

Desafíos e impactos para la generación de una cultura de seguridad y salud laboral en el sector de la construcción española¹

Challenges and impacts for the creation of a culture of occupational health and safety in the spanish construction sector

Eduardo Simal Carretero²

Resumen

El estudio del riesgo percibido por el trabajador como individuo, cobra importancia para comprender comportamientos laborales frente a las amenazas presentes en su actividad y por extensión el de toda la organización. Utilizando datos publicados por las administraciones europeas y españolas competentes en la materia hemos avanzado en el conocimiento de las condiciones de trabajo, tasas de exposición, riesgos identificados como más frecuentes por los trabajadores y en el nivel de formación e información de los trabajadores. El análisis de los datos obtenidos nos ha permitido identificar la problemática a la que se enfrentan las organizaciones españolas y el reto que supone la generación de una cultura preventiva eficaz que provoque un cambio real y perdurable en las creencias, actitudes y comportamientos de los trabajadores.

Palabras clave: Cultura preventiva, Condiciones de trabajo, Construcción, Percepción del riesgo.

Abstract

The study of risk perception by workers becomes essential to understand work behaviors against the threats present in their activity and, by extension, that of the entire organization. Using data published by the competent European and Spanish administrations on the matter, we have advanced in the knowledge of working conditions, exposure rate, risks identified as most frequent by workers, and the level of training and information.

The data analysis has allowed us to identify the problems faced by Spanish organizations and the challenge of

Recepción: 21.09.2022

Aceptación: 16.01.2023

Publicado: 17.04.2023

Cite este artículo como:

Simal, E. (2023). Desafíos e impactos para la generación de una cultura de Seguridad y Salud Laboral en el sector de la construcción español. (M. M. Quiroz, & D. Zamora, Edits.) *Revista Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 5(1 (6)), 53 - 59.

¹Resultado derivado de la tesis doctoral: "Riesgo químico en el sector de la construcción, análisis de la incidencia de enfermedades profesionales relacionadas con la exposición a agentes químicos"; Universidad Politécnica de Valencia, España.

²Licenciado en Ciencias Químicas; Magíster en Prevención de Riesgos Laborales; Maestría en Prevención de Riesgos Laborales; edsicar@doctor.upv.es; Filiación institucional Universidad Francisco de Vitoria.

generating an influential preventive culture that causes a real and lasting change in employees' beliefs, attitudes, and behaviors.

Keywords: HSE Culture, Risk perception, Working Conditions, Construction.

Introducción

Cualquier trabajador, independientemente de la organización a la que pertenezca, su oficio o profesión, está continuamente expuesto a los riesgos propios de su puesto de trabajo o actividad, a los de otras actividades realizadas en su entorno y a los inherentes al espacio físico donde se encuentra. La continua exposición de los trabajadores al riesgo demanda que las organizaciones vayan más allá de un cumplimiento meramente formal de la normativa, ya que este, por sí solo, resulta ineficaz para reducir de forma significativa y perdurable los índices de siniestralidad de la organización, ya que no trasciende a la mera gestión documental, no implica a la organización en su conjunto y no alcanza a transformar hacia la seguridad las actitudes, las creencias y los comportamientos instaurados a consecuencia de la percepción individual del riesgo, en definitiva, limitarse al cumplimiento de la normativa no genera cultura preventiva.

El estudio del riesgo percibido resulta imprescindible para comprender comportamientos, actitudes y creencias manifestadas por los trabajadores frente a los riesgos presentes en el puesto de trabajo. La percepción del riesgo constituye, además, un claro indicador de la confiabilidad de la cultura preventiva existente en la organización y de su grado de implantación. La formación e información con que cuentan los trabajadores condicionan la percepción de riesgo, siendo herramientas básicas para la generación de cultura preventiva en el seno de la organización y, en consecuencia, constituyen los principales modificadores de comportamientos considerados inseguros. En los últimos años las empresas como las administraciones han invertido gran cantidad de recursos, tanto humanos como económicos, en fomentar la participación de los trabajadores en actos formativos que mejoren la cultura preventiva de las organizaciones obteniendo un dudoso éxito. Se hace necesaria, por ende, la toma de decisiones sobre los modelos utilizados para la formación de los trabajadores en materia preventiva partiendo

del estudio de la influencia de la formación sobre la percepción del riesgo y, en consecuencia, sobre los comportamientos, actitudes y creencias de los trabajadores.

Marco Metodológico

A fin de profundizar en el conocimiento de las condiciones de trabajo existentes en España y del riesgo percibido por los trabajadores hemos llevado a cabo el análisis de los datos recogidos en las encuestas publicadas por las administraciones competentes en la materia. De igual forma, a fin de calibrar el compromiso de las empresas españolas con la generación de cultura preventiva, hemos realizado el estudio del crédito dispuesto por las empresas españolas en la formación de sus trabajadores y la tasa de trabajadores formados respecto de la tasa de ocupación total.

Resultados

Percepción del riesgo en el ámbito laboral

El estudio del riesgo percibido por el trabajador como individuo cobra importancia para comprender comportamientos laborales frente a las amenazas presentes en su actividad, pudiendo extrapolar el estudio del individuo al grupo, a la empresa o a la organización superior (Rodríguez Garzón, 2014). Administraciones con competencia en la materia como la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (EUROFOUND) y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo español (INSST), conscientes de la importancia del estudio de la realidad a la que se enfrentan los trabajadores y su percepción de la misma, han venido publicando en los últimos años datos sobre condiciones de trabajo y percepción del riesgo, siendo los más recientes los recogidos en la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS) (EWCS, 2012) y en las Encuestas Nacionales sobre Condiciones de Trabajo (ENCT) (INSHT, 1997; INSHT, 1999; INSHT, 2003; INSHT, 2007; INSHT, 2011; INSHT, 2017), estos estudios ponen de manifiesto información de gran interés sobre percepción del riesgo y condiciones de trabajo, entre la que destacamos por su interés la siguiente:

- ✓ Aproximadamente el 70 % de los trabajadores asume que está expuesto a sufrir un accidente laboral.

- ✓ El 38 % de los trabajadores considera que su trabajo afecta de forma negativa a su salud.
- ✓ La percepción de estar expuestos a riesgos laborales, tal como muestra la Imagen 1, es especialmente frecuente entre operadores de instalaciones y maquinaria, de artesanos o trabajadores cualificados de industria y construcción en el caso de los hombres, también entre operadores de instalaciones y maquinaria, técnicos o profesionales científicos e intelectuales y ocupaciones elementales, en el caso de mujeres.
- ✓ Los riesgos físicos y ambientales más señalados en las encuestas son las altas y bajas temperaturas, siendo señaladas por un 36 % y un 25 % de los trabajadores respectivamente; el ruido con un 28 % y la exposición a productos o sustancias químicas con un 21 %.



Imagen 1. Percepción de estar expuesto a riesgos laborales según ocupación y sexo. Nota. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015. 6ª EWCS. España. Fuente: INSHT (2017).

El dato de exposición a altas temperaturas muestra un notable aumento que podría estar motivado por la elevada incidencia de casos de fallecimiento por golpes de calor ocurridos durante el verano del año 2015 (Naroki-ISTAS, 2016) haciendo válido el efecto de la heurística de disponibilidad (Tversky y Kahneman, 1974) según la cual percibimos un evento como más probable si podemos recordar con facilidad dicho evento o circunstancias similares (Tversky y Kahneman, 1973), de acuerdo con Slovic, Fischhoff y Lichtenstein (1980) existen estudios que han demostrado una fuerte relación entre la cantidad de periódicos que dan cobertura a una causa particular de muerte y el sesgo detectado en la evaluación del riesgo derivado de dicha causa.

- ✓ Los riesgos de carácter ergonómico más extendidos a criterio de los encuestados son la exposición a movimientos repetitivos de manos o brazos (69 %), las posiciones dolorosas o fatigantes (54%) y manipulación de cargas (37%).
- ✓ Por sectores, tal como recogemos en la Imagen 2, los trabajadores del sector agrícola y de la construcción perciben una mayor exposición a altas y bajas temperaturas; los sanitarios a manipular materiales infecciosos y los trabajadores del sector de la construcción a vibraciones, ruido, respirar humos, gases, polvo, respirar vapores (disolventes, diluyentes...), manipular productos o sustancias químicas y respirar humo de tabaco de otras personas.

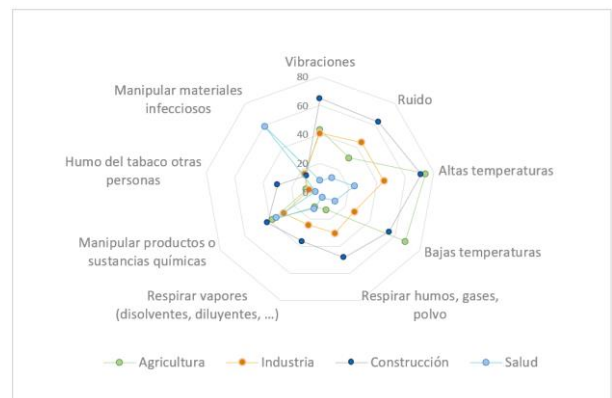


Imagen 2. Actividades económicas con mayor exposición a riesgos físicos, químicos y biológicos. Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación (Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015. 6ª EWCS. España) Fuente: INSHT (2017).

Incidencia y percepción del riesgo en el sector de la construcción español

El trabajo en el sector de la construcción es uno de los que presenta mayor siniestralidad y, de acuerdo con los datos recogidos en las encuestas estudiadas, sus trabajadores son conocedores de la gravedad de los riesgos a los que se exponen. A diferencia de los datos de percepción generales, prácticamente la totalidad de los trabajadores de este sector manifiestan que su puesto de trabajo presenta algún riesgo de accidente, siendo, a su juicio, los riesgos que tienen mayor probabilidad de manifestarse: Golpes, caídas de personas a distinto nivel, cortes y pinchazos, caída de objetos,

materiales o herramientas, caídas de personas al mismo nivel y sobreesfuerzos. Consultados los trabajadores sobre las posibles causas de los accidentes, las respuestas proporcionadas con mayor frecuencia resultaron ser: “Por exceso de confianza o de costumbre” y “Distracciones, descuidos, despistes, falta de atención”; la primera de ellas en encuestas anteriores a la VI ENCT 2007 y la segunda para encuestas posteriores; en ambos casos se trata de respuestas en las que los trabajadores se hacen responsables a sí mismos de la aparición de riesgos en su puesto de trabajo. Esta alusión a causas personales como origen del riesgo posee un marcado carácter cultural que evidencia una deficiente cultura preventiva y que podría enmascarar posibles deficiencias objetivas existentes en las condiciones de trabajos, como podrían ser la inferencia de factores económicos o la deficiencia o ausencia de medidas preventivas.

Se observa que esta opinión está disminuyendo progresivamente en posteriores encuestas, lo cual puede interpretarse como indicador de una mejora en la cultura preventiva de la población trabajadora española (INSHT, 1997). Igualmente, debemos destacar el bajo porcentaje de trabajadores que señalan “Se trabaja sin la información y formación suficiente sobre los riesgos y las medidas preventivas” como causa de los riesgos existentes en su puesto de trabajo; prácticamente la totalidad de los trabajadores consideran que cuentan con formación suficiente sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo y las medidas preventivas a adoptar.

Influencia de la formación de los trabajadores sobre la cultura preventiva

La formación, como instrumento básico en el fomento de la cultura preventiva, es uno de los pilares sobre los que se sustenta el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales de las organizaciones; su fomento es tratado con especial hincapié por las políticas preventivas establecidas por la administración española, ha sido ampliamente regulada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 y por el Real Decreto 171/2002 por el que se desarrolla el Artículo 24 de dicha Ley en materia de coordinación de actividades empresariales, es requisito indispensable para la realización del trabajo en obra y el incumplimiento de las obligaciones en esta materia es duramente sancionado por parte de la autoridad laboral.

En consonancia con sus políticas, la administración española pone a disposición de las empresas un crédito económico del que pueden disponer para la formación de sus trabajadores, su análisis resulta de utilidad para una mejor comprensión de la dimensión alcanzada por la formación de los trabajadores ocupados en España. Se muestra en la Imagen 3 el crédito anual dispuesto en millones de euros por las empresas formadoras (FUNDAE, 2022), esto es, empresas que desarrollan acciones formativas para sus trabajadores y las comunican en tiempo y forma a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) pudiendo bonificarse parcial o totalmente el coste de formación en su contribución a la Seguridad Social, es decir, recuperando lo invertido en la formación. Como puede observarse, el dato experimentó un aumento sustancial entre los años 2004 y 2013, posteriormente se produjo un considerable descenso hasta 2016 y a partir de entonces se inició un nuevo y paulatino aumento interrumpido por la pandemia mundial producida en 2020 por la COVID-19, siendo, en todos los ejercicios, la seguridad y prevención el área profesional en la que las organizaciones invierten un mayor porcentaje su crédito.

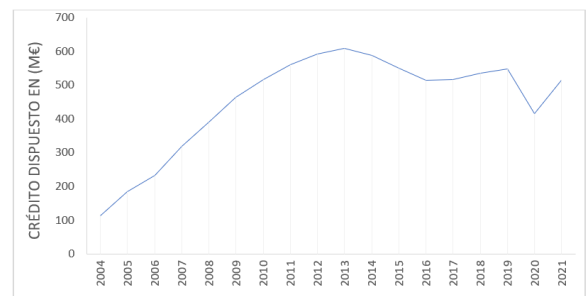


Imagen 3. Evolución anual (en millones de €) del crédito dispuesto por las empresas según datos de la Fundación estatal para la formación en el empleo. Fuente: FUNDAE (2022).

A fin de evaluar el compromiso de las organizaciones con la formación de sus trabajadores estudiamos en la imagen 4 el número de participantes formados, según datos de la FUNDAE, en relación con la evolución anual de la población ocupada en España conforme a los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) (INE, 2022). Como puede observarse, la ratio de participantes formados aumenta año tras año, incluso durante el

periodo donde se pudieron percibirse de forma más acusada los efectos de la crisis económica sufrida en España entre 2008 y 2014, continuó aumentando el número de trabajadores formados.

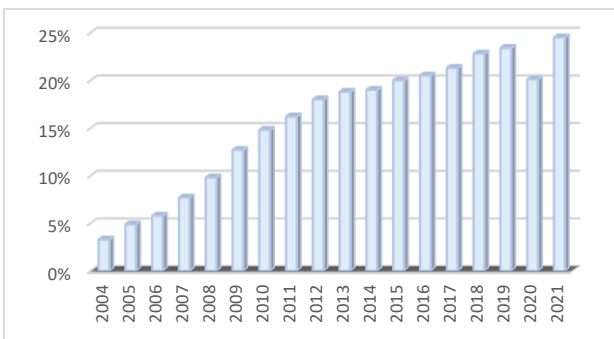


Imagen 4. Representación gráfica de la ratio de trabajadores formados anualmente según datos de la Fundación estatal para la formación en el empleo (FUNDAE, 2022) respecto de la población ocupada total según datos Instituto Nacional de Estadística. Fuente: INE (2022).

El análisis realizado en las dos primeras ENCT de la influencia de la formación sobre la percepción de los riesgos presentes en el puesto de trabajo (INSHT, 1997; INSHT, 1999) reveló que, a pesar de los recursos invertidos, los trabajadores que hubieron recibido formación en prevención de riesgos laborales indicaron con mayor frecuencia como causa de los accidentes el “exceso de confianza o costumbre”, lo que revela que la formación específica en materia preventiva no parece modificar actitudes de autoculpabilidad con un marcado carácter cultural y fatalista con respecto a las situaciones de riesgo. Los datos demuestran que, en la práctica, pese al esfuerzo realizado en formar a los trabajadores, las organizaciones encuentran serias dificultades para que los trabajadores adquieran conocimientos preventivos básicos, lo que dificulta la generación y mejora de la cultura preventiva de la organización y que esta se traduzca en conductas, actitudes y comportamientos seguros. Gran parte de dichas dificultades derivan, a nuestro juicio, de las deficiencias a las que se enfrenta el acto formativo, a saber:

1. Falta de preparación pedagógica y didáctica de los técnicos en prevención de riesgos laborales. En la mayoría de las ocasiones el formador es un profesional con alta capacidad técnica, aunque sin preparación para la labor docente. Esta carencia cobra especial importancia cuando las acciones formativas son de corta duración, como es el caso de la formación en prevención, dado que se exige

una eficacia muy alta en un tiempo muy corto (Morera, 1986).

2. Incorrecta planificación de la acción formativa. La formación se imparte normalmente en el menor número de sesiones posible a fin de que los trabajadores se ausenten de su puesto el tiempo mínimo imprescindible, esto provoca que los trabajadores se enfrenten a actos formativos maratonianos de hasta ocho horas de duración, primando la rápida ejecución frente a la asimilación de los principios preventivos básicos.
3. Dificultad en la transmisión del mensaje. Los trabajadores que asisten a las formaciones no entienden el mensaje como consecuencia de su escasa formación preventiva o por un insuficiente dominio del idioma, esto dificulta la creación del ambiente comunicativo necesario para la generación de una cultura preventiva eficaz (Morera, 1998).
4. Prejuicios de los destinatarios. Mayoritariamente, la actitud de los trabajadores ante la acción formativa es de rechazo, desinterés y escasa receptividad, al ser entendida como una mera imposición que pretende una realidad utópica que entorpece el trabajo, en lugar de recibirla como una necesidad asumida para la prevención de los daños para la salud, entendiéndose como tal, aquellas que el trabajador admite por sí mismo, demanda y se involucra en el acto formativo (Royo y Morera, 2004). Según estos autores, en estas condiciones resulta complicado hacer llegar un mensaje en materia preventiva a los trabajadores que modifique su forma de pensar, ya que lo entienden como contrario a sus intereses.

Estos problemas se convierten en verdaderos negadores de la acción docente (Morera, 1986) impidiendo que se alcance el objetivo fundamental: el fomento de la cultura preventiva y el cambio de valores, creencias, actitudes y conductas. Conscientes de las limitaciones, algunos autores entienden que la formación en las empresas no es la solución a los retos de la prevención de riesgos, pero sí una técnica útil y necesaria, seguramente fundamental, para desarrollar la predisposición hacia una cultura preventiva en la organización al trabajar sobre valores, actitudes y comportamientos (Cobos Sanchiz, Pérez Pérez y Reyes Costales, 2011). Es decir, la formación de los

trabajadores por sí sola no es suficiente para la generación de cultura preventiva dado que la resistencia al cambio de actitudes es connatural al ser humano, para vencer esta resistencia debe haber un compromiso firme con la seguridad en toda la empresa; los hábitos, las costumbres, comportamientos y valores deben ser transmitidos tanto por la dirección de la empresa, como por los mandos intermedios, los delegados de prevención y los trabajadores veteranos.

Conclusiones

El fomento de la cultura preventiva en las organizaciones pasa por comprender la percepción del riesgo como elemento generador y determinante de actitudes y conductas de los trabajadores frente a los riesgos existentes en su puesto de trabajo. El estudio de datos estadísticos sobre percepción del riesgo muestra que un elevado porcentaje de trabajadores considera que en su puesto de trabajo están expuestos a sufrir accidentes, alcanzando dicho porcentaje a la práctica totalidad de los trabajadores en el caso del sector de la construcción.

Para los trabajadores de este sector la exposición al riesgo es inevitable, y por ello asumimos que su permanencia en el puesto de trabajo se debe a que consideran los riesgos concomitantes a este, tolerables, controlables o económicamente beneficiosos, siendo, por tanto, riesgos aceptados y frente a los que se adoptan, en muchos casos, actitudes indolentes o temerarias. Debemos además tener en cuenta que, a juicio de la mayoría de los trabajadores, la materialización de los riesgos depende principalmente de causas personales en detrimento de deficiencias objetivas en las condiciones de trabajo como ausencia de medidas preventivas adecuadas, métodos de trabajo inseguros o carencia de equipos de protección individual, los trabajadores se culpan a sí mismos de un posible accidente.

Este fatalismo contrasta con que la mayoría de los trabajadores encuestados se consideran suficientemente formados e informados y pone de manifiesto una deficiente cultura preventiva en la que los trabajadores son responsables de su propia seguridad y gozan de mayor predicamento y admiración los que voluntariamente asumen más riesgos o desprecian las medidas preventivas

propuestas, por considerarlas un obstáculo para la productividad.

El desafío al que nos enfrentamos está, por tanto, en añadir a los modelos de gestión actuales estos condicionantes personales como constructos sociales que pueden impactar en los índices de siniestralidad de la organización. Debemos ser conscientes de que el cambio cultural en las organizaciones no está relacionado con avances tecnológicos y evitar daños para la salud (perspectiva negativa de la prevención), sino que está relacionado con personas y emociones, con promover la seguridad, la salud, el bienestar, la calidad de vida y mejorar el entorno laboral (perspectiva positiva).

Para ello empresarios junto con los directivos deben desechar de una vez la creencia generalizada de que los recursos dedicados a elevar los niveles de seguridad, salud y bienestar suponen desembolsos ajenos al fin productivo causando una pérdida de competitividad y rentabilidad para la empresa, además asumir que la correcta gestión de la prevención puede aumentar la productividad, la calidad y la eficiencia de los procesos reduciendo lesiones, accidentes y mejorando el clima laboral, pero para que la inversión en prevención tenga un efecto real sobre la cultura preventiva, como herramienta de gestión para el control de las creencias, actitudes y comportamientos hacia la seguridad en la empresa, debe ir asociada con un liderazgo comprometido y responsable que permee en todos los niveles de la organización así como un sistema de gestión preventiva eficaz que implique a toda la organización.

Referencias

- Cobos S., D., Pérez, I., & Reyes, E. M. (2011). La visión sobre los riesgos laborales y la cultura preventiva de los estudiantes universitarios: un estudio exploratorio en la Universidad Pablo de Olavide. Bordón: Revista de Pedagogía. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/37754/05%20LaVisionSobreLosRiesgosLaboralesYLaCulturaPreventi.pdf?sequence=1>.
- EWCS, (2012) ¿Cree que su trabajo afecta a su salud? (Perspectivas sobre la vida laboral). https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey?locale=ES&dataSource=EWCS2017NW&media=png&width=500&question=y15_Q74&plot=heat

- Map&countryGroup=linear&subset=agecat_3&subsetValue=All&answer=1-No.
- Fundación estatal para la formación en el empleo (FUNDAE) (2022). Empresas formadoras, crédito dispuesto, número de participantes formados y horas de formación según tamaño de la empresa. Formación bonificada. <https://www.fundae.es/publicaciones/visor?reportPath=rptSeries38>
<https://www.fundae.es/publicaciones/visor?reportPath=rptSeries38>.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (1997). Informe III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (1999). Informe IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2003). Informe V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2007). Informe VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2011). Informe VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/117935/Anexo%20II.pdf?sequence=3>.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2017). Informe Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS-España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Instituto Nacional de Estadística (INE). Ocupados por sexo y grupo de edad. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=985>. Consultado 09/08/22.
- Morera, J.L. (1986). Comunicación docente: problemas básicos. (NTP 168). Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Morera, J.L. (1998). Cambio de conducta y comunicación (I): introducción y elementos fundamentales del proceso (NTP 504). Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Narocki, C. – ISTAS (2016). Informe: Siniestralidad relacionada con la exposición a altas temperaturas durante el año 2015. <http://istas.net/descargas/Informe%20siniestralidad%20laboral%20altas%20temperaturas.pdf>.
- Rodríguez Garzón, I. (2014). Riesgo percibido en la construcción: Un estudio cross cultural. <https://idus.us.es/handle/11441/71770>.
- Royo, C.S. y Morera, J.L. (2004). La persuasión como técnica comunicativa en prevención de riesgos laborales (I). (NTP 665). Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Slovic, P., Fischhoff, B., & Lichtenstein, S. (1980). Facts and fears: Understanding perceived risk. In *Societal risk assessment* (pp. 181-216). Springer.
- Tversky, A. y Kahneman, D. (1973). "Availability: A Heuristic for Judging Frequency and Probability". *Cognitive Psychology*, (4), pp. 207-232.
- Tversky, A. y Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *Science, New Series*, 185(4157), pp. 1124-1131.