

20
25



DEPÓSITO LEGAL: M-14452-2025

RIESGOS PSICOSOCIALES

RISCURI PSIHOSOCIALE

المخاطر النفسية والاجتماعية

Con la financiación de
la Comunidad de Madrid





RIESGOS PSICOSOCIALES

ES

Índice

1. INTRODUCCIÓN	04
2. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA CONSTRUCCIÓN	04
3. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	08
4. ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	09
5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	11
6. CONCLUSIÓN	11
7. NORMATIVA Y DOCUMENTACIÓN TÉCNICA	12

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

1. INTRODUCCIÓN

En el sector de la construcción, las condiciones laborales pueden ser especialmente exigentes debido a la naturaleza del trabajo, la exposición a riesgos físicos y la presión por cumplir con plazos ajustados. Sin embargo, además de los riesgos físicos tradicionales (caída en altura, golpes, ruido, exposición a materiales peligrosos, etc.), existen factores psicosociales que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud (física, psíquica y social) de las personas trabajadoras.

El objetivo de esta guía es ayudar a identificar, prevenir y gestionar los riesgos psicosociales en las pequeñas empresas, ofreciendo estrategias prácticas para mejorar la calidad de vida laboral y, en consecuencia, la productividad y seguridad en el trabajo.



2. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA CONSTRUCCIÓN

Estos riesgos pueden derivarse de la carga de trabajo, las condiciones organizativas, la seguridad laboral y las relaciones interpersonales.

2.1. CARGA DE TRABAJO EXCESIVA

Carga de trabajo alta por la exigencia física de las tareas y los plazos ajustados de los proyectos. Los trabajadores deben realizar esfuerzos prolongados, levantar materiales pesados, adoptar posturas incómodas y mantenerse activos durante largas jornadas, muchas veces sin descansos adecuados.

Además, la presión por cumplir con los tiempos de entrega puede llevar a la realización de horas extraordinarias o a un ritmo de trabajo acelerado, lo que incrementa el agotamiento físico y mental. Esta sobrecarga de trabajo, si no se gestiona adecuadamente, puede generar fatiga crónica, estrés y un mayor riesgo de errores o accidentes.

El impacto de esta carga laboral no se limita solo al desgaste físico, sino que también afecta la salud mental de los trabajadores. La sensación de no poder cumplir con las exigencias, la falta de tiempo para recuperarse y la presión constante pueden generar ansiedad, irritabilidad y desmotivación.

Es fundamental distribuir equitativamente las tareas, establecer tiempos de descanso regulares y fomentar un ritmo de trabajo adecuado. De esta manera, se protege la salud de los trabajadores y se mejora su rendimiento y satisfacción en el trabajo.

2.2. PRESIÓN POR PLAZOS AJUSTADOS

El cumplimiento de plazos es un factor crítico que genera una gran presión sobre los trabajadores. Los proyectos deben completarse en tiempos reducidos debido a compromisos contractuales, cambios de última hora en diseño o retraso previo que obligan a acelerar el trabajo.

Esta situación lleva a jornadas intensivas, reducción de descansos y, en algunos casos, trabajo en condiciones poco seguras para cumplir con las fechas y plazos establecidos. La urgencia constante provoca agotamiento físico y mental, aumentando el riesgo de incidentes y/o accidentes laborales.

Además del impacto físico, la presión por los plazos ajustados genera estrés, ansiedad y sensación de sobrecarga en los trabajadores, afectando también en la conciliación entre su vida personal y laboral, la calidad del trabajo y generar conflictos entre empleados y supervisores.

2.3. INSEGURIDAD LABORAL



Muchos trabajadores se enfrentan a la incertidumbre sobre la duración de su empleo, lo que genera estrés y ansiedad ante la posibilidad de quedarse sin trabajo en cualquier momento. La falta de estabilidad económica dificulta la planificación financiera y personal, afectando no solo la motivación laboral, sino también el bienestar general de los empleados.

Este tipo de inseguridad también puede influir en la seguridad en el trabajo, ya que algunos trabajadores pueden sentir presión para asumir riesgos innecesarios o evitar reportar problemas por miedo a perder su empleo.

La falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional puede generar desmotivación y una baja percepción de futuro en el sector.

Para mitigar este riesgo psicosocial, es importante que los empresarios fomenten una comunicación clara sobre la estabilidad laboral, ofrezcan incentivos a largo plazo dentro de sus posibilidades y creen un ambiente en el que los trabajadores se sientan valorados y seguros en sus puestos.



2.4. AMBIENTE HOSTIL Y CONFLICTOS INTERPERSONALES

El clima laboral puede verse afectado por relaciones tensas entre empresa y trabajador. La presión por cumplir plazos ajustados, la carga de trabajo elevada y la falta de una comunicación efectiva pueden generar conflictos en el equipo.

El acoso laboral, la discriminación y la falta de respeto entre compañeros también son factores que influyen en el ambiente de trabajo creando un clima tóxico. Comentarios despectivos, burlas o trato desigual pueden generar un entorno de estrés y malestar.

Cuando los trabajadores no se sienten valorados ni apoyados, su motivación y productividad disminuyen, aumentando la rotación de personal y el absentismo. Para evitar estos problemas, es fundamental fomentar un clima de respeto, establecer canales de comunicación efectivos y capacitar a los líderes para gestionar conflictos de manera adecuada.

2.5. CONDICIONES FÍSICAS ADVERSAS

La construcción implica trabajar en entornos con condiciones físicas exigentes que afectan tanto la salud física como mental del trabajador. Factores como la exposición prolongada al ruido, las vibraciones y la manipulación de materiales peligrosos generan estrés y fatiga.

Además, el trabajo al aire libre expone a los trabajadores a temperaturas extremas, lluvia, viento o radiación solar intensa, lo que puede provocar agotamiento térmico, deshidratación y otros problemas de salud. Estas condiciones adversas pueden generar malestar y afectar la concentración, aumentando el riesgo de accidentes laborales.

Otro factor clave son los trabajos en altura, en espacios confinados o en superficies inestables, lo que puede generar ansiedad y miedo, especialmente si las medidas de seguridad son insuficientes. La combinación de esfuerzo físico intenso, posturas incómodas y el uso de herramientas pesadas puede derivar en trastornos musculoesqueléticos y agotamiento.

Para minimizar estos riesgos psicosociales, es fundamental que las empresas proporcionen equipos de protección adecuados, ofrezcan formación en seguridad y se fomenten pausas activas (estiramientos de cuello, hombros o espalda, ejercicios de respiración o relajación, etc.).

2.6. FALTA DE CONTROL SOBRE EL TRABAJO

En el sector de la construcción, los trabajadores suelen tener poca autonomía en la ejecución de sus tareas (estar limitado en la capacidad para tomar decisiones o proponer mejoras en los procesos de trabajo), ya que deben seguir instrucciones precisas de supervisores, ingenieros o clientes.

La repetición constante de tareas sin posibilidad de variación o creatividad puede generar desmotivación y una sensación de estancamiento profesional, afectando el compromiso y la satisfacción laboral.

Además, la falta de participación en la toma de decisiones puede hacer que los trabajadores perciban su labor como poco valorada, lo que aumenta el estrés y la frustración. Es fundamental fomentar un ambiente donde puedan aportar ideas, dar retroalimentación y sentir que su experiencia y conocimientos son tomados en cuenta. Esto no solo mejora el bienestar del equipo, sino que también evita sentirse excluido y poco reconocido y puede contribuir a una mayor eficiencia y seguridad en las obras.

Algunas estrategias que pueden ayudar a mejorar: crear planes de desarrollo personal que incluyan certificaciones; programas de formación para adquirir nuevas habilidades y técnicas; establecer programas para valorar el trabajo bien hecho a través de premios o incentivos, etc.



3. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales en la construcción no solo afectan el bienestar individual de los trabajadores, sino que también tienen un impacto significativo en la productividad y seguridad dentro de la empresa. Una mala gestión de estos riesgos puede derivar en problemas físicos, emocionales y organizacionales que afectan tanto a los empleados como a la operatividad del negocio. A continuación, se presentan las principales consecuencias derivadas de la exposición prolongada a factores psicosociales negativos.

3.1. ESTRÉS LABORAL Y AGOTAMIENTO

El estrés crónico es una de las principales consecuencias de los riesgos psicosociales. La presión por cumplir con plazos ajustados, la carga de trabajo excesiva y la inseguridad laboral pueden generar ansiedad, fatiga emocional y dificultad para concentrarse. Cuando el estrés se prolonga en el tiempo, puede evolucionar hacia el síndrome de *burnout* ("estar quemado"), lo que provoca desmotivación, irritabilidad y menor compromiso con el trabajo.



3.2. AUMENTO DEL RIESGO DE ACCIDENTES LABORALES

El cansancio físico y mental reduce la capacidad de reacción y la concentración de los trabajadores, lo que incrementa la posibilidad de cometer errores. En un sector donde las tareas implican el uso de maquinaria pesada, trabajos en altura y manipulación de materiales peligrosos, la falta de atención puede derivar en accidentes graves.

El estrés y la presión pueden llevar a algunos trabajadores a descuidar medidas de seguridad o asumir riesgos innecesarios para cumplir con los plazos establecidos.

3.3. DISMINUCIÓN DEL RENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD

Un trabajador afectado por el estrés, la fatiga o la desmotivación tiene un menor desempeño en sus actividades. La falta de energía y el agotamiento mental pueden reducir la eficiencia, provocar errores en la ejecución de tareas y aumentar el tiempo necesario para completarlas. Esto impacta directamente en la productividad de la empresa, retrasando los proyectos y generando mayores costos operativos.

3.4. AUMENTO DEL ABSENTISMO Y ROTACIÓN DE PERSONAL

La exposición constante a un ambiente de trabajo hostil, con alta presión y poca estabilidad, puede generar un aumento en las bajas laborales. Los trabajadores pueden presentar problemas de salud física y mental que requieran ausencias prolongadas o, en casos extremos, llevarlos a abandonar el empleo en busca de mejores condiciones.

3.5. IMPACTO EN LA SALUD FÍSICA Y MENTAL

Los riesgos psicosociales pueden desencadenar enfermedades tanto físicas como mentales. Entre los problemas de salud más comunes se encuentran los trastornos musculoesqueléticos causados por la tensión y el estrés, así como enfermedades cardiovasculares derivadas de la presión constante. A nivel psicológico, la ansiedad, la depresión y los trastornos del sueño son afecciones frecuentes en trabajadores sometidos a altos niveles de estrés. Estas condiciones no solo afectan la calidad de vida del trabajador, sino que también influyen en su desempeño y estabilidad en el empleo.

4. ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La prevención y gestión de los riesgos psicosociales en la empresa es clave para garantizar un ambiente de trabajo saludable, seguro y productivo. Implementar estrategias adecuadas ayuda a reducir el estrés, mejorar el bienestar de los trabajadores y disminuir la incidencia de accidentes y enfermedades laborales.

4.1. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Una adecuada organización del trabajo es fundamental para reducir la carga laboral y prevenir el estrés en los trabajadores. La distribución equitativa de las tareas evita la sobrecarga física y mental, lo que contribuye a mejorar el rendimiento y la seguridad en la obra.

Establecer horarios razonables y plazos realistas permite realizar el trabajo sin presión excesiva, disminuyendo la fatiga y el riesgo de accidentes. Además, planificar pausas activas durante la jornada ayuda a reducir la tensión muscular y mejorar la concentración, favoreciendo un desempeño más eficiente.

Planificar adecuadamente los proyectos y evaluar los recursos disponibles evita retrasos y la necesidad de acelerar el trabajo de manera poco segura.

Es importante definir claramente los roles y responsabilidades dentro del equipo, garantizando que cada trabajador comprenda sus funciones y objetivos. Una organización eficaz no solo optimiza la productividad, sino que también crea un ambiente laboral más estable y saludable para todos.

4.2. MEJORA DEL CLIMA LABORAL

Un clima laboral positivo es esencial para reducir los riesgos psicosociales, ya que un ambiente de trabajo respetuoso y colaborativo fomenta el bienestar de los empleados. Para lograrlo, es crucial promover una comunicación abierta y transparente. Esto permitirá a los trabajadores sentirse escuchados y valorados, contribuyendo a una mayor satisfacción laboral.

Además, establecer políticas claras contra el acoso laboral y la discriminación crea un entorno en el que todos los miembros del equipo se sienten seguros y respetados, lo que reduce los conflictos y mejora las relaciones interpersonales.

Fomentar el trabajo en equipo también es una estrategia clave para mejorar el clima laboral. Organizar actividades de integración y motivación, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, permite fortalecer los lazos entre los miembros del equipo y genera un sentido de pertenencia.

Capacitar a los supervisores en habilidades de liderazgo, empatía y resolución de conflictos ayuda a gestionar de manera efectiva las situaciones tensas o problemáticas, evitando que escalen y afecten la dinámica laboral. Un buen clima laboral no solo aumenta la moral del equipo, sino que también incrementa la productividad y reduce la rotación de personal.

4.3. PARTICIPACIÓN Y CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Brindar mayor autonomía y participación a los trabajadores en la toma de decisiones sobre su trabajo es una estrategia clave para aumentar su motivación y reducir el estrés. Cuando los empleados sienten que tienen control sobre las tareas que realizan, tienden a sentirse más responsables y comprometidos con su desempeño.

Permitir que los trabajadores aporten ideas sobre la organización de las tareas, la mejora de procesos o la distribución de recursos puede generar un sentido de pertenencia y una mayor satisfacción laboral. Esta participación activa contribuye a un ambiente de trabajo más dinámico y a una mejor resolución de problemas.

Otorgarles cierto grado de autonomía para tomar decisiones en su día a día les permite sentirse más competentes y valiosos. Por ejemplo, ofrecer la oportunidad de tomar decisiones sobre la forma de abordar ciertas tareas o cómo organizar su tiempo puede mejorar la eficiencia sin sacrificar la seguridad.

La creación de un entorno donde los trabajadores tengan voz y voto en su trabajo no solo favorece su bienestar, sino que también mejora los resultados institucionales.

4.4. SEGURIDAD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO

Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable es fundamental para la prevención de los riesgos psicosociales. En la construcción, donde las tareas pueden implicar exposición a materiales peligrosos, maquinaria pesada y trabajos en altura, es crucial que los trabajadores cuenten con los equipos de protección individual (EPI) adecuados para prevenir accidentes y lesiones.

El empresario debe proporcionar formación continua en materia preventiva, esto no solo protege su bienestar físico, sino que también les brinda tranquilidad y confianza en el entorno laboral, reduciendo la ansiedad y el estrés relacionado con posibles accidentes.

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para evaluar los riesgos psicosociales de manera efectiva, es fundamental realizar evaluaciones periódicas que incluyan encuestas de satisfacción laboral, entrevistas con los empleados y la monitorización de indicadores clave como el absentismo y la rotación de personal.

Estas herramientas permiten identificar posibles áreas de riesgo y detectar a tiempo señales de estrés o insatisfacción. Además, el seguimiento continuo de los factores psicosociales puede proporcionar datos valiosos sobre la efectividad de las estrategias implementadas y facilitar la toma de decisiones para mejorar las condiciones laborales. Estos resultados deben ser utilizados para implementar medidas correctivas cuando se identifican problemas, clave para garantizar un entorno de trabajo saludable.

Es importante mantener canales de comunicación abiertos donde los trabajadores puedan expresar sus preocupaciones. Esto permitirá una mejor gestión de los riesgos psicosociales.

6. CONCLUSIÓN

La gestión de los riesgos psicosociales en la empresa es esencial para garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y productivo. La implementación de estrategias preventivas como la organización eficiente del trabajo, la mejora del clima laboral, la participación activa de los empleados y el fomento de la seguridad y el bienestar, son clave para reducir el estrés, la fatiga y los posibles conflictos.

Un seguimiento constante y la evaluación de estas medidas aseguran que la empresa pueda adaptarse a las necesidades de sus trabajadores, promoviendo tanto su salud física y mental como su motivación, lo que repercute positivamente en la productividad y el éxito a largo plazo.



7. NORMATIVA Y DOCUMENTACIÓN TÉCNICA

- *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*
- *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.*
- *Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.*
- *INSST - NTP Riesgos psicosociales.*

RISCURI PSIHOSOCIALE

RU

Index

1. INTRODUCERE	14
2. PRINCIPALELE RISCURI PSIHOSOCIALE ÎN INDUSTRIA CONSTRUCȚIILOR	14
3. CONSECINȚELE RISCURILOR PSIHOSOCIALE	18
4. STRATEGII DE PREVENIRE ȘI GESTIONARE A RISCURILOR PSIHOSOCIALE	19
5. EVALUARE ȘI MONITORIZARE	21
6. CONCLUZIE	21
7. REGLEMENTĂRI ȘI DOCUMENTAȚIE TEHNICĂ	22

*În prezentul document, genul masculin este utilizat generic pentru a include toate persoanele, indiferent de sex.

1. INTRODUCERE

În sectorul construcțiilor, condițiile de muncă pot fi deosebit de solicitante din cauza naturii muncii, a expunerii la pericole fizice și a presiunii de a respecta termene limită. Cu toate acestea, pe lângă riscurile fizice tradiționale (căderi de la înălțime, șocuri, zgomot, expunerea la materiale periculoase etc.), există factori psihosociale care pot afecta sănătatea mentală și bunăstarea lucrătorilor.

Riscurile psihosociale sunt condițiile prezente într-o situație de muncă direct legate de organizarea muncii, de conținutul postului, de îndeplinirea sarcinii sau chiar de mediu, care au capacitatea de a afecta performanța muncii și sănătatea (fizică, psihologică și socială) a lucrătorilor.

Scopul acestui ghid este de a ajuta la identificarea, prevenirea și gestionarea riscurilor psihosociale în întreprinderile mici, oferind strategii practice pentru a îmbunătăți calitatea vieții profesionale și, în consecință, productivitatea și siguranța la locul de muncă.



2. PRINCIPALELE RISCURI PSIHOSOCIALE ÎN INDUSTRIA CONSTRUCȚIILOR

Aceste riscuri pot proveni din volumul de muncă, condițiile organizaționale, siguranța la locul de muncă și relațiile interpersonale.

2.1. SARCINĂ DE MUNCĂ EXCESIVĂ

Volum mare de muncă din cauza sarcinilor solicitante din punct de vedere fizic și a termenelor limită strânse ale proiectelor. Lucrătorilor li se cere să depună efort fizic pentru perioade lungi de timp, să ridice materiale grele, să adopte posturi incomode și să rămână activi timp de multe ore, adesea fără pauze adecvate.

În plus, presiunea de a respecta termenele limită poate duce la ore suplimentare sau la un ritm de lucru accelerat, ceea ce crește epuizarea fizică și psihică. Această supra-solicitare a muncii, dacă nu este gestionată corespunzător, poate duce la oboseală cronică, stres și un risc crescut de erori sau accidente.

Impactul acestui volum de muncă nu se limitează doar la uzura fizică, ci afectează și sănătatea mentală a lucrătorilor. Sentimentul de a nu putea face față cerințelor, lipsa de timp pentru recuperare și presiunea constantă pot duce la anxietate, iritabilitate și demotivare.

Este esențial să se distribuie sarcinile în mod echitabil, să se stabilească perioade regulate de pauză și să se promoveze un ritm de lucru adecvat. Acest lucru protejează sănătatea lucrătorilor și le îmbunătățește performanța și satisfacția profesională.

2.2. PRESIUNE PENTRU TERMENE LIMITĂ STRÂNSE

Respectarea termenelor limită este un factor critic care pune o mare presiune pe lucrători. Proiectele trebuie finalizate în termene strânse din cauza angajamentelor contractuale, a modificărilor de ultim moment ale proiectului sau a întârzierilor anterioare care forțează accelerarea lucrărilor.

Această situație conduce la un program de lucru intens, pauze reduse și, în unele cazuri, condiții de muncă nesigure pentru a respecta termenele limită. Urgența constantă provoacă epuizare fizică și mentală, crescând riscul de incidente și/sau accidente la locul de muncă.

Pe lângă impactul fizic, presiunea termenelor limită strânse generează stres, anxietate și sentimente de suprasolicitare pentru lucrători, afectând echilibrul dintre viața profesională și cea privată, calitatea muncii și generând conflicte între angajați și supervizori.

2.3. NESIGURANȚA LOCULUI DE MUNCĂ

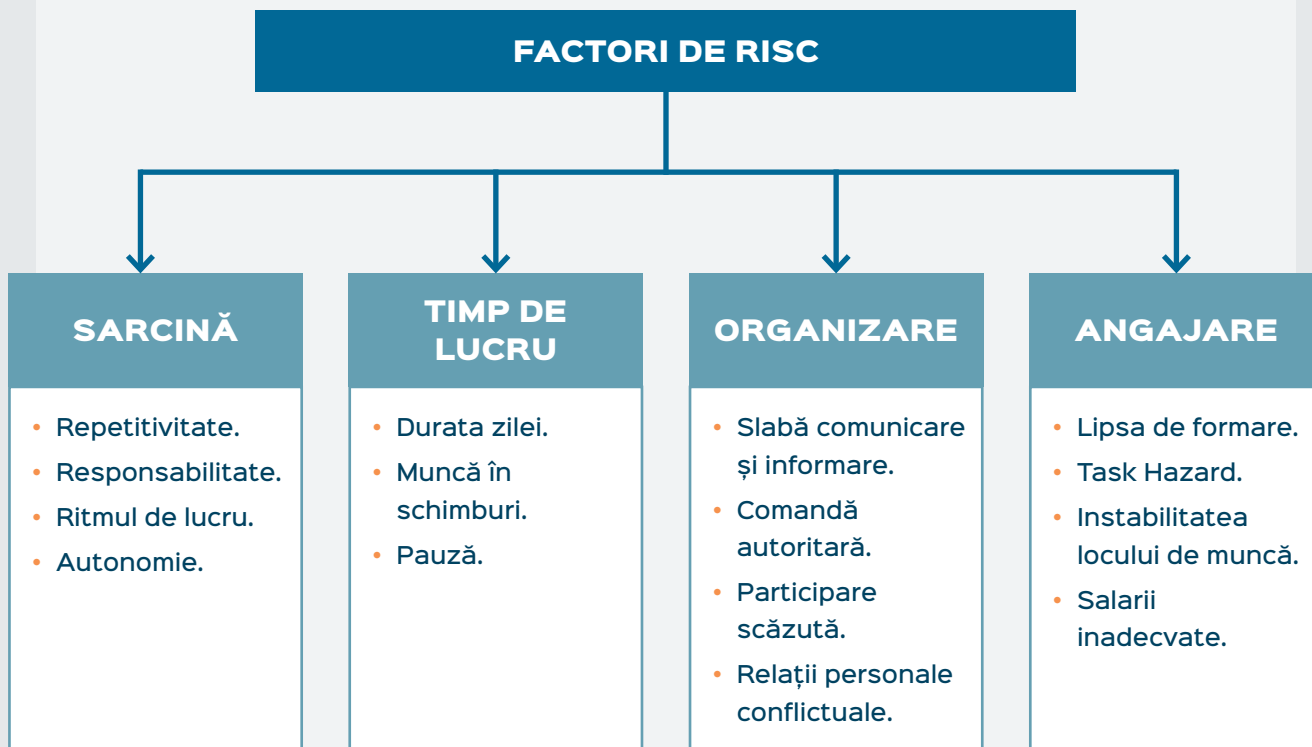


Mulți lucrători se confruntă cu incertitudinea cu privire la durata angajării lor, ceea ce duce la stres și anxietate cu privire la posibilitatea de a deveni șomeri în orice moment. Lipsa stabilității financiare face dificilă planificarea financiară și personală, afectând nu numai motivația profesională, ci și bunăstarea generală a angajaților.

Acest tip de nesiguranță poate influența, de asemenea, securitatea locului de muncă, deoarece unii lucrători se pot simți presați să își asume riscuri inutile sau să evite raportarea problemelor de teama de a-și pierde locul de muncă.

Lipsa oportunităților de creștere și dezvoltare profesională poate duce la demotivare și la o percepție scăzută a viitorului în acest sector.

Pentru a atenua acest risc psihosocial, este important ca angajatorii să promoveze o comunicare clară cu privire la stabilitatea locului de muncă, să ofere stimulente pe termen lung în limita posibilităților lor și să creeze un mediu în care lucrătorii să se simtă apreciați și în siguranță la locul lor de muncă.



2.4. MEDIU OSTIL ȘI CONFLICTE INTERPERSONALE

Climatul de lucru poate fi afectat de relațiile tensionate dintre sindicate și patronat. Presiunea de a respecta termenele limită, volumul mare de muncă și lipsa unei comunicări eficiente pot duce la conflicte în cadrul echipei.

Hărțuirea, discriminarea și lipsa de respect între colegi sunt, de asemenea, factori care influențează mediul de lucru, creând un climat toxic. Comentariile derizorii, batjocura sau tratamentul inegal pot crea un mediu de stres și disconfort.

Atunci când lucrătorii nu se simt apreciați și sprijiniți, motivația și productivitatea lor scad, crescând fluctuația personalului și absenteismul. Pentru a evita aceste probleme, este esențial să se promoveze un climat de respect, să se stabilească canale de comunicare eficiente și să se instruiască liderii pentru a gestiona conflictele în mod adecvat.

2.5. CONDIȚII FIZICE NEFAVORABILE

Construcțiile implică lucrul în medii solicitante din punct de vedere fizic, care afectează atât sănătatea fizică, cât și pe cea mentală a lucrătorului. Factori precum expunerea prelungită la zgomot, vibrații și manipularea de materiale periculoase duc la stres și oboseală.

În plus, munca în aer liber expune lucrătorii la temperaturi extreme, ploaie, vânt sau radiații solare intense, care pot duce la epuizare termică, deshidratare și alte probleme de sănătate. Aceste condiții nefavorabile pot duce la disconfort și pot afecta concentrarea, crescând riscul de accidente la locul de muncă.

Un alt factor-cheie este munca la înălțime, în spații restrânse sau pe suprafețe instabile, care poate genera anxietate și teamă, mai ales dacă măsurile de siguranță sunt insuficiente. Combinația dintre efortul fizic intens, posturile incomode și utilizarea de unelte grele poate duce la tulburări musculo-scheletice și epuizare.

Pentru a minimiza aceste riscuri psihosociale, este esențial ca întreprinderile să furnizeze echipamente de protecție adecvate, să ofere cursuri de formare în domeniul siguranței și să încurajeze pauzele active (întinderi pentru gât, umeri sau spate, exerciții de respirație sau de relaxare etc.).

2.6. LIPSA DE CONTROL ASUPRA MUNCII

În sectorul construcțiilor, lucrătorii au adesea puțină autonomie în executarea sarcinilor lor (fiind limitați în ceea ce privește capacitatea de a lua decizii sau de a propune îmbunătățiri ale proceselor de lucru), deoarece trebuie să urmeze instrucțiuni precise de la supraveghetori, ingineri sau clienți.

Repetarea constantă a sarcinilor fără posibilitatea de variație sau creativitate poate duce la demotivare și la un sentiment de stagnare profesională, afectând angajamentul și satisfacția profesională.

În plus, lipsa de implicare în procesul decizional poate face ca lucrătorii să considere că munca lor este subevaluată, ceea ce sporește stresul și frustrarea. Este esențial să se promoveze un mediu în care aceștia să poată contribui cu idei, să ofere feedback și să simtă că experiența și cunoștințele lor sunt luate în considerare. Acest lucru nu numai că îmbunătățește starea de bine a echipei, dar evită și sentimentul de excludere și nerecunoaștere și poate contribui la creșterea eficienței și siguranței pe șantier.

Câteva strategii care pot contribui la îmbunătățire: crearea de planuri de dezvoltare personală care să includă certificări; programe de formare pentru dobândirea de noi competențe și tehnici; stabilirea de programe pentru a aprecia munca bine făcută prin premii sau stimulente etc.

3. CONSECINȚELE RISCURILOR PSIHOSOCIALE

Riscurile psihosociale în construcții nu afectează doar bunăstarea individuală a lucrătorilor, ci au, de asemenea, un impact semnificativ asupra productivității și siguranței în cadrul întreprinderii. Gestionarea defectuoasă a acestor riscuri poate duce la probleme fizice, emoționale și organizaționale care afectează atât angajații, cât și operațiunile întreprinderii. Următoarele sunt principalele consecințe ale expunerii prelungite la factori psihosociali negativi.

3.1. STRESUL LEGAT DE MUNCĂ ȘI EPUIZAREA PROFESIONALĂ

Stresul cronic este una dintre principalele consecințe ale riscurilor psihosociale. Presiunea de a respecta termene limită, volumul excesiv de muncă și nesiguranța locului de muncă pot duce la anxietate, oboseală emoțională și dificultăți de concentrare. Atunci când stresul se prelungește în timp, acesta se poate transforma în sindromul *burnout*, ducând la demotivare, iritabilitate și angajament redus față de muncă.



3.2. RISC CRESCUT DE ACCIDENTE DE MUNCĂ

Oboseala fizică și mentală reduce capacitatea lucrătorilor de a reacționa și de a se concentra, ceea ce crește probabilitatea de a face greșeli. Într-o industrie în care sarcinile implică utilaje grele, lucrul la înălțime și manipularea materialelor periculoase, neatenția poate duce la accidente grave.

Stresul și presiunea pot determina unii lucrători să negligeze măsurile de siguranță sau să își asume riscuri inutile pentru a respecta termenele limită.

3.3. SCĂDEREA PERFORMANȚEI ȘI A PRODUCTIVITĂȚII

Un lucrător afectat de stres, oboseală sau demotivare are rezultate mai slabe în activitățile sale. Lipsa de energie și epuizarea mentală pot reduce eficiența, pot cauza erori în executarea sarcinilor și pot crește timpul necesar pentru finalizarea acestora. Acest lucru are un impact direct asupra productivității companiei, întârziind proiectele și generând costuri operaționale mai mari.

3.4. CREȘTEREA ABSENTEISMULUI ȘI A FLUCTUAȚIEI PERSONALULUI

Expunerea constantă la un mediu de lucru ostil, cu presiune ridicată și stabilitate redusă, poate duce la o creștere a absenteismului. Lucrătorii se pot confrunta cu probleme de sănătate fizică și mentală care necesită absențe prelungite sau, în cazuri extreme, îi determină să plece în căutarea unor condiții mai bune.

3.5. IMPACTUL ASUPRA SĂNĂTĂȚII FIZICE ȘI MENTALE

Riscurile psihosociale pot declanșa atât boli fizice, cât și psihice. Printre cele mai frecvente probleme de sănătate se numără tulburările musculo-scheletice cauzate de tensiune și stres, precum și bolile cardiovasculare rezultate din presiunea constantă. La nivel psihologic, anxietatea, depresia și tulburările de somn sunt afecțiuni frecvente la lucrătorii supuși unor niveluri ridicate de stres. Aceste afecțiuni nu numai că afectează calitatea vieții lucrătorilor, dar le influențează și performanța și stabilitatea locului de muncă.

4. STRATEGII DE PREVENIRE ȘI GESTIONARE A RISCURILOR PSIHOSOCIALE

Prevenirea și gestionarea riscurilor psihosociale în cadrul companiei este esențială pentru asigurarea unui mediu de lucru sănătos, sigur și productiv. Punerea în aplicare a unor strategii adecvate contribuie la reducerea stresului, la îmbunătățirea bunăstării lucrătorilor și la reducerea incidenței accidentelor și a bolilor profesionale.

4.1. ORGANIZAREA MUNCII

Organizarea corespunzătoare a muncii este esențială pentru reducerea volumului de muncă și prevenirea stresului în rândul lucrătorilor. Distribuirea echitabilă a sarcinilor evită suprasolicitarea fizică și mentală, ceea ce contribuie la îmbunătățirea performanței și a siguranței pe șantier.

Stabilirea unor programe rezonabile și a unor termene realiste permite desfășurarea activității fără presiune excesivă, reducând oboseala și riscul de accidente. În plus, planificarea pauzelor active în timpul zilei de lucru contribuie la reducerea tensiunii musculare și la îmbunătățirea concentrării, ceea ce duce la o performanță mai eficientă.

Planificarea corectă a proiectelor și evaluarea resurselor disponibile evită întârzierile și necesitatea de a accelera lucrările într-un mod nesigur.

Este important să se definească clar rolurile și responsabilitățile în cadrul echipei, asigurându-se că fiecare lucrător își înțelege rolurile și obiectivele. Organizarea eficientă nu numai că optimizează productivitatea, dar creează și un mediu de lucru mai stabil și mai sănătos pentru toată lumea.

4.2. ÎMBUNĂTĂȚIREA MEDIULUI DE LUCRU

Un climat de lucru pozitiv este esențial pentru reducerea riscurilor psihosociale, deoarece un mediu de lucru respectuos și colaborativ favorizează bunăstarea angajaților. Pentru a realiza acest lucru, este esențial să se promoveze o comunicare deschisă și transparentă. Acest lucru va permite lucrătorilor să se simtă ascultați și apreciați, contribuind la o mai mare satisfacție profesională.

În plus, stabilirea unor politici clare împotriva hărțuirii și a discriminării creează un mediu în care toți membrii echipei se simt în siguranță și respectați, ceea ce reduce conflictele și îmbunătățește relațiile interpersonale.

Încurajarea muncii în echipă este, de asemenea, o strategie-cheie pentru îmbunătățirea mediului de lucru. Organizarea de activități de integrare și motivare, atât în interiorul, cât și în afara locului de muncă, consolidează legăturile dintre membrii echipei și creează un sentiment de apartenență.

Formarea supraveghetorilor în leadership, empatie și abilități de soluționare a conflictelor ajută la gestionarea eficientă a situațiilor tensionate sau problematice, împiedicând escaladarea acestora și afectarea dinamicii muncii. Un mediu de lucru bun nu numai că stimulează moralul echipei, dar crește și productivitatea și reduce fluctuația personalului.

4.3. PARTICIPAREA ȘI CONTROLUL ASUPRA MUNCII

Asigurarea unei mai mari autonomii și a unei mai mari implicări a lucrătorilor în luarea deciziilor privind munca lor este o strategie-cheie pentru creșterea motivației și reducerea stresului. Atunci când angajații simt că dețin controlul asupra sarcinilor pe care le îndeplinesc, ei tind să se simtă mai responsabili și mai dedicați performanței lor.

Permiterea angajaților să contribuie cu idei privind organizarea sarcinilor, îmbunătățirea proceselor sau alocarea resurselor poate duce la un sentiment de proprietate și la o mai mare satisfacție profesională. Această participare activă contribuie la un mediu de lucru mai dinamic și la o mai bună rezolvare a problemelor.

Oferindu-le un grad de autonomie pentru a lua decizii în viața lor de zi cu zi, aceștia se simt mai competenți și mai valoroși. De exemplu, oferirea oportunității de a lua decizii cu privire la modul de abordare a anumitor sarcini sau la modul de organizare a timpului poate îmbunătăți eficiența fără a sacrifica siguranța.

Crearea unui mediu în care angajații au un cuvânt de spus în ceea ce privește munca lor nu numai că le sporește bunăstarea, dar îmbunătățește și performanța instituțională.

4.4. SIGURANȚA ȘI BUNĂSTAREA LA LOCUL DE MUNCĂ

Asigurarea unui mediu de lucru sigur și sănătos este fundamentală pentru prevenirea riscurilor psihosociale. În construcții, unde sarcinile pot implica expunerea la materiale periculoase, utilaje grele și lucrul la înălțime, este esențial ca lucrătorii să fie dotați cu echipament de protecție individuală (EPI) adecvat pentru a preveni accidentele și rănille.

Angajatorul ar trebui să le ofere formare continuă în domeniul prevenirii, care nu numai că le protejează bunăstarea fizică, dar le oferă și liniște și încredere în mediul de lucru, reducând anxietatea și stresul legate de posibile accidente.

5. EVALUARE ȘI MONITORIZARE

Pentru a evalua în mod eficient riscurile psihosociale, este esențial să se efectueze evaluări periodice, inclusiv sondaje privind satisfacția la locul de muncă, interviuri cu angajații și monitorizarea indicatorilor-cheie, precum absenteismul și fluctuația personalului.

Aceste instrumente fac posibilă identificarea posibilelor zone de risc și detectarea la timp a semnelor de stres sau nemulțumire. În plus, monitorizarea continuă a factorilor psihosociale poate furniza date valoroase cu privire la eficacitatea strategiilor puse în aplicare și poate facilita luarea deciziilor pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă. Aceste rezultate ar trebui să fie utilizate pentru a pune în aplicare măsuri corective atunci când sunt identificate probleme, ceea ce este esențial pentru asigurarea unui mediu de lucru sănătos.

Este important să se mențină canale deschise de comunicare în care lucrătorii să își poată exprima îngrijorările. Acest lucru va permite o mai bună gestionare a riscurilor psihosociale.

6. CONCLUZIE

Gestionarea riscurilor psihosociale în cadrul întreprinderii este esențială pentru asigurarea unui mediu de lucru sigur, sănătos și productiv. Punerea în aplicare a strategiilor preventive, cum ar fi organizarea eficientă a muncii, îmbunătățirea climatului de lucru, participarea activă a angajaților și promovarea siguranței și a bunăstării sunt esențiale pentru reducerea stresului, a oboselei și a conflictelor potențiale.

Monitorizarea și evaluarea constantă a acestor măsuri asigură faptul că societatea se poate adapta la nevoile angajaților săi, promovând atât sănătatea fizică și mentală, cât și motivația acestora, ceea ce are un impact pozitiv asupra productivității și succesului pe termen lung.



7. REGLEMENTĂRI ȘI DOCUMENTAȚIE TEHNICĂ

- *Legea 31/1995, din 8 noiembrie , privind prevenirea riscurilor profesionale.*
- *Decretul regal 39/1997 din 17 ianuarie de aprobare a Regulamentului serviciilor de prevenire.*
- *Decretul regal 1627/1997 din 24 octombrie de stabilire a dispozițiilor minime de securitate și sănătate pentru lucrările de construcții.*
- *INSST - NTP Riscuri psihosociale.*

المخاطر النفسية والاجتماعية

المحتويات

24	1. مقدمة
24	2. المخاطر النفسية والاجتماعية الرئيسية في قطاع البناء
27	3. عواقب المخاطر النفسية والاجتماعية
28	4. استراتيجيات الوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية وإدارتها
30	5. التقييم والتتبع
30	6. الخاتمة
30	7. اللوائح والوثائق الفنية

في هذه الوثيقة، يتم استخدام الجنس المذكور بشكل عام ليشمل جميع الأشخاص، بغض النظر عن الجنس.

1. مقدمة

في قطاع البناء، قد تكون ظروف العمل مُرهقة للغاية بسبب طبيعة العمل نفسه والتعرض للمخاطر الجسدية والضغط الناتج عن ضيق المواعيد. ومع ذلك، فبالإضافة إلى المخاطر الجسدية التقليدية (كالسقوط من المرتفعات، والصدمات، والضوضاء، والتعرض للمواد الخطرة، وغيرها)، هناك عوامل نفسية واجتماعية يُمكن أن تؤثر على الصحة النفسية للعمال ورفاههم.

المخاطر النفسية والاجتماعية هي الظروف السائدة في بيئة العمل المتعلقة بشكل مباشر بتنظيم العمل أو مضمون منصب العمل أو أداء المهام أو حتى البيئة، والتي يُمكن أن تؤثر على أداء العمل والصحة (الجسدية والعقلية والاجتماعية) للعمال.

يهدف هذا الدليل إلى المساعدة في تحديد المخاطر النفسية والاجتماعية في الشركات الصغيرة والوقاية منها وإدارتها، وتقديم استراتيجيات عملية لتحسين جودة الحياة العملية، وبالتالي الإنتاجية والسلامة في العمل.

2. المخاطر النفسية والاجتماعية الرئيسية في قطاع البناء

يمكن أن تنشأ هذه المخاطر من عبء العمل، والظروف التنظيمية، السلامة المهنية، والعلاقات بين الأشخاص.

2.1. عبء العمل المفرط

يعني أعباء العمل الثقيلة بسبب المجهود البدني الذي يتطلبه القيام بالمهام وضيق مواعيد تسليم المشاريع. يضطر العمال إلى بذل جهد مطول، ورفع مواد ثقيلة، واتخاذ أوضاع جسدية غير مريحة، والبقاء نشيطين لساعات طويلة، غالباً دون فترات راحة كافية.

بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي ضغط الالتزام بالمواعيد النهائية إلى العمل الإضافي أو تسريع وتيرة العمل، مما يزيد من الإرهاق البدني والنفسي. هذا العبء، إذا لم يُدار بشكل صحيح، قد يؤدي إلى إرهاق مزمن وتوتر، وزيادة خطر الأخطاء أو الحوادث.

لا يقتصر تأثير هذا العبء على الإرهاق البدني فحسب، بل يؤثر أيضاً على الصحة النفسية للعمال. فالشعور بعدم القدرة على تلبية المتطلبات وضيق الوقت للتعافي والضغط المستمر قد يؤدي إلى القلق والانفعال والإحباط.

من اللازم توزيع المهام بشكل منصف، وتحديد فترات راحة منتظمة، وتشجيع وتيرة عمل مناسبة. هذا يحمي صحة العمال ويحسن أدائهم ورضاهم الوظيفي.

2.2. ضغط المواعيد الضيقة

يعتبر الالتزام بالمواعيد من العوامل الحاسمة التي تسبب ضغطاً كبيراً للعمال. يجب إنجاز المشاريع ضمن أطر زمنية ضيقة بسبب الالتزامات التعاقدية، أو تغييرات التصميم في اللحظات الأخيرة، أو التأخيرات السابقة التي تُجبر على تسريع العمل.

يؤدي هذا الوضع إلى أيام عمل مكثفة وتقليص فترات الراحة وفي بعض الحالات العمل في ظروف غير آمنة للوفاء بالمواعيد والأجال النهائية المحددة. يُسبب هذا الإلحاح المستمر إرهاقاً جسدياً ونفسياً، مما يزيد من خطر وقوع الأحداث وأوا الحوادث المهنية.

بالإضافة إلى التأثير الجسدي، يُؤدّد ضغط المواعيد النهائية الضيقة التوتر والقلق والشعور بالإرهاق لدى العمال. كما أنه يؤثر سلباً على التوفيق بين العمل والحياة الشخصية، وعلى جودة العمل، وقد يؤدي إلى صراعات بين الموظفين والمشرفين.

2.3. انعدام الأمن الوظيفي

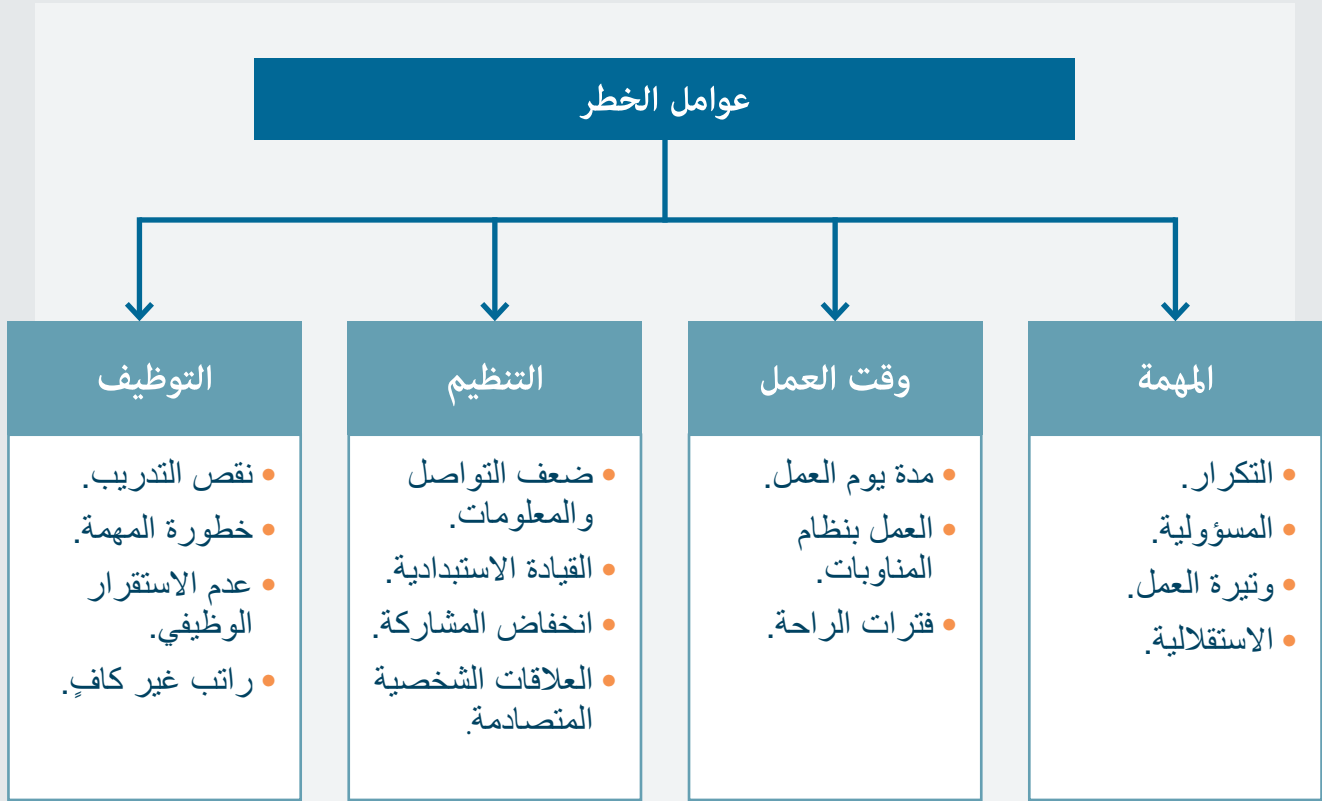


يعيش العديد من العمال حالة من عدم الأمان بشأن مدة استمرارهم في عملهم، مما يُؤدّد التوتر والقلق بسبب احتمال فقدان وظائفهم في أي لحظة. يجعل انعدام الاستقرار المالي والتخطيط المالي والشخصي صعباً، مما يؤثر ليس فقط على تحفيز العمل، بل أيضاً على الرفاه العام للموظفين.

يمكن أن يؤثر هذا النوع من انعدام الأمن الوظيفي أيضاً على سلامتهم أثناء العمل، إذ قد يشعر بعض العمال بالضغط مما يدفعه لتحمل مخاطر غير ضرورية أو لتجنب الإبلاغ عن المشاكل خوفاً من فقدان وظائفهم.

وقد يؤدي نقص فرص النمو والتطوير المهني إلى فقدان الحافز وضعف الشعور بالمستقبل في القطاع الذي يعمل فيه.

ولتخفيف هذا الخطر النفسي والاجتماعي، من المهم لأصحاب العمل تعزيز التواصل الواضح بشأن الأمن الوظيفي، وتقديم حوافز طويلة الأجل في حدود إمكانياتهم، وتهيئة بيئة يشعر فيها العمال بالتقدير والأمان في وظائفهم.



2.4. البيئة العدائية والصراعات الشخصية

يمكن أن تتأثر بيئة العمل بالعلاقات المتوترة بين الشركة وموظفيها. فالضغط للالتزام بالمواعيد النهائية الضيقة، وأعباء العمل الثقيلة، ونقص التواصل الفعال، كلها عوامل قد تؤدي إلى صراعات داخل فريق العمل.

كما أن التحرش والتمييز وانعدام الاحترام بين الزملاء في مكان العمل عوامل تؤثر على بيئة العمل، مما يخلق مناخاً ساماً. ويمكن أن تؤدي التعليقات المهينة والسخرية أو المعاملة غير المتساوية إلى التوتر والانزعاج.

عندما لا يشعر الموظفون بالتقدير أو الدعم، تنخفض دوافعهم وإنتاجيتهم، مما يزيد من معدل دوران الموظفين وتغييبهم. لتجنب هذه المشاكل، من الضروري تعزيز مناخ من الاحترام، وإنشاء قنوات اتصال فعالة، وتدريب القادة على إدارة الصراعات بشكل مناسب.

2.5. الظروف التي تؤثر سلباً على البدن

يتضمن قطاع البناء العمل في بيئات ذات ظروف بدنية صعبة تؤثر على الصحة البدنية والنفسية للعمال. عوامل مثل التعرض لفترات طويلة للضوضاء والاهتزازات والتعامل مع المواد الخطرة تسبب التوتر والإرهاق.

علاوة على ذلك، يُعرض العمل في الهواء الطلق العمال لدرجات حرارة شديدة، وأمطار، ورياح، أو أشعة شمس شديدة، مما قد يؤدي إلى الإنهاك الحراري، والجفاف، ومشاكل صحية أخرى. يمكن أن تسبب هذه الظروف المعاكسة عدم الراحة وتُضعف التركيز، مما يزيد من خطر وقوع حوادث في مكان العمل.

ومن العوامل الرئيسية الأخرى العمل على ارتفاعات، أو في أماكن ضيقة، أو على أسطح غير مستقرة، مما قد يُؤد القلق والخوف، خاصةً إذا كانت تدابير السلامة غير كافية. ويمكن أن يؤدي الجمع بين الجهد البدني الشديد، والوضعيات غير المناسبة، واستخدام الأدوات الثقيلة إلى اضطرابات عضلية هيكلية وإرهاق.

وللحد من هذه المخاطر النفسية والاجتماعية، من الضروري أن تُوفّر الشركات معدات حماية كافية، وتُقدّم تدريباً على السلامة، وتُشجّع على فترات راحة نشطة (مثل تمارين تمديد الرقبة، و الكتف، و الظهر، أو تمارين التنفس أو الاسترخاء، وغيرها).

2.6. فقدان التحكم في العمل

في قطاع البناء، غالبًا ما يفتقر العمال إلى استقلالية في تنفيذ مهامهم (قدرة محدودة على اتخاذ القرارات أو اقتراح تحسينات على إجراءات العمل)، حيث يجب عليهم اتباع تعليمات دقيقة من المشرفين، أو المهندسين، أو العملاء. إن تكرار المهام باستمرار دون إمكانية للتنوع أو الإبداع قد يؤدي إلى فقدان الحافز والشعور بالركود المهني، مما يؤثر سلبًا على الالتزام والرضا الوظيفي.

علاوة على ذلك، قد يدفع نقص المشاركة في صنع القرار العاملين إلى الشعور بأن عملهم لا يحظى بالتقدير الكافي، مما يزيد من التوتر والإحباط. من الضروري تهيئة بيئة عمل تُمكنهم من المساهمة بأفكارهم وتقديم ملاحظاتهم، والشعور بأن خبراتهم ومعارفهم تُؤخذ في الاعتبار. هذا لا يُحسّن رفاهية الفريق فحسب، بل يمنحهم أيضًا من الشعور بالإقصاء وعدم التقدير، ويمكن أن يُسهم في زيادة الكفاءة والسلامة في مواقع البناء.

تشمل بعض الاستراتيجيات التي يُمكن أن تُساعد في تحسين ذلك: وضع خطط تطوير شخصي تتضمن شهادات؛ وبرامج تدريبية لاكتساب مهارات وتقنيات جديدة؛ ووضع برامج لتقدير العمل المُنجز جيدًا من خلال الجوائز أو الحوافز، وغيرها.

3. عواقب المخاطر النفسية والاجتماعية

لا تؤثر المخاطر النفسية والاجتماعية في مجال البناء على صحة العاملين الشخصية فحسب، بل تؤثر أيضًا بشكل كبير على الإنتاجية والسلامة داخل الشركة. يمكن أن يؤدي سوء إدارة هذه المخاطر إلى مشاكل جسدية وعاطفية وتنظيمية تؤثر على كل من الموظفين وعمليات العمل. فيما يلي عرض للعواقب الرئيسية الناتجة عن التعرض المطول للعوامل النفسية والاجتماعية السلبية.

3.1. الإجهاد المرتبط بالعمل والإرهاق

يعتبر الإجهاد المزمن أحد العواقب الرئيسية للمخاطر النفسية والاجتماعية. يمكن أن يؤدي الضغط الناتج عن الالتزام بالمواعيد النهائية الضيقة، وعبء العمل المفرط، وانعدام الأمن الوظيفي إلى القلق والإرهاق العاطفي وصعوبة التركيز. عندما يطول الإجهاد، يمكن أن يتطور إلى متلازمة الإرهاق، مما يسبب فقدان الحافز والانفعال وانخفاض الالتزام بالعمل.

3.2. زيادة خطر حوادث العمل

يُقلل الإجهاد البدني والعقلي من وقت رد فعل العمال وتركيزهم، مما يزيد من احتمالية ارتكاب الأخطاء. في قطاع تتطلب مهامه استخدام الآلات الثقيلة، والعمل على ارتفاعات، والتعامل مع مواد خطيرة، قد يؤدي عدم الانتباه إلى حوادث خطيرة.

كما أن التوتر والضغط قد يدفع بعض العمال إلى إهمال تدابير السلامة أو المخاطرة غير الضرورية للوفاء بالمواعيد النهائية.



3.3. انخفاض الأداء والإنتاجية

يؤدي التوتر أو التعب أو نقص الحافز إلى انخفاض أداء العامل في أنشطته. يمكن أن يؤدي نقص الطاقة والإرهاق الذهني إلى انخفاض الكفاءة، والتسبب في أخطاء في تنفيذ المهام، وزيادة الوقت اللازم لإنجازها. وهذا يؤثر بشكل مباشر على إنتاجية الشركة، مما يؤدي إلى تأخير المشاريع وزيادة تكاليف التشغيل.

3.4. زيادة التغيب عن العمل ودوران الموظفين

قد يؤدي التعرض المستمر لبيئة عمل معادية، تتميز بضغط مرتفع واستقرار محدود، إلى زيادة الإجازات المرضية. وقد يعاني العمال من مشاكل صحية جسدية ونفسية تتطلب غيابات مطولة، أو في الحالات القصوى، تدفعهم إلى ترك وظائفهم بحثًا عن ظروف أفضل.

3.5. التأثير على الصحة البدنية والنفسية

يمكن أن تُسبب المخاطر النفسية والاجتماعية أمراضًا جسدية ونفسية. ومن بين أكثر المشاكل الصحية شيوعًا اضطرابات الجهاز العضلي الهيكلي الناتجة عن التوتر والضغط النفسي، بالإضافة إلى أمراض القلب والأوعية الدموية الناتجة عن الضغط المستمر. أما على الصعيد النفسي، فيُعدّ القلق والاكتئاب واضطرابات النوم من الحالات الشائعة لدى العمال الذين يتعرضون لمستويات عالية من التوتر. ولا تؤثر هذه الحالات على جودة حياة العامل فحسب، بل تؤثر أيضًا على أدائه واستقراره الوظيفي.

4. استراتيجيات الوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية وإدارتها

تُعدّ الوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية وإدارتها في الشركة أمرًا أساسيًا لضمان بيئة عمل صحية وآمنة ومنتجة. ويساعد تطبيق الاستراتيجيات المناسبة على تقليل التوتر، وتحسين صحة العاملين، وتقليل حوادث العمل والأمراض المهنية.

4.1. تنظيم العمل

يعتبر تنظيم العمل بشكل مناسب أمرًا أساسيًا لتقليل عبء العمل ومنع التوتر بين العاملين. التوزيع العادل للمهام يمنع الإرهاق البدني والذهني، مما يساهم في تحسين الأداء والسلامة في موقع البناء.

يُتيح وضع جداول زمنية معقولة ومواعيد نهائية واقعية إنجاز العمل دون ضغوط زائدة، مما يقلل من التعب وخطر الحوادث. علاوة على ذلك، يُساعد التخطيط لفترات راحة نشطة طوال يوم العمل على تخفيف التوتر العضلي وتحسين التركيز، مما يعزز كفاءة الأداء.

يُجنّب التخطيط السليم للمشروع وتقييم الموارد المتاحة التأخير والحاجة إلى تسريع العمل بطريقة غير آمنة.

من المهم تحديد الأدوار والمسؤوليات بوضوح داخل الفريق، مع ضمان فهم كل موظف لواجباته وأهدافه. فالمنظمة الفعالة لا تحسّن الإنتاجية فحسب، بل تُهيئ أيضًا بيئة عمل أكثر استقرارًا وصحة للجميع.

4.2. تحسين بيئة العمل

بيئة العمل الإيجابية ضرورية للحد من المخاطر النفسية والاجتماعية، إذ تُعزز بيئة العمل القائمة على الاحترام والتعاون رفاهية الموظفين. ولتحقيق ذلك، من الضروري تعزيز التواصل المفتوح والشفاف. سيسمح هذا للموظفين بالشعور بأن أصواتهم مسموعة ومُقدّرة، مما يُسهم في زيادة رضاهم الوظيفي.

علاوة على ذلك، فإن وضع سياسات واضحة لمكافحة التحرش والتمييز في مكان العمل يُهيئ بيئة يشعر فيها جميع أعضاء الفريق بالأمان والاحترام، مما يُقلل من النزاعات ويُحسّن العلاقات الشخصية.

يُعد تعزيز العمل الجماعي أيضًا استراتيجية أساسية لتحسين بيئة العمل. فتنظيم أنشطة التكامل والتحفيز، داخل مكان العمل وخارجه، يُعزز الروابط بين أعضاء الفريق ويؤكّد شعورًا بالانتماء.

يُساعد تدريب المشرفين على مهارات القيادة والتعاطف وحل النزاعات على إدارة المواقف المتوترة أو الإشكالية بفعالية، ومنعها من التفاقم والتأثير على سير العمل. لا تُعزز بيئة العمل الجيدة معنويات الفريق فحسب، بل تزيد أيضًا من الإنتاجية وتقلل من دوران الموظفين.

4.3. المشاركة والتحكم في العمل

يعتبر منح الموظفين استقلالية أكبر ومشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم استراتيجية أساسية لزيادة تحفيزهم وتقليل التوتر. فعندما يشعر الموظفون بالسيطرة على المهام التي يؤديونها، يميلون إلى الشعور بمزيد من المسؤولية والالتزام تجاه أدائهم.

إن السماح للموظفين بالمساهمة بأفكار حول تنظيم المهام، وتحسين العمليات، أو تخصيص الموارد، يمكن أن يُؤكّد شعورًا بالانتماء ورضا وظيفيًا أكبر. تُسهم هذه المشاركة الفعّالة في بيئة عمل أكثر ديناميكية وقدرةً أفضل على حل المشكلات.

كما أن منحهم قدرًا معيّنًا من الاستقلالية في اتخاذ القرارات في عملهم اليومي يُتيح لهم الشعور بمزيد من الكفاءة والقيمة. على سبيل المثال، يُمكن أن يُحسّن منح الموظفين فرصة اتخاذ قرارات حول كيفية إنجاز مهام مُعينة أو كيفية تنظيم وقتهم من الكفاءة دون المساس بالسلامة.

إن تهيئة بيئة عمل تُمكن العمال من التعبير عن آرائهم لا يعزز رفاهيتهم فحسب، بل يُحسّن أيضًا نتائج المؤسسة.

4.4. السلامة والرفاهية في العمل

يُعد ضمان بيئة عمل آمنة وصحية أمرًا بالغ الأهمية للوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية. وفي قطاع البناء، حيث قد تنطوي المهام على التعرض لمواد خطيرة وآلات ثقيلة والعمل على ارتفاعات، من الضروري أن يمتلك العمال معدات الوقاية الشخصية المناسبة (EPI) لمنع الحوادث والإصابات.

يجب على أصحاب العمل توفير تدريب مستمر على التدابير الوقائية. فهذا لا يحمي سلامتهم الجسدية فحسب، بل يمنحهم أيضًا راحة البال والثقة في مكان العمل، مما يُقلل من القلق والتوتر المرتبطين بالحوادث المحتملة.

5. التقييم والتتبع

لتقييم المخاطر النفسية والاجتماعية بفعالية، من الضروري إجراء تقييمات دورية تشمل استطلاعات رأي حول رضا الموظفين، ومقابلات مع الموظفين، ومراقبة المؤشرات الرئيسية مثل التغيب ودوران الموظفين.

تتيح هذه الأدوات تحديد مواطن الخطر المحتملة والكشف المبكر عن علامات التوتر أو عدم الرضا. بالإضافة إلى ذلك، يُمكن للرصد المستمر للعوامل النفسية والاجتماعية أن يُوفر بيانات قيّمة حول فعالية الاستراتيجيات المُطبقة، ويُسهّل اتخاذ القرارات لتحسين ظروف العمل. ينبغي استخدام هذه النتائج لتطبيق التدابير التصحيحية عند تحديد المشاكل، وهو أمرٌ أساسي لضمان بيئة عمل صحية. من المهم الحفاظ على قنوات تواصل مفتوحة تُمكن العمال من التعبير عن مخاوفهم، مما يُتيح إدارة أفضل للمخاطر النفسية والاجتماعية.



6. الخاتمة

تُعَدُّ إدارة المخاطر النفسية والاجتماعية في الشركة أمراً أساسياً لضمان بيئة عمل آمنة وصحية ومنتجة. ويُعدُّ تطبيق استراتيجيات وقائية، مثل تنظيم العمل بكفاءة، وتحسين بيئة العمل، والمشاركة الفعّالة للموظفين، وتعزيز السلامة والرفاهية، أمراً أساسياً للحد من التوتر والإرهاق والنزاعات المحتملة.

يضمن التتبع والتقييم المستمران لهذه التدابير قدرة الشركة على التكيف مع احتياجات موظفيها، وتعزيز صحتهم البدنية والنفسية وتحفيزهم، مما يُؤثّر إيجاباً على الإنتاجية والنجاح على المدى الطويل.

7. اللوائح والوثائق الفنية

- القانون رقم 5991/13، الصادر في 8 نوفمبر، بشأن الوقاية من المخاطر المهنية.
- المرسوم الملكي رقم 7991/93، الصادر في 71 يناير، بالموافقة على لوائح خدمات الوقاية.
- المرسوم الملكي رقم 7991/7261، الصادر في 42 أكتوبر، بوضع الحد الأدنى من لوائح الصحة والسلامة في مواقع البناء.
- INSST - NTP المخاطر النفسية والاجتماعية.

20
25





Comunidad de Madrid, 2025

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.madrid.org

Depósito legal: M-14452-2025

1º Edición – 06 / 2025

Maqueta e imprime: Adviser Partner.

Impreso en España – Printed in Spain

Con la financiación de la Comunidad de Madrid

“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración 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”.

