

2026

ACTUACIONES ESPECÍFICAS SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

ENTRAR

Con la financiación de la Comunidad de Madrid

Comunidad de Madrid

CONVENIO ESPECÍFICO ENTRE LA COMUNIDAD DE MADRID (INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - IRSST) Y LA ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN DE MADRID (AECOM) PARA LA REALIZACIÓN DURANTE 2026 DE ACCIONES INCLUIDAS EN EL VII PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2025-2028

AECOM
ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN DE MADRID



Índice

1. INTRODUCCIÓN 03

2. MARCO TEÓRICO 05

2.1. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES 06

2.2. FACTORES DE RIESGO 07

2.3. CONSECUENCIAS Y EFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES 09

3. DESARROLLO 12

3.1. OBJETIVO DE LA ACTUACIÓN 13

3.2. ELABORACIÓN DE LA ACTUACIÓN 13

4. METODOLOGÍA 19

4.1. DIMENSIONES PSICOSOCIALES ANALIZADAS 21

4.2. HERRAMIENTA INFORMÁTICA (ERGO-IBV) 33

5. RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS PSICOSOCIALES REALIZADOS 37

5.1. RESULTADOS DE DATOS GENERALES 38

5.2. RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS PSICOSOCIALES 42

6. CONCLUSIONES 47

* En este documento, el género masculino se utiliza de forma genérica para incluir a todas las personas, sin distinción de género.



1. INTRODUCCIÓN

El VII Plan Director de Riesgos Laborales 2025-2028 tiene como objetivo la reducción de la siniestralidad laboral, en atención al artículo 40.2 de la Constitución Española y el artículo 5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, instrumentando políticas públicas dirigidas a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud en el trabajo.

Las medidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales que figuran en el VII Plan Director constituyen el Plan Estratégico a desarrollar para alcanzar la consecución de sus objetivos finales; por un lado, conseguir una reducción constante y significativa de la siniestralidad laboral, y por otro, lograr la mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en los trabajadores, contemplando la gestión de diversas líneas de actuación entre las que cabe señalar la suscripción de convenios de colaboración con los agentes sociales firmantes del referido VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta colaboración y apoyo está previsto en diversos ejes del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, articulándose a través del eje 6 “Mejorar la eficacia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales y fortalecer el papel de los interlocutores sociales”.

De esta forma se firma un Convenio Específico de colaboración entre la Comunidad de Madrid (Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo - IRSST) y la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid - AECOM, para la realización durante 2026, de las acciones incluidas en el VII Plan Director, dentro del sector de la construcción.

Con ello se pretende llevar a cabo un mayor acercamiento de la prevención de riesgos laborales a todos los estamentos y contribuir a un mayor desarrollo de la cultura preventiva, a través de los Ejes y las medidas señaladas en el VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028.

En el marco del convenio específico entre la Comunidad de Madrid (IRSST) y AECOM para la concesión de una subvención directa para la realización durante 2026 de acciones incluidas en el VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, se ha llevado a cabo una actuación específica sobre riesgos psicosociales en el sector de la construcción.



2. MARCO TEÓRICO

Existen diversas definiciones del término salud. El Diccionario de la Lengua española define el término "salud" de la siguiente manera: "Estado en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones" o "condiciones físicas en que se encuentra un organismo en un momento determinado". Por otro lado, encontramos otra serie de definiciones, como la establecida por la Organización Mundial de la Salud (OMS), procedente del Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, que fue adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, firmada en 1946 y con entrada en vigor en 1948: "La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades".

En el apartado de definiciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 4, se establece:

> *2. Se entenderá como "riesgo laboral" la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.*
>
> *3. Se considerarán como "daños derivados del trabajo" las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo*
>
> *7. Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:*
>
> > *d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.*

2.1. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales son aquellos aspectos relacionados con la organización del trabajo y el entorno social, que pueden provocar un daño a la salud de los trabajadores.

La Comisión Europea define estos principales tipos de la siguiente manera:

TIPOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES	
Estrés:	Conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos.
Violencia Laboral:	Incidentes donde la persona sufre amenazas, abusos o ataques en lo relacionado con su trabajo, incluidos aquellos desplazamientos donde pueda peligrar su seguridad, bienestar o salud.
Acoso Laboral:	Comportamiento negativo ejercido entre compañeros o superiores jerárquicos en el lugar de trabajo, caracterizado por ser intencionado y prolongado en el tiempo, manifestándose en conductas de maltrato, amenazas o humillaciones que dañan la dignidad de la persona trabajadora y crean un entorno hostil.
Síndrome del Burnout:	Causado por un estrés laboral crónico, caracterizado por agotamiento emocional, distanciamiento mental e ineficacia.

Tabla 1

2.2. FACTORES DE RIESGO

En el sector de la construcción existen diversos factores de riesgo que pueden afectar a la salud, el bienestar y el rendimiento de los trabajadores. Entre los principales se encuentran:

- **Contenido del trabajo:** tareas monótonas o repetitivas, escasa variedad de funciones y elevados niveles de responsabilidad.
- **Sobrecarga y ritmo de trabajo:** exceso de carga laboral, plazos de ejecución ajustados y ritmos de trabajo intensos.
- **Horario de trabajo:** jornadas prolongadas, horarios poco flexibles, trabajo a turnos y dificultades para la conciliación.
- **Control sobre el trabajo:** escasa participación en la toma de decisiones, limitada autonomía y bajo margen de actuación.
- **Seguridad laboral:** empleo temporal o precario, inestabilidad laboral y remuneraciones insuficientes.
- **Organización del trabajo:** deficiente comunicación interna, estilos de liderazgo autoritarios y falta de apoyo por parte de mandos y compañeros.
- **Conciliación entre la vida laboral y personal:** dificultades para compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares y personales.

- **Ambiente y equipos de trabajo:** condiciones ambientales inadecuadas, como iluminación insuficiente, niveles elevados de ruido o utilización de equipos de trabajo poco adecuados.
- **Desarrollo profesional:** escasas oportunidades de formación, promoción y crecimiento dentro de la organización.
- **Relaciones interpersonales:** falta de apoyo social, aislamiento, conflictos entre compañeros o con los superiores y problemas de comunicación.
- **Conflicto de rol:** ambigüedad o incompatibilidad en las funciones y responsabilidades asignadas al trabajador.

Es fundamental tener presente la estrecha relación existente entre el entorno laboral y las características individuales del trabajador. Los riesgos psicosociales surgen cuando las exigencias y condiciones del trabajo no se ajustan a las capacidades, necesidades, expectativas o recursos personales del trabajador para afrontarlas.

Cuando este desequilibrio se mantiene en el tiempo, puede generar consecuencias negativas tanto para la salud física como mental, afectando al bienestar, al rendimiento laboral y a la calidad de vida del trabajador.

Los factores de riesgo psicosocial pueden dar lugar al desarrollo de enfermedades profesionales, entendidas como aquellas patologías contraídas como consecuencia de la exposición continuada a determinados factores de riesgo presentes en el entorno de trabajo y derivadas de la actividad laboral desempeñada.

Las políticas actuales en materia de prevención de riesgos laborales están orientadas hacia el desarrollo de estrategias de promoción de la salud en el trabajo. Estas estrategias no se centran únicamente en la prevención de problemas específicos, sino que proporcionan a los trabajadores y a las organizaciones los recursos necesarios para fortalecer su capacidad de controlar, proteger y mejorar su salud y bienestar.

Su objetivo es integrar los esfuerzos de empresarios, trabajadores y administraciones públicas para crear entornos de trabajo saludables, seguros y sostenibles. De este modo, se favorece no solo la mejora de la salud física y mental de las personas trabajadoras, sino también el incremento de la productividad, la eficiencia y la competitividad de las organizaciones.

En este contexto, la promoción de la salud en el trabajo constituye un enfoque eminentemente preventivo, basado en la anticipación y eliminación de los factores de riesgo antes de que produzcan daños, frente a un modelo reactivo centrado exclusivamente en la reparación de las consecuencias derivadas de los problemas de salud laboral.

2.3. CONSECUENCIAS Y EFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

Los riesgos psicosociales descritos en el apartado 2.1 pueden provocar efectos perjudiciales tanto para la salud de las personas trabajadoras como para el funcionamiento y los resultados de la organización empresarial.

De acuerdo con lo recogido en los documentos divulgativos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), "Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales" y "La carga mental del trabajo", así como en el documento "Temas específicos del Proceso Selectivo para ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, O.A., M.P. (INSST). Parte 4: Ergonomía y Psicosociología Aplicada" (versión enero de 2026), la exposición continuada a factores de riesgo psicosocial puede generar diversos efectos adversos sobre la salud de las personas trabajadoras, como los que se detallan a continuación.

En el ámbito individual, la exposición continuada a estos factores de riesgo puede ocasionar diversos daños para la salud, como pueden ser:

FÍSICOS
Alteraciones del sueño
Enfermedades cardiovasculares
Taquicardia
Alteraciones gastrointestinales
Falta de aire
Alteraciones cutáneas
Etc.

Tabla 2

EMOCIONALES
Ansiedad
Depresión
Apatía
Alienación
Síndrome del Burnout

Tabla 3

PSICOLÓGICAS	
CONDUCTUALES	**COGNITIVAS**
Abuso de estupefacientes	Dificultades de atención y concentración
Abuso de alcohol y tabaco	Disminución de memoria
Violencia	Sensación de confusión
Asunción de riesgos innecesarios	Interpretaciones inadecuadas
Etc.	Etc.

Tabla 4

Dentro de los efectos emocionales derivados de los riesgos psicosociales, merece especial atención el síndrome de burnout *(estar quemado)*, considerado una de las principales consecuencias de la exposición prolongada al estrés laboral crónico.

Este síndrome se caracteriza por tres dimensiones fundamentales:

- Agotamiento emocional, manifestado mediante una intensa sensación de cansancio físico y mental.
- Despersonalización, que se traduce en actitudes negativas, distantes o indiferentes hacia otras personas, especialmente compañeros, clientes o usuarios.
- Baja realización personal, reflejada en sentimientos de ineficacia, fracaso, desmotivación e insatisfacción con el trabajo desempeñado.

La aparición del síndrome de burnout puede dar lugar a diversos síntomas que afectan tanto a la salud y al bienestar del trabajador como a su desempeño laboral. Según lo establecido en la NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención del INSST entre los principales síntomas se encuentran:

SÍNTOMAS	
Síntomas psicosomáticos:	Dolor cabeza, desórdenes gastrointestinales, úlceras, dolores musculares, etc.
Síntomas conductuales:	Absentismo, conducta violenta, abuso de sustancias, falta de atención, etc.
Síntomas emocionales:	Impaciencia, irritabilidad, falta de concentración, etc.
Síntomas defensivos:	Ironía, actitud selectiva, etc.

Tabla 5

Para prevenir que las condiciones psicosociales del trabajo afecten negativamente a la salud de las personas trabajadoras, es necesario implantar medidas preventivas dirigidas a identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo psicosocial presentes en la organización.

Estas medidas deben orientarse a promover entornos de trabajo saludables y pueden concretarse en las siguientes actuaciones:

- Facilitar que la cantidad de trabajo sea adecuada al tiempo disponible para realizarlo.
- Incrementar las oportunidades de desarrollo de nuestras habilidades y conocimientos; evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- Incrementar el nivel de control sobre los tiempos de trabajo a disposición (pausas, descansos, permisos, vacaciones, etc.)

- Potenciar la participación en las decisiones relacionadas con las tareas.
- Potenciar la decisión de los/as trabajadores/as sobre sus condiciones de trabajo.
- Facilitar el apoyo entre el personal de la empresa.
- Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo puestos de trabajo, tareas asignadas y margen de autonomía.
- Proporcionar formación y habilidades directivas no autoritarias.
- Eliminar la competitividad entre compañeros y/o departamentos
- Eliminar el trabajo aislado.
- Garantizar el respeto y el trato justo.
- Garantizar la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.).
- Eliminar la discriminación por sexo, edad, etnia o de cualquier otra índole.
- Facilitar la compatibilización entre la vida laboral y familiar.

La selección y puesta en marcha de las medidas preventivas necesarias deben hacerse con la participación del trabajador. Sin ella no será posible identificar los riesgos ni poner en marcha las medidas preventivas oportunas.



3. DESARROLLO

Como se ha indicado en el punto 1. Introducción, dentro del marco del convenio específico entre la Comunidad de Madrid (IRSST) y AECOM, se llevan a cabo actuaciones de asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales, en este caso es una actuación específica sobre riesgos psicosociales en el sector de la construcción.

El presente informe tiene por objeto analizar de forma global los resultados obtenidos en los estudios de riesgos psicosociales realizados a trabajadores del sector de la construcción durante las anualidades 2025 y 2026.

En el año 2025 se llevaron a cabo 268 estudios de riesgos psicosociales, mientras que en 2026 se realizaron 261 estudios, lo que supone un total de 529 estudios objeto de análisis.

3.1. OBJETIVO DE LA ACTUACIÓN

El objetivo de esta actuación específica es identificar, evaluar y valorar los riesgos psicosociales presentes en el desarrollo de actividades de construcción, en primer lugar, como aproximación a la identificación de dichos riesgos en un sector en el que no existen estudios exhaustivos previos sobre el tema.

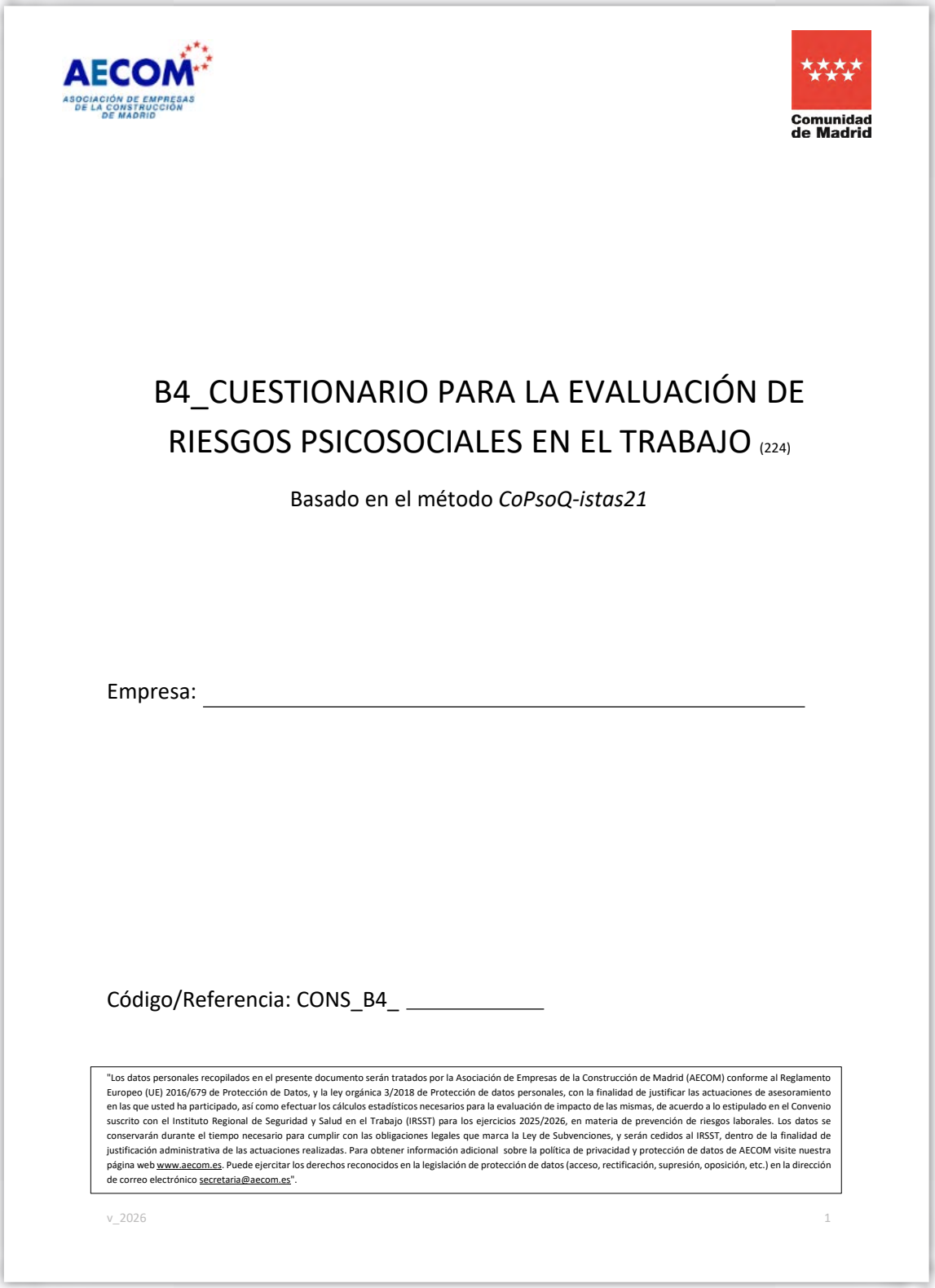
La identificación de estos riesgos psicosociales generales del sector, servirá de base para identificar las medidas preventivas que resulten oportunas, sean éstas relativas a la organización del trabajo, a los aspectos sociales del trabajo o a los aspectos relativos a la persona sobre los que sea viable y adecuado actuar.

3.2. ELABORACIÓN DE LA ACTUACIÓN

Para llevar a cabo estos estudios, se ha utilizado la metodología CoPsoQ-istas21, que es una herramienta utilizada para medir los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo, diseñada para su aplicación en pequeñas empresas, con fines de diagnóstico, lo que permitirá diseñar futuras políticas de prevención y vigilancia.

Para la realización de esta actuación específica se utiliza un cuestionario, el cual se facilita al trabajador para su cumplimentación, informándole de la confidencialidad y anonimato del mismo.

A continuación, se muestra el cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo utilizado en las visitas:



AECOM
ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN DE MADRID

Comunidad de Madrid

B4_CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (224)

Basado en el método *CoPsoQ-istas21*

Empresa: _____

Código/Referencia: CONS_B4_ _____

"Los datos personales recopilados en el presente documento serán tratados por la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM) conforme al Reglamento Europeo (UE) 2016/679 de Protección de Datos, y la ley orgánica 3/2018 de Protección de datos personales, con la finalidad de justificar las actuaciones de asesoramiento en las que usted ha participado, así como efectuar los cálculos estadísticos necesarios para la evaluación de impacto de las mismas, de acuerdo a lo estipulado en el Convenio suscrito con el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) para los ejercicios 2025/2026, en materia de prevención de riesgos laborales. Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con las obligaciones legales que marca la Ley de Subvenciones, y serán cedidos al IRSST, dentro de la finalidad de justificación administrativa de las actuaciones realizadas. Para obtener información adicional sobre la política de privacidad y protección de datos de AECOM visite nuestra página web www.aecom.es. Puede ejercitar los derechos reconocidos en la legislación de protección de datos (acceso, rectificación, supresión, oposición, etc.) en la dirección de correo electrónico secretaria@aecom.es".

v_2026 1

Ilustración 1

AECOM ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN DE MADRID

VII PLAN DIRECTOR
B4_CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (224)

Comunidad de Madrid

Este cuestionario tiene como objetivo, la identificación de las condiciones de trabajo relativas a la organización del trabajo, que pueden derivar en un riesgo para la salud. Una vez obtenidos los resultados, se recomendarán medidas preventivas para reducir o eliminar dicho riesgo.
La cumplimentación de este cuestionario se realiza **señalando** con una **X** la respuesta que describa tu situación.
El cuestionario es **ANÓNIMO, VOLUNTARIO Y CONFIDENCIAL.**

APARTADO 1. Exigencias psicológicas

¿Con qué frecuencia?	siempre	muchas veces	algunas veces	sólo alguna vez	nunca
1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?					
2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					

APARTADO 2. Control sobre el trabajo

¿Con qué frecuencia?	siempre	muchas veces	algunas veces	sólo alguna vez	nunca
7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
9. ¿Tienes influencia en el orden en el que realizas las tareas?					
10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?					
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?					
12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
15. ¿Tienen sentido tus tareas?					
16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					

2

Ilustración 2

AECOM ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN DE MADRID

VII PLAN DIRECTOR
B4_CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (224)

Comunidad de Madrid

APARTADO 3. Inseguridad sobre el futuro

En estos momentos, ¿estás preocupado/a ...	muy preocup.	bastante preocup.	más o menos preocup.	poco preocup.	nada preocup.
17. ... por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso que te quedaras en paro?					
18. ... por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
19. ... por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					
20. ... por si te varían el salario (que no te actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?					

APARTADO 4. Apoyo social y calidad de liderazgo

¿Con qué frecuencia?	siempre	muchas veces	algunas veces	sólo alguna vez	nunca
21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
23. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					
24. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros/as?					
26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato/a superior?					
27. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?					
28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					
29. ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
30. ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores/as?					

3

Ilustración 3

AECOM ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN DE MADRID

VII PLAN DIRECTOR
B4_CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (224)

Comunidad de Madrid

Este apartado es para personas trabajadoras que convivan con alguien (pareja, hijos, padres…). Si no es así, marcar la casilla inicial **"No procede este apartado (vive solo/a)"** y pasar al **apartado 6.**

☐ **NO PROCEDE ESTE APARTADO (VIVE SOLO/A)**

APARTADO 5. Doble presencia

Marca una sola respuesta: **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.**
	☐ **Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.**
	☐ **Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.**
	☐ **Sólo hago tareas muy puntuales.**
	☐ **No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas**

¿Con qué frecuencia?	siempre	muchas veces	algunas veces	sólo alguna vez	nunca
32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					
33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
34. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					

APARTADO 6. Estima

¿Con qué frecuencia?	siempre	muchas veces	algunas veces	sólo alguna vez	nunca
35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.					
37. En mi trabajo me tratan injustamente.					
38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.					

4

Ilustración 4

Con posterioridad a la visita, con los datos recogidos en cada estudio, el técnico de AECOM mecaniza el resultado registrado en los distintos ítems del cuestionario en la herramienta informática CoPsoQistas, desarrollada por el Instituto Biomecánico de Valencia, para su posterior tratamiento estadístico.

Con los datos recogidos en los estudios realizados en cada centro de trabajo se elabora un informe colectivo de resultados, garantizando así la confidencialidad de los cuestionarios, que será remitido preferentemente por correo electrónico, y si no se dispusiera del mismo, por correo certificado (independientemente de la ubicación del domicilio social de la empresa) a la empresa cuyos trabajadores han participado en el estudio.

En caso necesario, se recomienda que la empresa acuda a su modalidad preventiva y se indica en el informe que tiene carácter de recomendación y que no constituye el conjunto de obligaciones establecidas para la empresa, en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.



4. METODOLOGÍA

Para el estudio psicosocial se ha utilizado la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ).

El procedimiento está basado en la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CoPsoQ-istas21 [ISTAS, 2010], que es la adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague a la realidad del mercado de trabajo y relaciones laborales de España. Ha sido desarrollado por el ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud), quien ha actualizado los valores de referencia mediante una encuesta representativa de la población asalariada en España (N=7.612)

Se ha utilizado la versión corta ya que está diseñada para evaluar los riesgos en empresas pequeñas y muy pequeñas, con menos de 25 trabajadores.

Está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo:

GRUPOS DE FACTORES DE RIESGO
Exigencias psicológicas
Control sobre el trabajo
Inseguridad sobre el futuro
Apoyo social y calidad de liderazgo
Doble presencia
Estima

Tabla 6

Este procedimiento permite realizar tanto estudios individuales como colectivos de los riesgos psicosociales. Los estudios individuales tienen como finalidad valorar el nivel de exposición a los factores de riesgo psicosocial asociados a una determinada tarea o puesto de trabajo, mientras que los estudios colectivos permiten identificar y analizar los principales problemas psicosociales existentes en una empresa, centro de trabajo o grupo homogéneo de trabajadores.

La metodología CoPsoQ-istas21 se basa en las siguientes pautas:

- **Evaluación:** el evaluador ha hecho entrega del cuestionario al trabajador, quien debía leer detenidamente cada pregunta, elegir entre las posibles respuestas cerradas y marcar la casilla correspondiente. La respuesta al cuestionario es personal y voluntaria.
- **Finalidad preventiva:** El cuestionario de evaluación se orienta a la prevención, y sus resultados deben considerarse como oportunidades para identificar posibles mejoras en la organización del trabajo.

- **Participación:** Se ha garantizado la participación de todos los agentes implicados (técnicos de prevención, representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores, etc.) en el proceso de evaluación, en la consiguiente planificación de la actividad preventiva y en la posterior evaluación de su eficacia.
- **Anonimato y confidencialidad:** Todas las respuestas al cuestionario son anónimas y se ha garantizado su confidencialidad. Los datos recogidos han sido utilizados exclusivamente con finalidad preventiva y por personal técnico acreditado (ajeno a la empresa)
- **Información:** Todos los trabajadores evaluados tienen el derecho de tener puntual información del estado de la evaluación, discutir los resultados y formular propuestas de mejora de la situación.

El personal técnico de Aecom, informó previamente a los trabajadores participantes de que el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales era completamente anónimo y confidencial, con el fin de garantizar la veracidad y fiabilidad de las respuestas obtenidas.

Durante el proceso de cumplimentación, el personal técnico proporcionó las aclaraciones necesarias sobre aquellas preguntas que suscitaron dudas.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que el sector de la construcción se caracteriza por una elevada diversidad cultural y lingüística. Por este motivo, se adoptaron medidas para facilitar la comprensión y cumplimentación del cuestionario, ofreciendo explicaciones adicionales y, cuando fue necesario, realizando la lectura de las preguntas para garantizar su correcta interpretación por parte de los trabajadores.

4.1. DIMENSIONES PSICOSOCIALES ANALIZADAS

El método de evaluación descrito anteriormente analiza seis dimensiones psicosociales, cada una de las cuales representa un factor de riesgo relacionado con la organización y las condiciones de trabajo. Estas dimensiones permiten identificar aquellos aspectos del entorno laboral que, en caso de presentar deficiencias, pueden constituir factores de riesgo psicosocial y afectar a la salud, el bienestar y el desempeño de las personas trabajadoras del sector de la construcción.

A continuación, se describen las seis dimensiones o factores de riesgo psicosocial evaluados mediante este método:

APARTADO 1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS

Las exigencias psicológicas comprenden dos dimensiones fundamentales. La primera se refiere a las exigencias cuantitativas, asociadas a la cantidad o volumen de trabajo, el tiempo de ejecución para realizarlo y el ritmo de trabajo. La segunda hace referencia al tipo de tarea, que engloba las exigencias cognitivas, emocionales y sensoriales derivadas de la naturaleza de las funciones desempeñadas.

A continuación, se presentan las preguntas del cuestionario utilizadas para evaluar este factor de riesgo psicosocial:

¿Con qué frecuencia?	siempre	muchas veces	algunas veces	sólo alguna vez	nunca
1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?					
2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					

Tabla 7

- **Exigencias psicológicas cuantitativas:** se evalúan mediante las preguntas 1 a 3 del cuestionario y hacen referencia a las demandas psicológicas derivadas de la cantidad o volumen de trabajo, del ritmo de trabajo y del tiempo disponible para la realización de las tareas. Estas exigencias se manifiestan cuando la carga de trabajo supera la capacidad del trabajador para completarla dentro del tiempo asignado, generando situaciones de presión temporal y sobrecarga laboral que pueden afectar negativamente a su salud y bienestar.

- **Exigencias psicológicas emocionales:** se evalúan mediante las preguntas 4 y 5 del cuestionario y hacen referencia a las demandas emocionales inherentes al desempeño del trabajo. Estas exigencias aparecen en aquellas actividades que requieren interactuar con otras personas, comprender sus emociones, preocupaciones o necesidades y gestionar adecuadamente las propias respuestas emocionales. Una exposición continuada a elevadas exigencias emocionales puede incrementar el riesgo de estrés laboral y afectar al bienestar psicológico de los trabajadores.
- **Exigencias de esconder emociones:** se evalúa mediante la pregunta 6 del cuestionario y hacen referencia a la necesidad de ocultar o reprimir sentimientos, opiniones o reacciones emocionales durante el desempeño del trabajo, especialmente en las relaciones con compañeros, superiores jerárquicos, clientes o usuarios. Esta situación puede estar relacionada con un entorno laboral que dificulta la expresión de las emociones, la falta de apoyo por parte de mandos y compañeros o la existencia de políticas organizativas y de gestión del personal que limitan la comunicación abierta y el apoyo social en el trabajo.

APARTADO 2: CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Esta dimensión comprende dos componentes fundamentales: la autonomía o influencia sobre el trabajo y las posibilidades de desarrollo de habilidades y competencias. La autonomía hace referencia al grado de control que el trabajador tiene sobre la organización y ejecución de sus tareas, mientras que el desarrollo de habilidades se relaciona con las oportunidades de aprendizaje, utilización y mejora de sus capacidades profesionales.

Un elevado nivel de control sobre el trabajo favorece el desempeño activo, el aprendizaje continuo y la motivación, especialmente cuando las tareas desempeñadas tienen un propósito claro y son percibidas como útiles y significativas. En este sentido, el sentido del trabajo constituye un elemento esencial para promover el bienestar, la satisfacción laboral y el desarrollo profesional.

Para valorar esta dimensión psicosocial, el cuestionario incorpora las siguientes preguntas:

¿Con qué frecuencia?	siempre	muchas veces	algunas veces	sólo alguna vez	nunca
7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
9. ¿Tienes influencia en el orden en el que realizas las tareas?					
10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?					
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?					
12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
15. ¿Tienen sentido tus tareas?					
16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					

Tabla 8

- **Influencia:** se evalúa mediante las preguntas 7 a 9 del cuestionario y hace referencia al grado de autonomía y capacidad de decisión que tienen las personas trabajadoras sobre el desarrollo de su actividad laboral. Esta dimensión valora el margen de control existente respecto al contenido del trabajo, la planificación de las tareas y la forma de ejecutarlas, incluyendo aspectos como el orden de realización de las actividades, la elección de los métodos de trabajo y la posibilidad de participar en las decisiones relacionadas con el desempeño diario.

- **Control sobre el tiempo de trabajo:** se evalúa mediante las preguntas 10 y 11 del cuestionario y hace referencia al grado de autonomía y capacidad de decisión que tienen las personas trabajadoras sobre la organización de su tiempo de trabajo y de descanso. Esta dimensión valora aspectos como la posibilidad de realizar pausas, solicitar permisos, planificar vacaciones o disponer de cierta flexibilidad en la distribución de la jornada laboral.

  El control sobre el tiempo constituye un complemento de la dimensión influencia, ya que ambas evalúan el nivel de autonomía del trabajador, aunque desde perspectivas diferentes; mientras la influencia se centra en el control sobre el contenido y la forma de realizar el trabajo, el control sobre el tiempo se refiere a la capacidad de gestionar la organización temporal de la actividad laboral.

- **Posibilidad de desarrollo:** se evalúa mediante las preguntas 12 y 13 del cuestionario y hacen referencia a las oportunidades que ofrece el puesto de trabajo para aplicar los conocimientos, habilidades y competencias adquiridos a través de la experiencia y la formación del trabajador, así como para desarrollar nuevas capacidades mediante el aprendizaje continuo.

- **Sentido del trabajo:** se evalúa mediante las preguntas 14 y 15 del cuestionario y hace referencia al grado en que la persona trabajadora percibe que su actividad laboral tiene un propósito, utilidad o significado. Esta dimensión valora si el trabajador considera que las tareas que desempeña contribuyen a la consecución de un objetivo, a la obtención de un producto o servicio o aportan valor a la organización y a la sociedad.

  El sentido del trabajo está estrechamente relacionado con la identificación y el compromiso con el contenido de las funciones desempeñadas o con la profesión en sí misma, sin que ello implique necesariamente un vínculo o identificación con la empresa u organización para la que se trabaja.

- **Integración en la empresa:** se evalúa mediante la pregunta 16 del cuestionario y hace referencia al grado de identificación, pertenencia e implicación de la persona trabajadora con la organización. Esta dimensión valora si los trabajadores perciben que forman parte activa de la empresa, que su labor es reconocida y valorada y que son tratados como miembros importantes de la organización, evitando la sensación de ser considerados únicamente un recurso productivo o un número dentro de la plantilla.

  Un adecuado nivel de integración favorece el compromiso organizacional, la motivación, la satisfacción laboral y el bienestar de las personas trabajadoras.

APARTADO 3: INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO

La inseguridad sobre el futuro hace referencia al grado de incertidumbre y preocupación que experimentan las personas trabajadoras respecto a la continuidad de su empleo y a la posibilidad de que se produzcan cambios desfavorables en sus condiciones de trabajo. Esta dimensión evalúa la percepción de estabilidad laboral y la incertidumbre asociada a aspectos como la permanencia en el puesto, las condiciones contractuales, las funciones desempeñadas o las condiciones económicas y organizativas de la empresa.

Los ítems del cuestionario empleados para analizar esta dimensión son los siguientes:

En estos momentos, ¿estás preocupado/a ...	muy preocup.	bastante preocup.	más o menos preocup.	poco preocup.	nada preocup.
8. ... por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso que te quedaras en paro?					
9. ... por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
10. ... por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					
11. ... por si te varían el salario (que no te actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?					

Tabla 9

- **Inseguridad sobre el empleo:** se evalúa mediante la pregunta 17 del cuestionario y hace referencia al grado de preocupación que experimentan las personas trabajadoras respecto a la estabilidad y continuidad de su empleo, así como a las dificultades percibidas para acceder a un puesto de trabajo de características similares en caso de pérdida del actual.

  La percepción de inseguridad laboral puede verse influida por diversos factores personales y contextuales, como la situación familiar, la edad, la experiencia profesional, la empleabilidad o el momento vital en el que se encuentre el trabajador, condicionando su bienestar psicológico y su percepción de estabilidad laboral.

- **Inseguridad sobre las condiciones de trabajo:** Se evalúa mediante las preguntas 18 a 20 del cuestionario y hace referencia al grado de preocupación que experimentan las personas trabajadoras ante la posibilidad de que se produzcan cambios no deseados en sus condiciones laborales. Entre estos cambios se incluyen modificaciones en la jornada u horario de trabajo, los turnos, las funciones asignadas, la retribución, las responsabilidades o cualquier otro aspecto relacionado con el puesto de trabajo.

  La percepción de esta inseguridad puede variar en función de las circunstancias personales de cada trabajador, tales como sus responsabilidades familiares, su situación económica o el momento vital y profesional en el que se encuentre, influyendo en su sensación de estabilidad y bienestar laboral.

APARTADO 4: APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE TRABAJO

Las relaciones interpersonales constituyen un elemento fundamental del entorno laboral, ya que las personas trabajadoras desarrollan su actividad en interacción continua con compañeros, mandos intermedios y superiores jerárquicos. La calidad de estas relaciones influye de manera directa en el clima laboral, la satisfacción en el trabajo y el bienestar de la plantilla.

Por ello, el análisis de este factor resulta esencial, puesto que unas relaciones laborales basadas en el respeto, la comunicación y el apoyo mutuo actúan como un factor protector de la salud, mientras que la existencia de conflictos, falta de apoyo o relaciones deterioradas puede incrementar la exposición a riesgos psicosociales y afectar negativamente a la salud física y psicológica de los trabajadores.

Para valorar esta dimensión psicosocial, el cuestionario incorpora las siguientes preguntas:

¿Con qué frecuencia?	siempre	muchas veces	algunas veces	sólo alguna vez	nunca
21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
23. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					

¿Con qué frecuencia?	siempre	muchas veces	algunas veces	sólo alguna vez	nunca
24.¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
25.¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros/as?					
26.¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato/a superior?					
27.¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?					
28.En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					
29.¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
30.¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores/as?					

Tabla 10

- **Claridad de rol:** se evalúa mediante las preguntas 21 y 22 del cuestionario. Esta dimensión hace referencia al grado de claridad con el que se definen las funciones, responsabilidades y objetivos asignados a la persona trabajadora, así como al nivel de autonomía del que dispone para el desempeño de su actividad. Una adecuada definición del rol permite conocer con precisión qué se espera del trabajador, cuáles son sus responsabilidades y el alcance de sus competencias.

  Por el contrario, la falta de claridad en la definición del puesto puede generar incertidumbre, inseguridad y dificultades para el desempeño de las tareas, aumentando la vulnerabilidad del trabajador ante críticas, exigencias contradictorias o la imposición de cambios no previstos en sus funciones o condiciones de trabajo.

- **Previsibilidad:** se evalúa mediante las preguntas 23 y 24 del cuestionario y hace referencia al grado en que la persona trabajadora dispone de información suficiente, clara, adecuada y proporcionada con la antelación necesaria sobre los aspectos relacionados con su trabajo. Esta dimensión valora si el trabajador conoce con antelación los cambios que pueden afectar a sus tareas, funciones, organización o condiciones laborales, permitiéndole planificar y adaptarse de forma adecuada.

La falta de previsibilidad genera incertidumbre e inseguridad, dificultando la capacidad de adaptación a los cambios y pudiendo repercutir negativamente en el bienestar, la salud y el desempeño laboral.

- **Apoyo social:** se evalúa mediante las preguntas 25 y 26 del cuestionario y hace referencia a la ayuda, orientación y respaldo que los trabajadores reciben por parte de sus compañeros y superiores jerárquicos, para el adecuado desempeño de sus funciones y la resolución de las dificultades que puedan surgir durante la jornada laboral.

  El apoyo social constituye un factor fundamental frente a los riesgos psicosociales, ya que favorece la cooperación, la comunicación y el sentimiento de pertenencia a la organización, reduciendo la percepción de aislamiento y desprotección en el entorno de trabajo. Asimismo, representa el componente funcional de las redes sociales existentes dentro de la organización y desempeña un papel fundamental en la promoción del bienestar y la salud laboral.

- **Posibilidad de relación social:** se evalúa mediante la pregunta 27 del cuestionario haciendo referencia a la posibilidad que tienen los trabajadores de establecer y mantener relaciones sociales en el entorno laboral con compañeros, superiores jerárquicos u otras personas con las que interactúan durante el desarrollo de su actividad.

  Esta dimensión está condicionada por factores como el grado de aislamiento físico del puesto de trabajo, las características y exigencias de la tarea, la organización del trabajo y las normas de funcionamiento de la empresa, que pueden facilitar o limitar las interacciones sociales.

  El sentimiento de grupo constituye el componente estructural de las redes sociales en el ámbito laboral y desempeña un papel relevante en la cohesión del equipo, el apoyo mutuo y el bienestar de los trabajadores.

- **Sentimiento de grupo:** se evalúa mediante la pregunta 28 del cuestionario y constituye un indicador de la calidad de las relaciones sociales existentes en el entorno laboral. Esta dimensión valora el grado en que las personas trabajadoras se sienten integradas en un grupo de trabajo y mantienen relaciones positivas con compañeros, superiores, subordinados, clientes u otras personas con las que interactúan durante el desarrollo de su actividad.

  El sentimiento de grupo refleja la percepción de pertenencia a un colectivo y suele desarrollarse en organizaciones donde existe un clima laboral positivo, basado en la confianza, la colaboración, el respeto y el apoyo mutuo. Un adecuado sentimiento de pertenencia favorece la cohesión del equipo, la satisfacción laboral y el bienestar de las personas trabajadoras.

- **Calidad de liderazgo:** se evalúa mediante las preguntas 29 y 30 del cuestionario y hace referencia a las características del liderazgo ejercido por los mandos intermedios, superiores jerárquicos o responsables de equipo. Esta dimensión analiza aspectos relacionados con la planificación y organización del trabajo, la capacidad de comunicación y la gestión de los equipos.

  Una adecuada calidad del liderazgo se caracteriza por una comunicación clara y eficaz, la capacidad para transmitir instrucciones y objetivos, la promoción de la participación, la resolución constructiva de conflictos y la coordinación eficiente de los equipos de trabajo. Un liderazgo positivo favorece un clima laboral saludable, incrementa la motivación y el compromiso de la plantilla y contribuye a mejorar el bienestar y la salud de las personas trabajadoras.

APARTADO 5: DOBLE PRESENCIA

Esta dimensión analiza el riesgo psicosocial derivado del conflicto entre las exigencias del trabajo remunerado y las responsabilidades de la vida personal y familiar. Hace referencia a las dificultades que experimentan los trabajadores para compatibilizar las demandas laborales con otras responsabilidades, como el cuidado de hijos o personas dependientes, las tareas domésticas u otras obligaciones familiares.

Este factor no depende únicamente del tiempo dedicado al trabajo o de la carga laboral, sino también del esfuerzo que requiere coordinar y atender de forma simultánea las responsabilidades laborales y familiares. Cuando las demandas de ambos ámbitos resultan incompatibles o excesivas, pueden aparecer situaciones de fatiga física y mental, estrés, dificultades de concentración, disminución del rendimiento e incremento del riesgo de accidentes de trabajo.

Asimismo, esta dimensión evalúa la percepción de no poder responder adecuadamente a las exigencias tanto del ámbito laboral como del familiar, generando sentimientos de insuficiencia o conflicto de roles. Esta situación puede traducirse en una menor disponibilidad física o emocional en cualquiera de los dos entornos, debido al cansancio acumulado o a la preocupación constante por las obligaciones pendientes, con repercusiones negativas sobre la salud, el bienestar y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Los ítems del cuestionario empleados para analizar esta dimensión son los siguientes y únicamente se responden si el trabajador tiene cargas familiares:

Marca una sola respuesta: 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.
	☐ Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.
	☐ Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.
	☐ Sólo hago tareas muy puntuales.
	☐ No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

¿Con qué frecuencia?	siempre	muchas veces	algunas veces	sólo alguna vez	nunca
32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					
33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
34. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					

Tabla 11

- **Doble presencia:** se evalúa mediante las preguntas de la 31 a la 34 del cuestionario y como anteriormente se ha indicado, hace referencia a la coexistencia simultánea de las exigencias del trabajo remunerado y de las responsabilidades derivadas del ámbito familiar y doméstico. Esta situación puede generar una doble carga de trabajo al requerir que la persona trabajadora atienda de forma paralela las demandas de ambos ámbitos.

  La dificultad para compatibilizar estas responsabilidades puede incrementar la aparición de riesgos psicosociales. Aunque este riesgo puede afectar a cualquier persona trabajadora, diversos estudios ponen de manifiesto que su impacto suele ser mayor en las mujeres, debido a la persistencia de una distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidados.

APARTADO 6: ESTIMA

La estima constituye una forma de compensación psicológica derivada del trabajo y desempeña un papel fundamental en la motivación, la satisfacción laboral y el bienestar de las personas trabajadoras.

Para valorar este apartado, el cuestionario incorpora las siguientes preguntas:

¿Con qué frecuencia?	siempre	muchas veces	algunas veces	sólo alguna vez	nunca
35.Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
36.En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.					
37.En mi trabajo me tratan injustamente.					
38.Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.					

Tabla 12

- **Estima:** esta dimensión se evalúa mediante las preguntas 35 a 38 y hace referencia al grado en que los trabajadores perciben reconocimiento, respeto y valoración por parte de sus superiores jerárquicos y de la organización como consecuencia del trabajo desempeñado.

  La percepción de un trato justo, el reconocimiento del desempeño, el apoyo recibido y la valoración positiva del trabajo realizado constituyen factores que favorecen el bienestar psicosocial de los trabajadores. Un adecuado nivel de estima se asocia con un incremento de la motivación y la satisfacción laboral, así como con una reducción de la probabilidad de aparición de estrés y otros riesgos psicosociales. Por el contrario, la ausencia de reconocimiento o la percepción de un trato injusto pueden repercutir negativamente en el bienestar de los trabajadores y aumentar la exposición a factores de riesgo de naturaleza psicosocial.

4.2. HERRAMIENTA INFORMÁTICA (ERGO-IBV)

Para el análisis de los 529 cuestionarios cumplimentados por trabajadores del sector de la construcción, el personal técnico de Aecom introdujo los datos obtenidos en el software informático CoPsoQ-istas, desarrollado por el Instituto de Biomecánica de Valencia. Esta herramienta permite el tratamiento y análisis de los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información recopilada y el anonimato de los trabajadores participantes.

El proceso de tratamiento de la información comienza con la introducción de las respuestas individuales correspondientes a cada apartado y a cada uno de los ítems del cuestionario, de cada empresa y por cada trabajador. Una vez introducidos los datos, la aplicación procesa automáticamente la información y genera los resultados para las diferentes dimensiones psicosociales evaluadas.

En la siguiente ilustración se muestra el procedimiento de introducción de las respuestas en la herramienta informática.

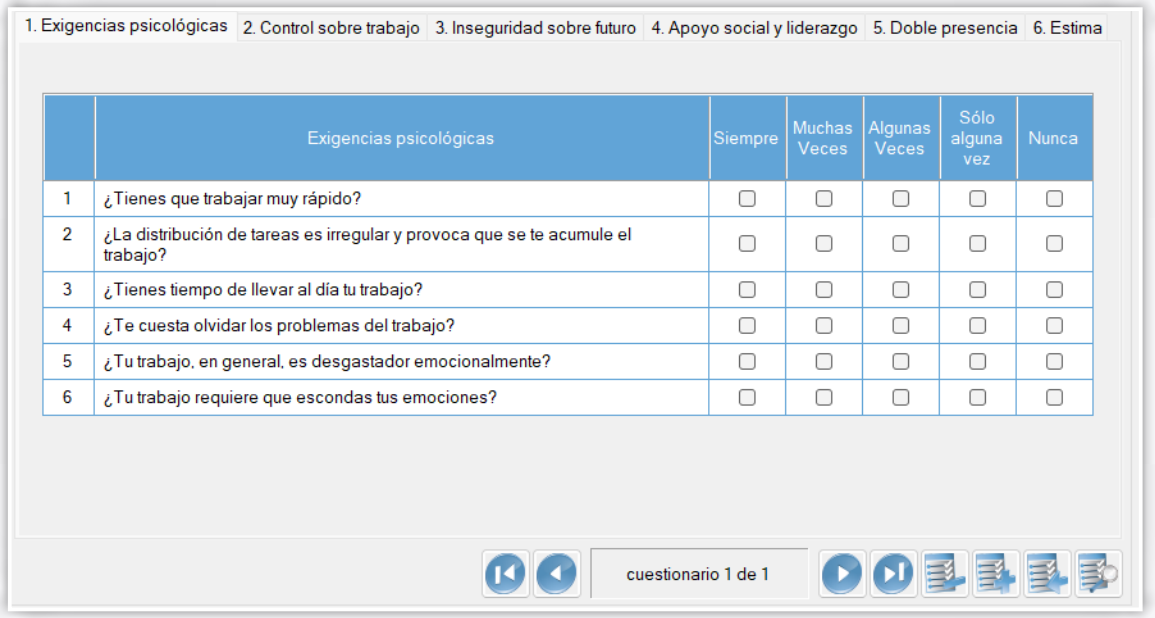


Ilustración 5

Una vez incorporados los datos correspondientes de cada empresa y cada trabajador de esa empresa, la aplicación procesa la información y genera automáticamente los resultados de la evaluación tanto a nivel individual como colectivo (ilustración 6).

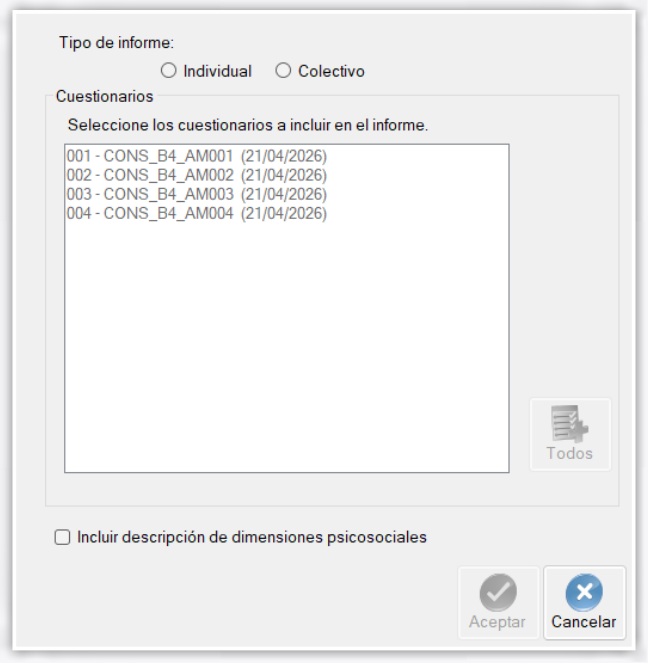


Ilustración 6

Los informes individuales permiten conocer el nivel de exposición de cada trabajador a las distintas dimensiones psicosociales y constituyen la base para la elaboración del presente informe global.

Los niveles de exposición obtenidos para cada una de las dimensiones psicosociales se presentan en el informe individual, tal y como se muestra en la ilustración 7.

APARTADO de dimensiones psicosociales	PUNTUACIÓN	NIVEL de exposición psicosocial
1. Exigencias psicológicas	0	más favorable
2. Control sobre el trabajo	31	más favorable
3. Inseguridad sobre el futuro	7	intermedio
4. Apoyo social y calidad de liderazgo	40	más favorable
5. Doble presencia	8	más desfavorable
6. Estima	16	más favorable

Intervalos de PUNTUACIÓN para la población ocupada de referencia

APARTADO de dimensiones psicosociales	NIVEL de exposición psicosocial		
	más favorable	intermedio	más desfavorable
1. Exigencias psicológicas	0-7	8-11	12-24
2. Control sobre el trabajo	40-26	25-19	18-0
3. Inseguridad sobre el futuro	0-4	5-9	10-16
4. Apoyo social y calidad de liderazgo	40-32	31-25	24-0
5. Doble presencia	0-2	3-6	7-16
6. Estima	16-13	12-10	9-0

Ilustración 7

Por su parte, los informes colectivos integran los resultados de todos los trabajadores evaluados en cada empresa, proporcionando una visión global de los factores de riesgo psicosocial existentes en la organización. Estos informes son los que posteriormente se remiten a las empresas.

En este caso los niveles de exposición, muestran por cada apartado las dimensiones psicosociales, la frecuencia y el correspondiente porcentaje (%) de los cuestionarios que presentan cada nivel de exposición.

Para facilitar la interpretación de los datos, estas cifras se acompañan de unos diagramas de barras horizontales que son de tamaño proporcional a los porcentajes y asocian el color del nivel correspondiente: más favorable (verde), intermedio (amarillo) y más desfavorable (rojo). (ilustración 8).

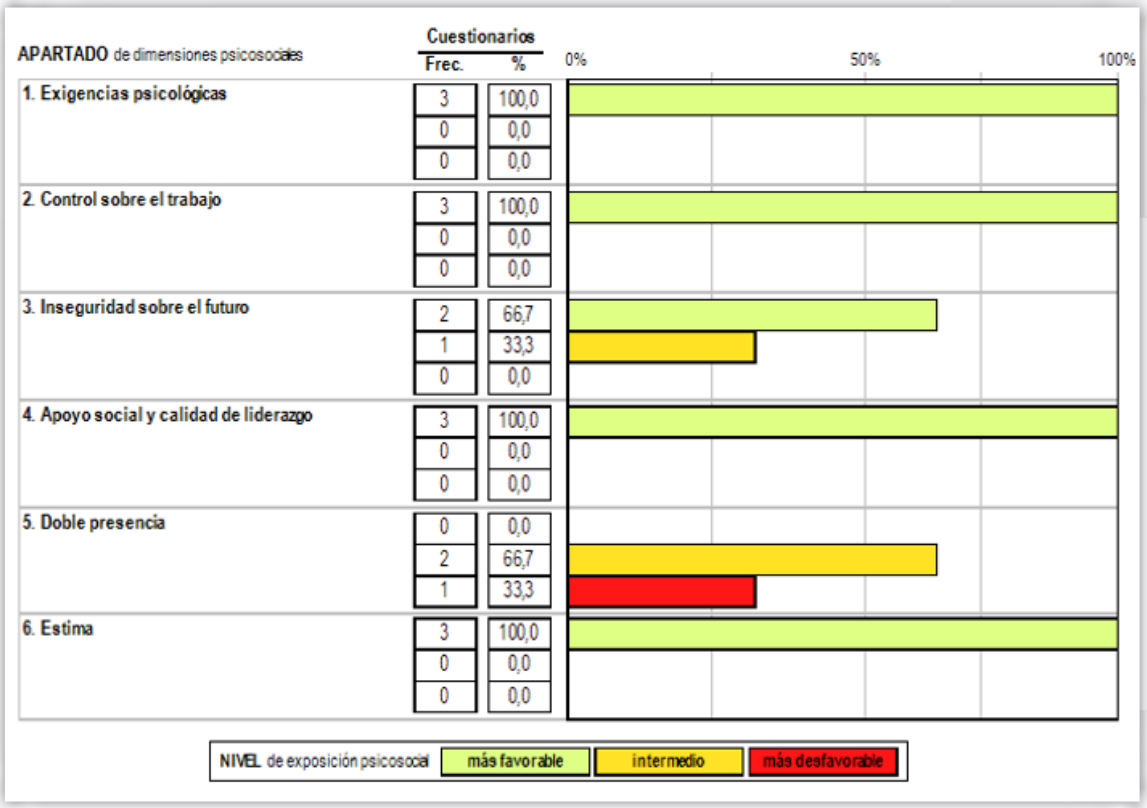


Ilustración 8

Una vez presentados los niveles de exposición correspondientes a cada una de las dimensiones psicosociales evaluadas, el informe incorpora una serie de recomendaciones orientativas dirigidas a facilitar la definición e implantación de medidas preventivas y propuestas de mejora.

Estas recomendaciones se centran especialmente en aquellos apartados del cuestionario cuyos resultados reflejan un nivel de exposición intermedio (amarillo) o un nivel de exposición más desfavorable (rojo), al objeto de reducir la exposición a los factores de riesgo psicosocial identificados y favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y del bienestar de las personas trabajadoras.



5. RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS PSICOSOCIALES REALIZADOS

En este apartado se presentan los resultados obtenidos a partir de los 529 cuestionarios cumplimentados por trabajadores del sector de la construcción.

El análisis se estructura en torno a los seis grupos de factores de riesgo psicosocial evaluados mediante el cuestionario, con el fin de identificar el nivel de exposición existente en cada una de las dimensiones analizadas y detectar aquellas áreas que requieren la adopción de medidas preventivas o de mejora.

5.1. RESULTADOS DE DATOS GENERALES

En primer lugar, se presentan los resultados generales correspondientes a las empresas en las que se ha desarrollado la actuación específica de evaluación de riesgos psicosociales en el sector de la construcción. Estos resultados ofrecen una visión global del total de 130 empresas participantes entre las dos anualidades (2025 y 2026).

TAMAÑO DE EMPRESA

En las evaluaciones de riesgos psicosociales participaron un total de 529 trabajadores, de los cuales 259 pertenecían a microempresas (entre 1 y 9 trabajadores) y 270 a pequeñas empresas (entre 10 y 49 trabajadores), como se muestra en el gráfico 1:

TAMAÑO DE EMPRESA

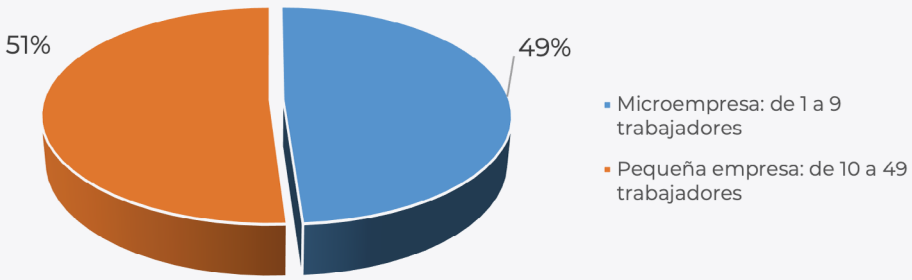


Gráfico 1

TIPO DE EMPRESA

En relación con el tipo de empresa, los trabajadores participantes se han clasificado en función de su pertenencia a una empresa contratista o subcontratista. Asimismo, en aquellos casos en los que la evaluación se realizó en el domicilio social de la empresa y no fue posible determinar esta condición, la información se ha consignado con el símbolo (–), indicando la ausencia de este dato.

El RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción, establece en el artículo 2 las siguientes definiciones:

- *"**Contratista:** la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato.*
- ***Subcontratista:** la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, empresario principal, el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución."*

De los 529 cuestionarios cumplimentados, 167 correspondían a trabajadores que pertenecían a empresas contratistas, 64 a empresas subcontratistas y 298 se realizaron en el domicilio social de la empresa (gráfico 2).

TIPO DE EMPRESA

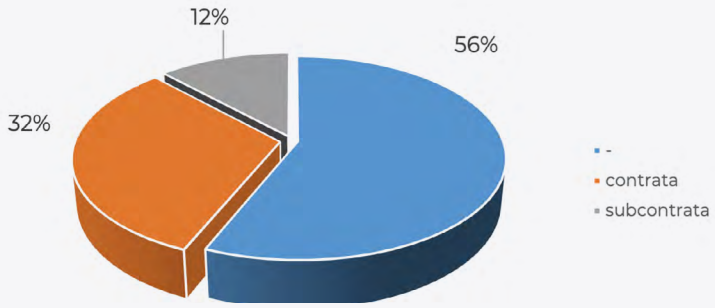


Gráfico 2

TIPO DE OBRA Y FASE

En los cuestionarios cumplimentados durante las visitas a obra, se identificó el tipo de obra y la fase de ejecución en la que los trabajadores desarrollaban los trabajos en el momento de la visita. Por el contrario, en aquellos cuestionarios realizados en el domicilio o sede social de la empresa, esta información no resultaba aplicable, por lo que se consignó con el símbolo (–) para indicar la ausencia de dicho dato.

Como tipología de obra se han identificado los siguientes tipos, cuyos resultados se muestran en el gráfico 3:

- Acondicionamiento/reforma en locales para diferentes usos, viviendas unifamiliares, etc. (107 trabajadores).
- Edificación de obra nueva (24 trabajadores).

- Obra civil de acometidas y canalizaciones, obras en vía pública, etc. (3 trabajadores).
- Rehabilitación/mejora de fachadas de edificios, rehabilitaciones integrales de edificios, instalación de ascensores en comunidad de propietarios, eliminación de barreras arquitectónicas en comunidad de propietarios, etc. (82 trabajadores).
- (-) domicilio o sede social (313 trabajadores).

TIPO DE OBRA

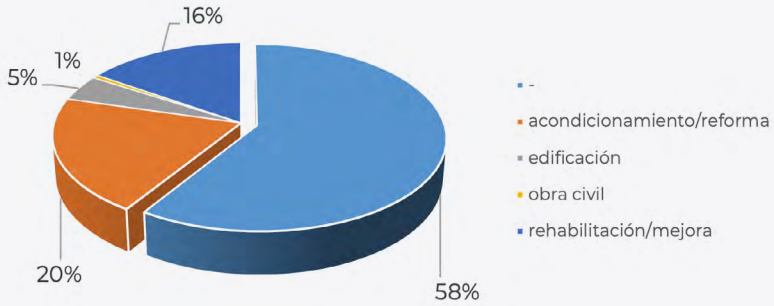


Gráfico 3

En el gráfico 4 se muestran los resultados en relación a la fase en que se encontraba la obra:

- Cerramiento/tabiquería: en esta fase se cierra la estructura mediante ladrillo u otras técnicas, tanto desde el interior de la estructura como desde el exterior, como por ejemplo tabiquería interior mediante la instalación de placa de yeso laminado. (102 trabajadores).
- Demolición: se deshace la estructura mediante medios mecánicos o manuales. (10 trabajadores).
- Estructura: montaje y desmontaje de estructuras de hormigón o metálicas en edificios, etc. (18 trabajadores).
- Instalaciones: instalación de elementos eléctricos, de fontanería, instalación de aire acondicionado, etc. (78 trabajadores).
- Movimiento de tierra/excavación: fase de adecuación del terreno, con desmontes y vaciados, zanjas, taludes, etc. (8 trabajadores).
- (-) domicilio o sede social (313 trabajadores)

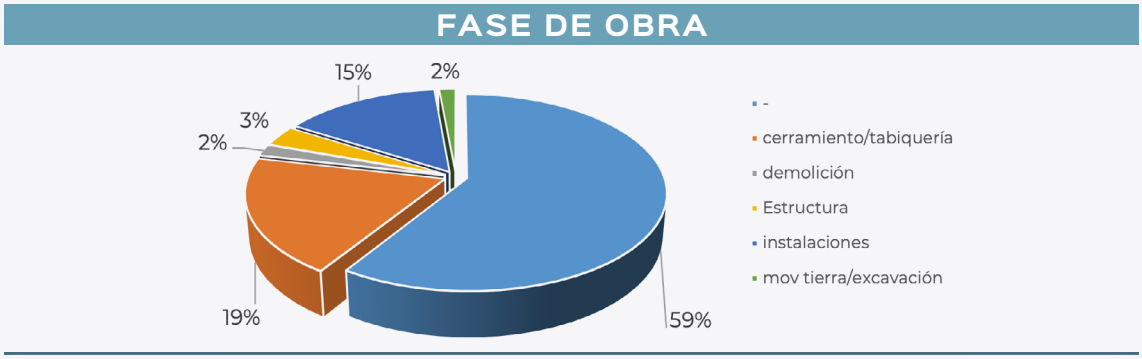


Gráfico 4

MUNICIPIOS

A continuación, en la tabla 13 se muestra la distribución de los 529 trabajadores del sector de la construcción según el municipio en el que se encontraban en el momento de cumplimentar el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales.

MUNICIPIO	Nº VISITAS
ALCORCÓN	7
ARROYOMOLINOS	4
BOADILLA DEL MONTE	6
COBEÑA	4
COLMENAR VIEJO	21
COSLADA	14
CUBAS DE LA SAGRA	3
FUENLABRADA	12
GETAFE	12
LEGANÉS	7
MADRID	389
MÓSTOLES	4
PARACUELLOS DE JARAMA	3
PARLA	13
PINTO	3
RIVAS-VACIAMADRID	10
ROZAS DE MADRID (LAS)	3
TORREJÓN DE ARDOZ	4
TORRES DE LA ALAMEDA	4
VILLACONEJOS	6

Tabla 13

5.2. RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS PSICOSOCIALES

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de los 529 estudios psicosociales realizados a trabajadores del sector de la construcción durante las anualidades 2025 y 2026.

El análisis se estructura en función de las diferentes dimensiones psicosociales evaluadas, con el objetivo de identificar el nivel de exposición a los distintos factores de riesgo y detectar aquellas áreas que requieren la implantación de medidas preventivas y de mejora.

APARTADO 1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS

Las exigencias psicológicas comprenden las demandas derivadas del volumen y ritmo de trabajo, del tiempo disponible para la ejecución de las tareas y de las exigencias emocionales y sensoriales inherentes al puesto de trabajo.

El análisis se basa en las seis preguntas del cuestionario destinadas a evaluar este factor de riesgo psicosocial.

De los 529 cuestionarios analizados, 287 reflejan un nivel de exposición favorable, 127 presentan un nivel de exposición intermedio y 115 muestran un nivel de exposición desfavorable para esta dimensión, tal y como se representa en el gráfico 5.

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS

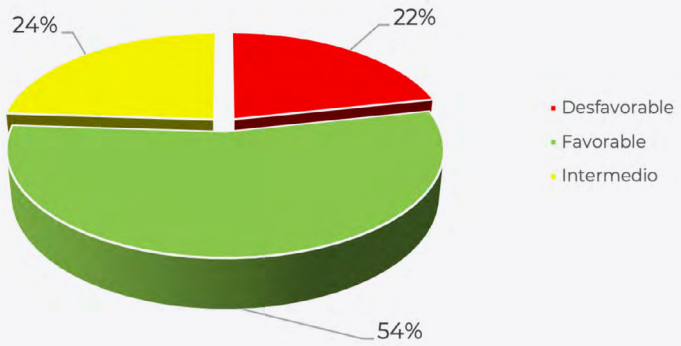


Gráfico 5

APARTADO 2: CONTROL SOBRE EL TRABAJO

La dimensión control sobre el trabajo evalúa el grado de autonomía e influencia que tienen los trabajadores del sector de la construcción sobre la organización y el desarrollo de su actividad, así como las oportunidades que ofrece el puesto para aplicar y desarrollar sus habilidades, competencias y conocimientos.

Esta dimensión se evalúa mediante un total de diez preguntas del cuestionario.

Los resultados muestran que 405 cuestionarios presentan un nivel de exposición favorable, 76 un nivel de exposición intermedio y 48 un nivel de exposición desfavorable, tal y como se representa en el gráfico 6.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

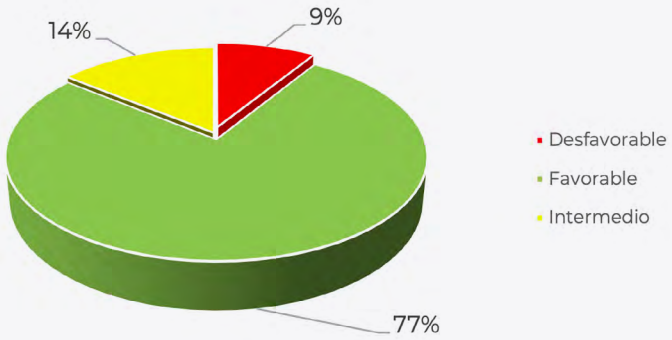


Gráfico 6

APARTADO 3: INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO

La dimensión inseguridad sobre el futuro evalúa la percepción que tienen los trabajadores respecto a la estabilidad y continuidad de su empleo, así como la preocupación ante la posibilidad de que se produzcan cambios desfavorables en sus condiciones de trabajo, tales como modificaciones en la jornada, los horarios, los turnos, la retribución o las tareas desempeñadas.

El Gráfico 7 muestra la distribución de las respuestas obtenidas en las cuatro preguntas que integran esta dimensión.

Los resultados reflejan que 280 cuestionarios presentan un nivel de exposición favorable, 186 un nivel de exposición intermedio y 63 un nivel de exposición desfavorable.

INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO

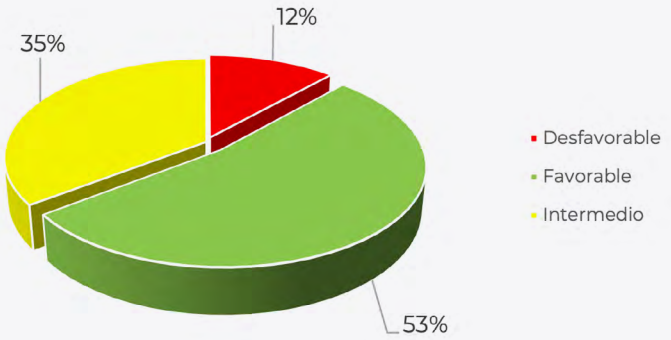


Gráfico 7

APARTADO 4: APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

La dimensión apoyo social y calidad del liderazgo evalúa la calidad de las relaciones interpersonales que se establecen en el entorno laboral, tanto entre compañeros como superiores jerárquicos. Asimismo, analiza aspectos relacionados con el apoyo recibido, la comunicación, el sentimiento de pertenencia al grupo y la calidad del liderazgo ejercido en la organización.

El Gráfico 8 presenta la distribución de las respuestas obtenidas en las diez preguntas que integran esta dimensión.

Del total de cuestionarios analizados, 347 presentan un nivel de exposición favorable, 134 un nivel de exposición intermedio y 48 un nivel de exposición desfavorable.

APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

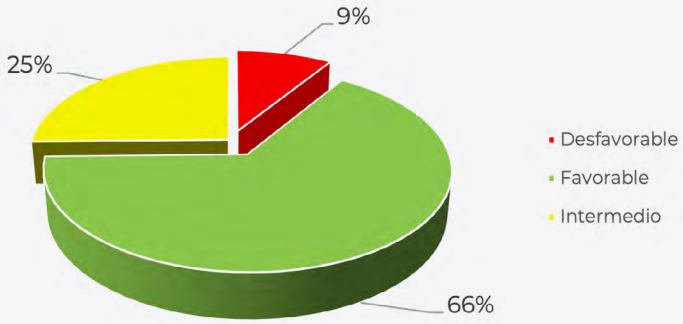


Gráfico 8

APARTADO 5: DOBLE PRESENCIA

El apartado correspondiente a la doble presencia fue cumplimentado únicamente por aquellos trabajadores que no vivían solos, es decir, por quienes convivían con otras personas y, por tanto, presentaban responsabilidades familiares.

De los 529 cuestionarios analizados, en 102 casos no procedía cumplimentar este apartado, al corresponder a trabajadores que vivían solos. En cambio, 427 cuestionarios fueron respondidos por trabajadores que convivían con otras personas y, por tanto, sí cumplimentaron este apartado (Gráfico 9).

APARTADO CUMPLIMENTADO

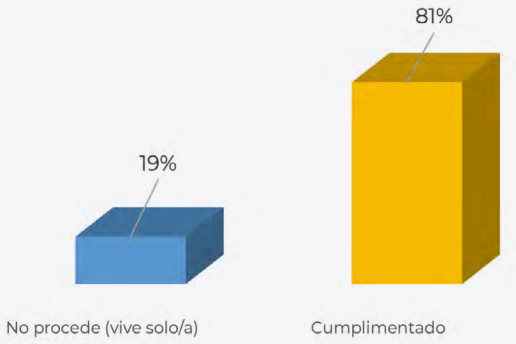


Gráfico 9

Los resultados correspondientes a los 427 cuestionarios en los que procedía cumplimentar esta dimensión se presentan en el gráfico 10.

En la dimensión de doble presencia, 154 trabajadores mostraron un nivel de exposición psicosocial desfavorable, 158 un nivel de exposición intermedio y 115 un nivel favorable.

DOBLE PRESENCIA

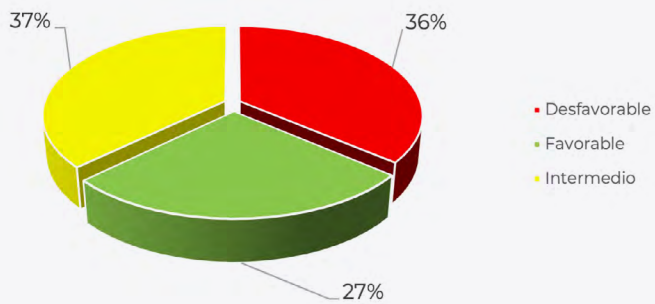


Gráfico 10

APARTADO 6: ESTIMA

La dimensión de estima evalúa la percepción de los trabajadores del sector de la construcción sobre el reconocimiento, el apoyo y la valoración que reciben por parte de sus superiores jerárquicos y de la organización en relación con el desempeño de su trabajo.

Esta dimensión se evalúa mediante cuatro preguntas del cuestionario.

De los 529 cuestionarios analizados, 101 trabajadores presentaron un nivel de exposición psicosocial desfavorable en esta dimensión, 116 un nivel de exposición intermedio y 312 un nivel de exposición favorable.

ESTIMA

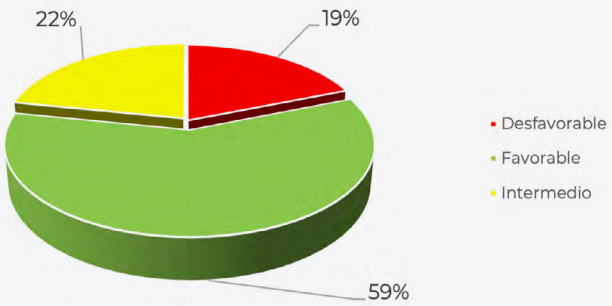


Gráfico 11



6. CONCLUSIONES

Las características propias del trabajo en el sector de la construcción hacen que la exposición a factores de riesgo psicosocial pueda influir tanto en la seguridad como en la salud de los trabajadores, incrementando la probabilidad de que se produzcan accidentes de trabajo como pueden ser caídas al mismo y a distinto nivel y otros efectos adversos sobre su bienestar.

Entre los principales factores de riesgo psicosocial presentes en este sector destacan:

- Tareas monótonas o repetitivas.
- Ritmos de trabajo elevados.
- Plazos de ejecución ajustados.
- Horarios poco flexibles.
- Trabajo a turnos.
- Jornadas laborales prolongadas.
- Escasa autonomía en el desempeño del trabajo.
- Inestabilidad laboral.
- Deficiente comunicación entre la organización, los superiores jerárquicos y los compañeros de trabajo.
- Escasas oportunidades de promoción profesional.
- Conflicto de rol.

La exposición continuada a estos factores puede afectar negativamente a la salud física y mental de los trabajadores, favoreciendo la aparición de alteraciones del sueño, ansiedad, dificultades de atención y concentración, trastornos cardiovasculares y otros problemas relacionados con el estrés laboral. Asimismo, estas consecuencias pueden repercutir en el desempeño de las tareas y aumentar el riesgo de accidentes de trabajo.

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS

El sector de la construcción se caracteriza por la existencia de ritmos de trabajo elevados, motivados, en gran medida, por los plazos de ejecución de las obras y la carga de trabajo asociada.

Esta situación puede dificultar que los trabajadores desarrollen sus tareas en condiciones adecuadas, favoreciendo la aparición de fatiga física y emocional, disminuyendo la atención y la capacidad de concentración e incrementando, en consecuencia, el riesgo de sufrir accidentes de trabajo. Asimismo, la exposición mantenida a estas condiciones puede contribuir al desarrollo de problemas de salud como estrés, ansiedad o agotamiento emocional.

Los resultados obtenidos a partir de los 529 cuestionarios muestran que más de la mitad de los trabajadores perciben esta dimensión como favorable, mientras que el 46 % presenta un nivel de exposición psicosocial intermedio o desfavorable. Esta percepción favorable podría estar relacionada con las características de las empresas incluidas en el estudio, mayoritariamente de pequeño tamaño, así como con la ejecución de obras de menor envergadura o con una adecuada planificación de los trabajos, lo que permitiría disponer de plazos de ejecución más ajustados a las necesidades reales. Del mismo modo, el reducido tamaño de las empresas puede favorecer una mayor cercanía entre trabajadores y mandos, contribuyendo a un mejor apoyo social y organizativo.

No obstante, aunque el porcentaje de trabajadores con un nivel de exposición intermedio o desfavorable sea inferior al 50 %, estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de implantar medidas preventivas dirigidas a reducir las exigencias del trabajo, tanto cuantitativas como cognitivas, emocionales y sensoriales, con el fin de minimizar la exposición a los riesgos psicosociales y sus posibles consecuencias sobre la salud y la seguridad de los trabajadores.

Con el fin de reducir la exposición a los factores de riesgo psicosocial asociados a esta dimensión, se proponen las siguientes medidas preventivas:

- Planificar adecuadamente la asignación de tareas para evitar la acumulación de trabajo y distribuir de forma equilibrada la carga de trabajo entre los trabajadores.
- Establecer tiempos de ejecución realistas para las distintas tareas, de manera que puedan desarrollarse sin necesidad de mantener ritmos de trabajo excesivamente elevados.
- Garantizar la disponibilidad de recursos humanos suficientes para la ejecución de la obra y optimizar la organización de los procesos productivos.
- Reducir la exposición a situaciones de elevada carga emocional mediante una adecuada organización del trabajo y el desarrollo de competencias individuales a través de acciones formativas, supervisión y estrategias de apoyo psicológico.
- Favorecer un clima de apoyo social en el entorno laboral, promoviendo una comunicación abierta entre trabajadores y mandos intermedios y facilitando la expresión y gestión adecuada de las emociones.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Esta dimensión adquiere una especial relevancia en el sector de la construcción, ya que engloba dos aspectos fundamentales: la autonomía o capacidad de influencia sobre el propio trabajo y las oportunidades para el desarrollo de habilidades y competencias.

Disponer de un mayor grado de autonomía para organizar el trabajo, decidir el orden de ejecución de las tareas, gestionar los tiempos de descanso dentro de las posibilidades organizativas, participar en la toma de decisiones que afectan a la actividad laboral o aportar iniciativas de mejora, así como contar con oportunidades para adquirir nuevos conocimientos y desarrollar competencias profesionales, contribuye a mejorar el bienestar de los trabajadores, incrementar la satisfacción laboral y favorecer su desarrollo profesional.

En relación con el control sobre el trabajo, el 77 % de los trabajadores participantes en el estudio presentó un nivel de exposición favorable, mientras que el 23 % obtuvo un nivel de exposición intermedio o desfavorable.

Aunque el porcentaje de trabajadores con un nivel de exposición intermedio o desfavorable sea reducido, estos resultados ponen de manifiesto que una parte de los trabajadores del sector de la construcción percibe una limitada capacidad de influencia sobre su trabajo. Esta situación puede favorecer la aparición de riesgos psicosociales, al disminuir la autonomía para organizar las tareas, participar en la toma de decisiones y gestionar determinados aspectos de la actividad laboral.

Con el objetivo de mejorar esta dimensión y favorecer un mayor control de los trabajadores sobre su actividad laboral, se proponen las siguientes medidas preventivas:

- Fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con la organización del trabajo, incluyendo la asignación, el contenido y el orden de las tareas, así como la distribución de la carga de trabajo.
- Facilitar una mayor autonomía para la gestión de las pausas y la atención de necesidades personales o familiares, así como establecer criterios objetivos y flexibles para la planificación de los periodos vacacionales.
- Promover medidas de flexibilidad horaria y de organización de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, siempre que sean compatibles con las necesidades de la actividad.
- Implantar sistemas de información que permitan a los trabajadores conocer el estado de las tareas asignadas, el trabajo pendiente, los plazos de ejecución y los objetivos previstos.

- Reducir, en la medida de lo posible, la realización de tareas monótonas, repetitivas o excesivamente estandarizadas, favoreciendo la rotación de tareas y el desarrollo de actividades que permitan adquirir nuevas competencias.
- Sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de las funciones que desempeñan y su contribución al desarrollo de la organización y de los proyectos en los que participan.
- Desarrollar políticas de recursos humanos orientadas a incrementar el compromiso y la motivación de los trabajadores mediante el reconocimiento del desempeño, la valoración de las aportaciones realizadas y la implantación de sistemas de incentivos vinculados al cumplimiento de objetivos o a los resultados de la empresa.

INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO

La dimensión inseguridad sobre el futuro evalúa la preocupación de los trabajadores respecto a la estabilidad en el empleo y a la posibilidad de que se produzcan cambios desfavorables en sus condiciones de trabajo, como modificaciones de las funciones, la jornada, el horario o la retribución.

La incertidumbre laboral puede repercutir negativamente en la salud y el bienestar de los trabajadores, favoreciendo la aparición de problemas físicos, psicológicos y emocionales, así como un incremento del estrés y de la insatisfacción laboral.

En el sector de la construcción, esta dimensión adquiere una especial relevancia debido a la variabilidad de la actividad, condicionada por factores como la duración de las obras, la contratación por proyectos y las fluctuaciones del mercado. Por ello, resulta especialmente importante adoptar medidas que reduzcan la percepción de inseguridad laboral y favorezcan la estabilidad del empleo.

Los resultados obtenidos a partir de los 529 cuestionarios muestran que más de la mitad de los trabajadores perciben esta dimensión de forma favorable, lo que indica una baja preocupación por la estabilidad del empleo o por posibles cambios en sus condiciones laborales. No obstante, el 47 % de los trabajadores presenta un nivel de exposición intermedio o desfavorable, lo que pone de manifiesto la necesidad de seguir implantando medidas preventivas orientadas a reducir la incertidumbre sobre el futuro laboral.

Con el fin de mejorar esta dimensión, se proponen las siguientes actuaciones:

- Favorecer la estabilidad en el empleo mediante políticas de contratación que prioricen la continuidad laboral siempre que sea posible.
- Reducir la temporalidad y fomentar modalidades de contratación que aporten una mayor seguridad a los trabajadores.
- Evitar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin una justificación organizativa y promover que cualquier cambio relacionado con las funciones, la jornada, el horario o la retribución sea previamente comunicado, negociado y gestionado con transparencia.

APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

La dimensión apoyo social y calidad de liderazgo evalúa aspectos relacionados con las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo, la calidad de la supervisión, la comunicación dentro de la organización y el apoyo recibido por parte de compañeros y superiores jerárquicos. Estos elementos desempeñan un papel fundamental en la prevención de los riesgos psicosociales, dado que influyen directamente en el bienestar, la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores.

La falta de claridad en la definición de las funciones, la comunicación insuficiente sobre los cambios organizativos, la escasez de apoyo social, unas relaciones interpersonales deficientes o una inadecuada planificación y gestión de los equipos de trabajo pueden generar incertidumbre, inseguridad y dificultades para el desarrollo de la actividad laboral, incrementando la exposición a los riesgos psicosociales.

En el sector de la construcción, y especialmente en las microempresas y pequeñas empresas, el trabajo suele desarrollarse de forma colaborativa, lo que favorece la interacción continua entre trabajadores y mandos intermedios. Esta forma de organización puede facilitar la creación de un entorno de apoyo y cooperación, siempre que exista una adecuada comunicación y un liderazgo eficaz.

Los resultados obtenidos muestran que esta dimensión presenta, en términos generales, un nivel de exposición psicosocial favorable, lo que indica que la mayoría de los trabajadores percibe un adecuado apoyo social y una buena calidad del liderazgo dentro de sus organizaciones. No obstante, el 34 % de los trabajadores presenta un nivel de exposición intermedio o desfavorable, lo que pone de manifiesto la necesidad de continuar implantando medidas dirigidas a fortalecer las relaciones laborales y mejorar la gestión de los equipos.

Con el objetivo de reducir la exposición a este factor de riesgo, se proponen las siguientes medidas preventivas:

- Evitar, siempre que sea posible, la realización de trabajos en condiciones de aislamiento social.
- Favorecer la comunicación y el contacto frecuente entre trabajadores, mandos intermedios y responsables de la organización.
- Formar a los mandos en competencias de liderazgo, comunicación, gestión de equipos y resolución de conflictos, promoviendo estilos de dirección saludables.
- Evitar estilos de liderazgo autoritarios y fomentar modelos de liderazgo participativo y basado en el apoyo a los trabajadores.
- Garantizar que los trabajadores reciban información clara, suficiente y con la antelación necesaria sobre los cambios que puedan afectar a la organización del trabajo o a sus funciones.
- Potenciar el trabajo en equipo, la cooperación y la comunicación entre los miembros de la organización.
- Promover una cultura organizativa basada en la colaboración y el apoyo mutuo, evitando dinámicas de competitividad individual que puedan deteriorar el clima laboral.

DOBLE PRESENCIA

La dimensión doble presencia evalúa la exposición a riesgos psicosociales derivados del conflicto que puede surgir entre las exigencias del trabajo y las responsabilidades personales y familiares. La dificultad para compatibilizar ambos ámbitos puede generar una sobrecarga que repercuta negativamente en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Cuando las demandas laborales y familiares resultan incompatibles o excesivas, pueden aparecer problemas como la disminución del rendimiento laboral, dificultades de atención y concentración, fatiga física y mental o un incremento del riesgo de accidentes de trabajo.

Aunque el sector de la construcción continúa siendo mayoritariamente masculino, en los últimos años se observa una mayor implicación de los trabajadores en las responsabilidades familiares y domésticas. Sin embargo, las características propias del sector, como las jornadas laborales prolongadas, los horarios rígidos o, en determinados casos, el trabajo a turnos, pueden dificultar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Para el análisis de esta dimensión, es importante señalar que únicamente cumplimentaron este apartado los trabajadores que convivían con otras personas, ya que la dimensión de doble presencia no resultaba aplicable a quienes vivían solos. De los 529 cuestionarios analizados, 102 (19 %) no incluían esta dimensión por no ser aplicable, por lo que el análisis se realizó sobre los 427 cuestionarios restantes.

Los resultados muestran que esta es la dimensión con peor valoración de todas las analizadas. Únicamente el 27 % de los trabajadores presentó un nivel de exposición favorable, esto puede deberse a que no se encargan o se encargan puntualmente de las labores familiares y domésticas, mientras que el 73 % obtuvo un nivel de exposición intermedio o desfavorable.

Estos resultados indican que una parte importante de los trabajadores encuentra dificultades para compatibilizar las exigencias laborales con las responsabilidades familiares y personales, lo que pone de manifiesto la necesidad de implantar medidas preventivas dirigidas a favorecer la conciliación.

Con el objetivo de reducir la exposición a este factor de riesgo, se proponen las siguientes medidas:

- Implantar medidas de flexibilidad en los horarios de entrada y salida, siempre que la organización del trabajo lo permita.
- Favorecer la adaptación de la jornada laboral a las necesidades de conciliación de los trabajadores, garantizando al mismo tiempo la continuidad de la actividad productiva.
- Valorar la implantación de sistemas de distribución flexible del tiempo de trabajo, como las denominadas «bolsas» o «bancos de horas», que permitan compensar las horas trabajadas y facilitar su utilización posterior para atender necesidades personales o familiares.

ESTIMA

La dimensión estima desempeña un papel fundamental en la motivación, la satisfacción laboral y el bienestar de los trabajadores. El reconocimiento del trabajo realizado, el trato respetuoso y la valoración por parte de los superiores jerárquicos y de la organización constituyen factores protectores frente a la aparición de riesgos psicosociales, favoreciendo el compromiso, la motivación y un adecuado clima laboral.

Los resultados obtenidos en los 529 cuestionarios muestran que más de la mitad de los trabajadores perciben esta dimensión de forma favorable, lo que indica que, en términos generales, se sienten reconocidos y valorados por sus superiores y consideran que reciben el apoyo necesario para el desempeño de su actividad.

No obstante, aunque el porcentaje de trabajadores con un nivel de exposición intermedio o desfavorable es inferior al 50 %, estos resultados ponen de manifiesto que una parte de los trabajadores perciben un reconocimiento insuficiente, un trato poco equitativo o una falta de apoyo por parte de la organización y de los mandos. Esta situación puede afectar negativamente a la motivación, la satisfacción laboral y el bienestar de los trabajadores, por lo que resulta recomendable implantar medidas dirigidas a reforzar la cultura del reconocimiento y garantizar un trato justo.

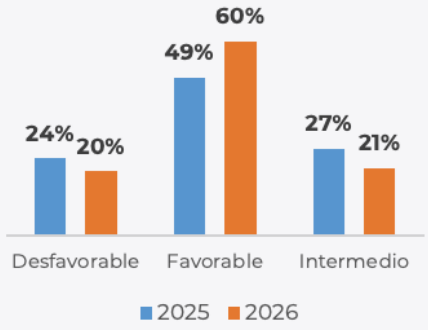
Con el objetivo de mejorar esta dimensión, se proponen las siguientes medidas preventivas:

- Fomentar el reconocimiento del trabajo realizado como parte de la política de gestión de personas.
- Favorecer la estabilidad en el empleo siempre que las características de la actividad lo permitan.
- Establecer sistemas retributivos equitativos, acordes con las funciones desempeñadas, la responsabilidad asumida y la cualificación requerida para el puesto de trabajo.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y un trato justo, evitando cualquier forma de discriminación por razón de sexo, edad, origen, discapacidad o cualquier otra condición personal o social.
- Implantar procedimientos objetivos y transparentes para los procesos de selección, asignación de tareas, promoción profesional, retribución y contratación, así como mecanismos de seguimiento que permitan verificar el cumplimiento de los principios de equidad y no discriminación.

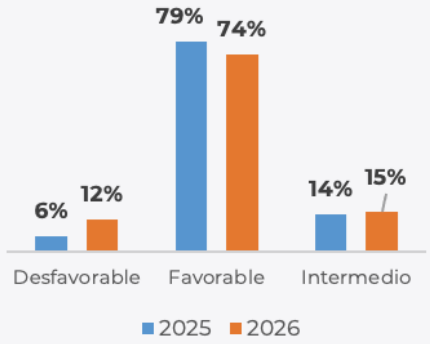
Como complemento al análisis realizado, se comparan los niveles de exposición psicosocial de las seis dimensiones evaluadas durante las anualidades 2025 y 2026, con el objetivo de identificar posibles variaciones en los resultados y determinar si la exposición a los riesgos psicosociales ha mejorado, se ha mantenido o ha empeorado entre ambos periodos.

El Gráfico 12 muestra la comparación de los niveles de exposición psicosocial para cada una de las seis dimensiones evaluadas, diferenciando los resultados obtenidos en las actuaciones específicas desarrolladas durante los años 2025 y 2026.

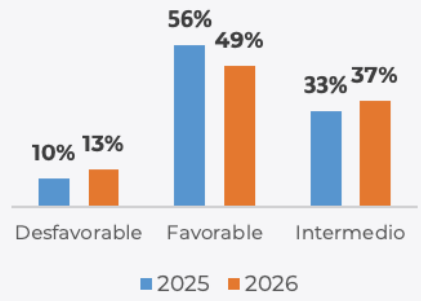
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS



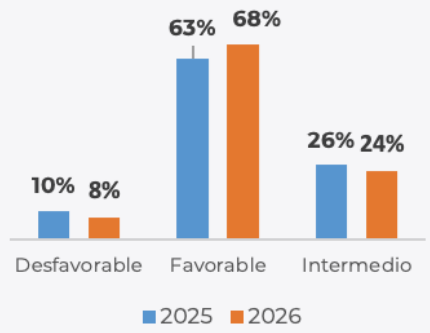
CONTROL SOBRE EL TRABAJO



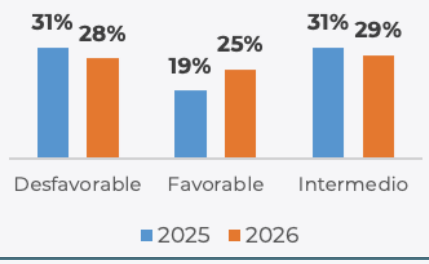
INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO



APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO



DOBLE PRESENCIA



ESTIMA

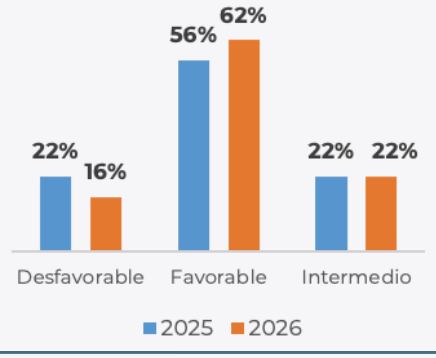


Gráfico 12

La comparación de los resultados entre las anualidades 2025 y 2026 muestra variaciones en los niveles de exposición psicosocial de las distintas dimensiones evaluadas.

En la dimensión control sobre el trabajo, el porcentaje de trabajadores con un nivel de exposición favorable disminuyó un 5 % en 2026 respecto a 2025. Como consecuencia, el nivel de exposición desfavorable aumentó un 6 % y el nivel intermedio un 1 %.

En la dimensión inseguridad sobre el futuro, el nivel de exposición favorable también experimentó un descenso del 7 %, mientras que el nivel de exposición desfavorable aumentó un 3 % y el nivel intermedio un 4 %.

Por el contrario, en las dimensiones exigencias psicológicas, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima, se observa una evolución favorable en 2026, con un incremento del porcentaje de trabajadores que presentan un nivel de exposición favorable y una disminución de los niveles de exposición intermedio y desfavorable.

En conjunto, estos resultados indican una evolución desigual de los factores de riesgo psicosocial entre ambas anualidades, observándose mejoras en cuatro de las seis dimensiones evaluadas y un empeoramiento en las dimensiones de control sobre el trabajo e inseguridad sobre el futuro, aspectos que deberían ser objeto de seguimiento y de la implantación de medidas preventivas específicas.

El ligero incremento observado en los niveles de exposición intermedio y desfavorable en las dimensiones control sobre el trabajo e inseguridad sobre el futuro debe interpretarse con cautela, dado que las diferencias registradas entre ambas anualidades son de escasa magnitud.

Estas variaciones podrían estar relacionadas con diversos factores externos no evaluados en el presente estudio, como cambios en la situación económica general o en las circunstancias personales y familiares de los trabajadores, que pueden influir en la percepción de determinados aspectos del trabajo. Asimismo, la valoración de los cuestionarios puede verse condicionada por el estado emocional o las circunstancias concretas del trabajador en el momento de su cumplimentación.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que el sector de la construcción presenta una elevada diversidad cultural y lingüística. Esta circunstancia podría haber influido, en algunos casos, en la comprensión de determinadas preguntas del cuestionario, especialmente cuando existen diferencias en el nivel de dominio del idioma o en la interpretación de algunos conceptos, lo que constituye una posible limitación en la interpretación de los resultados.

El análisis de los 529 estudios de riesgos psicosociales realizados a trabajadores del sector de la construcción durante las anualidades 2025 y 2026 ha permitido conocer el nivel de exposición de los factores de riesgo psicosocial.

Con carácter general, los resultados muestran una situación favorable en la mayoría de las dimensiones evaluadas. Los factores relacionados con el control sobre el trabajo, el apoyo social y la calidad del liderazgo, la estima y la inseguridad sobre el futuro presentan, en términos generales, niveles de exposición favorables superiores a los niveles intermedios y desfavorables, lo que indica que la mayor parte de los trabajadores percibe un entorno laboral adecuado en relación con estos aspectos.

Estos resultados podrían estar relacionados, en parte, con las características de las empresas incluidas en la actuación, dirigidas a organizaciones de menos de 25 trabajadores. En las microempresas y pequeñas empresas es habitual que exista una mayor proximidad entre trabajadores y mandos, lo que puede favorecer una comunicación más directa, un mayor apoyo social y una mejor integración de los trabajadores en la organización. Asimismo, el trabajo en el sector de la construcción se desarrolla, en la mayoría de los casos, de forma coordinada y en equipo, circunstancia que puede contribuir a reforzar la colaboración entre compañeros y el sentimiento de pertenencia a la empresa.

Por otra parte, la naturaleza de la actividad desarrollada en este sector, basada en la ejecución de proyectos con un resultado tangible, puede favorecer que los trabajadores perciban un mayor sentido y utilidad de las tareas que desempeñan. La participación en la construcción, rehabilitación o mantenimiento de edificios e infraestructuras puede contribuir a incrementar la motivación, el compromiso con la profesión y la percepción de reconocimiento por el trabajo realizado.

No obstante, la dimensión de doble presencia constituye el principal factor de riesgo identificado en este estudio. La elevada proporción de trabajadores con niveles de exposición intermedio o desfavorable pone de manifiesto las dificultades existentes para compatibilizar las responsabilidades laborales con la vida personal y familiar, evidenciando la necesidad de implantar medidas organizativas que favorezcan la conciliación y reduzcan la carga derivada de esta doble exigencia.

En la dimensión de exigencias psicológicas, aunque el nivel de exposición favorable es mayoritario, una parte significativa de los trabajadores presenta niveles de exposición intermedio o desfavorable, lo que pone de manifiesto la conveniencia de continuar desarrollando actuaciones dirigidas a mejorar la planificación del trabajo, equilibrar la carga de trabajo y reducir las exigencias cuantitativas, cognitivas y emocionales asociadas a la actividad.

Finalmente, este estudio pone de manifiesto la importancia de integrar la gestión de los riesgos psicosociales en el sistema de prevención de riesgos laborales de las empresas del sector de la construcción, así como la utilidad de realizar evaluaciones periódicas que permitan identificar áreas de mejora, orientar la planificación preventiva y valorar la eficacia de las medidas implantadas. En este sentido, resulta especialmente relevante el papel de los servicios de prevención ajenos, que deberían asumir una mayor implicación en la evaluación, planificación y seguimiento de estos riesgos, especialmente en las microempresas y pequeñas empresas, donde se concentra una parte importante de la actividad del sector. Para ello, las evaluaciones de riesgos psicosociales deberían ir más allá del cumplimiento formal de las obligaciones preventivas, incorporando análisis específicos adaptados a la realidad organizativa de cada empresa. Este enfoque permitiría identificar con mayor precisión los factores de riesgo presentes, diseñar medidas preventivas eficaces y favorecer la mejora continua de las condiciones de trabajo, contribuyendo a proteger la salud, el bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector de la construcción.



2026

"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la edición de este material en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión".

Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid

C/ Príncipe de Vergara, 34 · 2ª Derecha.
28001 Madrid

Tel.: 91 435 26 80

info-aecom@aecom.es

www.aecom.es

Comunidad de Madrid, 2026

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7. 28008 Madrid

Tel.: 900 713 123 Fax: 914 205 779

irsst@madrid.org

www.comunidad.madrid

ACTUACIONES ESPECÍFICAS SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

ENTRAR

Con la financiación de la Comunidad de Madrid

Comunidad de Madrid

AECOM

ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN DE MADRID