

RIESGOS PSICOSOCIALES Y CONSTRUCCIÓN

La cara no visible de la prevención

Maite Gómez
Edurne Elorza
Aitor Puyuelo
Lorea Arrien

Adecuada gestión preventiva



Integrar la prevención de los riesgos psicosociales en la actividad preventiva de las empresas



AÑO 2016

REVISIÓN DEL MAPA DE
PREVENCIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES
CONSTRUCCIÓN 0,33% DE
LOS CENTROS

PSICOSOCIOLOGIA

Se ocupa de las condiciones de trabajo, del trabajo relacionadas con la **organización** , con el **contenido y ejecución de las tareas** y con las **relaciones interpersonales**

FACTORES PSICOSOCIALES

- Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) de la persona trabajadora, como al desarrollo del trabajo (INSST)



**ESTAS CONDICIONES PUEDEN SER POSITIVAS O NEGATIVAS.
CUANDO ESTAN MAL DISEÑADAS O IMPLEMENTADAS
PUEDEN CAUSAR DAÑOS EN LA SALUD, POR LO QUE SE
CONVIERTEN EN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

- **SOBRECARGA DE TRABAJO**
- **NO FORMACIÓN PARA SU DESEMPEÑO**
- **TRABAJO REPETITIVO, MONÓTONO**
- **EXCESO DE HORAS DE TRABAJO**

CLASIFICACIÓN FACTORES PSICOSOCIALES

- a) Contenido del trabajo, escasez de variedad en actividades, por las que se siente rechazo
- b) La carga y el ritmo de trabajo, es excesiva o escasa
- c) Tiempo de trabajo, configuración de horarios extensos o rotativos
- d) Participación y control, deficiencia en la toma de decisiones
- e) Cultura organizacional, comunicación débil, poco apoyo ante problemas emocionales
- f) Relaciones personales, aislamiento, conflictos, malas relaciones o conductas inadecuadas
- g) Rol, tener en cuenta la situación de conflicto y la responsabilidad sobre individuos
- h) Desarrollo personal, escasa valoración social del trabajo, inseguridad laboral
- i) Interacción entre el hogar y el trabajo, conflicto de exigencias

Figura 1 Clasificación de factores psicosociales por el Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA-EF) (Caldas Blanco, 2018).

PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES

FACTOR RIESGO PSICOSOCIAL

**EXPOSICIÓN A FACTORES RIESGO
PSICOSOCIAL**



RIESGO PSICOSOCIAL



**ESTRÉS LABORAL.
BURNOUT
VIOLENCIA LABORAL**



CONSECUENCIAS / EFECTOS	
CONSECUENCIAS PARA SALUD DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA	<p><i>Daños en la salud física y mental</i></p> <p><i>Salud física:</i> enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas... <i>Salud Mental:</i> alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, emocionales, etc.</p>
CONSECUENCIAS RELACIONALES	<p><i>Inadaptación a la relación con el entorno:</i> Existe por su parte una mayor susceptibilidad, hipersensibilidad a la crítica, desconfianza, aislamiento y evitación social, además de una más que posible agresividad, hostilidad, cinismo o pesimismo.</p> <p><i>Problemas de pareja</i></p> <p><i>Deterioro de las relaciones familiares</i></p>
CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA	<p><i>El descenso del rendimiento de los trabajadores.</i></p> <p><i>La degradación del ambiente de trabajo.</i></p> <p><i>El aumento de la siniestralidad laboral.</i></p> <p><i>Consecuencias económicas, sociales y organizativas para la empresa</i></p>
CONSECUENCIAS PARA LA SOCIEDAD	<p><i>Consecuencias generales para la Seguridad Social</i> Asumiendo los costes derivados de las bajas, sus correspondientes tratamientos, no revirtiendo, de esta manera, en una mejora de las condiciones organizativas de la empresa, foco del problema.</p>

**SOBRECARGA
RITMO ALTO
FALTA CONTROL
INSEGURIDAD EN
EL TRABAJO**

RIESGO ESTRÉS

INDICADORES

**TRASTORNO
MUSCULAR
IRRITABILIDAD
INSOMNIO**

- **AUMENTO ABSENTISMO**
- **AUMENTO SINIESTRALIDAD**
- **ALTA ROTACIÓN. CAMBIO DE PERSONAS EN UN PUESTO**
- **DISMINUCIÓN CALIDAD DE TRABAJO**
- **DISMINUCIÓN DEL COMPROMISO E IMPLICACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN**
- **CLIMA LABORAL NO ADECUADO**

¿en construcción?

<https://www.youtube.com/watch?v=PyGYjH3QWNk>



JORNADAS DE TRABAJO PROLONGADAS
SOBRECARGA CUANTITATIVA
La cantidad de trabajo sobrepasa
tanto por falta de tiempo como por exceso de tareas
Ritmo de trabajo elevado
SOBRECARGA MENTAL, ALTOS NIVELES DE CONCENTRACIÓN Y
ESTAR PENDIENTE DE MUCHAS COSAS A LA VEZ
CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE ROL
FORMACIÓN NO ADECUADA
PARTICIPACIÓN NO ADECUADA
INSEGURIDAD EN EL TRABAJO



ESTRÉS

**DIFERENTES CAUSAS RELACIONADAS CON
DISTINTAS FACETAS DE LA VIDA
UNA DE ELLAS ES EL TRABAJO**



CONDICIONES NO FAVORABLES

REPERCUSIONES

**PERSONA TRABAJADORA. AFECTACIÓN EN SU SALUD
EMPRESA. ABSENTISMO, AUMENTO SINIESTRALIDAD, BAJO RENDIMIENTO,
ETC.**

SOCIOFAMILIAR

Tabla 20. Percepción de estrés en el trabajo por ocupación y actividad

		Siempre, casi siempre	A veces	Raramente, nunca	NS/NC	Total
Actividad económica	Agricultura	24%	24%	47%	6%	100%
	Industria	31%	39%	30%	1%	100%
	Construcción	24%	36%	37%	4%	100%
	Comercio y hostelería	31%	37%	30%	1%	100%
	Transporte	32%	39%	29%	1%	100%
	Actividades administrativas, auxiliares y financieras	34%	35%	29%	2%	100%
	Administración pública y defensa	28%	35%	37%	-	100%
	Educación	24%	43%	32%	0%	100%
	Salud	37%	34%	28%	1%	100%
	Otros servicios	19%	28%	50%	4%	100%

Base: total de trabajadores (N=3.364).

Nota: en **negrita** los colectivos más destacados.

Gráfico 22. Ocupados que deben trabajar a gran velocidad y con plazos ajustados por actividad económica



Base: total de trabajadores (N= 3.364).
Categorías de respuesta: "siempre" o "casi siempre".

Tabla 9. Temor a perder el empleo en los próximos seis meses

	Colectivos en los que es más frecuente el temor a perder el empleo ⁽¹⁾	Colectivos en los que es menos frecuente el temor a perder el empleo ⁽²⁾
Actividad económica	Construcción (33%)	Salud (59%) Actividades adm., auxiliares y financieras (55%)
Ocupación	Operadores de instalaciones y maquinaria (30%)	Empleados contables y administrativos (59%) Técnicos y prof. científicos e intelectuales (58%)
Edad	Hasta 34 años (30%)	35 y más años (52%)
Situación profesional	Asalariados (24%)	Autónomos (47%)
Tipo de contrato	Temporales (47%) Sin contrato (30%)	Indefinidos (60%)
Jornada	Tiempo parcial (32%)	Jornada completa (53%)

Base: total de trabajadores (N= 3.364); en "tipo de contrato": asalariados (N= 2.776).

(1) Categoría de respuesta: "Totalmente de acuerdo" y "parcialmente de acuerdo".

(2) Categoría de respuesta: "Parcialmente en desacuerdo" y "totalmente en desacuerdo".

Gráfico 42. Falta de apoyo social en el trabajo por parte de jefes y compañeros por ocupación



Base: asalariados (N=2.776).

Categoría de respuesta: "raramente" y "nunca".

- **COMPROMISO DIRECCIÓN**
- **PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y/O SUS REPRESENTANTES**

**1- EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES**

**2- PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y
REOLUCIÓN DE CONDUCTAS
INAPROPIADAS**

3. VIGILANCIA SALUD

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

METODOLOGIAS CUANTITATIVAS

METODOLOGIAS CUALITATIVAS

**GARANTIAS DE VALIDEZ Y
FIABILIDAD**

PLANIFICACIÓN TRABAJO CAMPO

ANALISIS RESULTADOS

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

INFORMACIÓN PLANTILLA

CONTROL Y SEGUIMIENTO

PREVENCIÓN VIOLENCIA

ERP

POLITICAS DE TOLERANCIA 0

**ELABORAR UN PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN
Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS – GUÍA
DETECCIÓN EN FASES TEMPRANAS
GESTIÓN Y RESOLUCIÓN INTERNA DEL CONFLICTO.
COMISIÓN ARBITRAL . FORMACIÓN E
IMPARCIALIDAD PROCESO**

EMPRESA CONSTRUCTORA ESPECIALIZADA EN REFORMA- REHABILITACIÓN DE EDIFICIOS

- **9 personas trabajadoras: dos hermanos dueños, 4 albañiles de primera, 2 peones y 1 arquitecto técnico.**
- **Plantilla fijos , estable excepto arquitecto técnico**
- **Hace 6 años contratan arquitecto para llevar mejor la oficina, control de presupuestos y mediciones, redactar pequeños trabajos...no definición de perfil de puesto(antes subcontratado servicio). Pasando en estos años 4 personas por el puesto (alta rotación)**
- **Periodos de IT en el puesto de arquitecto técnico**

ERP

- **Agrupación en dos puestos**
- **1 Albañil/peón que tienen tareas similares, utilizan los mismos medios auxiliares y herramientas**
- **2 Arquitecto técnico, parte de su trabajo está en oficina, preparar presupuesto, dibujar planos, hacer planes de seguridad y salud y otras (sin definir), además de las tareas en obra: mediciones, control de la correcta ejecución, control de seguridad y salud, visitas con dirección etc.**

ERP

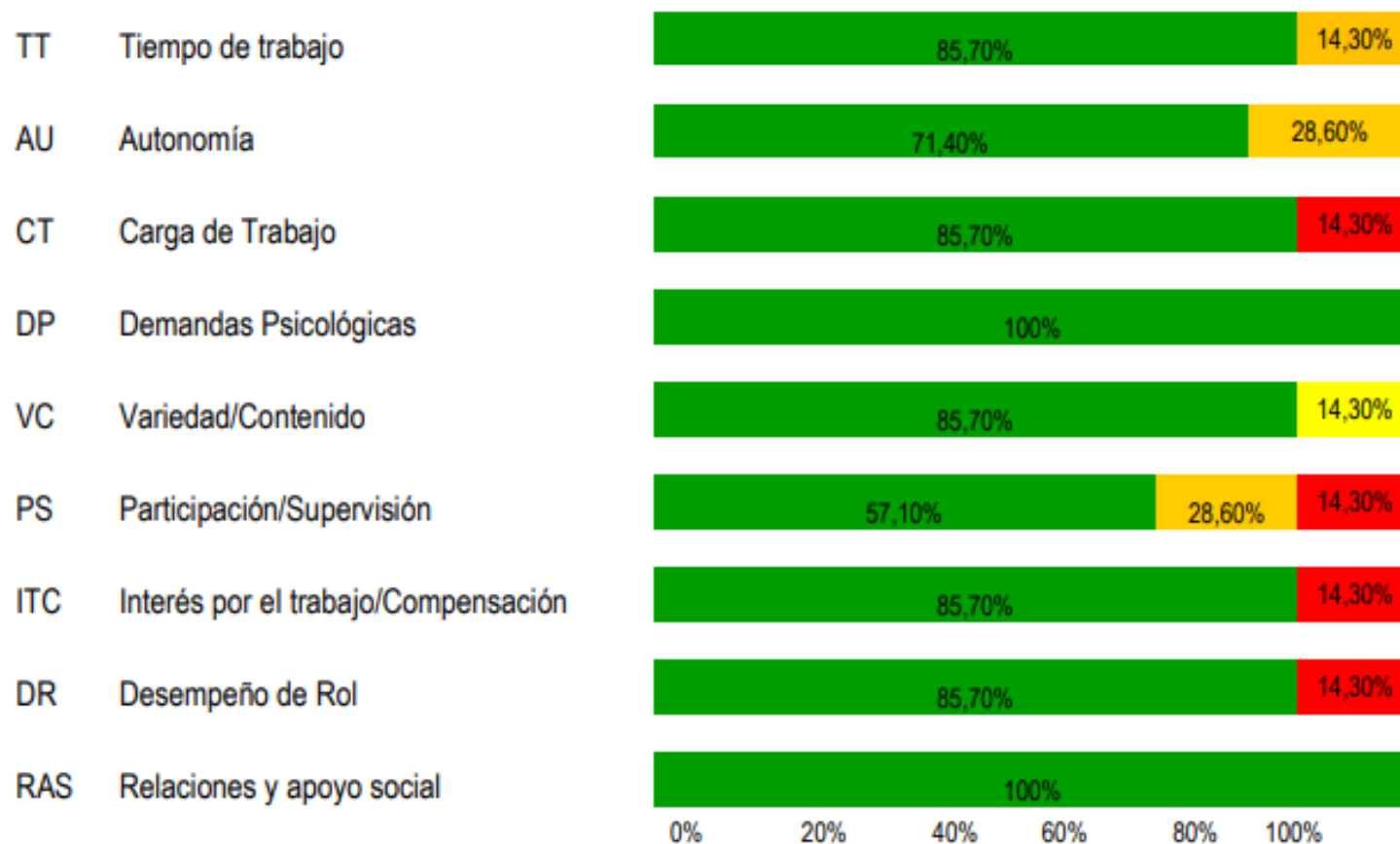
➤ HERRAMIENTAS CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS

- método de evaluación de los factores psicosociales que ha sido desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo FPSICO.
- El F-PSICO, estudia varios factores de riesgo como: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajo/compensación, desempeño de rol y relaciones y apoyo social
- 1 Unidad de Análisis. Preservar el anonimato
- Entrevistas individuales para esclarecer datos y facilitar la elaboración de una intervención posterior. Preservar confidencialidad

Cómo?

- Información a la plantilla: en qué consiste, importancia de contestar, responder al total de las preguntas, anonimato, etc.
- En la plantilla 1 albañil y 1 peón son árabes, su comprensión hablada es buena pero no la escrita. El personal técnico le ayudará a resolver sus posibles dudas, así como a la cumplimentación del cuestionario. SESGO
- Anima a la totalidad de la plantilla a contestar el cuestionario, obteniéndose una tasa de respuesta del 100%
- Introducen los cuestionarios en urna cerrada
- Estudio informe preliminar
- Entrevistas personales para esclarecer los datos
- Triangulación de datos para la elaboración del informe
 - 1. Datos preexistentes internos (estadísticas, informes de accidentes, denuncias....) Destacar que el puesto de aparejador ha tenido gran movilidad, en los últimos 6 años han pasado 4 personas.
 - 2. Datos del cuestionario y entrevistas.
 - 3. Datos directos (observación de las condiciones de trabajo).
- Propuesta y planificación de medidas
- Información Plantilla
- Seguimiento

VALORACIÓN RESUMEN DE LA EXPOSICIÓN



Tiempo de trabajo

Situación adecuada	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo		
	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	0	1	0

Autonomía

Situación adecuada	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo		
	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
5	0	2	0

Carga de Trabajo

Situación adecuada	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo		
	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	0	0	1

Demandas Psicológicas

Situación adecuada	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo		
	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	0	0	0

Variedad/Contenido

Situación adecuada	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo		
	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	1	0	0

Participación/Supervisión

Situación adecuada	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo		
	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
4	0	2	1

Interés por el trabajo/Compensación

Situación adecuada	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo		
	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	0	0	1

Desempeño de Rol

Situación adecuada	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo		
	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	0	0	1

Relaciones y apoyo social

Situación adecuada	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo		
	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	0	0	0

ENTREVISTAS

- el puesto de Arquitecto técnico es el que presenta riesgos muy elevados en casi todos los factores de estudio. Por ello, las medidas preventivas en relación a los riesgos psicosociales se plantearen de forma específica para este puesto.
- No obstante, se propondrá medidas para mejorar el factor de riesgo Participación/Supervisión dirigidas a todos los trabajadores.

INTERVENCIÓN/MEDIDAS

- **Definición puesto arquitecto técnico (funciones y tareas)**
- **Reuniones semanales con dirección en las que se dará prioridad a los trabajos que hay que sacar**
- **Pactar un control horario. Se deberá de apuntar la cantidad de horas que se trabajan cada día. Si se trabaja sábados o festivos también se deberá de anotar. El trabajo que se haga en exceso deberá de ser compensado. Valorar la necesidad de una segunda persona**
- **un calendario laboral acordando con los trabajadores las vacaciones anuales**
- **Se propone dar facilidad de adecuación de los horarios de entrada y salida al trabajador. Se cree adecuado dar al trabajador la posibilidad de elegir su horario de comida y horario para descanso**

INTERVENCIÓN/MEDIDAS

- Mensualmente, se realizarán una reunión con el trabajador para comprobar que las tareas encomendadas han podido ser ejecutadas o sobrepasan la capacidad del mismo.
 - Es importante reconocer el buen trabajo de los trabajadores
 - El sueldo tiene que ir acorde al esfuerzo que hace el trabajado. Acuerdo. Se considera aconsejable proponer subidas salariales pactadas acorde con la mejora del trabajo realizado
-
- Participación/Supervisión para todos los trabajadores
 - Se cree adecuado hacer partícipe a los trabajadores a la hora de tomar algunas decisiones en la empresa. Es muy importante tener en cuenta la opinión de los trabajadores antes de decidir cambios, mejoras, compras...

PUESTO DE TRABAJO EVALUADO:					TABLA DE PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA				
ARQUITECTO TÉCNICO					ERGONOMIA Y PSICOSOCIOLOGIA				
Ubicc.	Riesgo detectado	Causa del riesgo	Medida Preventiva/Medida Correctora/Control preventivo	Tipo de medida preventiva	Prioridad	Coste/Presupuesto	Fecha Prevista Implant.	Fecha real Implant.	Responsable
OFICINA Y OBRA	Carga mental	Carga de trabajo muy elevada	Se deberá de dar prioridad a unos trabajos sobre otros. Establecer de antemano que cantidad de trabajo es razonable ejecutar y no incorporar nuevas tareas.	Organizativo	4	Trabajos incluidos en el puesto de Gerencia	Menos de 1 mes		Gerentes de la empresa
			Todos estos asuntos se podrán tratar en reuniones semanales en los que estarán presentes los responsables inmediatos y el trabajador.	Organizativo	4	Trabajos incluidos en el puesto de Gerencia	Menos de 1 mes		Gerentes de la empresa
			Mensualmente, se realizarán una reunión con el trabajador para comprobar que las tareas encomendadas han podido ser ejecutadas o sobrepasan la capacidad del mismo	Control Preventivo	4	Trabajos incluidos en el puesto de Gerencia	Menos de 1 mes		Gerentes de la empresa
		Dificultad de las tareas encomendadas	Se formará al trabajador en aquellas tareas que resulten más difíciles de ejecutar.	Formación	4	200-1000	Menos de 1 mes		Gerentes de la empresa
			El trabajador deberá de tener formación continua: en la utilización de los programas informáticos, nueva normativa...	Formación	4	500-1000	Menos de 1 mes		Gerentes de la empresa
		Desequilibrio entre el esfuerzo realizado en el trabajo y la compensación económica	El sueldo tiene que ir acorde al esfuerzo que hace el trabajador. Se considera aconsejable proponer subidas salariales pactadas acorde con la mejora del trabajo realizado.	Técnico	4	1500	Menos de 1 mes		Gerentes de la empresa
			Es importante reconocer el buen trabajo de los trabajadores. Se debería de valorar con frecuencia aquellos trabajos bien ejecutados, puntos fuertes y esfuerzo que han realizado los trabajadores.	Organizativo	4	Trabajos incluidos en el puesto de Gerencia	Menos de 1 mes		Gerentes de la empresa
		Poca posibilidad en la toma de decisiones en el trabajo	Se considera adecuado dar al trabajador un listado de tareas semanales y dejar que el decida como distribuir su tiempo para realizarlas.	Organizativo	4	Trabajos incluidos en el puesto de Gerencia	Menos de 1 mes		Gerentes de la empresa
			Se cree adecuado hacer participe a los trabajadores a la hora de tomar algunas decisiones en la empresa. Es muy importante tener en cuenta la opinión de los trabajadores antes de decidir cambios, mejoras, compras...	Organizativo	4	Trabajos incluidos en el puesto de Gerencia	Menos de 1 mes		Gerentes de la empresa

Ubicc.	Riesgo detectado	Causa del riesgo	Medida Preventiva/Medida Correctora/Control preventivo	Tipo de medida preventiva	Prioridad	Coste/Presupuesto	Fecha Prevista Implant.	Fecha real Implant.	Responsable
OFICINA Y OBRA	Carga mental	Falta de autonomía en la gestión del tiempo	Se propone dar facilidad de adecuación de los horarios de entrada y salida al trabajador. Se cree adecuado dar al trabajador la posibilidad de elegir su horario de comida y horario para descanso.	Organizativo	4	Trabajos incluidos en el puesto de Gerencia	Menos de 1 mes		Gerentes de la empresa
			Se deberá de realizar un calendario laboral acordando con los trabajadores las vacaciones anuales.	Organizativo	4	Trabajos incluidos en el puesto de Gerencia	Menos de 1 mes		Gerentes de la empresa
			Se propone establecer un control horario. Se deberá de apuntar la cantidad de horas que se trabajan cada día. Si se trabaja sábados o festivos también se deberá de anotar. El trabajo que se haga en exceso deberá de ser compensado pagando horas extras, pudiendo coger horas libres otros días, o acumular horas para coger días libres.	Organizativo	4	Trabajos incluidos en el puesto de Gerencia	Menos de 1 mes		Gerentes de la empresa
			Al finalizar cada mes se comprobará que se han ajustado las horas en exceso	Control Preventivo	4	Trabajos incluidos en el puesto de Gerencia	Menos de 1 mes		Gerentes de la empresa



“Hacer frente eficazmente a los riesgos psicosociales crea un entorno de trabajo saludable, en el que las personas trabajadoras se sienten valoradas y se contribuye a que el ambiente de trabajo sea positivo, por lo que también mejora el rendimiento de la empresa”

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Campaña de Trabajos Saludables 2014-2015

MILA ESKER