



Jornades de Foment de la Investigació

**CONDICIONES
PSICOSOCIALES
DEL SECTOR DE LA
CONSTRUCCIÓN:
TÉCNICA DEL FOCUS
GROUP**

Autors

LORENTE, L.
SALANOVA, M.
MARTÍNEZ, I

PALABRAS CLAVE: Exceso de confianza, demandas, recursos y siniestralidad laboral.

INTRODUCCIÓN

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hace ya una década, según el foro de prevención sólo en el sector de la construcción se han producido cerca de 1,9 millones de accidentes leves, en torno a 28.000 graves y más de 2.700 con resultado de muerte. Por ello, podemos afirmar que este sector, es el que acumula un mayor número de accidentes de trabajo, particularmente mortales. En España concretamente, el 23% de las muertes por accidente de trabajo ocurren en dicho sector. Los últimos datos hechos públicos por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales indican que la siniestralidad global disminuye, pero la construcción continúa provocando un número intolerable de accidentes. En el año 2006 se produjeron un total de 255.636 accidentes con baja en jornada de trabajo, de los cuales 252.368 fueron leves, 2.969 fueron graves y 299 mortales.

Por tanto, las características socio-laborales y de siniestralidad laboral del sector de la construcción hacen que el interés por parte de profesionales e investigadores aumente, con el objetivo de mejorar el conocimiento de tan elevada siniestralidad e intervenir en consecuencia para reducir el impacto negativo que esto produce tanto a nivel social como económico.

Tradicionalmente, la investigación referida a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción, se ha limitado al estudio de aspectos físicos, técnicos y de dirección, sin embargo, actualmente se está desarrollando investigación que pone de manifiesto la importancia de factores psicosociales en la seguridad, confirmando que la mera intervención a nivel tecnológico o de estrategias de dirección, no disminuye la tasa de siniestralidad. De hecho, la V Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo, realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT) en 2003, pone de manifiesto que los trabajadores perciben que las principales causas de los accidentes son aspectos psicosociales y/o ergonómicos tales como los descuidos, exceso de confianza o costumbre (38%) y las posturas forzadas (27.4%).

En el presente estudio, tendremos en cuenta el exceso de confianza de los operarios de la construcción y su relación con la accidentabilidad laboral.

PERCEPCIÓN DE DEMANDAS Y RECURSOS EN EL AMBIENTE LABORAL

Para hacer frente a los peligros psicosociales o demandas laborales, los trabajadores pueden tener en su trabajo una serie de recursos que amortiguan el impacto negativo de las demandas o exigencias laborales sobre la salud del trabajo y la eficacia organizacional.

Por demandas laborales, entendemos aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico (cognitivo o emocional), y que se asocian con ciertos costes fisiológicos y/o psicológicos (Schaufeli y Bakker, 2004). Por este motivo, es interesante analizar aquellos aspectos del trabajo que puedan considerarse como demandas, pues éstas pueden crear tensión en el trabajo y afectar a la salud y seguridad en el mismo (Karasek y Theorell, 1990, Gillena, Baltzb, Gassel, Kirschd, Vaccaro, 2002, Goldenhar, William y Swanson, 2003). En el presente estudio nos centramos en el riesgo físico como principal demanda para los trabajadores de este sector.

Tal y como se ha comentado anteriormente, para hacer frente a estas demandas, el trabajador cuenta con diversos recursos, los cuales se refieren a aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo, que reducen las demandas y los costes que se asocian a éstas (Schaufeli, y Bakker, 2004).

Las recientes investigaciones han señalado que entre los principales recursos laborales que resultarían beneficiosos entre los trabajadores de la construcción, se encuentran los siguientes: la autonomía en la toma de decisiones, el apoyo social por parte de compañeros y jefes, el trabajo en equipo y el clima de seguridad en la empresa, en el que se incluye la formación en seguridad (Clarke, 2000; Goldenhar, Williams y Swanson, 2003). Pero también existen otros recursos personales que pueden actuar como amortiguadores del estrés y prevención de accidentes, por ejemplo las creencias de autoeficacia, las competencias y la percepción de riesgo psicosocial.

CREENCIAS DE EFICACIA Y EXCESO DE CONFIANZA

La autoeficacia es definida como “las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados”, (Bandura, 1997). Las creencias de las personas en su eficacia tienen diversos efectos: influyen en la elección de conductas que los individuos pondrán en marcha y los recursos de acción que realizarán. Las personas se embarcan en tareas en las que se sienten competentes y evitan realizar aquellas en las que no.

Pero ¿Qué ocurre cuando esa autoeficacia es excesivamente elevada? Es decir, cuando una persona presenta un exceso de confianza. La Teoría Social Cognitiva de Bandura afirma que la autoeficacia se relaciona con resultados positivos, pero si esa autoeficacia es demasiada...y si además estamos hablando de un contexto considerado de riesgo, como es el sector de la construcción... ¿ese exceso de confianza también se relacionará con resultados positivos? O por el contrario ¿puede que esa sobreconfianza se relacione con conductas de riesgo que podrían desembocar en accidentes laborales?

Partiendo de la Teoría Social Cognitiva de Bandura, podemos indicar que las personas que poseen altos niveles de autoeficacia tienden a interpretar las demandas y problemas más como retos que como amenazas o sucesos subjetivamente incontrolables (Bandura, 1999, 2001), por ello, una persona con un exceso de confianza puede interpretar las demandas de forma errónea y no afrontarlas de forma correcta, lo cual podría relacionarse con la siniestralidad laboral.

Por todo ello, el presente trabajo pretende estudiar la influencia del exceso de confianza en la percepción de las demandas y recursos laborales y su relación con los accidentes laborales en el sector de la construcción.

METODOLOGÍA

DISEÑO Y PROCEDIMIENTO: FASES DE ESTUDIO

El diseño del estudio responde a cinco fases diferenciadas:

- Durante la primera fase se convocó una mesa redonda con informantes clave del sector de la construcción en colaboración con la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Castellón (APECC) y con la Fundación Universidad Empresa de Castellón (FUE). En esta primera toma de contacto se les explicaron los objetivos del estudio y se establecieron los criterios mediante consultas con expertos del sector y revisión bibliográfica.
- En la segunda fase se elaboraron las guías de entrevista para la realización de la mesa redonda, atendiendo a la revisión bibliográfica y a los objetivos de la investigación.
- La tercera fase fue la celebración de la mesa redonda. Durante la realización de la misma, un moderador iba guiando la conversación y arrojando los temas de interés para el presente estudio. Este moderador era un miembro del equipo de investigación, con amplia formación y experiencia entrevistadora. La conversación duró poco más de dos horas y fue gravada con un sistema de audio (previo consentimiento de los integrantes de la mesa y garantizando su anonimato).
- En la cuarta fase se procedió a la transcripción del contenido de la sesión y a su análisis del contenido.
- Por último, se extrajeron los resultados y conclusiones.

MUESTRA

Los participantes en la mesa redonda fueron 15 personas: cinco empresarios, un técnico de prevención de riesgos laborales, dos representantes de sindicatos, un representante de una mutua de accidentes, el secretario de la APECC y cinco expertos en Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

VARIABLES

Las variables que se tuvieron en cuenta en la realización de la guía de entrevista fueron las siguientes: Características generales del sector, perfil del trabajador, accidentes laborales (causas, consecuencias y prevención), daños psicosociales (causas, consecuencias y prevención) y retos futuros.

TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS

Para alcanzar nuestros objetivos se llevó a cabo un análisis del contenido. En primer lugar, se realizó un primer nivel de análisis elaborando categorías iniciales a partir de la información obtenida de los 15 informantes. Este primer nivel consistió en seleccionar todos los comentarios referidos a los conceptos “confianza” y “siniestralidad” que aparecían en la transcripción. Un segundo nivel de análisis de los nodos generó nuevas subcategorías. Por último, la categorización final ha dado lugar a macrocategorías generales que contienen a las demás y explican las relaciones que se establecen entre ellas.

El estudio de estas relaciones posibilita establecer conclusiones acerca de la información emitida por los participantes.

RESULTADOS

A continuación se presentan las relaciones más significativas encontradas entre las categorías extraídas de la mesa redonda.

EXCESO DE CONFIANZA

La primera categoría se refiere a las percepciones que los integrantes de la mesa tenían sobre el papel que el exceso de confianza ejerce sobre la siniestralidad laboral.. Todos los participantes consideraban que el exceso de confianza es uno de los principales factores de riesgo.

A continuación presentamos las subcategorías que definen las posibles causas de este exceso de confianza:

- a. Cultura. En general se ha considerado que una de las principales causas de este exceso de confianza es que en nuestra sociedad no se tiene una cultura preventiva general y en ella se aplaude el riesgo.
- b. Experiencia. Cuanto más tiempo llevan trabajando en la obra, más confiados están, y la confianza es buena, pero no en exceso. Tienen la falsa creencia de que son inmunes a sufrir accidentes porque “llevan toda la vida haciendo lo mismo y nunca les ha pasado nada”.

Por otro lado, encontramos dos relaciones más:

- c. Exceso de confianza – percepción de riesgo. El exceso de confianza influye en la forma en que los trabajadores perciben las demandas en su puesto de trabajo, en este caso, en la forma en que perciben el riesgo físico, percibiéndolo más como un reto que como una amenaza o peligro.
- d. Exceso de confianza – quasi accidente / accidente. Por otro lado, independientemente del riesgo que perciban los empleados en su puesto de trabajo, la sobreconfianza puede tener una relación directa con la siniestralidad, ya que aunque perciban que su trabajo es peligroso, no aplican las medidas de seguridad oportunas (confiando en que no les va a pasar nada), lo cual también puede desenlazar un accidente o quasi- accidente.

DEMANDAS LABORALES: RIESGO FÍSICO.

En esta segunda categoría, se recogen las percepciones que hacen referencia a las demandas laborales. Se han identificado muchas de las demandas del sector de la construcción: trabajo en equipo, altos ritmos de trabajo, rutina, coordinación, rotación...pero la demanda más destacable en nuestro estudio sería la que hace referencia al riesgo físico.

Además de la relación exceso de confianza – percepción de riesgo, comentada anteriormente, podemos destacar la siguiente relación:

- a. Percepción de riesgo – siniestralidad. El hecho de que no perciban el riesgo real que corren en su puesto de trabajo, hace que muchas veces no apliquen medidas de seguridad y que desarrollen conductas poco seguras, que pueden poner en peligro su seguridad o incluso la de sus compañeros.

RECURSOS: FORMACIÓN.

En la tercera categoría, se recogen las percepciones que hacen referencia a los recursos laborales. Entre los integrantes de la mesa, existía un gran acuerdo en que el principal recurso del que disponen en el sector para hacer frente a las demandas relacionadas con riesgo físico es la formación en prevención de riesgos laborales. Podemos destacar dos relaciones encontradas respecto a la formación:

- a. Exceso de confianza – formación. Aquellos trabajadores que presentan un exceso de confianza, no perciben que la formación sea necesaria ni que les vaya a ser útil en su trabajo.
- b. Formación – siniestralidad. Dado que los trabajadores no aprovechan la formación que se les ofrece, no conocen la normativa en seguridad, lo que puede desencadenar conductas no seguras, que desencadenen accidentes y quasi-accidentes.

SINIESTRALIDAD LABORAL

En esta última categoría, se han intentado identificar las causas o antecedentes de los accidentes y quasi-accidentes. Dado que anteriormente se ha hablado de las variables que se relacionan con siniestralidad (sobreconfianza, demandas y recursos), en este apartado hemos creído conveniente clasificar las causas del siguiente modo:

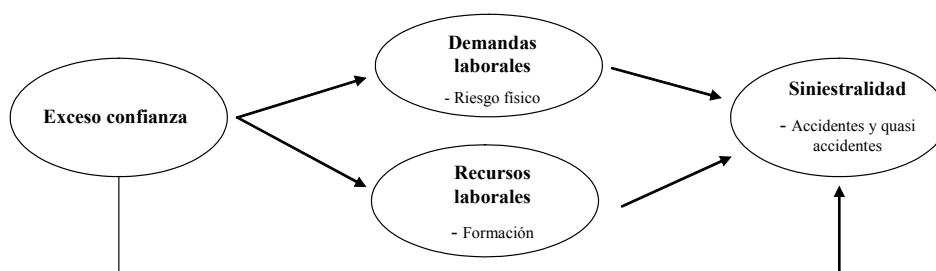
- a. Causas internas al trabajador. Destacar la no utilización o mal uso de los EPI's, la falta de mentalización en cuanto a la importancia de la prevención de riesgos y el estado emocional de los trabajadores. Por último también se comentó el hecho de que muchos trabajadores de este sector consumen alcohol y drogas durante la jornada laboral.
- b. Causas externas al trabajador. En este caso se han identificado los altos ritmos de trabajo, la subcontratación, la eventualidad, la movilidad dentro del sector y el no esclarecimiento de las causas de los accidentes ocurridos con anterioridad.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Con el desarrollo de este estudio, se pretendía conocer con mayor profundidad el sector de la construcción en cuanto a datos de siniestralidad se refiere, analizando las diferentes percepciones que se tienen en cuanto a las causas de los accidentes en dicho sector y atendiendo a aquellos factores psicosociales que pueden ser causa de accidente laboral, como el exceso de confianza.

El análisis del contenido de esta mesa redonda, nos ha permitido confirmar de forma cualitativa las siguientes relaciones:

Figura 1: Relaciones establecidas entre las variables de estudio.



En primer lugar se puede concluir que el exceso de confianza presenta relación con la siniestralidad laboral, pero también se observa que esta relación puede estar mediada por cómo los trabajadores perciben las demandas y los recursos laborales. Como se ha comentado anteriormente, los trabajadores sobreconfiados perciben el riesgo físico que corren en su trabajo como un reto más que como un peligro, además por otro lado, no aprovechan el único recurso que tienen para enfrentarse a estas demandas, que es la formación en prevención de riesgos laborales. En la mesa existía consenso al pensar que los empresarios no alcanzan los objetivos deseados con la formación que dan a sus trabajadores.

Llegado a este punto, empezamos a encontrar diferentes opiniones en cuanto a la causa de este problema. Por un lado, los empresarios afirmaban que los trabajadores no están motivados para asistir a formación, que no se interesan y por otro lado, los representantes de los sindicatos afirmaban que los trabajadores no se interesan porque esta formación suele celebrarse fuera de la jornada laboral y es genérica y reiterativa. Como posible solución a este problema, se habló de la posibilidad de que se les hiciese un carné en el que se especificasen los cursos superados por cada trabajador, de forma que no tuvieran que repetirlos, por ejemplo, al cambiar de una empresa a otra.

Además de esta medida, se hablaron de otras estrategias de intervención que se podrían llevar a cabo para evitar los altos índices de siniestralidad como por ejemplo campañas publicitarias, incluir una asignatura en el colegio sobre medidas preventivas, un carné del obrero donde además de poner los cursos de formación se especifique su categoría laboral, el desarrollo de sanciones dirigidas al trabajador y no siempre al empresario, la creación de protocolos formativos para cada puesto de trabajo y para cada categoría laboral, incluir incentivos por la formación...

Todo lo anterior nos indica que hay mucho por hacer a la hora de prevenir los accidentes en este característico sector ocupacional. Futuros estudios deberían centrarse en los antecedentes de los accidentes para esclarecer las causas de los mismos y desarrollar estrategias de intervención eficaces.

REFERENCIAS

- Bandura, A. (1997). *Self efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. In L. Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of Personality* (2nd ed.), pp. 154-196. New York: Guildford.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Clarke, S.G. (2000). Safety culture: Underspecified and overrated? *International Journal of Management Reviews*, 2, 65-91.
- Gillena, Baltzb, Gassel, Kirschd, & Vaccaro (2002). Perceived safety climate, job demands, and coworker support among union and non union injured construction workers. *Safety Research*, 33, 33-51.
- Goldenhar, L., Williams, L. & Swanson, N. (2003). Modelling relationships between job stressors and injury and near miss outcomes for construction labourers. *Work and Stress*, 17, 218-240.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.(2003a). V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Extraído el 14 de Junio de 2007 desde http://www.mtas.es/insht/statistics/enct_5.htm
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.(2003b). Informe sobre el sector de la Construcción (1999-2002). Extraído el 14 de Junio de 2007 desde http://www.mtas.es/insht/statistics/construc99_02.htm
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Health work: Stress productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.