

Los riesgos psicosociales

en la
construcción

Una guía de buenas prácticas
para evaluar y reducir
los riesgos psicosociales

Para todas las partes implicadas:

Empleadores, trabajadores
y representantes de los trabajadores,
clientes, supervisores de proyectos
y coordinadores.

European Federation
of Building
and Woodworkers



La presente guía es el resultado de un proyecto común de la FETCM y FIEC, los interlocutores sociales en la UE para el sector de la construcción.

El contenido y la producción de la presente guía son el trabajo combinado y conjunto del grupo de pilotaje del proyecto y sus peritos externos activamente implicados en el proyecto, a saber Jean Marie Branstett, Marie-Amélie Buffet, Domenico Campogrande, Enrique Corral, Mario Dobernowsky, Rolf Gehring, Richard Habgood, Cristina García Herguedas, Veronika Jakl, Aleksandra Kaydzhyska, Jacob Munk, Veronique Le Paige, Hanne Sanders, Martin Sonnberger, Ulrik Spannow, Laura Mesa López, Tiina Nurmi-Kokko y Jolanta Walusiak-Skorupa.

Bruselas, marzo de 2019

Diseño gráfico: Beryl Natalie Janssen

Impresión : Drukkerij De Vuyst

Fotos: PJDespa – stock.adobe.com (pp. 1/27), iStock/carloskaw (pp. 21/22), PORR (p. 21 al final)



Con el apoyo financiero de la Comisión Europea

Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Reservados todos los derechos.

Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada en un sistema de recuperación de datos o transmitida en cualquier forma, o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, o de otra forma, sin el permiso escrito del editor. Se considera que el contenido de esta publicación es correcto. Sin embargo, el editor y los autores no asumen responsabilidad alguna por cualquier pérdida monetaria, perjuicio u otra obligación de cualquier tipo que pudiera resultar del uso, por parte de usuarios u otras personas, de la información que contiene este informe.

Índice

4 **Introducción**

6 ¿A qué nos referimos exactamente con 'riesgos psicosociales' en la construcción?

8 Nuestro enfoque

1ª PARTE

10 **La evaluación de riesgos para obras de construcción**

11 Algunas reflexiones con respecto a la organización de la seguridad ocupacional y la participación de los trabajadores

12 Preparación

13 Paso 1: Definir actividades y áreas

14 Paso 2: Determinar peligros

14 Paso 3: Evaluar peligros

16 Pasos 4 + 5: Desarrollar e implementar medidas

18 Paso 6: Controlar la efectividad

19 Paso 7: Actualizar y documentar la evaluación de riesgos

2ª PARTE

20 **Determinar medidas para reducir factores de carga individuales**

22 1. La organización del trabajo y del tiempo de trabajo

24 2. La organización de la seguridad ocupacional

26 3. Tareas laborales

28 4. Cooperación con otros oficios y empresas

29 5. Cualificación

30 6. Comunicación

INTRODUCCIÓN

Las casas en las que vivimos, nuestros centros de trabajo, los centros educativos donde estudiamos, los hospitales, centros médicos y edificios públicos, las carreteras, las vías, el aire, el agua y todos los demás servicios subterráneos que utilizamos, incluyendo todos los servicios públicos de los que dependemos: la actividad de la construcción – tanto en el pasado como en el presente – afecta a cualquier aspecto de nuestra vida diaria.

Efectivamente, este sector representa casi el 30 % del empleo industrial (14,5 millones de trabajadores en aproximadamente 3,1 millones de empresas, de las cuales el 95 % tiene menos de 20 trabajadores y el 93 % tiene menos de 10 trabajadores)¹, por lo tanto, no podemos subestimar su importancia para los habitantes de la UE 28 e incluso del resto del mundo.

Hoy en día, la actividad de la construcción supone una fuente de trabajo para un amplio surtido de oficios y profesiones, y contribuye de manera fundamental a nuestro bienestar general y a nuestra infraestructura económica y social.

Según la encuesta ESENER realizada por la EU-OSHA y la Ejecutiva de Sanidad y Seguridad del R.U. los factores de riesgos psicosociales son cosas que pueden afectar la respuesta psicológica de los trabajadores a las condiciones de su trabajo y su lugar de trabajo (incluyendo las relaciones de trabajo con supervisores y compañeros). Algunos ejemplos:

- elevadas cargas de trabajo,
- plazos ajustados,
- falta de control del trabajo y de los métodos de trabajo.²

Estos tres ejemplos podrían encontrarse en cualquier proyecto de construcción y requieren un enfoque positivo por las partes implicadas en

el bienestar de los trabajadores, aunque fuera porque cada ejemplo anteriormente mencionado, puede conllevar un peligro de por sí.

Por supuesto, nunca habrá dos proyectos de construcción idénticos. Sin embargo, hay que reconocer que cada actividad de construcción, por muy diversa, compleja y exigente que sea, tiene características similares que requieren un enfoque consistente por parte de las partes implicadas en materia de bienestar del trabajador, inclusive la reducción de los riesgos psicosociales.

Una actividad de construcción mal planificada y gestionada por cualquiera de las partes implicadas podría llevar sin querer a situaciones problemáticas y riesgos psicosociales tales como:

- trabajadores que tienen poco control de su trabajo o sus métodos de trabajo (inclusive los esquemas de turnos);
- trabajadores que son incapaces de utilizar plenamente sus capacidades;
- trabajadores que son excluidos de la toma de decisiones que les afectan;
- trabajadores de los que solo se espera que realicen tareas repetitivas y/o monótonas;
- trabajo cuyo ritmo es marcado por máquinas o sistemas (y posiblemente sea monitoreado inadecuadamente);
- exigencias percibidas como excesivas;

¹ FIEC – Key figures – Activity 2017 – Construction in Europe (Edición 2018)

² Encuesta Esener-2 de la EU-OSHA

¿CÓMO FUNCIONA EL ESTRÉS?

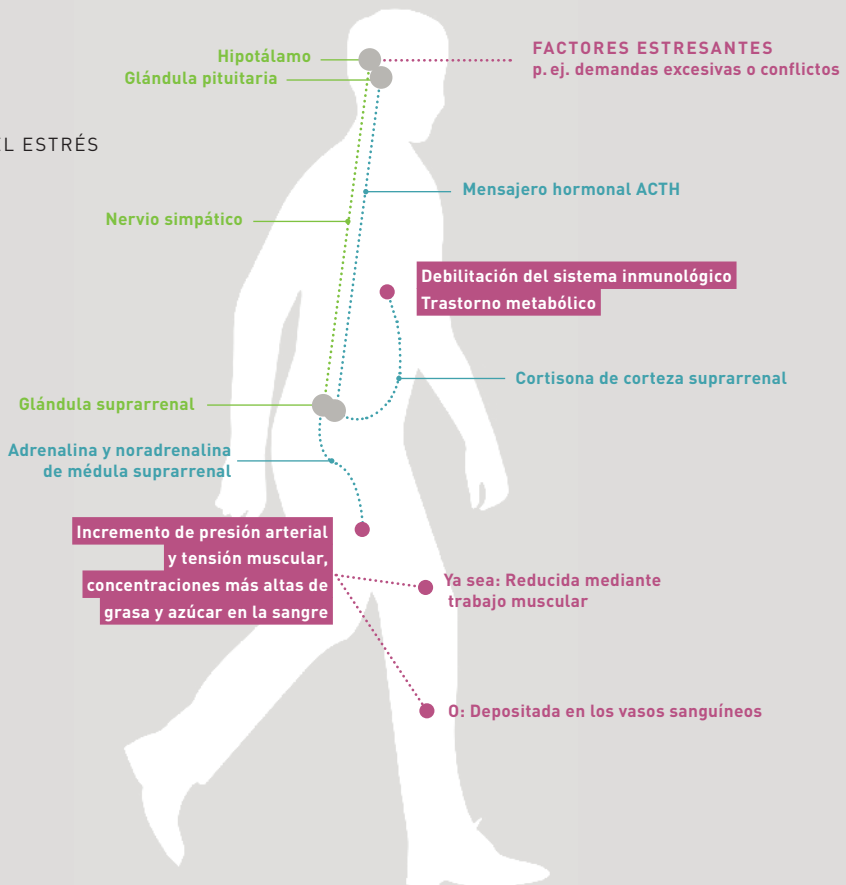
Si nos fijamos en el transcurso de la evolución humana, nuestra respuesta a factores estresantes es una reacción biológica del cuerpo. Para poder responder a un factor estresante (como, por ejemplo, la amenaza de un depredador en la Edad de Piedra), el cuerpo moviliza rápidamente todas sus reservas para preparar una respuesta física apropiada y rápida (p. ej. luchar o huir).

El siguiente diagrama muestra semejante reacción en el cuerpo. Cuando una persona se enfrenta a un factor estresante, esta información es transmitida a través del sistema nervioso. Esto provoca, entre otras cosas, una secreción de hormonas en las glándulas adrenales tales como la adrenalina ('hormona de la escapada') y la noradrenalina ('hormona de ataque'). Estas hormonas aceleran el latido del corazón y afectan la circulación. Por ejemplo, se movilizan las reservas de

azúcar y grasa, sube la presión arterial y los músculos se tensan. A la vez, el cuerpo desactiva funciones innecesarias para responder a los factores estresantes. Esto libera cortisona que suprime el sistema digestivo y desactiva el sistema inmunológico del cuerpo.

El cuerpo dispone de una significativa respuesta biológica a los factores estresantes. No obstante, este mecanismo de protección adecuado al principio de la historia humana, es problemático en el actual mundo laboral. Como tal, en repetidas ocasiones el estrés dispara procesos metabólicos que a su vez pueden afectar a largo plazo el cuerpo y llevar a problemas de salud. Por ejemplo, las reservas de grasa y azúcar movilizadas no se degradan o almacenan adecuadamente en el cuerpo lo cual a largo plazo puede causar problemas de salud.

EL MECANISMO DEL ESTRÉS



- la creación de sistemas o esquemas de trabajo que limitan las oportunidades de interacción social;
- elevados niveles de esfuerzo que no son recompensados o apreciados (recursos, remuneración, autoestima, estatus).

La presente guía examina qué puede hacerse en la práctica para evaluar y reducir los riesgos que contienen factores psicosociales.

Como siempre, es una buena práctica empezar cualquier evaluación de riesgos consultando e implicando totalmente al personal.

Juntos debemos considerar las siguientes medidas 'fáciles' que a menudo pueden aplicarse para mejorar el entorno laboral en cualquier obra de construcción, a saber:

- hacer las tareas menos monótonas, si procede;
- garantizar plazos y exigencias de carga de trabajo razonables (ni demasiado ni poco);
- asegurar una buena comunicación e informar sobre los problemas;
- fomentar el trabajo en equipo;
- monitorear y controlar los esquemas de trabajo tales como el trabajo en turnos o las horas extras trabajadas para cumplir los requisitos del calendario;
- reducir o monitorear los sistemas de pago basados en trabajo a destajo a base de una tarifa acordada por artículo;
- ofrecer una formación apropiada garantizando que los trabajadores dispongan de las habilidades necesarias para las tareas que les son confiadas;
- mejorar la cooperación entre los oficios y las empresas presentes en una obra.

¿A QUÉ NOS REFERIMOS EXACTAMENTE CON 'RIESGOS PSICOSOCIALES' EN LA CONSTRUCCIÓN?

Expertos en prevención, representantes de seguridad y empleadores son conscientes de los posibles riesgos psicosociales en el lugar de trabajo que afectan a todos los que trabajan en el sector de la construcción. Estos riesgos incluyen plazos ajustados, la falta de información o un ambiente laboral negativo, así como el impacto indirecto de peligros tradicionales tales como el ruido, vibraciones y peligros que afectan el sistema musculoesquelético. No obstante, los procesos de construcción, los nuevos materiales y sustancias también pueden suponer un peligro desconocido en el lugar de trabajo, al igual que los cambios recientes en los tipos de empleo. La tendencia hacia la subcontratación y la especialización (que implica a distintos actores trabajando en el mismo momento en una misma obra) está cambiando los equilibrios existentes y creando nuevas inseguridades.

La combinación de estos posibles factores de riesgo así como problemas de comunicación interna, la presión de los plazos ajustados, cambios en el horario laboral y otros factores pueden llevar a tensiones y estrés en el lugar de trabajo que, como ya decíamos antes, es un riesgo psicosocial.

Antes de evaluar posibles peligros, necesitamos una definición apropiada de la salud mental ocupacional. La salud mental y el bienestar son influenciados por muchos factores, que incluyen:

1. el contenido y la organización del trabajo (clara distribución de roles, influencia, desarrollo, variación, significado, implicación, cambio);
2. las exigencias del trabajo (carga de trabajo, ritmo de trabajo, horas extras, tareas imprevistas);
3. relaciones interpersonales en el trabajo (gestión, cooperación, recompensa, confianza, equidad, respeto, oportunidades para los que tienen menos capacidades, apoyo social, compañerismo);

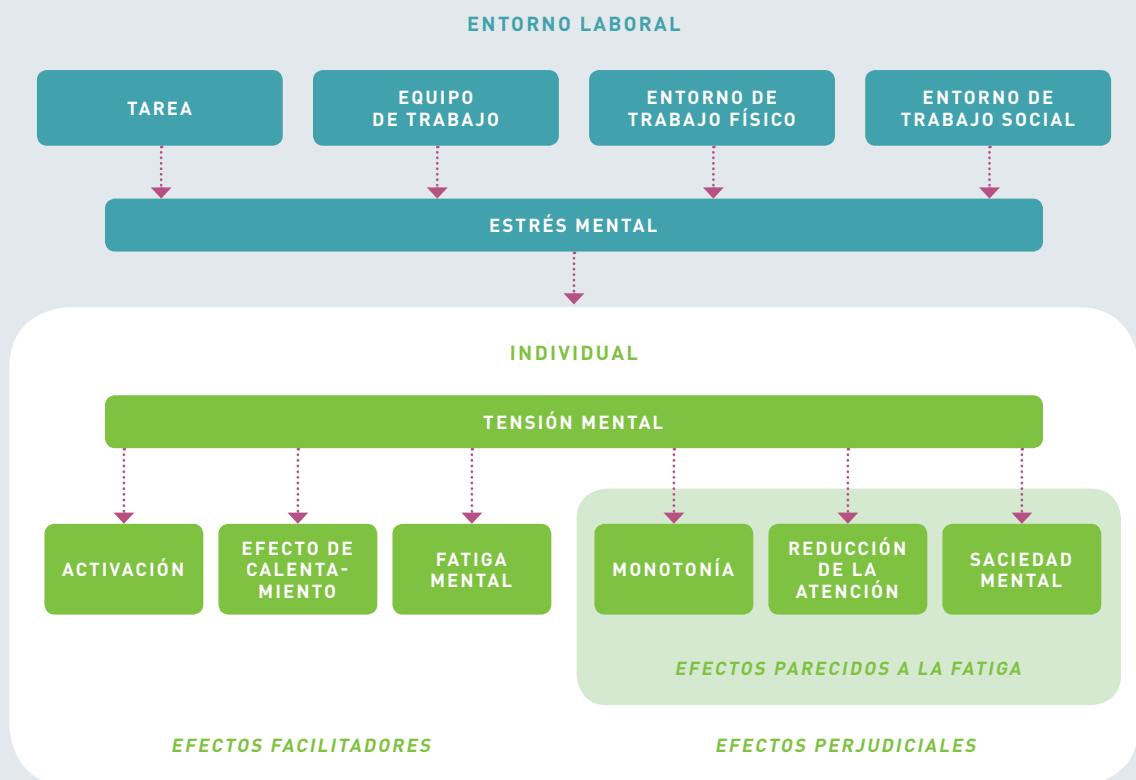


Ilustración basada en: *Belastungs-Beanspruchungs-Modell* (Rohmert y Rutenfranz, 1975)

4. conflictos en el lugar de trabajo (acoso sexual, amenazas de violencia, violencia física, acoso, bromas, disputas y conflicto);
5. reacciones a situaciones en el trabajo (seguridad en el trabajo, riesgo de pérdida de empleo, satisfacción laboral, equilibrio entre vida laboral y familiar).

A pesar de que resultan difíciles de cuantificar, las relaciones interpersonales y los conflictos en el lugar de trabajo son importantes factores a tomar en cuenta dado que pueden causar situaciones susceptibles de llevar a riesgos psicosociales.

No obstante, la presente guía no se centra en las relaciones interpersonales y los conflictos en el lugar de trabajo. Semejantes factores resultan difíciles de medir y, aunque no niegan su importancia, los interlocutores sociales desean centrarse en los aspectos en los que pueden influir directamente sin interferir personalmente con los trabajadores. Acordamos comentar los riesgos psicosociales y evitar el término 'estrés' puesto que originalmente ésta fue la respuesta psicosocial humana a las amenazas y el peligro, no un impulso externo (véase también: ¿Cómo funciona el estrés?).

NUESTRO ENFOQUE

Las estadísticas de las compañías de seguros de enfermedad apuntan a un incremento del sufrimiento psicosocial, especialmente entre los trabajadores con una enfermedad física o mental que siguen trabajando debido a la inseguridad.³ Este fenómeno se conoce como 'presentismo' y causa sufrimiento a los afectados, así como retrasos y otras cargas y costes para las empresas y la sociedad.

Éste es el contexto en el que los interlocutores sociales europeos del sector de la construcción (FETCM y FIEC) lanzaron un proyecto común financiado por la UE para concienciar sobre este problema en el sector europeo de la construcción. La presente guía aporta a las partes implicadas y a los representantes de seguridad información específica sobre el apoyo a medidas de prevención en el lugar de trabajo acorde a las necesidades y características específicas del sector de la construcción.

Los interlocutores sociales europeos del sector de la construcción han enfocado esta iniciativa exclusivamente en aspectos relacionados con el trabajo que pueden llevar a riesgos psicosociales. Claro está que también sabemos que las enfermedades psicosociales guardan relación

con toda una serie de elementos, incluyendo elementos de carácter personal. No obstante, queremos ofrecer una guía de acción que ayude a mejorar los aspectos del trabajo y la organización del trabajo en los que los interlocutores sociales puedan influir directamente. La presente guía se centra en la prevención de los aspectos vinculados con las relaciones y estructuras en el lugar de trabajo, no aquellos que están vinculados con el comportamiento, puesto que los interlocutores sociales a nivel de empresa pueden influir directamente en las condiciones relacionadas con el trabajo.

Como tal, la presente guía consta de dos partes.

- La primera comenta la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo y describe los distintos pasos de un proceso de evaluación orientado hacia la participación.
- La segunda parte ofrece orientación sobre cómo reducir el estrés en los distintos aspectos del trabajo.

Una buena planificación y una adecuada implicación de los trabajadores en la evaluación de los riesgos psicológicos puede optimizar las condiciones laborales mediante medidas preventivas prioritarias, creando así beneficios para trabajadores y empleadores.

³ Fuente: Referencia para Austria: Leoni, T., y Uhl, A. (2016). *Fehlzeitenreport 2016. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich* [Informe sobre absentismo 2016. Ausencias relacionadas con enfermedades y accidentes en Austria]. Viena: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES

Reducción de los riesgos psicosociales

Desarrollo continuado de conocimiento
y cualificaciones

Participación en la creación de trabajo atractivo

Satisfacción laboral

Mejor salud



BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS

Mejores procesos y productos

Mejor aprovechamiento del potencial
de los trabajadores

Mayor eficiencia del proceso

Reducción del absentismo y presentismo

Mayor interés de trabajadores
cualificados y comprometidos

Esta publicación está disponible en ocho idiomas distintos. La FETCM y FIEC también han presentado un informe de investigación en inglés junto con la Asociación Europea de Instituciones Paritarias (AEIP) en relación con el proyecto. Este informe ofrece un panorama general de los actuales niveles de conocimiento sobre cómo se están abordando hoy en día los riesgos psicosociales en la construcción en la práctica.

Esperamos que esta publicación aporte sugerencias y apoyo, y describa a la vez maneras simples de afrontar este tema y mejorar las condiciones laborales de modo que la construcción se vuelva menos pesada y más satisfactoria para trabajadores y empleadores, y más efectiva y cualitativa para las empresas.

LAS DISPOSICIONES LEGALES, las leyes y las demás regulaciones en materia de seguridad y salud laboral y riesgos psicosociales son distintas en cada país. La presente guía se refiere al marco legislativo europeo y sirve de marco común para las actividades a nivel de las empresas. Esto no exenta, sin embargo, a los interlocutores sociales a nivel de las empresas de verificar si existe una regulación a nivel nacional, y de ser así, de qué tipo.

La evaluación de riesgos para obras de construcción

OBLIGACIONES LEGALES

Todos los empleadores deben evaluar regularmente todos los riesgos en el trabajo, independientemente del tamaño o tipo de empresa. A continuación se realiza una evaluación de los riesgos existentes. Después se redacta un plan de acción con el fin de reducir los distintos riesgos en la medida de lo posible. Todo el proceso debe documentarse. Esto se realiza actualmente en base a la Directiva Europea sobre la protección de la salud de los trabajadores en el trabajo (la Directiva Marco sobre SST 89/391/CEE).⁴

LA COMPLEJIDAD DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

La evaluación de riesgos en el lugar de trabajo no es una tarea fácil y supone un desafío, especialmente para pequeñas empresas sin personal específico que se dedique a la seguridad y salud laboral. Asimismo, debemos tomar en consideración la creciente complejidad de las obras de construcción debido a la implicación de múltiples actores (clientes, diseñadores y constructores) y el hecho de que el trabajo en nuevas obras de construcción a menudo empieza con distintas empresas que no se conocen. Los métodos de construcción modernos implican que nos enfrentamos a una variedad mucho más grande de

materiales, herramientas, maquinaria y técnicas en crecientes números de combinaciones. Esto significa a la vez que el nivel de conocimiento para evaluar todos los posibles riesgos en un lugar de trabajo ha subido considerablemente.

El plan de seguridad y salud del cliente sirve de base para la evaluación de riesgos llevada a cabo para todas las empresas activas en una obra de construcción. El coordinador debe considerar y definir medidas que ofrezcan protección contra los peligros psicosociales que afecten a los trabajadores y debe identificar a los afectados por las obras de construcción. Se requieren medidas de protección organizativas y colectivas para cada proceso de trabajo. Por ejemplo: montar y ofrecer instalaciones de bienestar, la seguridad en la obra, la demolición, el tráfico en la obra, el movimiento de tierras, obras de hormigón, la protección contra caídas, el almacenamiento y la gestión de emergencias.

Del cronograma de obras debe desprenderse claramente que se han tomado en cuenta todos los contratistas y trabajadores presentes con respecto a estos aspectos.

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>

LA DIFICULTAD DE DELIMITAR ÁREAS

El párrafo anterior es particularmente relevante para el sector de la construcción. El carácter y las propiedades específicas de las obras de construcción se caracterizan por la complejidad, la interrelación entre profesiones que trabajan en un solo lugar, y la interacción entre empresas en la misma obra o entre empresas y los alrededores (p. ej. tráfico, transeúntes, condiciones climatológicas y otros factores externos).

CONDICIONES SIEMPRE CAMBIANTES

La construcción misma cambia continuamente, lo cual puede dificultar todavía más para los clientes la creación de condiciones de trabajo seguras y sanas. Una obra de construcción no puede compararse con ningún otro lugar de trabajo. No es un lugar de trabajo estático, puesto que la forma de una obra de construcción típica evoluciona continuamente hasta su finalización.

COOPERACIÓN Y COORDINACIÓN CON OTRAS EMPRESAS Y LOS ALREDEDORES

La complejidad de los procesos de construcción de hoy día hace que todas las partes implicadas y entidades responsables deban cooperar y coordinar sus actividades unas con otras durante la preparación o ejecución de un proyecto de construcción típico. Una mala cooperación o coordinación puede tener un impacto negativo significativo tanto en la calidad del resultado como en todos los implicados en semejantes procesos.

Dejando de lado el diseño y el trabajo preliminar de la construcción, el sector de la construcción puede dividirse en múltiples subsectores, más específicamente en las obras estructurales, obras de ingeniería civil y construcciones complejas, la construcción de carreteras, la construcción de redes aéreas o subterráneas, y obras

secundarias en el interior de edificios (trabajo en el que intervienen electricistas, fontaneros, técnicos de calefacción, carpinteros, pintores, alicatadores, etcétera).

Todas estas actividades van destinadas a la realización de un producto acabado que se entregará al cliente.

Cada empresa debe cooperar completamente con las otras empresas bajo la supervisión del coordinador a fin de finalizar el trabajo dentro de un plazo a menudo previamente determinado. Muchos contratos incluyen cláusulas de penalización que se aplican si una empresa incumple sus plazos.

Algunas reflexiones con respecto a la organización de la seguridad ocupacional y la participación de los trabajadores⁵

Los empleadores tienen la obligación legal de asumir la responsabilidad general de la organización de una adecuada gestión de la seguridad y salud laboral en su empresa. Según la Directiva Marco sobre SST (89/391/CEE), así como su transposición a nivel nacional, los empleadores son legalmente responsables de la organización e implementación de medidas de salud y seguridad en su empresa. No obstante, los trabajadores también son responsables de una buena seguridad y salud laboral. Su conducta segura y prudente, su cumplimiento de las instrucciones de su empleador, y su uso correcto de los equipos de protección son esenciales. El buen cumplimiento de estas obligaciones depende esencialmente de la cultura de prevención en cada empresa. Todos los trabajadores deben estar familiarizados con las estructuras de SST de su empresa.

⁵ Dado que las disposiciones legales varían considerablemente de un país a otro, al mencionar «participación de los trabajadores» en la presente guía referimos a todos los tipos de procesos de participación y todos los posibles actores implicados inclusive comités de empresa, sindicatos y representantes de seguridad.

El sector de la construcción es único debido a sus complejos procesos de trabajo, su variedad de profesiones y, parcialmente, el hecho de que las empresas trabajan codo a codo en obras de construcción, que las obras de construcción evolucionan constantemente, y que los trabajadores a menudo son muy independientes en el proceso de construcción. Esto significa que los trabajadores deben implicarse plenamente en todas las medidas de seguridad y salud laboral. Por consiguiente, recomendamos prestar una atención especial a los siguientes puntos:

- Si una empresa tiene un comité de seguridad y salud ocupacional, éste debe implicarse en la planificación e implementación de las evaluaciones de los riesgos psicosociales.
- El comité de empresa u otros representantes de los trabajadores también deben implicarse en la planificación e implementación de todas las medidas asociadas.
- Los trabajadores individuales también deben implicarse en la evaluación de las cargas, así como en la definición, implementación y evaluación de medidas adoptadas para minimizar los riesgos.

Esto puede impulsar sustancialmente tanto la efectividad como la aceptación de las medidas y su implementación práctica en el lugar de trabajo. La implicación activa de los trabajadores también mejorará la cultura de prevención en sus empresas.

Los siguientes apartados detallan brevemente una serie de métodos de evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo a base de una implicación activa de los trabajadores.

Preparación

Ante todo, la evaluación de los riesgos psicosociales debe planificarse. Esto creará condiciones favorables para la implementación. Todas las partes implicadas deben involucrarse en esta fase (dependiendo del tamaño de la empresa: el propietario de la empresa, los ejecutivos, el comité de seguridad y salud ocupacional, el especialista de seguridad ocupacional, el comité de empresa).

Un estudio básico de los factores psicosociales es clave para una buena evaluación, y las personas presentes en el lugar de trabajo deben disponer de un profundo conocimiento necesario para completar exitosamente el proceso. Las instituciones de prevención pueden aportar un apoyo útil, normalmente en forma de materiales, explicaciones y herramientas, y a menudo ofrecen seminarios así como apoyo personal.

Las distintas actividades/áreas de la empresa deben definirse y separarse una de otra. La experiencia de los trabajadores puede resultar útil a la hora de identificar los peligros. 'Comparándose' tareas/requisitos diarios (perfiles laborales) pueden formarse grupos homogéneos de actividades. A continuación, se determina la carga de trabajo mediante métodos/herramientas estándar. Es muy útil considerar a los trabajadores como expertos en su función puesto que sufren estrés y además día tras día; por ello, ellos saben más y también pueden aportar información clara sobre los riesgos.

El procedimiento arriba mencionado para identificar factores psicosociales o revisar las condiciones laborales debe planificarse cuidadosamente. Los métodos o las herramientas a ser utilizados deben identificarse en la fase de preparación. La manera en la cual se elaborarán las medidas y se controlará su efectividad también deberá considerarse en esta fase.

Los trabajadores deberán ser notificados en una fase temprana de la evaluación de los riesgos psicosociales. Esto significa que los trabajadores deben estar bien informados del enfoque de la

evaluación y de los objetivos perseguidos y no perseguidos por la misma, es decir, que va dirigida a identificar malas condiciones laborales y maneras de mejorarlas. La presente guía no cubre las sensibilidades personales. La notificación de los trabajadores garantizará que las medidas previstas han sido entendidas, aceptadas y activamente apoyadas.

Las regulaciones nacionales en materia de seguridad y salud laboral no suelen estipular detalladamente cómo debe llevarse a cabo y documentar la evaluación de los riesgos psicosociales. Es una lástima, pero el principal punto a destacar es que la forma y los pasos del proceso de documentación deben definirse ya en la fase de preparación.

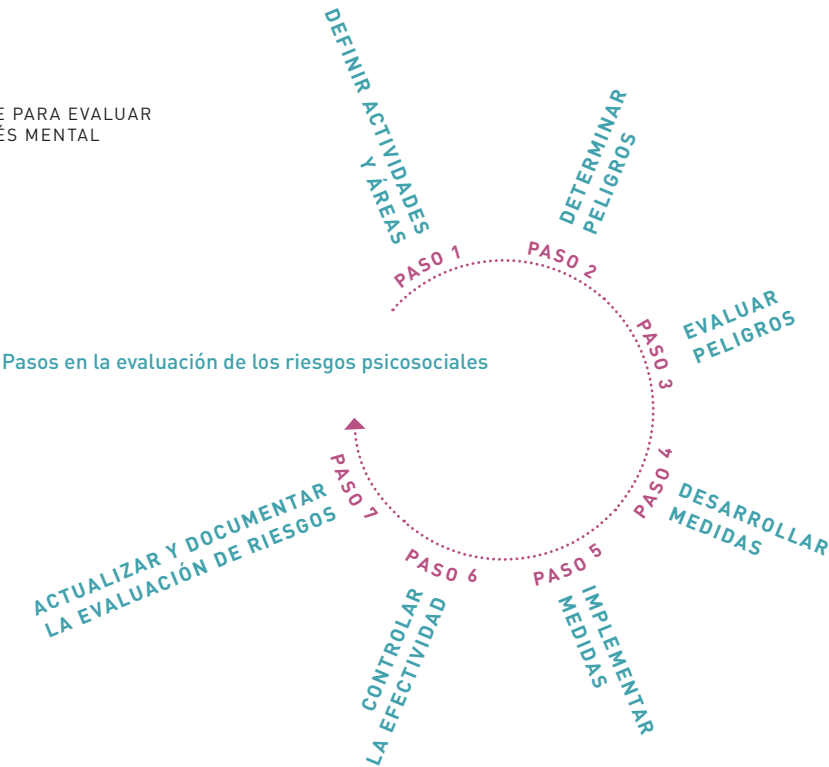
PASO 1
Definir actividades y áreas

Dado que cada proyecto de construcción es único, siempre es recomendable disponer de una imagen general de las distintas actividades dentro del proyecto.

Después es posible decidir qué actividades deben incluirse en la evaluación de los riesgos psicosociales. En este aspecto suelen resultar muy útiles las descripciones de trabajo y de oficio y los diagramas de programa.

La evaluación de los riesgos psicosociales puede estructurarse en torno a:

ENFOQUE PARA EVALUAR
EL ESTRÉS MENTAL



ACTIVIDADES:

- Grupos de lugares de trabajo (p. ej. oficinas)
- Grupos de actividades (p. ej. liderazgo)
- Grupos profesionales (p. ej. albañiles)

o

ÁREAS:

- Áreas de trabajo o áreas organizativas (p. ej. administración, obra de construcción)

La elección deberá justificarse.

Incluso en esta primera fase ya queda claro que este proceso gira en torno a la evaluación de las condiciones de trabajo, no de individuos.

PASO 2

Determinar peligros

En relación a la introducción de la presente guía, los datos sobre bajas por enfermedad, la fluctuación de los trabajadores, problemas o quejas en materia de calidad aportan información valiosa y todos son indicadores de problemas psicosociales en una empresa. Estos datos pueden dar una primera impresión. También es esencial concretar las condiciones laborales y el entorno, incluyendo las comunicaciones dentro de la empresa y con el mundo exterior.

En el apartado siguiente se enumeran los factores de riesgos psicosociales para seis áreas clave. Sirven de modelo para el proceso de evaluación:

- La organización del trabajo y del tiempo de trabajo
- La organización de la seguridad ocupacional
- Tareas laborales
- Cooperación con otros oficios y empresas
- Cualificación
- Comunicación

Si las evaluaciones del peligro no son lo suficientemente específicas o faltan medidas, se recomienda organizar después de la investigación un taller de análisis moderado (p. ej. sesión de

puesta en común de ideas, análisis de la situación de trabajo). Los riesgos psicosociales en el trabajo pueden determinarse mediante entrevistas de observación, análisis moderados, talleres o encuestas escritas estandarizadas realizadas entre los trabajadores. La descripción del Paso 3 incluye un breve resumen de los métodos para llevar a cabo la evaluación de riesgos. Los métodos/o herramientas también pueden combinarse. El procedimiento elegido dependerá, por ejemplo, del tamaño de la empresa y sus áreas de actividad.

PASO 3

Evaluar peligros

Una vez identificados los peligros reales en las áreas individuales implicadas, deben abordarse las cargas y hay que decidir si se requieren medidas de seguridad y salud laboral.

Cada país dispone de directrices o herramientas emitidas por organizaciones de prevención o agencias gubernamentales que pueden usarse para evaluar los factores de riesgos psicosociales en cada área. Se trata de factores del entorno de trabajo calificables que pueden afectar la salud y la seguridad de los trabajadores. Publicaciones que resaltan los resultados de la ciencia del trabajo también pueden resultar útiles a la hora de evaluar los riesgos psicosociales.

La descripción de los peligros analizados debe ser clara y precisa. Deberán evitarse frases generales como 'situación de estrés' o 'cargas administrativas debido a requisitos internos' u 'organización disfuncional'. Esto también es relevante a la hora de documentar todo el proceso de evaluación de riesgos y medidas de reducción de riesgos.

Según el método o el instrumento elegido, puede haber valores umbrales o valores de comparación empírica (p. ej. al usarse cuestionarios).

ÁREAS Y FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DEL TIEMPO DE TRABAJO



Detectar las señales

Inteligibilidad de señales

Duración del servicio

Pausas

Trabajo en turnos

Cambio de tareas

Flujo de trabajo

Plazos

Presión por falta de tiempo

Interrupciones

Trabajo en equipo/trabajo individual

Actividades que implican
peligros especiales

Espacios reducidos

ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD OCUPACIONAL



Responsabilidades

SST

Estructuras de gestión
en las obras

Reuniones regulares

Iluminación

Clima

Ruido

Colores

Olores

TAREAS LABORALES



Atención

Variación

Predictibilidad

Cantidad de trabajo

Nivel de dificultad

Marco de acción

Responsabilidad

Elección

Requisitos especiales

COOPERACIÓN CON OTROS OFICIOS Y EMPRESAS



Cooperación

Colaboración con otros oficios,
profesiones y empresas

Trabajadores extranjeros

Subcontratas

CUALIFICACIÓN



Nivel de cualificación

Cualificaciones
o destrezas ausentes

Oportunidades de carrera

Instalaciones de formación

Aprendizaje en el terreno

Oportunidades

Sobrecualificación
(desajuste de destrezas y tareas)

COMUNICACIÓN



Contacto social

Comportamiento en grupo/
cooperación

Relación con superiores

Comentarios

Estilo de gestión

Estatus/validez social

Idiomas

Oportunidades de carrera

Informes de actividad/
comentarios sobre estatus

Si las entrevistas de observación no permiten una clara evaluación de las cargas, puede usarse un taller de análisis moderado (p.ej. sesión para poner ideas en común) para llegar a una decisión. Una clara identificación de los riesgos psicosociales (es decir, una descripción detallada del problema) facilita la tormenta de ideas sobre posibles medidas y el desarrollo de medidas adaptadas.

PASOS 4 + 5

Desarrollar e implementar medidas

Las directivas europeas regulan las bases del diseño del trabajo y, por consiguiente, el desarrollo de medidas. Estas directivas estipulan los mismos requisitos mínimos para todos los Estados miembros. El principio de la Directiva Marco europea sobre SST es análogo: el trabajo debe diseñarse de manera a evitar cualquier riesgo para la vida y la salud mental y para minimizar los riesgos residuales.

Las medidas suelen desarrollarse guiándose por el principio STOP destinado a reducir los peligros en la fuente.

EL PRINCIPIO STOP

1. Sustitución
2. Medidas técnicas
3. Medidas organizativas
4. Protección personal

En este sentido, el principio crea una especie de jerarquía para las empresas a ser adoptada en todas sus actividades de prevención. Aunque es obvio que determinados factores de riesgos psicosociales pueden eliminarse, en última instancia medidas y cambios técnicos y particularmente organizativos serán predominantes a la hora de reducir los factores de riesgo y abordarlos. No obstante, la precaución personal juega un papel igualmente importante en la estrategia de prevención. Por consiguiente, el principio STOP no solo es una obligación legal; ayuda a operativizar el proceso de evaluación, especialmente a la hora de definir medidas de prevención.

Es una buena práctica abordar todos los factores de riesgos psicológicos reduciéndolos en el origen. Como tal, las medidas deben dirigirse en primer lugar al diseño de las condiciones en la empresa, centrándose en la organización, la estructura, los procesos, las cualificaciones de los trabajadores y las actividades. La manera de la cual la dirección y la colaboración se organizan dentro de una empresa también tiene un importante impacto en temas de salud mental; no son una mera parte de la organización o los procesos.

Los talleres son una buena manera de desarrollar medidas centradas en los riesgos psicosociales identificados. Semejantes talleres pueden ser moderados por distintos expertos de prevención tales como responsables de SST, médicos ocupacionales o psicólogos.

Las medidas deben implementarse gradualmente. Deben fijarse prioridades. Debe designarse a un responsable del proceso y fijarse un plazo para la implementación de las medidas. Las medidas elegidas deben explicarse a y comentarse con los trabajadores o directores implicados.

Al implementarse las medidas, es esencial definir responsabilidades de una manera clara para determinadas tareas (¿qué hace el supervisor/la jerarquía administrativa/otro departamento responsable?). Cabe recordar para cada una de las acciones los cuatro niveles de acción, es decir:

MÉTODOS PARA LLEVAR A CABO LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

PROCESO	PROCEDIMIENTO	PUNTOS FUERTES	REQUISITOS PREVIOS/ LÍMITES
Talleres de análisis	Describen a los trabajadores, expertos evalúan los riesgos psicosociales del trabajo en el campo en cuestión.	<ul style="list-style-type: none"> • Amplia referencia a las experiencias de los trabajadores y gerentes afectados aporta descripciones exhaustivas de situaciones de estrés reales. • Recomendaciones sobre el diseño pueden desarrollarse directamente en el taller para las áreas problemáticas identificadas. • Las barreras lingüísticas se reconocen rápidamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere un ambiente de confianza y conversación abierta. • Posibles distorsiones debido a la dinámica de las discusiones en grupo (p.ej. dominancia de líderes, prioridad acordada a problemas notados aquí y ahora). • Moderación por expertos necesaria, por moderadores externos si procede.
Entrevistas de observación	Personas formadas evalúan los riesgos psicosociales basándose en sus observaciones de la actividad, que suelen completarse con (breves) entrevistas con los trabajadores y empleadores implicados.	<ul style="list-style-type: none"> • Registran los riesgos psicosociales independientemente de la experiencia del trabajador. • Aportan descripciones detalladas de la situación de estrés, según el método utilizado. • Los resultados del análisis se objetivan mediante el uso de equipos de análisis. • Las encuestas/entrevistas con los trabajadores en su lugar de trabajo usual a menudo son relajadas y tienen un bajo umbral. • A menudo el único método posible para lugares de trabajo con menos de cuatro trabajadores. • Las barreras lingüísticas se detectan pronto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los observadores deben estar instruidos. • La observancia de los riesgos psicosociales debe indicarse si entrevistas adicionales no resultan posibles. • Toman relativamente mucho tiempo si deben considerarse numerosas actividades/áreas distintas.
Encuestas a los trabajadores	Los trabajadores usan cuestionarios estandarizados para evaluar los riesgos psicosociales de su trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Implican a todos los trabajadores. • Se centran en una amplia variedad de factores de riesgos psicosociales. • Los procedimientos estandarizados permiten comparar con valores de referencia. • Particularmente convenientes para obtener una visión general e identificar áreas problemáticas. • Los resultados de las encuestas son objetivados entrevistando a todos los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tamaño mínimo necesario por unidad de evaluación para garantizar anonimidad. • Si una encuesta revela peligros, normalmente éstos deberán concretarse para poder planificar medidas (p.ej. en talleres/ equipo de análisis o mediante entrevistas de observación). • Suficiente implicación es necesaria para juntar datos significativos. • Destrezas de lectura son necesarias.

- El nivel individual – ¿Qué puede hacer un trabajador?
- La jerarquía – ¿Cuál es el deber de la dirección?
- La organización – ¿Qué puede hacer otro departamento/unidad?
- Pericia interna o externa – ¿Qué conocimiento adicional se necesita?

EJEMPLO

Las continuas interrupciones por los teléfonos móviles son una posible molestia. Cada trabajador es responsable de decidir cuándo acepta una llamada. Como tal, es posible no llevar el móvil durante las reuniones: la mayoría de la gente esperará a recibir una re-llamada después de la reunión. Claro está que este procedimiento puede aplicarse también a otras actividades.

El supervisor correspondiente deberá aprobar este procedimiento. En cuanto a los niveles arriba mencionados, esto puede suponer:

- Seguir un curso de formación para usuarios;
- Que un supervisor compre una licencia para un programa especial o una actualización;
- Que el departamento TIC compre hardware o software adicional o garantice mejores conexiones a internet.

Envíe mensajes claros a los trabajadores implicados si algo no puede modificarse. La renovación en una obra ferroviaria es un buen ejemplo. A menudo estas obras se llevan a cabo de noche. La carga para las autoridades ferroviarias debida a trenes retrasados o cancelados es mayor que la carga notada por los trabajadores que realizan las obras. Como tal, los turnos nocturnos son estresantes pero el empleador no los puede cambiar.

También las circunstancias climatológicas a menudo resultan difíciles de cambiar. No en cada obra puede preverse sombra, calefacción o refrigeración.

PASO 6

Controlar la efectividad

A la hora de controlar la efectividad de las medidas debe evaluarse si las medidas previstas para el diseño del trabajo son exitosas en materia de minimización efectiva de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Las siguientes preguntas son útiles:

- ¿Las acciones previstas se realizaron?
- ¿El objetivo perseguido se alcanzó con las medidas?
- ¿Cómo las medidas afectaron la salud y seguridad de los trabajadores?

La efectividad puede controlarse mediante breves entrevistas orales o escritas con los trabajadores y directores. También pueden organizarse discusiones en grupo dentro de los departamentos de la empresa o en las obras de construcción. En todo caso, el procedimiento elegido debe ser trazable y ser coordinado con los representantes de los trabajadores.

Debe tomarse en cuenta que determinadas medidas solo tienen un impacto a medio y largo plazo en vez de surtir efecto inmediatamente.

Si las medidas no tienen la efectividad esperada, regrese al Paso 4 para desarrollar alternativas.

PASO 7

Actualizar y documentar la evaluación de riesgos

Al igual que en los análisis normales de los riesgos relacionados con el trabajo, la evaluación de los riesgos psicosociales debe revisarse regularmente, especialmente si:

- las condiciones laborales han cambiado;
- se han introducido nuevas regulaciones de seguridad y salud laboral o han surgido nuevos conocimientos ocupacionales; o
- hay niveles llamativos de rotación de trabajadores, de problemas de salud o de quejas.

La documentación debe dejar claro que la evaluación de riesgos se llevó a cabo de manera apropiada. Esto significa que la descripción de los pasos individuales debe justificarse y redactarse de manera comprensible y legible.

La documentación puede elaborarse en formato electrónico o sobre papel y debe detallar como mínimo lo siguiente:

- Áreas de trabajo y trabajadores implicados
- Descripción y evaluación de los peligros
- Definición de medidas de salud y seguridad concretas, incluyendo fechas y las personas responsables
- Implementación de las medidas
- Verificación de la efectividad
- Fecha de creación.

EN CADA ESTADO MIEMBRO SUELEN EXISTIR FORMULARIOS ESPECÍFICOS Y NOTAS EXPLICATIVAS. La organización de prevención para el sector de la construcción puede ayudar a encontrar el material necesario.

Determinar medidas para reducir factores de carga individuales

Una planificación adecuada de las medidas para reducir los peligros existentes es uno de los elementos clave del proceso. Las medidas elegidas serán vitales para garantizar un resultado positivo, pero a la vez deben ser realistas y factibles. Además, su éxito dependerá en gran medida de su aceptación por todos los implicados.

Los seis aspectos definidos se basan en conceptos establecidos para reducir riesgos en esta área, incluyendo dos aspectos (organización de la SST y cooperación entre oficios/empresas) específicamente relevantes para la construcción. Los ejemplos de medidas de reducción de riesgos mencionados están lejos de estar completos, pero aportan algunas ideas y le impulsan a pensar en soluciones a medida.

1. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DEL TIEMPO DE TRABAJO



2. LA ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD OCUPACIONAL



3. TAREAS LABORALES



4. COOPERACIÓN CON OTROS OFICIOS Y EMPRESAS



5. CUALIFICACIÓN



6. COMUNICACIÓN



1. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DEL TIEMPO DE TRABAJO



La organización del trabajo es un enorme desafío para las empresas de construcción. Además de coordinar las tareas individuales y llevar a cabo distintos procesos de trabajo, a menudo hay que cooperar con otras empresas y oficios o tomarlos en cuenta.

El trabajo de un gremio (p. ej. el transporte o movimientos de tierras) puede facilitar o complicar el trabajo de otro, hacer que el trabajo resulte más relajado o más estresante. Un factor importante en la organización del trabajo es, claro está, disponer de suficientes trabajadores para la(s) tarea(s) a realizar.

Existen distintos tipos de tiempo de trabajo en la construcción, tales como el trabajo de noche, el trabajo en turnos, el trabajo de fin de semana, y las horas extras cuando el tiempo escasea.

Numerosos estudios sobre la SST han demostrado que el trabajo de noche, el trabajo en turnos o las horas extras permanentes pueden ser nocivos a largo plazo. Estos tipos de trabajo se convierten en un factor estresante, por lo tanto, la organización del tiempo de trabajo es una herramienta clave para reducir las cargas.



POSIBLES CARACTERÍSTICAS CRÍTICAS

MEDIDAS DE DISEÑO DEL TRABAJO

El personal no dispone de información sobre nuevos trabajadores.

No hay punto de contacto ni introducción en la mañana de la primera jornada laboral de un trabajador.

Correo electrónico, notas o reunión del supervisor con los miembros del equipo para informarles de la firma de un contrato.

El supervisor designa a una persona de contacto para un trabajador durante su primera semana.

El servicio de atención al cliente (Contabilidad) no dispone de conocimiento técnico.

Establecer un flujo de trabajo escrito sobre a quién debe contactarse sobre qué preguntas/asuntos.

Consulta a todos los departamentos, uno tras otro, cuando un cliente tiene una pregunta técnica o solicitud.

Los trabajadores toman material del depósito sin pedir al jefe del almacén o documentar el cambio de cantidad.

Introducir un sencillo sistema de documentación para todo el mundo (p. ej. escanear código de barras).

Los trabajadores corren peligro por sus lugares de trabajo aislados.

Organizar el trabajo de manera a evitar que los trabajadores estén solos en una zona de trabajo (prohibido por ley en algunos Estados miembros europeos).

Quejas sobre la presión en el trabajo.

Crear un tiempo de búfer.

Bajos niveles de aceptación en la manera de la cual se organiza el trabajo.

Incluir a los trabajadores en la organización del trabajo mejorará tanto la calidad del trabajo como los niveles de aceptación entre los trabajadores.

Fomentar la transparencia de los procesos de toma de decisiones y la política de la empresa.

Adecuada planificación del personal con suficientes trabajadores.

El tiempo de trabajo real socava el equilibrio entre vida familiar y profesional.

Implicar a los trabajadores al elaborarse los esquemas de trabajo y preguntarles por sus preferencias en cuanto al horario de trabajo.

Trabajo nocturno.

Reducir los requisitos de ejercicio físico: el cuerpo no ofrece el mismo rendimiento de noche que de día.

Evitar el trabajo nocturno siempre que sea posible.

Mala organización del tiempo de trabajo.

Introducir una planificación predictiva del tiempo de trabajo y los recursos para evitar horas extras.

Realizar todas las correcciones necesarias en el esquema cuanto antes si es probable que el trabajo no podrá finalizarse para la fecha prevista.

Tomar en cuenta las necesidades y la situación social y familiar de los trabajadores al elaborar el esquema de producción, especialmente planificando el trabajo en turnos.

Quejas sobre la organización del tiempo de trabajo y/o las horas de trabajo

Introducir comentarios puntuales sobre todos los aspectos de la organización del tiempo de trabajo.

Tomar en cuenta la salud de los trabajadores en la planificación de las pausas.

Anunciar la planificación de la mano de obra (cambio de ubicación) en una fase temprana.

2. LA ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD OCUPACIONAL



Una planificación adecuada y una implementación real de la seguridad en una obra de construcción es una herramienta fundamental para minimizar los riesgos psicosociales desde el principio.

Las obras de construcción son distintas de los lugares de trabajo estáticos. Las obras de construcción se llevan a cabo en un entorno que cambia continuamente, y los productos y procesos de construcción están continuamente fluctuando. La designación de un coordinador de seguridad y salud es una posible respuesta a este problema específico. Reuniones regulares con todas las

empresas presentes en una obra de construcción son una ocasión para todas las partes implicadas de acordar medidas de protección colectivas y las responsabilidades correspondientes para su implementación. El plan de seguridad y salud debe elaborarse y actualizarse regularmente a base de estos acuerdos.

Las claras responsabilidades son importantes, incluso son un requisito previo para una organización de la seguridad que funcione. Las responsabilidades deben compartirse entre la dirección, los responsables de una obra y los representantes de seguridad en el terreno.

POSIBLES CARACTERÍSTICAS CRÍTICAS

Cooperación entre las empresas inclusive los autónomos en la obra.

Falta de información en la obra.

Oficina abierta. Ruidosa debido a llamadas telefónicas y reuniones de proyecto.

En el caso de accidentes de trabajo o serios incidentes.

MEDIDAS DE DISEÑO DEL TRABAJO

Organizar reuniones regulares entre todas las empresas implicadas.

Diseñar planes de trabajo para las operaciones en que varias empresas trabajan en el mismo lugar con el mismo material.

Prever un código de conducta escrito.

Organizar una comunicación regular de la información, ya sea verbalmente o por escrito, para las distintas profesiones y empresas en la obra.

Considerar la necesidad de ofrecer información en distintos idiomas.

Colocar tableros de anuncios entre las mesas.

Definir áreas de reunión.

Usar alarmas visuales o vibrantes y auriculares para llamadas telefónicas.

Comentar un código de conducta.

Tras un accidente grave u otro evento serio, dar tiempo libre a los testigos y los miembros del equipo para tranquilizarse y ayudar con los primeros auxilios psicológicos inmediatos.



3. TAREAS LABORALES



El diseño de las tareas de trabajo sienta las bases de las destrezas necesarias y de los posibles riesgos psicosociales. Una tarea 'humana' debe ser factible, segura y sin defectos, y debe fomentar el desarrollo personal de los trabajadores.

La autonomía, la integridad de las tareas, la variedad de las destrezas, la interacción social y el margen para una toma de decisiones independiente también son elementos importantes a la hora de motivar a los trabajadores. Una buena gestión de estos aspectos determina la calidad del trabajo realizado.

POSIBLES CARACTERÍSTICAS CRÍTICAS

MEDIDAS DE DISEÑO DEL TRABAJO

MARGEN DE MANIOBRA – NIVELES DE LIBERTAD INEXISTENTES O INSUFICIENTES EN TÉRMINOS DE TIEMPO

Breves plazos y restricciones de tiempo.

Aconsejar a todas las unidades implicadas que elaboren estimaciones realistas.

Actualizar regularmente el estado de los pedidos.

Creciente presión del tiempo debido a la duración y/o plazos precisamente definidos para la realización de las tareas, aunque un flujo de trabajo más flexible sería posible.

Tiempos de pausa flexibles.

Influencia de los trabajadores en los esquemas de turnos.

Sin opción de parar brevemente el trabajo.

Trabajo de equipo que permite pausas a través de breve tiempo extra.

Permitir interrupciones/pausas, si necesario usando a un suplente.

Sin influencia en el contenido del trabajo o especificaciones fijas que determinan cómo debe realizarse el trabajo, es decir, métodos de trabajo, equipos de trabajo definidos.

Ofrecer a los trabajadores al menos dos métodos de trabajo y herramientas alternativas a elegir.

Garantizar la integridad de las tareas de cada trabajador (con objetivos fijos, esquema, preparación individual, acción/ ejecución y controles con comentarios). El personal experimentado es el que mejor sabe cómo implementar un proceso y qué herramientas elegir.

Tener grupos de trabajo independientes, descentralizados que puedan tomar sus propias decisiones sobre una tarea en grupo y coordinar, en vez de subdividir trabajos en pequeñas tareas.

Reducir el trabajo emocional (p. ej. ser amable con personas agresivas) fijando claros códigos de conducta sobre qué se espera por parte del personal y cómo éste puede actuar.



POSIBLES CARACTERÍSTICAS CRÍTICAS

MEDIDAS DE DISEÑO DEL TRABAJO

FALTA DE VARIABILIDAD (VARIEDAD)

Alto nivel de repetición en tareas individuales, siempre las mismas tareas, p. ej. para actividades sumamente monótonas.

Controlar si el trabajo monótono o físicamente exigente puede organizarse de manera distinta.

Evitar trabajo con tiempos de repetición breves como pintar, trabajo continuo con pala, limpiar o colocar tejas.

Reducir largos periodos de intensa concentración.

Cambios de actividad durante la jornada laboral.

Mayor responsabilidad por las actividades.

INFORMACIÓN / OFERTA DE INFORMACIÓN – FALTA DE INFORMACIÓN

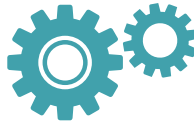
La información falta o no está actualizada.
Por ejemplo, un trabajador recibe insuficiente información sobre la próxima cita con un cliente y no puede prepararse adecuadamente.

Dotar a los nuevos trabajadores de los nuevos medios y usarlos para compartir información relevante.

¡Demasiada información también puede convertirse en una carga!

Antes de compartir cualquier información, considerar quién necesita qué información, cuánto y cuándo. La información debe servir y apoyar el cumplimiento legal de las actividades y ser relevante para el trabajo.

4. COOPERACIÓN CON OTROS OFICIOS Y EMPRESAS



Las obras de construcción implican a menudo una cooperación entre distintas profesiones y empresas en un lugar. Las actividades interfieren y dependen unas de otras. Cuanto más personas trabajan en un proyecto o una obra de construcción, más probable es el riesgo de una mala comunicación o factores de estrés. La frecuente variedad de idiomas hablados en una obra de construcción y la variedad de culturas de prevención pueden ser muy influyentes en este respecto.

La organización de seguridad y salud del contratista principal y el trabajo del coordinador de seguridad y salud deben reflejar este hecho facilitando la información mutua, la comunicación y medidas organizativas.

Debe prestarse una atención especial al hecho de que los trabajadores desplazados, los trabajadores autónomos o de subcontratas quizás no estén familiarizados con el idioma en cuestión.

POSIBLES CARACTERÍSTICAS CRÍTICAS

Si se debe coordinar múltiples empresas en una obra.

Si surgen problemas o quejas sobre la cooperación entre distintas empresas/oficios.

En el caso de que el trabajo de un trabajador pueda suponer un peligro para trabajadores de otras empresas y en el caso de una falta de comunicación.

MEDIDAS DE DISEÑO DEL TRABAJO

Aclarar destrezas, capacidades y responsabilidades para todas las personas que trabajan en la obra.

Trabajar hacia una estructura de información y comunicación mejor y transparente en el proyecto/en la obra de construcción.

Coordinar trabajo paralelo realizado por distintas empresas con un claro esquema de modo que las dependencias queden claras para cada uno.

Organizar regularmente reuniones con los otros oficios y empresas de tratarse de un proyecto/obra de construcción a largo plazo para proporcionar reacciones y elaborar un esquema común.

Definir soluciones comunes para situaciones de trabajo peligrosas destinadas a todas las empresas implicadas en el proceso de trabajo correspondiente (p.ej. disposiciones de seguridad generales, uso coordinado de grúas, movimientos de tierras, transporte).

Tomar en cuenta la posible presencia de trabajadores extranjeros que puedan tener problemas para entender el idioma.

Proveer de zonas comunes para todos.

Designar a representantes de los trabajadores para fomentar la cooperación.

5. CUALIFICACIÓN



Todo marcha mejor desde un principio si las cualificaciones y capacidades de un trabajador (es decir, su conocimiento y experiencia) corresponden con las tareas que se le confían. Un trabajador cualificado que cumple los requisitos específicos de la tarea que va a realizar comete menos errores, trabaja de manera más segura y está más relajado.

No obstante, también es importante considerar la falta de demanda, es decir, destrezas y competencias no aprovechadas, lo cual causa frustración y resentimiento.

POSIBLES CARACTERÍSTICAS CRÍTICAS

En el caso de que las cualificaciones reales del trabajador no corresponden con la tarea que va a realizar.

Si se requieren nuevas técnicas y destrezas debido a nuevos materiales, tecnologías o equipos de trabajo.

Si los trabajadores se sienten sobrecargados por el trabajo.

Infrademanda en el trabajo.

MEDIDAS DE DISEÑO DEL TRABAJO

Ofrecer formación profesional y claras instrucciones.

Informar sobre propuestas de formación y capacitación profesional o iniciarlas.

Proponer formaciones y cursos sobre temas específicos, ya sea internamente o en el terreno.

Controlar el número y el tipo de instrucciones de seguridad ocupacional y modificarlas en caso de necesidad.

Implicar a los trabajadores en la evaluación de destrezas ausentes o cualificaciones no aprovechadas.

Ofrecer medidas de desarrollo personal transparentes tales como evaluaciones anuales de los trabajadores.

Revisar y cambiar el contenido y diseño del trabajo, si es necesario.

Dar a los trabajadores la opción de traspasar sus conocimientos, p. ej. en el marco de un programa de tutoría o impartiendo una formación en grupo.

Organizar evaluaciones de desempeño y reconocer el desarrollo de destrezas.

Revisar la organización del trabajo.

Ofrecer a la persona una gama de actividades más amplia.

Controlar si los trabajadores implicados pueden cambiarse a otro trabajo más acorde con sus cualificaciones.

6. COMUNICACIÓN



Las condiciones laborales sociales en una obra de construcción (o sea, los idiomas, las culturas de seguridad, la división del trabajo entre los oficios, la comunicación entre los niveles de dirección, la cooperación entre las distintas empresas, las

diferencias entre trabajadores con distintos estatutos de empleo) afectan al ambiente de trabajo y pueden ser una carga o un beneficio, según se organicen.

POSIBLES CARACTERÍSTICAS CRÍTICAS	MEDIDAS DE DISEÑO DEL TRABAJO
Trabajo en solitario sin contacto con compañeros durante todo el día.	Organizar proyectos con otros departamentos o rotar tareas entre compañeros.
Sin reacciones positivas de los directores. Falta de apreciación.	Establecer una rutina para transmitir reacciones positivas de los clientes. Organizar reuniones recapitulativas al finalizar los proyectos para comentar los logros y sacar lecciones para el futuro.
Trabajadores extranjeros parcialmente aislados de las estructuras de comunicación y sin información.	Tomar el tiempo para ofrecer a todos los trabajadores el mismo nivel de información. Incluir a los trabajadores en todas las medidas posibles. Consultar explícitamente a los trabajadores. A menudo son las personas ideales para identificar los elementos que llevan a una mejor comunicación/cooperación.
Estructuras de comunicación confusas y repetidas interrupciones debido a comunicación errónea.	Aclarar competencias y responsabilidades. Trabajar hacia una estructura de información y comunicación mejor y transparente en la empresa. Reflexionar sobre y comentar el comportamiento de los dirigentes. Introducir comentarios regulares sobre las situaciones de trabajo y las oportunidades de mejora.
Problemas de idioma a causa de distintas nacionalidades trabajando en la misma obra.	Ofrecer información sobre seguridad y salud laboral, códigos de conducta o instrucciones operativas en distintos idiomas. Controlar si los trabajadores disponen de destrezas lingüísticas y pueden comunicar información a los demás. Asistir a u ofrecer formación, si es posible, dentro de la empresa.
Conflictos en el lugar de trabajo.	Crear oportunidades de ayuda y apoyo. Debe ofrecerse formación sobre seguridad y salud, o medidas de gestión de conflictos (posiblemente también a nivel externo).

A fin de proporcionar una evaluación global de las condiciones de trabajo, es preciso que los riesgos psicosociales formen parte de la evaluación. Esta no es una tarea fácil, especialmente para las empresas de construcción, que operan en un entorno cuyas condiciones de trabajo se encuentran en constante cambio.

Esta guía describe las condiciones generales del trabajo de construcción, propone un concepto para el proceso de evaluación, enumera los métodos para recopilar datos e información, identifica los peligros potenciales y sugiere medidas para reducirlos, todo lo cual puede brindar asistencia a las empresas del sector de la construcción a la hora de evaluar las condiciones de trabajo.

FETCM
Federación Europea de Trabajadores
de la Construcción y la Madera
Rue Royale 45
1000 Bruselas
Bélgica
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbh.be
www.efbww.org

FIEC
European Construction Industry
Federation AISBL
Avenue Louise 225
1050 Bruselas
Bélgica
Tel. +32 2 514 55 35
info@fieci.eu
www.fieci.eu