

ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES MÁS RECURRENTE EN LOS EQUIPOS DE OBRA Y EN LA OFICINA DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS EN ESPAÑA

M. Zamora Calleja¹, M. del Río Merino², C. Calderón Gallo¹, N. Morera de la Torre¹, L. Martín Brezmes¹

¹ Arpada S.A, Madrid, España

² ETSEM UPM, Madrid, España

RESUMEN

La evaluación de riesgos psicosociales se debe realizar en todas las organizaciones, ya que está incluida dentro de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales [1], por ese motivo, se hizo un estudio de este tipo de riesgos en una empresa constructora para poder evaluarlos, analizarlos y gestionarlos.

Para realizar dicho proceso se utilizó el método FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [2], junto con entrevistas para determinar cuáles son los riesgos psicosociales más recurrentes en los trabajadores de las empresas constructoras [3].

En esta ponencia, se van a analizar los resultados obtenidos tras aplicar la metodología de evaluación, tanto en los trabajadores de los equipos de obra [3] como en los trabajadores de las oficinas centrales, considerando las funciones y tareas diferentes que realizan.

Tras un análisis pormenorizado de los factores psicosociales que estudia el método FPSICO, se puede concluir que los factores que coinciden, en ambos grupos de trabajadores, son la carga de trabajo, el desempeño de rol y la participación/supervisión dependiendo del puesto de trabajo que se estudie o departamento al que pertenezca.

Asimismo, en el factor de relaciones y apoyo social, se concluye que es importante trabajar en el diseño de procedimientos de gestión de conflictos.

Por último, se decide seleccionar los factores que tienen niveles de riesgo altos o muy altos y que los departamentos de PRL y de RRHH propongan buenas prácticas para poder reducirlos.

PALABRAS CLAVE: Riesgos psicosociales; Psicopsicología aplicada; Bienestar laboral; Prevención; Construcción.

1. INTRODUCCIÓN

La psicología aplicada es una disciplina del área de la prevención de riesgos laborales que se encarga de estudiar los factores psicosociales que son los que están relacionados con la organización y la realización del trabajo, y que puede afectar tanto a la salud de los trabajadores como al desarrollo de las empresas. [4]

Por otra parte, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en España [5], incluye la obligación de manera indirecta de realizar la evaluación de los riesgos psicosociales. Además, la Organización Mundial de la Salud reconoce que cada vez están más presentes estos riesgos en el mundo laboral [6].

Además, algunos estudios indican que las empresas trabajan más en ellos con el objetivo de minimizarlos y mejorar la salud y bienestar de las personas trabajadoras. [7]

Tras una búsqueda bibliográfica y documental pormenorizada, se concluye que en el sector de la construcción hay pocos estudios que analicen estos riesgos psicosociales en las empresas constructoras [3], ni tampoco hacen una comparativa entre los riesgos de los distintos tipos de trabajadores. Esta escasez de estudios y artículos es indicativo de que queda mucho por hacer en el sector de la construcción y de que las empresas constructoras tienen que trabajar en este ámbito, para poder estudiar, analizar, evaluar y gestionar los riesgos psicosociales que tienen en sus organizaciones, con el objetivo de poder implantar buenas prácticas para poder minimizarlos y/o eliminarlos.

Tras la publicación de unos primeros resultados de los técnicos de obra en la Tesis Doctoral Metodología para evaluar y reducir los riesgos psicosociales en los equipos de obra de edificación [3], y la obtención de nuevos resultados de la evaluación de los riesgos psicosociales en los trabajadores de las oficinas de una empresa constructora, se plantea realizar una comparativa de un caso de estudio, de los factores de riesgos psicosociales de los técnicos de obra (jefes de obra y jefes de producción) con los técnicos de los departamentos de compras; prevención, calidad y medio ambiente; y logística, determinando los riesgos psicosociales que son más recurrentes en estos puestos.

2. DESARROLLO / METODOLOGÍA

El proyecto se divide en tres fases:

1ª Fase: Se aplicó el procedimiento de evaluación de riesgos psicosociales en los miembros de equipos de obra y en los trabajadores de los departamentos de una empresa constructora). Utilizando el método FPSICO junto con entrevistas.

2ª Fase: Se realizó un análisis comparativo de los resultados obtenidos en ambas evaluaciones. (debido a la gran cantidad de datos el artículo se centra en los departamentos de compras; y prevención, calidad y medio ambiente y logística, por la afinidad de los resultados obtenidos).

3ª Fase: Tras el análisis, se proponen buenas prácticas psicosociales a implantar en los dos tipos de trabajadores estudiados.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Esta ponencia está centrada en los resultados de la **2ª fase**: realizar una comparación de los resultados obtenidos en la aplicación del procedimiento de evaluación psicosociales equipos de obra y el personal de las oficinas.

Tras pasar el método FPSICO en los puestos de trabajo de jefe de obra, jefes de producción, técnicos de compras y técnicos del departamento de prevención, calidad y medio ambiente junto con logística, se han obtenido los siguientes datos (Figuras 1 y 2).

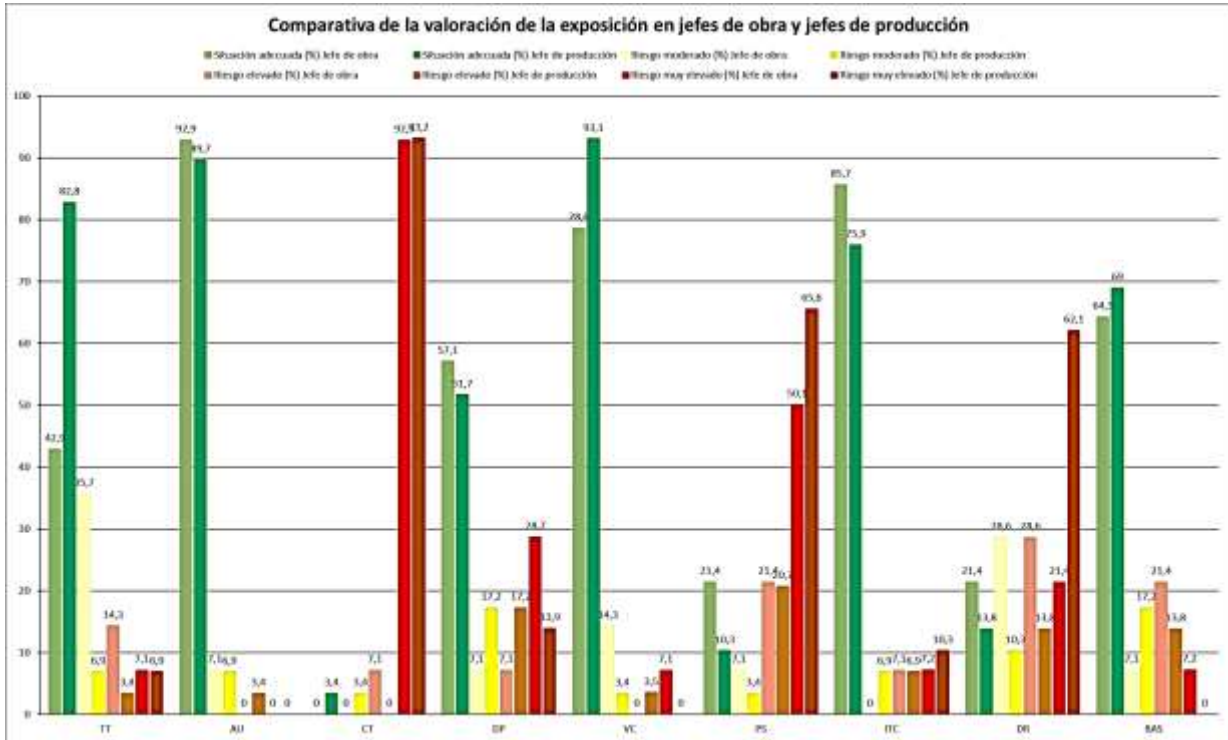


Figura 1. Gráfica comparativa de la valoración de la exposición de los jefes de obra y ayudantes de jefes de obra [3]

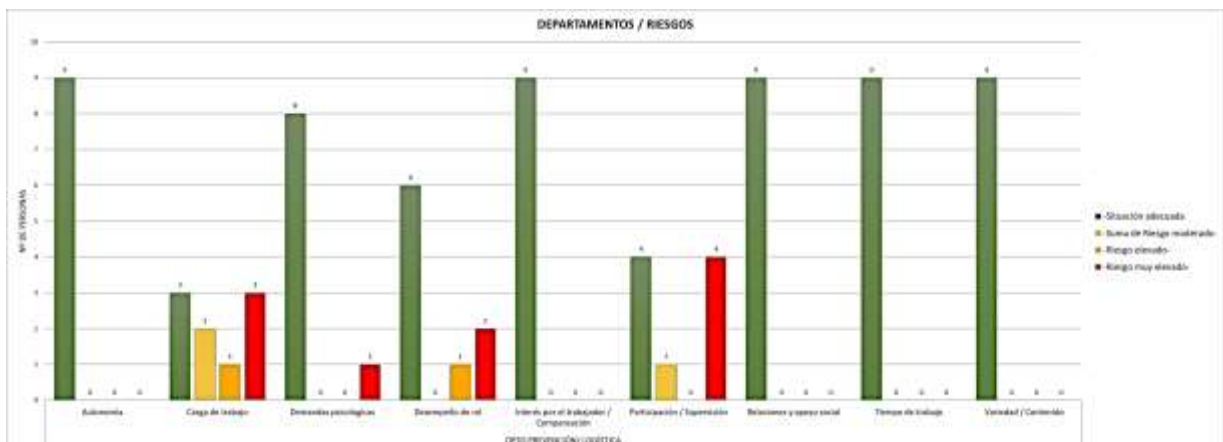


Figura 2. Gráfica de la valoración de la exposición del departamento de prevención, calidad y medio ambiente junto con el departamento de logística

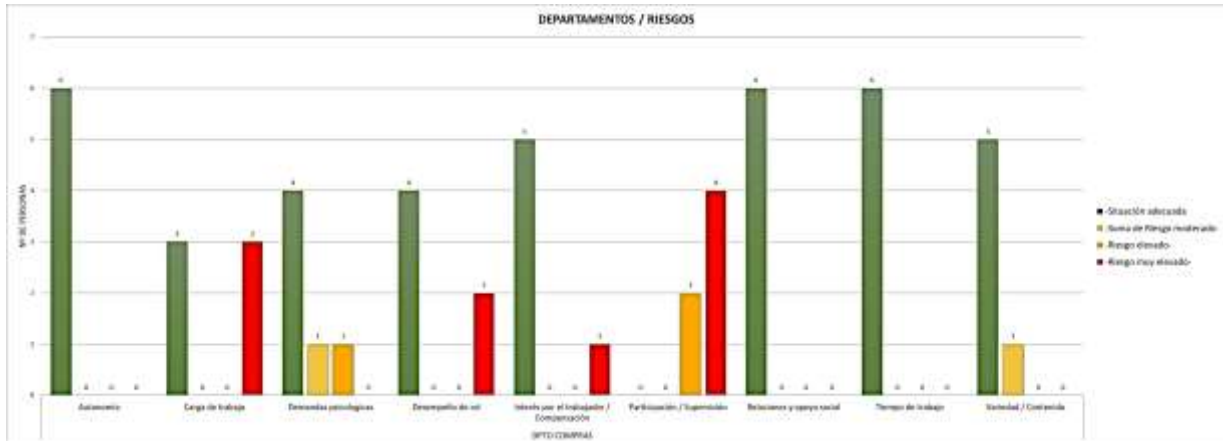


Figura 3. Gráfica de la valoración de la exposición del departamento de compras

En los puestos técnicos de obra (jefes de obra y jefes de producción), tal y como muestra la Figura 1, se puede ver que los factores psicosociales con riesgo elevado y muy elevado son comunes, siendo estos la carga de trabajo (CT) y el desempeño de rol (DR).

Además, en función del puesto de trabajo que desempeña cada uno de ellos, el factor psicosocial de participación y supervisión afecta ambos, pero si se analizan los resultados de manera pormenorizada, en el caso del jefe de obra hay mayor riesgo en la participación, por ser un mando intermedio y en los jefes de producción en la supervisión que tienen por su superior.

En cuanto al resto de factores para los técnicos de obra, se encuentran en niveles de riesgo moderado y o adecuado, a pesar de que todos en pequeño porcentaje indican un riesgo elevado o muy elevado.

En el puesto de trabajo de los técnicos del departamento de compras, en la figura 3 se observa que hay niveles de riesgo elevado y/o muy elevado en los factores psicosociales de carga de trabajo (CT: 50%), de desempeño de rol (DR: 33,3%), participación y supervisión (PS: riesgo muy elevado 66,7% y riesgo elevado 33,3%) coincidiendo el factor más alto al hacer el estudio en profundidad e de supervisión con los jefes de producción, y en pequeño porcentaje demandas psicológicas (DP: 16,7%) y interés por el trabajador y compensación (ITC: 16,7%).

El resto de los factores psicosociales en los técnicos de compras se encuentran en una situación adecuada.

Por último, los técnicos del departamento de prevención, calidad y medio ambiente junto con los técnicos de logística, perciben como riesgo elevado o muy elevado la carga de trabajo (CT: riesgo muy elevado 33,4%, riesgo elevado 11,1%), el desempeño de rol (DR: riesgo muy elevado 22,2% y riesgo elevado 11,1%) y participación y supervisión, siendo la supervisión el factor con más riesgo coincidiendo con los jefes de producción y con los técnicos de producción (PS: riesgo elevado 44,5% y riesgo elevado 11,1%), y demandas psicológicas en un pequeño porcentaje (DP: riesgo elevado 11,1%).

El resto de los factores psicosociales se encuentran en una situación adecuada.

Los resultados obtenidos a través del método FPSICO, de los puestos de trabajo mencionados anteriormente, han sido contrastados mediante entrevistas individualizadas a los trabajadores/as, sobre los factores psicosociales con riesgo elevado y/o riesgo muy elevado, con el objetivo de verificar si los datos obtenidos son correctos o no.

Sobre todo, en las entrevistas realizadas, se destacó en los cuatro puestos de trabajo anteriores la carga de trabajo que tienen que realizar en su día a día. En cuanto a las presiones sometidas en su puesto de trabajo los jefes de obra y jefes de producción indican que están sometidos a mucha presión por los plazos tan ajustados con los que trabajan, en cambio, en los técnicos de oficina, tanto de compras como de prevención, calidad y medio ambiente, y logística, indican que tienen mucha presión debido a la autoexigencia que tienen de ellos mismos a parte de los plazos establecidos en la obra.

Por último y adelantando algunas conclusiones del análisis a la fase 3, podemos decir que si comparamos los puestos de trabajo de técnicos de obra con los técnicos de oficina, podemos ver que hay que trabajar en plantear y estudiar buenas prácticas psicosociales en todos los factores, pero que tenemos que actuar en los que tienen riesgo elevado y/o muy elevado, con el objetivo de minimizarlo, coincidiendo estos en la carga de trabajo (CT), en el desempeño de rol (DR) y en la participación y supervisión (PS).

Para ello, hay que estudiar si las buenas prácticas implantadas en los equipos de obra [3], es viable implantarlas en los puestos de oficina o si hay que optar por otras nuevas enfocadas a la organización de la misma.

Además, se puede observar que los técnicos de oficina tanto del departamento de compras, como del departamento de prevención, calidad y medio ambiente, así como el departamento de logística tienen más factores psicosociales en situación adecuada estando incluso algunos de ellos al 100% sin riesgo, estos son: tiempo de trabajo (TT), autonomía (AU) y relaciones y apoyo social (RAS).

4. CONCLUSIONES

Se han obtenido las siguientes conclusiones:

1. Existen riesgos psicosociales tanto para los técnicos de oficina como para los de obra, estando en mejor situación los técnicos de compras y técnicos de prevención, calidad y medio ambiente, así como técnicos de logística, ya que gestionan de manera adecuada varios factores psicosociales.
2. Se dan los siguientes riesgos psicosociales más recurrentes, tanto para técnicos de obra como de oficina: carga de trabajo (CT), desempeño de rol (DR) y participación y supervisión (PS).
3. Las empresas constructoras tienen que trabajar en definir e implantar buenas prácticas para minimizar los riesgos psicosociales. (3ª fase).

5. ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

S.I.	Sistema internacional
AU	Autonomía
CT	Carga de trabajo
DP	Demandas psicológicas
ITC	Interés por el trabajador y compensación
PS	Participación y supervisión
RAS	Relaciones y apoyo social
TT	Tiempo de trabajo
VC	Variedad y contenido

6. AGRADECIMIENTOS

Primeramente; queremos agradecer a la empresa ARPADA y a la Cátedra ARPADA – UPM; por apostar por la investigación de los riesgos psicosociales en el sector de la construcción, siendo pioneros en realizar este tipo proyectos de ámbito psicosocial.

También queremos agradecer a todos los integrantes del departamento de personas, cultura y talento, así como al departamento de prevención, calidad y medio ambiente, por el apoyo, por el conocimiento y tiempo dedicado a que podamos seguir trabajando en que proyectos psicosociales salgan a delante.

7. BIBLIOGRAFÍA

- [1] del Estado, B. O. (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- [2] NOGAREDA, C. (2006). Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales, 39.
- [3] Zamora Calleja, M. (2023). Metodología para evaluar y reducir los riesgos psicosociales en los equipos de obra de edificación (Doctoral dissertation, Edificación).
- [4] Gil-Monte, P. R. (2014). Manual de psicología aplicada al trabajo ya la prevención de los riesgos laborales. Ediciones Pirámide.
- [5] del Estado, B. O. (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- [6] Houtman, I., Jettinghof, K., Cedillo, L., & World Health Organization. (2007). Raising awareness of stress at work in developing countries: advice to employers and worker representatives.
- [7] Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., & Martínez, A. M. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Revista electrónica PSYCONEX, 9(14), 1-13.