, debido a la limitación en las aspiraciones y objetivos futuros, y por la responsabilidad que conlleva. En siete estudios, una minoría tiene una actitud ambivalente o positiva hacia el mismo, en parte asociada a la percepción de más hombría o masculinidad y se sienten poco responsables para prevenir un embarazo (p. 1).

Sobre estas consideraciones, se afirma que es una gran minoría de varones adolescentes que asumen su responsabilidad ante un embarazo precoz, así como lo hizo el albañil entrevistado.

Durante las entrevistas se consultó sobre el anterior oficio que tenían los informantes antes de ser albañiles, donde todos destacaron trabajos eventuales como meseros, cocinero, electricista, seguridad, así como haber trabajado en el sector de la construcción y en aserraderos. En relación a ello, Tamayo (1998) refiere:

Un albañil ha de tener conocimientos sobre los materiales que puede utilizar en una obra, habilidades numéricas, debe estar en buena forma física para aguantar el ritmo de trabajo, saber trabajar en equipo... un buen profesional de la construcción ha de tener una actitud proactiva y estar dispuesto a aprender y progresar, ha de trabajar con las manos con habilidad y saber utilizar perfectamente todas las herramientas. En ocasiones tendrá que desarrollar su labor desde los tejados, por lo que el miedo a las alturas, si se tiene, ha de superarse. Dado que trabaja al aire libre, es fácil que las herramientas de trabajo se ensucien o deterioren, por lo que ha de ser muy exquisito y lavarlas con frecuencia. En definitiva, es un trabajo complejo que incluye multitud de competencias que irá desarrollando con el tiempo mediante la experiencia, como, por ejemplo, saber trabajar en un ambiente ruidoso. (p. 77).

Los oficios que tuvieron los entrevistados antes de ser albañiles, a pesar de ser eventuales, reúnen una serie de competencias que debe tener el albañil para el desempeño de su trabajo, es decir, los que trabajaron como meseros, electricistas, seguridad, cocineros, en restaurantes, aserraderos o en construcción han ido aprendiendo a trabajar en equipo, estar en un ritmo de trabajo acelerado y aprendiendo constantemente; sin embargo en estos anteriores oficios a los que se dedicaban no hacían uso de las herramientas que se utiliza para la construcción.

Sin embargo, hay que resaltar que los entrevistados refirieron tener experiencia en su labor como albañiles, siendo dos años el de menor experiencia y de 22 años el mayor, “Hace doce años que trabajo en construcción y ya dos años que trabajo para hacer viviendas sociales o algún proyecto que derive de la Agencia Estatal de Vivienda de Cobija” (AC, comunicación

personal, 1 de septiembre. 2022). Muchos de ellos ya no son ayudantes y por su experiencia ahora son maestros.

4.2.1.2.Motivaciones laborales

Una de las sub categorías de análisis es la motivación laboral, para comprender en que consiste se cita a Santander (2020) quien refiere que “La motivación en el trabajo consiste en “el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades y/o expectativas” (s/p.). En este sentido, la motivación laboral sucede cuando se satisfacen las necesidades de los trabajadores y se cumple con sus expectativas.

Durante las entrevistas realizadas se consultó sobre las tareas que realizan los albañiles durante la construcción de viviendas sociales, se identificó que la mayoría ayudante de albañilería, dos son maestros de obra y uno es supervisor.

El concepto alude a aquel que se dedica a la albañilería: la construcción que se desarrolla haciendo uso de cemento, arena, cal, ladrillos y otros materiales similares. Un albañil, de este modo, es una persona que se formó en su oficio y que cuenta con los conocimientos técnicos necesarios para trabajar en la industria de la construcción. Los albañiles pueden involucrarse en las tareas de construcción de una casa, pero también trabajar para restaurarla o reformarla. Más allá de las viviendas familiares, un albañil puede aportar sus conocimientos al desarrollo de infraestructura industrial. (Pérez y Garday, 2017, p. 1).

La persona que se dedica a este oficio tiene que estar expuesto a un trabajo pesado y para ello debe tener conocimientos técnicos que le permitan desarrollar su labor. “Soy ayudante de albañilería, mi tarea es estar a disposición del maestro, realizo las tareas que me pida el, ya sea acarrear los materiales como ser arena ladrillo, cavar, pisotear y otras tareas que me den.” (OJ, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022). Como se puede apreciar, las tareas de los ayudantes están condicionadas a las instrucciones de su inmediato superior, en todo caso el maestro de obra. Otro entrevistado refiere “Ahora estoy trabajando como ayudante de albañilería, apoyo a los maestros en lo que requieren, así como también preparo la mezcla,

acarreo ladrillos, arena, cemento, pico ladrillos, cabo.” (LR, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022). Estas tareas requieren de esfuerzo físico, proactividad y dinamismo.

Otro de los entrevistados refirió lo siguiente “Hace poco ascendí a maestro, ya asiento ladrillo, revoco, asiento cerámico, levanto muro y otras cosas más.” (LG, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022). Este tipo de situaciones permiten que los trabajadores tengan un sentimiento que les genere satisfacción laboral.

Satisfacción laboral, es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia una situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Así la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. (Bravo, Peiró & Rodríguez, citados en Moreno, 2018, p. 34).

Sin embargo, son pocos los albañiles que han tenido la oportunidad de ascender de ayudantes a maestros, a pesar de sus largos años de experiencia, lo que podría generar insatisfacción laboral.

Es importante resaltar que, para ejercer este oficio, es necesario que los albañiles sean constantemente capacitados, por ello se consultó sobre las capacitaciones que recibe para ejercer sus funciones, donde la mayoría hizo énfasis a la temática de seguridad. Por su parte la Organización Mundial del Trabajo (2022) refiere:

En la Constitución de la OIT se establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo. No obstante, para millones de trabajadores ello dista mucho de ser una realidad. De conformidad con las estimaciones globales más recientes de la OIT, cada año se producen 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales. Además del inmenso sufrimiento que esto causa a los trabajadores y sus familias. (s/p.).

Sin embargo, los entrevistados no han hecho mención a las normas, pues la Ley General del Trabajo (1942) en su artículo 1 establece:

La Ley General del Trabajo establece que toda persona tiene derecho a un trabajo digno con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí mismo y a su familia una existencia digna, sin discriminación y con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional. (p. 8).

Tanto la Constitución de la OIT así como la Ley General del Trabajo abordan el tema de seguridad y salud ocupacional, contenido que debe de ser de dominio de los albañiles y de conocimiento de sus familias para actuar frente a cualquier situación que amerite la aplicabilidad de estas normas.

Por otra parte, se consultó a los albañiles la motivación que tienen para trabajar en la construcción de viviendas sociales, estos hicieron referencia a la necesidad de aprender más pero no mostraron su empatía con las personas beneficiarias de las viviendas. “Que se aprende demasiado por los arquitectos e ingenieros que te muestran cosas que uno no sabía y es bueno siempre aprender cosas nuevas” (OC, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022), al respecto Magas (2022) refiere “Aprender un oficio te permite desarrollar una oportunidad de trabajo y generar un ingreso que te permita solventar tus gastos” (s/p.) y la misma agrega “El oficio es lo que se aprende con la práctica y se perfecciona con el paso del tiempo, no requiere de estudios formales, su aprendizaje se da en la práctica. La única forma de que aprendas un oficio es haciéndolo” (Magas, 2022, s/p.). Para los albañiles contratados por la empresa constructora VTS es importante aprender más sobre el trabajo de albañilería, y es tan en ventaja en relación a otros albañiles que realizan su oficio de manera independiente, pues los entrevistados están en contacto continuo con arquitectos, ingenieros civiles, etc. De quienes aprenden con mayor fuerza sobre su oficio.

Otra de las motivaciones son la familia, el pago de servicios básicos y los estudios, y otros simplemente no se siente motivados “No me motiva, pero hay una crisis económica y no estamos como para estar escogiendo el trabajo, es lo que hay y hay que meterle al trabajo.” (RL, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022).

En cuanto a su estado de ánimo habitual en su fuente de trabajo, los albañiles refirieron estar cansados, estresados, preocupados y deprimidos.

Ahora porque tengo trabajo estoy bien, un poco estresado y cansado por el esfuerzo que implica trabajar en este oficio pesado y más estudiar, pero lo importante es que estoy ganando mi dinero, pero hace dos meses atrás estaba triste y angustiado, en varios momentos he tratado de dejar la carrera porque no me daba la situación económica para cubrir los gastos (OJ, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022).

El cansancio de los albañiles se debe al esfuerzo físico que realizan día a día mientras construyen las viviendas sociales, sin embargo, no es el único sentimiento que tienen, hay otros que manifiestan estar preocupados “Lo común preocupado por las deudas que uno tiene que pagar o siempre hay problemas en la casa. (JC, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022). Esta situación manifestada por el entrevistado surge por los compromisos o dificultades económicas que atraviesa a nivel de entorno familiar.

Otro de los entrevistados manifiesta trabajar de la siguiente manera: “Trabajo con preocupación o tristeza porque estoy atravesando problemas, hace poco me he separado de mi pareja” (RL, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022). En muchas ocasiones los problemas familiares, conyugales y económicos generan depresión lo que incide en la productividad del trabajador, al respecto Cigna (2022) refiere:

La depresión y la productividad laboral pueden contrarrestarse entre sí de manera considerable. Este es un desafío común para muchas de las personas que sufren de depresión. Los empleadores también sienten los efectos: el costo estimado a causa de la pérdida de productividad relacionada con la depresión y sus efectos alcanza los miles de millones de dólares. (s/p.).

Si bien durante la construcción de viviendas sociales, los albañiles tienen problemas personales y familiares, manifestar su estado de ánimo en el trabajo conlleva a que haya menor productividad en el avance de la obra.

La verdad me encuentro triste y preocupado porque tengo muchas deudas, mi madre se viajó hace dos meses a Chile a trabajar y me dejo encargado de mis hermanas, recién hace poco empezó a mandar para algunos gastos pero no alcanza es poco, por eso mi hermana trabaja cuando sale del colegio para poder ella cubrir alguno de sus gastos, hace poco que me entere que estoy enfermo de los riñones, así como también estos días he estado mal, no podía caminar del dolor, falte a trabajar tres días, pero nuevamente estoy viniendo no tengo quien nos ayude. (LR, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022).

Como se puede apreciar en la entrevista, son varios los factores familiares y personales que inciden en la productividad durante la construcción de viviendas sociales, pues la situación de salud u otros problemas al interior de la familia generan inasistencia de los albañiles a su fuente laboral.

Por otra parte, se consultó a los albañiles sobre el tipo de reconocimiento que obtenían por el trabajo que realizan, donde todos hicieron énfasis en la remuneración económica.

En cuanto a sus responsabilidades en la construcción de viviendas sociales, todos hicieron mención a las tareas que les asignan como ayudantes o maestros. “Mi responsabilidad es hacer lo que haga falta y me pidan los maestros, mi trabajo es más pesado y cansado, pero no recae la responsabilidad si algo sale mal” (LR, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022). Si bien el trabajo rutinario que realizan los albañiles durante la construcción de viviendas sociales es agotador porque requiere de esfuerzo físico, hay otros elementos que les genera alivio, pues la responsabilidad de que algo salga mal no recae sobre ellos, sino sobre los maestros y supervisores quienes son los que tienen el personal bajo su cargo

4.2.1.3.Relaciones interpersonales

Las empresas están conformadas por una estructura de seres humanos cada uno con distinto comportamiento, actitudes y creencias que permiten su interacción con los demás.

Las relaciones interpersonales en el trabajo son esenciales para el logro de los objetivos de la empresa, combinando capacidades y recursos individuales; por ello es indispensable conservar y promover relaciones interpersonales saludables que permitan establecer un excelente clima laboral y con ello incrementar la productividad en una organización (Moreno, 2018, s/p.).

Al respecto se consultó a los albañiles sobre su relación con sus compañeros de trabajo donde todos respondieron positivamente refiriendo que se llevan bien por que trabajan hace tiempo juntos, trabajan con humor, respeto y tolerancia, y que ante algunas situaciones sabe

darle solución, “Como grupo nos llevamos bien, hasta el momento no hemos tenido ningún conflicto, nos respetamos siempre, hay contra tiempos acerca de algo que salga mal en el trabajo, pero se busca siempre soluciones” (OJ, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022). Esta forma de relacionarse entre los albañiles es un punto a favor de la empresa constructora y la Agencia Estatal de Vivienda en términos de productividad y trabajo en equipo.

Si bien las relaciones interpersonales durante la construcción de viviendas sociales son sanas, también existen algunas situaciones que generan disconformidad en los albañiles:

Eso ha sucedido cuando se atrasan los pagos y estamos sin sueldo, nos incomoda ya que cuando trabajas para una empresa y es parte de un proyecto del estado, siempre hay irresponsabilidad con eso, generando conflicto no solo en el trabajo sino también en nuestros hogares, ya que tenemos necesidades todos los días y así como nos exigen a nosotros los avances, también pedimos responsabilidad (OJ, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022).

Se pudo identificar durante las entrevistas que los albañiles tienen conflictos con los encargados del pago por sus servicios cuando existe demoras en la cancelación de sus haberes, esta situación repercute en sus familias, pues estos son sustento de sus hogares.

Este grupo de trabajo, todos son buenas personas y el encargado es una persona que comprende cuando a uno le surge un problema o pasa algo. El problema o molestia es cuando no nos pagan puntualmente, como nosotros trabajamos en ese momento nos sentimos insatisfechos, porque es un dinero que están esperando en nuestros hogares, pero eso ya es con los superiores o dueños (JC, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022).

La demora en el pago de salarios es uno de los factores de insatisfacción no solo del albañil, sino de sus familias, al respecto Atalaya (2013) refiere “Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas” (s/p.). Este tipo de actitudes negativas genera conflicto al interior de la empresa de manera directa con los empleadores, pero también en las familias de los albañiles.

De igual manera se consultó a los albañiles sobre sus sentimientos frente al trato que reciben por parte de los encargados de la obra, donde la mayoría refirió sentirse bien “Todo

bien, el contratista e ingenieros con los que hemos trabajado son buenas personas respetuosas y sobre todo saben decirte las cosas con manera” (RL, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022), sin embargo, a pesar de que todos los albañiles tienen una percepción positiva sobre el encargado, hay algunos factores que los insatisfacen:

Regular ya que a veces hay mucha irresponsabilidad por parte de la empresa, ya sea por motivos del material que se retrasa o por la falta de pago, son impuntuales y eso ocasiona un conflicto tanto para mí con el personal que manejo, como también con la persona encargada, en esa parte me siento insatisfecho (EC, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022).

Como se puede apreciar, la insatisfacción de los albañiles no solo circula alrededor del retraso del pago de haberes, sino también que genera molestias a los maestros de obra la demora de la entrega de materiales por parte de la empresa. En conclusión, la impuntualidad de pagos y materiales genera conflictos al maestro con los albañiles a su cargo.

Sin embargo, a pesar de esos dos factores de insatisfacción, los albañiles tienen un sentimiento de agradecimiento y satisfacción:

Agradecido por la oportunidad siempre, porque como sabe no hay trabajo ahorita y contar con uno es mucho, me ayuda en mucho el dinero que recibo semanalmente para mis gastos y estudios, si bien a veces por temas de estudios no alcanzo a venir la semana completa y eso provoca que no reciba el sueldo completo, ya es algo. (OJ, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022).

Como se puede estimar la satisfacción laboral de los albañiles está estrechamente ligada a las motivaciones de estos para realizar el oficio, pero también otros manifiestan que están cansados y fatigados:

Cansado, me he enfermado de la espalda cuando era ayudante porque me esforcé mucho para aprender y ser responsable con mi trabajo, para poder ser maestro y poder ganar un poquito más dinero, ya que como albañil tenía que hacer casi todo el tiempo horas extras, porque cuando tienes familia hay más gastos y responsabilidades. (JC, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022).

Sobre esta entrevista se puede decir que el ser humano está en constante búsqueda de superación y crecimiento, que los esfuerzos por ganar unos centavos más son válidos, pero dejan secuelas físicas al albañil que persevera en busca de días mejores.

Estos esfuerzos que realizan los albañiles no solo repercuten sobre ellos mismos, también sobre sus factores de motivación por el oficio (su familia), teniendo sentimientos de fatiga por las situaciones precarias que ocurren en sus hogares:

Me siento fatigado porque como dije tengo mis hijos conmigo y no tengo el tiempo suficiente para dedicarle, me la paso haciendo horas extras y pequeños trabajos particulares los domingos, para que nada les falte, por ahora me apoya mi madre quién es que los cuida y también tengo que apoyarla a ella en sus gastitos por eso quisiera encontrar otro trabajo para llevar más ingreso a mis hijos. (RL, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022).

En el caso de este albañil que pertenece a una familia monoparental con jefatura masculina, es evidente las emociones que atraviesa día a día frente a sus tareas como albañil, padre de familia y apoyo indispensable de su progenitora. El dinero que le ingresa por parte de la constructora es insuficiente y debe desarrollar otras actividades que le generen ingresos para el sustento de su familia, centrando su preocupación por los alimentos y servicios básicos y descuidando a sus hijos sin brindarles tiempo de calidad.

4.2.1.4. Condiciones laborales

Las condiciones laborales se refieren a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador, al respecto Pérez y Merino (2010) refieren:

Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme, las condiciones medioambientales contaminación y las condiciones organizativas duración de la jornada laboral, descansos. (s/p).

En relación con lo expuesto por los autores, se tiene respuesta de los albañiles entrevistados quienes manifiestan que utilizan ropa de seguridad, principalmente cuando realizan trabajos en alturas usan el casco, arnés y soga; habitualmente utilizan botas y guantes. “Los lentes, botas, guantes y casco casi siempre uso, el arnés, soga y lo que se usa para altura solo cuando es necesario.” (RM, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022). Esta ropa de seguridad no es dotada por la empresa constructora VTS, sino que cada uno de los albañiles contratados debe de contar con esos insumos.

En relación a la ropa de seguridad Frankl (2021) refiere:

Cuando se habla de tipos de ropa de trabajo de seguridad, se puede hacer referencia a la ropa de trabajo normal o a la indumentaria calificada como equipo de protección individual (EPI). Los EPIs protegen a los trabajadores de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el ámbito laboral. (s/p).

La ropa de seguridad o los equipos de protección individual son muy importantes para el desarrollo de las funciones de los albañiles que construyen viviendas sociales, si bien estas infraestructuras son básicas y no son complejas para su construcción, ni mucho menos son edificaciones de más de dos pisos, pero eso no quiere decir que no estén expuesto a riesgos laborales, por lo que es importante el uso adecuado de los uniformes de seguridad.

Durante las entrevistas también se consultó sobre los materiales y herramientas de trabajo que utilizan los albañiles para la construcción de viviendas sociales, donde se pudo identificar aquellos instrumentos que manejan los maestros y por otra parte la que utilizan los ayudantes.

Por ejemplo, los maestros refieren utilizar herramientas mecánicas “Utilizamos moledora, mezcladora carretilla, vibradora, compactadora y muchos más” (EC, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022). Al respecto colocar autor “Una herramienta mecánica es un objeto o utensilio que se elabora con la misión de facilitar el trabajo del hombre en las tareas mecánicas, realizando trabajos que de otra forma tendría que gastar mucha más fuerza para

hacerlo” (s/p.). Como se puede apreciar, los maestros de obra son los encargados de manipular este tipo de herramientas.

Por otra parte, los ayudantes utilizan herramientas manuales “La pala, azadón, picota, badilejo. Formón, nivel de mano, cincel, combo, boca de lobo, manguera, espátula” (OJ, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022), al respecto Tamborero (1999) sustenta que:

Las herramientas manuales son unos utensilios de trabajo utilizados generalmente de forma individual que únicamente requieren para su accionamiento la fuerza motriz humana; su utilización en una infinidad de actividades laborales les da una gran importancia. Además, los accidentes producidos por las herramientas manuales constituyen una parte importante del número total de accidentes de trabajo y en particular los de carácter leve. (p. 1).

Lo que llama la atención sobre los aportes de Tamborero en relación a las herramientas manuales, es que estas generan accidentes laborales, y lo más preocupante es que la empresa constructora adjudicada a la Agencia Estatal de Vivienda no provee de ropa de seguridad a los albañiles.

De igual manera se consultó a los albañiles sobre que situaciones les genera insatisfacción en su trabajo manifestando estos una serie de inconformidades:

El incumplimiento e irresponsabilidad del pago puntual ya que muchas veces nos dicen que no salió el cheque, que se atrasó y si o si hay que esperar, esto perjudica a nuestras familias, así como también la falta de materiales, ya que esto atrasa más. (EC, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022).

Como se puede apreciar son varios los factores que generan insatisfacción a los albañiles en su fuente laboral, pero no solo está las insatisfacciones generadas por la empresa, sino también hay otras insatisfacciones personales o intrínsecas:

En el trabajo el incumplimiento de sueldo y de materiales, así como también la monotonía de dedicarse a lo mismo, la rutina diaria de estar todo el día fuera de casa, así como para ganar un poco más sacrificar parte de las horas de descanso. (OJ, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022).

Se puede estimar que los albañiles tienen un sentimiento de insatisfacción en relación a la rutina diaria a la que están expuestos, lejos de sus hogares, y en muchas ocasiones trabajando horas extras incluso sacrificando los horarios de descanso. De igual forma la desmotivación que les genera dedicarse a lo mismo sin ver un futuro próximo una superación o ascenso.

La persona que se dedica a este trabajo, tarde o temprano se enferma, de la espalda, hay cansancio por el sol y el calor, a veces se retrasan en pagar cuando estamos en algún proyecto u obra del estado le dan mucha vuelta para pagar, ahora cuando el encargado agarra otros trabajos particulares es mejor hay más puntualidad y responsabilidad por parte de los dueños. (LR, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022).

Otro factor de insatisfacción para los albañiles circula alrededor de su salud, pues estos manifiestan que con el pasar del tiempo dedicarse al oficio de albañil trae consigo consecuencias como enfermarse de la espalda por los esfuerzos que implica la manipulación de herramientas manuales y mecánicas durante las inclemencias del tiempo y las elevadas temperaturas de la región.

Es por esta serie de insatisfacciones que los albañiles varios de los albañiles no se sienten a gusto con el trabajo que realizan, “No estoy a gusto por que quisiera dedicarme a otra cosa, como por ejemplo ejercer como técnico electricista independiente, porque como dije estoy delicado de la espalda y no puedo estar haciendo” (JC, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022). Otros sin embargo sienten estar estables mientras dura el trabajo, “Con un empleo inestable, ya que cuando se acaba el contrato o la construcción nos quedamos sin trabajo y cada uno se la tiene que buscar por su lado” (RL, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022). Estos sentimientos traducidos a insatisfacciones generan malestar en los albañiles y preocupaciones en sus familias.

4.2.2. Conflicto de roles familiares

Desde los aportes de (Thomas y Ganster citados en Baez y Galdames, 2005) “Los conflictos de roles familiares según un tipo particular de conflicto, en el que las presiones del

rol laboral son incompatibles con las presiones del rol familiar o viceversa, por lo que se espera que el desempeño este interferido” (p. 115). Esta situación la viven los albañiles y sus familias, y para una mayor comprensión se han establecido las siguientes sub categorías de análisis.

Tabla 3

Categoría: Conflicto de roles familiares

Categoría	Subcategorías	Preguntas
Conflicto de roles Familiares	Interacción familiar	¿Cuáles son los espacios que utilizan como familia para disfrutar tiempo junto ¿Cómo es la comunicación en su familia? ¿De qué forma la familia se apoya para lograr sus objetivos? ¿Cómo se demuestran el afecto como familia?
	Roles en la familia	¿Cuáles son los roles del padre de familia? ¿Cuáles son los roles de la madre de familia? ¿Cuáles son los roles de los hijos?
	Conflicto en la familia	¿En qué asuntos están en desacuerdo? ¿Quiénes en la familia tienen poder decisión? ¿Cómo asumen los problemas económicos? ¿Qué situaciones generan discusión en la familia?
	Bienestar material	¿Quiénes de la familia tienen seguro social? ¿Cómo se sienten con las condiciones de la vivienda en la que habitan?

Fuente: Elaboración propia, 2022

4.2.2.1. Interacción familiar

Las buenas relaciones familiares ayudan a sus hijos a sentirse seguros y amados, la interacción crea buenas relaciones en la familia con tiempo de calidad, comunicación, trabajo en equipo y aprecio.

Al respecto se consultó a las esposas de los albañiles sobre los espacios que utilizan como familia para disfrutar tiempo juntos, donde se pudo identificar que la interacción y tiempo

de calidad con los hijos lo comparten mayormente entre madre e hijos, pues el padre que se dedica al oficio de albañil debe descansar.

Aprovecho en sacarlos de vez en cuando los fines de semana... los saco sábados o domingos a la plaza, a cenar por ahí, para hacerlos jugar, comprarles, algún deseíto, porque también con la crisis económica no se puede estar votando el dinero. A su padre lo dejamos descansar los días domingos. (CC, comunicación personal, 3 de septiembre. 2022).

Como se puede apreciar, los albañiles no comparten tiempo de calidad con su familia, pues no interactúan con ellos ni los fines de semana, esto debido al esfuerzo que implica su oficio y el cansancio que genera, esto repercute en su relación familiar.

En cuanto a la comunicación familiar Frankl (2021) refiere que:

La comunicación familiar es un puente entre padres e hijos que conecta sus sentimientos de forma mutua. Es totalmente esencial para ayudar a los niños y niñas a desarrollar una personalidad sana, una autoestima fuerte y buenas relaciones interpersonales. Para que una relación entre padres e hijos sea sólida y fuerte, es indispensable comunicar lo que se piensa y se siente de forma eficaz. Cuando nos dirigimos a nuestros hijos las palabras deben ir acompañadas de empatía y gestos dulces. Es importante reconocer que cada miembro de la familia tiene su lugar y a partir de esa ideología surge una comunicación efectiva. Nosotros como padres tenemos la responsabilidad de ser guías de nuestros hijos e hijas, y ellos deben respetar esa autoridad para contribuir a que se forme una relación armoniosa. (s/p.).

Al respecto se ha podido establecer de acuerdo a las entrevistas sostenidas con las esposas de albañiles que es poca la comunicación al interior de sus familias debido al trabajo que ejercen.

En eso tenemos dificultad, ya que, por mi trabajo y el trabajo de mi esposo, no paramos casi al pendiente de lo que hacen nuestros hijos, si no le preguntamos, ellos no nos cuentan sobre sus problemas, a veces hay que aceptar también que uno como padres hace mal a reprender a nuestros hijos sin antes de escucharlos, tal vez por eso ellos no se sienten en confianza con nosotros, muchas veces su padre llega muy cansado y aburrido del trabajo (DT, comunicación personal, 3 de septiembre. 2022).

Se deduce que las largas jornadas y cansadoras de trabajo que realizan los albañiles inciden en la poca comunicación que sostienen estos con sus familias, atribuyendo en la mayoría de los casos a las madres de sus hijos respectivos la responsabilidad de orientar y guiar los pasos de sus hijos.

De igual manera se consultó a las esposas de los albañiles sobre las formas en que las familias se organizan para lograr sus objetivos, a lo que algunas refirieron realizar las tareas de manera coordinada y otras a lo contrario, de manera individual.

Mi pareja y yo tratamos de organizarnos sobre todo los días que yo voy a trabajar y que necesito de su apoyo porque tengo que llevar a los niños al colegio y el pasa y los recoge a medio día. Esto para apoyarnos mutuamente, en nuestros trabajos y también en las responsabilidades como padres. (ER, comunicación personal, 3 de septiembre. 2022).

Sobre esta respuesta se puede apreciar que existe cumplimiento de roles por parte de los progenitores de los hijos de los albañiles. Sin embargo, está el otro lado de la moneda, donde los objetivos se logran sin apoyo de la familia, sino de manera individual.

Aun a pesar de que tenemos dificultades para comunicarnos, cada uno tiene sus obligaciones y responsabilidades, cada uno se encarga de alistarse por las mañanas para ir al colegio, y nosotros tengamos tiempo de ir a dejarlos y llegar también a nuestro trabajo, nos apoyamos cada uno poniendo de su grano de arena para que funcione. (DT, comunicación personal, 3 de septiembre. 2022).

Si bien existen familias de albañiles que realizan roles individuales para la consecución de objetivos, es importante resaltar que es la forma en que la familia se involucra para lograr los objetivos esperados.

4.2.2.2. Roles de familia

La revista sobre psicología, filosofía y reflexiones sobre la vida la mente es maravillosa, Frankl (2021) hace referencia a los roles conyugales en la familia, destacando lo siguiente:

Dentro de los roles familiares, el más básico y determinante es el rol conyugal. También es uno de los que con el tiempo se vuelve más confuso. Está compuesto por la pareja y comprende el conjunto de espacios en los que no intervienen los hijos, como la sexualidad, las decisiones frente a la familia, el encuentro afectivo de los dos, etc. (p. 3).

Sin embargo, durante las entrevistas sostenidas con las esposas de los albañiles, no se ha identificado ninguno de estos roles que son muy importantes para la conciencia marital.

Lo que, si fue posible rescatar de las entrevistas, es que el padre es el proveedor de la casa y la madre la que cuida a los hijos “Mi esposo cumple el rol de proveedor de alimento, los servicios básicos, educar a los hijos y sobre todo considero que el hombre de la casa es el protector de la familia” (DT, comunicación personal, 3 de septiembre. 2022). Al respecto Vertíz citado en Gonzales (2004) refiere:

Dentro de una familia tradicional, la madre es la que permanece en el hogar preparando alimentos, cuidando a los niños y realizando los quehaceres domésticos, mientras que el padre es el que sale a trabajar para lograr el sustento económico de todos los integrantes. (s/p).

Como se puede apreciar, las familias de los albañiles son familias tradicionales que aún viven con la mentalidad de que la mujer debe realizar los cuidados del hogar y el hombre buscar el dinero para alimentar a su familia.

Por otra parte, de casa, lo que se conoce actualmente como doble jornada. Estos aportes tienen mucha relación con la realidad de algunas familias de los albañiles, pues ellas también aportan en la economía del hogar:

Contribuyo también económicamente para la casa para que a mis hijos no les falte nada, también me encargo de tener el orden en casa, no solamente en la limpieza, sino también el orden con mis hijos que cumplan sus responsabilidades, los cuido, me

desvelo con ellos cuando están enfermos o tienen tareas, trato de demostrarles lo mucho que los amo, aunque soy consciente de que no es suficiente. (DT, comunicación personal, 3 de septiembre. 2022).

Esto quiere decir que la responsabilidad sobre el cuidado de los hijos cae directamente sobre la madre, quien vela y atiende a sus hijos, pero también contribuye económicamente en el hogar, dejando al padre de familia encargándose exclusivamente de su trabajo como albañil.

Cumplo un rol importante también, porque me encargo de que en la casa todo funcione y este organizado, me ocupo de mis hijos en cuidarlos, bañarlos, cocinarles, darles el amor que pueda. Trabajo también día por medio en una casa particular de limpieza, para ayudar a mi marido, porque hay veces que no le pagan puntual en su trabajo así que tiene que haber de donde sacar, por eso me puse a trabajar, además mi trabajo me permite estar para mis hijos más tiempo. (ER, comunicación personal, 3 de septiembre. 2022).

Se puede afirmar que las familias de los albañiles son tradicionales, porque el padre trabaja y provee, y la madre se encarga de los cuidados de los hijos y de los quehaceres del hogar, sin embargo, el factor de insatisfacción ligado a la demora de pagos por los servicios que brindan los albañiles a la empresa VTS adjudicada a la Agencia Estatal de Vivienda repercute en que la mujer salga a buscar trabajo para apoyar en los gastos del hogar. Los roles de los hijos, se caracterizan por el cumplimiento de sus deberes del hogar y las tareas que les dan en la escuela.

4.2.2.3. Conflictos en la familia

Para comprender esta sub categoría se hace referencia a Canfrán (2018) quien afirma que “Un conflicto entre uno, varios, o todos los miembros de la unidad familiar padres, hijos, hermanos. Es algo que está en proceso, generalmente parte de un comentario, un malentendido, un problema de expectativas o una descarga de tensión” (s/p.). Considerando que las familias de albañiles es tradicional, que los ingresos no son suficientes y que existe demora en el pago de sus salarios, existe una tendencia a que al interior de sus hogares exista problemas de

expectativas, al respecto una de las entrevistadas manifiesta lo siguiente “El dinero es uno de nuestros problemas como familia, porque muchas veces los niños quieren algún deseo u otra cosa, se molestan, o se necesita algo en la casa, que sale fuera de nuestro presupuesto genera un problema” (DT, comunicación personal, 3 de septiembre. 2022). Esto quiere decir que el factor económico desencadena en el incumplimiento de las expectativas de los hijos generando conflictos al interior de la familia.

De acuerdo a las entrevistas sostenidas con las esposas de albañiles, la toma de decisiones la realizan en pareja, existen conflictos al interior de sus hogares, sin embargo, buscan mecanismos de solución para asumir su rol de padres:

Es estresante porque por temporadas mi esposo tiene trabajo y cuando no hay tenemos que apoyar economizando la comida y el dinero, justamente por eso decidí trabajar para poder apoyar con los gastos, porque por la pandemia nos endeudamos, así como en todo ese tiempo no había trabajo para mi esposo, ahora tratamos de apoyar entre todos. (DT, comunicación personal, 3 de septiembre. 2022).

Cuando estas situaciones de escases se manifiestan en una familia tradicional, se rompen los esquemas que atan a la mujer a dedicarse única y exclusivamente al hogar, al respecto Vertiz citado en Gonzales (2004) refiere que “La realización de actividades remuneradas fuera del hogar supondría una menor dedicación de las tareas domésticas por parte de la mujer” (s/p.). Esta situación también puede desencadenar conflictos al interior de los hogares de albañiles, pues la división de los roles tradicionales se ve alterada.

Cuando no alcanza el dinero y ambos estamos desempleados, son nuestros problemas más grandes, que justamente eso provoca mal humor, desencadena otros problemas pequeños como, por ejemplo; si la casa esta desordenada, sino hay ropa limpia, cualquier pequeña cosa ocasiona problemas. (ER, comunicación personal, 3 de septiembre. 2022).

Una vez más se afirma que el factor económico en las familias de los albañiles es un elemento que genera conflictos, sin embargo, la entrevistada añade que hay otros problemas que surgen por el incumplimiento de roles tradicionales asignados a la mujer.

4.2.2.4. Bienestar Material

Para analizar esta sub categoría se hace referencia a Emaus (2014) quien afirma que el bienestar material es:

Tener suficiente dinero para comprar lo que se necesita y se desea, tener un vivienda y lugar de trabajo adecuados. Los indicadores evaluados son: vivienda, lugar de trabajo, salario pensión e ingresos, posesiones bienes materiales y ahorros o posibilidad de acceder a caprichos. (s/p).

En el marco de estas consideraciones, cabe resaltar que el bienestar material no ocurre al interior de las familias de albañiles, pues los ingresos de estos son destinados para cubrir las necesidades básicas.

Al respecto se consultó a las esposas de los albañiles sobre el destino de los ingresos, y estas en su totalidad afirmaron “Para la renta de la casa, servicios básicos, para comprar en cerrado los víveres cada semana” (DT, comunicación personal, 3 de septiembre. 2022).

Esto quiere decir que estas familias no tienen bienestar familiar, su condición socioeconómica los limita a vivir en viviendas precarias, con trabajos eventuales.

Otra de las entrevistadas agregó:

Para pagar los servicios básicos, luz agua, internet, para pagar la cuota mensual en crecer, comprar medio saco de arroz, media caja de aceite, azúcar, lo básico. De la carne me ocupo yo todos los días al igual que de los gastos mínimos de la casa y mis hijos (MC, comunicación personal, 3 de septiembre. 2022).

Esta situación socioeconómica de las familias de albañiles, conlleva a que ambos cónyuges busquen la forma de generar ingresos para sustentar su hogar, por que sumado a las necesidades básicas está el pago de créditos a los bancos.

Por otra parte, también se les consultó a las esposas de los albañiles sobre cómo se sienten con las condiciones de la vivienda en la que habitan, “La casa en la que vivimos es alquilada, como ve es de madera, no contamos con ambientes adecuados, son solo tres cuartos, es muy chico el espacio para 5 personas.” (DT, comunicación personal, 3 de septiembre. 2022). Estas familias viven en viviendas precarias y hacinamiento, por lo que deben de compartir habitaciones. Sin embargo, a pesar de las precariedades, la mayoría de las familias afirman sentirse bien en la vivienda que habitan “Pues si estamos bien, tenemos lo necesario, no estamos incomodos.” (CCh, comunicación personal, 3 de septiembre. 2022). Como se puede apreciar, las condiciones habitacionales no son un factor que generen conflictos en la familia.

4.2.3. Beneficios Sociales

La Ley General del Trabajo (1942) establece que toda persona tiene derecho a un trabajo digno con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí mismo y a su familia una existencia digna, sin discriminación y con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional.

Los beneficios sociales son una forma de remuneración no dineraria que reciben los trabajadores de una empresa como complemento a su sueldo por el trabajo desempeñado.

En el marco de estas consideraciones es que se presenta la siguiente categoría de análisis.

Tabla 4

Categoría: Beneficios Sociales

Categoría	Sub categorías	Preguntas
------------------	-----------------------	------------------

Beneficios sociales	Contrato laboral	<p>¿Qué tipo de contrato se establece con los Albañiles?</p> <p>¿Cuánto es el tiempo de duración del contrato que se suscribe con los albañiles?</p> <p>¿Cuál es el perfil adecuado para asumir el rol de albañil en su empresa?</p>
	Jornada laboral	<p>¿Qué días de la semana trabajan los albañiles en la construcción de viviendas sociales?</p> <p>¿Cuántas horas de trabajo realizan al día los albañiles en la construcción de viviendas sociales? ¿Cuántas horas están destinadas al descanso de los? ¿La empresa provee del Seguro Obligatorio de Accidentes de la Trabajadora y el Trabajador en el Ámbito de la Construcción? ¿En caso de muerte de uno de los albañiles, que acciones asume la empresa en beneficio de la familia?</p>
	Asistencia médica	<p>¿En caso de accidentes laborales, cómo se le brinda asistencia médica a los albañiles?</p> <p>¿En qué caja de salud son asegurados los albañiles?</p> <p>¿La empresa provee del Seguro Obligatorio de Accidentes de la Trabajadora y el Trabajador en el Ámbito de la Construcción?</p>
	Beneficios	<p>¿En caso de muerte de uno de los albañiles, que acciones asume la empresa en beneficio de la familia?</p> <p>¿Cómo y cuánto recibe de remuneración por el trabajo que realiza?</p> <p>¿Cuáles son sus horarios de trabajo?</p> <p>¿Cuándo sucede un accidente laboral, donde reciben asistencia médica?</p> <p>¿En qué Caja de Salud le ha asegurado la empresa constructora</p>

Fuente: Elaboración propia, 2022

4.2.3.1. Contrato laboral

Según el artículo 5 de la Ley General del Trabajo (1942) el contrato de trabajo es individual o colectivo, según que se pacte entre un patrono o grupo de patronos y un empleado u obrero, o entre un patrono o asociación de patronos y un sindicato federación o confederación de sindicatos de trabajadores.

Al respecto se realizó una entrevista con el empleador encargado de los proyectos Arquitecto de la Empresa VTS, quien afirma que “El Contrato es de palabra y responsabilidad” (MS, comunicación personal, 2 de septiembre. 2022). Esta modalidad de contrato es legal en la normativa vigente en el territorio boliviano.

Art. 6 de la Ley General del Trabajo (1942):

El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito, y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba. Constituye la ley de las partes siempre que haya sido legalmente constituido, y a falta de estipulación expresa, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad. (p. 17).

De acuerdo a la entrevista sostenida con el propietario de la empresa se obtuvo el siguiente dato en relación al tiempo de duración del contrato: “Lo que la obra demande y dure en ejecutarse, puede durar dos meses, hasta seis meses, eso depende mucho de que no se atrase la obra por los materiales o también afecta el clima” (MS, comunicación personal, 2 de septiembre. 2022). Esta situación implica inestabilidad laboral en los albañiles que son contratados por la empresa constructora VTS, pues la falta de planificación para la ejecución de obras no permite que los albañiles tengan otras opciones de empleo cuando surgen otras oportunidades, pues deben estar sujetos a los términos de la empresa.

Para que la empresa constructora VTS adjudicada a la Agencia Estatal de Vivienda pueda contratar albañiles, se requiere de ciertos requisitos “Que sean personas responsables con mínimo dos años de experiencia, siempre se les pide cuando es por primera vez carta de recomendación” (MS, comunicación personal, 2 de septiembre. 2022). Como se pudo ver en la primera categoría de análisis, todos los albañiles entrevistados cumplen con estos requisitos, pues llevan años en el rubro.

4.2.3.2. Jornada Laboral

De acuerdo al artículo 41 de la Ley General del Trabajo del Estado Plurinacional de Bolivia, son días hábiles para el trabajo los del año, con excepción de los feriados,

considerándose tales todos los domingos, los feriados civiles y los que así fueren declarados ocasionalmente, por leyes y decretos especiales.

Al respecto el propietario de la empresa afirmo:

Lo que demanda la ley, de lunes a viernes cumplen un horario de 8 horas que son repartidas de 08:00 am a 12:00 pm y por las tardes 14:00 pm a 18:00 pm y los fines de semana solo se trabaja los días sábado se hace horario continuo de 08:00 am a 14:00 pm. (MS, comunicación personal, 2 de septiembre. 2022).

De igual manera la jornada de trabajo es regulada por la presente Ley, estableciendo las horas y los periodos de descanso, si bien en el día a día en el trabajo independiente de los albañiles se observa que trabajan incluso fines de semana, es importante que en el marco de las competencias de la Agencia Estatal de Vivienda se haga respetar los días feriados y domingos, con el fin de velar por los derechos de los albañiles.

De acuerdo al Artículo 46 de la misma Ley, la jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas veinte y seis de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. “Por día tienen dos horas de descanso, que utilizan para salir a almorzar y descansar que es de 12:00 pm a 14:00 pm. Los días sábados igual descansan una hora para almorzar” (MS, comunicación personal, 2 de septiembre. 2022). De acuerdo a las versiones del propietario de la empresa constructora se estaría cumpliendo a cabalidad los periodos de descanso, ya que el artículo 49 establece que la jornada ordinaria de trabajo deberá interrumpirse con uno o más descansos, cuya duración no sea inferior a dos horas en total sin que pueda trabajarse más de cinco horas continuas, en cada periodo.

Sin embargo, si se lee líneas arriba, desde las respuestas emitidas por los albañiles, es probable que la norma no sea aplicada en su totalidad, pues estos afirman que cuando se retrasa la obra, también realizan trabajos los días domingos, pero son remuneradas como horas extras.

4.2.3.3. Remuneración

En el marco de la Ley General del Trabajo, el Artículo 52 establece que la remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos de trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad. Al respecto el propietario de la Empresa constructora VTS afirma que “Los maestros de albañilería ganan 900 bs. Los ayudantes de albañilería ganan 600 bs. El encargado de obra gana 1200 bs” (MS, comunicación personal, 2 de septiembre. 2022), este pago se realiza semanalmente por medio del encargado de la obra.

Por otra parte, el Artículo 55 determina que las horas extraordinarias y los días feriados se pagarán con el 100% de recargo; y el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno con el 25 al 50%, según los casos. El trabajo efectuado en domingo se paga triple (Art. 23° del D.S. 3691 de 3 de abril de 1954, elevado a Ley en fecha 29 de octubre de 1959).

Sin embargo, de acuerdo a la entrevista sostenida con el propietario de la empresa se obtuvo lo siguiente “Se cancelan la mitad del sueldo diario que se recibe, si cumple las 4 horas extras” (JV, comunicación personal, 2 de septiembre. 2022). Como se puede apreciar en relación a la norma, la empresa cumple con lo establecido en la Ley.

4.2.3.4. Asistencia Médica

De acuerdo al artículo 64 de la Ley General del Trabajo del Estado Plurinacional de Bolivia, la Organización Internacional del Trabajo (s/f) menciona que:

Toda empresa comprendida en el artículo 73 de la ley, está obligada a mantener servicio permanente de médico y botica, sin gravamen ni descuento alguno a sus trabajadores. Las boticas contarán con la existencia mínima de medicamentos que sea especificada por el Ministerio de Salubridad. (p. 1).

Sin embargo, de acuerdo a la entrevista sostenida con el propietario de la empresa VTS, los albañiles contratados no tienen seguro de salud, “No están asegurados por motivos de que los trabajadores son temporales, siempre están en constante cambios, los encargados se encargan de buscar el personal”. (MS, comunicación personal, 2 de septiembre. 2022). Como no tienen un contrato firmado y contemplado a larga duración, la empresa no les provee de un seguro de salud.

Por su parte la Organización Mundial de la Salud (2016) define a la asistencia médica como:

Se denomina atención o asistencia de la salud Al conjunto de procesos a través de los cuales se concreta la provisión de prestaciones y cuidados de salud a un individuo o un grupo familiar una comunidad o una población en cuanto a objetivo la asistencia sanitaria presupone que es posible contribuir a la salud garantizando un agregado de atención que permita en primer lugar conservar la salud de las personas en segundo lugar evitar el deterioro de la salud de la población tanto cuánto lo permita el conocimiento médico y los recursos disponibles en tercer lugar recuperar la salud de quienes han enfermado para que logre en sanar en cuarto lugar detectar precozmente como fuera posible y evitar el agravamiento en especial de aquellas enfermedades para las cuales aún no se ha identificado una cura en quinto lugar aliviar el dolor y minimizar el sufrimiento de los enfermos graves que no pueden ser curados. (p. 1).

Es importante resaltar que a pesar de que los albañiles contratados no cuentan con seguro social, la empresa VTS brinda asistencia médica a estos ante alguna situación de enfermedad o accidente, incluso realizan acciones de apoyo a sus familias.

Se les brinda asistencia médica, el encargado esta con la responsabilidad de llevar al obrero a centro médico o hospital para que sea atendido de emergencias, hasta que nuestro personal se presenta primero para apoyar a la familia en lo que se necesite en cuanto a gastos. (MS, comunicación personal, 2 de septiembre. 2022).

Se puede identificar la preocupación del empleador frente a las situaciones que atraviesan los albañiles, demostrando preocupación por el estado de salud de los trabajadores y las necesidades de sus respectivas familias.

4.2.3.5. Beneficios

Ser albañil implica realizar tareas que implica esfuerzo, al respecto Revollo (2021) indica:

Se trata de un oficio pesado a nivel físico que convive con los demás oficios de la obra. Los trabajos de albañilería incluyen las ayudas de albañilería se contemplan para todas las instalaciones, que necesitan de arquetas, rozas, perforaciones, tapado de rozas, y también incluyen los propios trabajos de albañilería, ejecución de tabiquería, alicatados, e incluso estructura y cimentaciones. (s/p).

Por tratarse de un trabajo pesado que requiere de mucha fuerza, es que se vio conveniente consultar a los entrevistados sobre los beneficios de ser albañiles.

Durante las entrevistas se consultó el monto y forma de pago que reciben los albañiles de la empresa constructora VTS adjudicada a la Agencia Estatal de Vivienda, refiriendo estos que su remuneración la reciben semanalmente. De igual manera se pudo identificar que algunos ganan 600 bs. otros 900, y otros 1500 bs, esto en razón de las horas extras destinadas al trabajo de construcción de viviendas sociales “Gano semanalmente 900 bs, cuando hago horas extras o no salgo a almorzar solo para avanzar continuamente gano hasta 1200 bs semanales eso si esforzándome” (RM, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022). Ganar más dinero está en función de dar más tiempo destinado al trabajo, más esfuerzo y esto repercute en cansancio, agotamiento, fatiga, preocupaciones, etc.

En cuanto a sus horarios de trabajo refieren trabajar de lunes a viernes con periodos de descanso de dos horas, también trabajan los días sábados en jornada continua y en ocasiones también los días domingos:

De 08:00 am a 12:00 pm y por las tardes de 14:00 pm a 18:00 pm, los días sábados se trabaja horario continuo, los días domingos rara vez se trabaja cuando estamos atrasados en la obra, siempre consultando si quieres venir o pueden de eso depende mucho. (RM, comunicación personal, 1 de septiembre. 2022).

Estos datos son importantes, pues la Ley General del Trabajo establece en su artículo 41° lo siguiente: Son días hábiles para el trabajo los del año, con excepción de los feriados, considerándose tales todos los domingos, los feriados civiles y los que así fueren declarados ocasionalmente, por leyes y decretos especiales. De igual manera el artículo 46 de la misma norma establece que la jornada efectiva de trabajo no deberá exceder de 8 horas por día y 48 por semana. Así mismo el artículo 49 respalda al trabajador estableciendo uno o más periodos de descansos, cuya duración no debe ser menor a dos horas.

En contraste con las entrevistas sostenidas, la Ley se cumple y es aplicada desde la empresa hacia los albañiles, pues se les cede dos horas de descanso interrumpiendo su jornada laboral por dos horas, de 12:00 a 14:00. Sin embargo, de acuerdo a las respuestas de los entrevistados, también se desarrollan jornadas laborales los días domingos cuando la obra presenta retrasos.

Por otra parte, la Universidad Pontificia Bolivia (2018) establece que “Un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte” (s/p). Por lo tanto, los accidentes pueden ocurrir en cualquier momento ocasionando un daño irreversible al trabajador.

CONCLUSIONES

En el desarrollo de la investigación, se logró describir los factores de insatisfacción laboral que afectan a las familias de los albañiles del sector de la construcción contratados por las empresas constructoras adjudicados a la Agencia Estatal de Vivienda de la ciudad de Cobija en la gestión 2022, identificándose lo siguiente:

Los entrevistados refieren motivaciones personales relacionadas con la insatisfacción laboral, que se traducen en frustración de aquellos profesionales que por no encontrar trabajo

relacionado a su profesión, optan por aceptar trabajos ocasionales, entre ellos el de la construcción, asimismo, la frustración se presenta en jóvenes que por asumir el rol de padres a temprana edad, deben postergar sus anhelos de superación personal, otros ejercen de manera resignada el oficio heredado de sus padres y finalmente están los que señalan no haber encontrado otra opción laboral.

Asimismo, son causa de insatisfacción las motivaciones laborales, traducidas en la necesidad económica que los obliga a trabajar para procurar el sustento de sus familias, por deudas asumidas que necesitan ser cubiertas, pago de servicios básicos, gastos de educación de los hijos y todos los requerimientos familiares que generan una gran presión en los trabajadores, pues los ingresos no son insuficientes con relación a los gastos que generan.

Por otra parte, la insatisfacción laboral se genera por las precarias condiciones laborales, pues la empresa constructora VTS no provee de ropa, zapatos y equipo de seguridad a los albañiles, por lo que cada trabajador debe de contar sus propios insumos. Asimismo, el carácter de eventualidad del trabajo no les permite estabilidad laboral, por lo que deben alternar con otros oficios como meseros, cocineros, electricistas, seguridad, etc. aspectos que indudablemente se suman a la frustración e insatisfacción laboral. A la inestabilidad se suma el gran esfuerzo físico y la realización de trabajos pesados que se exigen en la construcción, sujetos a largas jornadas laborales, por lo que están expuestos a lesiones y accidentes. Dado a que el oficio de albañil exige un nivel de especialización, se advierte que son pocos los que tienen la oportunidad de ascender a la categoría de maestros, aspecto que podría repercutir en el incremento de sus ingresos, pero que termina sumando a los objetivos no alcanzados, toda vez que las obras solo cuentan o uno o dos maestros albañiles.

Los únicos aspectos de todos los analizados que no inciden en la insatisfacción laboral son el clima laboral y las relaciones interpersonales, debido a que el grupo que constituyó la muestra, sostiene una relación amena y cordial, de tolerancia de unos con otros, dado a que en muchos casos se conocen de tiempo y no solo han trabajado juntos construyendo casas de la AE Vivienda, sino también en otras obras civiles. Las relaciones entre compañeros son positivas, de respeto mutuo y todos cumplen sus responsabilidades con empatía y solidaridad.

Con referencia a los objetivos específicos se tienen las siguientes conclusiones:

La insatisfacción laboral incide en el ámbito familiar, llegando a ocasionar conflictos en los siguientes aspectos:

La Interacción familiar se ve afectada toda vez que por las largas y extenuantes jornadas laborales, los albañiles no pueden compartir tiempo de calidad con su familia, no interactúan con ellos los fines de semana y pueden estar ausentes de momentos trascendentales de sus hijos. Las exigencias del oficio y el agotamiento físico y mental terminan afectando la comunicación y convivencia familiar.

Asimismo, los roles en la familia se ven alterados, toda vez que la interacción y tiempo de calidad con los hijos recae en la madre. Las prolongadas ausencias del padre que se dedica al oficio de albañil, no le permiten generar espacios para convivencia con su familia, siendo otra causal de afectación emocional del trabajador.

Debido a que la supervivencia familiar depende en gran medida del trabajo del padre, el bienestar material, se constituye en una situación apremiante, pues la demora en el pago de salarios impide la atención oportuna de los requerimientos de la familia y pese a que en muchos casos se trabajan horas extras para poder cubrir la mayor cantidad posible de sus necesidades y obligaciones, los ingresos nunca son suficientes.

La ausencia de beneficios sociales son otra aflicción de los trabajadores, debido a que los contratos laborales tienen carácter eventual, por lo que no cuentan con beneficios sociales, quedando bajo su responsabilidad los problemas de salud del trabajador y sus familias, situación que se torna agobiante cuando se presentan emergencias médicas y otras situaciones como ser la natalidad, pues el trabajador solo puede trabajar más horas para incrementar sus ingresos. Con referencia a la Remuneración, el pago es semanal y oscila entre los 600 y 900 bolivianos por semana, cuando se hacen horas extras o cuando trabajan durante el periodo de las 2 horas dedicadas al almuerzo, se puede ganar hasta 1200 bs. Semanales, con el consiguiente esfuerzo

y desgaste físico como no existe continuidad laboral, el trabajo dura mientras dure la obra y la contratación en la mayoría de los casos se hace de manera informal, verbal. Pese a las desventajas, las exigencias son cada vez mayores, las jornadas laborales si bien abarcan de lunes a viernes con periodos de descanso de dos horas, es frecuente el trabajo en días sábados en jornada continua y en ocasiones también los días domingos, haciendo horas extras, mismas que si bien son remuneradas, provocan el cansancio extremo de los albañiles.

Finalmente, con referencia a la asistencia médica, pese a que no están asegurados por el carácter temporal de su contratación, en caso de accidente laboral, la empresa se hace cargo de todos los gastos. En los demás aspectos de su salud, el trabajador y sus familias solo cuentan con el seguro del Sistema Único de Salud.

De todo lo analizado y de haberse verificado los aspectos que causan insatisfacción laboral de los albañiles contratados por las empresas constructoras adjudicados a la Agencia Estatal de Vivienda de la ciudad de Cobija en la gestión 2022, se puede advertir que el grupo de albañiles analizado es un equipo consolidado y es convocado de manera regular por el contratista, por lo que el trabajo es más llevadero y existe la posibilidad de que sean convocados para todas las obras que consiga el contratista. Sin embargo, pese a que los trabajadores intentan realizar su trabajo creando un clima ameno, manifiestan que no se sienten a gusto con la remuneración y el trabajo que realizan.

RECOMENDACIONES

Como resultado de la investigación, se ha logrado describir los factores de insatisfacción laboral de los albañiles contratados por las empresas constructoras adjudicadas por la Agencia Estatal de Vivienda de la ciudad de Cobija en la gestión 2022, por lo que se efectúan las siguientes recomendaciones:

Habiéndose identificado que entre los factores que inciden en la insatisfacción laboral están las motivaciones personales que se traducen en frustración del trabajador con respecto a sus ambiciones de superación personal y las motivaciones laborales, traducidas en la necesidad económica que los obliga a trabajar, es necesario considerar que la intervención del Trabajador

Social, debe responder a las particularidades y realidad de los trabajadores de la construcción, por ello, se recomienda incluir en los planes académicos aspectos que tengan relación con la normatividad de las obras de contratación, reformas administrativas, políticas públicas, instituciones públicas, privadas, entre otras.

Dadas las características en las que se desempeña el trabajador de la construcción, que adolece de precariedad en las condiciones laborales tanto por el carácter de eventualidad e inestabilidad laboral, por la afectación a la interacción familiar, la alteración de roles en la familia, la ausencia de beneficios sociales sumados a la baja remuneración con referencia a las largas y extenuantes jornadas laborales, se recomienda profundizar en la enseñanza de elaboración de diagnóstico social en obras, con el fin de intervenir de manera específica de acuerdo a cada problemática. Enmarcar esta formación en el análisis de contexto y coyuntura, que permita comprender su complejidad y dimensionar estratégica y propositivamente la intervención profesional.

Para ello, es necesario proyectar desde la formación de Trabajo Social la investigación en campos de obras civiles, en aquellos que aún no han sido indagados. difundir y promover la participación en áreas en que Trabajo Social tiene posibilidad de intervenir, desde una perspectiva del mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo humano de la población y en procesos de participación comunitaria, con el fin de conocer realidades y contextos y así poder intervenir asertivamente desde las realidades de la sociedad civil.

Se recomienda, asimismo, socializar este tipo de investigaciones con las entidades públicas y privadas contratistas que están involucradas en los proyectos de obras de infraestructura, con el propósito de generar un insumo que aporte un acercamiento al conocimiento de las realidades sociales en este campo específico, pues si bien es cierto que en el caso de contratistas y obras pequeñas, resulta imposible erogar los gastos que demandan el cumplimiento a las normas laborales, es también cierto que las normas son de carácter imperativo y de obligatorio cumplimiento, por lo que se recomienda que a través de la cámara de industria y comercio y otras instancias nacionales se fomente la capacitación de los empresarios y contratistas pequeños, de manera que aprendan a incluir en sus costos, las cargas laborales que son de obligatorio cumplimiento. En este aspecto, la Universidad Amazónica de

Pando, a través de la Carrera de Trabajo Social, puede jugar un rol fundamental a través de la socialización y difusión de los efectos de la insatisfacción laboral y sus repercusiones familiares.

Asimismo, se recomienda incluir dentro del plan de estudios una asignatura electiva que dé cuenta de la intervención en obras haciendo énfasis en el desarrollo de propuestas metodológicas pertinentes para la intervención de obras.

Finalmente, se recomienda que este trabajo sea socializado con autoridades municipales, la AEV vivienda y Cámara de la Construcción, para que en sus reuniones y demás actividades se difunda la obligación de respetar los derechos del trabajador y efectuar las provisiones para la seguridad social y demás cargas laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atalaya, M. (2013). *Satisfacción laboral*. Recuperado de <https://n/2013/03/12/satisfaccion-ividad/>
- Báez, R. y Galdames, E. (2005). *Conflictos de roles familiares*. Recuperado de <https://C:/Users/ever%20angel/Downloads/T-1253.pdf>
- Bizneo, J. (2022). *factores que influyen en la satisfacción laboral*. Copyright Noticias de Bolivia. Recuperado de <https://www.bizneo.com/blog/satisfaccion-labor0contrario>.
- Bello, L. (2000). *Bienestar laboral*. Recuperado de <https://C:/Users/ever%20angel/D.pdf>
- Bustillos, I. (2018). *El sueldo de los albañiles está en auge, ganan por día 180 bolivianos*. Copyright Noticias de Bolivia. Recuperado de <https://www.cigna.com/es-us/knowledge-center/how-to-deal-with-depression-at-work>
- Bunge, R. (s/f). *Instrumentos para investigación cualitativa*. Recuperado de <https://continenteferretero.com/blog/post/que-son-las-herramientas-me%20hacerlo>
- Cabanes, I. (2011). *Estudio de la satisfacción y motivación de los albañiles*. Recuperado de <https://C:/Users/ever%20angel/Downloads/Proyecto%20PDF.pdf>
- Castro, F. (2018). *Las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales*. Recuperado de <https://continenteferretero.com/blog/post/que-son-las-herrahacerlo>
- Calderón, V. (2007). *Intervención Trabajo Social*. Recuperado de <https://0angel/Dow3.pdf> ser-albanil/
- Canfrán, A. (2018). *Construcción ladrillo a ladrillo*. Recuperado de <https://aentucarruiero-ser-albanil/>
- Cuenca, P. (2009). *Sobre La Inclusión De La Discapacidad*. Recuperado de <https://C:/Users/ever%20angel/Downloads/DialnetSobreLaInclusionDeLaDiscapacidadEnLaTeoriaDeLosDer-4130420.pdf>
- Cigna, B. (2022). *En lo laboral*. Recuperado de <https://www.cigna.com/es-us/knowledge-center/how-to-deal-with-depression-at-work>
- Cuevas, M. (2004). *Estudio exploratorio sobre la motivación del albañil*. Recuperado de <https://www.bizneo.com/blog/satisfaccionlaboral/#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n>
- Dejuán, O., González, C. y Martí, J. (2020). *Bases antropológicas y éticas de la ciencia*. Recuperado de: <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitspdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Derzin, P. (2005). *Guia para elaborar la guia de entrevistas a utilizar*. Recuperado de <https://colegioviktorfrankl.edu.mx/comunicacion-familiarimportancia>
- Emaus, S. (2014). *Calidad de vida*. Recuperado de <http://emausinclue.com/project/calidad-de-vida/>
- Estado Plurinacional de Bolivia (2015) *Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional*. Recuperado de <https://C:/Users/ever%20angel/Downloads/T-1253.pdf>
- Estado Plurinacional de Bolivia. Constitución Política del Estado. (7 de febrero de 2009).
- Estado Plurinacional de Bolivia. Ley General del Trabajo, (8 de diciembre de 1942).
- Eguzki, U. (2008). *La teoría de sistemas de Niklas Luhmann*. Recuperado de: <https://www.uma.es/contrastes/pdfs/015/ContrastesXV-16.pdf>
- Frankl, V. (2021). *La importancia de la comunicación familiar*. Recuperado de <https://colegioviktorfrankl.edu.mx/comunicacion-familiar-ims>.
- Gil, J. V. (2007). *La discapacidad, una mirada desde la teoria de sistemas y el modelo biopsicosocial*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=ses>
- Gonzales, S. (2004). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*. Recuperado de <https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/onenciasmgb.pdf>
- Guerra, P. (1994). *Término del trabajo*. Recuperado de <https://C:/Users/ever%20angel/.pdf>
- Huayta, M. (2019). *Niveles de estrés y satisfacción laboral*. Recuperado de <https://C:/Users/ever%20angel/Downloads/T-1.pdf>
- Hernández, L. (2010). *Tipo de investigación para la investigación cualitativa*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-internationales/index.2htm>
- Hannoun, E. (2011). *Insatisfacción laboral en el ámbito laboral*. Recuperado de https://Www.Quindio.Gov.Co/Home/Docs/Items/Item_110/Plan_De_Gestion_Social_En_Obras_.Pdf
- Jimenez, S. (1983). *Tipos de muestra que representa a la poblacion*. Recuperado de <https://C:/Users/ever%20angel/Downloads/T-1253.pdf> el desarrollo de la inserción laboral
- Magas, T. (2022). *Desarrollo de oportunidades en la sociedad*. Recuperado de https://Riunet.Upv.Es/Bitstream/Handle/10251/11601/Pfg%91il_Marta.pdf?seque
- Merriam, R. (1988). *Clasificación de las muestras para trabajos cualitativos en trabajos de tesis de grado*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

- Mendicoa, G. (2003). *Sobre tesis y tesistas: lecciones de enseñanza-aprendizaje*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Moreno, L. (2018). *Relaciones interpersonales basado en las relación laboral*. Recuperado de <https://www.mederi.com.co/content/relaciones-interpersonales-e%20ello%20incra>
- Moral, N. (2021). *Tipo de muestreo*. Recuperado de <https://www.la-razon.com/lr-article/profesionales-sin-empleo/>
- León, V. (2006). *La guía de entrevista herramienta de trabajo reflexivo*. Recuperado de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092769/cap03.pdf>
- Organización Mundial del Trabajo. (2022). *Seguridad en el trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (s/f). *Ley General del Trabajo del Estado Plurinacional de Bolivia*. Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/natlBOL02.htm>
- Organización Mundial de la Salud (2016). *Asistencia médica*. Recuperado de <https://salud.gob.ar/dels/entradas/la-atencion-de-la-salud>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2017). *Definición de albañil de los trabajadores*. Recuperado de <https://definicion.de/albanil/>
- Pérez, J. y Merino, M. (2010). *Definición del trabajo y concepto*. Recuperado de <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>
- Poston, L. y Cols, A. (2004). *La familia el apoyo fundamental*. Recuperado de <https://es.calameo.com/read/0041975546c8aacd35d7e>
- Quintana, A. (1999). *Las tecnicas mas sencillas y las utilizadas para la investigacion cualitativa*. Recuperado de <https://C:/Users/ever%20ange+estudio+de+caso.pdf>
- Quiroz, E. (2020). *Para una historia socioeconómica de los albañiles en la parcialidad de San Juan*. Recuperado de <https://C:/Users/ever%20angel/Downloads/2539-4711-frh-25-02-58.pdf>
- Ramírez, M. (1992). *Trabajo socia*. Recuperado de <https://alternativasts.ua.es/article/view-n1-el-trabajo-social-familiar>
- Real Academia Española. (1992). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <https://www.mederi.com.co/content/relaciones-interpersonales-en-el-clima->
- Rivas, H., & Perero, S. (2018). *Motivación laboral en las mujeres*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-interang--es/index.htm>

- Revollo, G. (2021). *El trabajo sacrificado del albañil*. Recuperado de <https://teoriadeconstruccion.net/blog/el-oficio-de-albanil/>
- Sandin, E. (2001). *Descripcion con el que se desarrolla la investigación del enfoque cualitativo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Santander, B. (2020). *Motivación laboral 7 técnicas para recuperar la ilusión en el trabajo*. Recuperado de <https://www.becas-santander.com/es/blog/motivacion-labor%20N>.
- Tamayo, J. (1998). *La poblacion y su desarrollo como forma de pilar*. Recuperado de <https://es.calameo.com/read/0041975546c8aacd35d7e>
- Tamborero, J. (1999) *Herramienta manuales para trabajos*. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_391.pdf/b2eaecca-0550-4ec8db
- Universidad Pontificia de Bolivia. (2018). *Tipos de accidentes en el trabajo*. Recuperado de <https://C:/Users/ever%20angel/Downloads/T-1253.pdf>
- Verdugo, M., Rodríguez, A., & Sainz, F. (2009). *Escala de calidad de vida familiar*. Recuperado de <https://es.calameo.com/read/0041975546c8aacd35d7e>
- Villarreal, R. (2021). *AE Vivienda beneficiará con 550 viviendas sociales en Pando*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Velázquez, A. (2022). *Motivación y factores de satisfacción en los trabajos*. Recuperado de
- Vela, M. (2020). *La gestión social en el desarrollo humano*. Recuperado de https://www.quindio.gov.co/home/docs/iteDe_Gestion_Social_En_Obras_.Pdf

ANEXOS

Anexo 1

Fotografía de entrevistas informales



Entrevista informal, identificando el problema de investigación



Entrevista informal, identificando el problema de investigación

Anexo 2

Fotografías de entrevistas (trabajo de campo)



Guía de Entrevista dirigido a albañiles

Dirigido a Albañiles contratados por empresas constructoras adjudicadas a la Agencia Estatal de Vivienda

Objetivo: Conocer los efectos que causan insatisfacción laboral en los albañiles del sector de la construcción contratados por las empresas constructoras adjudicados a la Agencia Estatal de Vivienda de la ciudad de Cobija en la gestión 2022.

Entrevistador:.....

Entrevistado:.....

Lugar:.....**Fecha:**.....**Hora:**.....

Motivaciones personales

1. ¿Cuáles son los motivos que le llevaron a la decisión por el oficio de albañil?
2. ¿Cuál era su oficio anterior?
3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el sector de la construcción?

Motivaciones laborales

4. ¿Cuáles son las tareas que realiza durante la construcción de viviendas sociales?
5. ¿Qué capacitaciones recibe para ejercer su oficio?
6. ¿Qué lo motiva a trabajar en la construcción de viviendas sociales?
7. ¿Cómo es su estado de ánimo habitual en su fuente de trabajo?
8. ¿Qué tipo de reconocimiento recibe por el trabajo que realiza?
9. ¿Cuáles son sus responsabilidades en la construcción de viviendas sociales?
10. ¿Cuántas personas tiene a su cargo?

Relaciones laborales

11. ¿Cómo son sus relaciones con sus compañeros de trabajo?
12. ¿Cómo se siente con el trabajo que realiza?
13. ¿Cómo se siente con el trato que recibe por parte de los encargados de las obras?

Beneficios

14. ¿Cómo y cuánto recibe de remuneración por el trabajo que realiza?
15. ¿Cuáles son sus horarios de trabajo?
16. ¿Cuándo sucede un accidente laboral, donde reciben asistencia médica?
17. ¿En qué Caja de Salud le ha asegurado la empresa constructora?

Condiciones laborales

18. ¿Qué situación le genera insatisfacción en su trabajo?
19. ¿Cómo se siente en su fuente laboral?
20. ¿En qué situaciones utiliza la ropa de bioseguridad para realizar su trabajo?
21. ¿Cuáles son los materiales y herramientas de trabajo que utiliza para la construcción de viviendas sociales?

Anexo 4

Guía de Entrevista dirigido a familiares de los albañiles

Dirigido a familiares de Albañiles contratados por empresas constructoras adjudicadas a la Agencia Estatal de Vivienda

Objetivo: Conocer los conflictos de roles que se genera en las familias de los albañiles del sector de la construcción contratados por las empresas constructoras adjudicados a la Agencia Estatal de Vivienda de la ciudad de Cobija en la gestión 2022.

Entrevistador:.....

Entrevistado:.....

Lugar:.....**Fecha:**.....**Hora:**.....

Interacción familiar

1. ¿Cuáles son los espacios que utilizan como familia para disfrutar tiempo juntos?
2. ¿Cómo es la comunicación en su familia?
3. ¿De qué forma la familia se apoya para lograr sus objetivos?
4. ¿Cómo se demuestran el afecto como familia?

Roles en la familia

5. ¿Cuáles son los roles del padre de familia?
6. ¿Cuáles son los roles de la madre de familia?
7. ¿Cuáles son los roles de los hijos?

Conflictos en la familia

8. ¿En qué asuntos están en desacuerdo?
9. ¿Quiénes en la familia tienen poder de decisión?
10. ¿Cómo asumen los problemas económicos?
11. ¿Qué situaciones generan discusión en la familia?

Bienestar material

12. ¿Los ingresos generados por el padre de familia que trabaja de albañil, donde se destinan?
13. ¿Quiénes de la familia están asegurados en alguna Caja de Salud?
14. ¿Cómo se sienten con las condiciones de la vivienda en la que habitan?

Guía de Entrevista dirigido a empleadores

Dirigido a Empleadores de empresas constructoras adjudicadas a la Agencia Estatal de Vivienda

Objetivo: Conocer los beneficios sociales que tienen los albañiles del sector de la construcción contratados por las empresas constructoras adjudicados a la Agencia Estatal de Vivienda de la ciudad de Cobija en la gestión 2022.

Entrevistador:.....

Entrevistado:.....

Lugar:.....**Fecha:**.....**Hora:**.....

Contrato laboral

1. ¿Qué tipo de contrato se establece con los Albañiles?
2. ¿Cuánto es el tiempo de duración del contrato que se suscribe con los albañiles?
3. ¿Cuál es el perfil adecuado para asumir el rol de albañil en su empresa?

Jornada laboral

4. ¿Qué días de la semana trabajan los albañiles en la construcción de viviendas sociales?
5. ¿Cuántas horas de trabajo realizan al día los albañiles en la construcción de viviendas sociales?
6. ¿Cuántas horas están destinadas al descanso de los albañiles?

Remuneración

7. ¿Cuál es la modalidad de pago que reciben los albañiles?
8. ¿Cuánto es el salario de los albañiles?
9. ¿Cómo son remuneradas las horas extraordinarias de trabajo de los albañiles?

Asistencia médica

10. ¿En caso de accidentes laborales, cómo se le brinda asistencia médica a los albañiles?
11. ¿En qué caja de salud son asegurados los albañiles?
12. ¿La empresa provee del Seguro Obligatorio de Accidentes de la Trabajadora y el Trabajador en el Ámbito de la Construcción?
13. ¿En caso de muerte de uno de los albañiles, que acciones asume la empresa en beneficio de la familia?

Guía de Observación

Objetivo: Conocer las condiciones laborales de los albañiles del sector de la construcción de empresas constructoras adjudicadas a la Agencia Estatal de Vivienda

Lugar:.....**Fecha:**.....**Hora:**.....

Empresa:.....

<i>Indicadores</i>	<i>Descripción</i>
Relaciones laborales	
Los albañiles tiene comunicación directa con el supervisor	
Los albañiles tienen conflictos entre ellos	
Trato de inmediatos superiores	
Desempeño	
Estado de ánimo	
Rendimiento	
Responsabilidades	
Horarios de trabajo	
Tareas que realizan	
Carga de trabajo	
Protección personal	
Casco de seguridad	
Botas de seguridad	
Protección auditiva	
Protección ocular	
Guantes de seguridad	
Ropa, sombrero o gorros impermeables cuando se trabaja en condiciones atmosféricas adversas	
Condiciones laborales	
Material de construcción	
Herramientas	
Disponibilidad de agua y luz	
Espacios de descanso y alimentación	
Tiempo de descanso	
Alimentación	

Otras observaciones:

.....

Anexo 7

Fotografía condiciones laborales de los albañiles



Anexo 8 Matrices de categorías

Nº	Insatisfacción laboral (motivaciones personales y laborales)									
	¿Cuáles son los motivos que le llevaron a la decisión por el oficio de albañil?	¿Cuál era su oficio anterior?	¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el sector de la construcción?	¿Cuáles son las tareas que realiza durante la construcción de viviendas sociales?	¿Qué capacitaciones recibe para ejercer su oficio?	¿Qué lo motiva a trabajar en la construcción de viviendas sociales?	¿Cómo es su estado de ánimo habitual en su fuente de trabajo?	¿Qué tipo de reconocimiento recibe por el trabajo que realiza?	¿Cuáles son sus responsabilidades en la construcción de viviendas sociales?	¿Cuántas personas tiene a su cargo?
A Erick Cárdenas Huari	Desde joven quería ganar mi propio dinero y como mi papa trabajaba en lo mismo, se me fue fácil poder aprender de él ayudándole. Al principio era para mis gastos, ya después fue para poder sustentar mi familia.	Trabajaba en el campo como aserradero de madera.	Hace 22 años que trabajo en construcción, desde los 15 años.	Me encargo de buscar y supervisar el personal, así como también yo también me tomo mano y trabajo.	Por parte de la empresa solo la de bioseguridad, lo demás lo he aprendido empíricamente.	Mi familia, tengo mi esposa y dos hijos, que están estudiando y necesitan para sus útiles, pasaje, gastos en la casa luz, agua, internet, la comida las tres veces al día.	Bien es cansador el trabajo y casi siempre uno está cansado, pero se trata siempre de levantarse del lado correcto de la cama, porque manejo el grupo y hay que darle un buen trato siempre y aunque no crea eso ayuda a tener una mejor relación laboral.	Económica, me pagan semanalmente tanto para mí como para darle al personal del que estoy encargado.	Soy contratista me ocupo de buscar gente responsable para trabajar.	Son 12 personas en total incluidos maestros con ayudantes.
B Orlando	Para poder estudiar, ya	He trabajado en casi de todo, ya	Ya son 10 años que conozco y	Soy ayudante de albañilería, mi	La verdad nunca he recibido	Mis estudios y mi familia,	Ahora porque tengo trabajo	Remuneración económica,	Hacer bien mi trabajo	Ninguna

<p>Justia no Oliva</p>	<p>que en mi familia somos varios hermanos y el dinero no alcanzaba, decidí ganar mi propio dinero para comprarme mis útiles, tener para mi recreo, para mis cosas personales y ayudar con algunos gastos de mi casa. Este trabajo también me permitió seguir con mis estudios superiores ya acabé actualment e la carrera de veterinaria, fue difícil, porque desde el principio hay prácticas y eso me impedía</p>	<p>que el oficio de construcción es temporal, se acaba el contrato o se termina la obra y hay que buscársela, por eso me he dedicado a todo casi, mi último trabajo fue de cocinero y garzón en un restaurante.</p>	<p>me gano la vida con este trabajo.</p>	<p>tarea es estar a disposición del maestro, realizo las tareas que me pida el, ya sea acarrear los materiales como ser arena ladrillo, cavar, pisotear y otras tareas que me den.</p>	<p>alguna capacitación en forma de que me den algún certificado, pero todo lo que he aprendido es a base de lo que miro y me enseñan los maestros y base de la experiencia.</p>	<p>poder sacar mi título profesional, ya que si bien ya concluí mi plan de estudios, aun me falta terminar mi modalidad de graduación, eso requiere tiempo y sobre todo dinero, por eso es que ahora estoy trabajando duro, haciendo horas extras incluso para poder ahorrar y que ese dinero me permita terminar y sacar mi carrera adelante.</p>	<p>estoy bien, un poco estresado y cansado por el esfuerzo que implica trabajar en este oficio pesado y más estudiar, pero lo importante es que estoy ganando mi dinero, pero hace dos meses atrás estaba triste y angustiado, en varios momentos he tratado de dejar la carrera porque no me daba la situación económica para cubrir los gastos.</p>	<p>así como también experiencia laboral.</p>	<p>es la responsabilidad más grande creo yo,.</p>	
------------------------	---	--	--	--	---	--	--	---	---	--

	trabajar a tiempo completo, pero lo bueno de este trabajo es que puedes ejercerlo de mañana, tarde o de noche, las personas con las que me ha tocado trabajar me apoyaron demasiado con eso.									
C Junior Correa Suarez	Mi familia, poder sustentar mi hogar, ya que desde muy joven me independicé con mi pareja, ya que ella quedó embarazada cuando estábamos en colegio y me responsabilicé de ella y de mi bebe.	Me dedicaba a trabajar particularmente de electricista, ya que soy técnico medio en electricista.	Desde los 14 años que he venido aprendiendo lo que sabe mi padre de el aprendí todo lo que se, ya son 7 años a la vez que trabajo en esto.	Soy maestro, estoy después del contratista, trabajamos de todo en la construcción.	En la empresa nos dieron la capacitación de seguridad para aprender a utilizar de manera adecuada el material y ropa de seguridad.	Seguir aprendiendo cada día más, a mi corta edad soy ya maestro, espero mas adelante poder estudiar en la universidad ingeniería civil ya que me agrada el trabajo y así poder ganar más.	Lo común preocupado por las deudas que uno tiene que pagar o siempre hay problemas en la casa.	Remuneración económica.	Trabajar construyendo como maestro de albañilería, realizo el trabajo como lo pide el encargado y el ingeniero de la obra.	A nadie ya que el contratista es otro.
D Roger Durisi	Mis hijos, tengo dos una de	Trabajaba de seguridad en la empresa MB.	Ya son dos años	Trabajo como ayudante de albañilería.	Solo he recibido la capacitación de seguridad	No me motiva pero hay una crisis económica	De preocupación o tristeza porque	Recibo un salario	Soy ayudante estoy a la	A ninguna persona.

Camp o	cuatro años y otro de diez años, como su madre y yo estamos separados y temporalmente ellos están a mi cargo, son mi más grande motivación, tengo que trabajar para poder cubrir los gastos del servicio básico de donde vivimos, para la renta, útiles escolares, recreo, la comida tres veces al día.				acerca de la utilización de Equipos de Protección Personal.	y no estamos como para estar escogiendo el trabajo, es lo que hay y hay que meterle al trabajo.	estoy atravesando problemas, hace poco me he separado de mi pareja.	económico semanal.	disposición de los maestros, me encargo de cavar, acarrear arena, ladrillos, brita, cementos y lo que haga falta o necesiten.	
E Alexa ndre Cruz	Desde joven miraba a mi papa y tío que se dedicaban al oficio, por eso de apoco aprendí sobre el trabajo, cuando	Siempre me he dedicado a este trabajo de construcción, fui maestro pero era mucha responsabilidad si algo salía mal era estresante, por eso solo soy ayudante ahora.	Hace doce años que trabajo en construcción y ya dos años que trabajo para hacer viviendas sociales o algún proyecto que derive de la Agencia Estatal de Vivienda de Cobija.	Soy ayudante de albañilería, mi tarea es apoyar a los maestros de construcción en lo que se requiera.	Solo nos han dado la capacitación de seguridad para saber cómo usar la ropa y equipo de seguridad.	Poder salir adelante, con mi pareja, aun no tengo hijos, porque quiero ahorrar para estudiar en unos años más la carrera de derecho.	Trato siempre de tener un estado de ánimo positivo con mis compañeros, siempre hacemos burlas o contamos chistas para tener un ambiente	Remuneración económica	Ayudar a todos los maestros en lo que necesiten.	Ninguna

	<p>mire que a mi familia no le alcanzaba para los gastos porque somos una familia numerosa, cuando pude me independice y empecé a ganar mi propio dinero trabajando en albañilería, pude solo sacar mi bachillerato y es el único oficio que se hacer.</p>						confortable y amigable.			
<p>F Roger Miguel Manu</p>	<p>Para poder cubrir mis gastos desde mis 15 años, somos 5 hermanos, mi papa hace mucho que nos dejó entonces, el sueldo de mi mama no alcanzaba,</p>	<p>Electricista</p>	<p>Hace 7 años, durante 5 años fui ayudante y hace 2 años que trabajo como maestro de construcción.</p>	<p>Preparación de los materiales, alzado de paredes, muros, revoqué y otras tareas más.</p>	<p>Capacitación de seguridad, plomería, electricista.</p>	<p>Para poder aprender más sobre este trabajo, me interesa poder trabajar más adelante como contratista o encargado.</p>	<p>Positivo, a mí me agrada el trabajo que realizo, he aprendido mucho hasta ahora, eso tal vez influya en mi buen humor que tengo en el trabajo y sobre todo con mis compañeros yo disfruto lo que hago.</p>	<p>Reconocimiento económico semanal.</p>	<p>Tengo la responsabilidad de un maestro, el encargado me da indicaciones específicas que debo seguir, así como también ver que todo salga como debe, la</p>	<p>A diez personas.</p>

	<p>por eso me metí a trabajar en albañilería para ayudarlo con los gastos de mi casa y con mis gastos del colegio. Ahora tengo una hija de dos años a la cual ayudo también con una manutención mensual. Así que por eso trabajo en esto.</p>								<p>medición de los materiales y otras cosas más.</p>	
<p>G Oscar Corre a Trujillo</p>	<p>Es un oficio familiar por los hombres de mi familia, mi abuelo trabajaba en eso, mi papa, algunos de mis tíos y mis hermanos decidimos trabajar también en algo que nos podían enseñar</p>	<p>Ejecutador de POA de la madera en el campo.</p>	<p>De joven inicié a los 17 años hasta los 26 años y lo deje por buscar mejores oportunidades porque forme mi familia, recientemente lo retomé ya casi van a hacer dos años por falta de empleo.</p>	<p>Soy ayudante por ahora ya que como deje de trabajar durante muchos años, me tengo que actualizar y volver a recordar para hacer bien las cosas, ya pues ahora ya son otros tiempos ya que los deje unos 28 años el trabajo de construcción.</p>	<p>Capacitaciones de electricista y plomería.</p>	<p>Que se aprende demasiado por los arquitectos e ingenieros que te muestran cosas que uno no sabía y es bueno siempre aprender cosas nuevas.</p>	<p>Estresado porque el sueldo no me alcanza. quisiera poder ganar más y también he buscado otros trabajos pero nada, tal vez porque ya tengo 54 años. por ejemplo aquí en el grupo soy el más mayor.</p>	<p>Económico</p>	<p>Como ayudante acarreo materiales como ser ladrillo, arena, cemento, masa, brida, tierra, cabo, mezclo materiales o preparo la mezcla y también ayudo en lo que</p>	<p>No tengo personas a mi cargo.</p>

	nuestros familiares, decidí trabajar en esto para poder comprar mis propias cosas y gustos, a los 26 años dejé de trabajar en esto. Para ya hace dos años casi volver a trabajar en lo mismo.							necesite el maestro.		
H Leone l Gonz ales Roca	Porque en mi casa casi siempre el dinero estaba medido para los servicios básicos, no alcanzaba para nuestros gastos de ropa o gustos, por eso me puse a trabajar con mi padre como ayudante para poder cubrir mis gastos.	Trabajaba en un restaurante como mesero.	Hace seis años	Hace poco ascendí a maestro, ya asiento ladrillo, revoco, asiento cerámica, levanto muro y otras cosas más.	Por parte de la empresa hubo la capacitación de seguridad y uso correcto del traje o equipo que debemos utilizar.	Aprender más de este oficio, aprendes de la experiencia de los más antiguos, así como aprendes de los ingenieros bastante.	La verdad he estado un poco triste o deprimido, decepcionado de mí mismo por no haber podido trabajar y estudiar a la vez, ya que hace poco decidí abandonar mi carrera de ingeniería civil, por motivos de tiempo y dinero, ya que no tengo ningún apoyo económico por mis padres.	Remuneración económica.	Recibo instrucciones del encargado, así como del ingeniero, lo que ellos determinen, yo hago, así como también igual organizo a mis compañeros de trabajo para avanzar y hacer las cosas bien.	A 8 personas

<p>I Luis Ferna ndo Rome ro Cana mari</p>	<p>Para poder generar mis propios ingresos y apoyar a mi madre con los gastos de la casa, ya que el sueldo que ella ganaba trabajando en una casa particular limpiando, no alcanzaba, decidí dedicarme a trabajar y dejar el estudio como hermano mayor, ya que eran muchas las necesidades que pasábamos.</p>	<p>Estaba trabajando como encargado en una pizzería.</p>	<p>Ya son siete años que conozco este oficio.</p>	<p>Ahora estoy trabajando como ayudante de albañilería, apoyo a los maestros en lo que requieren, así como también preparo la mezcla, acarreo ladrillos, arena, cemento, pico ladrillos, cabo.</p>	<p>Por parte de la empresa solamente del uso adecuado del equipo y herramientas de seguridad.</p>	<p>Poder aprender como es que se trabaja para una empresa, para el gobierno, cual conviene mejor, así como también poder aprender del personal capacitado, en cuanto a las viviendas sociales son casas económicas con un presupuesto justo.</p>	<p>La verdad me encuentro triste y preocupado porque tengo muchas deudas, mi madre se viajo hace dos mese a chile a trabajar y me dejo encargado de mis hermanas, resien hace poco empezó a mandar para algunos gastos pero no alcanza es poco, por eso mi hermana trabaja cuando sale del colegio para poder ella cubrir alguno de sus gastos, hace poco que me entere que estoy enfermo de los riñones, así como también estos días he estado mal, no podía caminar del dolor, falte a trabajar tres días, pero nuevamente estoy viniendo no tengo quien nos ayude.</p>	<p>Reconocimiento económico.</p>	<p>Mi responsabilidad es hacer lo que haga falta y me pidan los maestros, mi trabajo es más pesado y cansado, pero no recae la responsabilidad si algo sale mal.</p>	<p>A ninguna</p>
<p>Nº</p>	<p>Insatisfacción laboral (relaciones interpersonales, beneficios, condiciones laborales)</p>									

	¿Cómo son sus relaciones con sus compañeros de trabajo?	¿alguna vez ha tenido algún problema con algún encargado o compañero?	¿Cómo se siente con el trabajo que realiza?	¿Cómo se siente con el trato que recibe por parte de los encargados de las obras?	¿Cómo y cuánto recibe de remuneración por el trabajo que realiza?	¿Cuáles son sus horarios de trabajo?	¿Cuándo sucede un accidente laboral, donde reciben asistencia médica?	¿En qué Caja de Salud le ha asegurado la empresa constructora?	¿Qué situación le genera insatisfacción en su trabajo?	¿Cómo se siente en su fuente laboral?	¿Utiliza la ropa de seguridad para realizar su trabajo?	¿Cuáles son los materiales y herramientas de trabajo que utiliza para la construcción de viviendas sociales?
A Erick Cárdenas Huaringa	Considero que muy buena ya que hay respeto mutuo y todos cumplen con sus responsabilidades.	Hasta el momento no, con este grupo llevo rato trabajando ya son personas de mi confianza. Respecto a los dueños de las viviendas sí, pero por falta de pago, que a veces exigen los avances y al momento de pagar le dan rodeos y vueltas.	Por ahora normal, porque hay trabajo, preocupa la inestabilidad laboral ya que termina el contrato y hay que buscársela cada uno por su lado y trabajar en lo que se pueda.	Regular ya que a veces hay mucha irresponsabilidad por parte de la empresa, ya sea por motivos del material que se retrasa o por la falta de pago, son impuntuales y eso ocasiona un conflicto tanto para mi con el personal que manejo, como también con la persona encargada, en esa parte me siento insatisfecho.	El sueldo es semanal, gano como maestro 900 bs. Mas porque también soy el contratista y hago horas extras gano alrededor de 1500 bs.	De lunes a viernes trabajamos por la mañana 08:00am a 12:00pm por la tarde de 14:00pm a 18:00pm., los días sábados se trabaja horario continuo 08:00 am a 14:00pm.	Aún no ha habido ningún accidente en todos los años que estoy trabajando con ninguno de los trabajadores, pero si un caso pasa y estamos trabajando para una empresa, la misma se hace cargo de todos los gastos. Pero si es un trabajo privado el responsable y que cubre los gastos sería mi persona.	En ninguna, simplemente en el contrato que nos hacen esta que si llegara a pasar algún accidente en horas laborales o que estén trabajando la empresa corre con todos los gastos.	El incumplimiento e irresponsabilidad del pago puntual ya que muchas veces nos dicen que no salió el cheque, que se atrasó y si o si hay que esperar, esto perjudica a nuestras familias, así como también la falta de materiales, ya que esto atrasa más.	Me siento bien, gusta el trabajo que realizo, llevo toda la vida trabajando o en esto..	Contamos con la ropa de seguridad y con el equipo, son utilizados en caso de altura o que se considere la utilidad.	Moledora, mezcladora, carretilla, vibradora, compactadora y muchos más.

<p>B Orlando Justino Olivares</p>	<p>Como grupo bien, hasta el momento no hemos tenido ningún conflicto, nos respetamos siempre, hay contra tiempos acerca de algo que salga mal en el trabajo, pero se busca siempre soluciones.</p>	<p>Eso ha sucedido cuando se atrasan los pagos y estamos sin sueldo, nos incomoda ya que cuando trabajas para una empresa y es parte de un proyecto del estado, siempre hay irresponsabilidad con eso, generando conflicto no solo en el trabajo sino en nuestros hogares, ya que tenemos necesidades todos los días y así como nos exigen a nosotros los avances, también pedimos responsabilidad.</p>	<p>Agradecido por la oportunidad siempre, porque como sabe no hay trabajo ahorita y contar con uno es mucho, ayuda en mucho que recibo semanalmente para mis gastos y estudios, si bien a veces por temas de estudios no alcanzo a venir la semana completa y eso provoca que no reciba el sueldo completo, ya es algo.</p>	<p>El trato con el encargado para mi es bien, es una persona amable y respetuosa, sobre todo siempre está predispuesto en apoyar y exigir lo que nos corresponde en cuanto al sueldo.</p>	<p>Como soy ayudante me pagan semanalmente 500bs, cuando se hace horas extras por las noches llego a cobrar hasta 800bs.</p>	<p>Entre semana que es de lunes a viernes se trabaja turno mañana de 08:00am a 12:00pm por la tarde de 14:00pm a 18:00pm, los días sábados se trabaja horario continuo 08:00 am a 14:00pm.</p>	<p>Hasta el momento gracias a Dios nunca he tenido ningún accidente fuerte, ni yo, ni ninguno del grupo, han pasado accidentes como machucarse con un martillo la mano o un dedo, resbalsarse o golpearse, pero si ocurriera en horas de trabajo la empresa está encargada de apoyar con los gastos del hospital y recetas médicas.</p>	<p>No contamos con ningún seguro médico.</p>	<p>En el trabajo el incumplimiento de sueldo y de materiales, así como también la monotonía de dedicarse a lo mismo, la rutina diaria de estar todo el día fuera de casa, así como para ganar un poco mas sacrificar parte de las horas de descanso.</p>	<p>No llena mis expectativas laborales, lo trabajo porque necesito el dinero para poder concluir mis estudios superiores y poder conseguir un mejor trabajo</p>	<p>Lo primordial cuando no estamos en alturas o en riesgo es lentes, guantes, ropa cubierta, botas, cuando es en alturas tenemos nuestro arnés, sogas y casco.</p> <p>La pala, azadón, picota, badilejo, formón, nivel de mano, cincel, combo, boca de lobo, manguera, espátula.</p>
<p>C Junior Correa Suarez</p>	<p>Tenemos una relación normal, somos tolerantes unos con otros, nos</p>	<p>No hasta ahora con este grupo de trabajo, todos son buenas personas y el encargado es una persona</p>	<p>Cansado, me he enfermado de la espalda cuando era ayudante porque me esforcé mucho para</p>	<p>Bien es una persona razonable y trabajadora, nunca me ha tratado mal o he tenido un</p>	<p>El sueldo es semanal gano 900bs, que me sale 150bs diarios.</p>	<p>De mañana 08:00 am a 12:00pm y por la tarde de 14:00pm a 18:00pm, los sábados es</p>	<p>Todavía no ha sucedido ningún accidente, pero si en caso ocurriera, nos llevarían al</p>	<p>No</p>	<p>Lo pesado y que a la larga te enferma, este trabaja. Así como también la</p>	<p>No estoy a gusto por que quisiera dedicarme a otra cosa, como por</p>	<p>Contamos con el equipo de seguridad, y es utilizado en los momentos</p> <p>Varilejo, flexómetro, nivel de mano.</p>

	llevamos bien ya que nos conocemos de tiempo, no solo hemos trabajado juntos construyendo casas de la AE Vivienda, sino también trabajos apartes.	que comprende cuando a uno le surge un problema o problema o molestia es cuando no nos pagan puntualmente, como nosotros trabajamos en ese momento nos sentimos insatisfechos, porque es un dinero que están esperando en nuestros hogares, pero eso ya es con los superiores o dueños.	aprender y ser responsable con mi trabajo, para poder ser maestro y poder ganar un poquito más dinero, ya que como albañil tenía que hacer casi todo el tiempo horas extras, porque cuando tienes familia hay más gastos y responsabilidades.	problema con él.		horario continuo.	hospital de emergencia y la empresa cubriría los gastos.		impuntualidad del sueldo por parte de los dueños de la vivienda o del encargado del sueldo de la empresa para la que trabajamos.	ejemplo ejercer como técnico electricista independiente, porque como dije estoy delicado de la espalda y no puedo estar haciendo.	indicados como por ejemplo el arnés y el casco se lo utiliza en alturas.	
D Rogear Luri si Cam po	De respeto mutuo y buena comunicación.	No en ningún momento con ningún compañero, ni mucho menos el contratista.	Fatigado porque como dije tengo mis hijos conmigo y no tengo el tiempo suficiente para dedicarle, me la paso haciendo horas extras y pequeños trabajos particulares los domingos, para que nada	Todo bien , el contratista e ingenieros con los que hemos trabajado son buenas personas respetuosas y sobre todo saben decirte las cosas con manera.	Mi sueldo es semanal, gano 600bs.	Los horarios son de 08:00 am a 12:00pm y por las tardes de 14:00pm a 18:00pm , días sábados trabajamos horario continuo.	Seria en el hospital nomas, ya que no estamos afiliado al sindicato y federación que hay aquí en Pando pero la empresa correría con los gastos , siempre y cuando estemos en	No me ha brindado ningún seguro.	Creo que solo sería cuando hay irresponsabilidad por parte de los dueños de las viviendas que no dan a tiempo el dinero para que nos paguen o por parte también de algún	Con un empleo inestable, ya que acaba el contrato o la construcción nos quedamos sin trabajo y cada uno se la tiene que buscar	Si contamos con el equipo de seguridad y es utilizado cuando se amerita	Lampa, martillo, boca de lobo, carretilla, caballetes, baldes.

			les falte, por ahora me apoya mi madre quien es que los cuida y también tengo que apoyarla a ella en sus gastitos por eso quisiera encontrar otro trabajo para llevar más ingreso a mis hijos				horarios de trabajo.		proyecto que sea del gobierno es donde más se atrasan ya sea por el sueldo o por los materiales es donde la obra se para atrasando.	por su lado.		
E Alex andr e Cruz	Bien siempre tratamos de sobre llevar los problemas pequeños que suceden, con buen humor, para no causar tensión en nuestro trabajo ya que estamos juntos todo el día y es lo menos que necesitamos.	Desde que estoy trabajando en este rubro nunca.	Bien siempre trato de hacer bien trabajo, siempre suceden problemas en casa, pero como dije tenemos un buen humor entre compañeros, por eso cuando llegas a trabajar esto cambia porque estar ocupado ayuda mucho.	Hasta ahora todo bien, nunca me han tratado mal.	Gano 600bs semanales, cuando se hace horas extras se pagan fuera del salario.	Hay dos turnos en la mañana de 08:00am a 12:00pm y por la tarde de 14:00pm a 18:00pm, los días sábados es horario continuo.	En el hospital seria si un caso ocurriera, ya que no estamos afiliados al sindicato, pero la empresa constructora apoyaría con los gastos médicos.	No contamos con ningún seguro de salud que se nos haya otorgado.	Que es pesado, bajo el sol al principio y cansado, la impuntualidad del sueldo, la impuntualidad del materia.	Compr metido siempre en hacer un buen trabajo, ser responsable.	Solo se utiliza cuando es necesaria.	Carretilla, pala, azadón, martillo, cubeta, cinta métrica.

<p>F Roge r Migu el Man u</p>	<p>Normal, todos nos respetamos, esto para poder trabajar de mejor manera y también lo hace más sencillo.</p>	<p>No he tenido ningún conflicto en mi trabajo con mis compañeros.</p>	<p>Satisfecho ya que me gusta, quiero aprender todo lo que pueda, como se dice tener el conocimiento empírico, para más adelante estudiar ingeniería civil.</p>	<p>Don Erick es una persona que sabe escuchar y es responsable, hasta el momento nunca me ha tratado de forma indiferente o de malas.</p>	<p>Gano semanalmente 900bs, cuando hago horas extras o no salgo a almorzar solo para avanzar continuamente gano hasta 1200bs si semanales eso si esforzándome.</p>	<p>De 08:00am a 12:00pm y por las tardes de 14:00pm a 18:00pm, los días sábados se trabaja horario continuo, los días domingo rara vez se trabaja cuando estamos atrasados en la obra, siempre consultando si quieres venir o pueden de eso depende mucho.</p>	<p>Hasta el momento no ha sucedido ningún accidente grave y si un caso sucediera al hospital se lo lleva, la empresa cubre los gastos médicos.</p>	<p>No cuento con ningún seguro de parte de la empresa constructora.</p>	<p>Esto pasa cuando la obra es del gobierno, siempre hay atraso de pago o materiales. Y también algo genera insatisfacción es que los trabajos son temporales, no son seguros por un largo tiempo.</p>	<p>Contento por que hago lo que me gusta. Ahora estoy ganando bien y sí que más puedo pedir, estoy siendo bendecido.</p>	<p>Los lentes, botas, guantes y casco casi siempre uso, el arnés, soga y lo que se usa para altura solo cuando es necesario.</p> <p>Nivel de mano, manguera de nivel, escuadra metálica, flexómetro, barilejo, plancha, cincel, frotacho.</p>
<p>G Oscan r Correa Trujillo</p>	<p>Bien, todos son buenas personas en el trabajo siempre se están ayudando, bromeando o jugando en hora de almuerzo o descansó.</p>	<p>Nunca hasta el momento.</p>	<p>No me gusta porque para mí es ya más cansador estar bajo el sol todo el día, sin embargo, siempre realizo todas mis tareas o responsabilidades que me designa el maestro o encargado.</p>	<p>Ahora súper bien con el encargado es una persona amable y responsable.</p>	<p>Gano semanalmente 600bs.</p>	<p>Lunes a viernes se trabaja turno mañana de 08:00am a 12:00pm por la tarde de 14:00pm a 18:00pm., los días sábados se trabaja horario continuo 08:00 am a 14:00pm.</p>	<p>Hasta ahora no ha sucedido ningún accidente grave o que necesite de atención médica.</p>	<p>No cuento con seguro que me haya otorgado la empresa.</p>	<p>Que son trabajo a tiempo corto, cuando termina la obra o el proyecto quedamos desempleados y hay que buscárselas individualmente hasta que haiga otra obra.</p>	<p>Cansado y enfermo porque también sufro de la espalda y riñones.</p>	<p>Siempre uso las botas y guantes, el casco y soga son utilizados en alturas.</p> <p>Cierra metálica, picota, pala, combo, pizon, serrucho, estacas.</p>

H Leon el Gonz ales Roca	Normal, siempre nos mandamo s con respeto, son personas responsa bles.	La verdad no , porque casi no soy mucho de relacionarme o estar jugando, siempre tengo mi espacio y me dedico a lo mío que es a trabajar.	Bien porque se hacerlo.	Con el encargado todo bien jamás me ha faltado el respeto o me ha pedido algo de mala forma, es una persona que sabe decir las cosas y mandar.	Gano semanalment e 900bs.	Semanalment e el horario es de 08:00am a 12:00pm y de tarde de 14:00pm a 18:00pm y sábados de 08:00am a 14:00pm.	Hasta el momento no ha sucedido un accidente que amerite ir al hospital o que sea atendido por un personal de la salud.	No	Que es un trabajo inestable, así como también que cuando es un proyecto del gobierno tardan en pagar.	Me gusta aprehend er en este rubro, pero como dije ahora estoy bajo estrés por todo lo que pase para dejar los estudios.	Hay ropa y equipo de seguridad, se usa cuando se es necesario o la ocasión lo solicita.	Espátulas, cincel de pala plana, maza, pala, amoladora s y radiales puntales o caballetes.
I Luis Fern ando Rom ero Cana mari	Bien nos tratamos con respeto.	No hasta ahora	No estoy agradado porque no me rinde el cuerpo para seguir en esto, termina esta obra y me retirare por mis enfermedades , me duele mucho la espalda.	Bien, el encargado es una buena persona, siempre me comprende, me da permiso cuando me ausento unos días por motivos de enfermedad me sabe esperar.	Gano 600bs semanales.	Toda la semana es de 08.00am a 12:00pm se sales a almorzar o descansar y retorna por las tardes a las 14:00pm a 18:00pm, los sábados es horario continuo.	Hasta ahora no me ha sucedido ningún accidente, ni a ningún compañero.	No tengo ningún seguro de salud, aparte del SUS.	Que la persona que se dedica a este trabajo, tarde o temprano se enferma, de la espalda, hay cansancio por el sol y la calor, a veces se retrasan en pagar cuando estamos en algún proyecto u obra del estado le dan mucha vuelta para pagar, ahora cuando el	Ansioso, preocupa do, enfermo ya que con la calor es muy difícil estar con todo puesto, solo se usa lo necesario.	Pala, azadón, carretilla, picota, martillo, estacas, baldes.	

									encargado agarra otros trabajos particulares es mejor hay más puntualidad y responsabilidad por parte de los dueños.			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nº Conflictos de roles(Interacción familiar, roles familiares, conflictos familiares y bienestar material)												
	¿Cuáles son los espacios que utilizan como familia para disfrutar tiempo juntos?	¿Cómo es la comunicación en su familia?	¿De qué forma la familia se apoya para lograr sus objetivos?	¿Cómo se demuestra el afecto como familia?	¿Cuáles son los roles en la familia?	¿En qué asuntos están en desacuerdo?	¿Quiénes en la familia tienen poder de decisión?	¿Cómo asumen los problemas económicos?	¿Qué situaciones generan discusión en la familia?	¿Los ingresos generados por el padre de familia que trabaja de albañil, donde se destinan?	¿Quiénes de la familia están asegurados en alguna Caja de Salud?	¿Cómo se sienten las condiciones de la vivienda en la que habitan?
A Dina Tabo Ruta ni	Salimos los días domingo al parque, nos vamos a pescar, tratamos de salir de lo común que se hace	En eso tenemos dificultad, ya que por mi trabajo y el trabajo de mi esposo, no paramos casi al pendiente de lo que hacen nuestros hijos, si no le preguntamos,	Aun a pesar de que tenemos dificultades para comunicarnos, cada uno tiene sus obligaciones y responsabilidades, cada uno se encarga de alistarse por las mañanas	Es un poco difícil para mis hijos ser cariñosos y demostrarlos, por el trabajo estamos educar a los hijos y sobre los fines de semanas tratamos de compartir y recompensar	Padre: como el rol de proveedor de alimento, los servicios básicos, educar a los hijos y sobre todo considero que el hombre de la casa es el	En pequeñas cosas desacuerdos familiares que se viven a diario, el tiempo en muchas ocasiones cuando los niños tienen actividades escolares y no	Mi esposo y yo, tratamos de tomar las decisiones siempre pensando en el bienestar de la familia.	Es estresante porque por temporadas mi esposo tiene trabajo y cuando no hay tenemos que apoyar economizando la	El dinero es uno de nuestros problemas como familia, porque muchas veces los niños quieren algún deseo	Para la renta de la casa, servicios básicos, para comprar en cerrado los víveres cada semana.	Solo tenemos el seguro del SUS, otro seguro no.	La casa en la que vivimos es alquilada, como ve es de madera, no contamos con ambientes adecuados son solo tres

	<p>todos los días para des estresarnos. Cuando no se puede salir aprovechamos para mirar una película juntos en familia.</p>	<p>ellos no nos cuentan sobre sus problemas, a veces hay que aceptar también que uno como padres hace mal a reprender a nuestros hijos sin antes de escucharlos, tal vez por eso ellos no se sienten en confianza con nosotros, muchas veces su padre llega muy cansado y aburrido del trabajo.</p>	<p>para ir al colegio, y nosotros tengamos tiempo de ir a dejarlos y llegar también a nuestro trabajo, nos apoyamos cada uno poniendo de su grano de arena para que funcione.</p>	<p>os por estar todos los días apurados o a veces ellos son los que aguantan nuestros genios del trabajo al momento de llegar a casa.</p>	<p>protector de la familia. Madre: contribuyó también económicamente para la casa para que a mis hijos no les falte nada, también me encargo de tener el orden en casa, no solamente en la limpieza, sino también el orden con mis hijos que cumplan sus responsabilidades, los cuido, me desvelo con ellos cuando están enfermos o tienen tareas, trato de demostrarles lo mucho que los amo, aunque soy consciente de que no es suficiente. Hijos :ellos cumplen el rol de apoyarse como hermanos e hijos,</p>	<p>podemos estar presentes por trabajo.</p>		<p>comida y el dinero, justamente por eso decidí trabajar para poder apoyar con los gastos, porque por la pandemia nos endeudamos, así como en todo ese tiempo no había trabajo para mi esposo, ahora tratamos de apoyar entre todos.</p>	<p>otra cosa se molestan, o se necesitan algo en la casa, que sale fuera de nuestro presupuesto genera un problema.</p>		<p>cuartos, es muy chico el espacio para 5 personas.</p>
--	--	---	---	---	---	---	--	---	---	--	--

					obedeciendo en sus responsabilidades, son una parte importante, porque son nuestra fuente de fuerza para salir adelante.							
B Edinka Rimbas Morales	Plazas, parques, salir por un helado o una cena un domingo.	Como madre trato siempre de estar pendiente de las necesidades de mis hijos, aun son pequeños, trabajo 3 veces por semana, los otros días estoy al pendiente, con mi pareja siempre estamos hablando sobre los problemas o diferencias.	Mi pareja y yo tratamos de organizarnos sobre todo los días que voy a trabajar y que necesito de su apoyo porque tengo que llevar a los niños al colegio y el pasa y los recoge a medio día. Esto para apoyarnos mutuamente, en nuestros trabajos y también en las responsabilidades como padres.	Estando en familia cuando nos hacemos nuestro espacio para compartir, nos demostramos el afecto siendo responsables con nuestros hijos para que nada les falte, cuidándonos cuando nos enfermamos.	Padre: es el protector de la familia, nos brinda seguridad, amor, el que provee más dinero a casa para lo necesario. Madre: cumplo un rol importante también, porque me encargo de que en la casa todo funcione y este organizado, me ocupo de mis hijos en bañarlos, cocinarlos, darles el amor que pueda. Trabajo también día por medio en una casa particular de limpieza, para	Creo que como en toda familia es en la manera de economizar el dinero, porque a veces mi marido quiere gastar por gastar, eso me molesta porque a veces estamos hasta tres semanas sin trabajo o sin sueldo, eso mayor mente no estamos de acuerdo que quiere gastar el dinero en cosas que no son necesarias.	Como pareja los dos tomamos las decisiones.	Ahorrando dejar de gastar en comidas compradas o refrescos, dulces, ropa. Solo se compra lo primordial y lo que se necesita, justo por eso yo decidí trabajar para poder amortiguar los gastos, cuando no tenga trabajo mi marido. Es preocupante a veces porque también mi trabajo es inestable, porque hay semanas que la	Cuando no alcanza el dinero y ambos estamos desempleados, son nuestros problemas más grandes, que justament e eso provoca mal humor, desencadena otros problemas pequeños como, por ejemplo; si la casa esta desordenada, sino hay ropa limpia, cualquier pequeña	Para pagar los servicios básicos, luz agua, internet, para pagar la cuota mensual en crecer, comprar medio saco de arroz, media caja de aceite, azúcar, lo básico. De la carne me ocupo yo todos los días al igual que de los gastos mínimos de la casa y mis hijos.	No, nadie está asegurado por medio de la empresa que trabaja mi marido, contamos con el seguro del SUS nomas.	Pues por ahora estamos bien porque el terreno es nuestro, la casa la estamos construyendo de apoco que es lo importante.

					ayudar a mi marido, por que hay veces que no le pagan puntual en su trabajo así que tiene que haber de donde sacar, por eso me puse a trabajar, además mi trabajo me permite estar para mis hijos mas tiempo. Hijos: cumple con su obligación que es estudiar y hacer sus tareas tanto de la casa, como la que le dan en el colegio.			dueña de la casa no me llama para ir, ahí es cuando nos preocupamos y estresamos.	cosa ocasiona problemas.			
C Corolina Chávez	Aprovecho en sacarlos debes en cuando los fines de semana, como su abuela lo saco sábados o domingos a la plaza a cenar por ahí,	Pues bien, mi hijo siempre me cuenta sus problemas yo trato de aconsejarlo siempre, así como también él se hace cargo de mí y mis medicamentos.	Estableciendo prioridades y organizándolos de acuerdo a las prioridades que en este caso son mis nietos, mi hijo se esfuerza mucho en su trabajo, siempre se queda hasta tarde haciendo	Mi hijo les demuestra su amor a sus hijos, trabajando duro y haciendo que no les falte nada, que tengan el que comer, vestir y un techo donde vivir, que gocen de buena salud, esa es su	Padre: Proveedor del dinero al hogar. Abuela: les brindo mi amor, cuidados, atención, en si me encargo de ellos por ahora. Hijos: sus roles son de	En que como padre a veces no comparto tiempo con ellos, ya que si bien es importante el dinero, también es importante el amor que él les pueda brindar a su hijos.	Mi hijo, él es el papa de los niños y jefe de hogar.	Mi hijo se las busca siempre, si se queda sin trabajo busca otro, en lo que se pueda, yo también saco mis ventitas de desayuno cuando se necesita dinero.	Rara vez hay problemas o discusiones, son pequeñas por motivos de que si los niños llegaron tarde al colegio o no hicieron	Para la comida, los servicios básicos, el banco, y los gastos escolares de los niños.	Ninguno, solo tenemos el seguro del SUS.	Pues si estamos bien, tenemos lo necesario, no estamos incomodos

	para hacerlos jugar, comprarles, algún deseío, porque también con la crisis económica no se puede estar votando el dinero. A su padre lo dejamos descansar los días domingos .		horas extras o a veces no viene a almorzar por quedarse a trabajar	forma de demostrar su amor y afecto.	apoyar en su educación, hacer sus tareas de hogar y de la escuela. Ser responsable y respetuoso dentro y fuera de la casa.					sus deberes.			
--	--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--

Beneficios sociales (contrato laboral, jornada laboral, remuneración y asistencia médica)													
Nº	¿Qué tipo de contrato se establece con los Albañiles?	¿Cuánto es el tiempo de duración del contrato que se suscribe con los albañiles?	¿Cuál es el perfil adecuado para asumir el rol de albañil en su empresa?	¿Qué días de la semana trabajan los albañiles en la construcción de viviendas sociales?	¿Cuántas horas de trabajo realizan al día los albañiles en la construcción de viviendas sociales?	¿Cuántas horas están destinadas al descanso de los albañiles?	¿Cuál es la modalidad de pago que reciben los albañiles?	¿Cuánto es el salario de los albañiles?	¿Cómo son remuneradas las horas extraordinarias de trabajo de los albañiles?	¿En caso de accidentes laborales, cómo se brinda asistencia médica a los albañiles?	¿En qué caja de salud son asegurados los albañiles?	¿La empresa provee del Seguro Obligatorio de Accidentes de la Trabajadora y el Trabajador en el Ámbito	¿En caso de muerte de uno de los albañiles, que acciones asume la empresa en beneficio de la familia?

A Arq. Micheal A. Sux o Paredes	Contrato de [redacted] palabra y responsabilidad.	Lo que la obra demande y dure en ejecutarse, puede durar dos meses, hasta seis meses, eso depende mucho de que no se atrase la obra por los materiales o también afecta el clima.	Que sean personas responsables con mínimo dos años de experiencia, siempre se les pide cuando es por primera vez carta de recomendación.	Lo que demanda la ley, de lunes a viernes cumplen un horario de 8 horas que son repartidas de 08:00am a 12:00pm y por las tardes 14:00pm a 18:00pm y los fines de semana solo se trabaja los días sábado se hace horario continuo de 08:00 am a 14:00pm.	Ocho horas como lo estipula la ley del trabajo entre semana y días sábados seis horas.	Por día tienen dos horas de descanso, que utilizan para salir a almorzar y descansar que es de 12:00pm a 14:00pm. Los días sábados igual descansan una hora para almorzar.	Se les paga semanalmente por medio del encargado de la obra.	Los maestros de albañilería ganan 900bs. Los ayudantes de albañilería ganan 600bs. El encargado de obra gana 1200bs.	Se cancelan la mitad del sueldo diario que se recibe, si cumple las 4 horas extras.	Se les brinda asistencia médica, el encargado o esta con la responsabilidad de llevar al obrero a centro médico o hospital para que se apoye a la familia en lo que se necesite en cuanto a gastos médicos, segundo para percatar que el accidente haya ocurrido en horas laborales y trabajando.	No están asegurado por motivos de que los trabajadores son temporales, siempre están en constante cambios, los encargados se encargan de buscar el personal.	de la Construcción? Como no tienen un contrato firmado y contemplado a larga duración, no cuentan con un seguro.	Se apoya en cubrir los gastos del sepelio y hospital.

