*Analysis of architects'
job satisfaction in the
construction sector of the
basque country region*

Análisis de la satisfacción laboral de los arquitectos técnicos en el sector de la construcción de la Comunidad Autónoma del País Vasco

Autores

- CANTONNET, M^a L.** Universidad del País Vasco. Escuela Universitaria Politécnica de Donostia – San Sebastián. 20018 Donostia – San Sebastián
Tel: 943017273.
marialuisa.cantonnet@ehu.es
- IRADI, J.** Universidad del País Vasco. Escuela Universitaria Politécnica de Donostia – San Sebastián.
- LARREA, A.** Universidad del País Vasco. Escuela Universitaria Politécnica de Donostia – San Sebastián.
- ALDASORO, J.C** Universidad del País Vasco. Escuela Universitaria Politécnica de Donostia – San Sebastián.

Fecha de recepción 6/4/2011

Fecha de aceptación 2/7/2011

Resumen

El análisis de la satisfacción laboral es una variable escasamente estudiada en el sector de la construcción. Este trabajo pretende suplir dicha carencia y conocer en qué medida la satisfacción laboral de los Arquitectos Técnicos pertenecientes al citado sector está caracterizada y determinada por diferentes variables consideradas como originadoras de riesgos de origen psicosocial. La metodología empleada ha consistido en una muestra no probabilística de Arquitectos Técnicos del País Vasco a los que se ha entrevistado mediante el uso de un cuestionario semiestructurado. Los resultados muestran que los Arquitectos Técnicos más satisfechos laboralmente son aquellos que desarrollan

un trabajo que se corresponde con su categoría profesional. Por otra parte, el nivel de satisfacción parece estar directamente relacionado con el nivel de influencia sobre el tiempo de trabajo, la claridad de rol, el apoyo social en el trabajo y la mejor calidad del liderazgo. Puede concluirse que es necesario adecuar, desde el punto de vista de género, los entornos de trabajo de las empresas del sector de la construcción y dar una formación continua para promover el desarrollo de las personas en el trabajo serían dos de las actuaciones a desarrollar por parte de las empresas en aras a la consecución de una mejora de la satisfacción laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Riesgos laborales; Satisfacción laboral; Investigación cualitativa.

Abstract

The analysis of job satisfaction is a poorly studied variable in the construction industry. This paper aims to fill this gap, and to understand the different variables considered as risk originators of psychosocial origin that influence on job satisfaction of the Architects in the construction sector of the Basque Country (Spain). The methodology has been to develop a nonrandom sample of Basque Architects who were interviewed using a semistructured questionnaire. Results are that workers that develop a job that matches with their level of

education and work experience have a greater job satisfaction. Moreover, the level of satisfaction seems to be directly related to the level of influence over working hours, role clarity, social support at work and a better quality of leadership.

It can be concluded. in order to achieve job satisfaction of workers, companies in the construction sector should adapt, from the standpoint of gender, work environments and provide ongoing training to promote the development of people at work.

Key words: Occupational hazards; Job satisfaction; Qualitative research.

Introducción

En el ámbito del territorio español, la medición de la satisfacción laboral en el sector de la construcción ha sido una variable raras veces analizada hasta la fecha. Se encuentran algunas referencias a estudios sobre esta materia, como la tesis doctoral presentada por Navarro (2008) acerca de la satisfacción laboral de los técnicos de la Edificación en Valencia y los trabajos publicados a raíz de dicha tesis de Navarro (Navarro E., Llinares C. y Montanana, A. 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 de la construcción: la mano de obra directa y la indirecta. En este sentido son destacables el estudio realizado por Gilbert y Walker (2001) acerca del personal de oficina y directivo en Australia (de cuello blanco); el presentado por Lingard y Francis (2004) también en Australia tanto sobre el personal de oficina y de obra de manera conjunta; el realizado por los autores Asad y Dainty (2005) en el Reino Unido; así como el elaborado por Bowen, Cattell, Distiller y Edwards, P. (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.

No obstante, según señalan Spector (2006) y Muchinsky (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 ausentismo, mejorar el comportamiento cívico en la empresa y mejorar el desempeño de la tarea.

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 como Muchinsky (2000), desde un enfoque unidimensional, hacen hincapié en el aspecto emocional de la satisfacción laboral entendiéndola como “el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo”; sin embargo, Bravo, Peiró y Rodríguez (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 que componen la calidad de vida laboral, Somarriba, Merino, Ramos y Negro (2010).

Figura 1 Indicadores que determinan la satisfacción laboral
Fuente: Elaboración propia a partir del artículo "Work Quality and Job Satisfaction in Europe and in Spain". Negro, Ramos, Somarriba y Merino (2008).

La percepción que el trabajador tenga acerca de las cuestiones que definen tanto las condiciones de trabajo como de empleo darán como resultado un nivel de satisfacción laboral determinado. 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 estos que interaccionan entre sí y de los cuales cada individuo tiene su valoración propia y diferenciada.

Objetivos y metodología empleada

La presente investigación se centra en el análisis de la satisfacción laboral de los Arquitectos Técnicos que desarrollan su trabajo en el ámbito de la construcción en empresas del País Vasco y su relación con variables de riesgo psicosocial. Para ello, se ha procedido a realizar una selección previa de las variables contenidas en el método 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 mejoradas), con relación a la relevancia observada en trabajos anteriores sobre el grado de importancia de estas en el sector de actividad de la construcción.

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

- I. Elaborar perfiles de personas en función de su percepción de los riesgos de origen psicosocial y su nivel de satisfacción laboral considerando las características sociodemográficas del colectivo estudiado: sexo, grupo de edad, antigüedad en la empresa y tipo de contrato.
- II. Analizar la relación de la satisfacción laboral, con variables como la Claridad de Rol, el Control sobre el Tiempo de Trabajo, la Influencia sobre el Tiempo de Trabajo, el Apoyo Social, las Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo, el Estrés y el Estado de Salud percibido.

El universo de estudio se compone de Arquitectos Técnicos 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. La dimensión temporal en el que se llevó a cabo el trabajo de campo fue entre los meses de septiembre y diciembre de 2010, mientras que el proyecto tuvo una duración global de 7 meses de duración.

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. Esta variable se compone de cuatro ítems (satisfacción en cuanto a perspectivas laborales, satisfacción en cuanto a condiciones ambientales de trabajo, satisfacción en cuanto al grado en que se emplean sus capacidades y satisfacción en cuanto al trabajo). 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 $\alpha=0,778$), Posibilidad de Desarrollo en el Trabajo (coeficiente $\alpha=0,154$) y el Estrés (coeficiente $\alpha=0,843$).

El estudio se ha desarrollado en las siguientes etapas: en una primera etapa, se ha llamado telefónicamente a personas componentes de la población de estudio para explicarles los objetivos e interés de la investigación, en una segunda etapa se ha procedido a enviar por correo electrónico el cuestionario elaborado ad hoc, en una tercera etapa se han revisado y depurado los cuestionarios recibidos, eliminando aquellos cuestionarios incompletos o defectuosamente cumplimentados, y en la cuarta etapa, se han tratado los datos mediante el paquete estadístico SPSS 17.0.

El tratamiento estadístico de los datos recogidos se ha realizado mediante la elaboración de estadísticos descriptivos (medias, desviaciones típicas, porcentajes), el contraste de medias (ANOVA) y correlaciones de Pearson entre las variables contenidas en el presente trabajo. Se presentan a continuación los resultados del nivel de satisfacción general mediante el contraste de medias (ANOVA) con las variables sexo, grupos de edad, tipo de contrato, categoría profesional reco-

nocida, 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.

Características de la muestra

Las características de la muestra obtenida han sido las siguientes: la muestra analizada se compone de 56,9% de mujeres y de 43,1% de hombres.

Figura 2 Clasificación de la muestra por grupo de edad

Tal como se aprecia en el gráfico 1, el 60,8% de la muestra está comprendida en el grupo de menores de 26 años, el 31,4% entre 26 y 35 años. Por tanto, el 92% de las personas que han contestado a la encuesta es menor de 35 años. Esto se debe a que la casi totalidad de los encuestados han cursado sus estudios de Arquitectura Técnica en la Escuela Universitaria Politécnica de Donostia-San Sebastián y dichos estudios empezaron a impartirse en el año 2002.

De las personas que componen la muestra, el 2% de los entrevistados son trabajadores autónomos, el 42% son temporales, el 24% son temporales con contrato de formación y el 32% tienen contrato indefinido.

Resultados

El nivel de satisfacción general de los Arquitectos Técnicos encuestados es muy satisfactorio de tal manera que el 78% de ellos se considera bastante o muy satisfecho con su puesto de trabajo.

Tabla 1 La satisfacción laboral en general (%)

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

Satisfacción Laboral por Sexo

El nivel de satisfacción general respecto al trabajo que se desempeña en la empresa, ha sido de 3,5 en una escala de 1 a 5. No obstante, se han observado diferencias entre hombres y mujeres, siendo los hombres quienes muestran un mayor nivel de satisfacción general (3,7) que las mujeres (3,3).

Tabla 2 Medias de la satisfacción laboral por sexo y niveles de significatividad)

	Hombres	Mujeres	F	Sig.
Perspectivas laborales	3,66	3,33	1,339	0,253
Condiciones ambientales	3,79	3,05	9,638	0,003
Utilización de capacidades	3,66	3,43	0,947	0,335
Satisfacción laboral general	3,70	3,3	3,864	0,050

Los hombres y las mujeres valoran de diferente manera la satisfacción en cuanto a las condiciones ambientales. Los hombres están más satisfechos que las mujeres tal como puede observarse en la tabla 2.

Satisfacción Laboral por grupos de edad:

De los resultados obtenidos se desprende que la Edad no es una variable que incida en los niveles de satisfacción de las personas encuestadas. No se encuentran influencias significativas en ninguno de los cuatro ítemes analizados (perspectivas laborales, condiciones ambientales, grado en el que se emplean sus capacidades y satisfacción en cuanto al trabajo en general) tal como reflejan los resultados expuestos en la tabla 3.

Tabla 3 La satisfacción laboral por grupos de edad (medias)

Edad	Media	Desv. típ.
Menos de 26 años	3,5726	,78579
Entre 26 y 35 años	3,5156	,67988
Entre 36 y 45 años	3,5833	1,37689
Total	3,5550	,77310

Satisfacción Laboral según el tipo de contrato o relación laboral

Tabla 4 Distribución del nivel de satisfacción con respecto a los factores que componen la satisfacción laboral por tipo de contrato (Cuartiles).

		1er cuartil	Mediana	3er cuartil
Perspectivas laborales	Contrato temporal	3,00	4,00	4,00
	Contrato indefinido	3,00	3,50	5,00
Condiciones ambientales	Contrato temporal	3,00	4,00	4,00
	Contrato indefinido	3,00	3,50	5,00
Utilización de capacidades	Contrato temporal	3,00	4,00	4,00
	Contrato indefinido	3,00	3,00	4,75
Satisfacción general	Contrato temporal	3,37	3,37	4,00
	Contrato indefinido	2,87	3,50	4,25

En cuanto a la satisfacción laboral en función de tipo de trabajo, en el estudio de cuartiles se observa que en todos los casos las personas que tienen contrato

indefinido se muestran ligeramente más satisfechas que las personas que tienen contrato temporal.

Satisfacción Laboral según la categoría profesional reconocida

Tabla 5 *Análisis de medias de satisfacción en función de la adecuación del trabajo a la categoría profesional (Anova).*
Fuente: elaboración propia

	Por debajo de la categoría profesional	Por encima de la categoría profesional	Se adecua	F	Sig.
Perspectivas laborales	2,00	3,25	3,86	4,321	0,010
Condiciones ambientales	3,00	3,00	3,89	5,758	0,002
Utilización de capacidades	2,00	3,38	3,82	4,764	0,006
Satisfacción general	2,00	3,38	4,00	6,869	0,001

La adecuación del puesto de trabajo incide en la satisfacción laboral tal como puede observarse en los datos de la tabla 5. Cuando el puesto de trabajo se adecua a la categoría laboral el nivel de satisfacción laborales más alto que en los casos en los que no se adecua. El menor nivel de satisfacción se encuentra en las personas en las que su puesto de trabajo está por debajo de su categoría laboral.

Satisfacción Laboral según la antigüedad en la empresa

Tabla 6 *Análisis de medias de satisfacción en función de la antigüedad en la empresa (Anova).*
Fuente: elaboración propia

	Menos de 2 años	2 a 5 años	Más de 5 años	F	Sig.
Perspectivas laborales	3,44	3,63	4,00	0,440	0,646
Condiciones ambientales	3,41	3,44	5,00	3,179	0,050
Utilización de capacidades	3,44	3,75	4,00	1,100	0,341
Satisfacción general	3,63	3,69	4,00	0,148	0,863

Las personas que llevan más años en la empresa muestran un mayor nivel de satisfacción general respecto a las personas que llevan menos años. Por otra parte, se observan diferencias significativas en cuanto a la satisfacción con respecto a las condiciones ambientales de trabajo; cuanto mayor es la antigüedad en la empresa mayor es el nivel de satisfacción de dicho factor.

Correlaciones entre la satisfacción general y otras variables

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 está influido de manera directa con el hecho de 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 7 Correlaciones R de Pearson significativas y directas y su nivel de significación.
Fuente: elaboración propia

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:

Las variables incluidas en este apartado (síntomas conductuales, somáticos y cognitivos de estrés) ponen de manifiesto que un incremento de las mismas provoca una disminución de la satisfacción laboral de los Arquitectos Técnicos encuestados.

Tabla 8 Correlaciones R de Pearson significativas e inversas y su nivel de significación.
Fuente: elaboración propia

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:

La salud general del trabajador, el control del tiempo de trabajo, las posibilidades de desarrollo y las posibilidades de relación social son las variables que no presentan una correlación significativa con la satisfacción laboral de los Arquitectos Técnicos encuestados.

Tabla 9 Correlaciones R de Pearson no significativas y su nivel de significación.
Fuente: elaboración propia

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

Discusión y conclusiones

Podemos concluir que los Arquitectos Técnicos del sector de la construcción de la Comunidad Autónoma del País Vasco están en su gran mayoría satisfechos con su puesto de trabajo (78% de los encuestados).

En el estudio realizado, el factor determinante en la percepción que los trabajadores tienen sobre la satisfacción laboral es el tipo de categoría que tienen reconocida; siendo el nivel de satisfacción general que tienen las personas que realizan trabajos por debajo de su categoría profesional muy bajo.

El perfil de Arquitecto Técnico que trabaja en el sector de la construcción de la Comunidad Autónoma del País Vasco y que está satisfecho con su puesto de trabajo se correspondería con el de un hombre que tiene una categoría profesional reconocida acorde con su formación, que cuenta con una claridad de rol para el desempeño de su puesto de trabajo, con apoyo social en el mismo y con un liderazgo de calidad por parte de sus superiores.

Las mujeres presentan menores niveles de satisfacción general que los hombres y un menor nivel de satisfacción respecto a las condiciones ambientales (ruido, iluminación, espacio, ventilación, temperatura;...).

De los resultados obtenidos en este estudio las líneas de mejora/actuaciones a realizar serían las siguientes:

Realizar evaluaciones de riesgos en las empresas del sector de la construcción, no únicamente de riesgos físicos, sino de riesgos psicosociales; para ello es necesario concienciar a los directivos de las organizaciones de la importancia de realizar dichas evaluaciones.

Adecuar, desde el punto de vista de género, los entornos de trabajo, debido a que este sector está experimentando una paulatina integración de la mujer en el sector. Según la última encuesta publicada del Eustat (Instituto Vasco de Estadística, 2010), correspondiente al año 2008, las mujeres suponen el 8,17% del total (7.882 mujeres) de personas que trabajan en el sector de la Construcción de la Comunidad Autónoma del País Vasco, cuando en el año 2000 representaban el 5,47% (3780 mujeres).

Tabla 10 *Evolución de mujeres empleadas en el sector de la Construcción en la Comunidad Autónoma del País Vasco, periodo 2000-2008.*

	C.A. de Euskadi			
	Total	Hombres	Mujeres	Mujeres %
2000	69.155	65.375	3.780	5,47
2001	75.790	71.274	4.516	5,96
2002	81.118	75.855	5.263	6,49
2003	86.353	80.544	5.809	6,73
2004	90.774	84.140	6.634	7,31
2005	93.176	86.374	6.802	7,30
2006	96.312	89.195	7.117	7,39
2007	101.437	91.461	9.976	9,83
2008	96.406	88.524	7.882	8,18

Adecuar el trabajo que realizan las personas a su categoría profesional, y dar una formación continua para promover el desarrollo de las personas en el trabajo. Tal como ha quedado reflejado en este estudio, la no adecuación del puesto de trabajo a la categoría profesional genera insatisfacción laboral, y esta a su vez conlleva una falta de motivación en el desarrollo del trabajo.

Referencias

1. 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.
2. 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.
3. Bravo, M., Peiró, J.M. y Rodríguez, I. (2002). Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis. pp. 343-394.
4. Castillo J. J. y Prieto C. (1990). Condiciones de trabajo: un enfoque renovador de la Sociología del Trabajo. Madrid: Ed. CIS, Centro de Investigaciones Sociológicas.
5. Eustat, Instituto Vasco de Estadística. Estadística de la Construcción: Personal ocupado de la Construcción por Territorio Histórico y sexo, período 2000-08. Actualizado a fecha de 30 de abril del 2010. Tablas estadísticas. Recuperado de www.eustat.es
6. 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. 20, Nº 4, pp. 59-66.
7. 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, Nº 9, pp. 991-1002.
8. Muchinsky P.M. (2000). Psicología aplicada al trabajo. Madrid: Thomson Learning.
9. Navarro, E. (2008). Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la comunidad valenciana (tesis doctoral). Universidad Politécnica de Valencia.
10. Navarro E., Llinares C. y Montanana, A.(2010). Satisfaction Factors at Work Recalled by Construction Professionals in the Valencian Community (Spain). *Revista De La Construcción*, Vol. 9, Nº 1, pp. 4-16.
11. Negro, A., Ramos, G., Somarriba, N. y Merino, M.C. (2008). Work Quality and Job Satisfaction in Europe and in Spain. Barcelona, Spain: First International Sociological Association Forum of Sociology.
12. 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*, Vol. 24, pp. 389-416.
13. Setterlind, S. y Larson, G. (1995). The Stress Profile – a Psychosocial Approach to Measuring Stress. *Stress Medicine*, Vol. 11, Nº 2, pp. 85-92.
14. 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, Nº 3, pp. 1-22.
15. Spector, P.E. (2006). *Industrial and Organizational Psychology*. Estados Unidos: John Wiley & Sons.