



Jornades de Foment de la Investigació

HACIA UN MODELO PSICOSOCIAL POSITIVO: ROL MEDIADOR DEL ENGAGEMENT ENTRE CLIMA Y DESEMPEÑO EN SEGURIDAD

Autors

Esther GRACIA
Laura LORENTE
Marisa SALANOVA
Eva CIFRE

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es plantear un modelo teórico innovador para comprender cómo se relaciona el clima de seguridad con el bienestar psicosocial (engagement) en trabajadores de la construcción y como este bienestar relacionarse positivamente con el desempeño en seguridad. Este modelo se fundamenta en los principios de la psicología ocupacional positiva y está basado en una revisión teórica de literatura relacionada con clima de seguridad y bienestar psicosocial.

El sector de la construcción es el sector laboral que más bajas y accidentes padece tanto a nivel nacional como europeo. Una de las causas atribuidas es la enorme cantidad de demandas laborales que estos trabajadores tienen que soportar en su actividad cotidiana (sobrecarga de trabajo, presión temporal, incertidumbre en el puesto, falta de apoyo social...). Para hacer frente a estas altas demandas el trabajador cuenta con diversos recursos. A nivel organizacional el recurso más importante es el clima de seguridad, entendido como la percepción que tienen los trabajadores del conjunto de acciones hacia la seguridad realizadas por la empresa, con efectos sobre la conducta de los trabajadores. De este modo, recientes estudios señalan que un clima de seguridad pobre, podría reducir la salud psicosocial de los trabajadores (es decir, potenciar síntomas psicológicos negativos) y este estado de bajo bienestar podría ser la causa directa del elevado número de accidentes e incidentes laborales.

Por tanto, el modelo planteado desde una perspectiva psicosocial positiva, hipotetiza que el engagement desempeñará un rol mediador entre el clima de seguridad y el desempeño en seguridad. Finalmente se analizan las implicaciones prácticas así como las líneas de trabajo futuras en este ámbito.

INTRODUCCIÓN

El sector de la construcción es el sector laboral con mayor índice de siniestralidad, por lo que es el que más bajas y accidentes padece tanto a nivel nacional como europeo.

El trabajo en el sector de la construcción es una ocupación inherentemente ‘peligrosa’ y la exposición a estresores laborales adicionales intensifica el nivel de peligro, de modo que es considerado como uno de los sectores con peor récord en materia de seguridad y salud (98% de trabajadores de la construcción indican que han estado expuestos a algún riesgo de accidente laboral). Por ello, los trabajadores de la construcción desempeñan una de las ocupaciones que tienen una mayor necesidad de favorecer la seguridad.

Actualmente se están desarrollando investigaciones que ponen de manifiesto la importancia de factores psicosociales en la seguridad laboral, confirmando que la mera intervención a nivel tecnológico o de estrategias de dirección, no disminuye la tasa de siniestralidad. Actualmente la investigación sobre seguridad en el trabajo ha enfatizado la importancia de los factores psicológicos, sociales, organizacionales, y cultura organizacional que refleja las actitudes, creencias, percepciones y valores que los trabajadores comparten respecto a la seguridad (Cox 1990, Zohar 1980). La literatura de seguridad contiene multitud de aproximaciones, sin embargo hay relativamente pocos trabajos que hayan estudiado la relación existente entre el clima de seguridad y el desempeño en seguridad.

El objetivo de este trabajo es plantear un modelo teórico innovador para comprender cómo se relaciona el clima de seguridad con el engagement en trabajadores de la construcción y cómo el engagement puede mejorar el desempeño en seguridad.

DEMANDAS/RECURSOS

Una de las causas atribuidas a estos altos niveles de siniestralidad, es la enorme cantidad de demandas laborales que estos trabajadores soportan en su actividad cotidiana (sobrecarga de trabajo, presión temporal, incertidumbre en el puesto, falta de apoyo social...).

Las demandas laborales, el tiempo de decisión (*lattiude time*), la incertidumbre en el puesto, la sobrecarga de trabajo y la falta de apoyo entre compañeros y trabajadores pueden crear tensión a afectar a la salud y seguridad en el trabajo (Karasek & Theorell, 1990, Gillena, Baltzb, Gassel, Kirschd, Vaccaro, 2002, Goldenhar, William & Swanson , 2003).

Para hacer frente a estas altas demandas el trabajador cuenta con diversos recursos. De acuerdo con Glendon, Stanton, y Harrison, (1994), los aspectos que contribuyen al éxito en la seguridad son: (1) El compromiso por parte de la dirección, (2) la comunicación, (3) la estabilidad en la plantilla y las relaciones laborales, (4) el control del ambiente laboral y en el hogar, (5) la formación en seguridad, (6) y las conductas habituales de seguridad. Por tanto son estas las variables a las que hay que atender a la hora de crear un clima de seguridad fuerte y positivo entre los trabajadores.

CLIMA DE SEGURIDAD

El clima de seguridad puede definirse como las percepciones compartidas en relación a las políticas, procedimientos y prácticas de seguridad (Barling, Loughin y Kelloway, 2002; Zohar (2002), Zohar, 2003). Es decir, son aquellos atributos de la política que indican la prioridad verdadera por la seguridad.

Recientes estudios han señalado que el clima de seguridad también afecta al estado psicosocial de los trabajadores. Así Tomás, Meliá y Oliver, (1999) manifiestan que existen una serie de variables descriptivas y de personalidad que producen una serie de problemas psicológicos y que además, se relacionan con los accidentes.

Otros autores como Campbell, F. (2006) señalan que el 69% de los trabajadores de este sector en Inglaterra sufren estrés, ansiedad o depresión.

BIENESTAR PSICOSOCIAL: ENGAGEMENT

Una de las principales respuestas al estrés laboral es el llamado burnout o síndrome de ‘quemarse’ por el trabajo, que se define como un estado de agotamiento similar a un ‘fuego que se sofoca’, a una ‘vela que se extingue’, a una batería que ‘se agota’...

Investigación reciente sobre el burnout ha puesto de manifiesto dos tendencias en el estudio tradicional del concepto (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001):

1. El estudio de su teóricamente opuesto: el ‘engagement’ o vinculación psicológica entendido como un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción (Salanova, Schaufeli, Llorens, Grau y Peiró, 2000; Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002).
2. La ampliación del estudio del burnout y del engagement a todo tipo de profesiones, entre ellas a los profesionales del sector de la construcción.

Teniendo en cuenta que previos estudios corroboran que el clima de seguridad puede afectar a los niveles de estrés y afectar este a su vez a la ocurrencia de accidentes laborales (Tomás, Meliá y Oliver, 1999); nuestro modelo propone que el clima de seguridad influye positivamente en el engagement, y éste a su vez al desempeño en seguridad.

DESEMPEÑO EN SEGURIDAD

El concepto de *desempeño en seguridad* (*security performance*) incluye tanto el número de accidentes como los daños ocupacionales, es decir, la siniestralidad laboral.

Aunque Glendon et al. (1994) encontraron que no había relación entre clima de seguridad y el *desempeño en seguridad*, Siu, Phillips y Leung (2004) demostraron que las actitudes seguras (subdimensión contemplada dentro del clima de seguridad), precedían los daños producidos a causa del puesto de trabajo y que el distres, precedía al número de accidentes ocurridos. Es decir el distres ejercía un papel mediador en la relación entre actitudes seguras y el número de accidentes ocurridos.

También Goldenhar, William & Swanson (2003) estudiaron la relación entre los estresores en el trabajo, los síntomas físicos, psicológicos, y los daños que se producían en los trabajadores de la construcción con los

quasi-accidentes (*near misses*), que se definen por cualquier tipo de situación que, indiferentemente a que se haya desencadenado un accidente o no, hubiese podido precipitarlo. Estos autores vieron que tanto los estresores como la certeza laboral (percepción de futura estabilidad laboral, y/o progreso en su trabajo) y el clima de seguridad estaban relacionados con los quasi-accidentes. Además, encontraron que el clima de seguridad repercutía en los síntomas tanto físicos (nauseas, insomnio, dolor de cabeza o dolor de espalda) como psicológicos (estado enfadado, triste, tenso).

De este modo, diversos estudios indican que un clima de seguridad pobre, podría perjudicar la salud psicosocial de los trabajadores (es decir, potenciar síntomas psicológicos negativos) y este estado de malestar podría ser la causa directa del elevado número de accidentes e incidentes. Es decir, el bienestar psicosocial podría estar mediando la relación entre clima de seguridad y el número de accidentes o indecentes ocurridos.

MODELO PSICOSOCIAL POSITIVO: “EL ROL MEDIADOR DEL ENGAGEMENT ENTRE EL CLIMA Y EL DESEMPEÑO EN SEGURIDAD”.

El modelo que aquí se plantea, se fundamenta en los principios de la psicología ocupacional positiva. A diferencia de los estudios realizados hasta el momento, se basa en la presunción de que es mejor no actuar afrontando las consecuencias negativas; si no que es mucho más efectivo centrarse en la mejora de los recursos, que tanto a nivel personal como organizacional, ayudan a desarrollar y mejorar las consecuencias positivas en los trabajadores.

De ahí, se hipotetiza que el Engagement desempeñará un rol mediador entre el clima de seguridad y el número de accidentes e incidentes ocurridos (ver figura 1).

Figura 1: Modelo



PRÓXIMOS ESTUDIOS

En futuros estudios, se pondrá a prueba este modelo y se comprobará si efectivamente el clima de seguridad ayuda a fomentar el estado de engagement en los trabajadores de la construcción. Y a su vez, si el engagement mejora el desempeño en seguridad, reduciendo significativamente el número de accidentes e incidentes tanto a corto como a largo plazo.

BIBLIOGRAFÍA

- Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2002). "Development and test of a model linking transformational leadership and occupational safety". *Journal of Applied Psychology*, 87, 488–496.
- Campbell, F. (2006). "Occupational Stress in the construction Industry". Research for the Chartered Institute of Building (CIOB). Extraído el 18 de Junio de 2007 <http://www.ciob.org.uk/resources/research>.
- Cox, S. (1990). "Safety education and training". *Paper presented to IUPAC: Basle*.
- Gillena, Baltz, Gassel, Kirsch, y Vaccaro (2002). "Perceived safety climate, job demands, and coworker support among union and non union injured construction workers". *Safety Research*, 33:1, 33-51.
- Glendon, A. I.; Stanton, N.A.; y Harrison, D. (1994). "Factor Analysing A performance shaping concepts questionnaire". En Robertson S.A. (Ed.), *Contemporary Ergonomics. Ergonomics for All*. Taylor & Francis, London, 340-345.
- Goldenhar, L.; Williams, L.; Swanson, N. (2003). "Modelling relationships between job stressors and injury and near miss outcomes for construction labourers". *Work and Stress*, 17: 218-240.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). "Health work: Stress productivity and the reconstruction of working life". *New York: Basic Books*.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P. (2001). "Job burnout". *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiró, J.M., y Grau, R. (2000). "Desde el 'burnout' al 'engagement': una nueva perspectiva". *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16:2, 117-134.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. (2002). "The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach". *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Siu, O., Phillips, D.R., y Leung, T. (2004). "Safety climate and safety performance among construction workers in Hong Kong The role of psychological strains as mediators". *Accident Analysis & Prevention*, 36:3, 359-366
- Tomás, J.C., Meliá, J.L., y Oliver, A. (1999). "A cross-validation of a structural equation model of accidents: organizational and psychological variables as predictors of work safety". *Work & stress*, 13: 1, 49- 58

Zohar (1980). “Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications”. *Journal of Applied Psychology*, 65: 1, 96–101.

Zohar, D. (2002). “The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups”. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 75–92.

Zohar, D., y Luria, G. (2003). “Climate as a Social–Cognitive Construction of Supervisory Safety Practices: Scripts as Proxy of Behavior Patterns”. *Journal of Applied Psychology*, 89: 2, 322–333