

Motivación y factores de satisfacción en los trabajadores de la construcción: estudio de caso

Motivation and satisfaction factors in construction workers: study case

 Alan Rafael Velázquez García ¹.

¹ Universidad de Guanajuato. Guanajuato. México. ar.velazquezgarcia@ugto.mx

RESUMEN

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.

Palabras clave: Motivación. Satisfacción. Derechos laborales. Trabajadores. Albañil.

ABSTRACT

The objective of this article is to identify the areas of opportunity, addressing the motivation and satisfaction of the needs of the construction worker to highlight the importance of the topic in this sector. An exploratory study was made which sought more precise research and hypothesis development. A theoretical frame of reference was created in which legislation, theories and contextualization of the problem are contemplated. This frame offers a vision of the relationships, representations, needs, and problems of the group studied. The following assumptions were confirmed as main results: “If the reward obtained exceeds

Citar como: Velázquez García, A. R. (2022). Motivación y factores de satisfacción en los trabajadores de la construcción: Estudio de caso. *Journal Boliviano de Ciencias*, 18(52), 22-33. <https://doi.org/10.52428/20758944.v18i52.228>

Editor invitado: Joaquín Humberto Aquino Rocha

Presidente comité científico COLEIC: Nahúm Gamalier Cayo Chileno

Revisado: 28/05/2021

Aceptado: 18/09/2021

Publicado: 29/06/2022

Declaración: Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses en la publicación de este documento.

Este artículo es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la Creative Commons. Licencia de atribución (CC BY) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

what the worker considers appropriate or if it is comparable, the worker reaches a state of satisfaction. If this relationship develops in the opposite direction, dissatisfaction occurs”; “The satisfaction of needs influences the following hierarchical order: physiological, safety, belonging, esteem and personal fulfilment in the results of the work process”; “Workers are mostly motivated by intrinsic factors rather than by extrinsic factors”, and “Workers are more motivated depending on their position in the construction company”. This research uses quantitative data to interpret them qualitatively and reflects the context, as well as the specific needs of a construction company, is a social and cultural reflection of the conditions in which construction workers live in Mexico and some Latin American countries.

Keywords: Motivation. Satisfaction factors. Labour rights. Construction Workers. Builder.

1. INTRODUCCIÓN

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 (Carcaño, 2006), condiciones precarias, trabajos mal remunerados (De Oliveira, 2006), 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.

La Cámara Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (OIT, 2016) establece que actualmente en el mundo, el sector laboral de la construcción ofrece principalmente trabajo a corto plazo, no registrado, informal y peligroso en una industria totalmente fragmentada. Según un estudio realizado por la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción a través del Centro de Estudios Económicos del Sector de la Construcción (CEESCO, 2019) usando datos de 2017, se revela que hay 6,111,055 puestos de trabajo ocupados por la industria de la construcción en México, de los cuales 5,133,086 son de albañiles tanto en empresas, como personas que laboran por su cuenta y en la autoconstrucción, referida a la construcción realizada por los propios habitantes de un lugar sin la supervisión de profesionales. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2017) indica que solamente hay 1,602,368 trabajadores asegurados por las empresas constructoras. Es decir, en solamente el 26.22% de los trabajadores de la construcción estaban asegurados.

Estos datos muestran las condiciones que se tienen que mejorar para que la albañilería sea vista como un trabajo digno. Entre ellos se puede mencionar: los bajos salarios con respecto a lo desgastante que es; la poca capacitación que se recibe; la insuficiente oportunidad de tener un empleo seguro, porque gran parte de los albañiles tienen trabajos eventuales; la constante búsqueda de un trabajo para

asegurar un ingreso, y no generar antigüedad en una empresa (De Castro Sánchez, 2018).

El Centro de Estudios Económicos de la Industria de la Construcción (CEESCO, 2018) refiere que, a pesar de estas múltiples condiciones, la industria de la construcción es una actividad clave para la economía mexicana, debido a que el sector incrementó su contribución en el PIB (Producto Interno Bruto) nacional de 7.7% en 2013 a 8.0% en 2017. Tradicionalmente la construcción es un generador de empleos por excelencia, contribuyó con alrededor del 12% de empleos en el país.

Entre los objetivos particulares de la investigación se establecieron: identificar y visibilizar la importancia del valor como ser humano del trabajador de la construcción en la industria y cumplir con las obligaciones obrero-patronales exigidas por ley; promover la motivación al trabajador y sus compañeros a través de la concientización a las entidades contratantes para la mejora de su entorno laboral e identificar los factores de satisfacción del trabajador, y proponer soluciones con base en los escenarios analizados para un mejor ambiente laboral creado en los que las empresas constructoras puedan aplicarlas.

2. MARCO NORMATIVO

La investigación está planeada para obtener información de dos partes detalladas a continuación.

2.1. Contexto legislativo y jurídico mexicano en el trabajo de la construcción sobre patrones y trabajadores

Entre las legislaciones mexicanas se analizaron la Ley Federal del Trabajo (2019); la Ley del Seguro Social (2020); la Norma Oficial Mexicana (NOM-031-STPS, 2011) sobre construcción-condiciones de Seguridad y salud en el Trabajo, y la Norma Oficial Mexicana (NOM-035-STPS, 2018) sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención.

2.2 Contexto histórico del trabajo de la construcción sobre patrones y trabajadores en Guanajuato y México

Por parte del contexto histórico del trabajo se analizaron dos fuentes. La primera corresponde al informe “3 de mayo, día del albañil” del Instituto de Planeación, Estadística y Geografía (IPLANEG, 2017). En este segmento se analizaron características como las Demográficas y Sociales, Distribución Territorial, Estructura por edad, Educación, así como las características del empleo en la región. Además, se contempla el estudio exploratorio sobre la motivación del albañil de Cuevas Rosales (2004). El autor hace una importante investigación, justificando

que, en México frecuentemente el trabajador de la construcción no es tomado en cuenta como ser humano, sino como un medio de producción.

Aunado a esto, se seleccionó la Teoría de Jerarquía de Necesidades de Maslow, donde se menciona que las acciones nacen de la motivación por cubrir ciertas necesidades, las cuales inconscientemente ordenamos según su importancia para nuestro bienestar (García-Allen, 2016).

3. METODOLOGÍA

Los estudios de caso a considerar se abordaron desde la perspectiva de un estudio exploratorio, el cual formuló un problema para posibilitar una investigación. Permitted formular hipótesis de primer y segundo grado, las cuales se comentan posteriormente en el documento. Se posee información previa con la que se tiene claridad sobre la investigación que se presenta, más la información que proporcionaron los trabajadores. Como primer nivel de conocimiento se tiene un marco teórico de referencia en donde se contemplan legislaciones, teorías y contextualizaciones, el cual es descriptivo y es la base para el avance en este segundo nivel.

3.1. Población, muestra y muestreo

El muestreo, conocido como determinístico, define el tamaño y selección de la muestra bajo aspectos subjetivos como lo son el criterio personal y accesibilidad, entre otros; en este tipo de muestreo los resultados no pueden generalizarse a la población objeto de estudio, son válidos exclusivamente para el conjunto de elementos en muestra.

El muestreo es social. Geográficamente todos están ubicados en el territorio del Municipio de León, Guanajuato, México. La empresa fue seleccionada por aceptar formar parte de la investigación y contar con un número considerable de trabajadores, 17 trabajadores y un supervisor, esto para generar estadísticas completas de la constructora. El estudio se realizó en las tres obras de construcción que se encontraban ejecutando durante el proceso de investigación: ampliación de dos casas y la construcción de otra. La población de estudio se divide en: los trabajadores de la construcción y el supervisor.

3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos se hizo mediante un cuestionario que constó de tres etapas (42 ítems): la primera abarca la información general para conocer el perfil del trabajador promedio en la empresa constructora. La segunda (8 ítems) tiene preguntas abiertas para conocer mediante las propias palabras del trabajador como es el ambiente laboral en el que se desempeña actualmente y si las percepciones de todos coinciden, de no ser así, interpretar por qué no se percibe de la misma manera.

Y, por último, la tercera etapa (27 ítems) es una combinación entre preguntas que miden el nivel de satisfacción y la adaptación del cuestionario MbM (Management by Motivation) de Sashkin (1996), con un análisis de resultados basado en la metodología de escala de Likert, la cual consta de una serie de afirmaciones que pueden reflejar o no lo que el trabajador piensa sobre su trabajo. A través de una escala de calificación se cuestionó a los participantes sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada declaración.

4. RESULTADOS

Según la muestra de trabajadores analizada, seis de ellos son oficiales de construcción, ocho son ayudantes de oficial, uno es medio oficial, otro de ellos es encargado y apoya a los diferentes oficiales. Uno más se dedica a hacer los trabajos de herrería, carpintería, entre otros.

La mitad de la fuerza de trabajo de la empresa constructora tienen más de 50 años (47.1%). Todos los trabajadores se encuentran dentro de la edad para laborar legalmente. En cuanto a la educación (Figura 1), solo dos de los trabajadores, los cuales se encuentran en el rango de edad entre 50 y 60 años, tienen estudios técnicos y terminaron el nivel medio superior de educación. Uno tiene la preparatoria incompleta, el cual es también el menor de todos. Predominan con 23.2% los trabajadores con la secundaria completa.

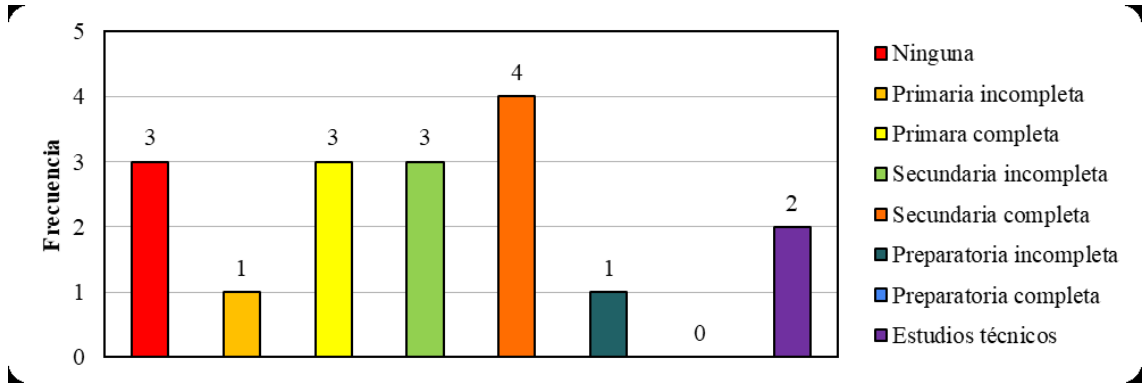


Figura 1. Nivel de escolaridad. Fuente: Elaboración propia.

El 29.4% (5) de los trabajadores tienen el estado civil de solteros y, según el proceso de observación y convivencia, no tienen dependientes de sus ingresos económicos. El 70.6% de los trabajadores tienen cónyuge y la mayoría de ellos tienen hijos e hijas, por lo que se entiende que tienen dependientes directos de sus ingresos económicos.

En las Figuras 2 y 3 se observa que el 76.5% de los trabajadores no nacieron en el municipio donde actualmente laboran. Tres de los trabajadores residen y/o trabajan en un municipio diferente al que nacieron. Dos de los trabajadores nacieron en León, trabajan en León, pero no residen en el mismo municipio. Solo dos de los trabajadores residen y trabajan en León. El 88.2% (15) de los trabajadores se tienen que desplazar diaria o semanalmente desde su municipio de residencia hasta su lugar de trabajo. Sus municipios de residencia se encuentran a 29, 75 y 90 km de distancia, respectivamente.

El 41.2% (7) de los trabajadores tienen más de 10 años laborando como trabajadores de la construcción, entre estos siete casi todos con más de 50 años, a excepción de uno que tiene 28 años, lo que quiere decir que ha pasado mayor parte de su vida trabajando como albañil. Otros siete trabajadores tienen menos de dos años trabajando en la industria, dos tienen entre 2 - 5 años y uno entre 5 - 10 años, trabajando como albañil.

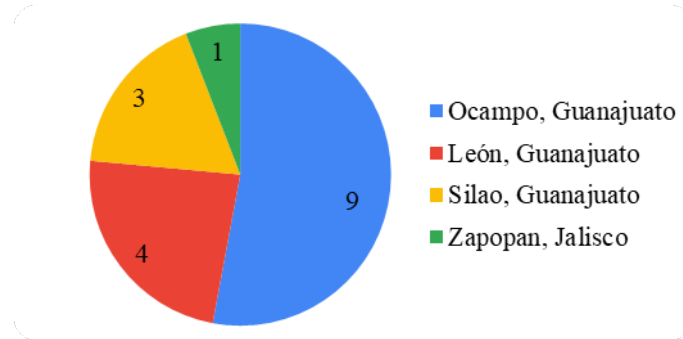


Figura 2. Lugar de nacimiento. Fuente: Elaboración propia.

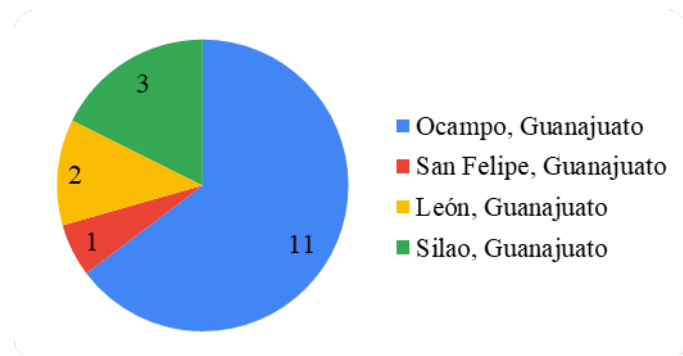


Figura 3. Lugar de residencia. Fuente: Elaboración propia.

Entre las razones más mencionadas respecto al por qué se dedican a la construcción, destacan en orden el gusto por la actividad (6), la necesidad de ganar dinero (5), porque piden menos requisitos y la contratación es inmediata (4). Cabe mencionar

que en esta y en las afirmaciones siguientes los trabajadores podían escoger más de una respuesta.

El 64.9% de los trabajadores (11) refieren que el trabajo actual es su única fuente de ingresos; mientras que, el resto dicen tener otros trabajos eventuales o los fines de semana. Ninguno de ellos, afirman seguir estudiando.

Entre las funciones que los trabajadores más desempeñan y se sienten cómodos se encuentran: acabados (10), pisos y azulejos (9), obra gris (8). Entre las funciones que menos se desempeñan se encuentran las estructuras y la supervisión. Y, entre las áreas en las que más les gustaría recibir capacitación se encuentran las instalaciones (5) y las estructuras (5). La menos solicitada fue obra gris, lo cual se esperaba porque es parte de las actividades que ya saben ejecutar. Se destaca el comentario extra de un trabajador que agregó la opción de capacitarse en ser oficial.

Las Figuras 4 y 5 exhiben lo 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.

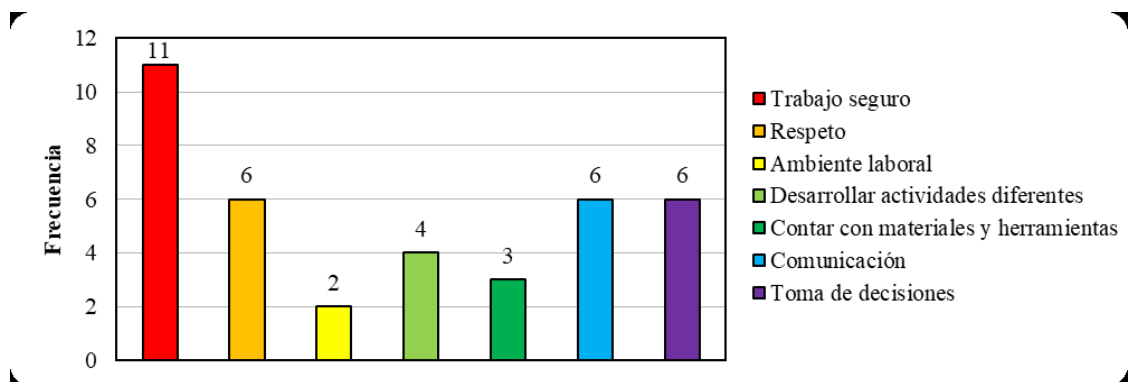


Figura 4. Aspectos positivos en el trabajo. Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 1 presenta un resumen de las necesidades que son más importantes de cubrir para los trabajadores. En los colores más oscuros se observan los números más altos, en un intervalo de 0 a 30 puntos, los más cercanos a 30 muestran un grado de importancia mayor para el trabajador. Por ejemplo, el trabajador número 9 indica que las necesidades de seguridad y afiliación son más importantes que las de reconocimiento y autorrealización. La Tabla 2 presenta el promedio de la evaluación de los 17 trabajadores en la que, para toda la muestra en conjunto, las 4 necesidades analizadas tienen un grado de importancia alto.

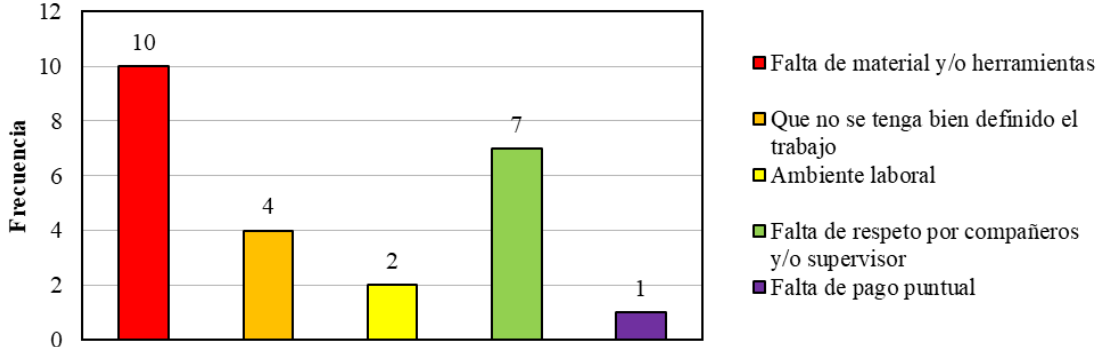


Figura 5. Aspectos negativos en el trabajo. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1. Necesidades Analizadas Trabajadores.

Necesidades	Encuestados																	Promedio	Desviación estándar
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
Seguridad	25	30	29	20	25	26	22	12	26	21	25	21	27	28	24	20	27	24,00	4
Afiliación	27	26	23	22	20	30	24	16	27	26	22	24	24	26	22	25	22	23,88	3
Reconocimiento	30	30	24	19	28	30	27	8	24	27	22	19	21	25	20	21	28	23,71	6
Autorrealización	24	24	28	18	30	23	26	15	20	24	24	22	26	25	26	25	24	23,76	4
Promedio individual	26,5	27,5	26	19,8	25,8	27,2	24,8	12,8	24,2	24,5	23,2	21,5	24,5	26	23	22,8	25,2		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Representación de resultados trabajadores.

Importancia	Necesidades			
	Protección y seguridad	Sociales y de pertenencia	Autoestima	Autorrealización
Muy alta	27	27	27	27
Alta	24	24	24	24
Media	17	17	17	17
Baja	14	14	14	14
Muy baja	10	10	10	10

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que, en promedio, para los trabajadores las cuatro necesidades representan un mismo nivel de importancia, el cual es alto. No se percibe una clara preferencia colectiva por alguno de ellos. Pero se puede observar que en la necesidad de afiliación es donde tienden a coincidir más en opinión. En la necesidad de reconocimiento hay más alteraciones en los números, algunos de los trabajadores puntúan muy alta esta necesidad, pero algunos otros como escasamente importante. Las necesidades de Seguridad y de Autorrealización recibieron un puntaje muy similar en el que ambos son igualmente importantes, pero se reconoce que jerárquicamente la seguridad es esencial.

En la Tabla 3 se representan los resultados analizados de la perspectiva del supervisor para con sus trabajadores. El puntaje, del 0 al 30, las cuatro necesidades analizadas tienden a ser relevantes al momento de considerarlas. La Tabla 4 muestra que sí existe un orden jerárquico en grado de importancia entre las cuatro necesidades analizadas.

Tabla 3. Necesidades analizadas por el supervisor.

Necesidades	Supervisor
Seguridad	27
Afiliación	25
Reconocimiento	24
Autorrealización	24

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Representación de resultados supervisor.

Importancia	Necesidades			
	Protección y seguridad	Sociales y de pertenencia	Autoestima	Autorrealización
Muy alta	27	27	27	27
Alta	24	25	24	24
Media	17	17	17	17
Baja	14	14	14	14
Muy baja	10	10	10	10

Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar que, para el supervisor, las necesidades de protección y seguridad son primordiales de satisfacer, seguidas por las sociales y de pertenencia. En similar importancia se encuentran las de autoestima y autorrealización.

Por último, las hipótesis planteadas se cumplen en lo particular, como muestra la Tabla 5. Así mismo, aportan a la confirmación de las ideas de los entornos en los que se desarrollan los trabajadores y cómo podrían mejorarse.

Tabla 5. Resultados de hipótesis.

Hipótesis específicas		
1	“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”	Se cumple
2	“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”.	Se cumple
3	“La satisfacción de las diversas necesidades personales y familiares permite al trabajador desarrollarse en un ambiente de comprensión, creatividad y efectividad laboral”	Se cumple
4	“Sí los trabajadores de la construcción son motivados por factores intrínsecos se desempeñan mejor que sí se les motiva por factores extrínsecos”	Se cumple
5	“No existe una relación entre el grado de motivación del trabajador y su nivel de escolaridad”.	Se cumple
6	“Existe una relación significativa entre el grado de motivación de los trabajadores y el tiempo de servicio en la empresa”.	Se cumple en cierta medida
7	“Existe una diferencia significativa en el grado de motivación de los trabajadores y su puesto dentro de la estructura organizacional”	Se cumple en cierta medida
Hipótesis General		
1	“La motivación es un factor de mejora significativa de la productividad de los trabajadores de la construcción”	Se cumple

Fuente: Elaboración propia.

5. CONCLUSIONES

Este trabajo, si bien es un estudio de caso que muestra el contexto, y las necesidades específicas de una sola empresa constructora, es un reflejo social y cultural de las condiciones en las que viven los trabajadores de la construcción en México. Esta investigación usa datos cuantitativos para interpretarlos de forma cualitativa. El estudio fue de lo general a lo particular en la búsqueda de entender a los trabajadores como personas, como individuos con necesidades y características particulares.

Se analizaron los diferentes espacios donde se desarrollan (diferentes obras de construcción). A través de la investigación teórica y el trabajo en campo, se puede corroborar de que las estadísticas de las instituciones mencionadas en el marco teórico no se despegan de la realidad.

La empresa constructora requiere dar un enfoque más humano y sensible en lo administrativo para con sus trabajadores. Si bien ellos aseguran sentirse bien, la

percepción de bienestar recae sobre el contexto en el que siempre se han desarrollado y es importante que su lugar de empleo también se preocupe por ampliar y mejorar las perspectivas de los trabajadores para que sean más críticos y objetivos con su entorno. Se muestra un interés sincero por parte de los empleadores por mejorar los entornos laborales de sus trabajadores, pero se cree que el desconocimiento en esta área y las cuestiones económicas por las que se atraviesa no permiten que exista esa completa voluntad y disposición de hacerlo. Con este tipo de estudios se da a conocer la posibilidad de mejorar las condiciones sin la necesidad de grandes inversiones, y las que se hagan serán redituables en el corto plazo.

Se propone que este trabajo se continúe profundizando de una manera multidisciplinaria, en la que se involucren a profesionales de áreas como la psicología, el derecho, la ingeniería industrial, la arquitectura y por supuesto la ingeniería civil. De modo que se abarquen temas con mayor especialidad para trabajar sobre condiciones con mejor delimitación y alcance.

Este trabajo está hecho para adaptarse a otras empresas constructoras. Solo se deben adecuar las preguntas de las encuestas del trabajador y usar un enfoque particular a la empresa que se analice. Se ve viable que se lleve a cabo un estudio de forma masiva en el que estén incluidas más empresas y así recuperar datos de zonas en particular y ver la relación con el lugar.

REFERENCIAS

- Carcaño, R. S. (2006). Riesgos en la salud de los trabajadores de la construcción. *Ingeniería*, 10(2), 67-74.
- Centro de estudios económicos de la industria de la construcción (CEESCO). (2018). La fuerza laboral en el sector de la construcción. Recuperado de https://www.cmic.org.mx/cmhc/ceesco/2018/Fuerza%20Laboral%20en%20la%20Industria%20de%20la%20Construcci%C3%B3n_CEESCO_1.pdf
- Centro de estudios económicos del sector de la construcción (CEESCO). (2019). Situación del empleo en el sector de la construcción. Recuperado de https://www.cmic.org.mx/cmhc/ceesco/2019/PDF/Situaci%C3%B3n%20del%20Empleo%20en%20el%20Sector%20de%20la%20Construcci%C3%B3n%20al%20mes%20de%20Mayo%202019_CEESCO_04_07_2019.pdf
- Cuevas Rosales, M.F. (2004). Estudio exploratorio sobre la motivación del albañil. Universidad Iberoamericana, México.
- De Castro Sánchez, S. (2018). ¿Por qué cobra más un arquitecto que un albañil? Recuperado de <https://www.elsaltodiario.com/el-rumor-de-las-multitudes/por-que-cobra-mas-un-arquitecto-que-un-albanil>
- De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de población*, 12(49), 37-73.

- García-Allen, J. (2016). Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas. Recuperado de <https://psicologiymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>
- Instituto de Planeación, Estadística y Geografía (IPLANEG). (2017). 3 de mayo, día del albañil. Recuperado de https://seieg.iplaneg.net/seieg/doc/Dia_del_Albanil_020517_1493779506.pdf
- Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS). (2017). IMSS Prospera. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/imss-prospera>
- Ley del Seguro Social (2020). Diario oficial de la Federación, última reforma del 2020-10-21. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
- Ley Federal del Trabajo (2019), Diario oficial de la Federación, última reforma del 2019-07-02. Recuperado de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf
- Norma oficial mexicana (NOM-031-STPS). (2011). Construcción-condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de <http://asinom.stps.gob.mx:8145/upload/noms/NOM-031.pdf>
- Norma oficial mexicana (NOM-035-STPS). (2018). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5541828
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad. Ginebra, Suiza. Recuperado de http://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356582/lang-es/index.html
- Sashkin, M. (1996). El Cuestionario MbM: Gestión por motivación. Recuperado de <https://downloads.hrdpressonline.com/files/7320080417160937.pdf>

Fuentes de financiamiento: No aplica.

Declaración de conflicto de intereses: El autor declara no tener conflictos de interés.

Derechos de autor (c) 2022 Alan Rafael Velázquez García

