

FICHA TÉCNICA

AUTORES: SALANOVA, Marisa; GRACIA, Esther y LORENTE, Laura.

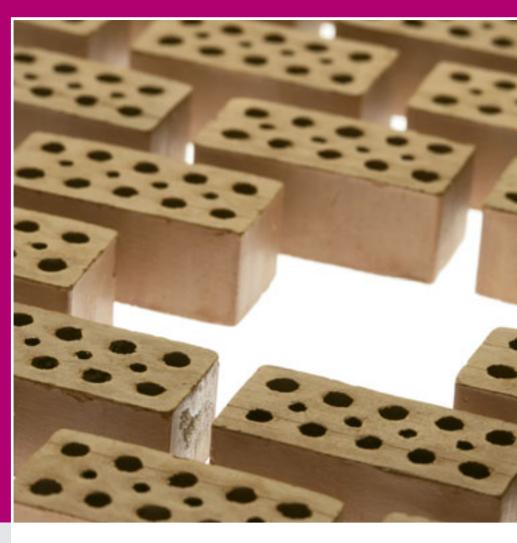
TÍTULO: Riesgos psicosociales en trabajadores de la construcción.

FUENTE: Gestión Práctica de Riesgos Laborales, nº 44, pág. 12, diciembre 2007.

RESUMEN: Con el fin de desarrollar una metodología de evaluación del riesgo psicosocial en el sector de la construcción, las autoras de este artículo han elaborado un estudio donde las primeras conclusiones apuntan a que son la sobrecarga cualitativa de tipo mental y la rutina en el trabajo, las demandas psicosociales más relevantes en este sector. No obstante, muchos profesionales cuentan con recursos que les ayudan a afrontar dichas demandas. Entre ellos se encuentran los recursos personales, como las competencias mentales y emocionales, y los recursos laborales, como las relaciones interpersonales. Respecto a los daños psicosociales destacan sus niveles medio-altos de desencanto en el trabajo, y las deficiencias en su compromiso con la organización o la dedicación al trabajo.

DESCRIPTORES:

- Riesgos psicosociales.
- Ergonomía.
- Accidentabilidad.
- Construcción.
- Trastornos músculo-esqueléticos.
- Demandas laborales/emocionales.



Riesgos **psicosociales** en **trabajadores** de la **construcción**

Las investigaciones sobre riesgos laborales en la construcción se han centrado, hasta la fecha, en los aspectos físicos, técnicos y de dirección. Sin embargo, recientes estudios y encuestas revelan la importancia de los factores psicosociales y ergonómicos en la seguridad de estos trabajadores. De hecho, muchos perciben el exceso de confianza y las posturas forzadas como las principales causas de accidentes.

Marisa Salanova, Esther Gracia y Laura Lorente, Equipo WONT Prevención Psicosocial. Universitat Jaume I.

a construcción, uno de los motores del crecimiento económico, se caracteriza por su alta precariedad, la baja cualificación y mucha mano de obra inmigrante –aproximadamente el 10 por ciento de los inmigrantes legales trabaja en este sector, según datos de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF) de 2006—. Además, por su estructura laboral basada en la subcontratación en cadena, lo que provoca un empeoramiento de la calidad del empleo, y su altísima rotación, es muy difícil, aunque no imposible, el control de la implantación de las medidas de prevención necesarias.

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, hace ya más de una década, sólo en el ámbito de la construcción se han producido cerca de 1.9 millones de accidentes leves, en torno a 28.000 graves y más de 2.700 con resultado de muerte, según la CSI-CSIF; es el sector que acumula un mayor número de accidentes de trabajo, particularmente mortales.

Sus características socio-laborales y de siniestralidad hacen que el interés entre los profesionales e investigadores aumente, con el objetivo de incrementar el conocimiento sobre este sector, esclarecer las causas de tan elevada siniestralidad e intervenir en consecuencia para reducir el impacto negativo que esto produce en los ámbitos personal, social y económico.

Tradicionalmente, la investigación referida a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción se ha limitado al estudio de aspectos físicos, técnicos y de dirección. Sin embargo, actualmente se está desarrollando una investigación que pone de manifiesto la importancia de factores psicosociales en la seguridad. Así se confirma que "una mera intervención tecnológica o sobre estrategias de dirección no disminuye la tasa de siniestralidad" (Espluga, 2006).

De hecho, la V Encuesta nacional sobre condiciones de trabajo (2003) muestra que los trabajadores perciben los aspectos psicosociales y/o ergonómicos (exceso de confianza y posturas forzadas) como las principales causas de accidentes. Esto lleva a pensar que los factores de riesgo son también peligros psicosociales y ergonómicos, y no sólo las deficiencias en la seguridad e higiene.

Ante la situación que se encuentra en la construcción, la comunidad científica considera que debe colaborar con la sociedad mediante el estudio de la problemática para el desarrollo de una prevención e intervención eficaz. Por ello, el equipo WONT, junto al Instituto de Biomecánica de Valencia, está llevando un proyecto subvencionado por el Plan Nacional de I+D, titulado Análisis multifactorial de factores de riesgo ergonómico, factores de riesgo psicosocial y percepción de riesgos laborales en el sector de la construcción.

El proyecto tiene el objetivo común de aumentar los conocimientos sobre el origen de la accidentabilidad, principalmente en relación con la interacción de factores ergonómicos y psicosociales. También se estudian las discrepancias detectadas entre la evaluación objetiva de las condiciones ergonómicas y psicosociales, y la percepción de los riesgos que tienen los trabajadores. Este macro estudio se divide en dos sub-proyectos en los que se analizan conjuntamente las condiciones ergonómicas y psicosociales que pueden llegar a convertirse en factores de riesgo en este sector.

El equipo WONT está llevando a cabo el subproyecto Estudio psicosocial de las condiciones de trabajo en el sector de la construcción¹. Con su realización se desarrollará una metodología para la evaluación y prevención del riesgo psicosocial, y también para la optimización de las condiciones de trabajo en empleados de la construcción.

El enfoque no es meramente negativo (por ejemplo, riesgo y el daño psicosocial y organizacional) sino también positivo (salud psicosocial, optimización del bienestar en el trabajo y mejora de la condiciones de trabajo). Además, esta metodología tiene una base científica basada en la Teoría social cognitiva de Albert Bandura (1997).

Se está analizando cómo las condiciones de trabajo (demandas y recursos laborales) afectan al bienestar psicosocial y al estrés laboral, y cómo éste está mediado por recursos personales como la autoeficacia, las competencias, la percepción del riesgo laboral, el clima de seguridad y las actitudes hacia la seguridad. Por otra parte, también está en proyecto estudiar efectos a más largo plazo en el desempeño, la calidad de producto y siniestralidad laboral.

Este estudio ha sido realizado gracias a una ayuda del Plan nacional de investigación (BIA2005-08940-C0202).

Por último, desde una perspectiva técnicoprofesional se elaborarán protocolos, guías prácticas de evaluación del riesgo psicosocial en la construcción y directrices para realizar una formación para la seguridad y salud adecuada, y mejorar así la cualificación profesional y las condiciones de trabajo en las obras.

Para alcanzar estas metas se ha establecido un plan de trabaio estructurado en varias fases a lo largo de tres años. En la primera se realizó una revisión y actualización teórica; a continuación, un estudio piloto y, posteriormente, una investigación cualitativa mediante la técnica del focus group. En la actualidad se está desarrollando un estudio de campo en el que se recogen datos, gracias a la participación de varias empresas de la provincia de Castellón, que después se analizarán e interpretarán para la generación de estrategias de intervención.

El objetivo de este artículo en concreto es presentar el procedimiento llevado a cabo y los resultados obtenidos tanto del estudio piloto, para la elaboración del primer cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en construcción, como del focus group.

El estudio piloto

Objetivo. Su finalidad era poner a prueba el cuestionario construido específicamente por el equipo WONT para el sector de la construcción (RED-CONS: recursos, emociones/experiencias y demandas laborales en construcción), para mejorarlo y adaptarlo en función de los resultados.

Método. Desarrollo del cuestionario RFD-CONS: para su preparación se utilizaron diversas escalas, algunas de ellas genéricas (comunes a diversos sectores ocupacionales), que se encuentran recogidas en el cuestionario RED.es². Otras escalas fueron creadas especialmente para el sector, como clima de seguridad, actitudes hacia la seguridad, y autoeficacia.

Este cuestionario, junto al resto de los desarrollados por el equipo WONT, cumple las normas ISO 10075-3: 2002, ya que son instrumentos fiables

2 Más información en www.wont.uji.es

del diagnóstico de la salud ocupacional de gran utilidad práctica (Salanova, 2005, y Salanova, Cifre, Llorens y Martínez, 2007).

El modelo teórico del RED en que se basa este cuestionario se estructura en tres grandes bloques: recursos laborales y personales, emociones/experiencias y demandas laborales. Los recursos laborales son los aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales que ayudan a afrontar las demandas laborales y favorecen la consecución de metas, reducen las demandas laborales y estimulan el crecimiento y el desarrollo personal y profesional (Schaufeli y Bakker, 2004). Un ejemplo sería la autonomía o el apoyo social.

Por su parte, los recursos personales hacen referencia a las características del individuo que amortiguan el impacto negativo de las demandas en el bienestar psicológico (Hobfoll, Jonson, Ennis, y Jackson, 2003), como las creencias de autoeficacia. En cuanto a las emociones/experiencias se estudian tanto daños psicosociales y organizacionales como aspectos positivos del bienestar.

Por ejemplo, se analizan los síntomas físicos asociados a cargas de estrés como dolores de cabeza, problemas músculo-esqueléticos, insomnio, síntomas estomacales, etc. Como daños psicosociales se atiende también al burnout y se evalúan daños organizacionales como la siniestralidad laboral. En relación a aspectos positivos del bienestar se estudia la satisfacción laboral y el *engagement* o vinculación psicológica con el trabajo, además de los niveles de desempeño individual/grupal y la calidad de las tareas.

Finalmente, las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico (cognitivo o emocional), y que se asocian con ciertos costes fisiológicos y/o psicológicos (Schaufeli y Bakker, 2004), como por ejemplo, la presión temporal en el trabajo.

Según estudios previos del equipo WONT en otros sectores socioeconómicos y la investigación previa sobre la construcción en temas de riesgo psicosocial (que es, a nuestro juicio, demasiado descriptiva y escasa en todo caso), éste diseñó una batería de escalas que cubría los principales riesgos psicosociales en el trabajo comunes a la mayoría de ocupaciones, y realizó un *rewording*³

En relación con los aspectos positivos del bienestar, el equipo WONT ha estudiado la satisfacción laboral y el engagement o vinculación psicológica con el trabajo

para adaptarlo a las condiciones y características específicas del sector. Además, también incluyó escalas de evaluación específicas del sector de la construcción focalizadas en el exceso de confianza y la seguridad laboral, como el clima de seguridad y las actitudes hacia la seguridad.

Muestra y procedimiento. La metodología utilizada para llevar a cabo el estudio consistió en la administración del instrumento de evaluación RED-CONS a 37 trabajadores del sector de la construcción pertenecientes a diversas obras en fase de construcción de los alrededores de Castellón. El pase del instrumento fue totalmente voluntario y se realizó principalmente en áreas de descanso próximas a las zonas de trabajo. El método que se utilizó fue la entrevista semi-estructurada. Aunque las respuestas eran cerradas, un entrevistador/a formulaba cada una de las cuestiones con explicaciones adicionales si era necesario.

El total de la muestra eran hombres y su edad oscilaba entre los 17 y los 45 años, situándose la media en 31 años. El 82 por ciento era de nacionalidad española, distribuyéndose el resto entre marroquíes, rumanos y colombianos. En cuanto a su distribución por áreas funcionales, el 63 por ciento estaba formado por albañiles y el resto por electricistas, montadores de aluminio y de aire acondicionado.

Variables. Las variables contempladas en este estudio han sido estructuras de acuerdo al modelo RED (Recursos, Emociones/Experiencias y Demandas):

> Recursos:

Competencias mentales: grado en que el personal se siente competente para afrontar las demandas que el lugar de trabajo requiere. Se ha utilizado el ítem de la escala de competencia mental que correlaciona de forma más alta con la escala global –Alpha de la escala global –85– (Salanova, Cifre, Llorens y Martínez, 2007). El estilo de respuesta, adaptada para trabajadores de la construcción, es de tipo Likert de 0-3 (nada/algo/bastante/mucho).

Actitudes hacia la seguridad: creencias, percepciones y valores que posee el trabajador hacia la conducta segura. Se ha utilizado una escala

3 Formular algo con otras palabras.

autoconstruída de tipo Likert de 0-3 (totalmente en desacuerdo/algo en desacuerdo/algo de acuerdo/totalmente de acuerdo). El alpha de la escala fue algo inferior a .70.

Autonomía: grado de control del trabajador para decidir las tareas que realizará durante el día, el orden y el momento en que empezará y/o acabará. Se ha utilizado el ítem de la escala de autonomía que correlaciona de forma más alta con la escala global -Alpha de la escala= .80-. (Salanova, Cifre, Llorens y Martínez, 2007). El estilo de respuesta, adaptada para trabajadores de la construcción, es de tipo Likert de 0-3 (nada/algo/bastante/mucho).

Relaciones interpersonales/apoyo social: grado en que el trabajador mantiene buenas relaciones con los compañeros, supervisores v con los usuarios del servicio. Consiste en saber que puede contar con el apoyo de estas figuras en el caso de que las necesite. Se ha utilizado una escala autoconstruída de orden de preferencia en cuanto a las relaciones interpersonales y el apoyo social recibido por los trabajadores.

Clima de seguridad: percepciones compartidas en relación a las políticas, procedimientos y prácticas de seguridad. Se ha empleado una traducción de una escala original de Dedobbeleer y Beland (1991), compuesta por 10 ítems con diferentes tipos de respuesta (en escala Likert y respuesta dicotómica). El alpha original de la escala es de .78.

Eficacia grupal percibida: creencia compartida del grupo en sus capacidades conjuntas para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir determinados niveles de logros. Se ha utilizado el ítem de la escala de eficacia grupal percibida que correlaciona de forma más alta con la escala global -Alpha de la escala= .86- (Salanova, Cifre, Llorens y Martínez, 2007). El estilo de respuesta, adaptada para trabajadores de la construcción, es de tipo Likert de 0-3 (nada/algo/bastante/mucho).

Liderazgo: grado de la forma en que el supervisor trata a los empleados, establece y planifica objetivos y tareas a realizar y distribuye responsabilidades, según sus sentimientos y opiniones. Se ha utilizado el ítem de la escala de estilo de liderazgo que correlaciona de forma más alta con la escala global -Alpha de la escala= .94-. (Salanova, Cifre, Llorens y Martínez, 2007). El estilo de respuesta, adaptada para trabajadores de la construcción, es de tipo Likert de 0-3 (nada/algo/bastante/mucho).

> Emociones/Experiencias:

Las emociones/experiencias se evalúan teniendo en cuenta tanto indicadores de malestar como de bienestar psicosocial. Como principales indicadores de malestar están el burnout, el desencanto y la tendencia al abandono de la empresa. Por su parte, como principales indicadores del bienestar se analizan el engagement y el compromiso con la organización.

Burnout: respuesta prolongada a estresores crónicos que afecta al ámbito personal y relacional de la persona en el trabajo y que está determinado por las dimensiones de agotamiento, cinismo e ineficacia profesional (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001):

- > Agotamiento: grado en que el trabajo diario consume emocionalmente a la persona, que siente que no puede dar más de sí misma y se siente agotada emocional y mentalmente.
- > Cinismo: grado en que se duda de la utilidad del propio trabajo. Nivel de escepticismo sobre las metas y objetivos. Implica distancia mental de la propia tarea.
- > Ineficacia: creencia en la falta de capacidad para realizar bien el trabajo. Se ha utilizado el ítem de la escala de agotamiento, cinismo e ineficacia que correlaciona de forma más alta con las escalas globales. El Alpha de las subescalas era, respectivamente .80, .87, .85, (Salanova, Cifre, Llorens y Martínez, 2007). El estilo de respuesta, adaptada para trabajadores de la construcción, es de tipo Likert de 0-3 (nada/ algo/bastante/mucho).

Desencanto: bajos niveles de significado del trabajo, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto relacionados con el trabajo que cada uno realiza. Se ha utilizado un ítem de la escala invertida de dedicación - Alpha de la escala = .90-, (Salanova, Cifre, Llorens y Martínez, 2007). El estilo de respuesta, adaptada para trabajadores de la construcción, es de tipo Likert de 0-3 (nada/algo/bastante/mucho).

Abandono: tendencia a dejar el lugar de trabajo e incluso el propio centro. Se ha utilizado el ítem de la escala de intención de abandono que correlaciona de forma más alta con la escala global -Alpha de la escala= .75-, (Salanova, Cifre, Llorens y Martínez, 2007). El estilo de respuesta, adaptada para trabajadores de la construcción, es de tipo Likert de 0-3 (nada/algo/bastante/mucho).

Engagement: constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción mientras se trabaja. (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker. 2002):

- > Vigor: se caracteriza por altos niveles de persistencia, de energía mientras se trabaja y un fuerte deseo de esforzarse.
- > Dedicación: se manifiesta por altos niveles de significado del trabajo, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto relacionados con la labor que cada uno realiza.
- > Absorción: se caracteriza por estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo, mientras se tiene la sensación de que el tiempo pasa volando y uno se deja llevar por él. Se ha utilizado el ítem de la escala de vigor, dedicación y absorción que correlacionan de forma más alta con las escalas globales –Alpha de las sub-escalas respectivamente = .84, .90, .72-, (Salanova, Cifre, Llorens y Martínez, 2007). El estilo de respuesta, adaptada para trabaiadores de la construcción, es de tipo Likert de 0-3 (nada//algo/bastante/mucho).

Compromiso organizacional: fuerte creencia en la organización, así como en la aceptación de los objetivos y valores organizacionales, una tendencia a realizar un esfuerzo por formar parte de la organización y un deseo de continuar siendo miembro. Se ha utilizado el ítem de la escala de falta de compromiso que correlaciona de forma más alta con la escala global –Alpha de la escala= .74-, (Salanova, Cifre, Llorens y Martínez, 2007). El estilo de respuesta, adaptada para trabajadores de la construcción, es de tipo Likert de 0-3 (nada/algo/bastante/mucho).

> Demandas laborales:

Sobrecarga cuantitativa: cuando el trabajador percibe que la cantidad de trabajo que ha de realizar le sobrepasa, tanto por falta de tiempo como por exceso de tareas. Se ha utilizado el ítem de la escala de sobrecarga cuantitativa que correlaciona de forma más alta con la escala global -Alpha de la escala= .87- (Salanova, Cifre, Llorens y Martínez, 2007). El estilo de respuesta, adaptada para

trabajadores de la construcción, es de tipo Likert de 0-3 (nada/algo/bastante/mucho).

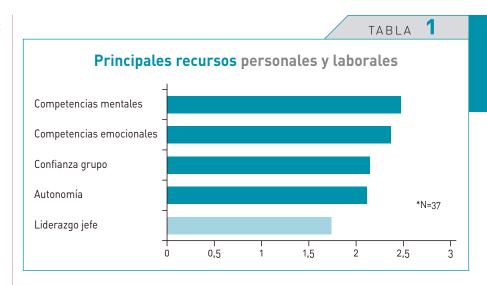
Sobrecarga mental: grado en que el trabajo exige mucha concentración, precisión, tener que estar pendiente de muchas cosas a la vez (atención diversificada) y recordar muchas cosas. Se ha utilizado el ítem de la escala de sobrecarga mental que correlaciona de forma más alta con la escala global —Alpha de la escala= .72— (Salanova, Cifre, Llorens y Martínez, 2007). El estilo de respuesta, adaptada para trabajadores de la construcción, es de tipo Likert de 0-3 (nada/algo/bastante/mucho).

Sobrecarga emocional/social: grado en que el trabajo exige que la persona se implique en él emocionalmente, ya sea por tener que tratar con personas difíciles o por necesitar persuadir o convencer a otros. Se ha utilizado el ítem de la escala de sobrecarga emocional que correlaciona de forma más alta con la escala global –Alpha de la escala= .81– (Salanova, Cifre, Llorens y Martínez, 2007). El estilo de respuesta, adaptada para trabajadores de la construcción, es de tipo Likert de 0-3 (nada/algo/bastante/mucho).

Conflicto de rol: grado en que el trabajador percibe demandas incompatibles entre sí, es decir, que para realizar una tarea debe dejar otra, o para hacer una bien, tiene que hacer otra mal. Puede ser que reciba órdenes contradictorias de dos personas diferentes o que la forma en que le dicen que ha de hacer las tareas no es exactamente como ellos las harían. Se ha utilizado el ítem de la escala de conflicto de rol que correlaciona de forma más alta con la escala global —Alpha de la escala= .88— (Salanova, Cifre, Llorens y Martínez, 2007). El estilo de respuesta, adaptada para trabajadores de la construcción, es de tipo Likert de 0-3 (nada/algo/bastante/mucho).

Ambigüedad de rol: grado en que el trabajador no percibe claramente la función y las tareas que ha de desarrollar en su lugar de trabajo. No tiene claro lo que tiene que hacer, cómo hacerlo y por qué... Se ha utilizado el ítem de la escala de ambigüedad de rol que correlaciona de forma más alta con la escala global –Alpha de la escala=.86–, (Salanova, Cifre, Llorens y Martínez, 2007). El estilo de respuesta, adaptada para trabajadores de la construcción, es de tipo Likert de 0-3 (nada/algo/bastante/mucho).

Rutina: grado en que las tareas que se realizan en el trabajo son poco novedosas, repetitivas y poco cambiantes. No requieren el uso de habili-



dades para realizarlas correctamente. Se ha utilizado el ítem de la escala de rutina que correlaciona de forma más alta con la escala global –Alpha de la escala= .89–, (Salanova, Cifre, Llorens y Martínez, 2007). El estilo de respuesta, adaptada para trabajadores de la construcción, es de tipo Likert de 0-3 (nada/algo/bastante/mucho).

Mobbing: grado en que una persona está aislada de los compañeros, se le ofrecen tareas absurdas que están por debajo de su capacidad profesional y se limita de forma malintencionada su posibilidad de promoción. Además, existe una tendencia a evaluar el trabajo de estas personas negativamente. Se ha utilizado el ítem de la escala de mobbing que correlaciona de forma más alta con la escala global —Alpha de la escala= .80— (Salanova, Cifre, Llorens y Martínez, 2007). El estilo de respuesta, adaptada para trabajadores de la construcción, es de tipo Likert de 0-3 (nada/algo/bastante/mucho).

Análisis de datos y resultados

Los datos fueron recogidos e introducidos en una base de datos conjunta y, posteriormente, se llevaron a cabo diferentes análisis descriptivos básicos como fiabilidad de las escalas, medias, desviaciones típicas, ANOVAs⁴, porcentajes de respuesta y correlaciones entre las diferentes variables. Los resultados obtenidos en esta muestra piloto han sido agrupados según las categorías del RED:

4 Análisis de la variación.

Recursos personales y laborales. Los resultados muestran que los trabajadores entrevistados cuentan con recursos personales bastante altos (Tabla 1), como las competencias mentales (media aritmética de 2,5) y emocionales (media=2,4), que les ayudan a afrontar las anteriores demandas.

La confianza en el grupo (media= 2,2) y la autonomía (media= 2,1) también son factores tenidos en cuenta para afrontar las demandas del sector de la construcción. Sin embargo, el estilo de liderazgo del superior inmediato (media= 1,8) se presenta como un recurso percibido como poco eficaz. De hecho, los trabajadores de este sector, aunque reciben el apoyo social técnico sobre todo del jefe, el apoyo social personal lo reciben en mayor medida de los compañeros. Además, las relaciones interpersonales entre compañeros son mejores que con los superiores.

Otros recursos sociales importantes en el sector de la construcción (además de la confianza en el grupo) son el desarrollo y establecimiento de un clima de seguridad, y unas actitudes hacia ésta que protejan o amortigüen el impacto de los peligros en el trabajo. Los resultados pueden observarse en la Tabla 2 (página 17).

La mitad de los encuestados señala que en su empresa los superiores tienen en cuenta la seguridad de sus trabajadores (51 por ciento). Sin embargo, el 63 por ciento considera que se podría hacer más, mientras que un 27 por ciento reconoce correr riesgos en el trabajo. Un 8 por ciento llega a afirmar que tiene muchas posibilidades de sufrir un accidente durante el próximo año.

En cuanto a las actitudes hacia la seguridad laboral, la gran mayoría considera que la seguridad ha mejorado las condiciones de trabajo (91 por ciento) y la competitividad (94 por ciento) de su empresa. Casi el mismo porcentaje señala que si no respetan las normas pueden causar daños a otras personas (91 por ciento) y el 75 por ciento afirma que informar de los accidentes es una forma de prevenirlos.

Sin embargo, les resulta molesto usar los equipos de protección individual o EPIs (72 por ciento) y no les importa que los demás no respeten las normas (13 por ciento). Además, más de la mitad señala que aunque no cumpla las normas (56 por ciento), ni use los EPIs (64 por ciento) no tendrá ningún accidente laboral, lo que denota un exceso de confianza que puede tener consecuencias muy negativas para su seguridad y salud.

Emociones/experiencias negativas y positi-

vas. La situación de agotamiento físico, mental y emocional (media= 1,3), tendencia al abandono de la empresa (media= 1,2) y cinismo (media= 0,8) no son excesivamente altos; sin embargo, los niveles de desencanto hacia el trabajo son superiores a la media de la escala de 1,8 (Tabla 3).

En cuanto a los niveles de bienestar, encontramos que el vigor (media= 2,4) y la eficacia percibida (media= 2,4) son altos, mientras que los de compromiso con la organización (1,6), dedicación (1,7) y absorción (1,8), se sitúan en lugares medios de la escala de respuesta (Tabla 4, página 18).

Demandas laborales. La demanda psicosocial más frecuente es la sobrecarga mental (media= 1,8) y la rutina, que supera la media de respuesta de 1,7 (Tabla 5, página 24). Otras sobrecargas, como la emocional (1,3) y la cuantitativa (1,2), se encuentran en posiciones medias, y el conflicto (0,8) y la ambigüedad de rol (0,6) por debajo. Estas demandas podrían, por tanto, considerarse menos perjudiciales para este tipo de trabajo.

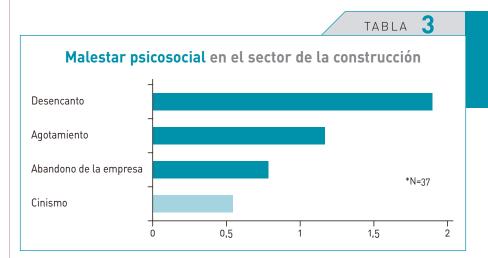
El focus group

Objetivo. El objetivo principal del focus group era profundizar en la interpretación del estudio piloto, y conocer la opinión de colectivos importantes como empresarios, sindicatos, mutuas y asociaciones sobre la situación del sector de la construcción con respecto al bienestar y/o malestar psicosocial de los trabajadores, así como su TABLA 2

Clima de seguridad y actitudes hacia la seguridad

Clima de seguridad	%
Mis supervisores y directivos dan mucha importancia a la seguridad	51%
Mis encargados nos elogian frecuentemente ante buenas conductas de seguridad	48%
Tengo un control casi total con lo que ocurre en seguridad	40%
Mis supervisores y directivos podrían hacer más de lo que hacen por cuidar mi seguridad	63%
No hay reuniones regulares de seguridad en la empresa	54%
Frecuentemente corremos riesgos en mi trabajo	27%
Es muy probable que sufra un accidente en el próximo año	8%
Actitudes hacia la seguridad	%
Un buen nivel de seguridad hace más competitivas a las empresas	94%
Informar de los accidentes e incidentes que ocurren es una forma de prevenirlos	75%
Informar de los accidentes e incidentes que ocurren es una forma de prevenirlos Las normas de seguridad han mejorado nuestras condiciones de trabajo	75% 91%
·	
Las normas de seguridad han mejorado nuestras condiciones de trabajo	91%
Las normas de seguridad han mejorado nuestras condiciones de trabajo Si no respeto las normas puedo causar daños a otras personas	91% 91%
Las normas de seguridad han mejorado nuestras condiciones de trabajo Si no respeto las normas puedo causar daños a otras personas Me es incómodo utilizar las medidas de protección individual	91% 91% 72%

*N=37



relación con la siniestralidad laboral. De esta forma, se obtiene una visión global de la situación laboral en este sector.

Método, muestra y procedimiento. La muestra estuvo formada por 15 participantes, con los que se contactó a través de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Castellón (APECC):

- Cuatro gerentes de empresas del sector de la construcción
- Dos representantes sindicales
- Un responsable de una mutua laboral
- Cinco miembros del equipo WONT Prevención Psicosocial de la Universitat Jaume I
- El secretario de la APECC
- El director de la Fundación Universitat-Empresa (FUE)

• Un técnico de prevención de riesgos de la Generalitat Valenciana

El focus group es una técnica de investigación social de carácter cualitativo que privilegia el habla. Su propósito es propiciar la interacción mediante la conversación acerca de un tema, en un tiempo determinado, y su interés consiste en captar la forma de pensar, sentir y vivir de los individuos que forman el grupo.

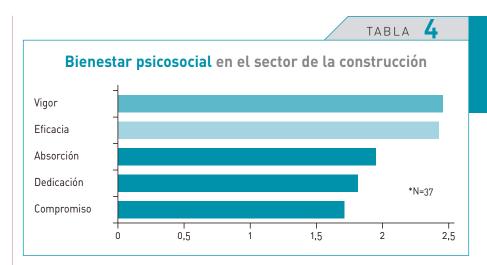
Así, "tiene por objetivo provocar la discusión entre los participantes para obtener información cualitativa sobre el tema de investigación" (Álvarez-Gayou Jurgenson, 2003). Para llevar a cabo la técnica, tras una preparación previa (elaboración de un guión, selección del moderador...), se convocó a los participantes.

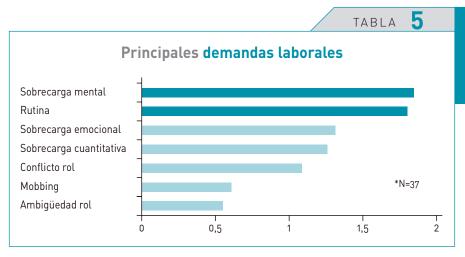
En primer lugar, se procedió a dar la bienvenida, recibiendo a los participantes y realizando una breve presentación personal e institucional de los asistentes. Posteriormente, se estableció un encuadre técnico en el que se explicitaba el objetivo de la reunión, se fijó la duración de la sesión en dos horas, se aseguró la confidencialidad de la información, haciendo especial hincapié en el respeto de los turnos, y encaminando la conversación hacia los temas previstos. Finalmente, se solicitó y comentó la importancia del registro fidedigno de la conversación para evitar la fuga de información relevante (la sesión se grabó utilizando un sistema de audio).

Análisis de datos. Una vez finalizada la sesión, se procedió a la transcripción de las grabaciones, que se complementaron con notas de observadores (actitudes, movimientos, postura, fatiga, inquietud, etc.). Posteriormente, se realizó un análisis del contenido categorizando la información según los criterios establecidos previamente en función de los objetivos del estudio.

Resultados. Las conclusiones tras la sesión de *focus group* pueden resumirse en tres grandes categorías. En primer lugar, la relación entre bajo bienestar y accidentes de trabajo: los asistentes llegaron a la conclusión de que la disminución del bienestar psicológico podría derivar en accidentes laborales.

En segundo lugar, las principales causas de malestar psicosocial y de accidentes que surgieron durante el *focus group* son: un exceso de confianza en los trabajadores más veteranos, la inexperiencia de los más jóvenes y algunas demandas la-





borales como la rutina y la sobrecarga cualitativa y cuantitativa de trabajo. Además, la formación no se ve como un recurso adecuado para evitar accidentes, pues consideran que es muy genérica y reiterativa; tampoco son perceptores del riesgo físico real que corren en su trabajo.

Por último, en el tercer bloque se recogen los principales amortiguadores del malestar y accidentes que son, sobre todo, las buenas relaciones interpersonales entre los compañeros y la autonomía del puesto, ya que los asistentes reconocen que pueden facilitar el trabajo y mejorar el bienestar psicológico.

Conclusiones

Este artículo ha pretendido conocer las condiciones en las que se encuentra el sector de la construcción para desarrollar una metodología de

evaluación del riesgo psicosocial que favorezca la prevención y la optimización de las condiciones de trabajo en estos empleados. Para ello, en las fases iniciales de este estudio más amplio, financiado por el Plan Nacional de I+D, se realizó un estudio piloto y un focus group que ha mejorado el conocimiento sobre la situación del sector de la construcción en cuanto a los riesgos psicosociales que afectan hoy en día a estos trabajadores.

Se creó un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales basado en la investigación previa realizada por el equipo WONT, así como estudios internacionales sobre esta temática. El cuestionario RED.CONS cubre los principales recursos (laborales y personales), emociones y experiencias, tanto negativas como positivas, y las principales demandas laborales en trabajadores de la construcción.

Los resultados preliminares realizados hasta el momento, aunque proceden de diferentes fuentes

(trabajadores, empresarios, sindicatos...), coinciden en su mayoría y, además, van en absoluta concordancia con otros estudios realizados en España (Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo –INSHT–, 2003a), y en el marco global europeo (Fundación Europea para la Mejora de Condiciones de Vida y Trabajo –FECVT–, 2007).

En primer lugar, hay que destacar que las demandas más importantes para los trabajadores de la construcción son la sobrecarga cualitativa de tipo mental y la rutina. La *IV Encuesta europea sobre condiciones de vida y trabajo* (FECVT, 2007) señala que factores de sobrecarga, como ajustarse a estándares de calidad, la valoración de la calidad del trabajo o realizar tareas complejas, pueden ser las demandas más específicas de este sector.

En los trabajadores entrevistados el bienestar podría mejorarse, ya que aparecen en los resultados altos niveles de desencanto en el trabajo, niveles medios de agotamiento e inferiores en el compromiso y la dedicación. Todos los participantes del focus group consideran que el malestar psicológico puede ser causa inmediata de accidentes y, sobre todo, debe darse especial atención a la figura del encargado de obra que podría estar en una situación de mayor riesgo debido a las demandas de su cargo. Sin embargo, estos trabajadores cuentan con recursos personales como las competencias mentales y emocionales, y laborales como la autonomía y las relaciones personales, que les ayudan a afrontar estas demandas.

Por otra parte, también los participantes del focus group coinciden con los resultados de la *V* encuesta española y la *IV* europea, con la autonomía y las relaciones personales como los recursos más importantes para estos trabajadores (INSHT, 2003a; FECVT, 2007). Todas estas demandas y recursos pueden considerarse determinantes directos del bienestar psicosocial (Karasek y Theorell, 1990). Finalmente, uno de los factores básicos a la hora de producirse un accidente es el exceso de confianza, ya que los trabajadores no son perceptores del riesgo físico real que corren en su trabajo.

En cuanto a la prevención de accidentes, los entrevistados en el estudio piloto consideran que se han mejorado mucho las condiciones laborales en materia de seguridad durante los últimos años. Esta información se corresponde con el informe sobre el sector de la construcción (INSHT, 2003b), que se-

ñala que las acciones preventivas han progresado y la formación en el sector de la construcción ha pasado de aplicarse en un 29 por ciento de los centros en 1999 al 78 por ciento de 2003.

No obstante, los empresarios, sindicatos, mutuas y asociaciones señalan que esta formación no es efectiva; es decir, no se percibe como un recurso adecuado para evitar accidentes debido, posiblemente, a la falta de especificidad de los contenidos. Además, la mayoría de los trabajadores de la construcción reconoce estar expuesta constantemente a peligros físicos y considera que la empresa, y ellos mismos, podrían hacer más de lo que hacen.

Para finalizar, subyace la gran labor que están llevando a cabo los diferentes colectivos para mejorar la situación laboral del sector de la construcción. Con la realización de este trabajo se ha podido observar que las diferentes fuentes estudiadas, es decir, los propios trabajadores, empresarios, asociaciones, sindicatos y otros implicados, coinciden en afirmar que los factores de carácter psicosocial pueden determinar tanto el bienestar físico como el psicológico.

Por todo ello, esta información puede ayudar a comprender mejor la situación del sector de la construcción en el marco de la prevención de riesgos laborales. Sin embargo, todavía queda un largo período hasta que pueda disminuir al mínimo el número de accidentes y mejorar el bienestar psicosocial de los trabajadores en este sector. El resultado final de este estudio preliminar, de carácter cuantitativo y cualitativo, podrá ser útil como base fundamental para elaborar futuras estrategias de intervención, con el fin de fomentar el bienestar psicosocial y reducir los riesgos de accidentes en los empleados de la construcción.

Actualmente, el estudio más amplio sobre factores ergonómicos y psicosociales en este sector continúa desarrollándose. En concreto, en el marco de éstos últimos, se ha mejorado el cuestionario inicial utilizado en el estudio piloto según los resultados psicométricos de fiabilidad y validez obtenidos, así como a partir de la información cualitativa recogida del *focus group*.

Hasta la fecha de la realización de este artículo se llevaron a cabo 120 entrevistas semiestructuradas a trabajadores de obra, y se evaluó el desempeño de 14 grupos de trabajadores del sector. Estos resultados, junto con el estudio en paralelo de los factores de riesgo de lesiones músculo-esqueléticas, servirán de base para la creación de mecanismos de mejora del sector y reducción de la accidentabilidad laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- > Álvarez-Gayou Jurgenson, J.L. Cómo hacer investigación cualitativa. México: Paidós Educador, 2003.
- > Bandura, A. Self efficacy: the exercise of control. New York: Freeman, 1997.
- > CSI-CSIF, 2006. Foro de prevención nº 2. http: //www.csicsif.es/andalucia/modules/mod_local/ publicaciones/foro_prevencion_febrero06.pdf
- > Dedobbeleer, N. y Béland, F. A safety climate mea+sure for construction sites. Journal of Safety Research, 22(2), 97-103, 1991.
- Espluga. NTP 405: Factor humano y siniestralidad: aspectos sociales. Nota técnica de prevención del INSHT. (Serie 12 Números 401-435). Más información en http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_405.htm
- Hobfoll, S.E.; Jonson, R.J.; Ennis, N. y Jackson, A.P. Resource loss, resource gain and emotional outcomes among inner city women. Journal of Personality and Social Psychology, 84, 632 – 643, 2003.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, V Encuesta nacional de condiciones de trabajo, 2003a. http://www.mtas.es/insht/statistics/enct_5.htm. Informe sobre el sector de la Construcción, 2003b, 1999-2002. http://www. mtas.es/insht/statistics/construc99_02.htm
- Karasek, R. y Theorell, T. Health work: stress productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books, 1990.
- > Maslach, C.; Schaufeli, W.B., y Leiter, M.P. *Job burnout*. *Annual review of psychology*, *52*, 397-422, 2001.
- > Salanova, M. Metodología WONT para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales. Gestión Práctica de Riesgos Laborales, 14, páginas 22-32.
- Salanova, M.; Cifre, E.; Llorens, S. y Martínez, I. M. Caso a caso en la prevención de riesgos psicosociales. Metodología WONT para una organización saludable. Bilbao: Lettera Publicaciones, 2007.
- > Schaufeli, W.B. y Bakker, A.B. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25, 293-315. 2004.
- > Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. The measurement of burnout and engagement: a confirmatory factor analytic approach. Journal of happiness studies, 3, 71-92, 2002.