

---

# GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN ESPAÑA

08 feb. 21

---

AUTORA:

Jessica Monsonis Romero

COTUTORA ACADÉMICA:

Teresa María Pellicer Armiñana [Departamento de Ingeniería de la Construcción y de Proyectos de Ingeniería Civil]

TUTOR ACADÉMICO:

Pedro Gerardo Salinas Martínez [Departamento de Construcciones Arquitectónicas]



## Resumen

Este Trabajo Fin de Grado presenta una guía para la realización de planes de prevención de riesgos psicosociales en las empresas del sector de la construcción. El trabajo, tiene por objetivo establecer un marco de actuación concreto y unas directrices generales para implementar un sistema preventivo eficaz, estructurado, documentado e integrado a cada proceso y tareas de la actividad empresarial que garantice la condición física y moral de los trabajadores tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 (LPRL) y de acuerdo al Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) y demás normativa legal vigente en materia de prevención. El sector de la construcción representa uno de los sectores con mayor registro de accidentes e incidentes de trabajo. Además, los trabajadores se encuentran en una exposición continua a múltiples factores de riesgo físico y psicosociales. Por este motivo, es un sector que requiere un tratamiento específico de los riesgos laborales, como el que se realiza en este trabajo, que ayude a facilitar el análisis y gestión de las medidas técnicas oportunas, para que sean efectivas. El trabajo se estructura en 6 capítulos. El primero busca establecer el contexto: justificación, definición del problema, revisión de los estudios y trabajos relacionados y toda la información necesaria para acometer el trabajo. A continuación, se procede a desarrollar las bases teóricas investigando a través de dos líneas principales: la construcción como contexto intralaboral (características, perfil del trabajador, etc.); y los factores psicosociales como riesgo en el trabajo. El siguiente capítulo establece directrices para la evaluación de este tipo de riesgos, herramientas e instrumentos recomendados por la bibliografía especializada que se ha analizado. El trabajo concluye con la propuesta de estructura de un plan de prevención: apartados, designación de representantes, integración al proceso productivo, aplicación de las pruebas, interpretación de resultados, acciones a tomar, recomendaciones, otras acciones y plantillas para la documentación del proceso. Los capítulos finales recogen las recomendaciones generales, así como medidas complementarias en las cuales apoyar este plan, las conclusiones y las propuestas para llevar adelante la continuidad del estudio desarrollado.

**Palabras clave:** prevención de riesgos laborales, prevención de riesgos psicosociales, plan de prevención, construcción, psicosocial.

## Resum

Aquest Treball Fi de Grau presenta una guia per a la realització de plans de prevenció de riscos psicosocials en les empreses del sector de la construcció. El treball, té per objectiu establir un marc d'actuació concret i unes directrius generals per a implementar un sistema preventiu eficaç, estructurat, documentat i integrat a cada procés i tasques de l'activitat empresarial que garantisca la condició física i moral dels treballadors tal com estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/95 (LPRL) i d'acord amb el Reglament dels Serveis de Prevenció (RSP) i altra normativa legal vigent en matèria de prevenció. El sector de la construcció representa un dels sectors amb major registre d'accidents i incidents de treball. A més, els treballadors es troben en una exposició contínua a múltiples factors de risc físic i psicosocials. Per aquest motiu, és un sector que requereix un tractament específic dels riscos laborals, com el que es realitza en aquest treball, que ajude a facilitar l'anàlisi i gestió de les mesures tècniques oportunes, perquè siguin efectives. El treball s'estructura en 6 capítols. El primer busca establir el context: justificació, definició del problema, revisió dels estudis i treballs relacionats i tota la informació necessària per a escometre el treball. A continuació, es procedeix a desenvolupar les bases teòriques investigant a través de dues línies principals: la construcció com a context intralaboral (característiques, perfil del treballador, etc.); i els factors psicosocials com a risc en el treball. El següent capítol estableix directrius per a l'avaluació d'aquesta mena de riscos, eines i instruments recomanats per la bibliografia especialitzada que s'ha analitzat. El treball conclou amb la proposta d'estructura d'un pla de prevenció: apartats, designació de representants, integració al procés productiu, aplicació de les proves, interpretació de resultats, accions a prendre, recomanacions, altres accions i plantilles per a la documentació del procés. Els capítols finals recullen les recomanacions generals, així com mesures complementàries en les quals donar suport a aquest pla, les conclusions i les propostes per a portar avant la continuïtat de l'estudi desenvolupat.

**Paraules clau:** prevenció de riscos laborals, prevenció de riscos psicosocials, pla de prevenció, construcció, psicosocial.

## Summary

This Final Degree Project presents a guide for carrying out psychosocial risk prevention plans in companies in the construction sector. The objective of the work is to establish a specific framework of action and general guidelines to implement an effective, structured, documented and integrated preventive system to each process and tasks of the business activity that guarantees the physical and moral condition of the workers as establishes the Occupational Risk Prevention Law 31/95 (LPRL) and in accordance with the Prevention Services Regulation (RSP) and other current legal regulations on prevention. The construction sector represents one of the sectors with the highest record of accidents and work incidents. Additionally, workers are continuously exposed to multiple physical and psychosocial risk factors. For this reason, it is a sector that requires specific treatment of occupational risks, such as the one carried out in this work, which helps to facilitate the analysis and management of the appropriate technical measures, so that they are effective. The work is structured in 6 chapters. The first seeks to establish the context: justification, definition of the problem, review of the studies and related research and all the information necessary to undertake the work. Next, we proceed to develop the theoretical bases investigating through two main lines: construction as an intra-labor context (characteristics, worker profile, etc.); and psychosocial factors as risk at work. The following chapter establishes guidelines for the evaluation of this type of risk, tools and instruments recommended by the specialized bibliography that has been analyzed. The work concludes with the proposed structure of a prevention plan: sections, appointment of representatives, integration into the production process, application of tests, interpretation of results, actions to be taken, recommendations, other actions and templates for documenting the process. The final chapters collect the general recommendations, as well as complementary measures in which to support this plan, the conclusions and the proposals to carry out the continuity of the study developed.

**Keywords:** occupational risk prevention, psychosocial risk prevention, prevention plan, construction, psychosocial.

## Acrónimos

**OIT.** Organización Internacional del Trabajo

**OMS.** Organización Mundial para la Salud

**PRL.** Prevención de Riesgos Laborales

**ENCT.** Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo

**LPRL.** Ley de Prevención de Riesgos Laborales

**INSST.** El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

**RSP.** Reglamento de los Servicios de Prevención

**LISOS.** Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social

**NTP.** Nota Técnica de Prevención

**OECD.** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (*Organisation for Economic Co-operation and Development*)

**UGT.** Unión General de Trabajadores

**OSHA.** Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (*Occupational Safety and Health Administration*)

## Índice

Resumen.....	2
Resum.....	3
Summary .....	4
Acrónimos .....	5
Índice.....	6
Capítulo 1. ....	8
Introducción .....	8
Objeto .....	11
Metodología .....	12
Marco legal y normativo .....	14
Capítulo 2. ....	15
Factores Psicosociales como Riesgo Laboral .....	15
1    Definición de los Factores de Riesgo Psicosociales .....	16
2    Tipos y Dimensiones de Factores de Riesgo Psicosociales .....	18
<b>2.1. Factores psicosociales de riesgo</b> .....	18
<b>2.2. Riesgos psicosociales</b> .....	20
<b>2.3. Riesgos sociales emergentes</b> .....	21
<b>2.4. Trastornos para la salud originados por los riesgos psicosociales</b> .....	21
3    Modelos Teóricos sobre Riesgos Psicosociales .....	22
<b>3.1. Modelo pérdida de recursos</b> .....	22
<b>3.2. Modelos desajuste</b> .....	23
<b>3.3. Modelos sobre/baja estimulación</b> .....	23
<b>3.4. Modelos demandas-recursos</b> .....	23
4    Efectos de los Riesgos Psicosociales.....	24
5    Evaluación y reconocimiento de Riesgo Psicosociales .....	26
Capítulo 3 .....	32
El Sector de la construcción en España .....	32
6    Características del sector de la construcción como entorno laboral .....	33
7    Condiciones Intralaborales y Organizacionales .....	35
8    Perfil del trabajador de la construcción .....	41
9    Condiciones Extralaborales.....	43

Capítulo 4. ....	47
Plan de Riesgos y su Elaboración .....	47
10    Consideraciones Generales.....	47
11    Estructura.....	48
12    Modalidades preventivas.....	48
<b>12.1. Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial en la Construcción</b> .....	49
<b>12.2. Confección y puesta en marcha del plan de acción</b> .....	53
<b>12.3. Seguimiento y control</b> .....	59
<b>12.4. Representación</b> .....	60
Capítulo 5 .....	61
Acciones, procedimientos y recursos .....	61
12.    Buenas prácticas.....	61
13    Integración de factores psicosociales en la gestión organizacional .....	61
<b>13.1. La cultura organizacional</b> .....	61
<b>13.2. La formación</b> .....	62
<b>13.3. Los costes de la evaluación de riesgos psicosociales</b> .....	64
Capítulo 6. ....	66
Conclusiones, recomendaciones y continuidad del estudio .....	66
Capítulo 7 .....	68
Referencias Bibliográficas .....	68
Anexos.....	72

# Capítulo 1.

## Introducción

El sector de la construcción es un sector con gran influencia en la economía de los países. Asimismo, puede llegar a representar el desarrollo tecnológico de un país, e incluso, su desarrollo cultural. Este sector, que ha estado presente a lo largo de la Historia de la Humanidad, aporta información muy valiosa acerca de los cambios sociales, económicos y tecnológicos que han ido apareciendo en las distintas épocas. Evidencia la situación financiera, el nivel tecnológico e incluso su desarrollo cultural. Presente a lo largo de la historia ha servido para documentar también su evolución, aportando un registro bastante preciso sobre sus cambios.

En España, se identifica como sector F, compuesto por las siguientes áreas y sus respectivos subgrupos especializados (CNAE, 2009):

### F.- Construcción

#### 41. Construcción

411. Promoción inmobiliaria

412. Construcción de edificios

#### 42. Ingeniería Civil

421. Construcción de carreteras y vías férreas, puentes y túneles

422. Construcción de redes

429. Construcción de otros proyectos de ingeniería civil

#### 43. Actividades de construcción especializada

431. Demolición y preparación de terrenos

432. Instalaciones eléctricas, de fontanería y otras instalaciones en obras de construcción

433. Acabado de edificios

439. Otras actividades de construcción especializada

De la misma manera, se puede afirmar que las profesiones relacionadas con el sector de la construcción son un reflejo de la sociedad en ese momento. Desde la antigüedad y la edad media existe evidencia del trabajo de esclavos en la construcción de edificaciones. Desde sus inicios ha estado íntimamente relacionada con la seguridad e higiene del trabajador, desde el uso de las sandalias y arneses en la construcción egipcia, hasta lo que conocemos hoy como Prevención de Riesgos Laborales (PRL), como constancia de los riesgos y peligros que son inherentes a la misma. Implícitamente,

siempre ha requerido aplicar las medidas más simples y rudimentarias en la protección y resguardo del trabajador.

La naturaleza de sus tareas hace que esté relacionada continuamente con factores de riesgos. El ruido, esfuerzo físico, la manipulación de productos químicos, agentes contaminantes o tóxicos, exposición al calor, al frío o los accidentes son solo algunos de factores a los que se relaciona permanentemente este campo laboral. Como rama de estudio, se han llevado a cabo múltiples trabajos para determinar el efecto de cada uno de estos factores logrando determinar cualitativa y cuantitativamente sus efectos, así como las medidas preventivas y correctivas necesarias para aliviar y disminuir al máximo sus consecuencias sobre la salud y condición física del trabajador.

Pese a los grandes avances que se han logrado en cuanto a la salud e integridad física, existe una dimensión apenas incipiente, la relacionada con el ámbito psicológico y social del trabajador. La introducción como un nuevo tipo o agente de riesgo surge en la década de los 1980 cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó su definición en el artículo “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” (OIT, 1986). En esta obra se señala especialmente la interacción en el trabajo, el entorno, la satisfacción y motivación, así como la capacidad para realizar las tareas, necesidades, cultura e incluso la situación de la persona fuera del ámbito laboral como posible agente de riesgo a lo largo de la jornada de trabajo.

Posterior al OIT, la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la publicación de “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud” (Kalimo, El-Batawi, & Cooper, 1988) se encarga de recalcar nuevamente las condiciones organizacionales y su interpretación e incluso, la experiencia para gerenciarla, como origen de los riesgos psicosociales. Pese a la importancia e impacto de este nuevo factor e incluso la promulgación de su marco legal (LPRL, 1995), son pocas las investigaciones desarrolladas en este siglo. Uno de los primeros aportes anunció cuatro factores capaces de afectar positiva o negativamente sobre el trabajador el puesto de trabajo, la organización, la gestión y el contexto social (Cox & Griffiths, 1996). Solo hasta 2008 se establecen los primeros dos marcadores específicos: la organización y el trabajo. En el primero, se consideran las políticas, cultura, cultura y filosofías; mientras que en el segundo, la condición del empleo, diseño del puesto, calidad del trabajo, etc. (Roozeboom, Houtman, & Van den Bossche, 2008).

Para 2012, la gestión de riesgos psicosociales es un hecho. Se establece como un nuevo factor de consideración dentro de las organizaciones, quienes afrontan las dificultades que esto implica: falta de sensibilización, desconocimiento, falta de recursos e incluso la cultura empresarial (Moreno-Jiménez, 2014).

Al analizarlo desde los objetivos de Desarrollo Sostenible Anunciados por las Naciones Unidas, se puede considerar que la atención al bienestar integral del trabajador está relacionada directamente con el objetivo 8 planteado en esta agenda y que lleva por título “Trabajo decente y crecimiento económico”. En este se plantea la necesidad de garantizar una mayor productividad en función de la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación especialmente de aquellos sectores con uso intensivo de mano de obra. Además, se promueven las políticas a favor de la creación de puestos de trabajo decentes, plenos, productivos tanto para mujeres como para los hombres. Otro de sus apartados, señala también la protección de los derechos del trabajador a través del empleo seguro y sin riesgos (ONU, 2015).

Dentro del sector de la construcción, la seguridad laboral se ha centrado en estudios de riesgo físico, técnicos o de dirección. Es necesario destacar que solo en los 10 años siguientes a la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995, en este sector se han producido cerca de 2 millones de accidentes leves, 28.000 graves y alrededor de 2.700 con fallecimientos. En contraste con estos

datos, la V Encuesta nacional sobre condiciones de trabajo, concluyó que los factores de riesgo percibidos por los trabajadores son principalmente el exceso de confianza, posturas inadecuadas (ergonomía), y aspectos psicosociales (Moreno-Jiménez, 2014).

En función de esto, son cada vez más los estudios que buscan no solo la prevención de accidentes en el trabajo originados por estas causas, sino explorar el espectro positivo: cómo optimizar el trabajo a través de la buena gestión de los factores psicosociales (Bandura, 1997). Este autor, trata de establecer relaciones entre cada uno de los factores identificados y cómo pueden llegar a ser gestionados por las capacidades y rasgos propios del individuo para resultar en buen desempeño, autoeficacia, clima de seguridad, disposición hacia la seguridad, etc.

El estudio que se plantea a continuación pretende recopilar las bases conceptuales y técnicas de los factores psicosociales como fuentes de riesgo para el sector de la construcción. En la primera parte, se propone analizar este sector, con el objeto de establecer su importancia para la estabilidad y desarrollo del país y también como contexto en el cual medir y corregir los riesgos de esta naturaleza. Desde esta perspectiva se justifica la necesidad del estudio y la importancia de su contribución para los profesionales relacionados con esta área.

Posteriormente, se plantea establecer un marco teórico de los riesgos psicosociales, naturaleza y dimensiones de estudio con el fin de comprender mejor su fundamento y poder dar concreción a las herramientas e instrumentos para su adecuada evaluación. Con esta información ya establecida, el siguiente paso consiste en dar forma a un plan de acción que ayude a las empresas, en líneas generales, prevenir la exposición a este tipo de riesgos, recomendaciones para su detección oportuna, recursos complementarios con los cuales integrarlos a la cultura organizacional y, finalmente precisar acciones orientadas a la corrección de los factores ya existentes.

## Objeto y objetivos

El objeto de este trabajo es el análisis de los factores psicosociales en las actividades laborales relacionadas con la construcción con el fin de establecer un protocolo estructurado de acciones preventivas y correctivas sobre los riesgos asociados. De esta manera, se pretende establecer directrices de actuación específicas para su adecuada valoración, prevención y corrección de forma oportuna e integral en los procesos productivos de este tipo de organizaciones.

Para alcanzar dicha finalidad, se proponen los siguientes objetivos:

1. Definir la importancia de la construcción como sector económico para el país.
2. Analizar el contexto laboral de los trabajadores de la construcción y sus riesgos psicosociales.
3. Determinar la necesidad de promover la seguridad y el bienestar psicosocial en los trabajadores del sector de la construcción.
4. Definir las pautas para diseñar medidas preventivas adecuadas frente a los riesgos psicosociales.
5. Aportar un trabajo práctico que pueda ser fácilmente adaptado, personalizado y aplicado en cualquier empresa del sector de la construcción.

## Metodología y plan de trabajo

Para el desarrollo de este TFG se realizan una serie de trabajos y análisis descritos a continuación:

El primer paso consiste en precisar conceptualmente los riesgos laborales. Teniendo clara su definición, el siguiente paso es comprender los factores psicosociales como riesgos dentro del trabajo. Si bien, su definición es bastante precisa a nivel científico, en el marco legal aún carece de concreción, por lo que es necesario el establecimiento del marco normativo acordado en Europa. Todo este trabajo define la primera parte del marco teórico, justificación y afinación de los objetivos.

Se establece así la primera limitación. Desde la falta de un imperativo legal que concrete la obligación para considerar determinados criterios clasificatorios sobre este tipo de riesgos, se recurre al consenso técnico y científico para definir cuales aspectos se consideran factores psicosociales. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, s.f.) recoge este consenso y enuncia ocho factores. En función de ello se desarrolla el trabajo:

1. Contenido del trabajo
2. Carga y ritmo de trabajo (desempeño)
3. Tiempo de trabajo
4. Participación y control
5. Desempeño de rol
6. Desarrollo profesional
7. Desarrollo Interpersonal
8. Equipos de trabajo y exposición a otro tipo de riesgos

Profundizando especialmente en los cuatro más comunes: el estrés, *burnout*, fatiga y *mobbing*.

Para estudiar los sistemas de evaluación de riesgos psicosociales, se consideran las pautas establecidas desde los distintos organismos, entes e instituciones oficiales, especialmente el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como diversas investigaciones relacionadas desde los campos de la psicología, sociología, PRL, etc. que explican las necesidades de evaluación, análisis de los factores, metodologías, planificación, intervención, puesta en marcha del plan y seguimiento.

Se continúa con el estudio y análisis del sector de la construcción. Teniendo claro los factores de estudio, el análisis llevado a cabo se orienta a la determinación de datos útiles que sirvieran como base para la posterior planeación del programa preventivo. Con esta intención, el trabajo se centra en la construcción como entorno de trabajo y el perfil del empleado. Estas dos líneas concuerdan con las dos dimensiones básicas que definen el riesgo psicosocial: la intralaboral y la extralaboral. El trabajo abarca cada línea considerada fuente de riesgo, la estructura organizativa, los sistemas de gestión, la naturaleza de las tareas, etc. De la misma forma, se indaga en la cultura del empleado, hábitos de vida, costumbres, etc. Todo esto se obtiene desde distintos sitios de recopilación de base de datos, fuentes oficiales, informes estadísticos, etc.

En este punto se define como limitación la falta de estudios relacionados con el tema y, en concreto, la aplicación al área de la construcción. De igual forma, resulta especialmente compleja la convergencia de las distintas áreas de estudio en la definición, características y efectos de cada factor identificado.

El siguiente paso consiste en la construcción del plan preventivo. Para ello, se asume una posición de usuario ¿Qué información requiere una empresa de construcción para implementar su plan de prevención de riesgos psicosociales? La estructura del plan prosigue de acuerdo a la sugerida en la normativa señalada. En este caso, lo importante se centra en definir la información de especial valor para el caso ¿Cuáles son los factores psicosociales a los que están sometidos los trabajadores del sector de la construcción? ¿Cuáles son las características de este tipo de trabajo que actúan como factores de riesgo? ¿Cómo comprobar la presencia de los factores de riesgo? ¿Cómo valorar la criticidad de la situación? ¿Qué medidas se aplican para cada caso? ¿Qué actuación debo seguir para disminuir estos factores de riesgo? ¿Qué acciones adicionales puedo llevar a cabo para integrar la prevención de riesgos psicosociales en la cultura de la organización? La respuesta a todas estas cuestiones determinó la confección de un plan considerado útil, práctico y especialmente valioso para este sector.

En resumen, el plan de trabajo seguido se constituye por los siguientes pasos:

1. Delimitar conceptualmente los riesgos laborales psicosociales en el sector de la construcción.
2. Estudiar los factores psicosociales como generadores de riesgos dentro del trabajo.
3. Investigar y establecer el marco normativo acordado en Europa.
4. Analizar el consenso técnico y científico para definir cuales aspectos se consideran factores psicosociales.

## Marco legal y normativo

El tratamiento y gestión de la psicología del trabajo en carácter preventivo está sujeto al mismo marco legal y normativo del resto de áreas de seguridad en el contexto laboral. De esta forma, cualquier medida o acción orientada al resguardo de la salud física y psicológica del empleado dependerá de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el respectivo Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/1997 modificado por R.D. 604/2006).

Específicamente, lo referente a factores psicosociales carece de un marco legal o normativo particular, consecuencia de la falta de consenso en cuanto a los criterios y definiciones por parte del conjunto de países comunitarios. Hasta ahora, las propuestas parten de distintos enfoques científicos, que parten tanto de distintas hipótesis y teorías, como de distintas ramas científicas e incluso sociales.

Desde este punto, el siguiente TFG se apoyará, además de en la LPRL y el RSP, en el Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral y los repertorios recogidos por la OIT.

La LPRL recoge el marco legal para la aplicación de todas las medidas preventivas sobre riesgos para la salud de los trabajadores, especifica las obligaciones de las partes, los respectivos marcos de responsabilidad, la integración de las actividades en los procesos propios de la empresa, entre otros. Todo esto con el apoyo del RSP, quien define las normas y pautas para su correcto cumplimiento.

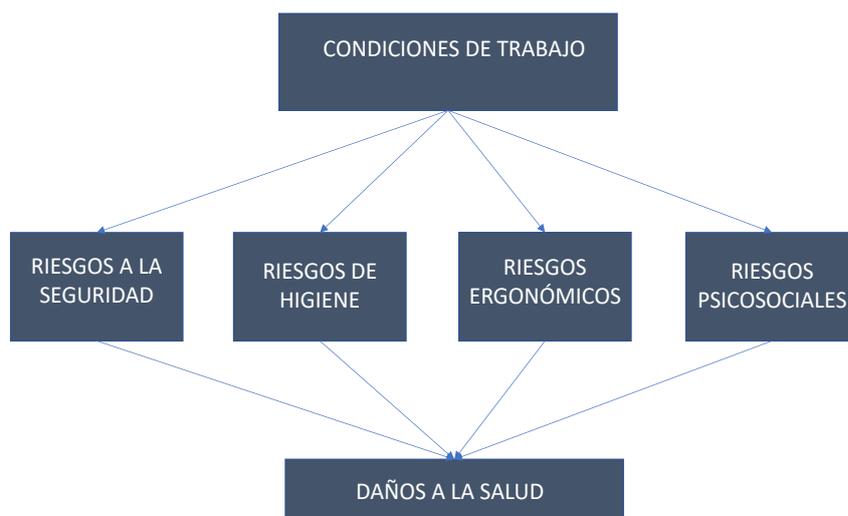
Por su parte, el Acuerdo Europeo sobre Estrés Laboral es un instrumento que recoge las pautas de referencia y criterios de actuación ante situaciones que indiquen estrés para los trabajadores.

Finalmente, la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social (LISOS) si bien resguarda las pautas de incumplimiento de las normas de prevención, también hace referencia directa a aspectos relacionados con la psicología.

### Factores Psicosociales como Riesgo Laboral

Las condiciones de trabajo son el factor inicial en el proceso de daños para la salud del trabajador. Se definen, en la LPRL desde las “características del mismo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador” (LPRL, 1995).

En función de esta definición surgen varias dimensiones de estudio y que le distingue del riesgo laboral, permitiendo definir los distintos factores de riesgo. Por una parte, la condición de trabajo se enmarca en la relación con la salud que puede resultar positiva o negativa para el bienestar del individuo, mientras que los factores de riesgo siempre suponen una amenaza, en todos los casos, perjudicial para la salud.



*Ilustración 1. Naturaleza de riesgos asociados a la condición de trabajo. Fuente: Elaboración propia*

En función de esto, los riesgos laborales se clasifican en cuatro: accidentes, enfermedades, problemas musculoesqueléticos y problemas psicosociales. Estos últimos son los de interés para el presente proyecto, por lo que serán desarrollados a profundidad a continuación.

Como fuente de riesgo, los factores psicosociales son de reciente incorporación en la PRL, sin embargo, esto no deja de lado su relevancia y urgencia dentro de los distintos sectores productivos del país. Por definición “consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986). La incidencia de este tipo de riesgos es tanto física como psicológica.

Cuando los factores psicosociales y organizacionales de la compañía son disfuncionales generan reacciones de inadaptación, tensión y estrés pasando a considerarse factores psicosociales de riesgo (Moreno-Jiménez & Baez, 2010).

La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) fue publicada por primera vez en 1987. Documento que busca registrar y analizar las estadísticas más representativas de la gestión de PRL en España. Desde esta primera edición, esta encuesta ha sufrido diferentes variaciones con el fin de adaptarse mejor a su fin y a las nuevas condiciones de trabajo. Actualmente, se acompaña de la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas. La primera, recoge datos provenientes de los trabajadores, mientras que la segunda se centra en las acciones preventivas asumidas en cada centro de trabajo. Una última intención de mejora ha consistido en la integración con la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (6ª EWCS). Estos documentos son base para el análisis posterior, en concreto las ediciones del 2003, 2009, 2011 y 2015.

## 1 Definición de los Factores de Riesgo Psicosociales

Como se ha señalado previamente, los factores de riesgo psicosociales, son aquellos relacionados con la salud y bienestar físico y psicológico del empleado y que son generados por condiciones de trabajo como la organización, sistemas de gestión, etc. Una de las definiciones es la de Cos y Griffiths (1996), que describe este tipo de riesgos como “aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral y sus contextos sociales y organizacionales” (Cox & Griffiths, 1996). Por otra parte, Kalimo, El Batawi y Cooper reiteran en su publicación que este tipo de riesgos se originan en las condiciones laborales y están intervenidos por la percepción y experiencia del trabajador (Kalimo, El-Batawi, & Cooper, 1988).

Por su parte Roozeboom, Houtman y Van den Bossche han enunciado los primeros marcadores que han sentado las bases para categorizar este tipo de riesgos Tabla 1 (Roozeboom, Houtman, & Van den Bossche, 2008)

*Tabla 1. Marcadores de Riesgo Psicosocial.  
Fuente: Elaboración propia desde Roozeboom, Houtman & Van den Bossche (2008)*

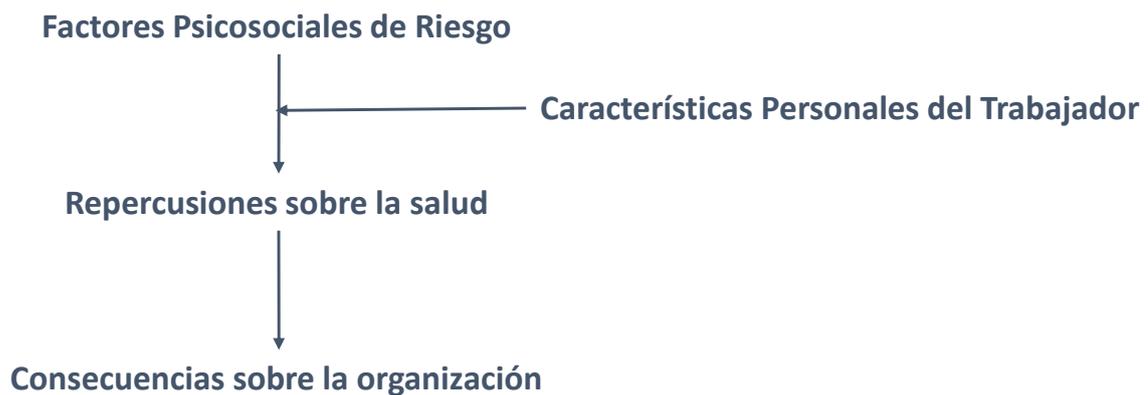
MARCADORES ORGANIZACIONALES	MARCADORES LABORALES
POLÍTICA y CULTURA EMPRESA (Relaciones laborales, información, comunicación, justicia organizacional, supervisión y liderazgo)	CONDICIONES DE TRABAJO (Tipo de contrato, salario y plan de carrera)
FILOSOFÍA EMPRESA (Relación trabajo-familia, gestión de RRHH, etc)	DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO (Rotación, movilidad, equipos de trabajo, etc.)
RELACIONES INDUSTRIALES (Clima laboral, representación sindical, convenios colectivos, etc.)	CALIDAD DEL TRABAJO (autonomía, libertad para emplear habilidades, capacidad de control, seguridad física, apoyo social, flexibilidad, etc.)

Las características que más destacan en estos riesgos son (Cox & Griffiths, 1996):

- Se extienden en el espacio y en el tiempo
- Son difíciles de objetivar
- Repercuten en riesgos de otras naturalezas
- Carecen de una clara cobertura legal
- Se ven influenciados por factores personales y contextuales de forma amplia
- Resultan difíciles de intervenir

Esta falta de concreción es por lo que resultan imprecisos a tantos estudios; pero, por el contrario, le dan mayor relevancia a la necesidad de estudiarlos como consecuencia de la dificultad asociada a esa poca capacidad de control y predictibilidad.

No hay relación inevitable entre el riesgo psicosocial y el efecto en la salud, sino que depende directamente de las características de la persona. Es decir, los efectos psicosociales negativos dependen del contexto, cultura e incluso la historia del trabajador. En todo caso, el factor casual es organizacional y es sobre este que se debe intervenir (Ilustración. 2)



*Ilustración 2. Modelo de factores psicosociales.  
Fuente: Elaboración propia desde Cox & Griffith (1996)*

En todo caso, los modelos más recientes señalan que el estrés generado por el trabajo (*work related stress*) actúa como agente psico-fisiológico entre problemas laborales y de salud o bienestar en el trabajador. Uno de los modelos que plasma los mecanismos y sus efectos, es el propuesto por (Houtman, 2005), que se muestra en la ilustración 3.

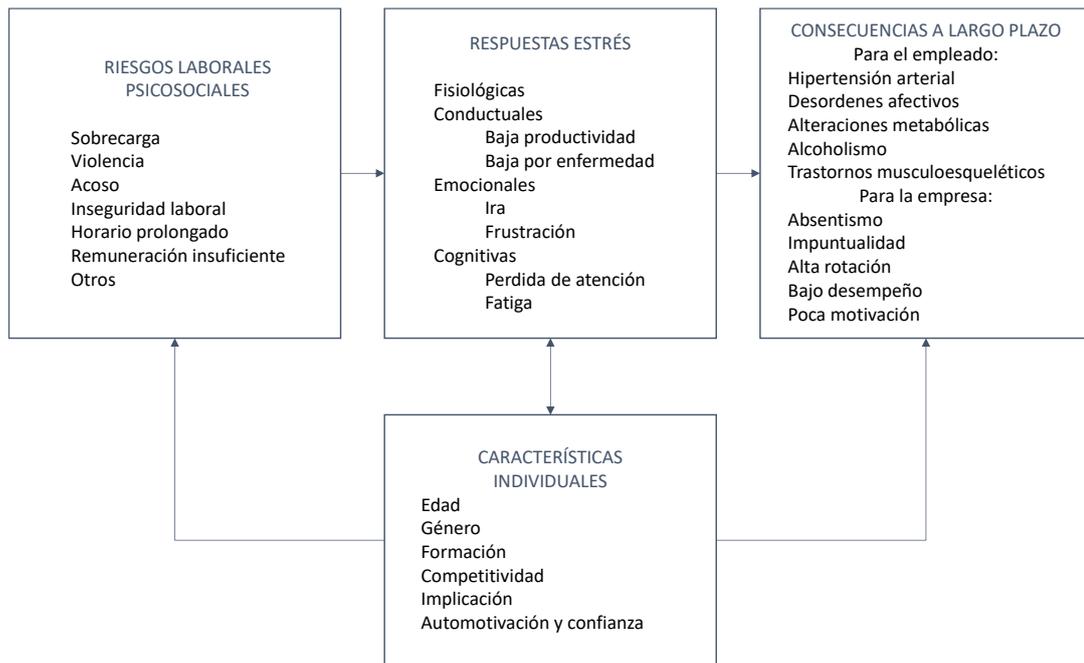


Ilustración 3. Modelo de Houtman Riesgos Psicosociales.  
Fuente: Elaboración propia desde Cox & Griffith (1993)

Este modelo, propone que el estrés actúa como mediador entre la experiencia personal y la respuesta del organismo. En otras palabras, la exposición a los riesgos psicosociales como pueden ser la baja remuneración, el acoso o la sobrecarga de trabajo genera un estrés traducido en la cronificación o multiplicación de desórdenes o enfermedades como adicción, baja motivación o alteraciones nerviosas, de acuerdo al perfil y actitud del individuo, su edad, capacidad física, competitividad, etc.

## 2 Tipos y Dimensiones de Factores de Riesgo Psicosociales

Continuando con la exposición anterior, se definen algunos conceptos claves que dan forma y canalizan la comprensión de los tipos de riesgos laborales psicosociales. Se trata de las condiciones psicosociales:

### 2.1. Factores psicosociales de riesgo

Como se ha descrito hasta ahora, se trata de los antecedentes, estresores, agentes etiológicos generadores de estrés en los trabajadores, aspectos organizativos o laborales propios de la empresa, que se encuentran fuera de las expectativas y capacidades de la persona, influenciados por factores individuales y contextuales. Autores como Cox y Griffiths puntualizan 10 factores (Cox & Griffiths, 1996), 2 más de los propuestos por el INSS.

Tabla 2. Factores de Riesgo.  
Fuente: Elaboración propia desde Cox & Griffith (1996) y datos de INSS

FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO		
INSST	Cox & Griffith	Descripción
Contenido del trabajo	Contenido del trabajo	Rutina, falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, poco empleo de habilidades y conocimientos, incertidumbre, relaciones interpersonales intensas
Carga y ritmo de trabajo	Sobrecarga y ritmo de trabajo	Exceso de trabajo, ritmo exigente, alta presión, plazos urgentes
Tiempo de trabajo	Horario	Cambio de turno, poca flexibilidad, horario imprevisible, jornadas excesivas, poco tiempo para la interacción social
Participación y control	Control	Poca participación en la toma de decisiones, poco control en la carga de trabajo, otros factores similares
Exposición a otros tipos de riesgos	Ambiente y equipos	Malas condiciones de trabajo, equipos inadecuados, poco mantenimiento de equipos, herramientas e instrumentos inadecuados, falta de espacio personal, contaminación, mala iluminación, etc.
Equipos de trabajo	Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, poca comunicación con los líderes, desconocimiento de las tareas y obligaciones, etc.
Desempeño de rol	Rol en la organización	Ambigüedad de funciones, conflicto de roles y responsabilidades, etc.
Desarrollo profesional	Desarrollo de carrera	Incertidumbre o paralización de la carrera o desarrollo profesional, baja o excesiva promoción, remuneración insuficiente, incertidumbre contractual, etc
Desarrollo interpersonal	Conciliación vida laboral-familiar	Conflictos en el trabajo y familia, poco apoyo familiar, permisos y excedencias, etc.
	Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, poco apoyo, tareas indefinidas, poca contribución con los objetivos de empresa
	Seguridad contractual	Precariedad, temporalidad, incertidumbre del futuro laboral, remuneración insuficiente

## 2.2. Riesgos psicosociales

Aunque resulta difícil distinguir entre factores de riesgos y riesgos en sí, es necesario aclarar este segundo término. Mientras que los factores de riesgo psicosocial se refieren a los agentes generadores de estrés, están relacionados con las situaciones que pueden darse en el ambiente laboral afectando de forma importante la salud física, social y mental de la persona. Son riesgos psicosociales:

1. La violencia: Hace referencia al uso deliberado de la fuerza física o poder jerárquico, sea como amenaza o de forma efectiva sobre el empleado o grupo de empleados, causando lesiones, daños físicos, psicológicos, trastornos, privaciones e incluso la muerte (OMS, 2002). La OIT lo relaciona más con “cualquier comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental de los incidentes” (OIT, s.f.). Se distinguen así:
  - a) Violencia Física: Traumatismo o lesión evidente de forma inmediata
  - b) Violencia Psicológica: Son agresiones de carácter psicológico o emocional como
    - . El acoso moral
    - . Acoso Sexual
    - . Acoso discriminatorio
  - c) Violencia Interna: Entre miembros de la empresa
  - d) Violencia Externa: Agresiones hacia personas que no forman parte del equipo de trabajo, como clientes, proveedores, etc.
2. El acoso laboral o mobbing: se trata de conductas violentas psicológicas de moderada o alta intensidad dirigida a uno o varios miembros del equipo de trabajo de forma reiterada y prolongada por parte de una u otras personas, miembros también de la empresa desde una posición de superioridad o poder, con el fin único de crear un ambiente hostil e incluso humillante afectando la vida laboral de la o de las víctimas.
3. El acoso sexual implica toda conducta verbal o física de naturaleza sexual realizada con el propósito de atentar contra la dignidad de una persona a través de un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo.
4. El estrés o estrés crónico: es la principal causa de absentismo laboral originando consecuencias negativas tanto en la productividad y en los resultados económicos, como también en la salud del empleado. La Comisión Europea establece su concepto desde “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales a determinados aspectos nocivos o adversos del contenido del trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos” (OSHA, 2007)
5. El desgaste profesional o síndrome de *burnout*: es consecuencia de la situación de estrés crónico laboral u organizacional que genera un desgaste emocional y fatiga desmotivando al empleado para realizar las tareas. Se caracteriza por
  - Agotamiento emocional: sensación de fatiga, pérdida de interés, falta de energía y de recursos emocionales.
  - Despersonalización: insensibilidad y actitud de deshumanización y posición negativa.
  - Ausencia de realización personal: frustración por falta de proyecto profesional, frustración por los pocos logros y resultados que suelen interpretarse como insuficiencia profesional.

Los riesgos psicosociales cuentan con una mejor cobertura legal, a diferencia de los factores psicosociales de riesgo. Es decir, cuando se denuncia una situación de acoso o violencia se inicia un proceso de investigación con posibles consecuencias legales sobre el causante de la agresión. Por el contrario, la penalización de los agentes causantes de estrés no está contemplados dentro de la ley.

Por otra parte, también se relacionan más directamente con efectos psicológicos más graves como traumas, estrés postraumático, ansiedad, etc. Si bien, los efectos más directos son sobre la salud mental, tienen incidencia en el bienestar físico integral del empleado. A diferencia de los factores psicosociales de riesgo en los que estos efectos son indirectos, cuando el empleado está expuesto a este tipo de riesgos, los efectos son directos afectando el rendimiento del trabajador de una forma muy evidente, alterando su comportamiento y desempeño general.

### **2.3. Riesgos sociales emergentes**

Si bien esta área de los riesgos laborales aún no está definida completamente, no se puede dejar de lado que esta ya está sufriendo cambios consecuencia de la revolución provocada por la tecnología digital. El nuevo entorno se define como volátil, incierto, complejo y ambiguo o con su acrónimo anglosajón VUCA (volatility, uncertainty, complexity and ambiguity). La definición en sí da a entender que esta nueva condición supone un gran reto para las empresas, reto que se traduce en mayor carga para sus empleados.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud Laboral señala que los importantes cambios producidos en el mundo laboral han generado la aparición de nuevos riesgos psicosociales vinculados a las nuevas formas organizacionales, modelos de gobernanza y gestión de personas (OSHA, 2007). Señala así seis nuevos tipos de riesgos relacionados con:

1. Formas de contratación innovadora
2. Inseguridad o poca estabilidad en el puesto de trabajo
3. Envejecimiento de la población activa
4. Intensificación de las cargas y modalidades de trabajo
5. Nuevas exigencias emocionales, conductuales y cognitivas
6. Mal manejo de la conciliación vida laboral y familiar o personal

### **2.4. Trastornos para la salud originados por los riesgos psicosociales**

Cuando ha presencia de algunos de los factores o riesgos mencionados previamente, existe una serie de consecuencias directas o indirectas, inmediatas o graduales que terminan por afectar la integridad, bienestar y salud integral del trabajador.

Uno de los primeros síntomas, común a todos los factores de riesgo en mayor o menor medida es el estrés. Las afecciones nerviosas si bien pueden ser menos evidentes en algunos casos, son las que se presentan con mayor frecuencia, aunque son difíciles de diagnosticar y cuantificar, pueden llegar a tener resultados de especial impacto en la salud. Es por esta razón que a la mayoría de los factores de riesgo y a los riesgos psicosociales se les cita como agentes estresores.

Tabla 3. Trastornos para la salud de origen psicosocial.

Fuente: Elaboración propia desde La Fundación para la prevención de riesgos laborales

Factor de riesgo	Riesgo Psicosocial	Trastorno para la salud
Condiciones organizacionales	Horario excesivo, poco control sobre el tiempo de trabajo, imposibilidad de gestionar la vida personal respecto del trabajo, órdenes confusas, conflicto de roles, etc.	Sufrimiento psicológico, somatización, enfermedades cardíacas y nerviosas
Relaciones interpersonales	Situaciones de violencia	Lesiones físicas, ansiedad, depresión
Relaciones interpersonales	Implicaciones emocionales	Deshumanización, depresión, ansiedad, trastornos psíquicos
Condiciones ambientales	Desorden, poco mantenimiento, mala iluminación, sin condiciones ergonómicas apropiadas, máquinas y herramientas inadecuadas o inseguras	Frustración, enfermedades degenerativas, accidentes, estrés, ansiedad
Condiciones laborales	Contenido del trabajo indefinido, poca autonomía, carga cognitiva o competencial superior, imposibilidad de usar habilidades y conocimientos, rutina y estancamiento	Frustración, ansiedad, agotamiento, enfermedades degenerativas, depresión, estrés, lesiones físicas.

### 3 Modelos Teóricos sobre Riesgos Psicosociales

Cuando se trata de estudiar los agentes estresores se debe ir más allá de solo identificar sus tipos. Como en la mayoría de los riesgos, los agentes causantes pueden ser muchos. En este caso, se trata de múltiples factores psicosociales que inciden en algún tipo de estrés sobre el individuo. Para el estudio de estas causas surgen varias teorías (Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2015). Veremos a continuación las más citadas y validadas por los distintos autores:

#### 3.1. Modelo pérdida de recursos

En este grupo, entran:

##### 3.1.1. Modelo estrés y coping de Lazarus y Folman

Basa su explicación del estrés atendiendo al afrontamiento (*coping*) “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para controlar las demandas específicas externas/internas que son evaluadas como desbordantes por el individuo” (Lazarus R. & Folkman, 1984). Para ello distingue 2 estrategias de confrontación:

- . Centradas en el problema

- . Centradas en la emoción

### *3.1.2. Modelo conservación de recursos de Hobfoll*

Fundamenta su explicación del estrés en la falta de recursos, entendiendo estos como objetos, características personales o condiciones que comprometen a la salud. Entre estos recursos señala al menos 74, siendo los más destacados: la autoeficacia, la autoestima, el optimismo o el apoyo social (Barea, 2018). De allí surgen 3 situaciones en las que se da el estrés:

- . Cuando se percibe el riesgo de perder el recurso
- . Cuando se ha perdido el recurso
- . Cuando no se consiguen recursos suficientes

## **3.2. Modelos desajuste**

En esta categoría está:

### *3.2.1. Teoría equilibrio esfuerzo-resultado Siegrist*

Este modelo parte de los principios de intercambio social, así como de la reciprocidad respecto del ámbito que genera la situación de estrés (Barea, 2018). En este caso, la expectativa que tiene el empleado sobre lo que vale su trabajo marca cómo percibe su situación cuyo equilibrio define la sensación de satisfacción y bienestar. Así, surgen tres tipos de recompensas:

- . Económica
- . Reconocimiento social
- . Oportunidad de desarrollo profesional

Cuando hay desequilibrio, se percibe la sensación de invertir un mayor esfuerzo en relación con la recompensa, dando paso al síndrome del quemado o burnout.

## **3.3. Modelos sobre/baja estimulación**

Este grupo parte del modelo vitamínico de Warr:

### *3.3.1. Modelo vitamínico de Warr*

Este autor se apoya en una metáfora basada en las vitaminas, asumiendo que las variaciones en las características del entorno tendrán un efecto similar sobre la salud mental del trabajador. De esta forma logra explicar que la presencia de algunos factores aumentará la sensación de bienestar en el individuo, pero esto solo funcionará hasta cierto punto ya que eventualmente dejará de surtir este efecto. Otro tipo de factores, son perjudiciales tanto en defecto como en exceso (Barea, 2018).

Las demandas laborales, autonomía, apoyo social, empleo de habilidades, variedad o retroalimentación (*feedback*) establecen este tipo de vitaminas para el empleado.

## **3.4. Modelos demandas-recursos**

Este grupo incluye dos representantes con amplia aceptación entre los autores de la materia:

### 3.4.1. Modelo demandas-control de Karasek

Este autor parte del balance necesario entre las demandas psicológicas del trabajo y la capacidad de control que tenga el empleado sobre ellas. En todo caso, se trata de la oportunidad de desarrollar o poner en práctica habilidades propias de acuerdo a la autonomía proporcionada por la tarea o la capacidad de decisión. Este modelo propone una ecuación de equilibrio entre el volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, es decir, la presión del tiempo, considerando incluso las pausas necesarias en el intervalo (Barea, 2018).

Define cuatro categorías para clasificar las distintas tareas de acuerdo al equilibrio demanda-control:

- . Activas (alta demanda – alto control)
- . Pasivas (baja demanda – bajo control)
- . Baja tensión (baja demanda – alto control)
- . Alta tensión (alta demanda – bajo control)

### 3.4.2. Modelo demandas laborales de Demerouti

El eje de este modelo es que las demandas laborales son capaces de genera procesos de tensión o deterioro de la salud, ajeno incluso a la ocupación de la persona, según induzcan a proceso relacionados con la motivación (Bakker A. & Demerouti, 2007). Distingue así dos procesos:

- . Proceso energético en el que las altas demandas son capaces de agotar los recursos físicos y mentales del empleado, por ende, causar un efecto burnout.
- . Proceso motivador que vincula los recursos laborales con el compromiso a través del engagement.

### 3.4.3. RED Modelo espiral de la salud ocupacional de Salanova

Se refiere al modelo de Recursos, Experiencias y Demandas (RED), actuando como una extensión de los modelos previos. Su objeto parte de que la salud psicosocial está determinada desde los recursos y demandas laborales, así como también personales.

Las demandas mantienen el carácter negativo propuesto en el modelo anterior por lo que suponen el esfuerzo psicológico y mental del empleado, pero, este autor amplía considerando, además de los factores laborales (tarea, social y organización), los extra organizacionales (creencias de eficacia) permiten predecir el deterioro de la salud, desde la percepción del ambiente hasta la motivación.

De esta forma, señala que la salud psicosocial y el efecto organizacional se explican desde:

- . Recursos laborales, extralaborales y personales
- . Demandas retadoras o amenazantes laborales y extralaborales

## 4 Efectos de los Riesgos Psicosociales

Cuando ha presencia de algunos de los factores o riesgos mencionados previamente, existe una serie de consecuencias directas o indirectas, inmediatas o graduales que terminan por afectar la integridad, bienestar y salud integral del trabajador.

Uno de los primeros síntomas, común a todos los factores de riesgo en mayor o menor medida es el estrés. Las afecciones nerviosas si bien pueden ser menos evidentes en algunos casos, son las que se

presentan con mayor frecuencia, aunque son difíciles de diagnosticar y cuantificar, pueden llegar a tener resultados de especial impacto en la salud. Es por esta razón que a la mayoría de los factores de riesgo y riesgos se les cita como agentes estresores.

*Tabla 4. Trastornos para la salud de origen psicosocial.*

*Fuente: Elaboración propia desde La Fundación para la prevención de riesgos laborales*

Factor de riesgo	Riesgo Psicosocial	Trastorno para la salud
Condiciones organizacionales	Horario excesivo, poco control sobre el tiempo de trabajo, imposibilidad de gestionar la vida personal respecto del trabajo, órdenes confusas, conflicto de roles, etc.	Sufrimiento psicológico, somatización, enfermedades cardíacas y nerviosas
Relaciones interpersonales	Situaciones de violencia	Lesiones físicas, ansiedad, depresión
Relaciones interpersonales	Implicaciones emocionales	Deshumanización, depresión, ansiedad, trastornos psíquicos
Condiciones ambientales	Desorden, poco mantenimiento, mala iluminación, sin condiciones ergonómicas apropiadas, máquinas y herramientas inadecuadas o inseguras	Frustración, enfermedades degenerativas, accidentes, estrés, ansiedad
Condiciones laborales	Contenido del trabajo indefinido, poca autonomía, carga cognitiva o competencial superior, imposibilidad de usar habilidades y conocimientos, rutina y estancamiento	Frustración, ansiedad, agotamiento, enfermedades degenerativas, depresión, estrés, lesiones físicas.

Es necesario tener en cuenta que aunque la presencia de estos factores es principalmente difícil de detectar y cuantificar muchas veces pero que en todos los casos actúan como generadores de un esfuerzo adicional por parte del empleado, en la mayoría de los casos supondrá una condición de estrés que degenerará, como se ha señalado previamente, en diversas patologías de diversas índoles con niveles de gravedad acordes al perfil físico y psicológico del individuo.

Si bien, es perjuicio directo para el empleado, la empresa también se verá perjudicada en mayor o menor medida:

- Cuando existen estos factores o riesgos dentro de la empresa no suelen afectar a un solo empleado sino a un grupo o a un colectivo por lo que el efecto tendrá un impacto mayor. Tener una plantilla afectada por este tipo de situaciones afectará directamente en el rendimiento. Los empleados verán mermada su capacidad productiva en el mejor de los casos. Si bien, son capaces de lograr resultados aceptables, no estarán en condiciones de ofrecer un desempeño óptimo por lo que la empresa, muchas veces sin saberlo, dejará de percibir beneficios.
- Bajo este contexto, la valoración del potencial se verá afectada ya que el empleado no será capaz de demostrar sus aptitudes para asumir responsabilidades distintas o mayores. Cuando la empresa no es capaz de desarrollar una bolsa de talento a partir de su plantilla actual, ve encarecido el coste de contratación externa. Esto se convierte también en un catalizador del descontento o de la situación de satisfacción interna, agudizando el problema.

- Aunque resulta obvio, es necesario señalar el coste de bajas, permisos, exenciones, etc. consecuencia del continuo estrés. Esto, además de ser un coste productivo y operacional, supone una carga de trabajo extra para los compañeros que deban asumir las tareas del ausente, proliferando los efectos de la situación.

En general, el funcionamiento de la empresa se ve comprometida, la empresa se “enferma” en la medida en la que el ambiente interno es dañino para sus miembros. Podríamos resumirlo en la siguiente tabla:

*Tabla 5. Consecuencias de riesgos psicosociales.  
Fuente: Elaboración propia desde OSALAN (2014)*

CONSECUENCIAS	
Directas para el empleado	<p>Salud física:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Padecimientos y enfermedades cardiovasculares</li> <li>• Padecimientos y enfermedades nerviosas</li> <li>• Alteraciones gastrointestinales</li> <li>• Afecciones cutáneas</li> <li>• Somatizaciones</li> </ul> <p>Salud mental:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alteraciones de conducta</li> <li>• Alteraciones en la capacidad cognitiva</li> <li>• Alteraciones y desequilibrios emocionales</li> </ul>
Relacionales	<p>Inadaptación en la relación con el entorno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Susceptibilidad o hipersensibilidad a las críticas</li> <li>• Desconfianza</li> <li>• Aislamiento</li> <li>• Evasión social</li> <li>• Agresividad</li> <li>• Hostilidad</li> <li>• Cinismo</li> <li>• Pesimismo</li> </ul> <p>Problemas interpersonales, especialmente en las relaciones familiares y personales Deterioro de las relaciones interpersonales en general</p>
Para la empresa	<p>Disminución del rendimiento de los empleados Deterioro del ambiente de trabajo Incremento en la siniestralidad Consecuencias económicas, sociales y organizativas Costes en el medio y largo plazo</p>
Para la sociedad	<p>Individuos poco integrados, poco desarrollados y poco saludables tanto física como mentalmente Aumento del coste asumido por la seguridad social</p>

## 5 Evaluación y reconocimiento de Riesgo Psicosociales

De acuerdo a la Nota Técnica de Prevención (NTP) número 702 editada por el INSHT (INSHT, 2015) el proceso se basa en 6 fases:

1. Identificación de los factores de riesgo
2. Elección de la metodología, técnicas e instrumentos a aplicar
3. Planificación y ejecución del trabajo de campo
4. Análisis de resultados y elaboración del informe
5. Elaboración y activación del plan de intervención
6. Seguimiento y control del plan asumido, evolución y resultados.

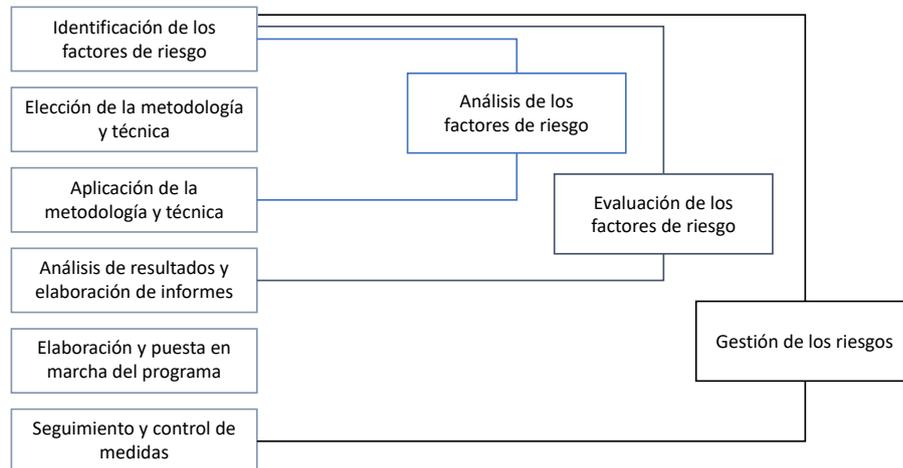


Ilustración 4. Proceso de evaluación de riesgos. Fuente: Elaboración propia desde INSHT (2015)

En general el proceso recomendado es la aplicación estratégica para la resolución de problemas bajo la finalidad de precisar cada tipo de riesgo en determinada situación, quienes son los afectados y cuáles son las consecuencias detectables de forma evidente o a lo largo del tiempo. El reto principal es la recopilación de datos objetivos que permitan obtener conclusiones acertadas que fundamenten el diseño de planes de acción efectivos.

En el caso de la salud psicológica la tarea es aún más compleja debido a la multitud de factores influyentes y que además interactúan entre sí de una forma particular de un individuo a otro. Además, las consecuencias son muchas veces imperceptibles de forma directa e inmediata por lo que las consecuencias abarcan distintos niveles y dimensiones de la salud física y mental (UGT-CEC, 2010).

## 1. Identificación de los factores de riesgo

Ha quedado claro que el espectro de factores relacionados con este tipo de riesgo es bastante amplio. Al tratar de valorar los mismos, es necesario precisar cuáles de ellos afectan a cada puesto de trabajo. La primera fase requiere la determinación y acotación de los riesgos a estudiar de la forma más precisa, concreta y ajustada al puesto de trabajo, así como los aspectos y facetas asociadas a dicha condición.

En esta fase se admiten procesos poco estructurados e incluso informales como las entrevistas, observación, debates, etc. con el fin de recopilar la mayor cantidad de información posible con el máximo nivel de detalle.

## 2. Metodología, técnicas e instrumentos de valoración

Al recopilar la información suficiente, la metodología a aplicar estará sujeta a los factores que se deban evaluar y en respuesta a una serie de cuestiones:

- Los objetivos fijados para el estudio
- El perfil del colectivo y la capacidad que tenga para ofrecer la información requerida
- La frecuencia con la que el instrumento se ha empleado previamente para recolectar la información, por ejemplo, la recurrente aplicación de cuestionarios en una empresa puede suponer la pérdida de interés por parte de los colaboradores en responder con honestidad.
- La validez, en términos de rigor y calidad, que proporcionará.
- Las opciones de desarrollo: acceso a fuentes de información, el tiempo necesario para desarrollar el trabajo, recursos disponibles, cuidado ético, confidencialidad, etc.

En la valoración de riesgos psicosociales no existe un método concreto o único por aplicar. La ITSS recomienda analizar y comparar distintos métodos teniendo en cuenta las posibilidades, ventajas y desventajas que ofrece. Incluso, se suelen emplear varios métodos, técnicas e instrumentos que recurren a datos cuantitativos y cualitativos. Surge así la necesidad de la triangulación.

La triangulación es un procedimiento que recurre a la combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas en la investigación (Campbell & Fiske D., 1959) que, por recomendación de autores como Cox e incluso la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, son recomendables para la evaluación de este tipo de riesgos (Cox T. & Reichardt Ch., 2005) & (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2003).

De esta forma, se debe recurrir a la recolección de datos preexistentes (estadísticas, informes y reportes de accidentes, etc.), indirectos cuantitativos (test, cuestionarios, etc.) y directos (listas de chequeo, observación, etc.), aplicando el instrumento o la técnica adecuada según la cualidad métrica que aporte al estudio. Posteriormente, someter estos datos al análisis independiente, bajo técnicas de reducción, categorización, clasificación y síntesis.

Algunas de las herramientas empleadas son (CEM, 2013):

- Métodos globales de evaluación de las condiciones de trabajo incluyendo riesgos de carácter psicosocial como LEST, estadísticas, perfil de los puestos, ANACT, etc.
- Métodos de evaluación de riesgos psicosociales formulados por los organismos relacionados con la salud y el bienestar laboral
- Métodos para el análisis específico de un factor psicosocial como las escalas de conflicto o de ambigüedad de roles, entre otros.
- Cuestionarios de la salud percibida que permiten recuperar datos sobre el estado general de salud a través de datos representativos del estado psicológico o mental, enfermedades, dolencias o el bienestar integral. Es el caso del Test de Salud Total de Langer y Amiel o el Perfil de la Salud de Nottingham NHP.

En España se emplean los modelos desarrollados por distintas instituciones oficiales (CEM, 2013) resumidos en la siguiente tabla (Tabla 6).

Al seleccionar el método o herramienta es necesario tomar en cuenta algunos criterios:

- Grado de difusión. Dada la necesidad de confidencialidad de las empresas no existen suficientes registros de este tipo de estudios y de publicación de sus resultados. Para

comprobar el buen funcionamiento del instrumento se debe valorar especialmente el comportamiento psicrométrico del instrumento en cada muestra aplicada e información sobre la eficacia del proceso, es decir, si ha habido intervención, informe y comparación de los datos en cada etapa.

- Criterio psicrométrico. Se trata de la necesidad de conocer la validez y fiabilidad para el fin establecido. La mayoría de los instrumentos muestran datos sobre la consistencia interna del mismo.
- Accesibilidad al documento. Con el fin de garantizar un uso eficiente, el instrumento seleccionado debe ser accesible y facilitar toda la información necesaria para su aplicación en cada una de las posibles situaciones.
- Estudios comparativos. La posibilidad de comparar métodos resulta de especial contribución a este tipo de estudios con el fin de valorar objetivamente sus atributos y limitaciones.
- Aplicabilidad. Este tipo de estudios debe ser, más allá de una obligación legal o laboral, una fuente de información determinante para la empresa, un factor de desarrollo y retroalimentación. En este contexto, la valoración de riesgos psicosociales debe formar parte regular del plan de prevención adaptando la aplicación recurrente del instrumento a las capacidades y características de la empresa.

### **3. Planificación y ejecución del trabajo de campo**

Esta fase es de vital importancia para la obtención de resultados objetivos y ajustados a la realidad. La falta de planificación o de toma de datos puede alterar los resultados distorsionando completamente la realidad. Teniendo en cuenta que se trata de información sujeta a la interpretación de la persona, es muy fácil que cualquier factor altere las respuestas. Algunos planteamientos técnicos a considerar son:

- La población a tomar para el estudio.
- Cómo y cuándo se aplicarán los instrumentos seleccionados. Canales, medios de aplicación, vías para la contestación, momento del día, etc.
- Espacio y tiempo para la realización del estudio.
- Establecer las unidades y escalas de análisis.
- Necesidad y garantía del anonimato y confidencialidad.

Tabla 6. Métodos de evaluación de riesgos psicosociales empleados en España.  
Fuente: Elaboración propia desde CEM (2013)

MÉTODO	AUTOR	EVALUACIÓN	VENTAJA	DESVENTAJA
FPÍCO	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Martín y Pérez 1997) Se basa en la teoría del estrés, motivación y satisfacción. Cuestionario de 75 preguntas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Carga mental</li> <li>• Autonomía personal</li> <li>• Contenido del trabajo</li> <li>• Supervisión y participación</li> <li>• Definición de rol</li> <li>• Interés del trabajador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aproximación completa, exhaustiva e integral</li> <li>• Existen ediciones más cortas y prácticas de aplicar</li> <li>• Adaptable al tipo de riesgo de interés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pocos estudios sobre aspectos psicrométricos</li> <li>• Pocos reportes de la validez del contenido, constructo o discriminabilidad</li> </ul>
PREVENLAB-PSICOSOCIAL	Universidad de Valencia (Peiró 1999, 2003) Se basa en el método AMIGO (Análisis multifacético para la intervención y Gestión Organizacional) Se constituye de varios módulos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de trabajo</li> <li>• Tecnología empleada en el trabajo</li> <li>• Infraestructura disponible</li> <li>• Clima social y comunicación</li> <li>• Políticas y prácticas de RR.HH.</li> <li>• Estilos de dirección</li> <li>• Personas y grupos de trabajo</li> <li>• Misión y cultura de la empresa</li> <li>• Ambiente</li> <li>• Estrategias de la organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distingue intensidad, frecuencia y severidad</li> <li>• Los datos de validación están cuidados en comparación con otros métodos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento complejo</li> <li>• Aplicable por expertos</li> <li>• No está disponible para cualquier técnico</li> </ul>
INSL	Instituto Navarro de la Salud (Nota Técnica de Prevención 840) Se basa en el modelo demanda-control-apoyo y esfuerzo-recompensa Contiene 30 preguntas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación, implicación y responsabilidad</li> <li>• Formación, información y comunicación</li> <li>• Gestión del tiempo</li> <li>• Cohesión del grupo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sencillez</li> <li>• Practicidad de aplicación</li> <li>• Poco tiempo de aplicación</li> <li>• Administración colectiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centrado especialmente en el trabajo y empresa</li> <li>• Necesita el apoyo de otros estudios para validar</li> </ul>
MARC-UV	Universidad de Valencia 2 baterías de preguntas complementadas entre sí aplicables por separado (PREVACC y BFPSL)	<p>BFPSL:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrés del rol</li> <li>• Disfuncionalidad social</li> <li>• Factores organizacionales</li> </ul> <p>PREVACC:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicadores de riesgo</li> <li>• Respuestas de seguridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baremación de datos</li> <li>• Disponible en varios idiomas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Complejidad</li> <li>• No es de acceso libre</li> <li>• Pago</li> <li>• Conocimiento técnico del modelo base</li> </ul>
MAPFRE (INERMAP)	Instituto MAPFRE (García Camón 2003) Parte de la evaluación del puesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución y diseño</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Control y liderazgo</li> <li>• Carga mental</li> <li>• Turnicidad</li> <li>• Satisfacción social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diferentes versiones según la naturaleza de la empresa</li> <li>• Método combinado (observación y encuesta)</li> <li>• Simplicidad y facilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No da condiciones mínimas de rigor psicrométrico</li> </ul>
ISTAS 21 CoPsoQ	Cuestionario Psicosocial de Copenhague Formulado por un grupo de especialistas de varias instituciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencia psicológica</li> <li>• Trabajo activo y desarrollo de habilidades</li> <li>• Apoyo social en la empresa y liderazgo</li> <li>• Compensación del trabajo</li> <li>• Doble presencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gran aporte a sus características psicrométricas</li> <li>• Adaptable a las situaciones propias de la empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitaciones de comparabilidad</li> </ul>
WONT Cuestionario RED	Work and Organizational Network Universidad de Jaumé I de Castellón Basado en el modelo demanda-control-apoyo social	<p>Riesgos Psicosociales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demanda</li> <li>• Recursos laborales</li> <li>• Recursos personales</li> <li>• Daños psicosociales</li> <li>• Bienestar psicosocial</li> <li>• Daños organizacionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ajusta a la entidad que se evalúa</li> <li>• Formulado por una autoridad en el tema confiriéndole rigor al método</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso largo</li> <li>• Requiere esfuerzo por la empresa</li> </ul>

#### 4. Análisis de resultados y elaboración del informe

Esta fase debe estar centrada en el objetivo del estudio, la identificación y valoración de los riesgos. Más allá de eso, detectar y entender el origen de cada riesgo es la contribución real que pueda ofrecer este tipo de estudios desembocando en planes adaptados a las necesidades reales de la organización.

Los resultados y conclusiones deben recopilarse y exponerse en un documento que comunique y concentre las principales observaciones sin perder detalles del proceso y del respectivo análisis. Las directrices para la realización del informe de resultados se resumen en:

- Garantizar que el nivel técnico del contenido es adecuado para la comprensión de los receptores.
- Proporcionar los resultados a través de una redacción clara y sencilla que evite interpretaciones erróneas o ambiguas.
- Dar forma y estructura coherente y consecuente con la evaluación y su contexto
- Ofrecer la información de forma positiva y constructiva
- Señalar la necesidad e importancia de la confidencialidad de los resultados
- Aclarar el proceso aplicado, especialmente en cuanto a la triangulación aplicada.
- Explicar y justificar el peso y ponderación aplicada a cada instrumento y método en relación con las fuentes de información.
- Fundamentar la categorización de los colectivos de acuerdo a los resultados de las pruebas.
- Justificar y explicar los métodos aplicados ofreciendo la información necesaria y suficiente para validar los resultados.

## **5. Elaboración y activación del plan de intervención**

La actuación resultante está demarcada por el artículo 16 de la LPRL, en el que se establecen pautas mínimas a seguir cuando el resultado del análisis demuestra la presencia de factores de riesgos para los empleados y que deberán ser asumidas por el empleador.

En la práctica existen una serie de acciones estandarizadas, sin embargo, “existen unas pautas de intervención, provenientes de los principales modelos teóricos, y las recomendaciones que pueden extraerse del análisis riguroso de las experiencias y buenas prácticas en empresas reales. Pero a partir de esas líneas generales cada situación, cada contexto, requiere una intervención a medida, con soluciones específicas que se construyen entre todos los agentes implicados” (Fernández, 2010).

Las medidas deben estar vinculadas directamente con los resultados y aplicadas dentro del colectivo como medidas propias para todos los niveles de la organización. Al ser un contenido de especial contribución para el desarrollo del presente proyecto este contenido será desarrollado con mayor detalle en el capítulo 4.

## **6. Seguimiento y control del plan asumido, evolución y resultados.**

El seguimiento de las acciones llevadas a cabo en materia de prevención de factores psicosociales de riesgo, son de carácter obligatorio para el empleador según se establece en el artículo 16 de la LPRL. En todo caso, tal y como señala el Grupo de Trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo del INSL (2005), las medidas deben contener:

- La aceptación o el rechazo de las medidas propuestas
- Plazos de cumplimiento
- Obstáculos para la implantación
- Medidas de comprobación de la eficacia de las medidas asumidas

Al igual que el punto anterior, el desarrollo de los mecanismos de control y seguimiento serán profundizados en los capítulos siguientes.

## Capítulo 3

### El Sector de la construcción en España

En las últimas décadas el sector de la construcción en España ha sufrido numerosos altibajos. A principios del nuevo milenio hubo un crecimiento considerable, hasta llegar a tener un crecimiento anual de un 6%. Esto, impulsado entre otras cosas por la disminución en las tasas de desempleo, las bajas tasas de interés y las facilidades crediticias que ofrecían las entidades financieras en este período. Posteriormente este sector se vio seriamente afectado por la crisis financiera de finales de la primera década del 2000, debido a que el principal sustento del mismo es el apalancamiento financiero. Todo esto ocasionó un retroceso bastante considerable en dicho sector, que ya para 2006 aportaba aproximadamente un 12% del VAB del país, y para el año 2014 apenas representaba un 5,4%, dejando evidencia del retroceso económico que representó. Todo esto, incidiendo drásticamente sobre la tasa de desempleo nacional (1,4 millones de empleos perdidos desde 2007 a 2016) (CES, Informe 02-16. Pág. 16).

Sin embargo, en estos últimos años, los fuertes movimientos migratorios y la lenta pero estable recuperación económica de la eurozona, han propiciado una alta demanda en vivienda, incidiendo directamente sobre los costos de arrendamiento y propiciando una recuperación significativa. De hecho, para el 2016 había ya una tendencia alcista mantenida hasta el 2019, situación que se ha visto afectada por la crisis sanitaria del 2020.



Ilustración 5. Registro de Empresas de construcción en SSO 2010-2019. Fuente: Observatorio de la construcción

Hablamos que de un sector que supera las 126.000 empresas registradas en la SSO (Seguridad Social Obligatoria), con una comunidad de 1.169.036 ocupados, reuniendo con otros 5 sectores, al 50 % de la población activa del país, según señala el Informe del Observatorio de la Fundación Laboral de la Construcción 2T (2020). Para el informe del 2019, esta misma institución señala que la contribución del sector al PIB, se sitúa en 1.244.757 millones de euros, con una tasa de crecimiento interanual de 7,5 % y VAB 72.823, 5,9 % respecto del PIB (Observatorio Industrial de la Construcción, 2019).

## 6 Características del sector de la construcción como entorno laboral

A pesar de que el producto final de este sector tiene características similares, el sector de la construcción tiene diversas características que lo distinguen significativamente de los demás grandes sectores que soportan la economía nacional. Es necesario señalar a grandes rasgos estas características propias para establecer el contexto de este sector como entorno laboral:

- Estructura organizacional: La estructura organizacional es común en casi todas las grandes empresas constructoras. (Ilustración 6).

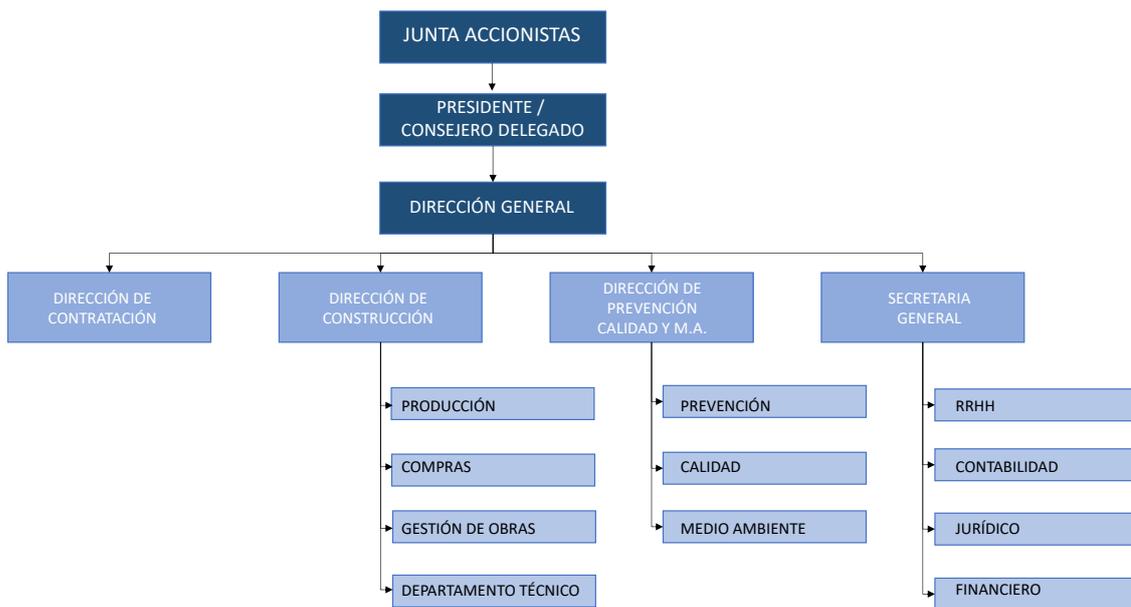


Ilustración 6. Estructura organizacional de la empresa de construcción en España. Fuente: Elaboración propia

- Aporte Multisectorial: En el sector de estudio confluyen otros diversos subsectores de la industria que serán indispensables para la entrega final del proyecto. Aparte de esto, la cantidad de materia prima requeridas para cada una de las actividades que se desarrollan durante la erección de una edificación, involucra otra cantidad importante de sectores de la industria que dependen directamente de la situación en la que se encuentre el sector construcción.
- Sectores: Los productos finales de este sector industrial se pueden dividir básicamente en 3 categorías, como son las obras públicas, el urbanismo y las plantas o edificaciones industriales. El tipo de edificación que se esté desarrollando incidirá directamente sobre el nivel técnico de los responsables de la ejecución de las labores y a su vez podrá involucrar sectores diferentes de la industria (esto último especialmente en la construcción de plantas industriales).
- Mano de obra barata: A pesar de tener una estructura organizacional bien marcada, las fases de cimentación y levantamiento de la estructura, son las que requieren mayor volumen de personal. Sin embargo, a pesar de los riesgos intrínsecos y del grado de esfuerzo físico de las actividades a realizar, el grado de complejidad de la mayor parte de las tareas a realizar, no demanda un nivel de capacidad técnica muy alto, por lo cual, el pago que recibe el personal que las desarrolla por lo general es bajo.

- Vulnerabilidad económica: El de la construcción es uno de los mayores sectores industriales a nivel mundial. Por este motivo, existe una relación de bilateral de influencia entre él y las economías más importantes del mundo. Por un lado, a pesar de que el crecimiento de este sector industrial es lento, las crisis económicas significan un retroceso violento en el sector a la vez que este es uno de los que representa la evolución y desarrollo para la sociedad. Sin embargo, en las últimas décadas también se ha visto cómo las burbujas en el sector inmobiliario pueden derrumbar economías enteras.
- Corta duración de los proyectos: Desde la fase de planificación inicial de un proyecto, se establece el tiempo máximo que debe transcurrir desde la cimentación, hasta la entrega final. Dependiendo de la complejidad y de las capacidades de la empresa, estos tiempos suelen ir desde meses hasta algunos pocos años, de no haber inconvenientes.
- Alta rotación del personal: debido a la corta longevidad de cada proyecto y a la diversidad del tipo de edificaciones, gran parte del personal contratado para realizar ciertas tareas específicas debe ser reemplazado. A esta rotación también se le pueden atribuir otras causas como disminución del tamaño del próximo proyecto, tiempo entre proyectos, etc.
- Es un sector heterogéneo y fragmentado que incluye a un gran número de profesionales distintos entre sí que coinciden en periodos cortos de tiempo.
- La logística y el transporte son determinantes para su buen funcionamiento. Este sector económico es uno de los más diseminados a nivel geográfico, abarcando mercados regionales muy dispares y dispersos.
- El producto que ofrece suele quedarse en fase de prototipado. Al llegar a fase práctica, es un producto particular porque no es transportable, es capaz de adaptarse a múltiples condiciones distintas y usos.
- Es un sector directamente relacionado con los ciclos económicos y también con la estacionalidad. Cuando se dan períodos de crisis y desempleo, es un sector que se ve afectado en gran medida. Sucede lo mismo en la situación contrario beneficiándose directamente con alta empleabilidad en períodos de abundancia. De igual forma, se ve afectado por las condiciones medioambientales debiendo suspender actividades cuando las condiciones climáticas son adversas e incluso con las estaciones del año que impiden o dificultan las tareas de exterior. En estos períodos, los trabajadores quedan sin actividad y, según la modalidad de contrato, sin percibir ingresos.
- El sector responde a necesidades sociales básicas por lo que su éxito traduce directamente en mejor calidad de vida, desarrollo e incluso cohesión social. Es un sector que contribuye directamente al bien común, al desarrollo integral de la sociedad por lo que es vital para la economía pese a lo inestable e irregular que pueda resultar para su colectivo.
- Tiene influencia o efecto arrastre sobre otros sectores de forma directa e indirecta. Muchos sectores y subsectores se ven afectados por este. De forma indirecta, la población que se relaciona y depende de la construcción llega a ser mayor que la contabilizada en las distintas estadísticas.

Estas acotaciones permiten enmarcar de forma general el sector y el contexto en el que se desenvuelve como entorno laboral. Veamos a continuación datos más específicos del sector, su situación y evolución como entorno laboral.

## 7 Condiciones Intralaborales y Organizacionales

En lo que refiere a las condiciones intralaborales, la información a considerar abarca tanto datos generales del sector como datos propios y particulares del mismo. A continuación, se exponen los antecedentes cuantitativos y cualitativos recopilados de fuentes oficiales y de estudios similares en cuanto a las condiciones de trabajo del sector de la construcción.

### 7.1. Ocupación y desempleo

Para el segundo trimestre de 2020 la población activa se totalizó en 18.607.200 personas 1.197.700 personas menos que el mismo período del año anterior, es decir, un decremento de 6,0 % (Fundación Laboral de la Construcción, 2020). La ocupación laboral se centra en servicios (75,4 %), industria (14,2 %), construcción (6,3 %) y agricultura (4,1 %). Al desglosar estos datos en Comunidades Autónomas, se observa que la mayor población activa se ubica en Cataluña (3.227,5), Comunidad de Madrid (2.962,6), Andalucía (2.909,0) y Comunidad Valenciana (1.945,7)<sup>1</sup>. El sector de la construcción suma 1.169.036 trabajadores con un descenso de 8,4 % respecto al 2019.

En cuanto al paro, la situación se define desde 3.386.000 personas, 137.400 más que el año anterior, situando la tasa de paro en 15,3 %. Según el informe emitido por la Fundación Laboral de la Construcción, no toda la población que ha perdido su empleo se considera en paro debido a que la situación vivida a lo largo del año le ubica en la inactividad. El confinamiento y sus consecuencias evita que muchas de las personas desempleadas busquen empleo activamente pese a su disponibilidad para trabajar. El número de desempleados provenientes del sector de la construcción se ubica en 168.258 para el segundo trimestre de 2020 (Fundación Laboral de la Construcción, 2020), considerando, como se aclara en el informe, a la población de baja a lo largo de los últimos 12 meses.

### 7.2. Contratación y jornada

En este sector, contrario al resto de sectores, el trabajador no asalariado es un modelo representativo. En consecuencia, los asalariados o bajo contrato indefinido guardan una proporción menor en comparación con el resto de sectores.

Cuando se trata de jornada, el 95,6 % de los ocupados de este sector desempeñó su trabajo en jornada completa, es decir, 1.117.094 contra 51.943 de jornada parcial (Observatorio Industrial de la Construcción, 2019)

---

<sup>1</sup> Datos en miles.

Tabla 7. Modalidades de contratación.  
Fuente: Elaboración propia desde Fundación Laboral de la Construcción (2020)

Modalidad de contratación	Población 2T 2020
Asalariados	850.038
Indefinidos	555.564
Temporal	294.474
No asalariado	318.278
No definidos (Aprox.)	721
<b>TOTAL</b>	<b>1.019.075</b>

### 7.3. Organización y condiciones de trabajo

En cada empresa e incluso en cada tipo de trabajo se generan hábitos, costumbres, comportamientos y valores transmitidos en cascada, perpetuados en el tiempo, con cambios y ajustes según se actúe sobre ellos de forma consciente y premeditada. Esto es lo que se define como cultura de trabajo (Martínez Guirao, 2015). Esta cultura, aunada a las características de un sector como la construcción, marca un contexto de trabajo particular con mucha influencia en el bienestar psicosocial de sus trabajadores.

En general, las condiciones de trabajo son intensas, con alta demanda, movilidad forzada, exigiendo mucha capacidad y habilidad del trabajador. Veamos algunos rasgos concretos de este sector capaces de fundamentar las exigencias mencionadas (Peralta & Serpell, 1991):

#### 7.3.1. Estructura de trabajo

Independientemente del tipo o naturaleza del proyecto, las actividades de este sector son siempre programadas y planificadas, dadas en fases de tareas o actividades que se suceden la una a la otra a lo largo de períodos de tiempo específicos.

#### 7.3.2. Vida laboral sujeta al proyecto

La actividad tiene una vida específica, marcada por la duración del proyecto. Esto influye de forma directa sobre los responsables de ejecución y administración de las tareas puesto que supone una limitación para actuar o gestionar los problemas que se van presentando.

Adicionalmente, esto pone en los trabajadores una carga adicional de presión para la realización de sus tareas puesto que la siguiente actividad solo se iniciará tras el éxito de la actual actividad, tanto en tiempo como en calidad.

La naturaleza de este tipo de actividad exige que cada cuadrilla de trabajo tenga un desempeño óptimo desde el primer momento lo que, por diversas causas tanto internas como externas, no es posible en muchos casos obligando a rehacer o reestructurar el trabajo. Algunas de las causas relacionadas con esta deficiencia son (Peralta & Serpell, 1991):

- Errores de diseño.

- Error en las especificaciones
- Debilidades en el control y seguimiento.
- Supervisión deficiente.
- Poca especialización o experiencia.
- Fallas externas (proveedores, permisos, etc.).

### 7.3.3. Creación y disolución continua de las fuerzas de trabajo

La vida del proyecto marca la formación y disolución de los equipos de trabajo. La necesidad de incorporar mano de obra de distintas especialidades de acuerdo a la fase del proyecto provoca la continua incorporación de personal especializado al equipo de trabajo, pero cuya permanencia está sujeta a la realización de determinadas tareas.

Esta característica provoca una condición de inestabilidad laboral permanente a la que se encuentran sometidos la mayoría de los miembros del colectivo de la construcción. Dada su relación con los ciclos económicos, la mayor estabilidad está marcada con los períodos de bonanza.

### 7.3.4. Entorno físico de trabajo

Las actividades de construcción son llevadas a cabo, en su mayoría, en ambientes exteriores, a la intemperie, bajo las condiciones ambientales marcadas por la estación. Por una parte, las actividades se verán afectadas por el clima. Por otra, el trabajador está expuesto a condiciones que no son necesariamente las idóneas para realizar su tarea, presionado por la necesidad de cumplir con la planificación del proyecto.

### 7.3.5. Objetivos visibles y cuantificables

Una de las ventajas asociadas a este tipo de trabajo es que el objetivo es palpable, por lo que los logros en las metas de producción son medibles y cuantificables de forma evidente. Esto, se asocia directamente con la motivación del trabajador.

### 7.3.6. Variedad de procesos

Si bien las tareas en determinado proyecto pueden resultar rutinarias, el trabajo de construcción es continuamente cambiante según el proyecto en el que se trabaje, e incluso entre sus fases.

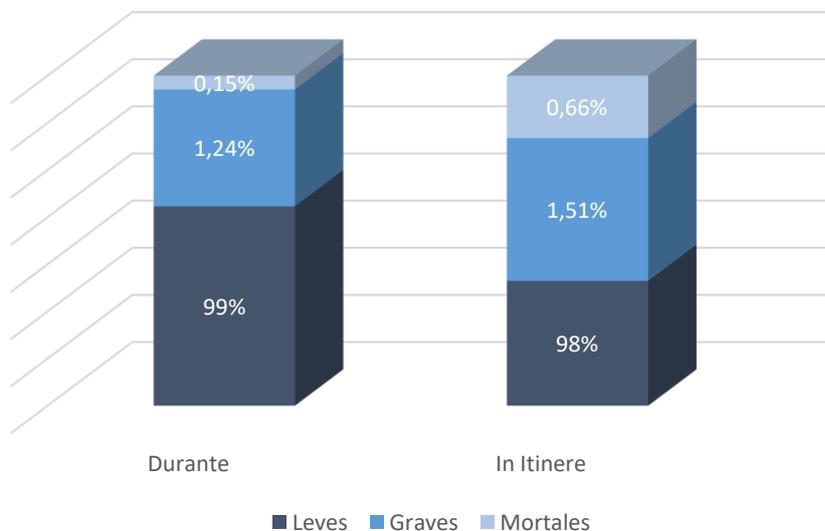
### 7.3.7. Locación

Otra variable que define la condición del trabajo es la permanencia en una locación. Los trabajos de construcción cambian su locación física una vez es terminado el proyecto y comenzado el siguiente, por lo que el lugar de trabajo no es permanente, cambia continuamente.

### 7.3.8. Condiciones de riesgo y siniestralidad

Cuenta con precedentes en siniestralidad significativamente más altos que muchos de los demás sectores. Aunque el 98 % se clasifica como accidente leve, 1,2 % como accidente grave y 0,2 % como mortales, es necesario señalar que este porcentaje corresponde a una cifra de 80.102 personas (Observatorio Industrial de la Construcción, 2019).

Tabla 8. Siniestralidad 2019. Fuente: Elaboración propia desde Observatorio Industrial de la Construcción (2019)



La naturaleza de las tareas involucra trabajos físicos, manuales que implican desgaste físico y muscular. Es uno de los sectores económicos con mayor siniestralidad en cuanto a riesgos físicos por caídas y lesiones, golpes, exposición a agentes contaminantes, exposición a ruidos, mala iluminación y temperatura y, en algunos casos, exposición a riesgos biológicos.

#### 7.3.9. Carga mental

La componente mental se atribuye a la presión que supone la realización de las tareas dentro de los plazos fijados para cada una, a la responsabilidad asumida para lograr niveles óptimos de calidad e incluso a la condición de cambio impuesta por los factores mencionados previamente, la concentración y capacidades cognitivas y habilidades necesarias para llevar a cabo cada tarea asignada, el control y seguimiento de cada fase de la actividad.

#### 7.3.10. Relaciones interpersonales

Si bien las relaciones de trabajo pueden ser positivas en general, las características propias del sector pueden generar un contexto de tensión que desemboca en el deterioro de las relaciones entre los miembros del equipo de trabajo. Como se ha señalado al principio, la falta de tiempo impide gestionar adecuadamente los problemas, especialmente cuando se trata de las relaciones interpersonales. Los continuos cambios en los equipos de trabajo e incluso en los mandos, puede generar poca cohesión en los grupos y debilidades generales en el ambiente de trabajo.

La presión impuesta por el ritmo de trabajo conlleva a una gestión autoritaria, marcada por la recompensa y el castigo o por estilos de liderazgo carentes de empatía y conexión con los empleados.

#### 7.3.11. Comunicación

Dentro del sector de la construcción los canales de comunicación suelen ser informales. La ejecución de los proyectos de construcción se sigue apoyando en sistemas basados en la confianza, poco planificados e incluso improvisados. No se cuenta con herramientas o metodologías concretas para llevar a cabo la comunicación en sus distintos niveles, canales o formas (Tamarit C., 2017).

Cuando se trata de proyectos de construcción, en cualquiera de sus ámbitos, se engloba todos los tipos de comunicación y, además, todos los canales disponibles (planos, minutas, indicaciones verbales,

mails, whatsapp, modificación de planos, catálogos, etc.) agravando y complicando más el flujo oportuno de la información. Esto, aunado a continuos cambios, a la presión de la planificación rigurosa y a la rotación continua de equipos de trabajo, supone un factor de riesgo importante.

#### 7.3.12. Roles

Cuando se trata de la asignación de roles en los proyectos de construcción, se hace referencia a un trabajo minucioso y delicado en el que se asigna a cada trabajador una serie de tareas específicas adecuadas a sus capacidades y a la fase en la que se encuentre el proyecto. Por definición, es parte natural de este tipo de trabajos que el empleado cuente con varios roles muchas veces simultáneos (OIT, 1997).

#### 7.3.13. Salarios

En lo que concierne a la retribución salarial, los mínimos se fijan a través de los convenios colectivos, sin embargo, cada empresa está en libertad para aplicar los ajustes que considere adecuados según su capacidad y estrategia de competitividad. El anexo I recoge la tabla publicada en el “Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de la Autonomía de Madrid para el año 2020” (BOE, 2020) en la que se observan salarios mínimos desde los € 14.689,22 hasta los € 21.907,00 anuales según el rango o nivel en el que se encuentra el trabajador.

Tabla 9. Tabla de retribuciones diarias-anales 2020.

Fuente: (BOE, 2020)

NIVEL	CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	GRATIF. VERANO	GRATIF. NAVIDAD	VACACIONES	TOTAL
I	Personal titulado superior	18.571,32	8.733,04	2.482,21	2.482,21	2.895,92	3..164,71
II	Personal titulado grado medio, jefes administrativos de primera	15.258,07	6.026,32	1.934,94	1.934,94	2.257,44	2..411,71
III	Jefe de personal, encargado general, ayudante de obras	14.907,41	5.651,28	1.868,97	1.868,97	2.180,47	26.477,10
IV	Jefe de admon. De segunda, delineante superior, jefe de obra, jefe de sección de organización de segunda, jefe de compras	14.202,87	5.008,16	1.746,46	1.746,46	2.037,53	24.741,48
V	Oficial admon. de primera, delineante de primera. Técnico de org. Primera, jefe o encargado de taller. Encargado de sección de laboratorio. Escultor	13.192,27	4.416,47	1.600,79	1.600,79	1.867,59	22.677,92
VI	Delineante de segunda. Técnico de organización de segunda. Topógrafo de segunda. Analista de primera. Viajante. Capataz. Especialista de oficio	12.858,02	4.093,52	1.541,05	1.541,05	1.797,28	21.831,53
VII	Oficial administrativo de segunda. Oficial primera de oficio. Analista de segunda. Inspector de control. Señalización y servicios. Montador de andamio de primera	12.862,70	3.611,62	1.497,67	1.497,67	1.747,28	21.216,93
VIII	Auxiliar admon. Ayudante topógrafo. Aux. de organización. Vendedor. Conserje. Oficial de segunda de oficio. Montador andamio de segunda	12.364,34	3.184,01	1.413,49	1.413,49	1.649,07	20.024,39
IX	Aux. de laboratorio. Vigilante. Almacenista. Enfermero, cobrador, guarda jurado, ayudante de oficio. Especialista de primera	12.337,83	2.583,01	1.356,44	1.356,44	1.582,51	19.216,23
X	Especialista de segunda. Peón especialista	12.341,34	2.200,30	1.321,97	1.321,97	1.542,30	18.727,87
XI	Personal de limpieza. Peón ord.	12.181,34	1.901,84	1.280,29	1.280,29	1.493,67	18.137,43
XII	Aspirante administrativo. Aspirante técnico. Aprendiz de oficio 16-18 años	10.630,60		966,42	966,42	1.127,49	13.690,92

## 8 Perfil del trabajador de la construcción

Para definir a la comunidad del sector de la construcción en España es necesario repasar algunos datos cuantitativos claves como lo son la representación en la población activa e inactiva laboralmente, la segmentación por edades y género, así como los niveles de formación o rasgos socioculturales. Veamos a continuación detalles sobre estos datos.

### 8.1. Edades y sexo

Cuando se segmenta a la población de este sector se hace evidente un predominio de hombres (91,8 %) centrado en edades del rango 35 a 54 años de edad.

*Tabla 10. Población por rango de edades y sexo.  
Fuente Elaboración propia desde Resultados Construcción (2020)*

Rango Edades	% Hombre	% Mujer
De 16 a 19	0,5	0,0
De 20 a 24	2,6	0,1
De 25 a 34	12,1	1,3
De 35 a 44	28,4	3,2
<b>De 45 a 54</b>	<b>30,9</b>	<b>2,4</b>
Mayores de 55	17,3	1,1
<b>TOTAL</b>	<b>91,8</b>	<b>8,2</b>

### 8.2. Grado de instrucción

En cuanto al grado de instrucción nos encontramos con una población en la que predomina la primera etapa de educación secundaria o niveles inferiores (52 %) seguida de la educación superior (25,8 %). Aunque estas cifras, como se recoge en la Ilustración 1, no difieren de la proporción guardada por otros sectores, en la construcción se concentra el predominio de este nivel incluso por sobre la educación superior.

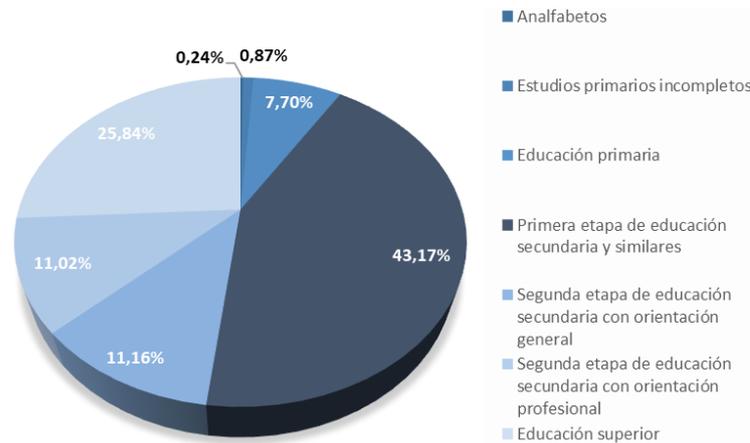


Ilustración 7. Nivel educativo sector de la construcción y resto de sectores. Fuente: Elaboración propia desde Fundación Laboral de la Construcción (2020)

### 8.3. Nacionalidad

Al analizar la comunidad de este sector por la nacionalidad de sus trabajadores, el resultado se inclina a un perfil español. De distintos países de la Unión Europea, incluida España, hay un 43,8 %, de otros países de Europa un 8,2 %, de Latinoamérica un 29,8 % y un 18,2 % de otros países del mundo.

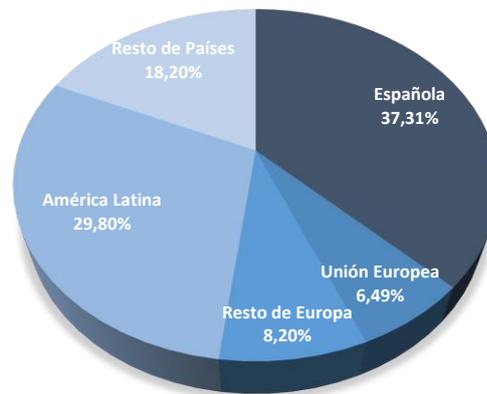


Ilustración 8. Población por nacionalidad. Fuente: Elaboración propia desde Fundación Laboral de la Construcción (2020)

### 8.4. Grupos ocupacionales

De acuerdo a la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011), el sector cuenta con 8 categorías concentrada principalmente en artesanos y trabajadores cualificados, excluyendo operarios de maquinaria e instalaciones.

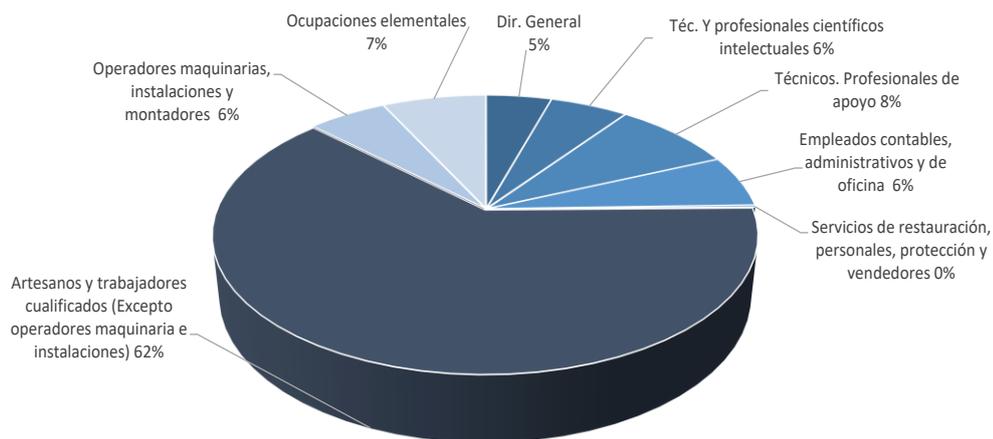


Ilustración 9. Población por ocupación (%). Fuente: Elaboración propia desde Fundación Laboral de la Construcción (2020)

Al analizar las actividades se encuentra que, en líneas generales, el 52 % de los ocupados pertenece a actividades de construcción especializada (COD. 43 CENAE), mientras que 41 % se identifica en construcción de edificios (COD. 41 CENAE) y un 9 % a ingeniería civil (COD. 42 CENAE). De una forma más precisa, construcción de edificios (37 %), instalaciones eléctricas, fontanería y otras instalaciones (26 %) y acabados (13 %).

En resumen, el perfil del trabajador de la construcción se centra principalmente en españoles, hombres, de 35 a 54 años de edad con una formación secundaria de primera etapa o educación superior. Las mujeres, aunque presentes en menor proporción, se ubican en el mismo rango de edades y nivel formativo.

Los países que contribuyen a la población extranjera son Rumanía, Marruecos, Ecuador, Colombia y Bolivia. Otras nacionalidades son Ucrania, Argentina, Rep. Dominicana, Polonia, Venezuela, Perú, Bulgaria, Portugal, Francia y Uruguay, cuyos perfiles son similares al señalado en el párrafo anterior.

En cuanto a las relaciones laborales, predominan asalariados con contratos temporales, quienes además se caracterizan por coincidir con la población de formación inconclusa hasta la secundaria. Proporcionalmente, la contratación indefinida aumenta según se supera el nivel formativo. En lo que respecta a la edad, los trabajadores más jóvenes son los más vulnerables a la contratación temporal. En conclusión, la población masculina de mayor edad aumenta la proporción como asalariado temporal y como trabajador por cuenta propia. La contratación indefinida es representativa en el género femenino, pese a tener poca participación en el sector.

## 9 Condiciones Extralaborales

En cuanto a las condiciones extralaborales se identifican 7 factores concretos (PSI Construcción, 2020): vivienda y entorno, comunicación y relaciones interpersonales, desplazamiento, influencia del entorno, relaciones familiares, capacidad económica y tiempo fuera del trabajo. Resulta difícil

determinar específicamente cómo aplica cada uno para el colectivo de la construcción, por lo que se aproximará su situación desde las condiciones y calidad de vida en el país.

En relación con muchas de estas variables, la OECD en la publicación ¿Cómo va la vida en España?, busca analizar y dar seguimiento a la calidad y condición de vida de los miembros OCDE a través de una serie de indicadores claves (OECD, 2020). El Instituto Nacional de Estadísticas es fuente oficial de datos importantes al respecto (INE, 2019).

### **9.1. Vivienda y entorno**

En cuanto a las condiciones de vivienda se deben tener en cuenta varios aspectos como el régimen de tenencia y las condiciones de la misma. De acuerdo al informe emitido por el Observatorio de Vivienda y Suelo la tenencia de la propiedad es de 71 %, mientras que el alquiler es del 14,8 % y otros como alquileres por debajo del precio de mercado o cesión es de 9,1 %. La cuantía de arrendamiento media es de 674 euros.

Es importante destacar que en este mismo informe se concluye que las viviendas en propiedad (pagada o por pagar) predominan los grupos familiares de 4 miembros de nacionalidad española, seguidos de otros países europeos y finalmente de nacionalidades distintas a la europea. En cambio, en las viviendas de alquiler, el porcentaje se inclina hacia grupos familiares de al menos 6 personas, en titularidad de perfiles extranjeros provenientes de países del resto del mundo, seguidos por otros países de la Unión Europea y una pequeña parte, españoles (Ministerio de Fomento, Dir. Gral de Arquitectura, vivienda y suelo, 2019).

En cuanto a las condiciones de la vivienda de alquiler, se centra en edificaciones del año 2002 al 2011 y hasta los 60 años previos con calidades constructivas de nivel 4, seguida del nivel 5 y 3 (según la base de datos catastral que adopta una escala de 1 a 9 para mayor y menor calidad respectivamente, en la que el nivel 1 se despliega en 1A, 1B y 1C) (Ministerio de Fomento, Dir. Gral de Arquitectura, vivienda y suelo, 2019).

### **9.2. Comunicación y relaciones interpersonales**

En cuanto a la comunicación y las relaciones interpersonales, se puede aproximar con los indicadores balance de afecto negativo y apoyo social negativo. El primero es aproximado en 21 % de la población inclinada a tener sentimientos negativos por sobre los positivos, comparable con una media OECD de 13 %. Mientras que 8,1% personas que señalan falta de amigos o familiares como apoyo para situaciones desfavorables, contra una media de 8,6 %.

### **9.3. Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda**

En cuanto al desplazamiento se deben considerar al menos dos formas, el desplazamiento en vehículo particular o privado y el desplazamiento a través de los servicios públicos.

Los servicios públicos miden su calidad de acuerdo a la funcionalidad, confort y trato del personal, comodidad, estaciones y comercialización y aspectos generales. De acuerdo al informe para el año 2019 las críticas a este sector se centran en la conectividad y la atención y trato al cliente, por lo que la comodidad, puntualidad y sensación de seguridad se encuentran bien valoradas (INECO, 2019).

El desplazamiento a través de medios propios, el uso de vehículo sigue siendo la opción principal en España. Con un parque automotor que se acerca a una media de 13 años de antigüedad, el 74 % de las personas prefiere esta opción ante solo un 22 % que señala utilizar bicicleta como alternativa, por encima de las motos, patinetes, taxis y similares (Statista.com, 2020). En cuanto a la red de vías, especialmente carreteras, se ha convertido en elemento fundamental de la economía especialmente para las capitales más pobladas provocando congestión en franjas determinadas del día. Las redes de alta capacidad gratuitas y de peajes ha crecido en los últimos años para tratar de satisfacer las necesidades de comunicación entre las grandes ciudades y como desdoblamiento de antiguas carreteras nacionales.

La gestión y políticas se centran en procurar no solo la calidad de las vías sino la movilidad sostenible económica y medioambiental, procurando la accesibilidad equitativa y la intermodalidad (Ortega, 2015).

#### **9.4. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo**

Uno de los factores más relativos y difíciles de determinar es la influencia de las condiciones extralaborales en el trabajo. Este factor está sujeto a la capacidad de la persona para afrontar las situaciones de la vida personal, así como la situación particular que atraviese. Esto puede generar situaciones de tensión que desembocan en conflictos más o menos críticos dentro del lugar de trabajo.

#### **9.5. Relaciones familiares**

Un factor igual de particular surge con las relaciones familiares. Cada grupo familiar contiene una serie de valores y hábitos de relación y convivencia que condiciona la calidad de las relaciones entre sus miembros generando tensiones o situaciones de estrés trasladadas a los distintos ámbitos de la vida personal y profesional.

#### **9.6. Situación económica del grupo familiar**

Por una parte, se ha definido previamente la situación salarial del sector. Sin embargo, es necesario plasmar datos concretos sobre cómo traducen estos ingresos en la calidad de vida en España. El ingreso medio por persona para el 2018 se ubicaba en € 11.412, y 29.132 la renta media por hogar (INE, 2019). Contrastado con una tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (ARPE por sus siglas en inglés At Risk Of Property or Social Exclusion) de 25,3 %, medida desde tres componentes: baja intensidad en el empleo, riesgo de pobreza y carencia material.

Además, al considerar el Umbral de Riesgo de Pobreza, la cifra según el INE es de 18.919 euros para una familia compuesta por 2 adultos y dos menores (INE, 2019). Mientras que, para hogares de una persona, el umbral es de 9.009 euros. El estudio refleja mayor riesgo en mujeres (21 %) que en hombres (20 %) y para edades inferiores a los 25 años o mayores a 65 años. También resalta la población extranjera, principalmente no europeos.

#### **9.7. Tiempo fuera del trabajo o de desconexión**

En este factor se pueden considerar 2 indicadores. Interacción social, en el que se cuentan horas por semana, la media propuesta por la OCDE son 6, a las que España se aproxima con 5,8. El segundo indicador se relaciona con el tiempo libre, para lo cual se estima una media de 15 horas al día dedicadas al ocio y cuidado personal, el español invierte 15,7. (OECD, 2020)

De esta forma nos encontramos con un colectivo principalmente adulto masculino de entre 35 y 55 años de edad, cuya formación es heterogénea comprendiendo grados de instrucción básicos hasta niveles superiores de educación.

La naturaleza del sector marca las condiciones intralaborales de forma muy concreta al depender directamente de los proyectos en los que se desenvuelva la empresa. Un sector laboral muy dinámico en todos los sentidos resulta exigente y, por tanto, de presión para el empleado.

Es esta misma naturaleza la que marca la inestabilidad del lugar de trabajo, ubicación e incluso jefe y equipo de trabajo. La necesidad de plegarse a una programación poco flexible tiene directa relación con un clima de trabajo complejo y que admite la multiplicidad de roles dentro del grupo.

Las pautas extralaborales, es decir, las relacionadas con la vida personal del empleado se ven también afectadas por la naturaleza del sector. Las horas y rutas de traslado vivienda-trabajo están sujetas a cambios continuos modificando el espacio fuera del trabajo, el tiempo invertido en el desplazamiento e incluso las horas de ocio y esparcimiento.

El sector de la construcción es uno de los más expuestos a todos los tipos de riesgos laborales, lo que incrementa aún la condición de tensión y estrés en la realización de las tareas. En general, es un sector que demanda atención especial en la prevención de riesgos integrales, tanto físicos como psicosociales.

## Capítulo 4.

### Plan de Riesgos y su Elaboración

#### 10 Consideraciones Generales

En este punto se ha establecido el contexto teórico que enmarca, por un lado, los factores psicosociales de riesgo, los riesgos psicosociales y algunos riesgos emergentes. Por la otra, se han definido características cuantitativas y cualitativas el sector de la construcción como componente fundamental para la economía y para la sociedad, así como sus particularidades como entorno laboral. Ambas fuentes de información proporcionan los detalles suficientes para la confección de un plan de prevención óptimo, ajustado a sus características y necesidades.

La elaboración de este plan se define desde la “Ley 54/2003, de 12 de diciembre” que afirma la integración de la prevención de riesgos en la gestión empresarial, tanto en lo que se refiere al conjunto de actividades como en niveles jerárquicos. El plan es de carácter obligatorio, real, concreto y accesible a las autoridades sanitarias y a los representantes de los trabajadores. Debe contener al menos tres fases:

1. Fase Inicial: Comprende la preparación del plan, es la fase en la que se consolida la información disponible y relacionada con el objetivo. Debe considerar la descripción de los riesgos genéricos detectados en el proceso productivo y también la fijación de los objetivos, concreción de los compromisos, alcance, prácticas y procedimientos.
2. Fase de Aplicación: Una vez definido el plan, se debe concretar su puesta en marcha a través de las actividades preventivas de acuerdo al programa diseñado. Del mismo modo, se procede con la evaluación de los riesgos, estimación de magnitudes y procesos correctivos. Las acciones preventivas y correctivas necesarias, formación, información y protocolos de emergencia.
3. Fase de mantenimiento: Comprende aquellas tareas que de forma planificada sirven para actualizar, corregir, controlar, medir y mejorar las actividades fijadas en el plan.

A continuación, se desarrollarán los contenidos a reflejar en el plan de prevención, las modalidades de actuación, los miembros representantes, los métodos de valoración recomendados y las actuaciones de carácter preventivo y correctivo. Al analizar los factores psicosociales en un ambiente de trabajo tan complejo como el que representa el sector de la construcción, estas dimensiones deben llevarse a cabo de una forma integral, continua y disciplinada. Como se ha descrito, este sector supone una condición de trabajo que implica en mayor o menor medida todos los riesgos psicosociales mencionados, estando la empresa en obligación de tomar las medidas necesarias tanto correctivas como preventivas. Este apartado tratará de adaptar las actuaciones de valoración, corrección y prevención para empresas de este sector laboral.

## 11 Estructura

Como se ha declarado previamente toda actuación relacionada con riesgos laborales deberá estar recogido en documentación impresa, resguardada y a disposición de los representantes de cada grupo de interés (art. 2.2.a del RD 39/1997). De acuerdo al marco normativo, los planes de PRL deben contener, en líneas generales, la estructura recogida se comparte con los planes de prevención de riesgos de la empresa y es por esta razón que no se profundizará en cada uno de sus apartados:

### Identificación de la empresa

- Datos generales y específicos de la empresa, indicando la persona encargada y sus datos de contacto
  - . Actividad económica a la que se dedica especificando información relevante en materia de riesgos, especialmente si se trata de actividades consideradas especialmente peligrosas (Anexo I RD 39/97) así como las pautas establecidas en los convenios colectivos en cuanto a la salud y bienestar de los empleados.
  - . Identificación del centro de trabajo (identificación de puestos, responsables, número de personas, etc.)
  - . Número de trabajadores, indicando aquellos perfiles de especial sensibilidad (edad, condición física o cognitiva, minusvalía, etc.)
- Asunción de responsabilidades por parte de la empresa. Esta deberá declarar la capacidad para asumir por cuenta propia o la necesidad de contratación de asesores técnicos externos.
- Designación del personal de acuerdo a la necesidad de la empresa y a las pautas normativas establecidas, miembros de la empresa, personal externo, mancomunado u órganos representativos.
- Representantes de acuerdo a la posición organizacional señalando las responsabilidades y funciones de acuerdo al nivel jerárquico.
- Organización del proceso productivo identificando los procesos técnicos presentes en cada etapa de la producción describiendo prácticas, procedimientos e información relevante para la detección y registro de los posibles riesgos presentes.
- Política, objetivos, metas y recursos destinados tanto materiales como económicos y humanos.
- Descripción de las actuaciones en cuanto a valoración (métodos, sistemas, instrumentos, etc.), corrección (medidas aplicadas a cada tipo de factor detectado) y prevención (planes y buenas prácticas).
- Procedimientos de trabajo seguro en el que se recojan los comportamientos y conductas objetivos, medidas complementarias, recomendaciones, recursos de apoyo, etc.

## 12 Modalidades preventivas

Las medidas preventivas son preponderantes cuando se trata de factores psicosociales de riesgo y su gestión. Como se ha visto, la mayoría son de difícil detección e incluso sus efectos resultan relativos a la persona expuesta. Para actuar de forma adecuada ante los mismos, la gestión se centra en

confeccionar un compendio de medidas concretas, orientadas a cada una de las dimensiones que constituyen estos factores. Estas medidas se aplican a través de 3 niveles de prevención:

- **Intervención primaria:** Son medidas correctivas a través de las cuales se pretende reducir los agentes de riesgo, modificando o eliminando las fuentes de riesgo inherentes al entorno laboral. Normalmente aplicadas desde la organización.
- **Intervención secundaria:** A través de este tipo de medidas se pretende capacitar al empleado para afrontar con éxito las situaciones de riesgo psicosocial. Al potenciar los recursos físicos y psicológicos del empleado, este estará en capacidad de controlar más eficazmente sus experiencias y las de quienes lo rodean. Aplica al individuo.
- **Intervención terciaria:** Se trata de aplicar acciones correctivas sobre los individuos afectados, es decir, tratamientos de rehabilitación del empleado con el fin de facilitar la reincorporación saludable al puesto de trabajo.

### 12.1. Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial en la Construcción

La evaluación de este tipo de riesgos resulta obligatoria para todas las empresas indistintamente a su tamaño o actividad (Borrás, Sánchez, & Cuatrecasas – Gonçalves Pereira, 2009). La primera obligación está en el carácter preventivo mientras que la valoración y actuación se debe considerar para riesgos que no pueden ser evitados.

En función de ello y de acuerdo a lo trabajado hasta este punto, la naturaleza del trabajo de construcción se relaciona con factores de riesgo evidentes para los que la empresa debe tomar medidas directas. En todo caso, las recomendaciones de los expertos (Borrás, Sánchez, & Cuatrecasas – Gonçalves Pereira, 2009) se inclinan a seguir indicadores claves para el caso, como:

- Índice de absentismo
- Variaciones en los niveles de calidad y rendimiento del desempeño
- Jornadas de turnos rotativos o nocturno
- Problemas disciplinarios
- Índice de rotación elevado o de solicitudes de cambio de puesto/grupo de trabajo
- Conflictos internos
- Índice de bajas

Para llevar a cabo la evaluación, como se ha reseñado, se recomienda un procedimiento concreto que, para el sector de la construcción, se aplica de acuerdo a los siguientes pasos:

#### 12.1.1. Determinar la necesidad de evaluar

Para determinar la presencia, incidencia y gravedad de los factores de riesgo se debe partir de la situación actual ¿se trata de una primera evaluación?, de una valoración regular? ¿se quieren medir indicios específicos? Esto se puede resolver de acuerdo a los indicadores recogidos previamente. Podría determinarse de acuerdo a:

Tabla 11. Necesidad de evaluar riesgos psicosociales.  
Fuente: Adaptación de Borrás (2009)

Indicadores	Parámetros	Interrogantes
Conflictividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sanciones</li> <li>• Temas tratados en comité</li> <li>• Solicitudes de traslado</li> <li>• Diferencias, discusiones o conflictos frecuentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Hay denuncias o quejas relacionadas con las relaciones entre empleados?</li> <li>• ¿Entre qué niveles se da el mayor número de conflictos?</li> <li>• ¿En qué grupo se centra el mayor número de conflictos?</li> <li>• ¿Cuál es la naturaleza de los conflictos (comunicación, liderazgo, etc.)</li> </ul>
Absentismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel absoluto y relativo</li> <li>• Opiniones</li> <li>• Informes médicos</li> <li>• Colectivo absentista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué motivos han generado bajas o absentismo?</li> <li>• ¿Son estos motivos de naturaleza laboral o personal?</li> <li>• ¿Qué grupo concentra el mayor número de absentistas?</li> </ul>
Reconocimientos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrés fisiológico</li> <li>• Colesterol</li> <li>• Hipertensión</li> <li>• Trastorno de sueño</li> <li>• Cansancio emocional</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Realización personal en el trabajo</li> <li>• Rendimiento y desempeño</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se han redefinido puestos o equipos de trabajo?</li> <li>• ¿Se han dado cambios drásticos en métodos y procedimientos?</li> <li>• ¿Ha habido quejas relacionadas?</li> <li>• ¿Qué está afectando el rendimiento?</li> <li>• ¿Cómo se perciben los niveles de motivación?</li> </ul>

#### 12.1.2. Identificar los factores psicosociales de riesgo con especial incidencia

Al responder estas cuestiones se tiene una mejor apreciación de la situación actual y de las áreas o ámbitos que requieren especial atención en el estudio y dará más objetividad al diseño del proceso de evaluación y posterior actuación. Esto también facilita la delimitación de la población a estudiar.

Las fuentes de información recomendadas para este fin son:

- Registros llevados por la empresa que recojan los indicadores o estadísticas señaladas
- Información general de la empresa: antigüedad, estructura organizativa, sistemas de trabajo, horarios y turnos de las jornadas, siniestralidad, etc.
- Características específicas de la plantilla tanto personales como profesionales: niveles de formación, experiencia, edad, lugar de residencia, salarios, etc.
- Observación y estudio de aspectos relacionados con la productividad: tipo de proyecto, calidad, producción respecto del tiempo, rechazo del trabajo, generación de desperdicios, etc.
- Observación del trabajo mientras se lleva a cabo, características del trabajo y del trabajador.

- Entrevistas informales y formales con los empleados.
- Registros de desviaciones de los procedimientos teóricos y prácticos.
- Disposición, actitud y motivación de los trabajadores.
- Observación de las relaciones entre los distintos miembros de la plantilla y los distintos niveles jerárquicos.
- Actas de comité, comité de seguridad y salud laboral, de prevención, etc.

### 12.1.3. Selección de la metodología y técnica de evaluación

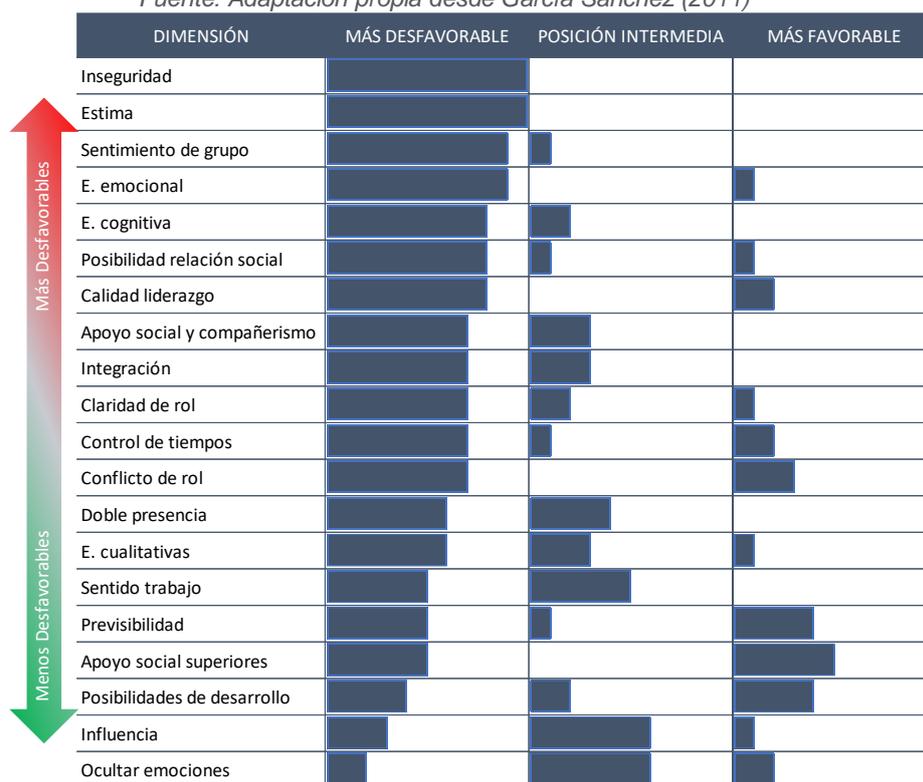
La elección de la metodología puede comprender, como se ha mencionado previamente, una sistemática cuantitativa general, una cuantitativa específica, cualitativa y combinadas cuantitativa-cualitativa. La aplicación y combinación dependerá de los objetivos del estudio. A continuación, se describe cuáles son las recomendadas de acuerdo a las características de este sector y según estudios experimentales llevados a cabo como Trochez (2019) y García (2011), . Debido a la naturaleza de este tipo de factores y el entorno en el que se estudian, uno de los métodos más empleados es la aplicación de cuestionarios y preguntas, siempre aplicados con criterios y adaptaciones propias al sector y a las particularidades de la empresa (García Sánchez, 2011).

El “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CoPsoQ-istas21” elaborado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud es una adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague para el Estado español. Ofrece ventajas concretas para ser aplicado a este sector (García Sánchez, 2011):

- Toma en cuenta todas las características de la empresa relacionadas e identificadas como factores psicosociales de riesgo que, en su mayoría están presentes en el sector de la construcción.
- Su aplicación se adapta a cualquier actividad económica y sector, lo que permite aplicarlo en las distintas actividades que comprenden este sector.
- Permite caracterizar y localizar el problema facilitando la adecuación de la solución y prevención.
- Ofrece varias versiones lo que facilita su adaptación y personalización a la empresa de acuerdo a su tamaño y necesidades de investigación.

Puede observarse el cuestionario aplicado en la investigación de García Sánchez (2011) Tabla 17 en Anexos. Se observa el resumen del resultado en Tabla 12, mostrada a continuación. La predilección por esta herramienta se debe a la practicidad, sencillez, de fácil administración, adaptable y avalada por organismos oficiales. Además, la diversidad de constructos atendidos es suficiente para obtener información sistematizada de los distintos ámbitos señalados por el INSS como factores psicosociales de riesgo.

Tabla 12. Ejemplo resultados por categorías de CoPsoQ.  
Fuente: Adaptación propia desde García Sánchez (2011)



Otro estudio aplicado a este sector con resultados concluyentes fue el aplicado por Salanova, García & Lorente (2007) apoyado en el modelo RED como instrumento fiable del diagnóstico de la salud ocupacional por su utilidad práctica, con escalas concretas y adaptadas a la investigación (Salanova, García, & Lorente, 2007). Los tres bloques de este instrumento, fue combinado con un Focus Group que permitiera profundizar en la interpretación de los resultados ampliando la recopilación de información en grupos de todos los niveles jerárquicos.

El tercer método con mayor aplicación para este sector es FPSICO 3.0 Instrumento de evaluación de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (Osalan, 2015). El contenido y estructura de este proporciona información completa y coherente con las áreas de interés para el tipo de actividad laboral en cuestión.

#### 12.1.4. Planificación y ejecución del trabajo de campo

La recopilación de la información debe ser llevada a cabo de acuerdo a las consideraciones generales fijadas en el capítulo anterior, sin embargo, para dar más efectividad a la metodología se pueden hacer algunos ajustes específicos de acuerdo al perfil del trabajador de la construcción:

- Se debe analizar la información cuantitativa previamente para determinar las áreas en las cuales centrar recursos del trabajo.
- Es un sector que equilibra trabajo de campo y trabajo de oficina por lo que se deben aplicar distintos instrumentos:
  - . La observación directa
  - . La entrevista estructurada con flexibilidad para admitir comentarios
  - . Dinámicas de apoyo como entrevistas grupales y focus group.

- Al momento de aplicar el instrumento se debe ajustar a las jornadas de trabajo y sus espacios de descanso.
- Facilitar distintos canales para la recolección de la información adecuadas a las capacidades de los grupos encuestados. El cuestionario escrito puede resultar extenso, la versión digital puede ser una opción accesible para todos los grupos.
- Planificar sesiones informativas a través de canales efectivos de comunicación que permitan transmitir los detalles de forma oportuna a los distintos grupos laborales en las distintas jornadas y fases del proyecto.

#### 12.1.5. Análisis de resultados

En cuanto a la presentación de resultados, la estructura del informe se ha planteado en capítulos previos. Estos deben contener la información detallada y suficiente para ser concluyentes. Si bien, gran parte está sujeto a la información recopilada a través del instrumento seleccionado, las entrevistas y las actividades complementarias serán determinantes en las conclusiones.

Cada fuente de información deberá ser comparada entre sí confirmando o desestimando la tendencia de los resultados. Se debe garantizar que la información sea confidencial para obtener la mayor cantidad de información fiable y real sobre cada situación.

## 12.2. Confección y puesta en marcha del plan de acción

La actuación sobre los factores psicosociales es el paso siguiente a la detección, valoración y el análisis. Tiene como objeto dar solución y corregir los riesgos detectados en cada situación susceptibles al posterior surgimiento de problemas de salud para los trabajadores (Borrás, Sánchez, & Cuatrecasas – Gonçalves Pereira, 2009). Dada la obligatoriedad que tiene para el empleador y la naturaleza del riesgo, la actuación debe centrarse en la prevención desde los tres niveles.

Cada una de las medidas propuestas debe contener la siguiente estructura (Osalan, 2015):

- Dimensión, señalando cuál de las dimensiones comprende el tipo de riesgo.
- Dónde, es decir, a qué área, departamento o colectivo corresponde.
- Riesgo, precisar qué riesgo o riesgos en concreto fueron diagnosticados.
- Raíz o causa del riesgo detectado
- Medida de actuación para su solución
- Responsable o delegados de las medidas de solución
- Períodos o fechas en las que se debe poner en práctica la solución
- Recursos a emplear para aplicar la solución
- Impacto esperado, recursos para realizar el seguimiento, indicadores para validar los resultados y cambios.

Tabla 13. Ejemplo de resultados del análisis de riesgos psicosociales.

Fuente: Elaboración propia desde OSALAN (2015)

Dimensión	Grupo o colectivo	Riesgo detectado	Origen o causa	Soluciones propuestas	Responsables	Fecha inicio y fin	Recursos a emplear	Impacto e indicadores	Indicadores
Inseguridad	Instaladores red sanitaria	Inseguridad respecto del contrato de trabajo	La rotación entre proyectos puede derivar en pérdidas salariales	Establecer criterios o procedimientos para la reasignación del personal entre distintos proyectos	RRHH y representantes sindicales	10/06-25/06	Estudio interno	Procedimiento que regula la rotación de personal en los distintos proyectos	Productividad Motivación

De esta forma, las acciones propuestas deberán atender los factores mencionados de forma que incidan directamente sobre las dimensiones arrojadas por el proceso de evaluación. Las medidas deben ser adecuadas a las necesidades, características y objetivos de la prevención por lo que pueden variar de una empresa a otra. Estas, deberán atender a la comunicación, la formación, la participación, el liderazgo, estructura y organización del trabajo, definición de rol y aquellas en concreto que requiera la empresa. Resumiremos algunas medidas mínimas a continuación que, al ser consideradas desde la gestión empresarial, están dentro del primer nivel de prevención (Borrás, Sánchez, & Cuatrecasas – Gonçalves Pereira, 2009):

#### 12.2.1. Comunicación

- Información y comunicación continua sobre aspectos directamente relacionados con las tareas
- Información y comunicación continua sobre aspectos concernientes con el área, departamento o equipo de trabajo
- Información y comunicación continua sobre aspectos generales de la organización, objetivos, estrategias, cambios, etc.
- Habilitar canales y vías internas, formales e informales, de comunicación horizontal y vertical
- Comunicar e informar sobre estas vías de comunicación a todos los trabajadores
- Habilitar espacios y planificar tiempo para la comunicación informal y de distensión durante la jornada de trabajo.

#### 12.2.2. Formación

- Diseñar planes de formación adecuados a las capacidades, intereses y necesidades del trabajador y en relación con los objetivos estratégicos de la empresa
- Incentivar la autoformación a través del desarrollo de Espacios Personales de Aprendizaje
- Motivar y sensibilizar sobre la formación continua
- Diseñar programas de interés para los grupos de trabajo, tanto en áreas técnicas relacionadas con el trabajo y la empresa, como en áreas complementarias y de interés personal
- Adaptar la formación a los cambios tecnológicos, preparando a los empleados para el manejo y aprovechamiento e las nuevas tecnologías y para la gestión del cambio
- Integrar a los empleados en la planificación de la formación
- Confeccionar políticas transparentes y claras para el acceso de los trabajadores a los programas formativos.
- Aplicar metodología (70x20x10) para crear modelos de aprendizaje dinámicos e interactivos.
- Integrar la filosofía “aprender enseñando”.

#### 12.2.3. Participación

- Crear planes y actividades de integración entre las distintas áreas de la empresa como iniciativas deportivas, sociales, formativas, medioambientales, etc.
- Eliminar sistemas de control inoperativos o poco eficientes.

- Adaptar los sistemas de supervisión a modelos de apoyo y colaboración
- Integrar el valor de la cooperación y colaboración en la cultura organizacional
- Delegar de acuerdo a la capacidad del trabajador
- Dar autonomía de acuerdo a la capacidad del trabajador
- Fomentar el auto emprendimiento

#### 12.2.4. Liderazgo

- Integrar programas de coaching, mentoring y tutorías.
- Aplicar liderazgo situacional
- Procurar el liderazgo hacia el desarrollo y crecimiento del equipo de trabajo
- Formar en feedback y entrevistas claves (desempeño, potencial, etc)
- Adaptar el sistema de gestión del talento hacia las competencias
- Incorporar nuevas competencias al perfil del liderazgo como la arquitectura social, coaching, etc.
- Incrementar la capacidad de delegar, brindar autonomía y toma de decisiones.

#### 12.2.5. Estructura y organización del trabajo

- Integrar nuevas filosofías de trabajo (agile, scrum, etc)
- Aplicar una gestión de personas orientada a las competencias
- Actualizar y revisar las políticas de recursos humanos (salario, promoción, desarrollo, selección, etc.)
- Potenciar el employee experiences o experiencia de empleado
- Integrar filosofías de mejora continua
- Hacer una revisión de la compatibilidad de las personas con el puesto desempeñado.
- Incrementar las acciones de movilidad interna, horizontal y vertical.
- Rediseñar el ciclo de vida del empleado dentro de la organización
- Evaluar la eficiencia y efectividad de los procesos productivos
- Pedir opiniones y sugerencias a los empleados para mejorar la organización y planificación del trabajo
- Ampliación y variación de las tareas y responsabilidades
- Crear una bolsa de talento
- Establecer y publicar protocolos de actuación según la naturaleza de la situación.

#### 12.2.6. Definición de rol

- Análisis y revisión de los puestos de trabajo
- Comunicar directa y expresamente las funciones y responsabilidades de cada trabajador a través de un canal efectivo y disponible continuamente
- Informar claramente sobre las competencias necesarias para desempeñar eficientemente el puesto de trabajo
- Publicar e informar cada procedimiento de trabajo
- Facilitar los recursos técnicos necesarios para desempeñar las tareas
- Habilitar canales de comunicación abierta y directa para solucionar ambigüedades en las funciones.

Las acciones de segundo nivel de prevención se orientan a las medidas e iniciativas de cada empleado para afrontar este tipo de factores y riesgos. De igual forma, se recogen a continuación las medidas recomendadas (Departamento de Asistencia Técnica UGT, 2009):

- Reorganización cognitiva. Esta técnica se orienta a que la persona redefina la forma como percibe una situación sustituyendo interpretaciones inadecuadas por otras que generan respuestas emocionales favorables.
- Modificación del pensamiento deformado y automático. Busca identificar y cambiar pensamientos irracionales, aquellos que puedan ser espontáneos poco reflexivos o dramáticos que traducen en interpretaciones negativas de la realidad o emociones desagradables.
- Técnicas de relajación, control de respiración y relajación mental son técnicas fisiológicas que permiten fomentar el autocontrol de las emociones, especialmente negativas generando la tranquilidad para reinterpretar la situación y encontrar soluciones positivas y productivas.
- Técnicas de solución de conflicto y de negociación son recursos que permiten gestionar los problemas de una forma productiva y orientada a la solución beneficiosa.
- Desarrollo de habilidades sociales y comunicación facilitará la forma de afrontar situaciones de estrés.
- Habilidades como planificación y gestión del tiempo, permitirán potenciar la autonomía para lograr resultados óptimos.
- Planificar períodos cortos de descanso a lo largo de la jornada.
- Establecer objetivos SMART: específicos, medibles, alcanzables, realistas y en tiempo.
- Procurar el autoaprendizaje y la formación continua.

En lo que respecta a los riesgos psicosociales, la actuación es más específica. Aunque es posible desglosarla en los mismos tres niveles de actuación, las medidas están orientadas a la gravedad que supone al bienestar físico y mental del empleado para lo que supone incluso protocolos particulares, como es el caso del acoso. Veamos a continuación una recopilación no exhaustiva de las medidas relacionadas:

Tabla 14. Actuación ante riesgos psicosociales.  
Fuente: Elaboración propia

RIESGO PSICOSOCIAL	INTERVENCIÓN		
	Primaria	Secundaria	Terciaria
Síndrome de Burnout	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reestructuración cognitiva</li> <li>Educación sobre el síndrome</li> <li>Modificar las políticas de personal</li> <li>Mejora de procesos de RR.HH.</li> <li>Gestión del cambio</li> <li>Cultura del feedback</li> </ul>		
Violencia y conflictos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mecanismos de alarma</li> <li>Video vigilancia</li> <li>Mecanismos de custodia y resguardo</li> <li>Mejoras en la comunicación</li> <li>Aumentar y mejorar los canales de comunicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Movilidad horizontal</li> </ul>	
Acoso laboral y sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo de actuación en cada caso</li> <li>Mecanismo de resolución de conflicto</li> <li>Declaración de principios</li> <li>Establecer expresamente qué se entiende por conducta inapropiada</li> <li>Formación y sensibilización sobre el tema</li> <li>Exposición expresa de normas disciplinarias y penalización</li> <li>Planificar las relaciones sociales</li> <li>Diseñar un plan de acogida e integración adecuado</li> <li>Política de puertas abiertas</li> <li>Cultura de diversidad y multiculturalidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planes de desarrollo</li> <li>Tutorización y mentoring</li> <li>Técnicas de relajación</li> <li>Desarrollo del autocontrol</li> <li>Desarrollo de competencias</li> <li>Ejercicio físicos</li> <li>Formación</li> <li>Sensibilización</li> <li>Declaración de principios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de Ayuda al Empleado</li> <li>Programas de detección de drogadicción y alcoholismo</li> <li>Programa de reinserción laboral después de una baja</li> <li>Apoyo psicológico</li> <li>Adaptar el puesto a la persona</li> </ul>
Estrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar las relaciones interpersonales</li> <li>Potenciar la comunicación</li> <li>Reestructurar el diseño del puesto y carga de trabajo</li> <li>Establecer de forma clara las funciones y responsabilidades</li> <li>Definir claramente el sistema de roles</li> <li>Delimitar los estilos de liderazgo</li> <li>Formación continua</li> <li>Gestión del cambio</li> <li>Cultura de feedback</li> </ul>		

Ante la presencia evidente de riesgos psicosociales, se establece una serie de pasos concretos a seguir. Tabla 15. Con el fin de garantizar el resguardo de la integridad, moral y dignidad del afectado se deben establecer protocolos concretos de actuación sujetos a la normativa y legislación mencionada previamente. Si bien cada organización habilitará recursos suficientes para poner en práctica dicho protocolo adaptándolo a sus capacidades y características, debe plegarse en su mayoría a lo dictaminado por dicho marco normativo.

Tabla 15. Actuación ante la presencia de riesgos psicosociales. Fuente: (Osalan, 2015)

ACTUACIÓN DIRECTA	ACTUACIÓN PREVENTIVA SIMULTÁNEA
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Investigar y comprobar los daños directos e indirectos a la salud</li> <li>2. Recabar toda la información necesaria del trabajador que denuncia la situación de riesgo psicosocial, de sus compañeros de trabajo y del jefe directo</li> <li>3. Acreditar con soportes documentales, testimonios, evidencias, etc. cada aspecto concreto de la situación de riesgo</li> <li>4. Evaluar la conveniencia de dar a conocer la situación, hablado y escrito, a posiciones superiores y dirección.</li> <li>5. Comunicar todos los detalles al Comité de Seguridad y Servicio de Prevención contando con el consentimiento del denunciante</li> <li>6. Aplicar el protocolo de resolución de conflicto</li> <li>7. Solicitar asesoramiento del grupo sindical</li> <li>8. Proponer medidas correctivas consideradas adecuadas y suficientes para eliminar o disminuir el riesgo.</li> <li>9. Valorar la opción de denuncia ante las autoridades laborales</li> </ol>	<p><b>PREVENCIÓN APLICADA</b>                      Recopilar información sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos preventivos, documentales y humanos.</li> <li>• Comprobar la existencia de evaluaciones psicosociales previas</li> <li>• Revisar la existencia de situaciones similares dentro de la empresa y las medidas tomadas en cada caso</li> <li>• Revisar el protocolo de resolución de conflictos</li> <li>• Existencia de declaración de buenas prácticas</li> <li>• Contenido relacionado en los convenios sectoriales o territoriales</li> </ul> <p><b>MARCO PREVENTIVO</b>                      Evaluación y plan de prevención de riesgos psicosociales                      Exigencia expresa de la necesidad de evaluar riesgos psicosociales del puesto de trabajo en cuestión y unidad organizativa                      Exigencia de control por parte de grupos responsables</p>

Finalmente, es necesario repasar las actuaciones recomendadas para los riesgos categorizados como emergentes:

Tabla 16. Actuaciones ante factores psicosociales emergentes.  
Fuente: Elaboración propia

RIESGOS EMERGENTES	INTERVENCIÓN		
	Primaria	Secundaria	Terciaria
Contratación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia de empleado</li> <li>Rediseño del ciclo de vida del empleado</li> <li>Selección por competencias</li> </ul>		
Inestabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canales de comunicación apropiados y efectivos</li> <li>Claridad en las condiciones de contratación</li> <li>Planificación de la simultaneidad de proyectos</li> <li>Negociación colectiva</li> <li>Planes de desarrollo y carrera</li> <li>Planificación de las tareas y jornadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación continua</li> </ul>	
Nuevas exigencias emocionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación continua</li> <li>Espacio personal de aprendizaje</li> <li>Planes de desarrollo</li> <li>Programas de formación</li> <li>Estilos de liderazgo</li> <li>Experiencia de empleado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Espacio personal de aprendizaje</li> <li>Movilidad horizontal</li> <li>Planes de desarrollo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de Ayuda al Empleado</li> </ul>
Intensificación de la carga laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación y organización de las tareas</li> <li>Gestión de liderazgo</li> <li>Nuevas filosofías de trabajo ágiles</li> <li>Rediseño de los puestos</li> <li>Gestión de la transformación digital</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutorización y mentoring</li> <li>Técnicas de relajación</li> <li>Desarrollo del autocontrol</li> <li>Desarrollo de nuevas competencias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de detección de drogadicción y alcoholismo</li> <li>Programa de reinserción laboral después de una baja</li> </ul>
Nuevas modalidades de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación técnica</li> <li>Adaptación del PRL</li> <li>Cultura colaborativa</li> <li>Integración de las tecnologías digitales</li> <li>Cultura de la diversidad y multiculturalidad</li> <li>Gestión hacia El Propósito</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejercicio físicos</li> <li>Sensibilización</li> <li>Planificación del tiempo</li> <li>Mindfulness</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo psicológico</li> <li>Adaptar el puesto a la persona</li> </ul>
Nuevas exigencias emocionales y competenciales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación</li> <li>Adaptación de programas de desarrollo</li> <li>Estilos de liderazgo</li> <li>Gestión de RR.HH.</li> </ul>		
Conciliación vida laboral y personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planes de conciliación</li> <li>Flexibilidad horaria</li> <li>Actividades de integración social y familiar</li> <li>Adaptación de las modalidades de trabajo</li> <li>Teletrabajo</li> <li>Bolsa de horas</li> <li>Derecho a la desconexión</li> </ul>		

### 12.3. Seguimiento y control

En este caso, se establece la auditoría como el instrumento sobre el cual valorar la eficacia del sistema preventivo implantado que, de forma complementaria, precisa las debilidades del mismo en cuanto al cumplimiento de la normativa vigente aplicable.

En todos los casos, deberán ser llevadas a cabo por personas físicas o jurídicas acreditadas sin relación alguna con la organización. El responsable de la gestión será el encargado de solicitar la auditoría siendo quine facilite los procedimientos necesarios dentro de la empresa, la información y datos necesario para ser llevada a cabo de forma satisfactoria. La auditoría abarca todos los procesos implementados por la empresa para el resguardo físico y psicológico de los empleados, por lo que se

recomienda realizar la primera tras los seis meses de haber implementado el primer plan de prevención. La periodicidad estará definida por la empresa siempre que no supere los cuatro años.

Por su parte, la organización cuenta con recursos e información suficiente para hacer un seguimiento interno de cada factor y riesgo. Las fuentes cuantitativas están disponibles continuamente a través de los indicadores clave mencionados, las continuas entrevistas con los empleados, la información recibida a través de cada canal habilitado, etc.

#### **12.4. Representación**

Dentro de la organización, la ley prevé la participación de los trabajadores en lo que respecta a la prevención de riesgos (CAEB, 2007). El artículo “art. 2.d del RD 39/97” define la actuación y alcance de responsabilidad del empleador, de acuerdo a la dimensión y actividad de la empresa. Así, el empresario podrá asumir la actividad preventiva cuando:

- Contar con una plantilla de máximo 5 empleados
- No pertenecer a actividades categorizadas como especialmente peligrosas
- Garantizar formación dentro del programa preventivo
- Contratar servicio profesional externo para las tareas que la empresa no pueda realizar por sí misma.

En este caso, el empleador deberá designar a los trabajadores o trabajador encargado de la prevención (CAEB, 2007) que estará sujeto a:

- El personal asignado dependerá del número total de empleados y la actividad de la empresa
- La designación deberá ser formal
- El personal designado deberá adquirir una formación suficiente y adecuada para los fines al menos 50 horas de formación para actividades incluidas en el Anexo I del RD 39/97, y 30 horas en el resto de actividades.

Se debe establecer las funciones de cada miembro y relacionarla con su posición jerárquica, definiendo concretamente actividades, responsabilidades y funciones.

Las empresas que superan los 50 trabajadores deberán conformar un Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario de consulta y participación que cuenta con participación de la empresa y de los trabajadores. Su actuación deberá estar igualmente especificada formal y abiertamente, con revisiones trimestrales.

Una alternativa es compartir la constitución de los servicios de prevención con otras empresas del mismo sector productivo, agrupación o zona. En este caso se deberán abarcar de 2 a 4 especialidades preventivas, garantizar los recursos materiales y humanos para desarrollar la actividad, dedicación exclusiva y complementar con apoyo profesional externo en los casos necesarios.

## Capítulo 5

### Acciones, procedimientos y recursos

#### 12. Buenas prácticas

El Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT, describe las buenas prácticas según lo establece el INSHT en España como “toda documentación que informe, ilustre y sugiera modos de actuación que mejoren las prácticas habituales de las empresas”, según demuestren la actuación real de la organización a favor de las mejoras de las condiciones de trabajo o al menos sobre la reducción de la misma.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (AESST) resume los factores de éxito en las buenas prácticas como:

- Capacidad para identificar los problemas
- Planificar las acciones por etapas
- Combinación de medidas organizativas e individuales
- Registrar los resultados reales
- Superar las exigencias legales
- Admitir la participación de expertos
- Contar con el apoyo de la dirección

En todo caso se espera que sean:

- Innovadoras en el desarrollo de soluciones nuevas y creativas
- Efectivas al demostrar un impacto real en la condición y entorno de trabajo
- Sostenibles para generar efectos duraderos y estables en el tiempo
- Transferibles a diversos lugares de trabajo similares o distintos, pero con las mismas carencias o debilidades psicosociales.

El programa debe quedar registrado, fijando concretamente actuaciones sobre la detección continua de factores psicosociales de riesgo y sobre riesgos psicosociales como influyentes negativos sobre la salud de los trabajadores a la vez que describe las acciones hacia la reducción o eliminación de aquellos factores de riesgo, complementadas con acciones orientadas a mejorar la calidad de las relaciones interpersonales, refuerzo de la cultura de equipo a través de intervenciones secundarias y terciarias.

#### 13 Integración de factores psicosociales en la gestión organizacional

##### 13.1. La cultura organizacional

Una parte fundamental en la gestión integral de los riesgos es tratarlos desde la cultura empresarial, es decir, integrarlas como valor propio de la empresa. La cultura empresarial se entiende como las experiencias, hábitos, costumbres, valores y principios reflejados en las actuaciones de cada miembro

de la empresa. Es parte de la personalidad de la organización por lo que incorporar la prevención como un valor más en la forma de proceder de la empresa, será medida básica para influir positivamente sobre estos nuevos factores. Si bien, la iniciativa de incluir la gestión de los factores psicosociales en la cultura empresarial nace de la mano de la prevención de riesgos laborales de la empresa, al orientar esfuerzos en el tratamiento de los factores psicosociales, se recomiendan dos medidas básicas. La formación del personal y la inversión en acciones preventivas.

La primera medida es la educación como recurso principal para garantizar que cada miembro de la plantilla cuente con información suficiente para actuar de forma individual y colectiva sobre estos factores que, al combinarse con el resto de valores de la empresa comenzarán a dar resultados positivos en la gestión de estos riesgos. La segunda acción es la inversión ya que, pese a ser obligatorio, muchas organizaciones desestiman las acciones preventivas de evaluación por considerarlas costosas. Es necesario que se asuma consciencia sobre la importancia y beneficio que supone para la empresa contar con equipos de trabajo en buenas condiciones físicas y psicológicas por lo que se pueden tomar algunas medidas para aliviar la carga económica y lograr el objetivo.

## **13.2. La formación**

Parte de la incorporación de la gestión de riesgos en la empresa surge de la formación. Tal y como se aplica para todos los riesgos, los empleados de todas las organizaciones deben contar con una formación suficiente sobre los riesgos y las medidas asumidas por la empresa en materia de prevención. En este programa se deberán incluir los factores psicosociales de riesgo y los riesgos psicosociales, así como los riesgos emergentes según se encuentren presentes en la organización (Fundación laboral de la construcción, 2017).

Otra línea de actuación que debe ser atendida y que, para el caso, resulta especialmente valioso es el plan de formación confeccionado para cada empleado como parte de su desarrollo dentro de la organización, indistintamente la modalidad de la relación laboral. En este caso, se debe procurar reforzar competencias claves:

- Liderazgo
- Gestión del tiempo
- Gestión del cambio
- Inteligencia emocional y social
- Comunicación

Para complementar la actuación preventiva, la empresa debe asumir una serie de hábitos relacionados de forma indirecta con los mencionados factores psicosociales. En esta sección resumiremos los más representativos con algunas recomendaciones para ponerlos en práctica en la empresa de construcción de la forma más adecuada en relación con la prevención de riesgos (CAEB, 2007).

### **13.2.1. Gestión del tiempo:**

Especialmente en el entorno de trabajo de la construcción resulta valiosa la gestión del tiempo. Parece una competencia inherente a los profesionales del sector quienes están supeditados a las más rigurosas planificaciones de cada proyecto. Sin embargo, muchas veces esto no es suficiente porque cada persona deja de gestionar su propio tiempo con la misma eficiencia ocasionando indirectamente obstáculos para seguir el cronograma del proyecto y, por ende, situaciones de estrés.

Una vez entrado en esta situación, el empleado suele perder de foco el objetivo y confundir las prioridades, actuando de forma mecánica al realizar la actividad sin dejar tiempo para reflexionar cual es la mejor forma de conseguir el objetivo. Gestionar adecuadamente el tiempo permitirá:

- Disminuir las situaciones de estrés y tensión
- Disminuir la fatiga
- Ahorrar y disminuir mejor el tiempo en las distintas actividades
- Mantener una visión global de las actividades y procesos
- Facilita la consecución de objetivos y el enfoque en las prioridades correctas
- Refuerza la autoestima, autoconfianza y motivación intrínseca
- Brinda más tiempo libre e intervalos de descanso.

Para que cada trabajador pueda gestionar mejor su tiempo se recomienda:

- Numerar las actividades a realizar y analizar su situación actual. Preferiblemente dentro de períodos cortos de 3 a 5 días o el equivalente a la semana de trabajo
- Aprender a identificar los ladrones del tiempo como el teléfono, las conversaciones informales en mitad de la jornada, pausas de descanso con más frecuencia o extensión de la necesaria, etc.
- Establecer la misión principal del trabajo, objetivos y prioridades
- Reflexionar sobre un plan de mejora, qué se puede hacer mejor.
- Identificar factores que puedan desviar el objetivo y anticipar soluciones.
- Escribir el plan de actividades de la semana fijando objetivos realistas para cada etapa, en tiempo, en calidad y cantidad.

Comportamientos contraproducentes	Comportamientos favorables
Complacer a los demás	Gestionar las pausas e interrupciones
Sentirse culpable	Delegar
Ser perfeccionista	Decir que “no”
Procrastinar	Autoevaluarnos
Simultaneidad de tareas	Automotivarnos
Multiplicidad de roles	Priorización asertiva
Priorización equivocada	Gestión del estrés

### 13.2.2. Estilos de liderazgo

La tendencia actual demuestra que el liderazgo es mucho más efectivo con el adecuado manejo de las competencias emocionales, la capacidad para gestionar el cambio y para gestionar equipos. Si bien se identifican varios estilos de liderazgo, el que resulta más adecuado para la naturaleza de este sector laboral puede ser el liderazgo situacional.

El liderazgo situacional se centra en emplear diversos estilos de liderazgo de acuerdo a la capacidad cognitiva y madurez del trabajador. Esto permite adaptarse a la situación y al interlocutor de forma que se consigan los mejores resultados de acuerdo a la circunstancia actuando de forma individual y no sobre el colectivo.

Este estilo de liderazgo se desplaza entre el apoyo y la dirección de acuerdo a la capacidad y la motivación del empleado. Este modelo conduce a cuatro conductas concretas por parte del líder y que responden al perfil del empleado (Blanchard & Zegarmi, 1970):

- Ordena: el jefe asume una posición activa en las tareas sin implicarse personalmente cuando el empleado cuenta con poco conocimiento o experiencia y poca motivación. El líder controla, supervisa y toma las decisiones.
- Persuade: el líder se encarga de dirigir y apoyar a la vez que explica el porqué de las acciones, motiva y transmite su visión cuando el colaborador cuenta con motivación pero no tiene tanta experiencia y conocimientos.
- Participa: el líder se encarga de involucrar al empleado con el fin de incrementar su motivación, le pregunta y le hace partícipe de las decisiones.
- Delega: se trata de un liderazgo que cuenta con empleados expertos y motivados en los cuales puede confiar la realización de las tareas.

La empresa debe asumir esta tarea de forma integral, formando y capacitando a sus perfiles de liderazgo en esta competencia específica.

### 13.2.3. Autocontrol emocional

Uno de los elementos que influye de forma importante en la percepción de los factores psicosociales como riesgos es la capacidad individual para gestionar las emociones. Cuando la persona es capaz de controlar sus emociones y no a la inversa, está en capacidad de canalizarlas de forma adecuada, manteniendo el control de los actos, comportamientos manteniendo la capacidad para canalizar soluciones e interpretaciones correctas de la situación y de la realidad (CEM, 2013). Las repercusiones de la falta de inteligencia emocional se evidencian en problemas de múltiples índoles, tanto físicos como psicológicos, en las relaciones interpersonales y laborales. La inteligencia emocional se logra con práctica, con la aplicación de algunos ejercicios concretos como la relajación o con el desarrollo de algunas técnicas como la gestión de las críticas.

### 13.2.4. La comunicación

La comunicación organizacional se inclina hacia el modelo 6D como medida integral que mantiene una visión holística tocando concretamente: la operatividad, la estrategia, la cultura, la motivación, la retroalimentación y el desarrollo. En concreto, este modelo pretende diseñar acciones que garanticen el flujo de información cubriendo 6 dimensiones específicas y suficientes:

- Dimensión operativa, en la que se garantiza que las personas saben lo que tienen que hacer.
- Dimensión estratégica: que cada colaborador esté en conocimiento del porqué debe hacerlo.
- Dimensión cultural: dirigir esfuerzos a que las personas comprendan cómo deben hacer su trabajo
- Dimensión motivacional: se trata de lograr que las personas quieran hacerlo.
- Dimensión feedback: garantizar que cada colaborador sepa cómo ha hecho su trabajo hasta ahora y cómo puede mejorarlo
- Dimensión propositiva: Garantizar líneas y espacios de comunicación en todas las direcciones para que cada colaborador, pueda informar, comunicar, proponer y sugerir.

## 13.3. Los costes de la evaluación de riesgos psicosociales

No es necesario demostrar que la evaluación de riesgos psicosociales supone un coste significativo para la organización. La aplicación de metodologías muchas veces complejas, la necesidad de contratar profesionales externos, el tiempo invertido en entrevistas o en la aplicación del instrumento y luego en el tratamiento de la información, etc. son solo algunas de las razones que dificultan este tipo de estudios especialmente en empresas de menor tamaño o pymes (UGT-CEC, 2010). Siendo este estudio

de carácter obligatorio, no se puede hacer más que asumirlo. Sin embargo, hay una medida que pueden favorecer económicamente a la empresa y a los trabajadores: La formación.

Por un lado, es cierto que se trata de un estudio complejo por la naturaleza de los riesgos, sin embargo, con conocimientos suficientes la empresa puede asumir un gran número de pasos del proceso de evaluación y reservar las fases más complejas y técnicas a los profesionales.

Por otro lado, la formación de los trabajadores sobre estos factores y sus consecuencias sobre la salud ayudará enormemente a su detección temprana y corrección oportuna. Finalmente son los trabajadores quienes están en capacidad de identificar síntomas, están en capacidad de proponer medidas de mejora y de anticipar los riesgos. La formación vuelve a ser un recurso de gran ayuda para encontrar la solución más adecuada.

## Capítulo 6.

### Conclusiones, recomendaciones y continuidad del estudio

La contribución del sector de la construcción en la economía del país se evidencia en la aportación al PIB, en el mercado de trabajo y en el vínculo que establece con sectores que se benefician de forma directa e indirecta con su actividad. Es un sector complejo, consecuencia de su dependencia con los ciclos económicos y también con la estacionalidad, pese a ello, la construcción es un sector que refleja la capacidad tecnológica y económica del país por lo que está directamente vinculada a su nivel de desarrollo y perspectivas de futuro. Este sector se ramifica en el sector de la construcción, la ingeniería civil y la construcción especializada, registra más de 126 mil empresas que sustentan a más de un millón de profesionales activos, lo que contribuye con el PIB en tercera posición y al empleo en quinta posición. Si bien es un sector plegado a los ciclos económicos, su evolución en la última década demuestra que es un sector activo que se perpetúa como líder para la economía española y para el sector laboral.

Al analizar la construcción como entorno laboral, la accidentabilidad es una característica propia. Si bien el 98 % de los accidentes registrados se categorizan como leves, no se puede negar que a lo largo de la historia es uno de los sectores con mayor exposición a riesgos de distintas naturalezas y es por ello que es uno de los sectores que cuenta con una normativa rigurosa y detallada. Se trata de un sector en el que coinciden la mayoría de los factores de riesgo y que, tras trabajos como este, se demuestra también la presencia de factores psicosociales. La naturaleza del trabajo la obliga a plegarse a proyectos planificados y poco flexibles, cambios continuos del lugar y equipos de trabajo e incluso de tareas. Muchas de las actividades asignadas resultan repetitivas y mecánicas durante toda la jornada. Las exigencias físicas son también propias del trabajo de la construcción, cada tarea suele exigir alto compromiso físico continuo y durante jornadas extensas.

En cuanto al perfil del trabajador, se ha situado en una población predominantemente masculina en un rango de edad que va de los 35 a los 55 años de edad, con una formación centrada en el ciclo básico superior. Si bien se trata de una población mayoritariamente española, cuenta con una plantilla multicultural proveniente de otras regiones de Europa y Latinoamérica principalmente. Esta diversidad puede resultar positiva, pero también exige competencias de liderazgo desarrolladas para garantizar que los grupos de trabajo son capaces de integrarse y complementarse entre sí superando los retos propios de esta diversidad. La combinación de estos factores se inclina hacia un entorno intralaboral complejo, exigente, expuesto a tensiones continuas, marcadas por el cumplimiento estricto de la planificación, a las exigencias de niveles de calidad uniformes, a la poca flexibilidad, mecanicidad y rutina de las tareas. Por otra parte, las condiciones extralaborales, se ven marcadas por una constante reubicación del lugar de trabajo debido al cambio de proyectos, además exige una jornada de trabajo más extensa y rígida lo que genera un desgaste físico y mental significativo.

Este conjunto de condiciones enmarca un contexto de crítico para los trabajadores, especialmente en lo concerniente a la dimensión psicosocial. La necesidad de promover la seguridad y el bienestar psicosocial en los trabajadores del sector de la construcción radica en los riesgos físicos directos, mentales y degenerativos asociados a la exposición continua a agentes estresores. Es determinante también la responsabilidad que asigna la ley al empleador en este aspecto, y que de forma indirecta también el compromiso asumido por los países europeos en la declaración de los objetivos de

desarrollo sostenible (ONU, 2015), en los que se plantea que las empresas deben garantizar condiciones integrales de bienestar y seguridad para sus empleados, específicamente en el objetivo 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”.

Las consecuencias de preservar este tipo de factores de riesgo en la construcción como entorno de trabajo se evidencian en el incremento en la accidentabilidad, la aparición de enfermedades y afecciones a la salud hasta en el perjuicio que pueda ocasionar a terceros en el futuro por un desempeño deficiente. Los factores psicosociales son un riesgo real y crítico para este sector, por lo que es urgente el desarrollo de medidas preventivas y correctivas que reduzcan las consecuencias en el corto, medio y largo plazo.

Es indispensable y además una obligación para la empresa la valoración de los riesgos psicosociales en los trabajadores. Para ello, se deben poner en práctica medidas concretas que faciliten el diagnóstico temprano de los agentes estresores presentes y asumir las medidas oportunas para disminuir su presencia. Las medidas preventivas adecuadas están pautadas por la detección temprana a través de la aplicación de las herramientas ajustadas a las características de un sector tan particular como el de la construcción. El instrumento seleccionado debe contemplar una periodicidad coherente con la naturaleza de las actividades productivas realizadas en la empresa que como máximo es anual. También debe considerar una componente cuantitativa y cualitativa. Los instrumentos seleccionados para el estudio deberán ser acordes al grupo de empleados y deben ser tantos como sea necesario para garantizar un estudio objetivo y con datos e información suficiente para garantizar una interpretación veraz de los resultados

El recurso considerado adecuado para realizar la valoración es el cuestionario CoPsoQ-istas21, sencillo de aplicar y cuya adaptación a este sector ha sido demostrada en proyectos similares de carácter experimental. Al final del contenido se recoge un modelo sencillo que identifica una serie de reactivos de acuerdo a la categoría que se desee comprobar. Esto permite que la empresa adapte la herramienta a las necesidades reales que tenga. La forma de aplicarlo es bastante sencilla, por lo que solo se deberá planificar espacios y canales a través de los cuales los empleados accedan al cuestionario sin interrumpir su jornada o afectar su tiempo libre. Es recomendable que sea efectuada una entrevista directa y anónima con los empleados para complementar y comprobar la información recogida en el cuestionario cuantitativo.

El surgimiento de los factores psicosociales como agentes de riesgo y la identificación de nuevos factores emergentes, marca la necesidad de continuar con estudios similares especialmente en sectores tan complejos como el de la construcción. Si bien el contenido desarrollado en este proyecto busca ser un resumen de recomendaciones para las empresas del sector, hay muchas áreas que pudieron ser en sí mismas líneas de trabajo contribuyendo a la continua mejora del sector. Algunas de estas líneas son:

- Profundizar en las condiciones extralaborales que actúan como factor psicosocial de riesgo en el sector de la construcción como entorno laboral.
- Analizar la presencia de riesgos psicosociales en el sector de la construcción, especificando el acoso laboral, la violencia, el síndrome de *burnout*, el acoso sexual o la discriminación.
- Guía de formación sobre factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales para empleados de la construcción.
- Análisis de los factores emergentes de riesgo en el sector de la construcción. Comprobar su presencia e influencia directa e indirecta en la salud de los trabajadores.
- Integración de los factores psicosociales en la cultura organizacional.

## Capítulo 7

### Referencias Bibliográficas

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2003). Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Obtenido de <http://osha.europa.eu/es/publications/reports/104>
- Bakker A., B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 309–328.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy: the excersice of control*. New York: Freeman.
- Barea, A. (2018). Análisis modelos teóricos estrés laboral aplicados a un caso real del sector sanitario. Universitat Jaume I.
- Blanchard, K., & Zegarmi, P. (1970). *Leadership and the one minute manager*. Thorsons Classics.
- BOE. (2020). Convenio Colectivo del Sector Construcción y Obras Públicas de la Autonomía de Madrid para el año 2020. *BOCM Nº 76*. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/OneDrive/USHUAIA/j.s.k.9TU4AL%20PRL%20Contruccion%3%B3n/MATERIAL%20DE%20APOYO/5faa616191af4.pdf>
- Borrás, H., Sánchez, C., & Cuatrecasas – Gonçalves Pereira, A. (2009). Guía para la integración de los factores psicosociales en la gestión empresarial. *Recomendaciones prácticas*. CAEB – Gabinete de Prevención, Calidad y Medio Ambiente.
- CAEB. (2007). Guía práctica para la elaboración del plan de prevención de riesgo laboral. Gabinete de Prevención de Riesgos Laborales de CAEB.
- Campbell, T., & Fiske D., W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitraitmultimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105.
- CEM. (2013). Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el trabajo. Málaga: Confederación de Empresas de Málaga.
- CNAE. (2009). *Actividades del grupo F de la CNAE 2009*. Obtenido de <https://www.cnae.com.es/actividades.php?grupo=F>
- Cox T., D., & Reichardt Ch., S. (2005). *Métodos Cuantitativos y Cualitativos en Investigación Evaluativa*. Madrid: Morata.
- Cox, T., & Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.). *Handbook of Work and Health Psychology*. . Chichester: Wiley and Sons.
- Departamento de Asistencia Técnica UGT. (2009). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. UGT Andalucía.
- Fernández, C. (2010). Las propuestas de intervención como resultado de la evaluación. En J. Guàrdia (Coor.).
- Fontaneda G., I., & Sánchez S., R. (2003). Condiciones de trabajo en el sector de la construcción. *Artículo*. Valladolid-Burgos: V Congreso de Ingeniería de Organización.

- Fundación laboral de la construcción. (2017). Guía práctica sobre riesgos psicosociales en el sector de la construcción. Fundación Laboral de la Construcción.
- Fundación Laboral de la Construcción. (2020). EPA Resultados Construcción 2do trimestre 2020. *Informe*. Observatorio Fundación Laboral de la Construcción.
- Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2015). *Estrés Laboral*. Obtenido de <https://infantilprl.saludlaboral.org/>: <https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-2-modelos-teoricos-sobre-la-aparicion-del-estres-laboral/>
- García Sánchez, S. (2011). Riesgos psicosociales en el sector de la construcción. *Trabajo fin de grado*. Universitat Politècnica de Valencia.
- Houtman, I. (2005). Work-related stress. European Foundation for the Improvement of living and working condition. Obtenido de <http://www.eurofound.europa.eu>
- INE. (2019). Encuesta de Condiciones de Vida. *Informe*. INE. Obtenido de [https://www.ine.es/prensa/ecv\\_2018.pdf](https://www.ine.es/prensa/ecv_2018.pdf)
- INE. (2019). Población en riesgo de pobreza relativa según distintos umbrales. *Informe estadístico*. Recuperado el 10 de noviembre de 2020, de [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259944508998&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084#:~:text=En%202019%20el%20umbral%20de,umbral%20fue%20de%2018.919%20euros.](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944508998&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084#:~:text=En%202019%20el%20umbral%20de,umbral%20fue%20de%2018.919%20euros.)
- INECO. (2019). Estudio de calidad del servicio y grado de satisfacción de los usuarios de los servicios públicos de transporte regular de viajeros por carretera, competencia de la Administración General del Estado. *Informe*. Min. de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana.
- INSHT. (2015). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada 2015). Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/OneDrive/USHUAIA/j.s.k.9TU4AL%20PRL%20Contrucci%C3%B3n/MATERIAL%20DE%20APOYO/06%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20Riesgos%20Psicosociales.pdf>
- INSST. (s.f.). *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.insst.es/-/cuales-son-los-factores-de-riesgo-psicosocial->
- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. (1988). Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Organización Mundial para la Salud.
- Lazarus R., S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. New York: Springer.
- Ley 31/1995. (s.f.). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- López-Vilchez, J., & Gil-Monte, P. (2015). Análisis de la evolución de los factores y riesgos psicosociales en el sector de la construcción en España en el periodo 2000-actualidad. *Conferencia*. España: Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSCO) Universidad de Valencia .
- LPRL. (10 de noviembre de 1995). 31/1995. España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Martínez Guirao, J. (2015). Riesgos laborales en la construcción. In análisis sociocultural. *UNIVERSITAS. Revista de Ciencias Sociales y Humanas de la UPS Ecuador*, 65-86.

- Ministerio de Fomento, Dir. Gral de Arquitectura, vivienda y suelo. (2019). Observatorio de vivienda y suelo. *Boletín especial alquiler residencial*. Obtenido de <https://apps.fomento.gob.es/CVP/handlers/pdfhandler.ashx?idpub=BAW064>
- Moreno-Jiménez, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. Vol. 1. Barcelona: Universitat Politècnica de Catalunya .
- Moreno-Jiménez, B., & Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias medidas y buenas prácticas*. Madrid: INSHT.
- Observatorio Industrial de la Construcción. (2019). El sector de la construcción. *Informe*. Fundación Laboral de la Construcción. Obtenido de <http://www.observatoriodelaconstruccion.com/uploads/media/FrjP4j3Xoh.pdf>
- OECD. (2020). ¿Cómo va la vida en España? *Informe*. OECD. Recuperado el 10 de noviembre de 2020, de <https://www.oecd.org/spain/Better-Life-Initiative-country-note-Spain-in-Spanish.pdf>
- OIT. (1986). Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (1997). Seguridad, Salud y Bienestar en las obras de Construcción. *Manual de Capacitación*. Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_218620.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_218620.pdf)
- OIT. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Oladipo, O. (2015). Monografía sobre historia de la seguridad en construcción. *TFG Arquitectura Técnica*. Universidad de Coruña.
- OMS. (2002). Directrices marco para afrontar la Violencia laboral. OIT OMS.
- Ortega, O. (17 de febrero de 2015). *Transportes y comunicaciones en España*. Obtenido de kerchack: <https://kerchak.com/transportes-y-comunicaciones-en-espana/>
- Osalan. (2015). Reunión formativa en riesgos psicosociales en el sector de la construcción. OSALAN .
- OSHA. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Bruselas: European Agency for safety and health work.
- Peralta, A., & Serpell, A. (1991). Características de la Industria de la Construcción. *Revista Ingeniería de Construcción*(11). Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Alfredo\\_Serpell/publication/318682166\\_Caracteristicas\\_de\\_la\\_Industria\\_de\\_la\\_Construccion/links/5cc36569299bf120978288ca/Caracteristicas-de-la-Industria-de-la-Construccion.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alfredo_Serpell/publication/318682166_Caracteristicas_de_la_Industria_de_la_Construccion/links/5cc36569299bf120978288ca/Caracteristicas-de-la-Industria-de-la-Construccion.pdf)
- PSI Construcción. (10 de 11 de 2020). *Factores y Riesgos*. Obtenido de [psicosociales.lineaprevención.com: http://psicosociales.lineaprevencion.com/riesgos-y-factores](http://psicosociales.lineaprevencion.com/riesgos-y-factores)
- Roozeboom, M. B., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). *Monitoring Psychosocial Risks at work*. Nottingham: I-WHO.
- Salanova, M., García, E., & Lorente, L. (2007). Riesgos psicosociales en trabajadores de la construcción. Equipo WONT Prevención Universitat de Jaume I.
- Sanz Albert, F. (2013). Estudio sobre riesgos laborales emergentes en el sector de la construcción. *Revisión Bibliográfica*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

- Statista.com. (28 de abril de 2020). *Los medios de transporte más usados en España*. Obtenido de statista: <https://es.statista.com/grafico/21521/frecuencia-de-uso-de-medios-de-transporte-en-espana/>
- Tamarit C., D. (2017). La gestión de las comunicaciones en la obra. *Trabajo Fin de Estudios*. Universidad Politécnica de Valencia.
- Trochez, M. (2019). Riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción de candelaria - El Valle en 2019. Universidad Santiago de Cali.
- UGT-CEC. (2010). La evaluación de riesgos psicosociales. *Guía de buenas prácticas*. Secretaría de Salud UGT-CEC.

Tabla 17. Modelo de cuestionario CoPsoQ-istas21.  
Fuente: Elaboración propia desde (García Sánchez, 2011)

CATEGORÍA	REACTIVO	Menos Favorable					Más Favorable				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Doble presencia	¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?										
	Si faltas algún día a casa ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?										
	Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?										
	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?										
Exigencia psicológica cuantitativa	¿Tienes que trabajar muy rápido?										
	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?										
	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?										
	¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?										
	¿Puedes tomarte tranquilamente tu trabajo y tenerlo al día?										
	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?										
	¿Tienes que quedarte después de la hora establecida de salida?										
Exigencias psicológicas cognitivas	¿Tu trabajo requiere que controles muchas cosas a la vez?										
	¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?										
	¿Tu trabajo requiere que seas capaz de proponer nuevas ideas?										
	¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?										
	¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?										
	¿Tienes que tomar decisiones de gran importancia para tu centro de trabajo?										
	¿El trabajo que tú haces puede tener repercusiones importantes sobre los compañeros, clientes, usuario, maquinaria o instalaciones?										
¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?											
Exigencias emocionales	¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?										
	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?										
	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?										
Exigencia para esconder emociones	¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?										
	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?										
Influencia	¿Otras personas toman decisiones sobre tus tareas?										
	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?										
	¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?										
	¿Puedes escoger a quién tienes como compañero/a de trabajo?										
	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?										
	¿Tienes influencia sobre el horario en el que trabajas (turno, días de la semana, hora a la que entras y sales, etc.)?										
	¿Tienes influencia sobre los métodos de trabajo?										
	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tus tareas?										
	¿Tienes influencia sobre tus condiciones de trabajo (exposición a productos tóxicos, ruido, condiciones ergonómicas...)?										
	¿Tienes influencia sobre la calidad del trabajo que tú haces?										
¿Se tiene en cuenta tu opinión si te cambian de ubicación (de centro de trabajo, unidad, departamento, sección...)?											
Posibilidades de desarrollo en el trabajo	¿Tu trabajo es variado?										
	¿Tu trabajo requiere un alto nivel de profesionalidad (habilidades y conocimientos específicos, experiencia...)?										
	¿Tienes que hacer lo mismo una y otra vez?										
	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?										
	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?										
	¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?										
	¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus habilidades profesionales?										
Control sobre los tiempos de trabajo	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?										
	¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?										
	¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?										
	Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?										
Sentido del trabajo	¿Tienen sentido tus tareas?										
	¿Las tareas que haces te parecen importantes?										
	¿Te sientes comprometido con tu profesión?										

CATEGORÍA	REACTIVO	Menos Favorable					Más Favorable				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Integración en la empresa	¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?										
	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?										
	¿Sientes que los problemas en tu empresa son también tuyos?										
	¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?										
Previsibilidad	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?										
	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?										
Claridad de rol	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?										
	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?										
	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?										
	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?										
Conflicto de rol	¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?										
	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?										
	¿Tienes que hacer tareas que tu crees que deberían hacerse de otra manera?										
	¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?										
Calidad de liderazgo (efes inmediatos)	¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?										
	¿Dan una gran prioridad a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?										
	¿Planifican bien el trabajo?										
	¿Asignan bien el trabajo?										
	¿Resuelven bien los conflictos?										
Apoyo social de compañeros	¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?										
	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?										
	¿Tus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?										
Apoyo social superiores	¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?										
	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?										
	¿Tu inmediato o inmediata superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?										
Posibilidad de relaciones sociales	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?										
	¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?										
Sentimiento de grupo	¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?										
	Entre compañeros y compañeras ¿os ayudáis en el trabajo?										
	En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo?										
Inseguridad en el trabajo. Preocupación por...	...si te despiden o no te renuevan el contrato?										
	...lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?										
	...si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?										
	...si te cambian de tareas contra tu voluntad?										
	...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?										
	...por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc. )?										
	...si no te hacen fijo/a?										
...si no te promocionan?											
Estima	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco										
	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco										
	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario										
	En mi trabajo me tratan injustamente										
	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado										