



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

**Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004 Acreditada mediante  
Resolución N°15 del 31 de octubre de 2012**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Maestría en Salud Ocupacional y Seguridad Industrial**

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
EN TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE  
LA CONSTRUCCION**

**Trabajo presentado como requisito para optar  
al grado de Especialista**

**Lireica R. Barrios B.**

**Tutora: Yamileth Jiménez**

**Panamá, Febrero, 2018**



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

**Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004 Acreditada mediante  
Resolución N°15 del 31 de octubre de 2012**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Maestría en Salud Ocupacional y Seguridad Industrial**

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
EN TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE  
LA CONSTRUCCION**

**Lireica R. Barrios B.**

**Tutora: Yamileth Jiménez**

**Panamá, Febrero, 2018**

## DEDICATORIA

Dedico esta monografía en primer lugar a Dios Padre Todopoderoso pues sin su bendición no hubiese sido posible llegar a donde me encuentro hoy día.

A mi padre, quien con mucha perseverancia y esfuerzo y con sus grandes consejos logró encaminar mi vida hacia el estudio con la esperanza de alcanzar a través de ello, un mejor futuro.

A mi madre, quien desde el cielo logró con su luz guiar mis pasos y en momentos difíciles esa misma luz no me permitió desmayar.

A mis hermanos, a mi esposo y demás familiares quienes me brindaron siempre su apoyo incondicional y me motivaron hacia la consecución de mis metas.

Además, quiero agradecer de manera especial al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, quienes a través del IPEL, me otorgaron el privilegio de poder participar en esta maestría.

Lireica R. Barrios B.

## ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA</b> .....	i
<b>INDICE GENERAL</b> .....	ii
<b>INDICE DE CUADROS</b> .....	iii
<b>INDICE DE GRÀFICOS</b> .....	iv
<b>INTRODUCCIÒN</b> .....	v
<b>CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	7
<b>OBJETIVOS DEL ESTUDIO</b> .....	8
<b>IMPORTANCIA O JUSTIFICACIÓN</b> .....	9
<b>MARCO REFERENCIAL</b> .....	10
Definición.....	10
Antecedentes.....	11
<b>FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA</b> .....	14
Fases de la evaluación de riesgos psicosociales.....	14
Principales causas de los riesgos psicosociales.....	18
Efectos sobre la salud.....	27
Principales Riesgos Psicosociales.....	29
Consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales.....	37
Metodología.....	41
Fundamento legal.....	44
<b>ANÁLISIS</b> .....	47
<b>CONCLUSIONES</b> .....	48
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	49
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	51
<b>ANEXOS</b>	

**ÍNDICE DE CUADROS**

Nº de Cuadro	Título de Cuadro	Página
1	Factores de riesgo psicosocial	25
2	Factor de estrés psicosocial	31
3	Buenas practicas sobre estrés laboral	32
4	Tipos de violencia en el trabajo	37
5	Acciones y conductas de Violencia psicológica en el trabajo	38
6	Consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales	40

**ÍNDICE DE GRÁFICOS**

Nº	Título	Página
Gráfico 1	Factores psicosociales y consecuencias	10
Gráfico 2	Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales	13
Gráfico 3	Fases de la evaluación de Riesgos Psicosociales	17
Gráfico 4	Proceso del estrés como riesgo psicosocial	30

## INTRODUCCIÓN

La industria de la construcción evoluciona de manera constante, la inserción de nuevas tecnologías en miras a una mayor productividad, trae consigo la evolución de los procesos de trabajo. Pese a esto, el factor humano sigue siendo preponderante en este tipo de industrias.

Dichos cambios en los procesos productivos han generado nuevos tipos de riesgos. En los últimos años hemos podido observar cómo ha tomado relevancia el tema de la salud y seguridad de los trabajadores en este sector.

Aunque en un principio solo se hacía énfasis en los riesgos, físicos, químicos, biológicos, hoy en día se incorporan los riesgos psicosociales los cuales son entendidos como: todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) de las personas y sus condiciones de trabajo , pues se ha demostrado su gran impacto en la salud del trabajador .

La presente monografía se ha estructurado en diversos apartados para una mayor comprensión de la información, iniciando con una definición de teórica de lo que son los factores de riesgos psicosociales, luego se

presentan los antecedentes del problema planteado, posterior a eso se empiezan a desarrollar los contenidos propios del tema como lo son: las fases de la evaluación de riesgos psicosociales, sus principales causas, los efectos sobre la salud, los principales riesgos psicosociales, se describe la metodología de evaluación; y por último, se presenta un compendio sobre la normativa legal vigente en nuestro país aplicable a este tipo de riesgos.

Esperamos haber desarrollado el tema en forma clara y concreta, y que esta monografía sirva de referencia para luego desarrollar un proyecto de investigación, referente al tema.

## **CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA**

La necesidad de obtener mayores y mejores resultados en menos tiempo requiere la inserción de nuevas tecnologías, procesos o productos y con ello la generación de nuevos riesgos, los que hoy en día conocemos en salud ocupacional como riesgos emergentes, dentro de este tipo de riesgos se encuentran los riesgos psicosociales.

Los proyectos de construcción, sobre todo aquellos de gran magnitud, suelen ser complejos y dinámicos, lo que genera un sinnúmero de situaciones como: inestabilidad laboral, pesadas cargas de trabajo, exigencias en cuanto al rendimiento, conflictos producto de las relaciones interpersonales; todas estas son situaciones que pueden conducir a problemas de salud como: depresión, estrés, ansiedad, problemas del sueño, entre otros.

Los costos derivados de los riesgos psicosociales son excesivamente altos, pues afectan la productividad generando un coste económico para la organización, además de disminuir la calidad de vida de los trabajadores, sus familias y la sociedad en general; por tanto, es de vital importancia eliminar o en su defecto, minimizar este tipo de riesgos para contribuir a mantener la salud de la población trabajadora.

En base a lo antes mencionado, nuestro objetivo fue determinar cuáles son los factores de riesgos psicosociales presentes en los trabajadores de la industria de la construcción.

## **OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

### Objetivo general

- Determinar cuáles son los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de la construcción.

### Objetivos específicos

- Describir los factores de riesgo que llevan a la generación de riesgos psicosociales.
- Establecer las causas principales que originan los riesgos psicosociales.
- Explicar cómo dichos factores de riesgo pueden influir de manera negativa en la salud del trabajador de la construcción.
- Determinar las consecuencias y efectos del estrés como riesgo psicosocial laboral.
- Proponer medidas preventivas tendientes a eliminar o minimizar dichos riesgos.

## **IMPORTANCIA O JUSTIFICACIÓN**

La realización de esta investigación constituye un aporte importante, pues cuando hablamos de construcción, la mayoría de los estudios existentes se basan en seguridad, pues sus efectos suelen ser más evidentes, mientras que el tema psicosocial queda relegado a un segundo plano y los estudios son muy escasos.

La presente investigación sirve de base para conocer la situación actual sobre los riesgos psicosociales en este tipo de industria y en base a ello podrían adoptarse medidas preventivas dirigidas a mitigar o eliminar dichos riesgos, y así poder disminuir la incidencia de enfermedades profesionales y/o accidentes de trabajo.

## MARCO REFERENCIAL

### Definición

Los factores de riesgo psicosocial se definen como aquellas condiciones directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador. (Jimenez, Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2013)

*Gráfico 1. Factores psicosociales y consecuencias*



Fuente: Guía de prevención de riesgos psicosociales- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral 2014

## Antecedentes

El concepto de factores psicosociales en el trabajo es relativamente reciente y probablemente se origina en el último cuarto de siglo pasado. Es a partir de entonces cuando, de forma muy escasa, se comienza a hablar de ellos. Una de las primeras referencias oficiales al tema aparece en 1984 en el trabajo "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control"; en un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo. Desde el primer momento de su formulación se insiste en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad. "Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos". Las primeras listas de riesgos psicosociales son amplias y abarcan gran cantidad de aspectos: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos. Llama la atención que la práctica totalidad del listado siga siendo actual. (Jimenez, Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales, 2011)

La OIT en 1986 define los factores de riesgos psicosociales como "las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia".

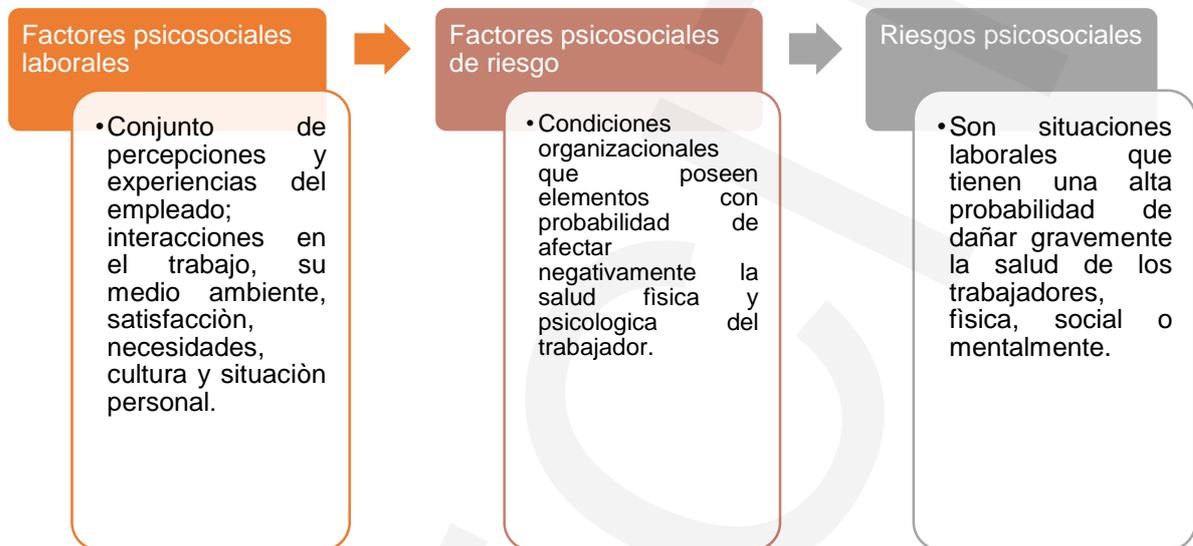
Según Cox & Griffiths (1996), los factores de riesgo psicosociales son: "Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores".

Mintzberg (1993) dichos riesgos se refieren a las condiciones organizacionales, que pueden ser positivas o negativas. Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales, así como altos niveles de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional; por lo que podríamos decir que afectan a la salud positivamente; sin embargo cuando estas condiciones no son adecuadas y repercuten negativamente en la salud de los trabajadores, pudiendo provocar respuestas de inadaptación, de tensión, insatisfacción, respuestas psicofisiológicas de estrés, etc.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo ha definido los riesgos psicosociales como “aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”.

En la actualidad, existen tres formas de referirse a los aspectos psicosociales: como factores psicosociales, como factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales. Frecuentemente se usan como intercambiables y no existe una diferenciación usual y académica neta entre ellos; sin embargo, se pueden advertir aspectos diferenciales en su uso y una cierta gradación en las connotaciones implicadas.

*Grafico 2. Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales*



Fuente: Factores y Riesgos Laborales. Introducción a la Evaluación. Ministerio de Relaciones Laborales 2013

## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### Fases de la evaluación de riesgos psicosociales

Cuando hablamos de riesgos laborales, uno de los pasos más importantes para llegar a cumplir nuestro objetivo principal, que es la erradicación de los mismos, es la evaluación. Es de suma importancia conocer cuáles son los riesgos y cuáles son sus causas para así poder tomar las medidas correctoras pertinentes.

La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas:

- Identificación de los factores de riesgo: En una primera fase de identificación de factores de riesgo, es necesario definir el problema o problemas que se han de investigar. Como en toda evaluación de riesgos, hay que tener presente que los diferentes aspectos del trabajo interactúan entre sí, que están interrelacionados y que es necesario afrontar el tema o temas de estudio conociendo sus implicaciones o relaciones con el resto de los factores intervinientes.

Para partir de un conocimiento preciso de la situación que ayude a conseguir una definición de los aspectos que se han de evaluar, debemos intentar conseguir toda la información posible que nos oriente en nuestro objetivo.

- Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar: La elección de la metodología y de la técnica o técnicas a aplicar (instrumentos prácticos para la recogida, tratamiento y análisis de la información) en un estudio de factores psicosociales dependerá, sobre todo, del problema concreto que se ha de evaluar. Además, dependerá de los objetivos que se persigan, el colectivo al que se vaya a aplicar, las personas que realicen el estudio, etc.

- Planificación y realización del trabajo de campo: Una vez recogida la información, se procederá al análisis de los resultados con el objetivo de poder identificar las causas; debiendo llegarse al diagnóstico de los posibles factores de riesgo para poder elaborar y poner en marcha un programa de mejora, elaborando el informe oportuno.
- Análisis de los resultados y elaboración de un informe: Las medidas que se van a sugerir deberán ser sencillas, no complejas en su comprensión, hechas a medida, ajustadas al contexto y realistas según el entorno de trabajo, programadas y programables.

Los principios de acción preventiva implican que la aplicación de medidas debe ir dirigida a combatir los riesgos en su origen, lo que implica trabajar sobre la organización del trabajo y las características de las tareas. El foco de la actuación preventiva en los riesgos psicosociales ha de ser la protección colectiva, que debe anteponerse a la individual.

Junto a estas intervenciones se debe realizar una actividad informativa/formativa. Los trabajadores han de recibir la información/formación necesaria sobre los riesgos psicosociales que pueden afectarles, sobre las medidas y actividades de protección y prevención aplicables, y sobre las medidas adoptadas.

- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención: El haber establecido marcadores de gestión de las mismas, es totalmente necesario para determinar si la intervención produce los efectos deseados, o si se necesita un cambio de dirección en las medidas preventivas implementadas.

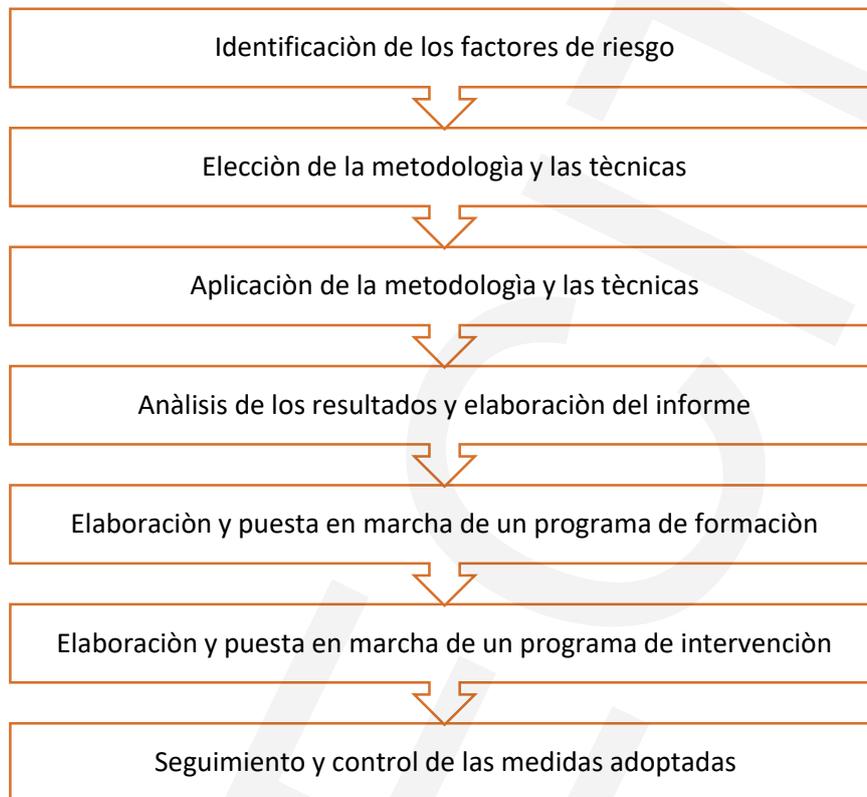
El proceso de prevención de los riesgos psicosociales no termina con la evaluación de riesgos, diríamos que empieza cuando esta termina. Se debe considerar la prevención de los mismos como un proceso continuo que usa los datos de evaluación para evitar la pérdida de la salud de los trabajadores. Logra, además, mejorar las condiciones de trabajo de la empresa, mejorar los niveles de

satisfacción, implicar a los trabajadores y disminuir la probabilidad de ocurrencia de los accidentes y enfermedades derivadas del trabajo. En definitiva, redundará en beneficio de todas las partes implicadas y permite hacer organizaciones más saludables, participativas y competitivas.

- Seguimiento y control de las medidas adoptadas:

Es necesaria la participación de los trabajadores o sus representantes en todas estas etapas o fases de la evaluación. Los trabajadores o sus representantes deben ser consultados y deben participar desde la primera fase de la planificación respecto a qué cosas hay que evaluar, dónde y cómo, hasta la fase de decisión de las medidas que se deben adoptar para la mejora de las condiciones de trabajo y el control y seguimiento de dichas mejoras preventivas. Señalar, por tanto, la importancia de todos los agentes implicados: trabajadores y sus representantes, mandos intermedios y alta dirección en cada fase del proceso.

*Gráfico 3. Fases de la evaluación de riesgos psicosociales*



Fuente: Guía de prevención de riesgos psicosociales- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral 2014

## Principales causas de los riesgos psicosociales

Existen diversas causas de las que derivan los riesgos psicosociales, por ello es necesario englobar las diferentes causas en los apartados que se desarrollaran posteriormente, para poder tener una visión más sencilla y amplia de cuáles son los motivos por los que se dan los riesgos psicosociales en el trabajo. Para identificar estas causas hay que tener en cuenta aspectos como las condiciones de trabajo, el tipo de contrato, las relaciones sociales en el entorno del centro de trabajo, la productividad, etc. (Cabrejas, 2015)

### Características de la actividad:

- Sobrecarga o falta de funciones en el trabajo:

Tanto el desarrollar muchas tareas como desarrollar apenas, puede influir en la satisfacción y en la salud laboral; ambas situaciones están provocadas por un mal reparto del trabajo y pueden llegar a producir trastornos psicológicos.

- Conflicto sobre el rol a asumir en el trabajo:

Todos los componentes de una organización desarrollan un rol en la misma, este rol dependerá de la ubicación del trabajador en la empresa; es decir, de la categoría o grupo profesional al que pertenezca y los derechos y deberes que este puesto le dé.

De esta forma este conflicto de rol a asumir en el trabajo puede iniciarse por diferentes causas, como pueden ser, por ejemplo: recibir órdenes de diferentes personas las cuales se contradicen entre sí y se crea una incertidumbre sobre a quién obedecer, realizar acciones que pueden afectar a compañeros de trabajo o crear tensiones entre compañeros, realizar tareas las cuales no tienen nada que ver con el puesto que se realiza.

- Monotonía del puesto de trabajo:

La realización de tareas monótonas durante un largo periodo de tiempo causa aburrimiento y fatiga en el trabajador según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Esta repetitividad continuada de una misma tarea causa que el trabajador sea menos eficaz y efectivo, además que tenga más riesgo de sufrir un accidente; ya que, al realizar siempre la misma tarea el trabajador se confía y pierde la atención en la misma, lo cual puede ocasionar un grave riesgo para su salud.

Esto puede combatirse con una rotación de tareas o realizando pequeños descansos cada cierto tiempo para que el trabajador descansa y vuelva a su trabajo con todas las cualidades necesarias. (Cabrejas, 2015)

#### Estructura de la organización:

- Estilo de mando y estructura de la organización:

Los directivos y mandos intermedios en una organización son muy importantes, porque son los encargados de transmitir las directrices a seguir en el centro de trabajo al personal; por lo tanto, la forma en la que dirige la empresa y el cómo comunicar a los trabajadores las órdenes es vital para el buen funcionamiento de la misma.

Según diferentes estudios se pueden dar tres tipos de estructuras organizacionales:

- Estructura rígida: En este primer tipo de estructura organizacional rige el poder y autoritarismo, y hay una seria carencia de diálogo respecto a la toma de decisiones. Esto provoca que el trabajador no se sienta valorado por el trabajo que realiza, sino por la productividad que puede o no conseguir, lo cual hace que se cree un mal clima laboral porque los trabajadores van a competir por conseguir más productividad que sus compañeros. Otra característica de este tipo de

organización es la constante vigilancia y supervisión de sus superiores.

- Estructura intermedia: Este segundo tipo de estructura se caracteriza por estar muy burocratizada y con una gran jerarquía, de tal forma que las tareas se acumulan debido a la amplia gestión que se necesita para llevar a cabo alguna acción. De esta forma se produce un gran desorden, una acumulación de tareas importante y también diferentes problemas entre trabajadores a consecuencias de retrasos o errores.
- Estructura flexible: Estas estructuras se caracterizan por la falta de liderazgo de los altos cargos y la falta de poder de decisión respecto a las instrucciones que deben seguir los empleados para el buen funcionamiento de la organización. Así las características de este tipo de organización es la imprevisibilidad y acumulación de las tareas, además de la falta de comunicación y supervisión de los superiores.

- Escasa participación del trabajador:

En muchas organizaciones los trabajadores no tienen un sentimiento de pertenencia a la misma, ya que los directivos toman decisiones sobre la empresa, las cuales pueden afectar de forma directa a su puesto de trabajo y a sus funciones; estas decisiones se toman sin la opinión de los propios trabajadores que son en la mayoría de los casos los principales afectados.

Esto hace que los trabajadores se desprendan de la organización y no se impliquen en esta, y, por lo tanto, no se crea un sentimiento de compromiso.

Así, los directivos deberían delegar más responsabilidades en los trabajadores en todo aquello que confiera a su puesto de trabajo y a sus funciones, para de esta manera generar el sentimiento de compromiso y todos los integrantes de la empresa tengan un mismo fin común.

- Deterioro de las relaciones interpersonales:

Un factor muy importante que determina el clima laboral, el cual afecta directamente a la salud de los trabajadores, son las relaciones entre los miembros de la organización.

La competitividad entre compañeros por conseguir ascensos o condiciones de trabajo más favorables para sí mismo puede ser una de las causas para que se produzca este riesgo psicosocial. Otra causa muy común se da cuando entra a formar parte de un grupo de trabajo una persona nueva. En estos casos se puede producir un rechazo hacia esta persona el cual puede traer consigo consecuencias como mobbing. También se pueden producir diferencias entre trabajadores de distintas razas, religiones, e incluso sexo. Por otro lado, una relación complicada clásica es la que hay entre jefes y subordinados, esta se caracteriza en muchas ocasiones por el cumplimiento de unos resultados productivos, los cuales si nos son satisfechos trae como consecuencia una tensión entre el jefe y los trabajadores donde cada uno tienen un punto de vista y unos intereses, y esto hace que la relación se vea afectada.

#### Características personales:

- Singularidad de la personalidad:

Los riesgos psicosociales lógicamente no afectan de la misma manera a todo el mundo, y un factor bastante importante que aumenta o disminuye la probabilidad de sufrirlos es la personalidad de cada individuo. Así, ante una misma situación, una persona puede verla como una amenaza, mientras que otra puede verla como una oportunidad. Para ello habrá también que tener en cuenta aspectos de la persona como: La salud del empleado, la personalidad dominante del empleado y ciertas habilidades o aptitudes adquiridas por el mismo.

De todas formas, la personalidad no viene marcada por un patrón concreto, sino que se alimenta de diferentes factores como el nivel de aspiración de

la persona, la autoconfianza en sí mismo, la resistencia al estrés... Está demostrado que las personas con estas habilidades son más eficientes, responsables y activas. Por el contrario, las personas inseguras, dependientes, depresivas suelen tener más riesgo de sufrir algún tipo de patología psicológica como ansiedad, depresión, entre otras.

- Edad y dificultad ante las variaciones en el puesto trabajo:

Los actuales trabajadores de edad avanzada comenzaron en el mercado laboral que no exigía tanta formación como se exige hoy en día.

Además, las circunstancias familiares tampoco eran las mismas, por lo que gran parte de los trabajadores actuales que superan los 55 años carecen de formación, además de que llevan prácticamente toda su vida realizando el mismo puesto de trabajo y esto les da una gran experiencia. Pero el problema se presenta cuando esos puestos de trabajo sufren variaciones, cosa muy común en la actualidad debido al gran avance tecnológico que se viene experimentando.

Esto trae consecuencias en estos trabajadores, ya que ven amenazado su puesto de trabajo, además les puede crear inseguridad por que no controlan los nuevos cambios y experimentan sentimientos como el miedo al ridículo, pero también el miedo a perder el trabajo y no volver a encontrar otro empleo.

Por otra parte, no son solo los trabajadores mayores quienes sufren problemas con el empleo, sino que también los jóvenes padecen este miedo, aunque desde otra perspectiva. Actualmente los jóvenes suelen estar muy preparados académicamente y también en idiomas, pero se encuentran con el rechazo por parte de los empresarios, debido a que no tienen experiencia laboral. Esto crea un sentimiento de impotencia, ya que es imposible tener experiencia laboral si nadie te da la oportunidad de trabajar para poder conseguirla.

- Expectativas profesionales:

Las expectativas profesionales son un factor muy importante para los trabajadores, ya que las personas quieren alcanzar su máximo nivel en el mercado laboral.

Los riesgos los encontramos sobre todo en personas con niveles elevados de formación, ya que si no encuentran trabajo relacionado con lo que han estudiado se crea un sentimiento de frustración.

También trabajadores con una larga y buena trayectoria en la empresa tienden a esperar ascensos en la misma y se genera un sentimiento de impotencia cuando estos ascensos no se producen; también puede darse el caso de que una persona haya alcanzado su máximo nivel en la empresa, y por lo tanto, tema poder ser sustituido por otro trabajador.

Organización del trabajo:

- Ritmo de trabajo:

En todas las empresas se busca la mayor productividad posible y para ello los trabajadores tienen que tener un ritmo de trabajo rápido, para de esta forma conseguir la máxima producción posible. Así hay trabajadores que tienen que ampliar su jornada laboral con el fin de terminar su tarea, pero esto conlleva a una reducción de su descanso y de su tiempo libre.

Un ritmo de trabajo inadecuado es aquel en el que el trabajador, tras realizar su jornada laboral, continúa trabajando en horas extraordinarias, por lo que ve reducido sus descansos. Esto hace que el trabajador tenga una sensación de agobio y ahogamiento con el trabajo.

- Trabajo a turnos y nocturno:

Las empresas que necesitan producir las 24 horas del día tienen un sistema de trabajo a turnos, de tal forma que la empresa no cierre sus instalaciones.

Se puede considerar el trabajo a turnos o nocturno como un factor de riesgo psicosocial, ya que el sueño del trabajador se ve alterado por esta causa, ya que dependiendo del turno de trabajo duermes a unas horas u otras, y el cuerpo no puede desarrollar una rutina; por lo que pueden producirse problemas de insomnio. Pero también sus costumbres cotidianas y la conciliación de la vida laboral y familiar se ven afectadas, puesto que los niños u otras personas que realizan su trabajo por el día, ven imposibilitada la coincidencia de horarios para realizar las tareas diarias de su vida junto con la persona que trabaja a turnos (Sobre todo cuando se realiza trabajo nocturno a diario).

- Descanso entre jornadas:

El descanso entre jornadas obligatorio es de 12 horas entre la salida del trabajo y la entrada de nuevo al mismo. Esta norma establece unos mínimos legales para evitar la abusiva utilización de la fuerza de trabajo por parte de los empresarios.

Si un trabajador no cumple con este descanso entre jornadas, puede ocasionar un grave riesgo tanto para sí como para el resto de trabajadores de la organización; ya que un mal descanso puede provocar despistes, falta de concentración en la tarea... etc. Todo esto puede conllevar un grave riesgo de que se produzca un accidente de trabajo.

Además de las causas antes mencionadas, en el sector de la Construcción existen factores propios de esta industria que pueden convertirse en agravantes.

Este tipo de riesgo psicosocial suelen experimentarlo los trabajadores de menor rango por sus superiores, que ejercen un abuso de su autoridad. Los trabajadores nuevos, extranjeros o jóvenes son otro de los grupos de riesgo de padecer mobbing. (SÁNCHEZ, 2011)

**Cuadro N° 1. Factores de riesgo psicosocial**

<b>Factores organizacionales</b>	
Política y Filosofía de la Organización	Relación Trabajo-Familia Gestión de los Recursos Humanos Política de seguridad y salud Responsabilidad Social Corporativa Estrategia empresarial
Cultura de la Organización	Política de Relaciones Laborales Información Organizacional Comunicación organizacional Justicia Organizacional Supervisión/Liderazgo
Relaciones Industriales	Clima laboral Representación Sindical Convenios Colectivos
<b>Factores laborales</b>	
Condiciones de empleo	Tipo de contrato Salario Diseño de carreras
Diseño del puesto	Rotación de puestos Trabajo grupal
Calidad en el trabajo	Uso de habilidades personales Demandas laborales Autonomía y capacidad de control Seguridad física en el trabajo Apoyo social Horas de trabajo

Fuente: Modificado por (Jimenez, Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2013) de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008

### Machismo

Según la Real Academia Española, el machismo se conoce como “la actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres”.

Aunque en la industria de la construcción el mayor número de su fuerza laboral está conformada por hombres, hoy en día se están incorporando un mayor número de mujeres en esta actividad, principalmente en los altos mandos (administradoras, ingenieras), entre otras. Lo que supone un riesgo psicosocial para ellas que pueden sufrir un tipo de discriminación sexista.

Adicional a esto se percibe también el tema del machismo en el sentido de que, el trabajador no acepta tener limitaciones al momento de realizar trabajos con una alta exigencia física; lo que hace que en muchas ocasiones se sobrecarguen, por temor a los comentarios de sus compañeros.

### Multiculturalidad

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

Debido al carácter temporal de las obras de construcción muchos de los trabajadores emigran hacia otras regiones en busca de empleo; por tanto, dentro de las obras convergen trabajadores de distintas regiones o provincias, incluso de otros países, quienes traen consigo sus costumbres bien arraigadas y diferentes a las de los demás, lo que puede generar roces debido a las diferencias culturales.

### Discriminación racial

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

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

En nuestro país vemos este caso sobre todo con la población proveniente de nuestras comarcas, y en algunas ocasiones, no solo se trata de rechazo y discriminación, sino también de peores condiciones de trabajo. (Agudelo, 2009)

#### Efectos sobre la salud

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

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

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

Se trata de mecanismos:

- Emocionales: sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.
- Cognitivos: tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, no poder concentrarse, ni tomar decisiones, etc.

- De comportamiento: no tener ganas de hablar con nadie, de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, tabaco, etc.
- Fisiológicos: problemas de estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos, dolor de cabeza, hiperhidrosis, marearse, falta de aire, etc.

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

Todos estos procesos están estrechamente relacionados entre sí y pueden ser precursores o alarmas de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración. (SÁNCHEZ, 2011)

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

- Cardiovascular: infarto (de lo que más evidencia tenemos)
- Respiratorio: hiperactividad bronquial, asma
- Inmunitario: artritis reumatoide
- Gastrointestinal: dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa
- Dermatológico: psoriasis, neurodermitis
- Endocrinológico; problemas alimentarios de cualquier índole
- Musculoesquelético: dolores de espalda
- También a la salud mental.

## Principales Riesgos Psicosociales

- Estrés

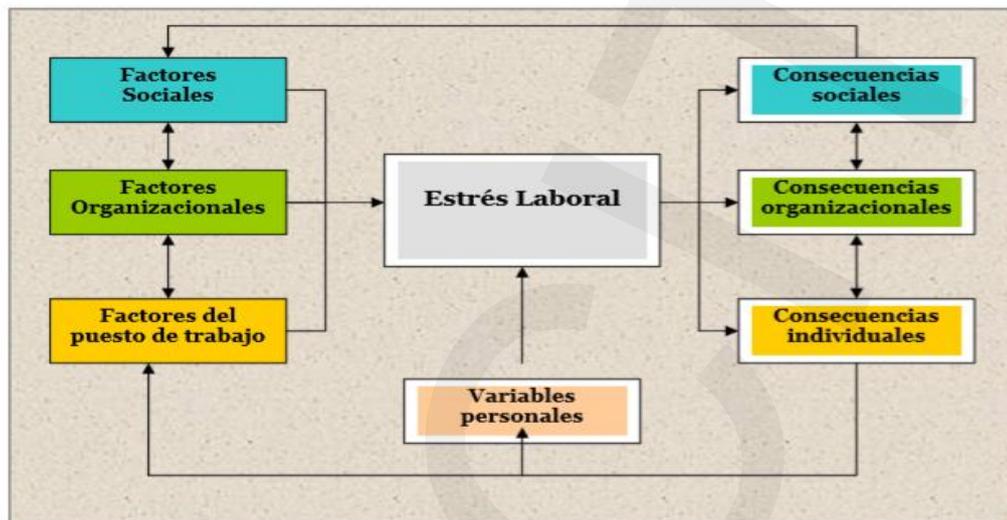
El estrés laboral es un fenómeno personal y social cada vez más frecuente y con consecuencias importantes a nivel individual y organizacional. A nivel individual, afecta al bienestar físico, psicológico y la salud de las personas. A nivel colectivo afecta la salud organizacional. Los trabajadores de la construcción realizan obras de diferente tipo y magnitud, como vías, puentes, edificios, estructuras, represas, sistemas de conducción de agua, parques, etc., así como también la reparación y el mantenimiento de la infraestructura física de un país. Al igual que en otros ramos de la industria, en el sector de la construcción también se encuentran presentes los riesgos laborales que causan enfermedades, lesiones, discapacidad y muertes relacionadas con el trabajo, siendo los riesgos psicosociales uno de ellos y en especial el estrés laboral. (Orozco, 2014)

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

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

Desde el peón hasta el promotor, todos los trabajadores del sector de la construcción son propensos a sufrir estrés en el trabajo. La incertidumbre típica de las obras, la obsesión por cumplir plazos, todo lo relacionado con el tema económico, etc. llevan a un estado de ansiedad que en la mayoría de casos desemboca en estrés. (SÁNCHEZ, 2011)

Gráfico 4. Proceso del estrés como riesgo psicosocial



Fuente: Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. INSHT 2010

**Cuadro Nº 2. Factores de estrés psicosocial**

<b>Contenido del trabajo</b>	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
<b>Sobrecarga y ritmo de trabajo</b>	Exceso de trabajo, ritmo de trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
<b>Horarios</b>	Cambios de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas y sin tiempo para la interacción
<b>Control</b>	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales
<b>Ambiente y equipos</b>	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido
<b>Cultura organizacional y funciones</b>	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales
<b>Relaciones interpersonales</b>	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales, falta de apoyo social
<b>Rol en la organización</b>	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
<b>Desarrollo de carreras</b>	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional, baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual
<b>Relación trabajo-familia</b>	Demandas conflictivas entre trabajo y familia, bajo apoyo familiar, problemas duales de carrera
<b>Seguridad contractual</b>	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral, insuficiente remuneración

Fuente: Guía de prevención de Riesgos psicosociales-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (noviembre 2014) Modificado de Cox y Griffiths 1996

### Cuadro Nº 3. Buenas practicas sobre estrés laboral

Nivel Individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Técnicas de Relajación</li> <li>•Técnicas de meditación para reducir el estrés, ansiedad y tensión</li> <li>•Biofeedback</li> <li>•Aplicación de terapia cognitivo-conductual</li> <li>•Ejercicio físico para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia al estrés</li> <li>•Entrenamiento en control del tiempo y negociación</li> <li>•Existencia de programas de atención al empleado que le ofrezca consejo y le remita al especialista si es preciso</li> </ul>
Nivel organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Selección del personal</li> <li>•Programas de educación y entrenamiento a empleados y supervisores</li> <li>•Intervención sobre características físicas y ambientales del trabajo</li> <li>•Promoción de una comunicación adecuada</li> <li>•Diseño del trabajo</li> </ul>
Nivel Individual/ organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Fomento del apoyo social por parte de compañeros y supervisores</li> <li>•Promoción del ajuste entre el empleado y el ambiente para hacer frente al desequilibrio entre recursos individuales, demandas ambientales y ajuste de expectativas</li> <li>•Clarificación de roles para evitar conflicto y ambigüedad de rol</li> <li>•Participación de los miembros de la organización en las diferentes fases del proceso de intervención</li> <li>•Fases del proceso de intervención</li> <li>•Otras intervenciones a nivel individual/organizacional (como combinación de varias de las anteriores)</li> </ul>

Fuente: Guía de prevención de Riesgos psicosociales-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (noviembre 2014) Modificado de Cox y Griffiths 1996

- Síndrome del trabajador quemado o burnout

Consiste en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido. Se suele presentar en aquellas situaciones laborales en las que los excesivos niveles de exigencia ya se han vuelto un hábito inconsciente e incluso socialmente valorado. Las consecuencias en la salud de este padecimiento pueden ser muy graves: deterioro en las relaciones interpersonales, desgaste o pérdida de la empatía, y síntomas emocionales (depresión) y físicos (insomnio crónico, graves daños cerebrales o cardiovasculares).

Este síndrome se considera como un proceso que resulta de una acumulación de estrés crónico por situaciones emocionalmente exigentes, es decir, una respuesta prolongada al estrés laboral crónico. (SÁNCHEZ, 2011)

#### Causas

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

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

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

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

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

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

- Acoso laboral o mobbing

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

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

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

#### Causas

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

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

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

Además, el acoso moral puede agravarse debido a factores individuales y de situación, como la discriminación, la intolerancia, problemas personales y el consumo de drogas o alcohol.

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

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

## Consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales

### Violencia

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia en el trabajo como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”. Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entiende la violencia como “cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes”.

#### **Cuadro Nº 4. Tipos de Violencia en el trabajo**

<b>VIOLENCIA FISICA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Traumatismo o lesión de forma inmediata</li> </ul>	<b>VIOLENCIA PSICOLOGICA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acoso moral</li> <li>• Acoso sexual</li> <li>• Acoso discriminatorio</li> </ul>
<b>VIOLENCIA INTERNA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajador con trabajador del mismo centro</li> </ul>	<b>VIOLENCIA EXTERNA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajador de un centro de trabajo con personas que no pertenecen al centro (usuarios o clientes)</li> </ul>

Fuente: Guía de prevención de riesgos psicosociales- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral 2014

- Violencia psicológica

Según datos de la OIT (1998), en los últimos años, se han conocido nuevos antecedentes que demuestran las consecuencias y daños resultantes de la violencia no física, que suele denominarse "violencia psicológica".

### Cuadro Nº 5. Acciones y conductas de Violencia psicológica en el trabajo

<p>Las acciones de VIOLENCIA PSICOLOGICA en el trabajo que tienen potencial para afectar a la salud del trabajador pueden consistir en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ataques a la víctima con medidas organizativas</li> <li>• Ataques a las relaciones sociales de la víctima</li> <li>• Ataques a la vida privada de la víctima</li> <li>• Amenazas de violencia física</li> <li>• Ataques a las actitudes de la víctima</li> <li>• Agresiones verbales</li> <li>• Rumores</li> </ul>	<p>Las CONDUCTAS que producen estos efectos se pueden agrupar en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descredito de la capacidad laboral y deterioro de las condiciones del ejercicio profesional.</li> <li>• Aislamiento social laboral</li> <li>• Desprestigio personal</li> <li>• Agresiones y humillaciones. Este grupo incluye el acoso sexual, la agresión física (violencia física) y las prácticas laborales humillantes y discriminatorias</li> <li>• Robos y daños</li> <li>• Amenazas</li> </ul>
---	--

Fuente: Guía de prevención de riesgos psicosociales- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral 2014

En esta quedan comprendidos los siguientes comportamientos:

#### Amedrentamiento

El amedrentamiento en el lugar de trabajo está siendo citado con creciente frecuencia en las quejas sobre violencia laboral. Se trata de todo comportamiento ofensivo de un miembro del personal que, mediante actos revanchistas, crueles, malintencionados o humillantes, busque debilitar la condición de otro trabajador o de un grupo de trabajadores. (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1998)

Concretamente, puede tratarse, por ejemplo, de:

- Crear dificultades cotidianas a toda persona que pueda desempeñar mejor las funciones profesionales del "amedrentador".
- Alzar la voz o gritar sistemáticamente al dar instrucciones al personal subalterno.
- Imponer el "amedrentador" sus puntos de vistas como única manera correcta de realizar las tareas.
- Negarse a delegar responsabilidades argumentando que nadie merece su confianza.
- Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.

#### Intimidación y hostigamiento colectivo

Es la práctica conocida como "mobbing" o intimidación y hostigamiento psicológico que un grupo de trabajadores ejerce sobre otro trabajador que convierten en blanco de su hostilidad. Entre las formas que reviste este comportamiento, figuran, por ejemplo: la repetición de comentarios negativos sobre una persona o las críticas incesantes en su contra; "hacer el vacío" a un trabajador, desalentando todo contacto social con este; o la propagación de chismes o de información falsa acerca de la persona que se quiere perjudicar. "En los nuevos modelos de análisis de la violencia en el trabajo se ponen en un pie de igualdad sus manifestaciones físicas y las psicológicas, y se reconoce plenamente la importancia que tienen los actos de violencia menos graves", dice Vittorio Di Martino, uno de los autores del informe de la OIT.

**Cuadro N° 6. Consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales**

Consecuencias/ Efectos	
Problemas relacionados con la salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salud Física</li> <li>• Salud Mental</li> <li>• Consumo de sustancias</li> <li>• Trastornos psicósomáticos</li> </ul>
Actitudes ante la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfacción laboral</li> <li>• Implicación laboral</li> <li>• Conductas contraproducentes</li> </ul>
Tiempos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rotación de personal</li> <li>• Ausentismo</li> <li>• Bajas laborales</li> <li>• Duración de las bajas</li> </ul>
Costes económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidentes de trabajo</li> <li>• Pérdida de materiales</li> <li>• Rendimiento</li> <li>• Productividad</li> </ul>

Fuente: Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. INSHT 2010

## Metodología

Como herramienta para la identificación de los riesgos psicosociales en los trabajadores, utilizaremos el método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) (Ver anexo N° 1). Este es un instrumento de evaluación orientado a la prevención. Identifica y localiza los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas. Los resultados de la aplicación del CoPsoQ-istas21 deben ser considerados como oportunidades para la identificación de aspectos a mejorar de la organización del trabajo. La evaluación de riesgos es un paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva.

Algunas de las Principales características que ofrece este método son:

1. Marco conceptual basado en la Teoría General de Estrés, el uso de cuestionarios estandarizados y el método epidemiológico.

Integra las dimensiones de los modelos demanda - control - apoyo social de Karasek y Therorell, y esfuerzo - recompensa (ERI) de Siegrist, y asume también la teoría de la doble presencia.

2. Identifica y mide factores de riesgo psicosocial, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud.

3. Diseñado para cualquier tipo de trabajo. Incluye 21 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual. Supone una buena base de información para la priorización de problemas y actividades preventivas en las empresas como unidades integrales, en las que coexisten distintas actividades y ocupaciones distribuidas en departamentos y puestos de trabajo diversos, pero todos y cada uno de ellos igualmente tributarios de la prevención de riesgos.

4. La identificación de los riesgos se realiza al nivel de menor complejidad conceptual posible, lo que facilita la comprensión de los resultados y la búsqueda de alternativas organizativas más saludables.
5. Tiene dos versiones que se adecuan al tamaño de la empresa, institución o centro de trabajo: una para centros de 25 o más trabajadores, y otra para centros de menos de 25 trabajadores.
6. Ofrece garantías razonables para la protección de la confidencialidad de la información (el cuestionario es anónimo y voluntario, permite la modificación de las preguntas que pudieran identificar a trabajadores, y su licencia de uso requiere explícitamente el mantenimiento del secreto y la garantía de confidencialidad).
7. Combina técnicas cuantitativas (análisis epidemiológico de información obtenida mediante cuestionarios estandarizados y anónimos) y cualitativas en varias fases y de forma altamente participativa (grupo de trabajo tripartito para la organización de la evaluación y la interpretación de los datos; y círculos de prevención para la concreción de las propuestas preventivas). Esto permite triangular los resultados, mejorando su objetividad y el conocimiento menos sesgado de la realidad, y facilita la consecución de acuerdos entre todos los agentes (directivos, técnicos y trabajadores) para la puesta en marcha de las medidas preventivas propuestas.
8. El análisis de los datos está estandarizado y se realiza en dos fases. La primera, descriptiva, a través de una aplicación informática de uso sencillo. La segunda, interpretativa, a través de la presentación de los resultados descriptivos en forma gráfica y comprensible para todos los agentes en la empresa para que éstos, en el seno del Grupo de Trabajo, los interpreten.
9. Los indicadores de resultados se expresan en términos de Áreas de Mejora y Prevalencia de Exposición a cada dimensión.
10. Presenta los resultados para una serie de unidades de análisis previamente decididas y adaptadas a la realidad concreta de la empresa

objeto de evaluación (centros, departamentos, ocupaciones/ puestos, sexo, tipo de relación laboral, horario y antigüedad). Ello permite la localización del problema y facilita la elección y el diseño de la solución adecuada.

11. Usa niveles de referencia poblacionales para la totalidad de sus dimensiones, lo que permite superar la inexistencia de valores límite de exposición y puede ser en este sentido un importante avance. Estos valores, en tanto que, obtenidos mediante una encuesta representativa de la población ocupada, representan un objetivo de exposición razonablemente asumible por las empresas.

12. La metodología original danesa ha sido adaptada y validada en España, presentando buenos niveles de validez y fiabilidad.

13. Es un instrumento internacional: de origen danés. En estos momentos hay adaptaciones del método en España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos y Suecia. Su adaptación a España siguió rigurosamente la metodología habitual en adaptación de instrumentos, está publicada y mereció el Premio al Mejor Trabajo de Investigación en Salud Laboral concedido por la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball en 2003.

14. Es una metodología de utilización pública y gratuita. (Salvador Moncada i Lluís, Clara Llorens Serrano, Tage S Kristensen, Sofía Vega Martínez, 2000)

## Fundamento legal

En nuestro país no existe normativa específica para este tipo de riesgos, solo en el código de trabajo de la republica de panamá podemos encontrar algunos artículos referentes a este tema, las demás normativas solo hacen referencia al control de los riesgos de manera general. A continuación, se presenta la normativa legal aplicable a este tipo de riesgos:

### Código de trabajo de la República de Panamá

- Artículo 127 (Prohibiciones de los trabajadores)  
127 (12) “Realizar actos de acoso sexual”
- Artículo 128 (Obligaciones de los empleadores)  
128 (1) “Darle ocupación efectiva al trabajador conforme a las condiciones convenidas”  
128 (3) “Proporcionar oportunamente a los trabajadores, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad e idóneos para el trabajo y los repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes.”  
128 (6) “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra y de cometer en su contra actos que pudieran afectar su dignidad.”
- Artículo 138 (Prohibiciones de los empleadores)  
138 (4) “Obligar a los trabajadores, ya sea por coacción o por cualquier otro medio, o constreñirlos, para que se afilien o no a un determinado sindicato o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.”  
138 (10) “Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos del trabajador.”  
138 (12) “Establecer listas negras, índices o prácticas que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación.”

138 (13) “Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores”.

138 (15) “Realizar actos de acoso sexual.”

138 (16) “Interponer a sus trabajadores jornadas de trabajo no permitidas por este código.”

#### Decreto Ley N° 68 de Riesgos Profesionales (1970)

- Artículo 5
- Artículo 41

Si a causa de un riesgo profesional el asegurado quedare incapacitado por enajenación mental, las prestaciones económicas serán pagadas a la persona que compruebe su calidad de derechohabiente, a satisfacción de la Caja de Seguro Social. Igual regla se seguirá para los derechohabientes de la víctima que fueren menores o enajenados mentales.

#### Título IX

#### De la Prevención de los Riesgos Profesionales

##### Artículo 69

La Caja de Seguro Social establecerá servicios de prevención de riesgos profesionales y de seguridad e higiene de trabajo, para los cuales dictará la reglamentación necesaria.

##### Artículo 71

La Caja de Seguro Social está facultada:

- a. Para establecer recompensas honoríficas o pecuniarias para los trabajadores; capataces, ingenieros y jefes de empresa que se destaquen por su actividad o iniciativa en materia de prevención de riesgos profesionales;

b. A contribuir al desarrollo de las instituciones, entidades o servicios cuyo fin sea el fomento o Perfeccionamiento de las medidas y métodos de la prevención de riesgos.

Reglamento General de Prevención de los Riesgos Profesionales y de Seguridad e Higiene en el Trabajo-Resolución N° 45,588

- Capítulo IV- Los sistemas de Salud, Seguridad e Higiene del Trabajo  
Artículo 23. Los empleadores, están obligados a organizar sistemas propios de salud, seguridad e higiene en el trabajo. Los trabajadores están obligados a participar activamente.

Estos sistemas lo integran gerentes y trabajadores capacitados formalmente en salud y seguridad ocupacional, quienes mantendrán a disposición de la CSS desde el inicio de operaciones, los documentos exigidos a través de procedimientos y guías técnicas de prevención y gestión de riesgos profesionales cuyo mínimo será:

- a.) Vigilancia del ambiente de trabajo, de las condiciones de seguridad e higiene y de los riesgos inherentes al trabajo.
- b.) Vigilancia de la salud de los trabajadores y atención de primeros auxilios.
- c.) Información, educación y aspectos de promoción de la seguridad y salud en el trabajo con enfoque de sitio y entorno de trabajo saludable y seguro.

## **ANÁLISIS**

El tema de los riesgos psicosociales en el trabajo, es un tema complejo pues existen diversas variables que corresponden tanto al propio entorno de trabajo como a las características personales del trabajador.

En el ámbito de la Construcción, al ser una industria de gran exigencia física en donde la gran mayoría de los trabajadores son de sexo masculino, existen características muy marcadas, como por ejemplo el machismo, que en muchas ocasiones impiden que el trabajador exponga que está atravesando por este tipo de situaciones.

Sin embargo, luego de la revisión teórica realizada podemos observar que la exposición a este tipo de riesgos puede generar consecuencias graves en la salud del trabajador, que se manifiestan en primer lugar como irritación, preocupación, tensión, ansiedad, y luego puede desencadenar en enfermedades como el estrés y el síndrome de burnout desmejorando la calidad de vida del trabajador, pues no solo afectan su rendimiento en el trabajo, sino también puede generar alteraciones en su vida familiar y social.

Por este motivo es absolutamente necesario tomar las medidas antes de que se genere algún tipo de afección a la salud del trabajador como, por ejemplo: adecuar la carga y ritmo de trabajo de los trabajadores, fomentar estrategias de comunicación entre los distintos niveles, establecer sistemas de resolución de conflictos, permitir que el trabajador desarrolle sus habilidades, entre otras.

## CONCLUSIONES

- Los factores de riesgo psicosocial más comunes presentes en los trabajadores de la construcción se clasifican en tres grandes grupos: Características de la actividad, estructura de la organización, características personales y organización del trabajo.
- Basados en la definición de salud, que hace referencia a que la misma es “el completo estado de bienestar físico, **mental** y social, podemos concluir que los riesgos psicosociales son determinantes para la salud del trabajador.
- Un trabajador que se encuentra expuesto a factores de riesgo de tipo psicosocial puede generar otro tipo de riesgos, pues su capacidad de concentración o incluso su capacidad de reacción se pueden ver comprometidas lo que puede afectar su salud y seguridad.
- La exposición crónica a este tipo de riesgos puede llegar a generar afecciones de salud graves como el estrés o el síndrome de burnout.
- Los efectos a la salud pueden ser mucho más severos de lo que imaginamos
- La identificación y evaluación de riesgos es fundamental para luego poder dar solución a los problemas que puedan presentarse a raíz de dichos riesgos, es importante en primer lugar identificar qué tipo de riesgo es y su relación con el trabajo.
- Luego de revisar la teoría podemos observar que los factores de riesgos psicosociales son características muy comunes en nuestros puestos de trabajo, pero suelen pasar desapercibidos y atribuimos sus efectos a otras causas.

## RECOMENDACIONES

a.) Fomentar el apoyo entre las trabajadoras y los trabajadores y de los superiores en la realización de las tareas; por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o de competitividad entre compañeros. Ello puede reducir o eliminar la exposición al bajo apoyo social y bajo refuerzo.

b) Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades y para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades; por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente pautado, el enriquecimiento de tareas a través de la movilidad funcional ascendente o la recomposición de procesos que impliquen realizar tareas diversas y de mayor complejidad. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las bajas posibilidades de desarrollo.

c) Promocionar la autonomía de los trabajadores y las trabajadoras en la realización de tareas; por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo, el orden de las tareas, la asignación de tareas, el ritmo, la cantidad de trabajo...; acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de las tareas y a la planificación de todas las dimensiones del trabajo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja influencia.

d) Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y la calificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja estima.

- e) Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja claridad de rol.
- f) Garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.), evitando los cambios de éstas contra la voluntad del trabajador o la trabajadora. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta inseguridad.
- g) Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo; para facilitar la realización de tareas y la adaptación a los cambios. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja previsibilidad.
- h) Cambiar la cultura de mando y establecer procedimientos para gestionar ambientes laborales de manera saludable. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja calidad de liderazgo.
- i) Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral; por ejemplo, introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familiar y no solamente de la producción. Ello puede reducir o eliminar la exposición al alta doble presencia.
- j) Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas, contando con la plantilla necesaria para realizar el trabajo que recae en el centro y con la mejora de los procesos productivos o de servicio, evitando una estructura salarial demasiado centrada en la parte variable, sobre todo cuando el salario base es bajo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las altas exigencias cuantitativas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo, A. R. (2009). Proceso migratorio, condiciones laborales y salud en trabajadores inmigrantes en España. España.
- Cabrejas, P. E. (30 de Junio de 2015). Los riesgos psicosociales: causas, consecuencias y posibles soluciones. Valladolid, Soria, España.
- E Álvarez Gallego, L. F. (1991). EL SÍNDROME DE "BURNOUT" O EL DESGASTE PROFESIONAL. *Revista de la asociación Española de Neuropsiquiatría*, 257-265.
- GIL-MONTE, P. R. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Págs. 181-197.
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *SciELO Analytics*, 57(Supl. 1), 4-19.
- Jiménez, B. M. (2013). Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *ResearchGate*, 1-4.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1998). VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO UN NUEVO PROBLEMA MUNDIAL. *Revista de la OIT-ILO*, 6-8.
- Orozco, C. A. (2014). ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN. *Tsafiqui- Revista de investigaciòn científica*, 99-106.
- Salvador Moncada i Lluís, Clara Llorens Serrano ,Tage S Kristensen ,Sofía Vega Martínez . (2000). *INSHT*. Obtenido de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_703.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf)
- Sánchez, J. S. (Julio de 2011). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN . Valencia, España.
- Ox, T. y Griffiths, A. J. (1996). La evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. En M.J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.

# **ANEXOS**

Anexo 1. Instrumento de evaluación de Riesgos psicosociales



**CoPsoQ**  
**istas21**

versión 1.5

**CUESTIONARIO PARA LA  
AUTO-EVALUACIÓN DE RIESGOS  
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

<b>APARTADO 1</b>
-------------------

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

	<b>Siempre</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo alguna vez</b>	<b>Nunca</b>
1.) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2.) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3.) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	4	3	2	1	0
4.) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5.) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6.) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

<b>SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 =</b>	<b>puntos</b>
---	---------------

<b>APARTADO 2</b>
-------------------

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0

13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0
	4	3	2	1	0

<b>SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 al 16 =</b>	<b>puntos</b>
---	---------------

**APARTADO 3**

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

<b>En estos momentos estas preocupado/a...</b>	<b>Siempre</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo alguna vez</b>	<b>Nunca</b>
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
20) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0

<b>SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 al 20 =</b>	<b>puntos</b>
--	---------------



**istas**

**APARTADO 4**

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

	<b>Siempre</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo alguna vez</b>	<b>Nunca</b>
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as ?	4	3	2	1	0

28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

<b>SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a la 30 =</b>	<b>puntos</b>
--	---------------



**istas**

**APARTADO 5**

DE LA SIGUIENTE PREGUNTA, ELIGE LA RESPUESTA QUE MEJOR DESCRIBA TU SITUACIÓN:

- |   |   |   |
|---|---|---|
| 31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú? | Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas | 4 |
|   | Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas                         | 3 |
|   | Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas                     | 2 |
|   | Sólo hago tareas muy puntuales  | 1 |
|   | No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas  | 0 |

---

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?      4      3      2      1      0

33) Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?      4      3      2      1      0

34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?      4      3      2      1      0

<b>SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a la 34 =</b>	<b>puntos</b>
--	---------------

---



**istas**

**APARTADO 6**

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

	<b>Siempre</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo alguna vez</b>	<b>Nunca</b>
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	4	3	2	1	0
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

<b>SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a la 38 =</b>	<b>puntos</b>
--	---------------

## ANALIZA TUS RESULTADOS

1) Anota los puntos que has obtenido en cada apartado en la columna "Tu puntuación" de la siguiente tabla.

2) Compara la puntuación de cada uno de tus apartados con los intervalos de puntuaciones que ves en las tres columnas de la derecha: favorable, intermedia o desfavorable.

3) Ahora, ya puedes ver en qué situación de exposición estás en el trabajo en los seis grupos de riesgos psicosociales.

Estos intervalos significan:

- Favorable: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud
- Intermedia: nivel de exposición psicosocial intermedia para la salud
- Desfavorable: nivel de exposición psicosocial más desfavorable o nociva para la salud

Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
		Favorable	Intermedia	Desfavorable
1.Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2. Control sobre el trabajo		De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3. inseguridad sobre el futuro		De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
4. Apoyo social y calidad de liderazgo		De 32 a 40	De 25 a 31	De 0 a 24
5.Doble presencia		De 0 a 2	De 3 a 6	De 7 a 16
6. Estima		De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9

---

## ¿QUÉ SON Y POR QUÉ DEBEMOS EVALUAR LOS FACTORES PSICOSOCIALES?

El estrés, la ansiedad, la depresión, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.

Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo, nocivas para la salud. Este cuestionario incluye seis grandes grupos de riesgos psicosociales en el trabajo:

- 1) Las exigencias psicológicas: se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para realizarlo y a la transferencia de sentimientos en el trabajo (APARTADO 1 del cuestionario).
- 2) La doble presencia: se refiere a la necesidad de responder simultáneamente a las demandas del empleo y del trabajo doméstico y familiar (APARTADO 5 del cuestionario).
- 3) El control sobre el trabajo: se refiere al margen de autonomía en la forma de realizar el trabajo y a las posibilidades que se dan de aplicar habilidades y conocimientos y desarrollarlos (APARTADO 2 del cuestionario).
- 4) El apoyo social y la calidad de liderazgo: tienen que ver con el apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con la definición de tareas, o la recepción de información adecuada y a tiempo (APARTADO 4 del cuestionario).
- 5) La estima: se refiere al trato como profesional y persona, al reconocimiento y al respeto que obtenemos en relación al esfuerzo que realizamos en el trabajo (APARTADOS 6 del cuestionario).
- 6) Inseguridad sobre el futuro: se refiere a la preocupación por los cambios de condiciones de trabajo no deseados o la pérdida del empleo (APARTADO 3 del cuestionario)

## INTERPRETA TUS RESULTADOS

En el apartado “Analiza tus resultados” has anotado para cada uno de los 6 grupos de riesgos psicosociales si tu exposición es favorable, intermedia o desfavorable.

Si, por ejemplo, tu puntuación en el apartado 1 es 12, ello quiere decir que la organización del trabajo en la empresa, te sitúa entre la población asalariada que peor está en cuanto a exigencias psicológicas del trabajo (intervalo desfavorable).

Si, por ejemplo, tu puntuación del apartado 6 es 12, ello indica que la organización del trabajo te sitúa entre la población asalariada que está en situación intermedia (intervalo intermedio).

Si tu puntuación en el apartado 2 es 30, ello indica que la organización del trabajo te sitúa entre la población asalariada que mejor está en cuanto a aspectos positivos del trabajo (intervalo favorable) .

Cuando en algún apartado la puntuación obtenida te sitúe en el intervalo desfavorable, vuelve a leer las preguntas del apartado, éstas te dan pistas de cuál puede ser el origen de la exposición y te ayudarán a pensar en posibles cambios en las condiciones de trabajo para reducirla o eliminarla.













