



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN**

**CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio del 2004

Acreditada mediante Resolución Nº15 del 31 de octubre del 2012.

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
MAESTRÍA SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD  
INDUSTRIAL**

**RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁREA DE LA  
CONSTRUCCIÓN.**

**ESTRELLA GONZALEZ DE CARRANZA**

**TUTORA: LICDA. YAMILETH JIMENEZ**

**PANAMA ENERO, 2018.**



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN**  
**CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio del 2004**

**Acreditada mediante Resolución N°15 del 31 de octubre del 2012.**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**MAESTRÍA SEGURIDAD Y SALUD INDUSTRIAL**

**RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁREA DE LA**  
**CONSTRUCCIÓN.**

**Trabajo presentado como requisito para optar al**  
**grado de Maestría Seguridad Industrial Y Salud**  
**Ocupacional.**

**ESTRELLA GONZALEZ DE CARRANZA**

**PANAMA ENERO, 2018.**

## **DEDICATORIA**

### **A Dios**

Ser supremo, por haberme dado la inteligencia, paciencia y ser mi guía en la vida.

### **A toda mi familia**

Mi madre, mis hermanos y sobre todo, a mi hija Aura Victoria, por todo el cariño, comprensión y confianza que me dan día a día, para salir adelante en esta formación académica.

**A mis compañeros de clase**, por el apoyo incondicional, comprensión y el trabajo en equipo que llevamos a cabo.

***ESTRELLA***

## ÍNDICE GENERAL

1) INTRODUCCIÓN .....	1
A. Objetivos del estudio.....	2
B. Importancia o justificación .....	3
C. Marco referencial. ....	6
D. Fundamentación teórica. ....	13
Estrés .....	19
Síndrome del trabajador quemado o burnout.....	22
Acoso laboral o mobbing.....	25
Machismo .....	28
Multiculturalidad.....	31
Discriminación racial .....	34
¿Cómo se previenen los riesgos psicosociales? .....	37
E. El análisis. ....	43
F. Conclusiones.....	46
G. Recomendaciones.....	47
BIBLIOGRAFÍA .....	48

## **INDICE DE TABLAS**

<b>1. Tabla 1.</b> El análisis de la Encuesta Europea 2010 .....	14
--	----

## 1) INTRODUCCIÓN

En ese contexto, esta monografía pretende analizar la presencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores del sector de la construcción mediante un estudio analítico de experiencias en países desarrollados.

La identificación de un problema es la primera fase necesaria para establecer soluciones. Los riesgos psicosociales son un riesgo laboral más, por lo que aparecen en todos los ambientes de trabajo. Se procederá por tanto a una singularización de los factores de riesgo más comunes en el sector, indicando su significado, las causas que los provocan y qué sujetos dentro del sector son más propensos a sufrirlos.

Una vez identificados los problemas, se proponen las medidas preventivas y las acciones correctoras que podrían ser adoptadas por los especialistas de seguridad y salud para la prevención y el control de estos factores de riesgo laboral.

Por Riesgos Psicosociales comprendemos aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el

desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Este texto editado desde la óptica de la ley de Prevención de Riesgos Laborales tiende a seguir las bases de Fomentar el interés y cooperación en la acción preventiva en todos los niveles jerárquicos de la organización de las empresas y medios de la construcción; dar a conocer la relevancia que este tipo de riesgos laborales tienen respecto a los trabajadores del sector construcción; identificar las variables de riesgo y las medidas preventivas de estos factores psicosociales.

#### **A. Objetivos del estudio**

Objetivo:

Analizar los riesgos psicosociales en el área de construcción.

Objetivos específicos:

- Especificar formas de prevención de riesgos psicosociales en el área de construcción.
- Examinar los riesgos psicosociales en las áreas de construcción.
- Fomentar por medio de la investigación el interés sobre riesgos psicosociales en los agentes de seguridad en las áreas de construcción.

- Crear conciencia por medio de la información de enfermedades médicas conectadas a riesgos psicosociales.
- Valorar las formas de prevención de los riesgos psicosociales en las áreas de construcción.

### **B. Importancia o justificación**

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.

Se llaman “psico” porque nos afectan a través de la psique y “sociales” porque su origen es social, a causa de determinadas características de la organización del trabajo.

Debe quedar claro que los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares, sino que tienen su origen en las condiciones de trabajo y específicamente aquellas derivadas de su organización.

Pese a la evidencia científica sobre estos riesgos y su origen, los empresarios y algunos técnicos de prevención mantienen que se trata de un problema de personalidad o que responde a circunstancias personales o familiares de los trabajadores y trabajadoras.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo - y no a las características de las personas. Los y las trabajadoras, y sus representantes, tienen derecho a exigir la protección de su salud y para ello a participar prepositivamente en todas las etapas de la prevención de riesgos laborales - también en relación a la prevención de riesgos psicosociales. Los daños a la salud por riesgos psicosociales no son un problema individual y ha de hacerse prevención para todos y todas.

Debemos tener presente que para hacer prevención no debemos centrarnos en la personalidad de los trabajadores ni en su situación social, lo primero es determinar si las características de la organización del trabajo implican exposiciones nocivas o no.

Tradicionalmente, algunas de las profesiones orientadas al trato con las personas han sido consideradas estresantes psicosocialmente, sin embargo, en el contexto laboral actual, otras profesiones pertenecientes a sectores que no están directamente orientados hacia el trabajo relacionado con las personas también podrían ser consideradas psicosocialmente estresantes. Statt, (1994) llevó a cabo un estudio comparativo del nivel de estrés inherente de diferentes profesiones, y señaló la construcción como la tercera profesión más estresante después del trabajo de la minería y la policía.

- **Diseño de Investigación**

El diseño de monografía es de carácter cualitativo ya que en él se pone en relieve y observa situaciones de una propuesta para acumular las herramientas profesionales y también la percepción crítica desde mi ángulo profesional.

- **Tipo de investigación**

El diseño de este tema, tiene carácter analítico; donde expongo mis criterios como herramienta preventiva en el ambiente laboral y organizacional.

- **Instrumentos y técnicas**

- ✓ Instrumentos

Los instrumentos utilizados para llevar a cabo esta investigación son:

- Computadora con acceso a Internet.
- Libros y fuentes virtuales referentes a la psicología Ocupacional, social y clínica.

### **C. Marco referencial.**

Cuan ciertas son estas palabras, para aquellos que empezaron este recorrido de Salud y Seguridad Ocupacional/Prevención de los Riesgos Laborales en Panamá, por medio de este escrito se pretende conocer la historia y transformaciones en estos 37 años; y como nos hemos ido sumando más panameños comprometidos con la SSO (Salud, seguridad Ocupacional)/PRL (Prevención de riesgos laborales).

Desde los inicios de la República de Panamá las políticas sanitarias han sido orientadas hacia:

#### **La reparación y compensación del daño.**

La segmentación entre las condiciones de trabajo y el ambiente laboral y de su relación con la salud.

La ambigüedad en el campo de la prevención de riesgos de trabajo (prevención de las lesiones, control de daños, control de pérdidas).

La ausencia de un enfoque epidemiológico de la relación entre la condición de salud/enfermedad de los trabajadores y los procesos de trabajo.

La dicotomía entre lo “ocupacional” y lo “no ocupacional” de la fuerza laboral. Por tales razones en su evolución y desarrollo el estado panameño ha operado principalmente en el ámbito de las prestaciones relativas a la reparación del daño y la compensación económica. No es casual, que en el decreto con el que se crea el Ministerio de Salud (MINSAL), no existan referencias explícitas sobre la prevención y protección en los lugares de trabajo; lo cual se agrava aún más con el Estatuto Orgánico del MINSAL, el cual hace mención de los mismos en forma muy superficialmente. Posteriormente, con el transcurrir del tiempo, al ser creado el Ministerio de Trabajo tampoco se contempla en forma explícita aportes en este campo; sin embargo, se dan avances parciales muy significativos al crearse la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, ya que crea dos estructuras importantes como lo son el Departamento de Seguridad Ocupacional y el Consejo Nacional de Trabajo y Bienestar Social.

Apareció la luz cuando la Caja de Seguro Social (CSS) a través del Decreto N°68 de 1970 incursiona en esta materia como institución Aseguradora de los Riesgos Profesionales, bajo un enfoque esencialmente reparador y de compensación del daño, reproduciendo los sistemas de gestión administrativa de riesgos que tipificó la intervención de los seguros privados. Para este año, se crea la estructura normativa en materia de SSO/PRL (Seguridad y Salud Ocupacional/ Prevención de Riesgos Laborales); con el paso de los años, la época de los años 1980, se le conoce como “La época de oro” de la SSO/PRL en Panamá, por recibir apoyo del gobierno de turno; sin embargo, a pesar de la promoción y de su rápido crecimiento, no estábamos preparados

con personal idóneo y además que a nivel regional no existía centro de formación para ese personal; sin embargo, empiezan los primeros intentos de formación, y en aquel período predominaba la influencia de la Escuela Mexicana que fuera cambiante con el paso del tiempo con la llegada del internet, permitiendo acceso a otras corrientes como la española.

A finales de ese período traumático era inevitable la necesidad de expandir la red de servicios de prevención riesgos laborales, donde se asigna y se envían a colaboradores a expandir el área de cobertura bajo este lema: “Id y predicad el evangelio de la prevención”, dando así enormes pasos en el campo de la prevención panameña.

Se da un vuelco en los avances logrados, la razón de tal acontecimiento que podemos señalar son los profundos cambios que experimentamos como nación en general, la población trabajadora y SSO/PRL (Seguridad y Salud Ocupacional/ Prevención de Riesgos Laborales); en particular, luego de la invasión estadounidense en nuestro país.

A inicios de 1990 la nación bajo nuevas directrices y presiones externas vio perder las conquistas que en materia de SSO/PRL(Seguridad y Salud Ocupacional/ Prevención de Riesgos Laborales); que a través de los años se habían logrado, estando entre ellas la estabilidad en el trabajo, además de la privatización de varias instituciones estatales, situación que conlleva hacia un acelerado desmejoramiento de las condiciones de salud y seguridad laboral; SSO/PRL(Seguridad y Salud Ocupacional/ Prevención de Riesgos

Laborales); no escapó a estos cambios, su ritmo de crecimiento se vio paulatinamente mermada hasta el punto de haber perdido casi por completo el liderazgo logrado en el campo de la prevención laboral, para esa época.

Bajo el pretexto de las altas pérdidas sufridas por el bloqueo económico y los saqueos durante la invasión armada, los empleadores tuvieron carta blanca para reducir personal, aglutinar tareas, extender las jornadas laborales, entre otras; como si fuera poco, de la impunidad que disfrutaban. En ese período la prevención era una fachada, debido a que se realizaban visitas a las empresas, se emitían informes y se entregaban con sus respectivas recomendaciones y la intervención hasta ese punto impactaba; puesto que los empresarios pasaban por alto las recomendaciones y responsabilidades laborales en materia de prevención. Todo se dejaba al estado. Ante esta situación, era obvio que se necesitaba nuevas estrategias de abordaje frente a los empresarios, quienes veían la SSO/PRL como una amenaza o ideas comunistas, ya que en muchos de los casos, el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores dependía de mejoras que requerían de algún tipo inversión económica por parte de la empresa.

Al principio por otro lado, todos los esfuerzos en materia de SSO/PRL(Seguridad y Salud Ocupacional/ Prevención de Riesgos Laborales); estaba orientado al sector agrícola (bananero), con la intención de conocer las condiciones de salud y el trabajo de éste sector, por medio del análisis de la accidentabilidad laboral, el más alto en aquel tiempo a nivel nacional; así como también en el sector de la industria de la

construcción, donde se publica la primera Guía Técnica de PRL(Prevención de Riesgos Laborales en la industria de la Construcción en Panamá. La economía nacional da un giro, paradójicamente hay un proceso sostenido de crecimiento tecnológico que opera en forma desordenada y sin objetivos claramente definidos.

Desde su inicio, PRL (Prevención de Riesgos Laborales) se desarrolla fundamentalmente en el campo de la prevención, teniendo como objetivos específicos, la conservación de la Salud de los trabajadores y el mejoramiento de la calidad de las condiciones de trabajo. Una de las formas para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores es utilizando en forma eficiente los recursos, para garantizarles el acceso de toda la gama de servicios que se ofrecían.

La SSO/PRL (Seguridad y Salud Ocupacional/ Prevención de Riesgos Laborales); no debe condicionarse a la prevención y control de las enfermedades y accidentes de trabajo; sino que debe considerarse de manera integral a la atención de la salud de los trabajadores dada la gran cantidad de enfermedades comunes que se agravan por influencia del trabajo y considerar al trabajador también fuera del contexto laboral (económico – social).

Como resultado de lo anterior, la vieja dicotomía entre lo “ocupacional” y “lo no ocupacional”, en materia de atención de los trabajadores ha sido sustituida por la integralidad de la intervención frente a los factores de riesgos derivados del ambiente,

los estilos de vida y la organización del trabajo, con miras a la oportunidad de la fuerza – trabajo.

Los aspectos fundamentales que justifican la creación de un área estratégica SSO/PRL (Seguridad y Salud Ocupacional/ Prevención de Riesgos Laborales); dentro del sistema de salud podemos resumirlos así:

El concepto de Riesgos Profesionales esta restringidos al cotizante activo, con un enfoque de reparación y compensación del daño; dirigiendo sus acciones hacia la prevención del daño o lesión secundario a la exposición laboral. SSO/PRL (Seguridad y Salud Ocupacional/ Prevención de Riesgos Laborales); trasciende la prestación económica y curativa para integrarse en la protección global de la población activa en mira a la optimización de la fuerza – trabajo como sustentación del estímulo a la productividad laboral; dirigiendo sus acciones hacia la prevención del riesgo a través del control de los factores de riesgo a que está expuesta la población laboral

SSO/PRL (Seguridad y Salud Ocupacional/ Prevención de Riesgos Laborales); parte de una globalización de los riesgos y factores de riesgos laborales. El concepto de riesgo profesional localiza la acción sobre el riesgo manifiesto.

En Panamá existe un marco jurídico constitucional que establece que las políticas de Medicina, Seguridad e Higiene en los lugares de trabajo, como parte estratégica de la responsabilidad en salud del estado.

A través de los años la SSO/PRL (Seguridad y Salud Ocupacional/ Prevención de Riesgos Laborales); ha tomado mayor relevancia al ser contemplada dentro de la Ley Orgánica de CSS (Caja del seguro social) donde se contemplan aspectos de seguridad en el trabajo, además recientemente se aprueba el Reglamento General de Prevención de Riesgos Profesionales, todos los esfuerzos van encaminados en mejorar las condiciones y ambientes de trabajo.

Hoy se dan pasos agigantados para facilitar que la Gestión de los Riesgos Profesionales dentro de las empresas panameñas sea posible a través de la herramienta conocida como SISO (Sistema Informático de Salud y Seguridad Ocupacional).

Siendo este un SISTEMA DE INFORMACIÓN DE DATOS que permite la gestión integral de la seguridad y salud en el trabajo, donde el empleador realizará la autogestión y ejecución de su Sistema de Prevención de Riesgos Laborales.

Por otro lado, desde inicio del año 2000 se formaliza la formación de carreras universitarias en suelo panameño, en Salud Ocupacional/ Prevención de Riesgos Laborales del personal responsable por velar el cumplimiento de las normativas panameñas en el campo de la prevención de los riesgos laborales y la vigilancia de las condiciones de seguridad, higiene y ambiente.

Cada día mejoramos y avanzamos en este campo que nos permite sentir grandes satisfacciones, por ser parte de quienes aportan un grano de arena en intentar alcanzar objetivos que en muchas oportunidades permitan mejorar la vida de muchos.

#### **D. Fundamentación teórica.**

En la Unión Europea, la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida realiza cada cinco años una encuesta sobre las Condiciones de trabajo en Europa. En la primera encuesta de 1991 incluía como aspectos psicosociales la información, el entrenamiento y el apoyo social. A partir de la segunda encuesta (1996), el tema se amplía organizándose en dos grandes apartados, uno organizacional que incluye tiempo de trabajo, ritmo, control, autonomía, contenido del trabajo y salario y otro apartado de tipo social que contiene aspectos como participación, igualdad de oportunidades y violencia. Es a partir de la tercera edición del 2000 cuando se incluye de forma específica los contenidos referidos a la violencia, al acoso laboral y al acoso sexual, sección que se mantiene con ligeras modificaciones en la edición de 2005. En la última encuesta, efectuada en 2010, se puede observar un marcado desplazamiento de la encuesta en su totalidad hacia un enfoque organizacional y psicosocial. La tabla 1 expone las categorías consideradas y el número de cuestiones por cada una de ellas.

Tabla 1. Encuesta EWCS 2010. Categorías de análisis y No de cuestiones

Contexto de trabajo	11	Tiempo de trabajo	12
Intensidad del trabajo	9	Factores Físicos	12
Factores cognitivos	9	Factores psicosociales	7
Salud y bienestar laboral	6	Formación, Desarrollo carreras	8
Organización del trabajo	9	Relaciones sociales	5
Satisfacción laboral	7	Familia-trabajo, seguridad economía	7
Violencia, acoso, discriminación	5		

El análisis de la Encuesta Europea 2010 parece indicar que se ha producido un desplazamiento de los factores físicos y ambientales hacia aspectos organizacionales, sociales, psicológicos y personales. Como factores psicosociales incluye específicamente los aspectos emocionales asociados al trabajo, como el trabajo con atención al cliente. La sección dedicada a la violencia ha omitido los aspectos referidos al acoso sexual y a la atención sexual no deseada. Con todo, la categorización de las secciones incluye en algunos casos contenidos claramente diferentes.

Algo semejante ocurre con los datos españoles aportados principalmente por el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) y las encuestas que ha venido realizando periódicamente. Es en la tercera encuesta nacional (1999) cuando se incorpora por primera vez un apartado dedicado a los factores psicosociales, pero ha sido en la VI Encuesta Nacional en la que se ha atendido de forma más completa a los factores y riesgos psicosociales, incluyendo en el apartado 10 aspectos tales como inseguridad laboral, conflicto trabajo-familia, violencia física, amenazas de violencia y conductas de acoso.

Los datos expuestos indican probablemente que, al menos al nivel europeo, se ha producido un desplazamiento en la atención de los riesgos laborales hacia aquellos de tipo organizacional, social, psicológico, familiar y personal, probablemente como resultado de una triple tendencia: la mejora de las condiciones físicas, ambientales y

ergonómicas del trabajo, los cambios organizacionales del trabajo y el desarrollo del trabajo terciario, dedicado a los servicios y la atención a las personas.

El trabajo ha sido históricamente un riesgo para la salud. Las condiciones laborales han supuesto habitualmente una amenaza a la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionadas con la salud de todo tipo. La imagen popular asociada al trabajo ha sido claramente negativa. Los tiempos han cambiado de forma muy importante, pero las condiciones laborales siguen siendo preocupantes. La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales que exigen un mayor esfuerzo de definición en sus diferentes formas. En los tiempos actuales, debido a la expansión del mercado de servicios y a la globalización los riesgos psicosociales se han incrementado e intensificado. Los datos actuales muestran que sus efectos sobre la salud son amplios e importantes. Por ello, una atención integral a la salud laboral necesita cuidar de forma especial atención a los factores y riesgos psicosociales.

### **Efectos sobre la salud**

En términos de prevención de riesgos laborales, la exposición a los riesgos psicosociales provoca efectos en dos niveles:

- A corto plazo, produciendo síntomas conocidos como estrés que incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social;
- A largo plazo, ya que el estrés laboral afecta a todas las condiciones de salud física y mental.

Los efectos de la exposición a los riesgos psicosociales sobre la salud se manifiestan a corto plazo, a través de procesos conocidos como «estrés». Se trata de mecanismos:

- Emocionales: sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.;
- Cognitivos: tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, no poder concentrarse, ni tomar decisiones, etc.;
- De comportamiento: no tener ganas de hablar con nadie, de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, tabaco, etc.;
- fisiológicos: problemas de estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos, dolor de cabeza, hiperhidrosis, marearse, falta de aire, etc.

Desde la perspectiva de la prevención, queda claro que el estrés en el trabajo es un problema organizacional (trabajo estresante) y no individual (trabajador estresado).

Todos estos procesos están estrechamente relacionados entre sí y pueden ser precursores o alarmas de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

En consecuencia, la exposición a los riesgos psicosociales puede, a largo plazo, derivar en otras enfermedades cuando provoca estrés laboral. Los trastornos de salud para los que hay evidencia científica suficiente de su relación con el estrés laboral implican afectaciones al sistema:

- Cardiovascular: infarto (de lo que más evidencia tenemos);
- respiratorio: hiperactividad bronquial, asma;
- inmunitario: artritis reumatoide;
- gastrointestinal: dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa;
- dermatológico: psoriasis, neurodermitis;
- endocrinológico; problemas alimentarios de cualquier índole;
- musculoesquelético: dolores de espalda,
- también a la salud mental.

Recientes estimaciones sitúan que en España unas 4.000 muertes anuales por enfermedades cardiovasculares podrían atribuirse a las condiciones de trabajo y parte de éstas a la exposición a los riesgos psicosociales.

Hay factores que contribuyen a acentuar dichas enfermedades, como la precariedad en el empleo, la sensación de inseguridad, los horarios irregulares, la intensificación del ritmo de trabajo, la creciente complejidad de tareas, el envejecimiento de la población activa y el trato con las personas.

Según datos de la Agencia Europea, entre los riesgos laborales más importantes en los próximos años para los más de 190 millones de trabajadores de los 27 países europeos, estarán precisamente los factores psicosociales.

El efecto de la interacción entre la persona y sus condiciones de trabajo no se traduce inmediatamente en alteraciones de la salud, pero si la situación problemática se cronifica, pueden llegar las consecuencias anteriormente enumeradas.

### **MODALIDADES**

En esta investigación vamos a centrarnos en algunos de los riesgos psicosociales más comunes, como son el estrés, el síndrome del trabajador quemado, el acoso laboral, el machismo, los efectos de la multiculturalidad y la discriminación racial.

Cada una de estas modalidades tiene unas causas diferentes, aunque todas deriven de una deficiente organización del trabajo. A su vez, la aparición de cada modalidad en el entorno de trabajo tiene unas consecuencias diferentes.

Para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son permanentes existe el llamado “método demanda-control-apoyo” (Johnson y Hall, 1988; Johnson, Hall y Theorell, 1989; Karasek y Theorell, 1990). Este estudio pone totalmente el acento en las características psicosociales del ambiente de trabajo.

En un estudio sobre las fuentes psicosociales de estrés y síndrome del trabajador quemado en el sector de la construcción, Meliá y Becerril, (2007) afirman que la construcción ha sido considerada un sector caracterizado más por riesgos físicos que sociales. En este contexto, los resultados sobre los efectos de fuentes sociales de estrés en construcción plantean nuevas cuestiones sobre las características organizacionales del sector y sus riesgos psicosociales.

## **Estrés**

### **Definición**

No hay una definición universalmente aceptada del estrés. En Estados Unidos, por ejemplo, el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional “National Institute for Occupational Health and Safety”, (1999) define el estrés relacionado con el trabajo como “las reacciones físicas y emocionales nocivas que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. El estrés en el trabajo puede conducir a problemas de salud e incluso enfermedades”. En el Reino Unido, la Comisión de Salud y Seguridad “Health and Safety Commission”, (1999) señaló que "el estrés es la reacción de la gente a presiones excesivas u otras exigencias que se les impone". El COMCARE del Gobierno de Australia “Australian Government Comcare”, (2008) define el estrés relacionado con el trabajo como "una forma de

tensión, un estado de emociones negativas, y la excitación experimentada en relación al rol en el trabajo".

Según la Real Academia Española, el estrés es "la tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves".

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el estrés puede definirse como "un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento, ante ciertos aspectos nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación".

El estrés no aparece sólo en función de las demandas del entorno, sino que depende en gran medida de la percepción que la persona tiene de esas demandas y de su capacidad para adaptarse a ellas. El estrés es un estado cognitivo que reside en la percepción que tienen las personas del grado de adaptación a las demandas de su entorno de trabajo, y depende de la valoración cognitiva que las personas hacen de su situación.

El estrés y el síndrome del trabajador quemado son conceptos con una gran tradición en la literatura organizacional y social (Crandall y Perrewé, 1995, Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

## **Causas**

Según Meliá y Becerril, (2007) las conductas de liderazgo, el conflicto de rol y las conductas de acoso se consideran fuentes exógenas de estrés; la experiencia de tensión y el síndrome del trabajador quemado se consideran variables mediadoras; y el bienestar psicológico, la propensión al abandono y la calidad percibida son las variables dependientes finales.

La subcontratación a varios niveles, la presión del tiempo, los contratos temporales, la rotación de trabajo constante y un trabajo inestable son típicas causas de estrés. Las obras de construcción se caracterizan por la presencia simultánea de muchos tipos diferentes de sustancias peligrosas y riesgos físicos continuos y cambios en el entorno de trabajo, lo que implica continuos cambios en los tipos relevantes de riesgo y el equilibrio y la interacción, desembocando en estrés.

Agentes del sector con mayor probabilidad de verse afectados por este factor de riesgo psicosocial

Desde el peón hasta el promotor, todos los trabajadores del sector de la construcción son propensos a sufrir estrés en el trabajo. La incertidumbre típica de las obras, la obsesión por cumplir plazos, todo lo relacionado con el tema económico, etc. llevan a un estado de ansiedad que en la mayoría de casos desemboca en estrés.

## **Síndrome del trabajador quemado o burnout**

### **Definición**

Consiste en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido. Se suele presentar en aquellas situaciones laborales en las que los excesivos niveles de exigencia ya se han vuelto un hábito inconsciente e incluso socialmente valorado. Las consecuencias en la salud de este.

Padecimiento pueden ser muy graves: deterioro en las relaciones interpersonales, desgaste o pérdida de la empatía, y síntomas emocionales (depresión) y físicos (insomnio crónico, graves daños cerebrales o cardiovasculares).

La conceptualización más reconocida considera el síndrome del trabajador quemado como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal” (Maslach y Jackson, 1981). Originalmente, fue concebido como “el agotamiento de los individuos que hacen algún tipo de «trabajo con gente»”. Sin embargo, Pines y Aronson, (1988) no limitan el agotamiento de las ocupaciones específicas y definen el burnout como “un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por la participación a largo plazo en situaciones que son emocionalmente exigentes”. Esta es una tendencia actual que se ha

extendido de su concepto, lejos de las ocupaciones relacionadas con los sectores de servicios, la salud o la educación (Maslach et al. 2001).

Este síndrome se considera como un proceso que resulta de una acumulación de estrés crónico por situaciones emocionalmente exigentes, es decir, una respuesta prolongada al estrés laboral crónico (Maslach, et al 2001; Pines, Aronson y Kafry, 1981).

El estrés y el burnout son variables estrechamente relacionadas. De hecho, GilMonte y Peiró, (1997) lo consideran como “una respuesta al estrés laboral cuando fallan las estrategias de afrontamiento, y como una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias individuales y organizacionales”. Merino, Moreno, Carbonero y Morante, (2006) también encontraron evidencia empírica acerca de una correlación positiva y significativa entre la experiencia de la irritación y el síndrome del trabajador quemado.

### **Causas**

Este síndrome surge como consecuencia de situaciones estresantes que provocan que el individuo esté más predispuesto a padecerlo. El estrés suele tener carácter laboral, primordialmente, ya que la interacción que el individuo mantiene con los diversos condicionantes del trabajo son la clave para la aparición del burnout.

El síndrome del trabajador quemado tiene una causa muy probable en nosotros mismos. Nuestra actitud inicial y su evolución frente a un trabajo es la piedra angular que determina el desarrollo del síndrome de burnout. Quemarse en el trabajo comienza por una concepción errónea de éste y por nuestras expectativas poco medidas.

Su principal desencadenante consiste en poseer unas expectativas que no se corresponden a la realidad de nuestro trabajo: puede ser contraproducente tener una actitud demasiado idealista y altruista de cara al empleo, ya que trabajaremos en exceso y por encima de lo que la empresa nos puede ofrecer en compensación.

También puede radicar en la voluntad de ser demasiado perfeccionista. El deseo de lograr una eficacia extraordinaria puede “quemarnos” cuando con el tiempo se constata que el sobreesfuerzo no puede ser compensado por la empresa y que otros compañeros que han trabajado menos reciben la misma recompensa. El componente emocional también puede ser la cerilla que nos queme en el trabajo. Si nos mostramos muy empáticos y deseamos implicarnos emocionalmente con nuestro entorno laboral seremos más vulnerables a la decepción y frustración previas al síndrome de burnout.

Agentes del sector con mayor probabilidad de verse afectados por este factor de riesgo psicosocial

Al igual que el estrés, todos los trabajadores del sector de la construcción pueden ser víctimas de este riesgo psicosocial.

## **Acoso laboral o mobbing**

### **Definición**

El acoso laboral constituye un problema significativo entre los trabajadores. Los costes son importantes tanto para el trabajador como para la organización. Además, el acoso moral debería considerarse como un comportamiento falto de ética, opresor y, por tanto, inaceptable en el entorno laboral. El mobbing no ha alcanzado aún una definición consensuada pero se reconoce como “un proceso de agresión sistemática y repetida por parte de una persona o grupo hacia un compañero, subordinado o superior”.

El acoso laboral es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros (entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado bossing, del inglés boss, jefe). Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. El acoso moral suele constituir un

mal uso o un abuso de autoridad, cuyas víctimas pueden tener dificultades para defenderse.

Posee tres facetas características: repetición de actos negativos hacia una persona en su trabajo, incapacidad de la víctima para defenderse y consecuencias graves indeseables sobre dicha víctima.

Existe cierto acuerdo en la comunidad investigadora que señala que el acoso laboral no es un efecto único, sino que es un «paraguas» que recoge diferentes formas de violencia. Puede implicar ataques verbales y físicos, así como acciones más sutiles, como la denigración del trabajo de un compañero o el aislamiento social. El acoso moral puede conllevar violencia tanto física como psicológica.

El mobbing no es un fenómeno ocasional, sino un proceso gradual (Leymann, 1990; Björkqvist, 1992; Einarsen, 2000; Zapf y Gross, 2001; Einarsen, Hoel, Zapf, y Cooper, 2003) que va evolucionando desde etapas iniciales, donde las conductas hostiles son sutiles y a menudo pasan desapercibidas para el grupo de trabajo o de otros miembros de la organización, hasta fases más activas, donde por la implicación de los superiores y compañeros, éstos llegan a considerar a la supuesta víctima como la responsable de la situación que está sufriendo (Einarsen, 1999).

## **Causas**

Cabe distinguir dos tipos de acoso moral, el debido a un conflicto interpersonal que ha ido en aumento y el debido a cuando la víctima no ha estado implicada en un conflicto, sino que se encuentra accidentalmente en una situación en la que el acosador realiza sus actos de agresión (conocido como el caso del “chivo expiatorio”).

Entre los factores que incrementan la probabilidad de acoso moral se incluyen los siguientes:

- Cultura organizativa que aprueba el comportamiento de acoso moral o no lo reconoce como problema;
- Cambio repentino en la organización;
- Empleo inseguro;
- Malas relaciones entre el personal y la dirección, y bajos niveles de satisfacción con la dirección;
- Escasas relaciones entre compañeros;
- Niveles extremos de exigencia laboral;
- Deficiencias en la política de personal y falta de valores comunes;
- Conflictos de rol.

Además, el acoso moral puede agravarse debido a factores individuales y de situación, como la discriminación, la intolerancia, problemas personales y el consumo de drogas o alcohol. Distintos factores psicosociales relacionados tanto con la organización (Moreno, Rodríguez, Garrosa, y Morante, 2005) como con la actividad laboral del trabajador pueden servir de antecedentes para la aparición de este fenómeno; así,

pueden ser consideradas causas o fuentes del acoso moral en el trabajo el abuso de poder, el liderazgo inadecuado, la cronificación de los conflictos, la incomunicación y la no fluidez en las relaciones interpersonales, que conducen al aumento de comportamientos perjudiciales para la organización (Boada, de Diego, Agulló, y Mañas, 2005) y, por tanto, identificar estas fuentes ayudaría a la intervención de cara a la reducción de su incidencia.

Agentes del sector con mayor probabilidad de verse afectados por este factor de riesgo psicosocial

Este tipo de riesgo psicosocial suelen experimentarlo los trabajadores de menor rango por sus superiores, que ejercen un abuso de su autoridad. Los trabajadores nuevos, extranjeros ó jóvenes son otro de los grupos de riesgo de padecer mobbing.

## **Machismo**

### **Definición**

Según la Real Academia Española, el machismo se conoce como “la actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres”. Una definición más amplia dada por algunos movimientos feministas lo define como "el conjunto de actitudes y

prácticas aprendidas sexistas, vejatorias u ofensivas llevadas a cabo a favor del mantenimiento de órdenes sociales en que las mujeres son sometidas o discriminadas”.

El machismo está directamente relacionado con el sexismo, también llamado “discriminación de género”. Los dos términos son sinónimos, cuyo significado es “la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro”. En este caso nos centramos en las mujeres, debido a que en España todavía existe una fuerte tradición patriarcal, viendo a las mujeres como el “sexo débil”.

Debido al machismo, las mujeres pueden sufrir desde acosos sexuales por parte de sus compañeros de trabajo masculinos hasta recibir menor retribución por el mismo trabajo, pasando por el tratamiento preferencial otorgado por los jefes masculinos a las mujeres más dóciles, a las cuales no consideran una amenaza, por encima de otras mujeres de mayor carácter y abiertamente desafiantes con la subvaloración derivada de los roles de género tradicionales y que no admiten ese tipo de comportamientos denigrantes hacia su persona.

El machismo es considerado como una forma de coacción no necesariamente física, sino también psicológica, siendo esta forma de expresión la causante de la discriminación, ya que se ven subestimadas las capacidades de las mujeres alegando una mayor debilidad.

Rara vez se ha cuestionado que ambos sexos no sean igualmente competentes en el desempeño de profesiones como la de profesor, abogado, etc.; sin embargo, sí es más problemático el caso de mujeres que desempeñan trabajos que requieren de la fuerza física, como es el caso del sector de la construcción, más concretamente a pie de obra. Además, también se dan casos de machismo en la cadena de órdenes, cuando los trabajadores anteponen el sexo al cargo de sus superiores o subordinados.

En la obra, los hombres que son machistas no aceptan y limitan en algunas cosas a la mujer, como por ejemplo en realizar los trabajos que exijan gran esfuerzo físico. Si una mujer es su superior, pueden poner dificultades para acatar sus órdenes.

### **Causas**

El machismo ha sido un elemento de control social y explotación sexista en muchas culturas.

El sector de la construcción está mayoritariamente formado por hombres (Instituto Nacional de Estadística), pero esta tendencia está empezando a cambiar, comenzando por los puestos superiores (jefe de obra, director de ejecución de obra, etc.). Refiriéndonos a los trabajadores de pie de obra de los distintos oficios, encontramos que la mayoría de los trabajadores son hombres y de una cierta edad, que crecieron con el machismo (leyes discriminatorias, educación machista, división sexista en el trabajo,

publicidad, etc.). Esta situación propicia que hoy en día continúen apareciendo casos de machismo, puesto que éstos trabajadores lo aplicaban y lo continúan aplicando.

Afortunadamente, la entrada de nuevos valores de igualdad y su enseñanza desde jóvenes facilita la desaparición de este riesgo psicosocial.

Agentes del sector con mayor probabilidad de verse afectados por este factor de riesgo psicosocial

Este riesgo psicosocial afecta a las trabajadoras del sector de la construcción. No importa su puesto dentro de la empresa, puesto que se trata de una discriminación sexista. Por lo tanto, todas las mujeres del sector forman parte del grupo de riesgo de sufrir este factor psicosocial.

## **Multiculturalidad**

### **Definición**

La multiculturalidad no es un riesgo psicosocial en sí mismo, pero sí lo son sus efectos y consecuencias, que se producen al convivir diferentes culturas en un mismo entorno de trabajo.

Según Agudelo et al., (2009) España ha pasado de ser un país emisor de emigrantes a ser receptor de un intenso flujo migratorio de personas que proceden principalmente de países de baja renta. Aunque el proceso migratorio puede darse por diversas causas, en su mayoría, la población inmigrante tiene como objetivo la integración en el mercado laboral para mejorar su calidad de vida y la de su grupo familiar. Colombia, Ecuador, Marruecos y Rumania son los países de procedencia del 49% de toda la población inmigrante con tarjeta de residencia en vigor en España (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

El primer problema que aparece es el de la lengua. Cada trabajador posee una nacionalidad distinta y con ello, una lengua propia. Los trabajadores sudamericanos no tienen este problema, pero sí los trabajadores de otras nacionalidades que no dominan el idioma español. Podríamos pensar en la comunicación en una lengua muy extendida como es el inglés, pero muchos de los trabajadores del sector poseen pocos estudios y no saben utilizarlo. Esta dificultad en la comunicación puede llevar a una discriminación de los demás trabajadores hacia los que no pueden comunicarse, para frustración de estos últimos, apareciendo síntomas de estrés.

Otro de los inconvenientes más importantes que surge en los equipos multiculturales es la ambigüedad y la falta de transparencia en las comunicaciones. Cada cultura posee su forma y estilo de comunicación. Las culturas occidentales, en general, prefieren métodos directos de comunicación: obtener la información necesaria a través de

preguntas directas. Sin embargo, otras culturas prefieren un método más indirecto, expresando su opinión y esperando que sea valorada. Esta incertidumbre sobre el método de comunicación es perjudicial para el buen hacer del equipo en la obra.

Además, la multiculturalidad provoca otros problemas más allá de la lengua y la comunicación. Debido a su cultura, por ejemplo, a los trabajadores musulmanes les cuesta aceptar órdenes de mujeres, puesto que en su cultura ésta continúa desempeñando un rol inferior. También tienen problemas durante el mes del ramadán, durante el cual los musulmanes por su fe y por sus creencias practican el ayuno diario desde el alba hasta que se pone el sol. Durante ese tiempo, los trabajadores poseen menos fuerza física y resistencia por lo que los trabajos a desempeñar deben ser más livianos que de costumbre.

### **Causas**

En el lugar de trabajo moderno no existen fronteras. La globalización ha abierto perspectivas de trabajo en todo el mundo. Las cadenas de suministro abarcan continentes enteros y los equipos de gestión de proyectos están integrados por miembros de diversas nacionalidades y orígenes.

Las causas de la discriminación multicultural en la obra es la propia cultura de cada uno de los trabajadores. La diferencia entre ellas crea diferencias que en muchos casos deriva en discriminaciones y vejaciones a los que son diferentes.

Agentes del sector con mayor probabilidad de verse afectados por este factor de riesgo psicosocial

Al tratarse de una discriminación en base a la cultura, todos los trabajadores del sector de la construcción pueden sufrirla. Los grupos de mayor riesgo de sufrir problemas psicosociales, como por ejemplo el estrés o la discriminación, son los trabajadores inmigrantes por parte de los trabajadores nativos, las mujeres por parte de trabajadores que no las respetan o los trabajadores que no hablen una lengua con la que comunicarse con los demás.

## **Discriminación racial**

### **Definición**

El racismo es una forma de discriminación de las personas, muy antigua y extendida, que recurre a tendencias raciales como el tono de piel u otras características físicas de las personas, de tal modo que unas se consideran superiores a otras.

Según Agudelo et al., (2009) las dificultades para encontrar trabajo o un salario suficiente en los países de origen se identifican como los principales determinantes de la decisión de emigrar, así como la necesidad de garantizar la sostenibilidad económica del grupo familiar. Se observan dificultades para acceder a los puestos de trabajo para los que están formados o cuentan con experiencia en sus países de origen, con variaciones según la nacionalidad.

En un estudio sobre la presencia de enfermedades en los trabajadores nacidos en España y los trabajadores inmigrantes en España, Agudelo et al., (2010) afirman que los trabajadores inmigrantes informan de más ausentismo por enfermedad que los trabajadores nacidos en España. Estos resultados podrían estar relacionados con el trabajo precario y las condiciones de empleo de los inmigrantes. Los trabajadores inmigrantes deben beneficiarse de las mismas normas de seguridad social, y de la salud y seguridad en el lugar de trabajo que disfrutaban los trabajadores españoles.

Según el Proyecto de Salud y Discriminación “Health and Discrimination Project”, (2006) la discriminación tiene un efecto negativo en la salud de las personas. La Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud “Commission on Social Determinants of Health” de la Organización Mundial de la Salud considera la discriminación racial como un determinante de la salud de un individuo, a su vez vinculados con la estructura social y la jerarquía, clase socioeconómica, género y grupo

étnico. De la misma manera, la medición de la discriminación como factor de riesgo es compleja y los métodos para hacerlo están actualmente en desarrollo.

El problema del racismo en el trabajo no es únicamente el rechazo o la discriminación; también se traduce en peores condiciones de trabajo que los trabajadores nativos. Según Agudelo et al., (2010) estudios anteriores han establecido que los trabajadores inmigrantes pueden tener trabajos precarios, dificultades de empleo, salarios bajos y falta de acceso a las prestaciones sociales, junto con un mayor riesgo para la salud y los problemas de seguridad. Según Porthé et al., (2010) los trabajadores inmigrantes informaron de que el empleo precario se caracteriza por una alta inestabilidad laboral, la falta de poder para negociar las condiciones de empleo, y la indefensión frente a las demandas de mano de obra. Describieron los salarios insuficientes, largas horas de trabajo, limitados beneficios sociales y la dificultad en el ejercicio de sus derechos.

### **Causas**

Las principales fuentes de discriminación han sido identificadas como individuos o grupos que promueven actitudes de discriminación o participar en actos discriminatorios. En el caso de la discriminación por motivos de pertenencia a un determinado grupo étnico, el llamado “racismo sistemático”, es un factor de riesgo estructural, que se encuentra en la raíz de las políticas y prácticas que se realizan sin

tener en cuenta la necesidad de respetar los derechos fundamentales de todos los grupos étnicos, no sólo los que forman la mayoría de la sociedad en cuestión.

Agentes del sector con mayor probabilidad de verse afectados por este factor de riesgo psicosocial

La discriminación racial es sufrida por los trabajadores inmigrantes del sector de la construcción. Dado que se trata de una cuestión racial y no de conflicto de roles, podría aparecer en cualquier cargo de la empresa, tanto a pie de obra como en las oficinas. La tendencia en España es de seguir aumentando el número de trabajadores inmigrantes en la construcción y gracias a ello cada vez es más normal su presencia y la buena interacción con los compañeros nativos.

### **¿Cómo se previenen los riesgos psicosociales?**

Es difícil proponer medidas de prevención generalistas, que sean válidas y eficaces para todas las empresas. La prevención de los riesgos psicosociales debe realizarse a la medida de cada empresa u organización. Como características comunes, estas medidas preventivas deben apoyarse en:

- Adecuar la carga y ritmo de trabajo a los trabajadores.
- Fomentar estrategias de comunicación entre los niveles.
- Establecer sistemas de resolución de conflictos.

- Mejorar la motivación de las personas.
- Facilitar la cohesión interna del grupo.
- Potenciar la creatividad y capacidades de los trabajadores.
- Mejorar la calidad de las relaciones laborales. Se trata de realizar una adecuada gestión preventiva, buscando el equilibrio entre las condiciones de trabajo y el factor humano, con el fin de evitar la aparición de consecuencias negativas, tanto sobre la salud del trabajador como sobre la organización.

#### **Desde la perspectiva del recurso humano.**

- **Autonomía – control**

Se cuenta con la participación e implicación del trabajador, responsabilizándole de los aspectos de cantidad y calidad de su trabajo. Esto no significa un traspaso de responsabilidades, sino que consiste en un sistema compartido.

#### Medidas preventivas

- Adoptar la mejora continua como práctica natural y resolución de problemas en el momento y lugar en que suceden.
- Incrementar la profesionalización, la motivación, la responsabilidad y la identificación del personal con los objetivos de la Empresa.

- Reforzar la fidelidad en la relación con clientes (internos y externos) en cuanto a la calidad concertada y la mejora continua.

- **Ritmo de trabajo.**

La carga excesiva de trabajo, así como el horario elevado o el trabajo a turnos, pueden provocar serios trastornos a la salud. Un ritmo acelerado de trabajo trae como consecuencia fatiga muscular, dolor de espalda, contractura muscular y tensión nerviosa.

Si los factores de riesgo son tratados correctamente, se puede prevenir la aparición de trastornos músculo esqueléticos derivados del estrés y la carga de trabajo.

Medidas preventivas:

Es conveniente realizar pausas que contrarresten los efectos negativos de la fatiga.

Intentar alternar las tareas y funciones; así como el contenido del trabajo cuando sea posible.

- **Carga de trabajo.**

Surgen en los trabajos monótonos y repetitivos, durante largos períodos de tiempo donde no se pueden realizar tareas distintas ni tampoco alternar unas tareas con otras; o en los trabajos con un componente alto de carga mental, donde hay pocos descansos durante el horario de trabajo (como es el caso de una jornada laboral que sólo dispone de 20 minutos) o durante largas jornadas de trabajo.

#### Medidas preventivas

Modifica el orden de las distintas operaciones y variar de tarea o de puesto de trabajo, de modo que estos cambios de actividad te ayuden a disminuir la rutina del trabajo repetitivo. Intenta marcar tu propio ritmo, disminuyendo en lo posible la dependencia de la máquina o de otras personas. En el momento de establecer los horarios de trabajo intenta introducir períodos de reposo suficientes y pausas bien repartidas. Estos períodos de reposo disminuyen la fatiga y la tensión nerviosa, así como favorecen el clima laboral.

- **Controlar la carga de trabajo.**

Tanto un exceso de trabajo como la poca actividad pueden convertirse en fuentes de estrés. Ocurre lo mismo cuando el individuo no se siente capaz de realizar una tarea o

cuando ésta no ofrece la posibilidad de aplicar las capacidades de la persona. En estos casos hay que redistribuirlas tareas o plantear un nuevo diseño de su contenido de manera que sean más motivadoras.

- **Monotonía – repetitividad**

Los trabajos monótonos son aquéllos en los que las tareas son puramente repetitivas, donde los trabajadores no tienen ningún tipo de iniciativa. En la mayoría de los casos se trata de trabajos muy fragmentados en los que los trabajadores terminan sintiendo que su labor no tiene sentido dentro del proceso productivo.

#### Medidas preventivas

Consiste en el intercambio periódico de puestos de trabajo entre varios trabajadores. Contribuye a mejorar la adaptación de la Empresa y personal empleado a las necesidades del mercado, incrementando la movilidad funcional y las habilidades y conocimientos de las personas. Permite a los trabajadores descansar de tareas monótonas y únicas (como por ejemplo rellenar una base de datos). Sin posibilidades de períodos de descanso. Alto ritmo de trabajo.

- **Alto ritmo de trabajo.**

#### Medidas preventivas

Asegurarse de que las tareas sean compatibles con las capacidades y los recursos de los individuos y proporcionar la formación necesaria para realizarlas de forma competente, tanto al inicio del trabajo como cuando se produzcan cambios. Igualmente, hay que facilitar una información detallada sobre el significado y las repercusiones del cambio para evitar la aparición de falsas ideas que induzcan a preocupación, solicitando, además, la opinión de las personas afectadas. Permitir que el trabajador pueda regular y, en caso necesario, detener el proceso de apilado cuando lo necesite, mediante un sistema de regulación de la cinta transportadora y estableciendo zonas de almacenamiento provisional de los paquetes. Introducir pausas frecuentes. Hacer pequeñas pausas cada pocos minutos para reducir la fatiga muscular.

- **Nivel de responsabilidad.**

Se trata de otro de los factores de riesgo psicosocial a tener en cuenta. Se puede decir que para que el trabajo sea satisfactorio es necesario permitir que la responsabilidad del individuo se manifieste.

## Medidas preventivas

Permitir que cada trabajador se responsabilice de su trabajo o Asuma que las personas que trabajan tienen la capacidad y muéstrele que usted le tiene confianza o Sea específico sobre lo que se espera. Dígale a la persona que está delegando: Qué se debe hacer Por qué es necesario Cuando se completará o Decirle a la gente lo que debe hacerse y cómo no se tiene que hacer o Hay que recompensar a la gente por su trabajo. Dar crédito y alabanza generosamente si una persona realiza un buen trabajo. o Factores inherentes a la organización

### **E. El análisis.**

Un logro porque durante mucho tiempo ha carecido de sentido. El trabajador carecía de cualquier derecho; su trabajo era su vida y su obligación, se le mantenía para que trabajara, y si sufría cualquier daño, parcial o letal, era su suerte. Objetivo del trabajo era obtener unos resultados en el menor tiempo, al margen de los costes, especialmente de los humanos.

El concepto de riesgo laboral para la salud aparece con el reconocimiento, implícito o explícito, del derecho a la integridad física y a la salud, algo que aparece en la Alta Edad Media y en el Renacimiento con la aparición y desarrollo de los gremios y la preocupación por el buen hacer y la experiencia adquirida por los trabajadores

artesanos. La experiencia y la valían adquieren un valor al mismo tiempo que en las ciudades disminuye la subordinación a los señores. Los gremios, primera aproximación a los sindicatos, suponen la primera defensa formal contra determinadas condiciones laborales y trato a los trabajadores. El riesgo laboral contra la salud aparece definido como las situaciones y conductas que no pueden ser aceptadas por sus nocivas consecuencias para los trabajadores.

La Revolución francesa (1789), la aparición de los sindicatos (S. XIX), el reconocimiento formal de los Derechos Humanos por las Naciones Unidas (1948), la constitución de los estados democráticos posteriores a la Segunda Guerra mundial, suponen indirectamente hitos en la conceptualización de la salud laboral que se origina principalmente en el reconocimiento del derecho del trabajador a su integridad física, mental y social. La salud laboral como derecho no es el resultado ni de la Medicina del Trabajo ni de la Psicología del Trabajo, sino del reconocimiento de que los trabajadores no pueden ser expuestos a situaciones que menoscaben su salud. Hasta cierto punto, la función de ambas ha sido más bien negativa pues, de hecho, uno de sus objetivos más explícitos consistía en delimitar hasta que límites se podía llegar en las condiciones de trabajo sin que afectara claramente a la salud y al rendimiento de los trabajadores.

El proceso de estudio en áreas de construcción nos abre la visión a un mundo determinante donde la habilidad comunicativa, las herramientas asertivas y el estudio del comportamiento, son los mejores aliados ante la prevención de grandes riesgos

psicosociales como el estrés, el síndrome del quemado o burnout que a largo plazo causan enfermedades de tipo fisiológica y graves como la diabetes y la hipertensión. Por eso, nosotros como profesionales que guardan la salud y la integridad de nuestros colaboradores, debemos de crear estrategias dirigidas a enfoques psicosociales.

## **F. Conclusiones**

El análisis en este trabajo sobre los riesgos psicosociales en el área de construcción, nos lleva a los recovecos más importantes de este tipo de peligros y consideré conveniente enfocarme en las más comunes estrés, síndrome del trabajador quemado o burnout, acoso laboral o mobbing, machismo, multiculturalidad, discriminación racial; las cuales comprometen la integridad del recurso humano de sus capacidades, del rendimiento físico y su desempeño laboral. Las normas y los estándares de seguridad tienen que ir más allá de nuestra observación física tenemos que involucrarnos más en la prevención y utilizar las herramientas preventivas de acuerdo al ambiente laboral que atendamos. Enfocarnos en mejorar la calidad de las relaciones laborales. Se trata de realizar una adecuada gestión preventiva, buscando el equilibrio entre las condiciones de trabajo y el factor humano, con el fin de evitar la aparición de consecuencias negativas, tanto sobre la salud del trabajador como sobre la organización. Las buenas relaciones entre los miembros de un equipo de trabajo estas se consideran un elemento primordial de la salud individual y de la Organización, en especial, en lo que respecta a las relaciones entre los y las responsables de unidad y el personal subordinado.

A la luz de esta información puedo concluir que la prevención de riesgos psicosociales es posible mediante planes estratégicos, puntuales y organizados enfocándonos en el estudio de este tipo de riesgos incluso asumiendo el auto cuidado de parte de los modeladores de un plan de contingencia ante los riesgos laborales de este tipo.

Las enfermedades psicosociales dentro de las áreas de construcción acarrear problemas que comprometen la vida personal, social y hasta la integridad física de la persona que se encuentra en la situación.

Que el conocimiento de factores incidentes o causantes nos ayuda para que nosotros podamos verdaderamente crear un círculo de prevención.

### **G. Recomendaciones.**

El análisis y la interpretación de todo este contenido me hace reflexionar, que los profesionales en seguridad necesitamos más técnicas y normativas dirigidas a riesgos psicosociales, hay temas como el mobbing que aún son soslayados en ponentes de informes y guías para buenas prácticas en el área de la construcción.

Puedo proponer algunas sugerencias y estrategias para que nos encaminemos como profesionales a introducirnos en este tema.

- \* Dirigir acciones hacia las principales causas de riesgos dentro del área laboral.
- \* Fortalecer lazos y alianzas para combatir y educar con herramientas psicoemocionales a los involucrados.
- \* Crear planes y técnicas deberán incluir una planificación específica para cada uno de ellos. Las medidas pueden ser:
  - Organizativas (primarias). Dirigidas al origen del problema.
  - De intervención o afrontamiento (secundarias). Incluyen acciones de formación y sensibilización.
  - De protección o rehabilitación (terciarias).

## BIBLIOGRAFÍA

1. BENAVIDES, F., RUIZ-FRUTOS,C. y GARCÍA, A. Trabajo y Salud. En F.G. Benavides, C. Ruiz-Frutos y A.M. García (Eds), Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona: Masson; 2000.
2. BERNABEU, J; PERDIGUERO,E. y ZARAGOZA,P. Desarrollo histórico de la salud laboral. En F.G.,Benavides, Ruiz-Frutos,C. y García, A.M. (Eds). Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona. Masson ; 2000.
3. MORENO JIMÉNEZ B.; Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid. España. Med. segur. trab. vol.57 supl.1 Madrid 2011. E-mail: [bernardo.moreno@uam.es](mailto:bernardo.moreno@uam.es)
4. PARENT-THIRION, FERNÁNDEZ-MACÍAS A, HURLEY E., VERMEYLEN J., GreetEWCS. Fourth European Working Conditions Survey. European Foundations for the improvement. Published on: 03 Diciembre 2007 of living and working conditions: Dublin. 2007

5. JUDT, Tony. Postguerra. Una historia de Europa desde 1945. Madrid: Taurus; 2010.
6. CHIRINOS P., M. Claves para una antropología del trabajo. Pamplona: EUNSA; 2006.
7. VEYNE, P. El Imperio Romano. En Ph. Aries, y G. Duby, (Eds). Historia de la vida privada. V. I. Madrid: Taurus; 1990.
8. FEDERACIÓN VALENCIANA DE EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCIÓN, proyecto subvencionado por la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo a través de la Dirección General de Trabajo, Economía Social y Cooperativismo. Valencia – España. 2012.  
[http://www.fevec.com/ima/contenidos/manual\\_riesgopsicosociales\\_sectorconstruccion.pdf](http://www.fevec.com/ima/contenidos/manual_riesgopsicosociales_sectorconstruccion.pdf)