

Estudio de la organización del trabajo como factor de riesgo psicosocial en los Técnicos de Prevención del Sector de la Construcción

Juan Carlos Aldasoro Alústiza¹, Ainara Larrea Unzain¹, María Luisa Cantonnet Jordi¹

¹ Dpto. de Organización de Empresas. Escuela Universitaria Politécnica de Donostia. Universidad del País Vasco. Plaza de Europa, 1, 20018 Donostia - San Sebastián.
ainara.larrea@ehu.es, marialuisa.cantonnet@ehu.es; juancarlos.aldasoro@ehu.es

Palabras clave: prevención, construcción, riesgos psicosociales, organización del trabajo

1. Introducción

Se consideran riesgos psicosociales en el trabajo aquellos factores o elementos del contexto o del contenido laboral y organizacional que actúan como potenciales fuentes de presión, como estresantes o como desencadenantes del estrés laboral (Cox, 2000). El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define los riesgos psicosociales como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con la capacidad para afectar tanto el desarrollo del trabajo como a la salud del trabajador/a.

Aunque las nuevas formas de empleo y organización inciden en la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, uno de los factores más importantes y a su vez menos estudiados es el que se refiere a los riesgos psicosociales. La imprecisión y dificultades en la identificación de los riesgos psicosociales conlleva en muchas ocasiones que este tipo de riesgos se pierdan en abstracciones, llegando a no actuar sobre ellos o incluso, a no tener una percepción de su existencia. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales, cognitivos, conductuales, y fisiológicos.

Sin embargo, los factores de riesgo psicosocial se han identificado como una de las causas más relevantes de absentismo laboral por motivos de salud y se ha relacionado muy especialmente con problemas de salud altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares, los trastornos de la salud mental y músculo-esqueléticos (Rugulies *et al.*, 2007). Asimismo, según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo el 25% de los /las trabajadores/as de la UE está afectado por el estrés y cerca del 50% de las bajas producidas están relacionadas con dicho trastorno

Tal como refleja la siguiente tabla, la percepción general que tienen las empresas sobre los riesgos psicosociales es el de que dichos riesgos tienen poca incidencia:

Tabla 1: Identificación de riegos en el centro de trabajo según rama de actividad

Datos en %	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Ind. manufacturera y extractiva	Química	Metal	Otras industrias	Construcción	Comercio y Hostelería	Transporte y Comunicaciones	Interm. financiera, activ. inmobiliarias y de alquiler, serv. empresariales	Adm. pública y Educación	Activ. sanitarias y veterinarias; Serv. sociales	Otras activ. sociales y personales
Accidente de trabajo	41,8	46,5	42,8	60,1	60,8	68,2	37,7	43,0	18,7	27,5	34,7	22,2
Enfermedades producidas por agentes físicos, químicos o biológicos	7,2	7,6	13,5	8,4	9,7	5,8	1,4	0,6	0,9	6,0	25,0	5,2
Problemas musculoesqueléticos asociados a posturas, esfuerzos o movimientos	43,5	35,3	37,7	44,6	47,3	47,5	32,0	39,3	36,0	33,4	38,7	41,8
Estrés, depresión, ansiedad	7,2	11,9	12,6	8,3	9,5	5,3	9,1	29,5	21,5	31,3	22,7	17,8
Otros	0,2	1,8	4,7	1,7	2,7	2,3	1,7	1,7	2,5	10,4	13,6	2,0
NS/NC	1,0	2,2	2,2	1,2	1,4	0,2	0,1	0,5	0,1	2,4	0,0	0,3
NINGUNO	35,8	34,9	37,5	28,3	21,7	20,4	47,5	38,7	47,1	37,2	32,4	47,4

Fuente: VII encuesta del INSHT

En el caso del sector de la construcción, el riesgo que es percibido con mayor frecuencia es el de los accidentes de trabajo y los riesgos de carácter psicosocial son de un 5,3 %. Por otra parte, deben tenerse en cuenta los estudios realizados sobre personal de mano de obra indirecta del sector de la construcción que indican que los diferentes aspectos que conforman las demandas o exigencias laborales repercuten en la salud y bienestar de los trabajadores (Haynes y Love, 2004). Los trabajadores de este tipo pueden desarrollar altos niveles de estrés causados por la sobrecarga de trabajo, por dedicación de muchas horas al trabajo, ambigüedad de rol y conflicto de rol, conflictos interpersonales, escasa comunicación, recursos limitados y por el tiempo escaso que pueden dedicar para atender las responsabilidades familiares (Sutherland y Davidson, 1989; Sutherland y Davidson, 1993; Sommerville y Langford, 1994). Estos factores pueden ser los causantes de altos niveles de estrés laboral, que puede definirse como (la) “la incapacidad para hacer frente a la presión en el puesto de trabajo” (Ganster y Schaubroeck, 1991).

En la actualidad, existen varios modelos que pretenden predecir y explicar los factores que causan el estrés: modelos de estímulo (Weiss, 1983), el modelo de respuesta (Ivancevich y Matteson, 1980; Quick y Quick, 1984), el modelo de estímulo-respuesta (Karasek, 1979; Lazarus *et al.*, 1985); y el modelo de Karasek (1993) basado en la presión en el puesto de trabajo. El modelo utilizado para la realización de este estudio ha sido el propuesto por Karasek (1979) que se utiliza en la metodología del ISTAS-21, de estímulo y respuesta en el puesto de trabajo, que se basa en la relación entre la demanda (exigencias) que percibe el trabajador y su actuación como respuesta a dichas demandas. Este modelo sugiere que el estrés y el bienestar psicológico pueden predecirse por la interacción que se produce entre las demandas o exigencias del puesto de trabajo y el control que se tenga sobre las demandas percibidas (Fox *et al.*, 1993). Por lo tanto, los trabajos más estresantes serán aquellos en los que existe una gran demanda o exigencia y se tiene poco nivel de control sobre las mismas. Cuando se da un alto nivel de control sobre las demandas del puesto de trabajo y a su vez un gran control sobre el momento y el orden en que se desean realizar las tareas, serán trabajos en los que el individuo tendrá opción de formarse y de motivarse realizándolas (Karasek, 1989). Por último, los trabajos que se consideran más “pasivos” serán aquellos en los que existe un bajo nivel de exigencia o demanda y bajo nivel de control, por lo que serán poco

motivadores y generarán insatisfacción. Según Fox *et al.* (1993), cuando los trabajadores se encuentran en situaciones de bajo nivel de exigencia y bajo control, se reduce su capacidad o habilidad para hacer frente a los problemas y resolverlos. Las variables de riesgo psicosocial que se han tomado en consideración en este estudio son factores relativos al contexto en el que se desarrolla el trabajo como la claridad de rol, el control sobre el tiempo de trabajo, la influencia sobre el tiempo de trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional, las posibilidades de relación social y el apoyo social percibido.

La Claridad de rol: hace referencia al grado en el que los trabajadores reciben información clara de lo que se espera del rendimiento que deben obtener de su trabajo (Teas, Walker, y Hughes, 1979). Estudios anteriores identifican la falta de claridad sobre las expectativas de rol con la ambigüedad de rol (Price, 1997), que define este término como la situación en la que el individuo percibe la falta de una dirección clara sobre las expectativas que se tienen acerca de su rol o trabajo que desarrolla dentro de la organización. La ambigüedad de rol surge cuando el individuo no tiene una idea clara de cuáles son sus objetivos, cuando desconoce las expectativas que los compañeros de trabajo tienen hacia él/ella y también acerca del enfoque y responsabilidades de su puesto de trabajo. Varios estudios identifican la falta de claridad de rol con el estrés (Burke, 1988; Nelson y Burke, 2000; Netemeyer, Johnston y Burton, 1990).

El Control sobre el Tiempo de Trabajo: En el trabajo ejercemos un determinado poder de decisión sobre nuestros tiempos de trabajo y de descanso (pausas, fiestas, vacaciones...). El control sobre los tiempos de trabajo representa una ventaja en relación con las condiciones de trabajo (decidir cuándo hacemos una pausa o podemos charlar con un compañero...) y también con las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar (ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares, escoger los días de vacaciones...). Se ha podido comprobar en muchas investigaciones una relación entre un bajo nivel de libertad respecto al tiempo de trabajo e indicadores de salud, estrés y satisfacción laboral. Influencia sobre el Tiempo de Trabajo: La influencia en el trabajo significa tener margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo...). La influencia en el trabajo es una de las dimensiones centrales en relación con el medio ambiente psicosocial. Una larga serie de investigaciones han demostrado que una baja influencia en el trabajo aumenta el riesgo de diversas enfermedades (cardiovasculares, psicosomáticas, trastornos musculoesqueléticos, de salud mental...), estrés, bajas por enfermedad, *etc.*

Las Posibilidades de Desarrollo Profesional: es identificada como una variable que puede generar estrés en los empleados (Cooper y Marshall, 1976; Nelson y Burke, 2000). Algunos estudios asocian positivamente las posibilidades de mejora profesional con el bienestar psicológico y físico de los empleados. La variable de Posibilidades de Relación Social hace referencia a trabajar o no de forma aislada, sin posibilidades de contacto y relación humana con los y las compañeras de trabajo, representa un considerable aumento del riesgo para las personas que trabajan con «alta tensión» (muchas exigencias y poco control), mientras que el trabajo en equipo y colectivo podría suponer una moderación del riesgo. Las relaciones sociales en un lugar de trabajo pueden *ser*, por un lado, con los compradores o clientes y, por otro, con los compañeros. El Apoyo Social: la falta de apoyo por parte de compañeros y superiores o supervisores en el trabajo se considera también como una variable que incide directamente en la generación de estrés y como causante de malestar en el trabajo (Burke, 1988; Cooper y Marshall 1976; Noblet y Rodwell, 2008; Yang *et al.*, 2008). Las investigaciones sugieren que el nivel de estrés percibido se incrementa cuando las exigencias

a las que debe hacer frente el trabajador no van unidas a niveles adecuados de apoyo y colaboración por parte de compañeros y superiores (Noblet y Rodwell, 2008; Yang et al., 2008). El Apoyo Social en el Trabajo se ha identificado como una variable moderadora en la etiología del estrés (House, 1981; Weiss, 1983; Karasek y Theorell, 1990). Sin embargo, el estudio del apoyo social está inmerso en la controversia, ya que hay estudios que indican que el apoyo social en el trabajo reduce o elimina el impacto negativo que tiene el estrés en el trabajo (Quick et al., 1990; Leong et al., 1996; Munro et al., 1998), otros estudios en cambio sugieren que el apoyo social puede ser contraproducente para el bienestar psicológico (Beehr et al., 1990; Dolan y Renaud, 1992). De las investigaciones previas que se han realizado sobre el personal de la construcción, indican que el apoyo social tiene un papel moderador sobre el estrés laboral (Haynes y Love 2004).

Las características socio-laborales y de siniestralidad del sector de la construcción hacen que el interés entre los profesionales, investigadores y la Administración aumente, con el objetivo de incrementar el conocimiento sobre este sector, esclarecer las causas de tan elevada siniestralidad e intervenir en consecuencia para reducir el impacto negativo que esto produce en los ámbitos personal, social, y económico (Salanova *et al*, 2007).

2. Objetivos y Metodología

La presente investigación se centra en el estudio de diferentes variables de riesgo psicosocial en el sector de la construcción, y concretamente en el ámbito de la edificación, habiendo realizado una selección previa de este tipo de variables de las contenidas en el método ISTAS-21, en función de la importancia observada sobre dichas variables en el sector de actividad objeto de análisis.

Los objetivos que se formulan para el desarrollo de este trabajo son los siguientes:

- I. Investigar la asociación entre variables de índole psicosocial con variables de tipo organizacional en el sector de la construcción, y estudiar cómo se perciben los riesgos de origen psicosocial entre los Coordinadores de Seguridad y Salud del sector.
- II. Elaborar perfiles de personas en función de su percepción de riesgos de origen psicosocial y con relación a los factores organizacionales.

La metodología del ISTAS-21, es un método de diagnóstico de los riesgos de origen psicosocial en el trabajo desarrollado en el 2000 por un equipo de investigadores/as del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI), y adaptado posteriormente para el Estado español por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Las variables utilizadas en este trabajo se componen de varios ítems o preguntas y se presentan en una escala de respuesta de 1 a 5, siendo 1 (Nunca/Nada de acuerdo) y 5 (Siempre/Muy de acuerdo).

Tabla 2: Variables y número de preguntas que las componen y nivel de fiabilidad.

Variable	Ítems	α de Cronbach
Claridad de rol	4	0,836
Influencia sobre el tiempo de trabajo	4	0,758
Control sobre el tiempo de trabajo	4	0,694

Posibilidades de desarrollo profesional	4	0,154
Apoyo social en el trabajo	4	0,778
Posibilidades de relación social	2	0,154
Síntomas de estrés conductual	4	0,672
Síntomas de estrés somático	4	0,674
Síntomas de estrés cognitivo	4	0,696
Satisfacción laboral	4	0,865
Estrés general	12	0,843

Las variables seleccionadas del método ISTAS-21 han obtenido índices de fiabilidad satisfactorios (α de Cronbach) en la muestra utilizada, presentando en su mayoría cifras superiores de consistencia del 60%, con las salvedades de las variables Posibilidades de desarrollo profesional y las Posibilidades de relación social, ambas compuestas por 2 ítems que muestran una fiabilidad inferior a las demás variables, de tan solo 15,4%. El universo de estudio se compone de titulados de la Escuela Universitaria Politécnica de San Sebastián de la UPV-EHU que desarrollan su actividad en empresas del sector de la Construcción, bien en oficina técnica y/o en obra. El tamaño de dicho universo es de 206 personas, de las que se ha obtenido una muestra no probabilística de tipo exploratorio de 60 personas.

3. Resultados

Para la elaboración de los resultados se ha recurrido al uso de estadísticas descriptivas (media, desviación típica y cuartiles), el contraste de medias mediante la ANOVA y un análisis por conglomerados para obtener resultados.

Tabla 3: Medias y desviaciones típicas.

	Media	Desv. típ.
Síntomas conductuales de estrés	2,3775	0,70600
Síntomas somáticos de estrés	1,7059	0,61787
Síntomas cognitivos de estrés	2,1618	0,58057
Estrés general	2,0817	0,54070
Influencia sobre el tiempo de trabajo	3,5333	0,76594
Control sobre el tiempo de trabajo	3,5867	0,90240
Posibilidades de desarrollo en el trabajo	4,2157	0,53624
Posibilidades de relación social en el trabajo	3,8400	0,84781
Claridad de rol	3,8850	0,74095
Apoyo social en el trabajo	3,8600	0,76292
Posibilidades de relación social en el trabajo	3,8400	0,84781
Satisfacción laboral en general	3,5550	0,77310

Como puede observarse en los resultados, los individuos analizados presentan niveles relativamente altos de posibilidades de desarrollo laboral, de relación social y de apoyo social en el puesto de trabajo, que actúan como factores moduladores del estrés. El nivel de estrés general detectado es de 2 sobre 5, por lo que puede considerarse un nivel bajo-medio. Respecto a la claridad de rol (media de 3,8), parece ser que las personas entrevistadas consideran que saben con suficiente exactitud cuáles son las funciones y responsabilidad que deben desarrollar y las expectativas que se tienen acerca de ellos en el puesto de trabajo.

No se han encontrado diferencias significativas en cuanto a la antigüedad en la empresa y la claridad de rol, por lo que la antigüedad no es un factor explicativo de la claridad de rol. Esto evidencia que en los puestos de trabajo analizados, no influye el tiempo que una persona lleve en la empresa para que esta pueda conocer con más detalle aspectos del rol que debe desempeñar en la organización.

Tabla 4: Anovas de la Claridad de rol y variables sociodemográficas

Claridad de rol	F	Sig.
Antigüedad en la empresa	1,460	0,230
Tipo de contrato	2,106	0,153
Trabajo correspondiente a la categoría profesional	2,208	0,100
Relación laboral	1,201	0,320
Sexo	1,207	0,277
Edad	2,315	0,110
Funciones de Coordinador SySL	6,585	0,013

Como muestran los resultados de las anovas, sólo la variable de “¿Desarrolla funciones de Coordinador de Seguridad y Salud Laboral?” muestra diferencias significativas de medias, siendo aquellos que desarrollan dichas funciones los que mayor claridad tienen acerca de los objetivos, funciones y responsabilidad del puesto que ocupan (4,46) frente a los que no son Coordinadores, obteniendo una media inferior (3,77). Por otra parte, se ha encontrado una asociación significativa entre las variables claridad de rol y la opinión de los entrevistados acerca de las medidas necesarias adoptadas por la empresa en materia de prevención de riesgos laborales ($p < 0,05$; $F = 2,837$).

Tabla 5: Media y desviación típica de la pregunta acerca de las medidas que la empresa adopta en materia de PRL.

¿Consideras que las medidas que se toman en tu empresa en materia de PRL son suficientes?	Media	Desv. típ.
No	3,6071	,80093
Sí	3,9931	,69818
Total	3,8850	,74095

Respecto a la variable “Control sobre el Tiempo de Trabajo”, se ha encontrado una asociación significativa ($p < 0,05$; $F = 3,171$) entre el control que se ejerce sobre el tiempo de trabajo y la categoría profesional reconocida en el contrato, de manera que los entrevistados que afirman que el trabajo que desarrollan se sitúa por debajo de su categoría profesional ejercen un mayor control sobre el tiempo de trabajo (media de 4,66) que aquellos cuyo puesto de trabajo está por encima de la categoría profesional reconocida en su contrato (media de 3,15).

Tabla 6: Media y desviación típica del control sobre el tiempo de trabajo y el nivel de correspondencia del trabajo con la categoría profesional

	Media	Desv. típ.

No lo sé	3,1667	0,79349
No, el trabajo que realizo está por debajo de mi categoría profesional	4,6667	0,47140
No, el trabajo que realizo está por encima de mi categoría profesional	3,1556	1,09012
Sí	3,7857	0,72131
Total	3,5782	0,90976

En lo que respecta a la edad, son las personas comprendidas entre 36 y 45 años las que afirman tener (una) mayor influencia sobre el tiempo de trabajo (4), a diferencia de los menores de 26 años quienes presentan menor influencia (3,35). En cuanto al tipo de contrato, se observa en el gráfico nº 1 que las personas que ostentan un contrato indefinido ejercen una mayor influencia sobre el tiempo de trabajo (3,7) frente a los temporales con contrato formativo (3,28) o con contrato temporal (3,48). Estos dos últimos valores se sitúan por debajo de la media general, que es del 3,5.

Gráfico 1: Media de Influencia sobre el tiempo de trabajo por tipo de contrato laboral.

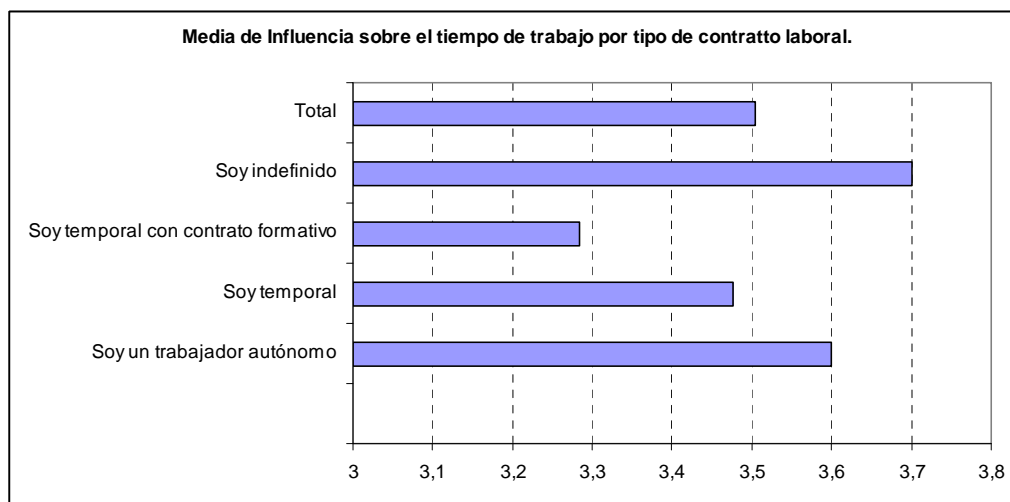


Tabla 7: Media y desviación típica de la variable Apoyo social y los ítems que componen la variable.

	Media	Desv. típ.
¿Recibes ayuda o apoyo de tu inmediato/a superior?	3,74	1,026
¿Recibes ayuda de tus compañeros?	3,98	0,714
¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	4,02	0,892
¿Tu inmediato/a superior está dispuesto/a a escuchar tus problemas en el trabajo?	3,70	1,233

Tal como se observa en la tabla nº 7, en general, se observa claramente que las personas entrevistadas reciben mayor apoyo social de sus compañeros de trabajo que de los inmediatos superiores. En cuanto a las relaciones sociales que puede establecerse en el centro de trabajo, los individuos de 26 a 35 años son los que más tienden a crear relaciones sociales en el trabajo (4,03), frente a las personas de 36 a 45 años que establecen relaciones sociales en menor medida (3,5).

Tabla 8: Media y desviación típica de las posibilidades de relación social en el trabajo por grupos de edad

Edad	Media	Desv. típ.
Menos de 26 años	3,7742	,81485
Entre 26 y 35 años	4,0313	,84595
Entre 36 y 45 años	3,5000	1,32288
Total	3,8400	,84781

Por último, existe una clara asociación ($p < 0,000$ y $F = 9,455$) entre la variable de “la frecuencia con que se visitan las obras” y las Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo. Aquellos que visitan las obras diariamente perciben mayores posibilidades de desarrollo en el trabajo (4,43) que los que visitan las obras mensualmente (3,59). A continuación, tras haber realizado un análisis ANOVA de un factor con objeto de realizar un análisis discriminante para identificar los grupos o perfiles diferenciados que existen, se caracterizan los siguientes grupos:

- Perfil 1: En función de la Influencia sobre el tiempo de trabajo: existe una significativa ($p = 0,018$; $F = 6,013$) diferencia en esta variable según el género o sexo del individuo, de forma que los hombres tienen una media de 3,75 frente a las mujeres, que viene a ser de 3,24.

Tabla 9: Media y desviación típica de la influencia sobre el tiempo de trabajo por sexo

	Media	Desv. típ.
Hombre	3,7517	0,56228
Mujer	3,2455	0,90697
Total	3,5333	0,76594

- Perfil 2: Los hombres, entre ellos se diferencian en cuanto a la claridad de rol en función del tipo de relación laboral que tienen ($F = 4,42$; $p = 0,009$); también se diferencian en función de la edad con respecto al control sobre el tiempo de trabajo ($F = 4,463$; $p = 0,022$) y la claridad de rol ($F = 4,094$; $p = 0,028$).

Tabla 10: Hombres: la Claridad de rol por tipo de relación laboral.

	Media	Desv. típ.
Soy un trabajador autónomo	3,0000	0
Soy temporal	3,7308	0,61629
Soy temporal con contrato formativo	3,8500	0,41833
Soy indefinido	4,4750	0,49230
Total	3,9828	0,64756

De los resultados de la tabla anterior puede afirmarse que aquellas personas que tienen mayor estabilidad laboral, es decir, los indefinidos, son las que mayor claridad de rol presentan (4,47), frente a los temporales (3,73).

Tabla 11: Hombres: la Claridad de rol por grupos de edad.

Edad	Media	Desv. típ.
Menos de 26 años	3,7941	0,54655
Entre 26 y 35 años	4,1000	0,67905
Entre 36 y 45 años	5,0000	0,00000
Total	3,9828	0,64756

En la tabla anterior puede observarse que a medida que los hombres avanzan en edad presentan una tendencia a una mayor claridad de rol, sin embargo, los jóvenes son quienes tienen un menor nivel de conocimiento de las funciones y responsabilidades que deben asumir y de las expectativas que existen en torno a ellos.

Tabla 12: Hombres: Control sobre el tiempo de trabajo por grupos de edad

Edad	Media	Desv. típ.
Menos de 26 años	3,4375	0,70678
Entre 26 y 35 años	4,0667	0,68132
Entre 36 y 45 años	4,6667	0,47140
Total	3,7500	0,77313

Por último, cabe afirmar que los hombres presentan diferencias significativas con relación al control sobre el tiempo de trabajo, siendo las personas pertenecientes a los grupos de edad más elevados, entre 36 y 45 años, quienes ejercen un mayor control sobre el tiempo de trabajo (4,66), frente a las personas menores de 26 años cuya media se ubica en 3,43.

Respecto a las mujeres, debe señalarse que no muestran diferencias significativas entre ellas, formando un grupo bastante más homogéneo que los hombres.

- Perfil 3: este segmento se compone de personas que desarrollan su trabajo por encima de la categoría profesional que tienen reconocida diferenciándose en función del control sobre el tiempo de trabajo ($F= 3,171$; $p= 0,033$). El control sobre el tiempo de trabajo es muy superior en aquellas personas que desarrollan funciones por debajo de su categoría profesional (4,66) con respecto al resto del colectivo. Sin embargo, en cuanto a diferencias intra-grupo, únicamente se han detectado en la categoría correspondiente a la personas que desarrollan su trabajo por encima de su categoría profesional (3,155).

Tabla 13: El control sobre el tiempo de trabajo y la categoría profesional reconocida.

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría profesional que tienes reconocida en nómina?	Media	Desv. típ.
No lo sé	3,1667	0,79349
No, el trabajo que realizo está por debajo de mi categoría profesional	4,6667	0,47140
No, el trabajo que realizo está por encima de mi categoría profesional	3,1556	1,09012
Sí	3,7857	0,72131
Total	3,5782	0,90976

Dentro del grupo de individuos que realizan trabajos por encima de su categoría profesional cuyo control sobre el tiempo de trabajo presenta una media de 3,155, pueden diferenciarse a su vez varios grupos en función de grupos de edad y de la claridad de rol ($F= 17,182$; $p= 0,001$):

Tabla 14: La Claridad de rol por grupos de edad entre los individuos que realizan funciones por encima de su categoría profesional.

Edad	Media	Desv. típ.
Menos de 26 años	3,6250	0,31079
Entre 26 y 35 años	4,3750	0,32275
Total	3,8125	0,45185

Estos resultados muestran que son las personas con menos de 26 años son quienes se presentan los valores inferiores en cuanto a claridad de rol (3,62) entre aquellos individuos que desarrollan funciones por encima de su categoría profesional, y que se caracterizan por un menor control sobre el tiempo de trabajo que otros colectivos (3,155).

4. Conclusiones

En el presente estudio de investigación se han obtenido los siguientes resultados:

En la medida en que la persona trabajadora tiene más claras las tareas, funciones y responsabilidades al desempeñar su trabajo, mostrará un menor nivel de estrés percibido y a su vez, tendrán una mayor influencia sobre el tiempo de trabajo. Por otro lado, se ha encontrado una asociación significativa entre el control sobre el tiempo de trabajo y la categoría profesional reconocida al trabajador, que puede estar por encima o por debajo de su titulación. Aquellos con categoría profesional superior reconocida por la empresa a su nivel formativo, presentan un menor control sobre el tiempo de trabajo que aquellos con una categoría profesional por debajo de su titulación. Por último, se ha observado que las mujeres perciben una menor influencia sobre el tiempo de trabajo que los hombres.

En base a estos resultados las conclusiones del equipo investigador son las siguientes:

- I. Es conveniente informar al trabajador, desde un inicio, acerca de las tareas, funciones y responsabilidades que conlleva el puesto de trabajo, ya que el mismo puesto de trabajo puede diferir de una empresa a otra. La claridad de rol, es decir, el que al trabajador se le aporte la información necesaria para conocer cuáles son exactamente sus funciones, tareas y responsabilidad viene a ser uno de los factores más importantes en cuanto a una correcta organización del puesto de trabajo y de la empresa, ya que se comportará como variable moduladora o reguladora de situaciones de estrés percibido por el trabajador.
- II. Por otra parte, la persona trabajadora debería desempeñar su trabajo acorde a sus conocimientos, ya que la categoría profesional que se reconozca al trabajador puede ser importante, porque tal como se ha observado en los resultados, las personas que desarrollan tareas por encima de la categoría profesional reconocida presentan un control menor sobre el tiempo de trabajo y generalmente son personas jóvenes menores de 26 años.

- III. Por último, el género o el sexo puede ser un factor diferenciador con respecto a la influencia sobre el tiempo de trabajo, en el que las mujeres declaran tener una menor influencia para gestionar su propio tiempo de trabajo que los hombres.

Estas conclusiones nos llevan a plantear que en el momento de la incorporación de personal a cualquier organización, y en este caso, a empresas del sector de la Construcción, puede ser necesario realizar una acogida del trabajador en el que se le expliquen y se le ofrezca documentación acerca de las funciones, responsabilidad y objetivos tanto a corto como a medio plazo que debe alcanzar, con objeto de evitar los problemas posteriores que conlleva la falta de claridad de rol, como pueden ser conflictos interpersonales, retraso en el logro de objetivos, empeoramiento del clima laboral y falta de comunicación.

Referencias

Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo, “Trabajemos contra el estrés”, Magazine de la Revista de la OSHA nº 5, Bilbao, 2002.

Beehr, T.A., King, L.A. and King, D.W. (1990), “Social support and occupational stress: talking to supervisors”, *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 36, pp. 61-81.

Burke, R.J. (1988). Sources of managerial and professional stress in large organizations. In C.L. Cooper, & R. Payne (Eds), *Causes, coping and consequences of stress at work*. New York, NY: John Wiley & Sons.

Comisión Europea. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo -¿la "sal de la vida" o "el beso de muerte"? Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2000.

Cooper, C.L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of occupational psychology*, 49(1), 11–28.

Cox, T., Griffiths, A. y Rial-González, E. (2000); *Research on work-related stress*. Luxemburgo. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dolan, S.L. and Renaud, S. (1992), “Individual, organisational and social determinants of managerial burnout: a multivariate approach”, *Journal of Social Behaviour and Personality*, Vol. 7 No. 1, pp. 95-110.

Elías, A., Cerrato, J., Apellániz, I., Ugarteburu, I., Larrazabal, E., Borja, A., Iradi, J., y García, C.(2009): *Análisis de riesgos psicosociales en el trabajo entre las/los trabajadoras de limpieza, hostelería y seguridad en la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea- Servicio Editorial de la UPV/EHU*.

Fox, M.L., Dwyer, D.J. and Ganster, D.C. (1993), “Effects of stressful job demands and control on physiological and attitudinal outcomes in a hospital setting”, *Academy of Management Journal*, Vol. 36, pp. 289-318.

Ganster, D.C. (1989), “Worker control and wellbeing: a review of research in the workplace”, in Sauter, S.L., Hurrell, J.A. and Cooper, C.L. (Eds), *Job Control and Worker Health*, Wiley & Sons, New York, NY, pp. 3-24.

Haynes, N.S. and Love, P.E.D. (2004), “Predictors of psychological adjustment in project managers”, *Construction Management and Economics*, Vol. 22 No. 2, pp. 129-40.

- House, G.S. (1981), *Work Stress and Social Support*, Addison-Wesley, Reading, MA.
- Hurrell, J.J. Jr and Cooper, C.L. (Eds), *Job Control and Worker Health*, John Wiley & Sons, New York, NY, pp. 29-159.
- Instituto Nacional de Seguridad E Higiene en el Trabajo, VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2009)
- Ivancevich, J.M. and Matteson, M.T. (1980), *Stress and Work: A Managerial Perspective*, Scott Foresman, Glenview, IL.
- Karasek, R. (1990), "Lower health risk with increased job control among white collar workers", *Journal of Organisational Behaviour*, Vol. 11, pp. 171-85.
- Karasek, R. (1979), "Job demands, job decision latitude and mental strain", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, pp. 129-44.
- Karasek, R. (1989), "Control in the workplace and its health related aspects", in Sauter, S.L.,
- Karasek, R. (1990), "Lower health risk with increased job control among white collar workers", *Journal of Organisational Behaviour*, Vol. 11, pp. 171-85.
- Karasek, R. and Theorell, T. (1990), *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books, New York, NY.
- Lazarus, R.S., de Longis, A., Folkman, S. and Gruen, R. (1985), "Stress and adaptional outcomes: the problem of confounded measures", *American Psychologist*, Vol. 40 No. 7, pp. 770-9.
- Leong, C., Furnham, A. and Cooper, C. (1996), "The moderating effect of organisational commitment on occupational stress outcome relationship", *Human Relations*, Vol. 35, pp. 35-79.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, publicado en el 10/11/1995).
- Manual para la Evaluación de Riesgos Psicosociales de ISTAS 21, (2000)
- Martínez cuevas, A., (2007) *Los accidentes de trabajo en la construcción. Análisis de causas y responsabilidades*. Editorial CISS.
- Memoria de actividades de OSALAN.
- Mohamed, S., (2002). "Safety climate in construction site environments". *Journal of Construction Engineering and Management* 128 (5), 375-383.
- Munro, L., Rodwell, J. and Harding, L. (1998), "Assessing occupational stress in psychiatric nurses using the full job strain model: the value of social support to nurses", *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 35, pp. 339-45.
- Nelson, D.L., & Burke, R.J. (2000). *Women executives: Health, stress, and success*. *Academy of Management Executive*, 14(2), 107–121.
- Netemeyer, R.G., Johnston, M.W., & Burton, S. (1990). Analysis of role conflict and ambiguity in structured equations framework. *Journal of Applied Psychology*, 75, 148–157.

- Noblet, A.J., & Rodwell, J.J. (2008). Integrating job stress and social exchange theories to predict employee strain in reformed public sector contexts. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19, 555–578.
- Osca, A. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Editorial Sanz y Torres. Madrid.
- Pearson, J. (2009). *El error humano*, editorial Modus Laborandi.
- Peiró, J.M. (2000): *Desencadenantes del estrés laboral*, editorial Pirámide.
- Price, J.L. (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower*, 18(4/5/6), 305–558.
- Quick, J.C. and Quick, J.D. (1984), *Organisational Stress and Preventive Management*, McGraw-Hill, New York, NY.
- Quick, J.C., Nelson, D. and Quick, J.D. (1990), *Stress and Challenge at the Top: The Paradox of the Successful Executive*, John Wiley & Sons, Chichester.
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción (BOE nº 256, publicado en el 25/10/1997).
- Rubio Romero, J.C., (2005) *Manual de coordinación de seguridad y salud en las obras de construcción*. Editorial Díaz de Santos.
- Salanova, M., Gracia, E., Lorente, L., (2007). *Gestión Práctica de riesgos laborales*, nº 44.
- Setterlind, S. y Larson, G. (1995): “The stress profile: a psychosocial approach to measuring stress”. *Stress Medicine*, 111, 85-95.
- Sommerville, J. and Langford, V. (1994), “Multivariate influences on the people side of projects: stress and conflict”, *International Journal of Project Management*, Vol. 12, pp. 234-43.
- Sutherland, V. and Davidson, M.J. (1989), “Stress among construction site managers: a preliminary study”, *Stress Medicine*, Vol. 5, pp. 221-35.
- Sutherland, V. and Davidson, M.J. (1993), “Using a stress audit: the construction site manager’s experience in the UK”, *Work and Stress*, Vol. 7, pp. 273-86.
- Teas, R.K., Walker, J.G., & Hughes, R.E. (1979). A path analysis of causes and consequences of salesmen’s perceptions of role clarity. *Journal of Marketing Research*, 16, 335–369.
- Weiss, M. (1983), “Effects of work stress and social support on information systems managers”, *MIS Quarterly*, Vol. 7 No. 1, pp. 29-43.
- Yang, L-Q., Che, H., & Spector, P.E. (2008). Job stress and well-being: An examination from the view of person– environment fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 567–587.