

La satisfacción laboral de los Mandos Intermedios del Sector de la Construcción

Ainara Larrea, Juan Carlos Aldasoro, María Luisa Cantonnet

¹ Dpto. de Organización de Empresas de la Escuela Universitaria Politécnica de San Sebastián. Plaza de Europa, 1. 20018 San Sebastián. juancarlos.aldasoro@ehu.es, ainara.larrea@ehu.es, marialuisa.cantonnet@ehu.es

Palabras clave: Satisfacción laboral, motivación, construcción, recursos humanos

1. Introducción

En el ámbito del territorio español, la medición de la satisfacción laboral en el sector de la Construcción es una variable raras veces analizada hasta la actualidad. Se encuentran escasas referencias a estudios de estas mismas características, como la tesis doctoral presentada por Navarro (2008) acerca de la satisfacción laboral de los técnicos de la Construcción en Valencia y varios artículos publicados por el mismo autor en los años 2008 y 2010.

Los estudios realizados en esta área en otros países se han dirigido, haciendo uso tanto de una metodología cuantitativa como cualitativa, a investigar el nivel de satisfacción laboral de los diferentes colectivos que componen el sector: la mano de obra directa y la indirecta. En este sentido son destacables el estudio realizado por Gilbert, G.L. y Walker, D.H.T. (2001) acerca del personal de oficina y directivo en Australia (de cuello blanco); el presentado por Lingard, H. y Francis, V. (2004) también en Australia tanto sobre el personal de oficina y de obra de manera conjunta; Asad, S. y Dainty, A.R.J. (2005) realizado en el Reino Unido; el elaborado por Bowen, P. et al. (2008) en Sudáfrica sobre el personal de mano de obra indirecta. La medición de la satisfacción laboral puede considerarse como una variable de especial relevancia por la relación que tiene con la productividad. Parker et. al, (2003) encontraron evidencias de que el clima laboral estaba relacionado con el rendimiento laboral, y las variables de la satisfacción laboral y la actitud hacia el trabajo (compromiso e involucración en el trabajo) actuaban como variables moduladoras en dicho modelo. Por lo tanto, la influencia de la satisfacción laboral en el rendimiento laboral se encuentra parcialmente mediatizada por la motivación.

Desde el punto de vista organizacional, la percepción de estrés y la falta de satisfacción laboral, se han podido relacionar con la carga mental (Rubio, Díaz, Martín, y Puente, 2004; Rubio, Martín y Díaz, 1995; Martín, Díaz, y Rubio, 1995), absentismo laboral, accidentabilidad y una mayor propensión a abandonar la organización (Luceño y Martín, 2005; Luceño, Martín, Jaén, y Díaz, 2005; González-Roma y col., 2005; Tomás Rodrigo, y Oliver, 2005; Óscar, González-Camino, Bardera, y Peiró, 2003). Por otra parte, según señalan Spector, P.E. (2006) y Muchinsky, P.M. (2000), el análisis de la satisfacción laboral puede permitir a la organización o empresa mejorar ciertos ratios de dirección de personas

como son la rotación persona/puesto, reducir las actividades de protesta, reducir el absentismo, mejorar el comportamiento cívico en la empresa y mejorar el desempeño de la tarea. Por último, la consultora internacional ISR ha puesto de manifiesto en un informe recientemente realizado, que la satisfacción laboral en España ha disminuido en los últimos años, lo que aumenta el interés por conocer los determinantes de la satisfacción laboral de los trabajadores en España.

2. La medición de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una variable que muestra una heterogeneidad en las definiciones que se aportan desde la literatura científica, existiendo una amplia gama de acepciones que pueden utilizarse para realizar estudios empíricos. Algunos autores, desde un enfoque unidimensional, hacen hincapié en el aspecto emocional de la satisfacción laboral (Muchinsky, 2000) entendiéndola como “el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo”; sin embargo, Bravo et al. (2002) definen la satisfacción laboral como “una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo”. No obstante, no debe confundirse la actitud hacia el trabajo (Bowen et al., 2008), que es la motivación, con la satisfacción laboral, que es el resultado del comportamiento llevado a cabo en el puesto de trabajo.

Por otra parte, y desde una perspectiva multidimensional, la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo y de empleo (Somarriba N. et al. 2010) que componen la calidad de vida laboral. Las condiciones de empleo a su vez, son un conjunto de indicadores que de manera sintética forman las condiciones de trabajo: percepción acerca de si el trabajo es interesante o aburrido, autonomía en el orden de las tareas, autonomía en el método, autonomía en el ritmo de trabajo, realización de tareas repetitivas o diversidad de tareas, trabajar a plazos, trabajar a velocidad, posibilidad de ejercitar las habilidades propias, trabajo en equipo o en solitario, trabajo insalubre o peligroso, estrés, y sentirse en el trabajo como en casa. Así mismo, las condiciones de empleo son: la jornada de trabajo, tipo de contrato (eventual o indefinido), posibilidades de promoción y percepción acerca de la correspondencia entre remuneración y tarea.

La satisfacción laboral es considerada por algunos autores como un indicador de calidad. Aunque se trata de un indicador de carácter subjetivo, la satisfacción laboral puede ser entendida como la suma de factores objetivos y subjetivos, ya que, como señalan Castillo y Prieto (1990) la satisfacción no es una simple suma de componentes independientes sino una combinación de éstos que interactúan entre si y de los cuales cada individuo tiene su valoración propia y diferenciada. Respecto a los riesgos psicosociales, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo los define 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. Los factores de riesgo psicosocial pueden tener graves repercusiones tanto a nivel del/la trabajador/a, como del grupo de trabajo y de la organización en su totalidad (Peiró, 2000).

Todas las variables de riesgo psicosociales analizadas en este estudio, tienen una clara relación con el contexto en el que se desarrolla el trabajo, tales 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, el estrés y el estado de salud percibido. La Claridad de rol: Esta variable recoge el grado de claridad en la información recibida por parte del trabajador respecto al rendimiento esperado

en 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 cuanto a esta variable, se ha podido comprobar en diversas investigaciones la relación entre el bajo nivel de libertad respecto al tiempo de trabajo y los indicadores de salud, estrés y satisfacción laboral. El poder controlar el tiempo de trabajo, es una ventaja respecto a las condiciones de trabajo, necesidades familiares y vida laboral. En el trabajo se ejerce un determinado poder de decisión sobre los tiempos de trabajo y de descanso (pausas, fiestas, vacaciones...) que influye claramente en los 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.

Las Posibilidades de Desarrollo Profesional: Variable directamente relacionada con la generación de 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. Las relaciones sociales mencionadas, pueden referirse a las relaciones con los compradores o clientes y los compañeros. Respecto al riesgo, aumentaría cuando las personas trabajan con muchas exigencias y poco control o aisladas y reduciría con el trabajo en equipo y colectivo.

El Apoyo Social: es una variable identificada directamente con la generación de estrés y malestar en el trabajo. La falta de apoyo en el trabajo, bien por compañeros, superiores o supervisores, incide en la generación de estrés y malestar en el trabajo citados anteriormente (Burke, 1988; Cooper y Marshall 1976; Noblet y Rodwell, 2008; Yang et al., 2008). Investigaciones realizadas apuntan a la relación existente entre el incremento de estrés y la falta de colaboración por parte de compañeros y superiores a las exigencias que el trabajador debe hacer frente en su trabajo (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, podemos hallar 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) y otros que 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, se ha podido deducir que el apoyo social tiene un papel moderador sobre el estrés laboral (Haynes y Love 2004).

El estrés surge como resultado de la percepción por parte del trabajador de un desequilibrio entre las exigencias o demandas de su puesto de trabajo y los recursos de los que dispone para hacer frente a dichas exigencias. El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento da ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación (Comisión Europea, 2000) Es decir, el estrés está relacionado directamente con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y pueden afectar al desarrollo del trabajo y a la salud del trabajador/a. Como consecuencia de lo anterior, el estrés genera diversas consecuencias negativas en la organización, tales como tasas altas de absentismo laboral, de rotación de personal, problemas de disciplina, un pobre aprovechamiento del tiempo, etc.

Estado de salud percibido: Al analizar esta variable, vemos que aparecen muchas investigaciones publicadas en las que la variable sexo/género es la importante pero numerosas investigaciones han podido observar que el tipo de sociedad en la que vivimos y trabajamos, las condiciones económicas y culturales, el lugar que se ocupa en la estructura social o las relaciones interpersonales son factores determinantes del estado de salud (Cockerham 2002:1). Por otro lado, investigaciones anteriores, han podido comprobar que aquellos trabajadores con mayor nivel de estrés, fatiga, ansiedad tienen una percepción más adversa de su entorno y por lo tanto perciben los factores psicosociales de su entorno laboral de forma más negativa. Es lógico por lo tanto, pensar en la relación existente entre el estado de salud percibido y la satisfacción laboral.

3.Objetivos y Metodología

La investigación realizada se centra en el estudio de la satisfacción laboral como variable dependiente de análisis en el sector de la Construcción. Para ello, se ha utilizado como referencia la variable de Satisfacción Laboral definida en el Manual para la Evaluación de Riesgos Psicosociales de ISTAS 21(herramienta de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención e identificación de áreas de trabajo que necesitan ser mejorados) que se compone a su vez de los siguientes ítems:

- ¿Estás satisfecho/a con tus perspectivas laborales?
- ¿Estás satisfecho/a con las condiciones ambientales de trabajo?
- ¿Estás satisfecho/a con el grado en que se emplean tus capacidades en el trabajo?
- ¿Estás satisfecho/a con tu trabajo?

Los objetivos que se han formulado para esta investigación han sido los siguientes:

- Analizar la relación de la Satisfacción Laboral considerada como variable dependiente, con variables como la Claridad de Rol, el Control sobre el Tiempo de Trabajo, Influencia sobre el Tiempo de Trabajo, el Apoyo Social, las Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo, el Estrés y el Estado de Salud percibido.
- Observar si existen diferencias significativas en la Satisfacción Laboral en función de las características sociodemográficas del colectivo estudiado: sexo, grupo de edad, antigüedad en la empresa, tipo de contrato y categoría profesional acorde o no a la formación del individuo.

La metodología empleada en la presente investigación ha sido cuantitativa. Para analizar la satisfacción laboral se ha utilizado la escala de Setterlind y Larson (1995), incluida en el Manual para la Evaluación de Riesgos Psicosociales de ISTAS 21, obteniéndose un índice de fiabilidad muy alto con un coeficiente de Cronbach $\alpha=0,865$ en la variable de la Satisfacción Laboral. En todas las variables estudiadas se han obtenido índices de fiabilidad satisfactorios (α de Cronbach), tales como; Claridad de Rol (coeficiente $\alpha=0,836$), Control sobre el Tiempo de Trabajo (coeficiente $\alpha =0,694$), Influencia sobre el Tiempo de Trabajo (coeficiente $\alpha =0,758$), Apoyo Social (coeficiente $\alpha =0,778$) y Posibilidad de Desarrollo en el Trabajo (coeficiente $\alpha =0,154$) y el Estrés (coeficiente $\alpha =0,843$).

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.

4.Resultados

A continuación, se presentan los resultados del nivel de satisfacción general contrastados (ANOVA) con las variables sexo, grupos de edad, tipo de contrato, categoría profesional reconocida, antigüedad en la empresa y correlaciones de Pearson con variables como influencia sobre el tiempo de trabajo, la claridad de rol, apoyo social en el trabajo, calidad del liderazgo, estrés, posibilidades de promoción en el trabajo, posibilidades de establecer relaciones sociales en el trabajo y percepción de la salud en general.

El nivel de satisfacción general presenta una media de 3,55 pero el valor medio o mediana se sitúa en 3,75 que acumula el 66% de los entrevistados. Por lo tanto, puede afirmarse que los que se consideran poco satisfechos representan el 22% de los encuestados, los medianamente satisfechos suponen el 44% y los bastante o muy satisfechos en 34%.

Tabla 1: Los niveles de satisfacción laboral en general en porcentajes

	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1-2 (Poco satisfechos)	22%	22%
3 (Medianamente satisfechos)	44%	66%
4-5 (Bastante y muy satisfechos)	34%	100%

Respecto a la satisfacción con respecto a las condiciones ambientales, las mujeres muestran menores niveles de satisfacción (3,05) que los hombres (3,79) con los siguientes niveles de significación de $F= 9,638$ y $p= 0,003$. En cuanto a los grupos de edad y el tipo de contrato no se han observado diferencias significativas en ninguna de las preguntas referentes a la satisfacción laboral, ni consideradas como una única variable. En cuanto a la antigüedad en la empresa, se han observado que no está relacionada con el nivel de satisfacción laboral ($p= 0,106$ y $F= 2,034$).

La satisfacción laboral considerada como variable que agrupa los ítems (satisfacción en cuanto a perspectivas laborales, satisfacción en cuanto a condiciones ambientales de trabajo, satisfacción en cuanto al grado en que emplean sus capacidades y satisfacción en cuanto al trabajo) presenta las siguientes correlaciones significativas:

1) Correlaciones proporcionales y positivas:

Estos resultados muestran que en el nivel de satisfacción laboral influyen de manera directa el que el trabajador conozca con claridad cuáles son las funciones y competencias que debe desarrollar, que pueda desempeñar sus funciones pudiendo tener libertad para distribuirlas de manera autónoma durante su jornada laboral, que cuente con ayuda por parte de compañeros y jefes a la hora de resolver los problemas que se le presentan y que la relación que mantiene con sus superiores directos sea considerada como adecuada para poder llevar a cabo con cierto éxito sus objetivos.

Tabla 3: Correlaciones significativas y directas

Variable	Pearson R ²	Sig. (bilateral)
Influencia sobre el tiempo de trabajo	0,446	0,001
Claridad de rol	0,428	0,002
Apoyo social en el trabajo	0,556	0,000
Calidad del liderazgo	0,452	0,001

2) Correlaciones proporcionales y de carácter inverso:

Estas variables sin embargo, muestran que el trabajo debe desarrollarse bajo unas condiciones (tiempo para resolver problemas, toma de decisiones...) que no generen estrés en los técnicos y coordinadores de obras, ya que a medida que se incrementa el estrés percibido, se reduce la satisfacción laboral.

Tabla 4: Correlaciones significativas e inversas

Variable	Pearson R ²	Sig. (bilateral)
Síntomas conductuales de estrés	-0,440	0,001
Síntomas somáticos de estrés	-0,482	0,000
Síntomas cognitivos de estrés	-0,315	0,026
Estrés general	-0,490	0,000

3) Variables con las que no existe ninguna correlación significativa:

Tabla 4: Correlaciones no significativas

Variable	Pearson R ²	Sig. (bilateral)
Salud general	0,124	0,392
Control sobre el tiempo de trabajo	0,183	0,208
Posibilidades de desarrollo en el trabajo	0,200	0,164
Posibilidades de relación social en el trabajo	0,259	0,069

Por último, se ha aplicado un análisis discriminante mediante el uso de anovas con el fin de elaborar perfiles de personas que se sienten más satisfechas y menos satisfechas: La variable de la Satisfacción Laboral General que contiene 4 ítems o preguntas y utilizada como variable dependiente ha sido útil para elaborar los siguientes perfiles de individuos:

Perfil 1: Las personas más satisfechas son aquellas cuyo trabajo se corresponde a la categoría profesional que tienen reconocida, con una media de satisfacción de 3,89.

Perfil 2: Las personas que presentan menores niveles de satisfacción son aquellas cuyo trabajo está por debajo de la categoría profesional que tienen reconocida, cuya media de satisfacción es de 2,25.

Tabla 5: Satisfacción por reconocimiento de la categoría profesional (F= 6,869; p= 0,001)

	Media	Desv. típ.
No lo sé	3,0625	1,12500
No, el trabajo que realizo está por debajo de mi categoría profesional	2,2500	0,00000
No, el trabajo que realizo está por encima de mi categoría profesional	3,2500	0,59861
Sí	3,8929	0,63984
Total	3,5550	0,77310

Perfil 3: personas cuyas funciones se sitúan por encima de la categoría profesional reconocida en el contrato, que muestran una satisfacción de 3,25. Dentro de este colectivo existen claras diferencias en función del sexo (F=6,292; p= 0,025) , ya que los hombres se sienten más satisfechos que las mujeres, como puede observarse en la tabla siguiente.

Tabla 6: Individuos clasificados por sexo cuyo trabajo se sitúa por encima de la categoría profesional reconocida

Sexo	Media	Desv. típ.
Hombre	3,6667	0,37639
Mujer	3,0000	0,57735
Total	3,2500	0,59861

Tomando en cuenta cada uno de los ítems o preguntas que forman parte de la variable analizada, se han identificado otros perfiles por características sociodemográficas: Aplicando el análisis discriminante al nivel de satisfacción con respecto a las condiciones ambientales, se han identificado los siguientes perfiles:

Perfil 1: Los más satisfechos con las condiciones ambientales de trabajo son los hombres de menos de 26 años o de edades comprendidas entre 36 y 45 años. Las medias de satisfacción son de 3,82 y de 5,00 respectivamente (F=3,797; p= 0,036).

Perfil 2: Las personas que muestran los menores niveles de satisfacción con respecto a las condiciones ambientales son mujeres (F= 3,57; p= 0,036) que no saben si el trabajo que realizan se corresponde a su categoría profesional (2,00) y mujeres cuyo trabajo se sitúa por encima de la categoría profesional reconocida (2,60). Continuando con el análisis discriminante aplicado al siguiente ítem de las perspectivas laborales, componente de la satisfacción laboral, se observan los siguientes perfiles:

Perfil 1: Los más satisfechos con el grado en que se cumplen las perspectivas laborales son aquellos trabajadores que consideran que se respeta su categoría profesional. La media de satisfacción es de 3,86 (F=4,231; p= 0,01)

Perfil 2: Las personas que muestran los menores niveles de satisfacción con respecto a las perspectivas laborales son aquellos trabajadores que no saben si el trabajo que realizan se corresponde a su categoría profesional (1,414)

Gráfico 1: Satisfacción media con respecto a las condiciones ambientales de trabajo en los hombres

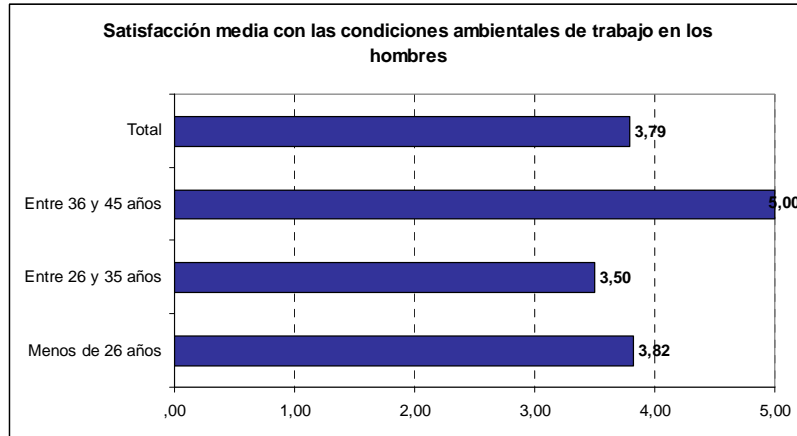


Gráfico 2: Satisfacción media con respecto a las condiciones ambientales de trabajo en las mujeres

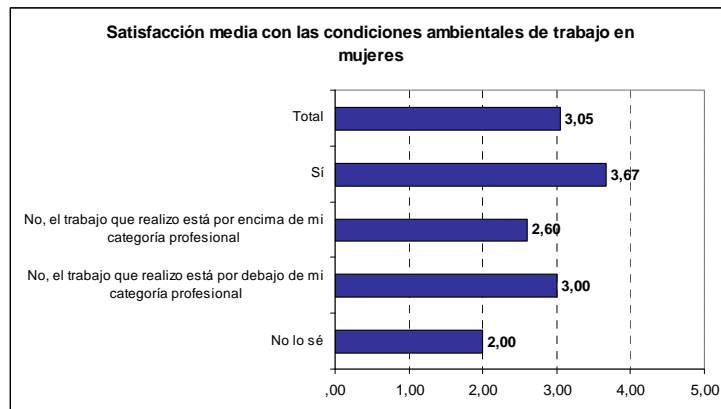


Gráfico 3: Satisfacción laboral con respecto a las perspectivas laborales.



Por último, podemos distinguir los siguientes perfiles en cuanto al ítem del nivel de satisfacción respecto al grado en que se emplean sus capacidades:

Perfil 1: Las personas de edades comprendidas entre 26 y 35 años y que consideran que realizan funciones superiores a su categoría profesional correspondiente, que presenta una media de satisfacción de 4,00 tal y como se observa en el gráfico número 4 ($F=5,147$; $p=0,04$).

Perfil 2: Las personas con una antigüedad de 2 a 5 años y que realizan funciones superiores a su categoría profesional correspondiente también presentan un alto nivel de satisfacción (Gráfico número 5). La media de satisfacción es de 4,00 ($F=7,796$; $p=0,006$)

Perfil 3: Las personas menos satisfechas serían aquellas que consideran que su trabajo está por debajo de su categoría profesional con una media de satisfacción de 2,00 presentado en el gráfico número 6 ($F=4,806$; $p=0,005$)

Gráfico 4: Satisfacción media con respecto al grado de capacidades empleadas

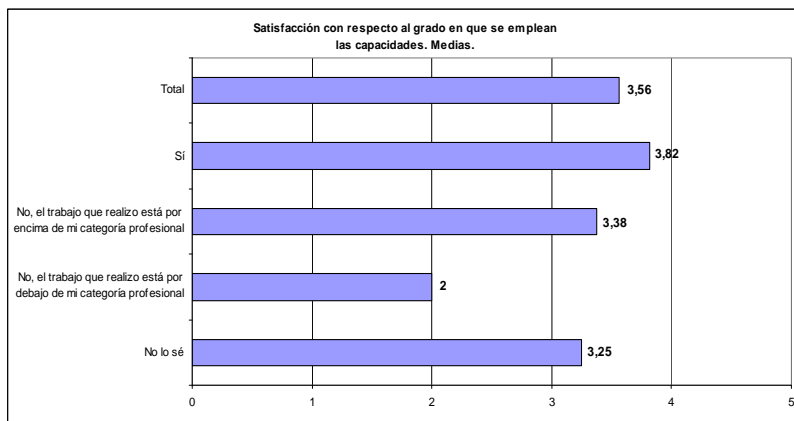


Gráfico 5: Satisfacción media por grupos de edad entre aquellos que realizan funciones por encima de su categoría profesional.

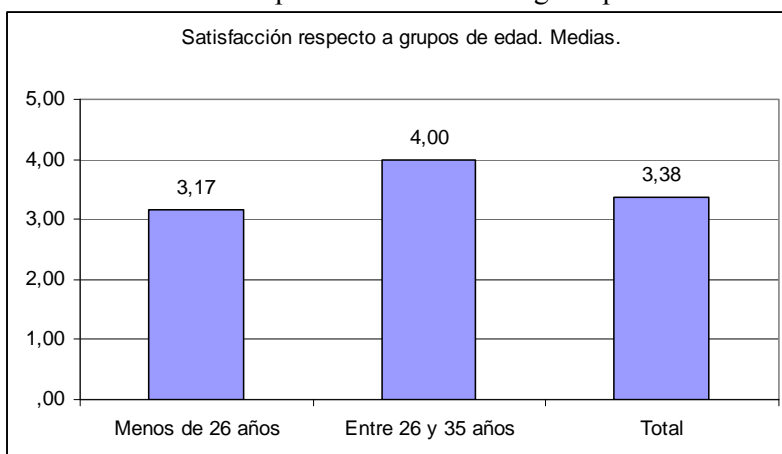
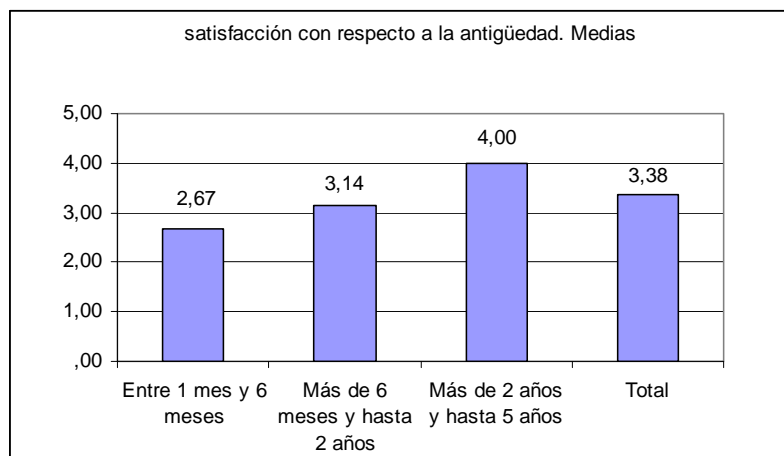


Grafico 6: Satisfacción media con respecto a la antigüedad. Medias.



5. Conclusiones

Podemos concluir que los mandos intermedios del sector de la construcción están en su gran mayoría satisfechos con su puesto de trabajo (78% de los encuestados).

En lo que se refiere a la influencia de las variables objeto de este estudio en la satisfacción laboral de los encuestados:

- Variables que han demostrado una relación directa con la satisfacción laboral: influencia en el tiempo de trabajo, claridad de rol, apoyo social en el trabajo y la calidad del liderazgo tienen una influencia directa en la satisfacción laboral de los mandos intermedios del sector de la construcción.
- Por el contrario hay otras variables que no influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores objeto de este estudio y serían las siguientes: la salud general del trabajador, el control del tiempo de trabajo, las posibilidades de desarrollo y las posibilidades de relación social.
- En general, es destacable que la satisfacción laboral depende principalmente de que el trabajo que desarrollan las personas se corresponda a su categoría profesional, o en su defecto, que su trabajo se sitúe por encima de la categoría profesional que tienen reconocida. Este resultado puede indicar que la realización de tareas por encima de la categoría profesional puede ser un factor motivador, para aquellas personas relativamente jóvenes (entre 26 y 35 años) y una antigüedad entre 2 y 5 años. Cuestión interesante a investigar en un futuro.
- Por otra parte, las mujeres presentan menores niveles de satisfacción laboral que los hombres respecto a las condiciones ambientales. Esto puede implicar que las mujeres pueden tener mayores expectativas o nivel de exigencia con respecto a las condiciones ambientales que los hombres en general, y que en el sector de la construcción donde gran parte de la actividad se desarrolla al aire libre donde el individuo se expone a ruidos, vibraciones, al clima y otros factores pueden generar sensación de disconfort que inciden directamente en la satisfacción con respecto al trabajo en general.

- Por último, en este estudio, no se observan diferencias destacables en cuanto al grupo de edad, la antigüedad en la empresa y el tipo de contrato.

Referencias

Alonso O, E. y Pozo, C. (2002). "La satisfacción laboral como indicador de calidad". *Capital Humano*, 151, pp. 38-42.

Asad, S. y Dainty, A.R.J. (2005). Job Motivational Factors for disparate occupational groups within the UK Construction Sector: a comparative analysis. *Journal of Construction Research*, Vol. 6, Nº 2, pp. 223-236.

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, 1988

Bowen, P., Cattell, K., Distiller, G. y Edwards, P. (2008). Job satisfaction of South African quantity surveyors: an empirical study. *Construction Management and Economics*, Vol. 26, Nº 7, pp. 765-780.

Bravo, M., Peiró, J.M. y Rodríguez, I. (2002). Satisfacción laboral, en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds): *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis. pp. 343-394.

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.

Castillo, J.J. y Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo: un enfoque renovador de la Sociología del Trabajo*, Madrid: Ed. CIS.

Cockerham, W.C. (2002). *Sociología de la Medicina*. Madrid, Pearson.

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.

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.

Gilbert, G.L. y Walker, D.H.T. (2001). Motivation of Australian white-collar construction employees: a gender issue? *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 8, Nº 1, pp. 279-288.

- González-Romá, V., Väänänen, A., Ripoll, P., Caballer, a., Peiró, J.M., y Kivimäki, M. (2005). Psychological climate, sickness absence and gender. *Psicothema*, 17(1), 169-174.
- 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.
- 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.
- Lingard, H. y Francis, V. (2004). The work-life experiences of office and site-based employees in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, Vol. 22, N° 9, pp. 991-1002.
- 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.
- Luceño, L., y Martín, J. (2005). Estrés laboral: factores estresantes y adaptación. En J.L. Arco Tirado (ed.): *Estrés y trabajo: cómo hacerlos compatibles* (pp. 45-65). Sevilla: Instituto Andaluz de Administraciones Públicas.
- Luceño, L., Martín, J., Jaén, M., y Díaz, E. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *EduPsykhé*, 3(1), 19-41.
- Martín, J., Díaz, E., y Rubio, S. (1995). Hacia un modelo de selección específico para trabajadores de turnos rotativos. *Ansiedad y Estrés*, 1(2-3), 173-187.
- Muchinsky, P.M. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*, Madrid: Paraninfo. Thomson Learning.
- 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.

Óscar, A., González-Camino, G., Bardera, P., y Peiró, J.M. (2003). Estrés de rol y su influencia sobre el bienestar psíquico y físico en soldados profesionales. *Psicothema*, 15(1), 54-57.

Parker, C.P., Baltes, B.B., Young, S.A., Huff, J.W., Altmann, R.A., Lacost, H.A., 2003. Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta analytic review. *Journal of Organizational Behaviour* 24, 389–416.

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.

PUJOL, R.M. y Osorio, M. (2003). “Remuneración y satisfacción laboral” en *Capital Humano*, 173, pp. 74-81.

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.

Rubio, S., Díaz, E., Martín, J., y Puente, J.M. (2004). Evaluation of subjective mental workload: A comparison of SWAT, NASA-TLX and workload profile methods. *Applied Psychology and International Review*, 53(1), 61-86.

Rubio, S., Martín, J., y Díaz, E. (1995). Carga mental y estrés: dos conceptos relacionados. *Ansiedad y Estrés*, 1 (2-3), 131-139.

Somarriba, N.; Merino M.C.; Ramos G. y Negro A. (2010). La calidad del trabajo en la Unión Europea. *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 28-3, pp. 1-22.

Spector, P. E. (2006). *Industrial and Organizational Psychology*, Estados Unidos: John Wiley & Sons

Teas, Walker, y Hughes, 1979

Tomás, J., Rodrigo, M., y Oliver, A. (2005). Modelos lineales y no lineales en la explicación de la siniestrabilidad laboral. *Psicothema*, 17(1), 154.163.

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.