

Determinantes de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos de la edificación

Elena Navarro Astor¹

¹ Dpto. de Organización de Empresas. Escuela Técnica Superior de Gestión en la Edificación.
Universidad Politécnica de Valencia. Camino de Vera s/n, 46022. Valencia. enavarro@omp.upv.es.

Resumen

La satisfacción laboral está relacionada con resultados de gran trascendencia para los individuos, las empresas y la sociedad. El tema adquiere especial importancia en la edificación por ser una actividad muy dependiente del factor humano y, sin embargo, hasta el momento no ha sido estudiado en España. A través del método cualitativo se descubre cómo los profesionales de la edificación sienten y perciben su actividad laboral y se describen los aspectos generadores de mayor satisfacción laboral. En general, describen su experiencia laboral en términos positivos y señalan factores de satisfacción intrínsecos como la identidad, el interés, la variedad, el aprendizaje, la significatividad de las tareas realizadas y el reto cotidiano.

Palabras clave: satisfacción laboral, motivación, profesionales técnicos, sector construcción.

1. Introducción

La satisfacción laboral está relacionada con conductas y resultados de gran trascendencia para los propios individuos, para las empresas y para la sociedad en general (Spector 2006: 234-240, Gamero 2005: 8-14, Bravo *et al.* 2002: 385-393). Así, en la esfera individual, la literatura psicológica señala consecuencias relacionadas con la salud física y mental, la longevidad, la adopción de conductas de “escape” y el equilibrio entre los ámbitos laboral y no laboral. A nivel empresarial, la satisfacción laboral tiene una fuerte repercusión en la actividad productiva a través de sus efectos sobre la rotación, el absentismo, las actividades de protesta, el trabajo contraproducente y el desempeño en la tarea. Por último, la insatisfacción laboral puede tener implicaciones para el conjunto de la sociedad a través del posible drenaje de recursos nacionales, la menor contribución al PIB o el aumento de costes y disminución de la calidad. El conjunto de consecuencias señaladas subraya el valor de las cuestiones relacionadas con la satisfacción laboral, explican por qué su análisis resulta tan relevante en las sociedades industriales y justifican el que, en los últimos años, se haya convertido en un tema de gran interés para los investigadores, además de ser una de las principales prioridades de las empresas (García-Bernal *et al.* 2005). De hecho, se ha llegado a afirmar que las organizaciones no podrán alcanzar unos niveles de calidad competitivos, ni en el producto ni en el servicio al cliente, si su personal no se siente satisfecho ni identificado con la empresa (Stewart, 1996).

De lo expuesto cabe concluir que la satisfacción laboral no puede ser ignorada, especialmente en el sector de la construcción pues continúa siendo uno de los sectores más dependientes del factor humano (Dainty *et al.* 2007). Recordemos que la

construcción es una de las actividades productivas más intensivas en mano de obra de la economía y que los recursos humanos suponen gran parte del coste de la mayoría de los proyectos de construcción. Dada la naturaleza de esta actividad, cualquier reducción en costes laborales implicará un ahorro directo para las organizaciones. Además, según la literatura consultada, parece que este campo de investigación no ha sido estudiado en España y, por tanto, podría resultar de interés.

Este trabajo tiene como objeto general el estudio empírico de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos de la edificación en la Comunidad Valenciana, desde la perspectiva de los propios investigados, a través de un enfoque cualitativo. Se intenta descubrir cómo perciben su actividad laboral; analizar si se sienten satisfechos en la cotidianidad de su trabajo y describir los aspectos generadores de mayor satisfacción laboral.

2. El concepto de satisfacción laboral

En la actualidad no existe una definición unánimemente aceptada de la satisfacción laboral (Bowen y Cattell 2008, Bravo *et al.* 2002). Es más, en muchas ocasiones cada autor elabora y desarrolla la suya propia. Para un primer grupo de autores la satisfacción laboral hace referencia a sentimientos o respuestas afectivas. Así, por ejemplo Locke (1976) la define como “estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”. Para otro grupo de autores el concepto va más allá de las emociones y es descrito como “una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo” (Bravo *et al.* 2002: 347). Brevemente definida, una actitud representa una predisposición a responder de forma favorable o desfavorable a personas u objetos del entorno, es un estado preparatorio, una condición previa del comportamiento (Gamero 2005: 21).

Aunque los términos motivación y satisfacción laboral están muy relacionados y en la práctica son frecuentemente intercambiados, existe una sutil diferencia entre ellos (Bowen *et al.* 2008, Aguirre *et al.* 2005). La motivación implica un impulso hacia un resultado mientras que la satisfacción es el resultado ya experimentado.

La satisfacción laboral se puede abordar desde dos perspectivas: la unidimensional y la multidimensional. La primera se centra en la satisfacción laboral como actitud con relación al trabajo en general. La segunda considera que la satisfacción deriva de un conjunto de factores asociados al trabajo, y que es posible medir la satisfacción de los sujetos en relación con cada uno de ellos (Bravo *et al.* 2002).

3. La satisfacción laboral en la edificación

Los primeros estudios empíricos de satisfacción laboral en la industria de la construcción datan de principios de los años 70 (Borcherding y Oglesby 1974) y se centraron en el colectivo de los trabajadores “blue collar”, mientras que los profesionales “white collar” han sido estudiados más recientemente, a partir de los 90 (Bowen y Cattell 2008, Navarro 2008). Además, las muestras de técnicos analizados son de Australia, Gran Bretaña, Canadá, Estados Unidos, Hong Kong, Irán, Korea, Suecia, Suráfrica, y Tailandia, aunque los países más prolíficos en cuanto a publicaciones se refiere son Gran Bretaña y Estados Unidos. Para el caso español no ha sido identificado ningún trabajo previo.

Entre los resultados de las investigaciones empíricas destaca la existencia de una relación positiva significativa entre la adopción de tecnologías de la información por parte de las empresas constructoras y las dimensiones intrínseca, extrínseca y general de la satisfacción laboral de sus empleados (Attar y Weiss 2010). También se ha encontrado una correlación estadística significativa entre la satisfacción laboral y el “empowerment” de los jefes de obra de la edificación estadounidenses (Halvorsen 2005).

Otros autores señalan, para el caso de Korea, que los ingenieros de caminos con alta necesidad cognitiva están más satisfechos con su trabajo cuando perciben que sus tareas son complejas (Park *et al.* 2008). Por su parte, Bowen *et al.* (2008) concluyen que la mayoría de los arquitectos técnicos en Suráfrica parecen estar satisfechos con su trabajo y destacan los siguientes determinantes: satisfacción personal al realizar el propio trabajo, bajo nivel de supervisión, participación en la toma de decisiones, trabajo retador y reconocimiento por los logros. Además, encuentran que las mujeres manifiestan niveles más altos de satisfacción laboral que los hombres investigados (Bowen y Cattell, 2008). También se ha analizado la relación entre la motivación de los técnicos de la construcción de Canadá y su rendimiento, concluyendo que los factores con mayor valencia para ellos son: seguridad en la obra, espíritu de equipo con la gente que trabaja, oportunidades para aprender cosas nuevas y ver el resultado del propio trabajo (Zhou, 2004).

Asimismo, en Gran Bretaña, los profesionales técnicos de la construcción (Asad y Dainty 2005) y los arquitectos (Caven 2009 y 2006, Sang *et al.* 2008), valoran más las recompensas intrínsecas obtenidas del propio trabajo que las recompensas económicas y que aquellos que ejercen como profesional liberal manifiestan niveles más altos de satisfacción laboral que los asalariados.

4. Metodología

Dado que el interés de esta investigación se orienta hacia el análisis y comprensión de casos concretos en su particularidad temporal y local y a partir de las expresiones de los propios profesionales investigados, la metodología utilizada es de carácter cualitativo. Analizar en profundidad las perspectivas de los diferentes agentes acerca de un mismo fenómeno y, por otra parte, alcanzar el nivel de comprensión requerido pretendido es posible utilizando la metodología cualitativa (Patton 1990, Flick 2004) que, además, tiene un creciente reconocimiento de su valor en la investigación, sobre todo para el estudio de temas sociológicos y del comportamiento humano (Dainty 2008).

En línea con la metodología adoptada y con el fin de profundizar en experiencias diversas, se ha seguido una estrategia gradual de muestreo que ha permitido contactar con profesionales de distinto sexo, edad, experiencia profesional y laboral, tratando de abrir al máximo el abanico de formas de sentir y vivir el trabajo en el sector de la construcción. Se recogieron y analizaron datos hasta que se alcanzó la saturación teórica, que es el punto en el que los nuevos datos no aportan una mayor comprensión del fenómeno estudiado (Flick 2004). En este caso, el total de profesionales técnicos de la construcción entrevistados es de 40. Este tamaño muestral también se fundamenta al identificar un corpus de estudios interpretativos que utilizaron la misma técnica y obtuvieron la saturación de datos al estudiar fenómenos relacionados: Caven (2006) examinó las experiencias de trabajo de 37 arquitectas, Styhre y Josephson (2006) las actitudes hacia el trabajo de 20 jefes de obra y Cohen *et al.* (2005) a 42 arquitectos.

La estrategia de recogida de datos ha sido la entrevista en profundidad (40 a 105 minutos) estructurada mediante un cuestionario con preguntas abiertas, destacando sobre todo las preguntas en forma de “por qué”, “cómo”, “qué” y “cuál o cuáles”. Los protocolos de entrevista iniciales fueron modificándose para adaptarse a los temas emergentes directamente relacionados con la satisfacción laboral. Además, para obtener información sin condicionar o restringir las respuestas de los entrevistados se siguió un estilo flexible y dinámico al preguntar.

Las entrevistas fueron grabadas y transcritas literalmente generando un documento de 279.278 palabras. Para su tratamiento analítico se ha seguido el “análisis de contenido” (Flick 2004) que, en la práctica, ha supuesto el uso de categorías para reducir la gran cantidad de texto. El proceso ha conestado de los siguientes pasos: 1) lectura y relectura de cada entrevista, 2) selección inicial de fragmentos textuales correspondientes a cada sección del guión de entrevista, 3) unión de todos los fragmentos de una misma sección, 4) comparación de la información obtenida, tratando de codificar un conjunto variopinto de fragmentos de entrevista que compartían una misma idea, 5) determinación de la frecuencia de ocurrencia de las categorías identificadas, 6) comparación de respuestas entre distintos grupos de entrevistados para buscar parecidos, diferencias y establecer conclusiones.

5. Resultados y discusión

La muestra está formada por 27 hombres y 13 mujeres. El 20% de los entrevistados tiene entre 20 y 29 años de edad, el 35% entre 30 y 49, el 25% entre 50 y 59 y el 20% más de 60. El 32.5% de la muestra declara no tener hijos, mientras que el 55% tiene de 2 a 4 y el 12.5% uno. Respecto a la titulación, 34 entrevistados son arquitectos técnicos o aparejadores, 3 son arquitectos y otros 3 tienen ambas titulaciones. En relación a su ocupación, un 62.5% ejercen como profesionales liberales dirigiendo proyectos de construcción como dirección facultativa y un 37.5% trabajan como asalariados en empresa constructora en calidad de jefe de obra, jefe de grupo o director de producción, o en despachos de ingeniería y arquitectura.

A la pregunta de si, en general, los técnicos entrevistados están satisfechos con su trabajo, las respuestas son claras en un sentido afirmativo cargado de calificativos positivos. Además, desde una perspectiva multidimensional, el análisis de las entrevistas permite identificar los siguientes determinantes de satisfacción laboral:

5.1. Identidad

Ver la globalidad del trabajo realizado resulta motivador para las personas en general y para los profesionales técnicos del sector objeto de estudio puesto que contribuyen a la construcción de una estructura física tangible claramente visible de la que se sienten orgullosos (Venkatesan *et al.* 2009, Styhre y Josephson 2006, Ruthankoon 2005, Borcharding y Oglesby 1974). La identidad de la tarea realizada propicia el sentimiento de logro y satisface necesidades de autorrealización, en consecuencia, influye positivamente en la satisfacción laboral. En esta investigación la mitad de los entrevistados confirman este factor cuando afirman que lo que mayor satisfacción les produce es “ver la obra bien terminada”, y algunos acompañan este sentimiento con una sensación de propiedad y posesión sobre lo construido, llegando a referirse a sus obras terminadas como a sus propios hijos.

Esta emoción personal se manifiesta con intensidad en el siguiente aparejador: “Estoy haciendo de un solar donde no hay nada, cuando he terminado hay algo y ese algo, una pequeña parte es mía, la he aportado yo. (...) Y si te das cuenta verás que la gente de obra, los técnicos suelen utilizar mucho las máquinas de fotografiar porque es impresionante ver cómo va viviendo una obra, ver cómo va siendo algo, va tomando cuerpo... Y eso quiere decir que la obra es algo tuyo y tú eres algo de la obra. Tú vas dejando jirones tuyos en las obras, va quedando algo de tu personalidad, algo de tu ser va quedando en cada obra...” (No. 23).

5.2. Ambiente social

Es bien sabido que gracias al contacto con los otros obtenemos reconocimiento por el trabajo realizado, siendo el grupo de trabajo un factor de motivación extrínseco importante y una vía para satisfacer las necesidades sociales. Así, las relaciones humanas que los técnicos mantienen cotidianamente en su trabajo han sido señaladas como otro aspecto generador de satisfacción laboral. Las descripciones destacan el enriquecimiento personal obtenido gracias a la variedad de personas con las que se relacionan: clientes, otros profesionales técnicos, subordinados de distinto rango que trabajan a pie de obra, miembros de las administraciones públicas, proveedores de materiales, subcontratistas...: “Me realiza personalmente porque me permite relacionarme con todo tipo de personas. Hablas desde con señores que no saben ni leer ni escribir (...) Tienes que hablar con arquitectos (...) Estás hablando con gente de la escala social más elevada y con gente de la escala social más baja. Conoces a tanta gente tan variopinta, te dan una visión tan amplia de la vida que tú te crees que el mundo es lo que tú ves y lo que tú vives y descubres que no, que hay cientos de formas de ver esta vida que me llena, me satisface plenamente” (No. 12).

Los resultados coinciden con los encontrados para algunos profesionales de la construcción ingleses (Barrett 1993), norteamericanos (Borcherding y Oglesby 1974) y canadienses (Zhou 2004).

5.3. Interés

Una actividad o trabajo interesante es aquel que a la persona le agrada realizar y por eso es frecuentemente valorado. El interés constituye, de hecho, una de las características motivadoras de las tareas siendo, por ello, un factor motivador intrínseco (Salanova *et al.* 2002) también identificado por Venkatesan *et al.* (2009) para los ingenieros de la construcción en India.

También en la porción del sector de la construcción valenciano investigado, gran parte de los profesionales parecen sentirse atraídos y muy satisfechos con un trabajo que hacen porque les gusta, del que disfrutan enormemente y del cual se sienten afortunados. A su vez, hablan de una actividad laboral que les encanta, les apasiona, les llena y es lo que siempre han querido hacer, o incluso señalan una profesión que han elegido y con la que se sienten plenamente identificados, una profesión hermosísima y apasionante, “que es mi vida” (No. 34) o, más aún, se refieren a un antiguo oficio, el de maestro de obras, del que se sienten herederos (No. 12). Atendiendo a la jerarquía de necesidades de Maslow (1943), todas estas expresiones son muestras de estar en el escalón más alto de la pirámide: el de autorrealización.

5.4. Variedad

Al igual que para los jefes de obra suecos (Styhre y Josephson 2006), la variedad es identificada como fuente de motivación intrínseca derivada de la realización del propio trabajo. Una variedad referida no sólo a las tareas a realizar, sino a que como cada obra es única, los problemas a resolver son diferentes e irrepetibles, no llegan a cansar, obligan a pensar y son fuente de enriquecimiento y aprendizaje personal continuos a través del reciclaje y la actualización constantes. En definitiva, los participantes se refieren a la variedad o diversidad como concepto opuesto a la monotonía, la inercia, el aburrimiento o la rutina, consecuencias de la realización de una única tarea: “Cada día es distinto al anterior y distinto al siguiente (...) es muy variado, no te da tiempo a aburrirte, no te da tiempo a cansarte” (No. 18).

5.5. Aprendizaje

Zhou (2004), identificó el factor “oportunidades para aprender cosas nuevas” como uno de los de mayor valencia para los profesionales de la construcción canadienses. Además, Ruthankoon (2005) concluye que la posibilidad de crecimiento es factor motivador para los profesionales tailandeses y que están contentos cuando aprenden nuevas técnicas de construcción y ganan experiencia. En nuestro caso, el aprendizaje también está entre los factores de satisfacción laboral más mencionados. De hecho, algunos exponen con elocuencia lo que supone para ellos la posibilidad de aprender continuamente gracias a su trabajo: un enriquecimiento, reciclaje, renovación en cada momento, actualización continua, estar muy al día o “avanzar siempre”. En resumen, los entrevistados nos hablan de un trabajo que les permite “crecer” en conocimiento y superarse a sí mismos, es decir, realizarse personalmente.

5.6. Retroalimentación

La retroalimentación se refiere a la cantidad de información recibida por el trabajador sobre la calidad y cantidad de trabajo realizado. Además, esta información sobre la eficiencia del desempeño puede provenir de otras personas y también del propio trabajo. Es más, según Maslow (1943) el reconocimiento constituye una de las vías a través de las cuales se pueden satisfacer las necesidades de autoestima.

En este caso, varios entrevistados destacan la importancia que el reconocimiento por parte de otras personas tiene en su satisfacción laboral. Algunos se centran en el reconocimiento que les llega a través del cliente satisfecho, un cliente que en el caso de la obra pública puede ser la propia Administración, el empresario promotor en el caso de viviendas para la venta o incluso el promotor que se hace una casa para uso propio. Hay también referencias a la importancia del reconocimiento proveniente de los superiores dentro del ámbito de la empresa, o los arquitectos de la dirección facultativa que llevan a gente para “enseñar mi obra”.

Confirmando nuestros resultados, otros investigadores también identificaron este factor como motivador para los arquitectos técnicos surafricanos (Bowen *et al.* 2008, Bowen y Cattell 2008), los ingenieros de proyecto tailandeses (Ruthankoon 2005) y los propietarios de empresas constructoras y jefes de obra norteamericanos (Borcherding y Oglesby 1974).

5.7. Significatividad

Es la trascendencia o proyección social que los técnicos sienten que tiene su trabajo, puesto que contribuyen a la creación de viviendas u hogares que serán habitados por personas concretas con derecho a disfrutarlas. En definitiva, un trabajo gracias al cual existen las ciudades, las casas y un “hábitat” para el ser humano”, una profesión de la que depende incluso “la felicidad del que va a vivir ahí”. Este resultado coincide con Cohen *et al.* (2005), quienes encuentran que para algunos arquitectos británicos, el fin de la arquitectura es mejorar la calidad de vida de las personas. De este modo, se hacen eco de Halliday (1987) quien afirma que los intereses de los profesionales se extienden más allá de su ganancia personal, remuneración y reputación, en la persecución del bien colectivo.

Otro aspecto de la significatividad también relacionado con la autorrealización personal de la que hablaba Maslow (1943) sería el asociado a la “permanencia” de lo construido a través del tiempo o a su durabilidad. Al fin y al cabo, la actividad de estos profesionales, dentro del trabajo coral que supone la ejecución de una obra, trasciende. Perdura durante mucho tiempo, ayuda a configurar físicamente los espacios sobre los que vivimos y sentimos como nuestros. En particular, algunos entrevistados mencionan que “las cosas quedan ahí para el tiempo”, “luego pasas por allí al cabo de siete años y está tu edificio ahí”. En definitiva, se refieren a la inmortalidad del edificio que sobrevive a sus propios creadores: “Dejas una huella, una pequeña huella. (...) Estoy viendo a mi nieto, la foto de mi nieto y algún día pasará por allí y le dirán “mira, eso lo hizo tu abuelo”. Y eso perdura” (No. 19).

5.8. Reto

Algunos técnicos se muestran satisfechos al pensar en el desafío cotidiano que supone su actividad laboral: el reto de enfrentarse a un problema técnico e intentar solucionarlo, de sacar adelante la obra con la colaboración de todo el equipo, el reto de detectar fallos, de negociar con las direcciones facultativas o de forma más llamativa: “cuando te llega un imposible hacerlo posible, lo que yo llamo resucitar al muerto”.

Según Maslow (1943) el llevar a cabo tareas desafiantes y retadoras puede contribuir a la satisfacción de las necesidades de autorrealización en el mundo laboral. De hecho, algunas investigaciones también han identificado el reto al que se enfrentan los profesionales de la construcción en su trabajo como algo generador de satisfacción intrínseca (Bowen *et al.* 2008, Asad y Dainty 2005, Young 1991).

5.9. Autonomía

La autonomía es el grado en que el trabajo permite independencia, libertad y capacidad de decisión para planificar el propio trabajo y elegir los procedimientos con que se ejecuta. En la literatura sobre el profesional de la construcción aparece como un factor muy valorado generador de mayor satisfacción laboral (Caven 2009, Bowen *et al.* 2008, Bowen y Cattell 2008, Sang *et al.* 2008, Styhre y Josephson 2006, Zhou 2004, Young 1991).

Aquí, algunos entrevistados, profesionales liberales o gerentes de empresa, destacan este factor subrayando la libertad e independencia de las que disponen al ejercer su trabajo en el sentido organizativo del término, de que se organizan como quieren sin tener que cumplir un horario concreto. A su vez, mencionan la importancia que el poder

de decisión que detentan tiene para ellos y para su realización personal, es decir, la capacidad de tomar decisiones y aportar soluciones propias.

6. Conclusiones

Desde una perspectiva unidimensional, los profesionales de la edificación entrevistados se muestran satisfechos con su trabajo, disfrutan del mismo y describen globalmente su experiencia laboral en términos positivos. Desde una perspectiva multidimensional, la mayoría de los factores de satisfacción laboral identificados están relacionados con el contenido del trabajo y se corresponden con características de las tareas (identidad, interés, variedad, significatividad). Así, atendiendo a la teoría bifactorial de Herzberg (1959), vendrían a ser factores motivadores. En cuanto a los factores de contexto de trabajo, llamados higiénicos, únicamente el factor “ambiente social” o relaciones interpersonales destaca entre los más mencionados. Desde otro enfoque teórico, el de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943), todos los factores de mayor frecuencia se dirigen a la satisfacción de necesidades de orden superior de los profesionales técnicos de la edificación: las sociales, las de autoestima y las de autorrealización. Estos resultados confirman estudios realizados en otros países.

Destaca el hecho de que, entre los factores de satisfacción no figure apenas nada relacionado con factores de motivación extrínsecos como por ejemplo el factor económico, la seguridad del empleo y la posibilidad de ascender y promocionar. Probablemente, si en sus respuestas los entrevistados no señalan espontáneamente estos aspectos es porque, realmente, los dan por descontado y están acostumbrados a no sentir preocupación por ellos. Al fin y al cabo, no hay que olvidar que las entrevistas se realizaron a finales del año 2006, un año en que la economía española aceleró su ritmo expansivo hasta el 3.9%, desde el 3.5% del año 2005, con una progresión ascendente iniciada a mediados de 2004 (SEOPAN, 2006). Seguramente, los resultados serían distintos en caso de realizar las entrevistas en una época de grave recesión económica como la que estamos viviendo en España en la actualidad.

Dadas las consecuencias de la satisfacción laboral sobre los individuos y los resultados empresariales, los resultados pueden ser de valor para las empresas contratistas dedicadas a la edificación que tienen en plantilla a profesionales técnicos en calidad de jefes de obra, jefes de producción, jefes de grupo, etc., como punto de partida para crear ambientes de trabajo motivadores y generadores de satisfacción laboral.

Los resultados están basados en un reducido número de relatos que, claramente, sólo proporciona una versión parcial de la experiencia de los profesionales de la construcción, siendo ésta quizás la principal limitación. Además, puesto que se trata de un trabajo de naturaleza transeccional no permite explorar las variaciones en la satisfacción laboral a lo largo del tiempo. Para comprender mejor la complejidad del fenómeno y, por ejemplo, analizar la influencia del ciclo económico en la satisfacción laboral, deberían llevarse a cabo estudios longitudinales. A su vez, resultaría conveniente continuar con la línea de investigación realizando un análisis cuantitativo que permita validar los resultados cualitativos del presente trabajo. Por último, aunque existen algunos factores de insatisfacción laboral evocados por los investigados y motivos para su desencanto, este artículo no los considera. Estos podrían ser presentados en otra futura publicación.

Referencias

- Aguirre, C.; Andrade, M. y Castro, A. (2005). Desarrollo de un instrumento de variables que podrían influir en la satisfacción laboral de trabajadores de la construcción en Santiago de Chile. *Revista de la Construcción*, Vol. 4, No. 1, pp. 81-90.
- Asad, S. y Dainty, A. (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.
- Attar, G. y Weiss, R. (2010). The relationship between information technology adoption and job satisfaction in contracting companies in Jordan. *Journal of Information Technology in Construction*, Vol. 15, pp. 44-63.
- Barrett, P. (1993). Motivational profiles for construction professionals. En: CIB W65, Symposium 93, 15- 22 September 1993, University of West Indies. Vol. 2, pp. 641-649.
- Borcherding, J.D. y Oglesby, C.H. (1974). Construction Productivity and Job Satisfaction. *Journal of the Construction Division*, Vol. 100, No. 3, pp. 413-431.
- Bowen, P. y Cattell, K. (2008). Job satisfaction of South African quantity surveyors. *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 15, No. 3, pp. 260-269.
- 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. Madrid: Síntesis. pp. 343-394.
- Caven, V. (2006). Career building: women and non-standard employment in architecture. *Construction Management and Economics*, Vol. 24, No. 5, pp. 457-464.
- Caven, V. (2009). Designing a career: men and architecture. En: Dainty, A. (Ed) *Procs 25th Annual ARCOM Conference*, 7-9 September 2009, Nottingham, UK, pp. 617-26.
- Cohen, L.; Wilkinson, A.; Arnold, J. y Finn, R. (2005). Remember I'm the bloody architect!: Architects, organizations and discourses of profession. *Work, employment and society*, Vol. 19, No. 4, pp. 775-796.
- Dainty, A. (2008). Methodological pluralism in construction management research. En: Knight y Ruddock (Eds), [Advanced research methods in the built environment](#). pp. 1-13.
- Dainty, A., Green, S. y Bagilhole, B. (2007). *People and culture in construction: contexts and challenges*. Taylor & Francis, pp. 3-25.
- Flick, U. (2004): *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Gamero, C. (2005). *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- García-Bernal, J., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navarro, M. y Rivera-Torres, P. (2005). Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, Vol. 20, No. 4, pp. 279-288.
- Halliday, T.C. (1987). *Beyond Monopoly*. London: University of Chicago.

- Halvorsen, D. (2005). An investigation of employee satisfaction and employee empowerment specific to on-site supervisors in the residential construction industry. Master of Science Thesis, Department of Technology, Brigham Young University, December 2005.
- Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). The motivation to work. John Wiley.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (ed): Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, Vol. 50, pp. 370-396.
- Navarro, E. (2008). Revisión de la motivación de los trabajadores de la construcción: 1968-2008, *Revista de la Construcción*, Vol. 7, No. 2, pp. 17-27.
- Park, H.S.; Baker, C. y Lee, D.W. (2008). Need for cognition, task complexity, and job satisfaction. *Journal of Management in Engineering*, Vol. 24, No. 2, pp. 111-117.
- Patton, M. Q. (1990). Qualitative evaluation and research methods. Londres: Sage.
- Ruthankoon, R. (2005). Testing of Herzberg's Motivation Theory in the Construction Industry. Tesis doctoral. Asian Institute of Technology. School of Civil Engineering. Tailandia.
- Salanova, M; Hontagas, P.M. y Peiró, J.M. (2002). Motivación laboral, en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds): *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. I. Madrid: Síntesis. pp. 215-249.
- Sang, K., Dainty, A. y Ison, S.G. (2008). The impact of self-employment on architects' job satisfaction. En: Dainty, A. (Ed): *Procs 24th Annual ARCOM Conference*, 1-3 Sept 2008, Cardiff, UK, pp. 13-22.
- SEOPAN (2006): *Informe Anual de la Construcción*. 2006.
- Spector, P. E. (2006). *Industrial and Organizational Psychology*, EEUU: John Wiley & Sons.
- Stewart, T.A. (1996). La satisfacción laboral de los empleados en España. Una perspectiva europea. *Capital Humano*, No. 93, pp. 16-22.
- Styhre, A. y Josephson, P. (2006). Revisiting site manager work: stuck in the middle?. *Construction Management and Economics*, Vol. 24, No. 5, pp. 521-528.
- Venkatesan, R.; Varhese, K. y Ananthanarayan, K. (2009). Motivation and demotivation 'cause factors' for engineers in the construction organizations. En: Dainty, A. (Ed) *Procs 25th Annual ARCOM Conference*, 7-9 September 2009, Nottingham, UK, pp. 145-153.
- Young, B. (1991). Reasons for changing jobs within a career structure. *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 12, No. 1, pp. 12-16.
- Zhou, Y. (2004). Motivation, Performance and Job Satisfaction of Construction Management Professionals. Master of Science Thesis, Dpto. Ing. Civil, Universidad de Calgary, Australia.