

GUIA de Auto-implantación de Hábitos saludables

Para PYMES, MICROPYMES Y PERSONAS
AUTÓNOMAS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN



¿Qué incluye esta GUÍA?

Se trata de un proyecto racional, específico, práctico y pedagógico, con la idea de que pueda ser autoimplantado por cualquier trabajador/a del sector.

01

¿El por qué de esta guía?

Importancia de tener un plan de hábitos saludables en el sector de la construcción.

02

Organización saludable

Empresa, trabajo y salud.

03

Construcción y salud

Principales características del sector de la construcción en su papel de empresa saludable.

04

Acciones a desarrollar

Beneficios, recomendaciones y buenas prácticas.

05

Promoción de la salud

Cómo identificar los potenciales indicadores que nos permitan avanzar en esta línea de actuación.

06

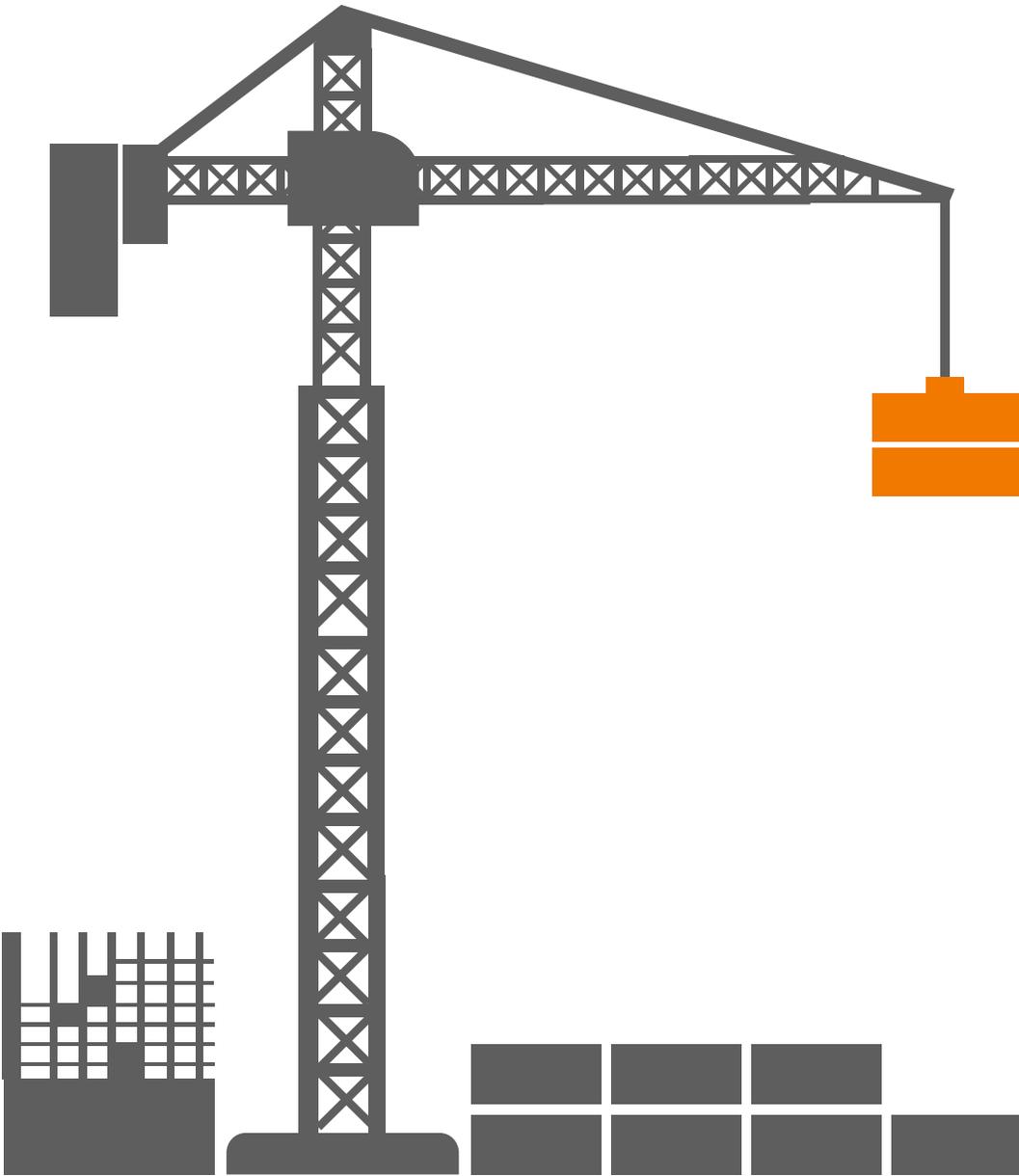
Qué podemos implementar

Acciones específicas y adecuadas al sector de la construcción y al carácter prioritario de las empresas que lo constituyen.

07

Importancia de la Empresa Saludable en la Empleabilidad del Sector

Fundación Laboral de la Construcción



01

● - El andamiaje - ●

¿El por qué de esta guía?



¿ES IMPORTANTE?

Hay razones objetivas que nos invitan a **AFIRMAR** sin temor a equivocarnos, que **SI**.

1

ACCIDENTES

En 2023 se produjeron más de dieciséis mil accidentes durante la jornada de trabajo en el sector de la construcción en Andalucía.



2

INCIDENCIA

Es el sector con mayor índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja



3

ACCIÓN

Si conocemos estos datos, estamos en la obligación moral de ACTUAR

El entorno laboral ha sido identificado como recurso valioso para promover la salud de la población trabajadora.

Como consecuencia de ello, el fomento de hábitos de salud en esta población, facilita una mejoría en la calidad de vida.

3 RAZONES DE PESO

¿Qué motiva a las empresas a actuar?

Si bien las personas trabajadoras tienen un interés muy personal en que su salud no se vea comprometida en el trabajo, es el momento de analizar por qué las empresas deben dedicar esfuerzos a conseguir que sus organizaciones sean más saludables.



LEGALES

Estado de derecho

Evitar contenciosos

Fuga de talento

Prevención de riesgos

Cumplir la ley

+ CUMPLIMIENTO



LIDERAZGO

Competitividad

Rendimiento

Reducción del absentismo

Disminución de las bajas

Aumento de la satisfacción

Mejoras salariales

+ PRODUCTIVIDAD



RESPONSABILIDAD SOCIAL

La salud es un derecho

Imagen corporativa

Conciliación

Políticas de igualdad

+ ADHERENCIA

02

● - Los cimientos - ●

Organización Saludable





NO ES UNA MODA

¡ES UNA NECESIDAD!



La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo
tiene una firme apuesta por crear contextos saludables en
las organizaciones

SALUD TOTAL

Modelo de entorno laboral saludable (OMS)

El concepto de entorno de trabajo saludable, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) es aquel en el que personas trabajadoras y directivas colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar, así como la sostenibilidad del ambiente de trabajo, a partir del ambiente físico de trabajo, el ambiente psicosocial, los recursos personales de salud y la participación de la empresa en la comunidad.

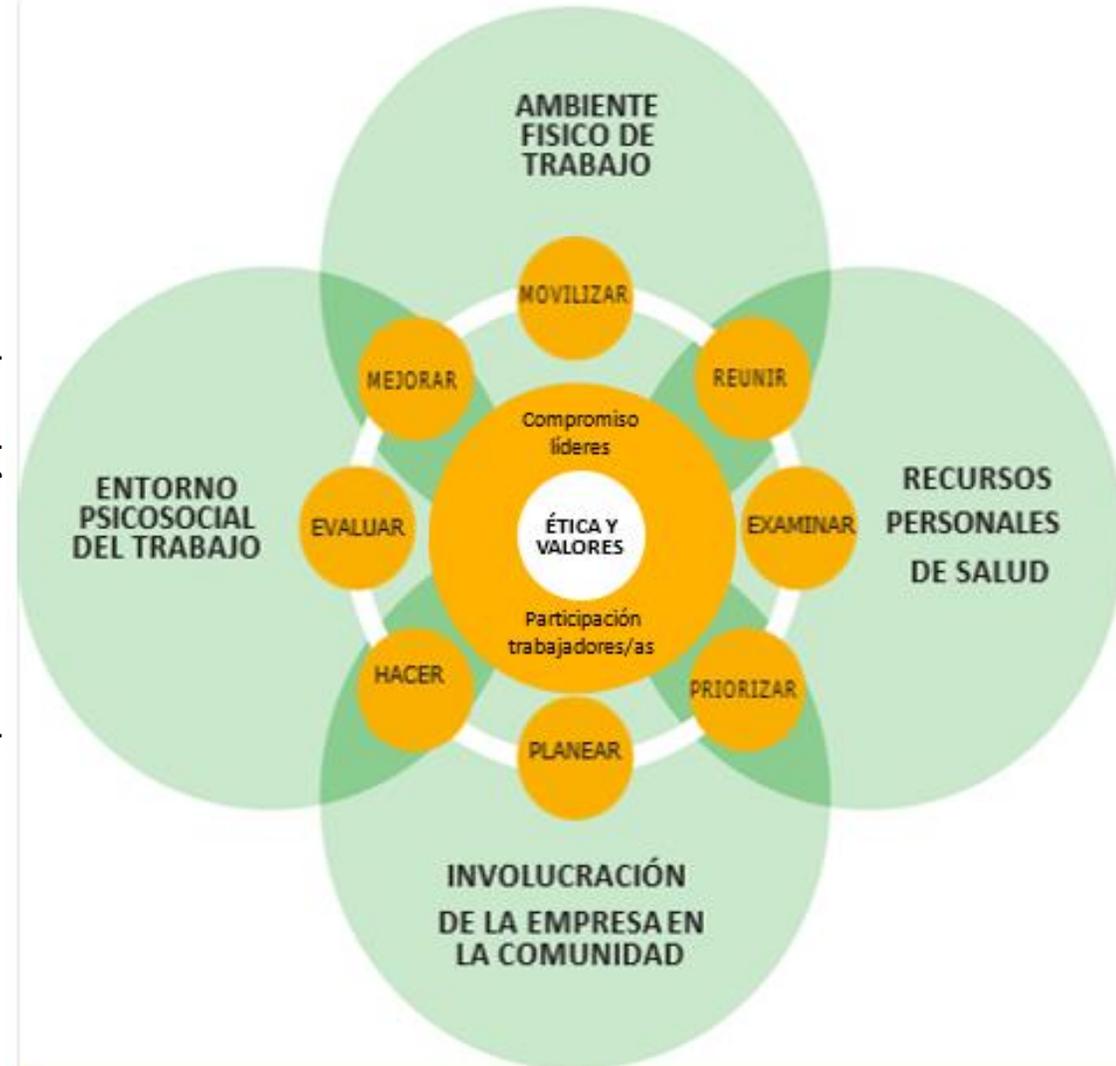
FUNDAMENTOS >

- Entorno físico del trabajo.
- Entorno psicosocial del trabajo.
- Recursos personales de salud en el trabajo.
- Participación de la empresa en la sociedad.

DESARROLLO

8 etapas

Modelo de la OMS de ambientes de trabajo saludables:
vías de influencia, procedimientos y principios básicos





**Cómo se puede
transformar en
SALUDABLE una
empresa dedicada a la
construcción, con
menos de 10 personas
trabajadoras**

ES POSIBLE



Transformar la empresa en una organización saludable no es imposible para una empresa pequeña. Aunque es difícil reproducir las prácticas de una gran empresa con sus recursos humanos y económicos, SÍ ES POSIBLE.

La TRANSFORMACIÓN CULTURAL hacia la excelencia en prevención de una organización es un proceso, y como tal debe llevar asociada una “HOJA DE RUTA” que proporcione estabilidad y certezas, para avanzar con paso firme. Implantar actuaciones en materia de prevención, de forma aislada e inconexas aleja de la meta y disuelve los esfuerzos, además de generar incredulidad en personal directivo, de mando y plantilla.

A close-up photograph of several orange plastic pipes stacked together. Each pipe has a black ring around its inner circumference. The pipes are arranged in a way that creates a sense of depth and repetition. The lighting is bright, casting shadows and highlighting the texture of the plastic.

*¿Qué nos dicen los
datos recogidos por
proyectos similares,
y la experiencia
observada en este
sector?*

-HAY 2 CARAS-

CARA A



- La implantación de medidas saludables ayuda a mejorar el desempeño de las funciones.
- La comunicación cercana y frecuente ha permitido fomentar los intercambios tanto ascendentes como descendentes.
- Existe una relación directa entre la comunicación y el clima percibido en los equipos, siendo aquella catalizador del cambio.
- Es clave en la implantación de hábitos seguros y saludables la involucración de los equipos directivos en el liderazgo de este tipo de proyectos.
- Las personas trabajadoras están satisfechas con la puesta en marcha de actuaciones y programas vinculados con la salud y la seguridad.
- La formación es pieza clave en el desarrollo de actitudes generadoras de cultura preventiva.

CARA B

- Las resistencias al cambio son frecuentes y connaturales al ser humano y generan bloqueo y desgaste.
- Hay recorrido aún en el tratamiento efectivo de los datos, y mucho por hacer para llegar a la meta deseada de empresa como SALUD TOTAL.
- Los sistemas de gestión se deben contemplar desde una perspectiva holística y no como actuaciones aisladas en la estrategia de las compañías. Han de ir asociados a Cultura, Valores, Misión y Visión.
- Es determinante poseer instrumentos de recogida de datos que nos permitan dirigir la mirada hacia lo que debemos observar; Indicadores que de forma objetiva y lo más realista posible, identifiquen aquello sobre lo que es preciso detenerse.



03

- El cemento -

Construcción y Salud



**La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud
en el Trabajo 2017-2022, ampliada hasta 2023
debido al parón sufrido por el COVID-19**

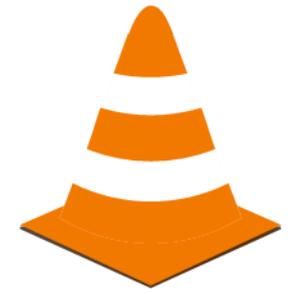
**Entre sus objetivos, enlaza
uno de forma directa con el
de esta guía...**

***“Mejorar las condiciones de salud
laboral de las personas
trabajadoras en Andalucía”***





MEDIDAS & METAS



01



Reducir los accidentes de trabajo en los sectores y tipologías de mayor incidencia

02



Mejorar la salud de las personas trabajadoras con la intención de disminuir los infartos y las lesiones músculo-esqueléticas derivadas del trabajo

03



Mejorar la salud psicosocial y promover hábitos saludables en las personas trabajadoras

04



Establecer como colectivo prioritario a las personas que desempeñan su trabajo en las Pymes



Peculiaridades del Sector

IDIOSINCRASIA

El sector de la construcción tiene unas particularidades que lo diferencian claramente de otros sectores, lo cual hay que tener en cuenta a la hora de diseñar esta guía.

TAMAÑO DE LA EMPRESA

Distribución asimétrica: pocas empresas grandes, y sector muy atomizado, con numerosas empresas muy pequeñas (menos de 5 personas trabajadoras).

MULTICULTURALIDAD

Las necesidades de personal, tanto cualificado como no cualificado, han provocado un notable aumento en la contratación de población extranjera.

ENVEJECIMIENTO

La población trabajadora es de edad avanzada y existen dificultades para su reemplazo.

ESPECIALIZACIÓN

Las empresas tienden a estar cada vez más especializadas en unos determinados ámbitos de la construcción, en cada obra intervienen diferentes empresas de construcción y trabajadores en función de la fase de obra que se ejecute, normalmente especializados en una actividad: ferralla, encofrado, electricidad, climatización fontanería, etc. .

01

02

03

04

05

¿Soluciones?

Diseñar una guía fácilmente autoaplicable

Elaborar una guía que contemple modelos y programas de salud y bienestar que puedan ser autoaplicables por las propias empresas y personas autónomas, sin necesidad de contar con personas expertas externas, partiendo de un análisis estratégico, a partir del cual adoptar decisiones dirigidas a corregir las debilidades, afrontar las amenazas, aprovechar las oportunidades y conservar las fortalezas. Dicha guía se centrará especialmente en los hábitos relacionados con la alimentación, la actividad física y el bienestar emocional, si bien también tratará la problemática relacionada con el envejecimiento, las enfermedades crónicas y la salud mental.



04

- El drenaje -

Acciones a Desarrollar



Acciones a desarrollar



Hay que intentar que dichas acciones sean ante todo prácticas, fáciles de implantar o autoimplantar, racionales y entendibles

¿Cómo han de ser?

CARACTERISTICAS

AREAS DE LA SALUD A POTENCIAR



ALIMENTACIÓN

Interesa tener personas trabajadoras sanas y fuertes, porque eso redundará sin lugar a dudas en beneficios económicos, de productividad y de rendimiento en la empresa



SUEÑO Y DESCANSO

Las condiciones de trabajo pueden ser también un elemento distorsionador del sueño: ambientes ruidosos, exposición a temperaturas extremas, horarios, largas distancias hasta la obra, etc.



EJERCICIO

La construcción es un sector en el que la actividad física es un elemento estructural y, sin embargo, es un sector en el que los trastornos musculoesqueléticos debido a posturas forzadas y cargas manuales están muy presentes.



SALUD MENTAL

La principal causa aquí se atribuye a los horarios largos y exigentes, el trabajo fuera de casa durante semanas, el bajo nivel de satisfacción laboral y la "imagen de persona dura" que se asocia a estas personas



ALIMENTACIÓN



Aspectos A tener en cuenta



Cambiar hábitos

Incentivar y motivar al personal para que se traiga su comida de casa siguiendo algunos planes o directrices nutricionales variadas, ricas y saludables.

Productos de la tierra

Enfatizar las ventajas atribuidas a la conocida dieta mediterránea.

Hábitos de higiene

Lavado de manos y la higiene, actualmente con mayor concienciación que antaño, debido a los hábitos adquiridos a raíz de la pandemia.

Salud cardiovascular

Tener en cuenta aspectos relativos relacionados con la hipertensión arterial, el desarrollo de diabetes mellitus tipo II, los niveles de colesterol en sangre y la adquisición de sobrepeso.

Adaptación al desgaste y horarios

No debemos olvidar que estamos hablando de un trabajo catalogado como de “gran desgaste”, sobre todo a nivel físico, y por las condiciones ambientales y horarios a los que suele estar expuesto el personal.

Particularidades



Horarios especiales y dificultad de encontrar cocinas abiertas

Se suelen consumir muchos bocadillos (embutidos, tortillas, fiambres) y alimentos generalmente muy grasos y también se observa un consumo elevado de bebidas excitantes y café.



Aconsejable, llevar fiambreras con la comida de casa

Con un plato de ensalada completa o de verdura cocida, un segundo de carne o pescado o un huevo con una guarnición vegetal, o una salsa poco grasa. De postre fruta o un lácteo sencillo, pan integral y agua.



Dificultades para ponerlo en práctica

Somos conscientes de la dificultad que, para muchas de las personas y familias, puede suponer el tener que prepararse todo esto cada día, por lo que la apuesta más firme y segura siempre irá de la mano de aquellas empresas que se encarguen de hacerles llegar a la plantilla, menús de este tipo, previamente preparados y adecuados a sus necesidades energéticas, intolerancias, alergias y demás cuestiones relevantes.



Dirección y Mandos

Responsabilidades



Implicación de la Dirección

Promover la alimentación saludable entre las personas trabajadoras, fundamentalmente promocionando el uso de los tupperes o similares, proveyendo los recursos necesarios y apoyando las medidas que faciliten su implementación. Por ejemplo:

- Facilitar neveras para conservar la cadena de frío de las tupperes.
- Gestionar el consejo médico y el seguimiento sobre alimentación durante los reconocimientos médicos.
- Organizar charlas, grupos de apoyo o demostraciones sobre alimentación saludable.
- Formar a la cadena de mando para estimular comportamientos saludables.
- Publicar comunicados, recordatorios o folletos para mostrar compromiso y dar ejemplo.
- Enviar agua y cestas de fruta para repartir entre las cuadrillas en momentos especiales.
- Proporcionar un modelo corporativo de tupper saludable para su uso en la obra.

Mandos / Su implicación

Las personas responsables de las cadenas de mando han de promover la gestión de los recursos que facilitan el uso de dichos tupperes.



- Proveer el tiempo suficiente para preparar, comer y limpiar el menaje.



- Garantizar las condiciones adecuadas del espacio y las herramientas necesarias para comer, almacenar y calentar la comida y su mantenimiento.

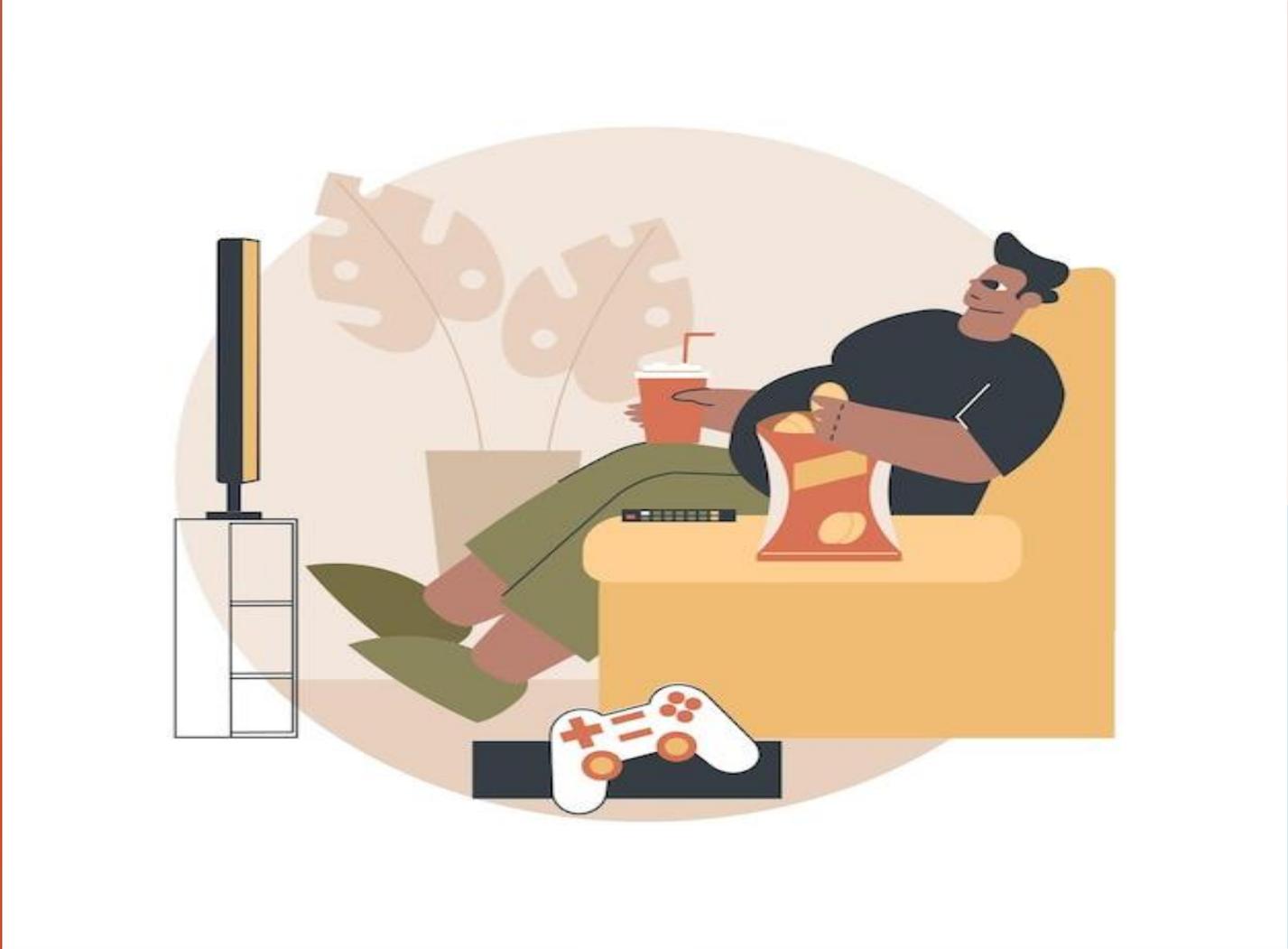


- Difundir los beneficios de la alimentación saludable y el interés de la dirección al respecto.



SIEMPRE ACTIVO/A





CUESTIÓN

¿Hay sedentarismo en la construcción?

La realidad del sector

Cuando se piensa en el sector de la construcción, se asocia a trabajos duros que exigen desplazamientos, movimientos de cargas y poco estatismo. Los movimientos se realizan en posturas muchas veces forzadas, moviendo cargas y en un ambiente insalubre por la presencia de agentes que pueden poner en riesgo la salud.

RECOMENDACIONES

- Realizar el desplazamiento al lugar de trabajo andando a ser posible. Si no lo es, aparcarse un poco más lejos o bajar en la parada anterior del autobús.
- Usar escaleras en lugar de ascensor en el lugar de trabajo.
- Aprovechar los tiempos de descanso para caminar un rato.
- Realizar estiramientos al inicio y final de la jornada laboral, para evitar los trastornos musculoesqueléticos (TME), así como evitar en lo posible mantener la misma postura durante mucho tiempo, las inclinaciones de la cabeza, encogimiento de hombros o trabajar de manera inclinada, ya que producen tensión muscular.
- Formación en el manejo manual de cargas

Además de estas recomendaciones, es necesario incluir una actividad física entre los hábitos de nuestra vida diaria fuera del trabajo. No es necesario realizar actividad física de alta intensidad, pero sí muy recomendable realizar cualquier tipo de actividad física de manera habitual.





SUEÑO Y DESCANSO



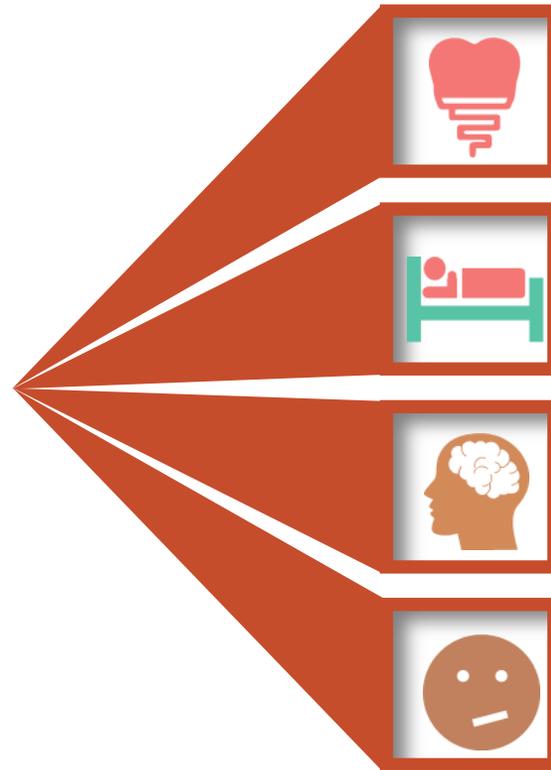
¿Qué condiciones del trabajo están afectando al sueño?



- Los ambientes ruidosos
- La exposición a temperaturas extremas
- Los horarios
- Las largas distancias hasta la obra que requieren más tiempo para desplazarse
- El estrés que puede provocar una deficiente organización del trabajo: plazos de entrega ajustados, cambio de órdenes, demoras en la entrega de material, el trabajo a turnos, el trabajo nocturno, la realización de horas extraordinarias, etc.

TRABAJO Y SUEÑO

“Está claro,
necesita
dormir más”



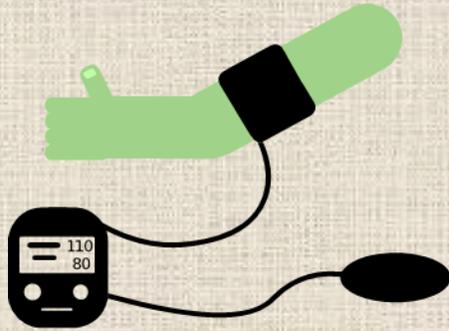
Cuanto más dormimos, menos sueño tenemos y nuestra falta de sueño es normal. Pero cuanto menos dormimos, nuestra falta de sueño aumenta.

La deuda del sueño es conocida como la falta de sueño que se va prolongando en el tiempo.

Dormir poco disminuye la concentración, genera problemas con el estado de ánimo y el humor.

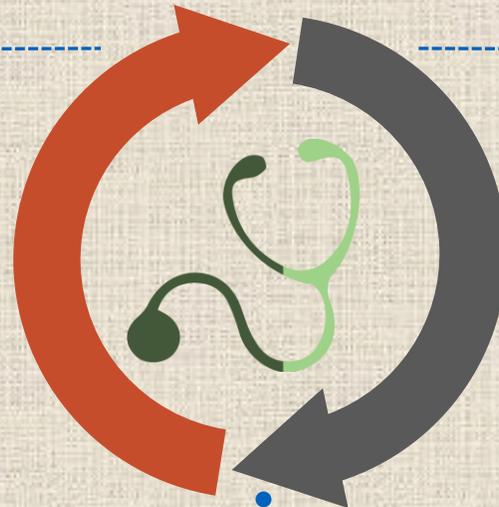
El déficit de sueño también disminuye el rendimiento y empeora la calidad del trabajo.

ALGUNOS CONSEJOS PARA MEJORAR TU DESCANSO



OCIO PERSONAL

Dedica en la medida de lo posible, tiempo diario a tu ocio personal. Tu estado de ánimo mejorará si realizas en tu tiempo libre actividades que te gustan y entretienen.



ESTABLECE UNAS RUTINAS ADECUADAS

Evita pasar muchas horas tumbado/a en la cama o viendo la televisión desde el sofá. Después del trabajo, establece unos horarios regulares para irte a la cama o para levantarte. Evita cenas copiosas, así como bebidas excitantes y el alcohol.



VIVE LA VIDA CON ILUSIÓN

Disfruta de la vida sencilla y del valor de los pequeños detalles del día a día.



APOYO SOCIAL

El apoyo social es un buen amortiguador contra el estrés y el cansancio emocional. Rodéate de amigos/as y familiares que te escuchen y apoyen.



DESCONECTAR

Haz lo posible, por evitar el pensar o planificar temas relacionados con el trabajo, al menos 2 horas antes de irte a dormir.



*Otros hábitos
saludables*



RECOMENDACIONES PARA LA EMPRESA



Fomentar programas de deshabituación



**Promoción de la Salud:
Búsqueda y difusión de protocolos que promuevan la prevención de las adicciones de manera coparticipada: personas trabajadoras y empresa**



Participación y compromiso de las personas encargadas



Comunicación directa con las personas trabajadoras para evaluar intereses y formas de ayuda

RECURSOS Y ACCIONES PARA LA DESHABITUACIÓN



COMUNICACIÓN DE PROGRAMAS DE DESHABITUACIÓN



**Mensajes y frases claras y asertivas, del tipo:
“Gracias por no fumar”
“Espacio libre de humo”**



Pósteres y carteles en zonas visibles (cafetería, zona de descanso, WC, etc).



Animar a tener una persona líder en Bienestar (Wellness Champion)



Evaluar la efectividad de las medidas llevadas a cabo



SALUD MENTAL



¿QUÉ PASA CON LA SALUD MENTAL?

Principales causas

Problemas asociados al sector de la construcción

CONCILIACIÓN FAMILIAR

Trabajo fuera de casa durante semanas o largos periodos de tiempo.

SATISFACCIÓN LABORAL

Baja percepción de satisfacción laboral en la persona trabajadora.

ETIQUETAS

Rol o estigma de “gente dura” asociada a este tipo de trabajos, y con los que la persona trabajadora ha de convivir.



¿Por qué hay que prestar atención a los problemas relacionados con la salud mental en este sector?



La construcción es un sector aún muy masculinizado, en el que los hombres son reticentes a reconocer factores de estrés psicológico, pues piensan que eso les hace más débiles o vulnerables.



El personal de la construcción ejerce su actividad, en su mayoría, en entornos de alta presión, en los cuales, la productividad es lo más importante. Además, suele tener poco control sobre su carga de trabajo durante la jornada. Si a esto le añadimos salarios comedidos, contamos con factores muy relevantes que pueden afectar a la salud mental de las personas trabajadoras.



Las personas trabajadoras también suelen carecer de influencia en los procesos de toma de decisiones y en la forma en que se realiza el trabajo.



La preocupación por el tema de la salud mental no sólo afecta a las personas trabajadoras más veteranas, sino que también está afectando a las que recién empiezan a trabajar en el sector

05

• - El fraguado- •

Promoción de la Salud



Establecer INDICADORES ayuda a medir y evaluar algunos aspectos

El impacto de una acción específica, o una campaña, o un programa sobre la organización. Por ejemplo, facilitar cursos gratuitos a las personas trabajadoras y medir el nivel de asistencia, participación, satisfacción, efectos o mejoras que haya podido provocar, etc.

La evolución de una característica o atributo de la organización. Por ejemplo, a partir de datos de satisfacción laboral procedentes de un sencillo estudio de clima, se puede valorar el nivel de bienestar emocional de las personas trabajadoras.





NECESIDADES RESPECTO A LOS HÁBITOS SALUDABLES

OBJETIVO

Obtener datos relativos a las necesidades respecto a los hábitos saludables



Entrevistas y conversaciones con personas trabajadoras y empresas

La información obtenida y su uso, SIEMPRE será anónima



Entrevistas con instituciones/responsables

Al igual que en el anterior, su carácter y uso será SIEMPRE anónimo

Queremos que los indicadores partan de información tanto de las personas trabajadoras como de las instituciones y/o responsables

06

● - La edificación - ●

Qué podemos hacer



Qué podemos hacer

Lo mejor es iniciar el proceso con aquellas variables que afectan a un gran número de síntomas y que son más fáciles de desarrollar y, además, tienen un impacto más inmediato, como los **hábitos alimenticios** y la **actividad física**. A continuación, se establecen algunas **recomendaciones** interesantes tanto para las personas trabajadoras como para sus empresas.



TRABAJANDO HÁBITOS ALIMENTICIOS

*¿QUÉ puedes hacer y
CÓMO puedes hacerlo?*



Recomendaciones Generales

01

CARBOHIDRATOS EN PROPORCIÓN A LA ACTIVIDAD FISICA

2g/kg peso corporal para las personas más sedentarias y 5g/kg para las más activas

02

PRIORIZAR GRASAS MONOINSATURADAS PARA TODO EL MUNDO

Sin sobrepasar 1g/kg peso corporal (aceite de oliva, aguacate, frutos secos)

03

APORTE DIARIO DE PROTEINAS

Al menos 1,5g/kg peso corporal

04

INGESTA ENERGÉTICA DIARIA

24Kcal/kg de peso corporal es una dosis media recomendada

05

FIBRA

Al menos 20g al día o en una proporción de 10g/1000Kcal

Pirámide NAOS

Estrategia NAOS (AESAN)



PLAN NUTRICIONAL DEL GOBIERNO

Muestra las recomendaciones de frecuencia (diaria, semanal y ocasional) del consumo de los distintos grupos de alimentos **paralelamente** con las de distintas actividades de ejercicio físico (juego paseo, subir escalera, etc.).

1ª PIRÁMIDE PUBLICADA EN ESPAÑA...

que muestra ambas recomendaciones, -tanto las de alimentación saludable como las de actividad física-, combinándolas en un mismo gráfico con el fin fomentar hábitos alimentarios en línea con la **dieta mediterránea** e impulsando también la práctica regular de la actividad física entre la población para adoptar estilos de vida saludables y prevenir la obesidad.

ALIMENTACIÓN:



Ocasionalmente

Hay productos que sólo deberían tomarse de forma ocasional, como bollos, dulces, refrescos, “chucherías” o patatas fritas y similares.

Varias veces a la semana

Pescados blancos y azules, legumbres, huevos, carnes, embutidos, frutos secos, son alimentos importantes y pueden combinarse con otros, debiendo consumirse varias veces a la semana, aunque no todos los días.

A diario

Alimentos como las frutas, verduras y hortalizas, cereales, productos lácteos, pan y aceite de oliva, deben ser la base de la dieta y consumirse a diario. También el arroz y la pasta pueden alternarse.

Agua

El agua es fundamental en la nutrición, y deben beberse al menos entre 1 y 2 litros diarios de agua



ACTIVIDAD FÍSICA:

Ocasionalmente

Dedicar poco tiempo a actividades sedentarias como ver la televisión, jugar con videojuegos o utilizar el ordenador.

Varias veces a la semana

Practicar varias veces a la semana algún deporte o ejercicio físico como la gimnasia, la natación, el tenis, el atletismo o los deportes de equipo.

A diario

Realizar todos los días durante al menos 30 minutos alguna actividad física moderada como caminar, ir al trabajo o al colegio andando, sacar a pasear al perro o subir las escaleras a pie en vez de utilizar el ascensor.

GRUPO DE ALIMENTOS	EJEMPLOS	CONSIDERACIONES	OCASIÓN DE CONSUMO			
			DESAYUNO	COMIDA	CENA	TENTEMPÍE
HORTALIZAS Y FRUTAS	Incluir una variedad tan amplia como sea posible. Elegir entre productos de temporada	Frescas, congeladas o en conserva, y en ese caso con bajo contenido en sal y azúcar.	✓	✓	✓	✓
CEREALES	Pan, arroz, pasta alimenticia, con preferencias de variedades integrales. En caso de incluir cereales de desayuno o galletas deberían ser presentaciones con bajo contenido en azúcar y sal y las galletas sin relleno ni coberturas.	Bajo contenido en sal. Preferencia por productos integrales. De ser necesario incluir variedades aptas para personas con celiaquía.	✓	✓	✓	-
PATATAS	-	Consumir preferentemente cocidas o al vapor. Máximo una vez al día.	-	✓	✓	-
ACEITES VEGETALES	Preferentemente oliva. Girasol alto oleico.	-		✓	✓	

GRUPO DE ALIMENTOS	EJEMPLOS	CONSIDERACIONES	OCASIÓN DE CONSUMO				
			DESAYUNO	COMIDA	CENA	TENTEMPÍE	
PROTEÍNAS	Legumbres	Garbanzos, lentejas, alubias. Incluir presentaciones cocidas.	Frescas o en conserva.	-	✓	✓	✓
	Frutos secos	Almendras, nueces, avellanas, cacahuetes.	Elaborados al natural o tostados (sin sal o grasas añadidas).	✓	✓	✓	✓
	Pescado	Blanco (ejemplo: bacalao, bacaladillas) y azul (ejemplo: sardinas, caballa, salmón). También presentaciones en conserva.	Frescos, congelados o en conserva, preferiblemente al natural o en aceite de oliva o girasol, con bajo contenido en sal.	-	✓	✓	
	Huevos				✓	✓	
	Leche y productos lácteos	Leche. Yogur sin azúcar añadido. Queso (excluidos los de alto contenido en sal).	Productos sin azúcares añadidos y bajo contenido en sal.	✓	✓	✓	
	Carne	Ave o conejo. Posibilidad de incluir carnes magras en conserva.	-	-	✓	✓	-
	PLATOS PREPARADOS	Consumo ocasional. Contenido reducido en azúcar, sal y grasas saturadas.					
	Tomate triturado	Preparación al natural. Bajo en azúcar y sal.					
	Crema de verduras	Bajos en sal, sin azúcar ni grasas añadidas.					

ACTIVIDAD FÍSICA

En el Sector de la Construcción



¿Por qué no empezamos por andar?



Andar rápido

Aproximadamente 60 min.
Mínimo 3-4 veces x semana



Andar/Trotar

Pasadas 2 semanas,
alternamos episodios de
andar con otros de trote
suave. Total 60 min.



Trotar/Andar

Aumentamos los periodos
de trote, que terminan
dominando a los de andar.
Total 60 min.



¿Quieres aprender a correr desde 0?

Te mostramos una tabla para tu primer mes de iniciación

Tabla de iniciación para corredores/as noveles

SEMANA	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
1			CORRE 1 MIN CAMINA 2 MIN Rept. 10 veces	Camina 30-35 minutos	CORRE 1 MIN CAMINA 2 MIN Rept. 10 veces	CORRE 1 MIN CAMINA 2 MIN Rept. 12 veces	DESCANSO
2	CORRE 2 MIN CAMINA 1 MIN Rept. 10 veces	Camina 30-35 minutos	CORRE 2 MIN CAMINA 1 MIN Rept. 10 veces	DESCANSO	Camina 30-35 minutos	CORRE 2 MIN CAMINA 1 MIN Rept. 12 veces	DESCANSO
3	CORRE 2 MIN CAMINA 1 MIN Rept. 12 veces	Camina 30-35 minutos	CORRE 3 MIN CAMINA 1 MIN Rept. 8 veces Y para terminar corre 4 minutos!	DESCANSO	CORRE 3 MIN CAMINA 1 MIN Rept. 10 veces	CORRE 3 MIN CAMINA 1 MIN Rept. 10 veces	DESCANSO
4	CORRE 3 MIN CAMINA 1 MIN Rept. 12 veces	DESCANSO	CORRE 4 MIN CAMINA 1 MIN Rept. 7 veces	Camina 30-35 minutos	CORRE 4 MIN CAMINA 1 MIN Rept. 7 veces	CORRE 4 MIN CAMINA 1 MIN Rept. 7 veces	DESCANSO



BENEFICIOS DE REALIZAR PAUSAS ACTIVAS

- Reducción de lesiones
- Disminución del riesgo cardiovascular
- Mayor concentración
- Metabolismo más activo

¡ES POSIBLE
REALIZAR
ACTIVIDAD
FISICA
DIRIGIDA EN
EL TRABAJO!



¿Podemos trabajar en casa?



ALGUNAS CONSIDERACIONES



FRECUENCIA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA

1

Intentemos un mínimo de actividad de entre 2 y 4 veces por semana.

TIEMPO INVERTIDO

2

Entre 30 minutos y 1 hora de duración máxima por día, al menos durante el primer mes.

INTENSIDAD

3

SIEMPRE, hay que ir de menos a más, sobre seguro y con constancia. De nada sirve un día de máxima intensidad y 2 días más flojos o sin exigencia apenas.

CALENTAMIENTO

4

Invierte un poco de tiempo antes de empezar, en calentar adecuadamente (movilidad articular, estiramientos dinámicos, cardio, etc).

Al finalizar, dedicamos unos 10 minutos a estiramientos estáticos.

LA IMPORTANCIA DE CALENTAR Y ESTIRAR

CALENTAMIENTO

- 1 Cabeza y Cuello
- 2 Brazos
- 3 Piernas
- 4 Espalda y Cadera

5/10min.
5/10 repeticiones

ESTIRAMIENTOS

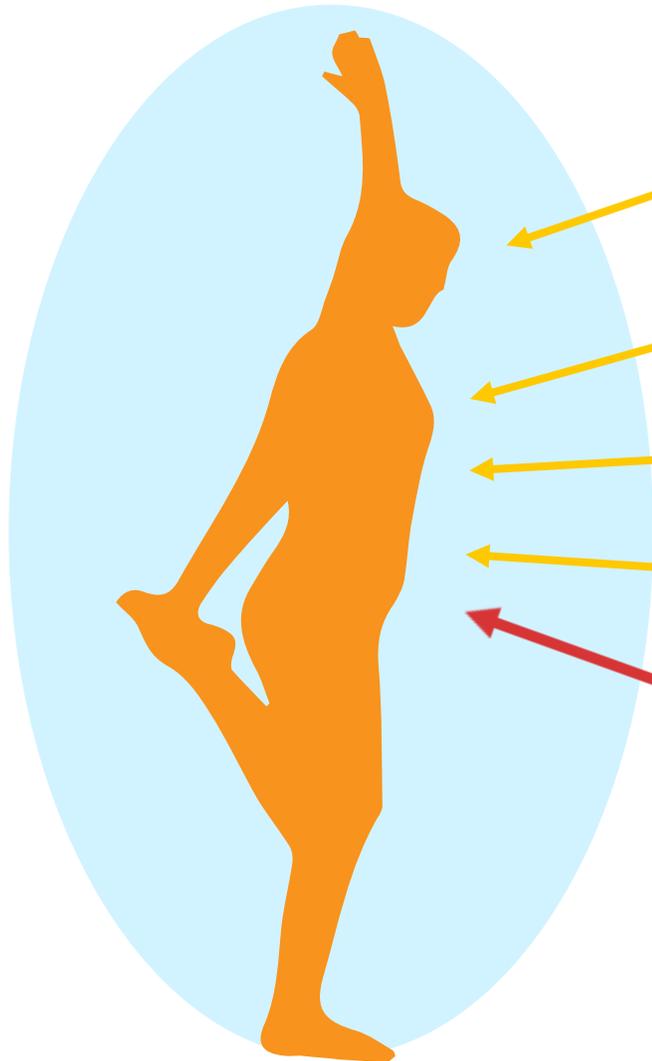
10 minutos
aproximadamente

Tanto los ejercicios de calentamiento como los de estiramiento se pueden hacer durante las pausas activas que se tomen en diferentes momentos del día.

Se recomienda, especialmente, repetir los movimientos de estiramientos al finalizar las tareas de cada jornada, para darle un mejor descanso al cuerpo después de haber tenido actividad constante durante varias horas.



Ejercicios complementarios



SENTADILLAS – Empezamos por 3 series de 10, para doblar a las 5 semanas a 20 repeticiones



FLEXIONES – De inicio con rodillas apoyadas, empezamos con 3 series de 5 repeticiones. Vamos aumentando según capacidad



ABDOMINALES – Básicas, con piernas apoyadas, empezamos por 3 series de 10, para doblar a las 5 semanas a 20 repeticiones



FONDOS – Empezamos con 3 series de 8 repeticiones, y vamos aumentando cada semana en 2 repeticiones hasta llegar a un máximo de 20



PLANCHA – De inicio 3 series de 20 segundos, para cada semana ir aumentando en 10 segundos cada serie, hasta máximo de capacidad de cada uno/a



OTRAS ALTERNATIVAS DE ACTIVIDAD FISICA

***Puedes descubrir lugares increíbles
sin necesidad de correr***

SENDERISMO

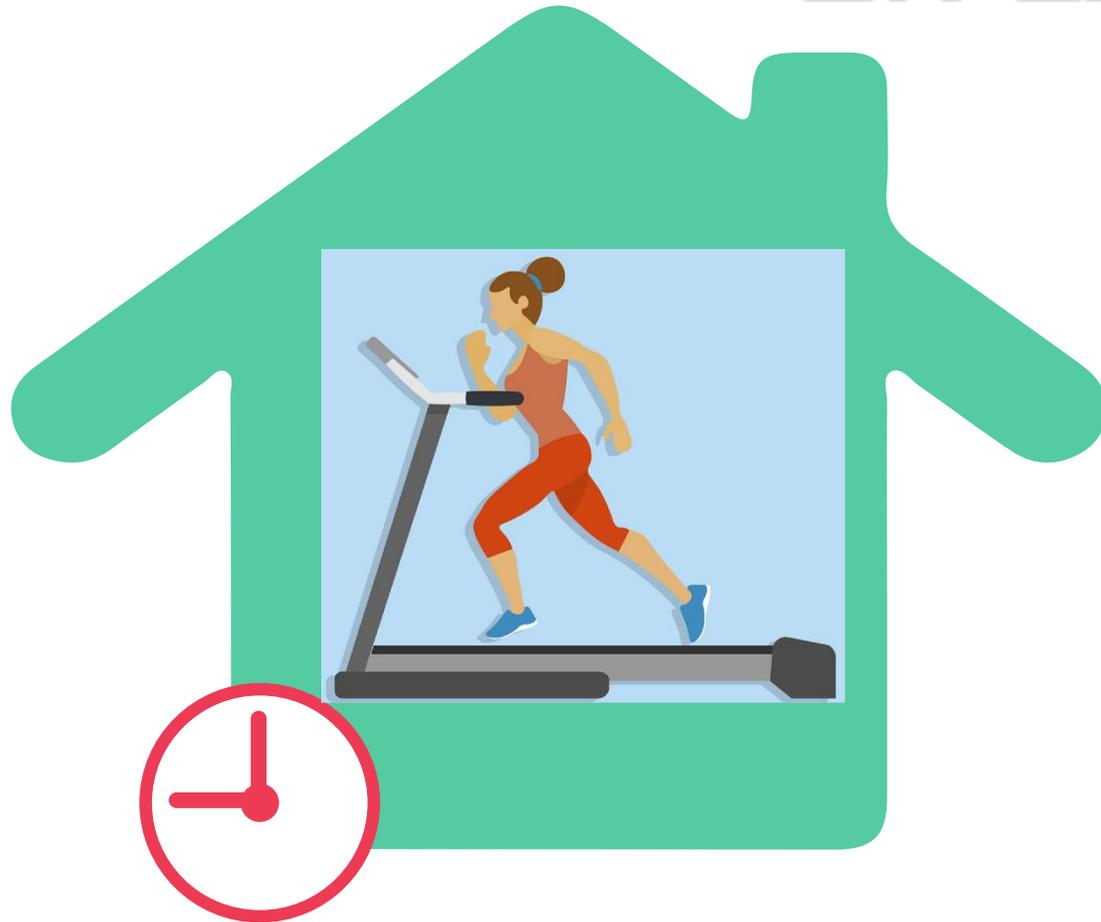




CICLISMO DE MONTAÑA O DE CARRETERA

Ideal para hacer en grupo

ACCIONES A DESARROLLAR EN LA EMPRESA



INCENTIVOS

Promover incentivos para la compra o uso temporal de bicicletas y para fomentar la adscripción a programas de transporte activo



COMPETICIONES

Incentivar las competiciones internas a través de por ejemplo, apps, y externas (carreras, patrocinios, etc)



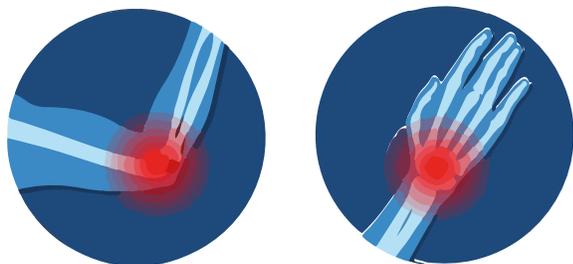
DIFUSIÓN

Fomentar mediante medios impresos (pósters, folletos, etc.) el cambio de comportamiento hacia los desplazamientos activos

OTROS ASPECTOS A CONSIDERAR

Hay algunos aspectos que, siendo igualmente importantes, no se han tratado con la misma intensidad e importancia que otros como la alimentación o la actividad física, debido a las dificultades que puede tener la reducción de su impacto sobre la salud. Hablamos del **envejecimiento**, las **enfermedades crónicas** y la **salud emocional**.

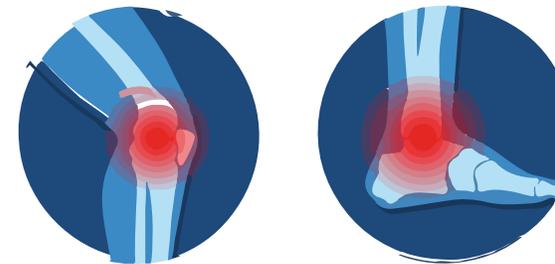
ENVEJECIMIENTO DEL SECTOR



BIENESTAR EMOCIONAL



ENFERMEDADES CRÓNICAS





Envejecimiento en el sector

Nos enfrentamos a esta realidad dentro de la construcción. Y es que muchas personas trabajadoras mayores de 55 años, APTAS para poder trabajar, son consideradas mayores para este sector y están en situación de desempleo



¿Qué realidad nos encontramos?

En la actualidad hay un gran número de personas trabajadoras en paro mayores de 55 años; muchas de ellas con problemas músculo-esqueléticos que les impiden llevar a cabo la totalidad de las tareas propias en los puestos de trabajo en el sector de la construcción, y que cada día más se traducen en aptas condicionales en las revisiones médicas de vigilancia de la salud.

La pérdida de salud en el proceso de envejecimiento, está relacionada con múltiples factores. Muy importantes son los factores genéticos, los estilos de vida que hemos tenido, el tabaquismo, la falta de ejercicio, los tipos de alimentación, los factores ambientales, etc.

Pero no debemos olvidar que uno de los factores más importante está relacionado con las condiciones de trabajo y el desequilibrio entre carga de trabajo y capacidad de trabajo física que tenemos a lo largo de la vida laboral.

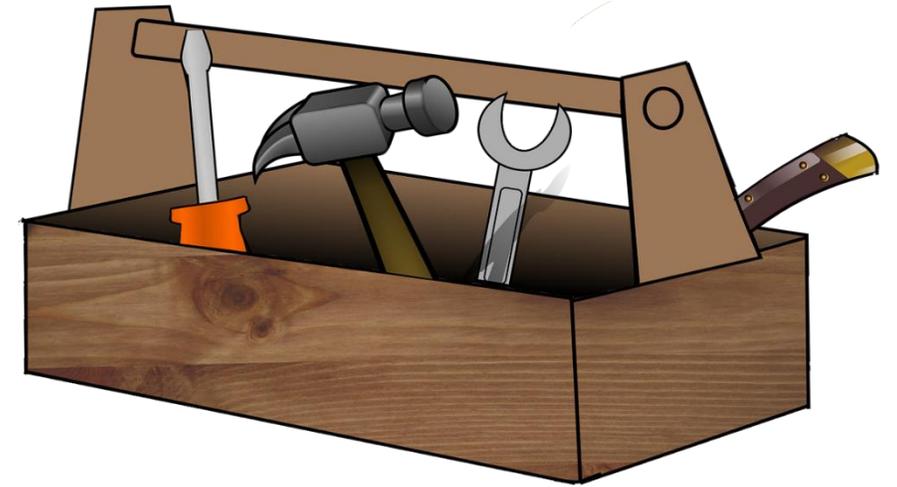
Los sobreesfuerzos por la manipulación manual de cargas tienen relación directa con la lesión en los discos intervertebrales que dan lugar a protrusiones y hernias discales. Estructuras que son más vulnerables a medida que envejecemos.



¿Y entonces?

Se ha de considerar una prioridad abordar este problema y trabajar desde medidas preventivas, anticipándose a esta cuestión

El abordaje del problema compete a las empresas, personas trabajadoras, servicio de prevención, agentes sociales y administración pública



Y... ¿Qué Debe Hacerse?

El personal técnico de prevención debe identificar y evaluar los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras y proponer las medidas preventivas correspondientes

Las empresas deben poner a disposición de las personas trabajadoras los medios de prevención necesarios para eliminar y/o controlar los riesgos y se deben establecer métodos de trabajo seguros, respetar los límites de carga, disponer de ayudas mecánicas para minimizar el esfuerzo y proporcionar información y formación sobre los riesgos y cómo prevenirlos, los procedimientos a seguir así como el manejo correcto de los medios mecánicos que se pongan a su disposición

Las personas trabajadoras deben **respetar los procedimientos**, los límites de carga y hacer uso correcto de los medios mecánicos

Desde la administración se debe **fomentar la contratación y el mantenimiento de personas mayores** en los puestos de trabajo, y aprovechar así las capacidades adquiridas con la experiencia

Los agentes sociales, las empresas y la administración deben **velar por el cumplimiento de la normativa**.

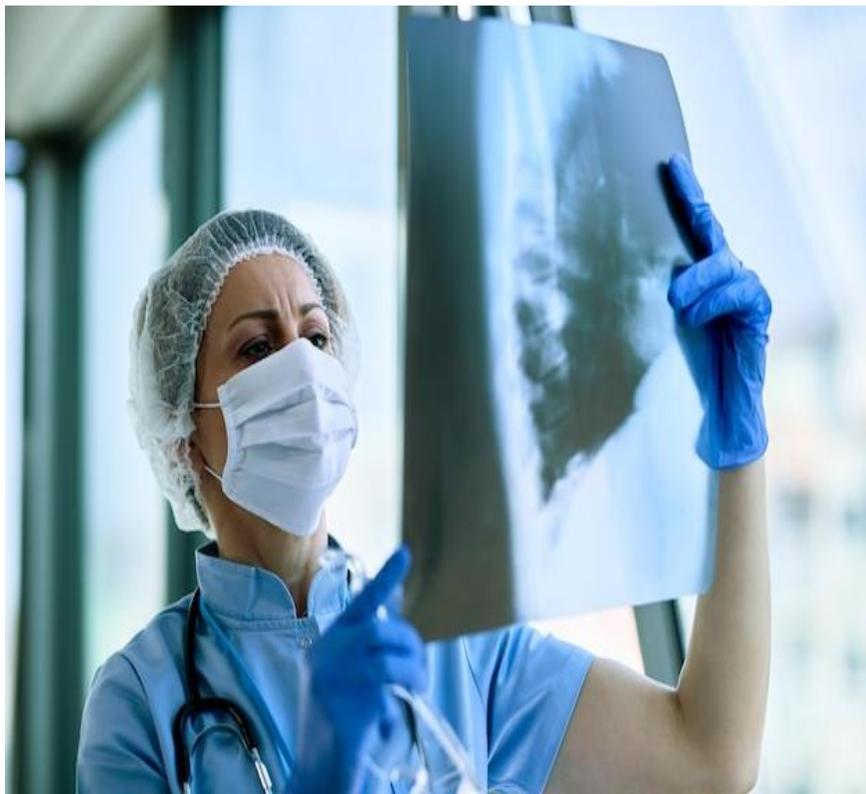
Se debe fomentar **la capacitación** de las personas trabajadoras para que puedan desempeñar otras tareas, como por ejemplo, la capacitación en nuevas tecnologías que se han convertido en herramientas transversales, imprescindibles en muchos de los procesos

La capacitación de las personas trabajadoras permite que puedan **participar en otro tipo de procesos** cuando por motivos de salud no pueden llevar a cabo tareas propias del trabajo físico en la obra



ENFERMEDADES CRÓNICAS Y PROFESIONALES





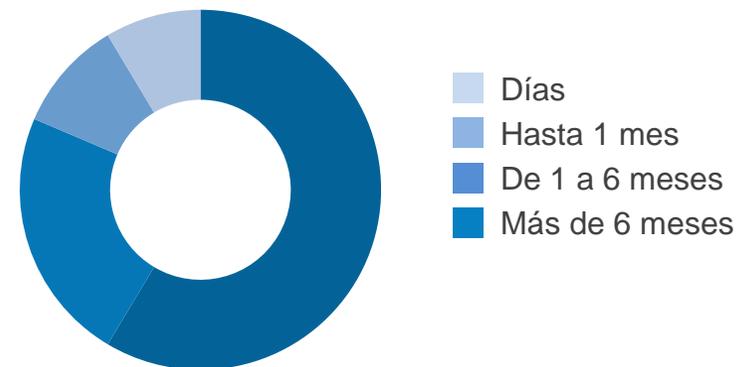
Según la Organización Mundial de la Salud, “las enfermedades crónicas son enfermedades de larga duración y por lo general de progresión lenta. Las enfermedades cardíacas, los infartos, el cáncer, las enfermedades respiratorias y la diabetes, son las principales causas de mortalidad en el mundo, siendo responsables del 63% de las muertes”

Personas trabajadoras más afectadas

- Operadores/as de instalaciones industriales
- Operadores/as de maquinaria fija
- Personas cualificadas de la industria extractiva, metalúrgica y construcción de maquinaria

Progresión en el tiempo (+ 6 meses)

Consideración enfermedad crónica



A CONSIDERAR

¿Cuales son las más comunes?

La cronicidad hace referencia a la duración y al tiempo, pero realmente no alude a la gravedad de la situación, que es un factor determinante.

Tienen un gran impacto en las organizaciones empresariales, dado que repercuten directamente en el absentismo y el rendimiento de las personas trabajadoras.

Bursitis de rodilla

Profesionales que pasan mucho tiempo con las rodillas apoyadas en el suelo. Proviene de inflamaciones y desajustes del líquido sinovial

Tendinitis del manguito rotador

El hombro es otra articulación sensible y que afecta a personas trabajadoras que manipulan cargas pesadas, sobre todo en el plano vertical

Obesidad y Diabetes tipo II asociada

Síntomas como fatiga, entumecimiento de las manos, irritabilidad, náuseas, que afectan a su rendimiento. Además puede tener un mayor riesgo de infarto y de enfermedades vasculares

Epicondilitis (codo)

En la inserción de los músculos del antebrazo en el codo, que puede presentar inflamación por exceso de fatiga. Muy habitual en los trabajos manuales (típica en ferrallistas).

Depresión y trastornos de ansiedad

Falta de interés por las cosas y por el trabajo, cansancio excesivo, baja autoestima, sentimientos de culpabilidad, pensamientos negativos,...

Cancer de origen laboral

Aparece por culpa del contacto con agentes cancerígenos en el trabajo.

OBJETIVOS



Adecuación del puesto de trabajo y/o reubicación, de acuerdo a las necesidades surgidas derivadas de la enfermedad. Para ello, deberemos seguir una serie de pasos: evaluación de las capacidades, análisis del puesto/s y reajustes necesarios.



Promoción de hábitos saludables en el colectivo de personas con enfermedades crónicas para reducir al máximo el impacto de sus afecciones.



Gestionar la vuelta al trabajo de una manera óptima para evitar la exclusión de la persona trabajadora y obtener el mayor rendimiento posible.



Hay que medir los resultados obtenidos: tiempos de baja del colectivo de personas con enfermedades crónicas, y analizar su evolución a lo largo de los años; analizar datos del grado de satisfacción con el comportamiento de la empresa y las medidas adoptadas en su caso, a través de las entrevistas personales de seguimiento que podamos realizar.





PRINCIPALES CONSECUENCIAS

DE UNA MALA SALUD EMOCIONAL LABORAL

01

FALTA DE EQUILIBRIO ENTRE LO PERSONAL Y PROFESIONAL

02

AUMENTO DEL ESTRÉS Y LA ANSIEDAD

03

BAJA MOTIVACIÓN Y MENOR DESEMPEÑO E IMPLICACIÓN CON LA EMPRESA

04

INCREMENTO DEL ABSENTISMO Y DE LA ACCIDENTALIDAD EN EL TRABAJO



FACTORES Influyentes

UN MAL CLIMA LABORAL

Aspectos como la relación existente entre compañeros y compañeras, la gestión de la información y la comunicación o la cultura de la empresa afecta a la satisfacción y el bienestar de las personas trabajadoras

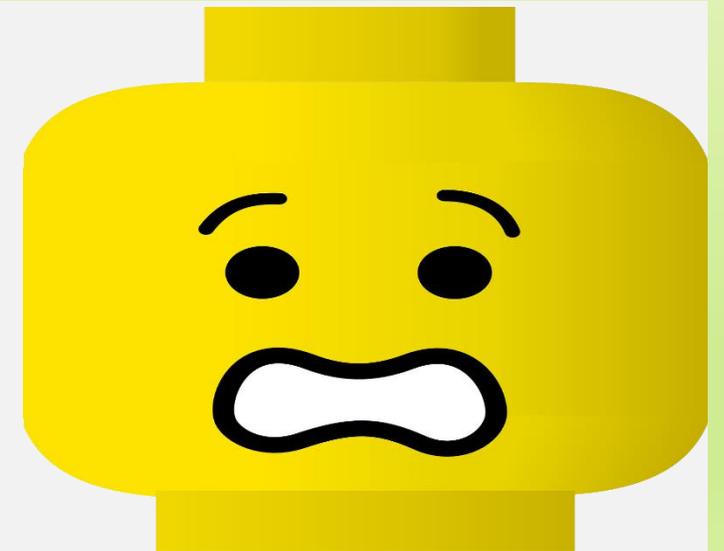


LA FALTA DE LIDERAZGO

La inexistencia de una figura que se preocupe por el equipo, que lo dirija y gestione de manera adecuada es una de las causas más comunes de estrés laboral e insatisfacción

LA DESHUMANIZACIÓN

Las malas condiciones laborales o la ausencia de reconocimiento generan estrés, rechazo y desgaste en el trabajo e incide directamente en la salud emocional

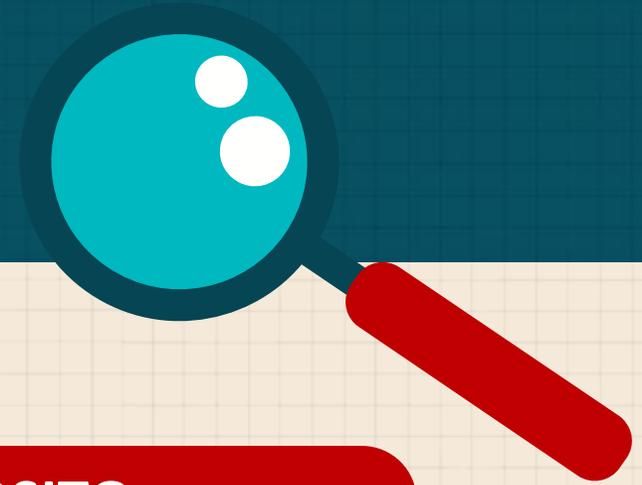


BIENESTAR EMOCIONAL

¿Cómo trabajarlo?



BENEFICIOS



01

SATISFACCIÓN

El futuro se percibe con optimismo y esperanza

02

PROPÓSITO

Aprecias el valor y significado de la vida

03

RESILIENCIA

Afrontas con garantías las adversidades y el estrés

04

EQUILIBRIO

Mejoras la confianza en ti y tu autoestima

TIPS PARA TRABAJAR TU BIENESTAR EMOCIONAL

1

DUERME Y
DESCANSA LO
SUFICIENTE

2

COME SANO Y
HAZ TUS 5
COMIDAS

3

NO LLEVES
SIEMPRE EL
MÓVIL ENCIMA
Y
DESCONECTA

4

CUIDA LAS
RELACIONES
CON LOS
DEMÁS

5

PASEA Y VISITA
LUGARES
BONITOS

6

APRENDE A
PARAR, Y
HAZLO!

7

PRACTICA
DEPORTE O
ACTIVIDAD

8

REALIZA
RELAJACION O
MEDITACION

9

HUYE DE LA
RUTINA Y
EXPLORA

10

AFRONTA EL
DIA CON
POSITIVIDAD

11

NO TE
ENFADES NI
TENGAS IRA

12

APRENDE A
PERDONAR

13

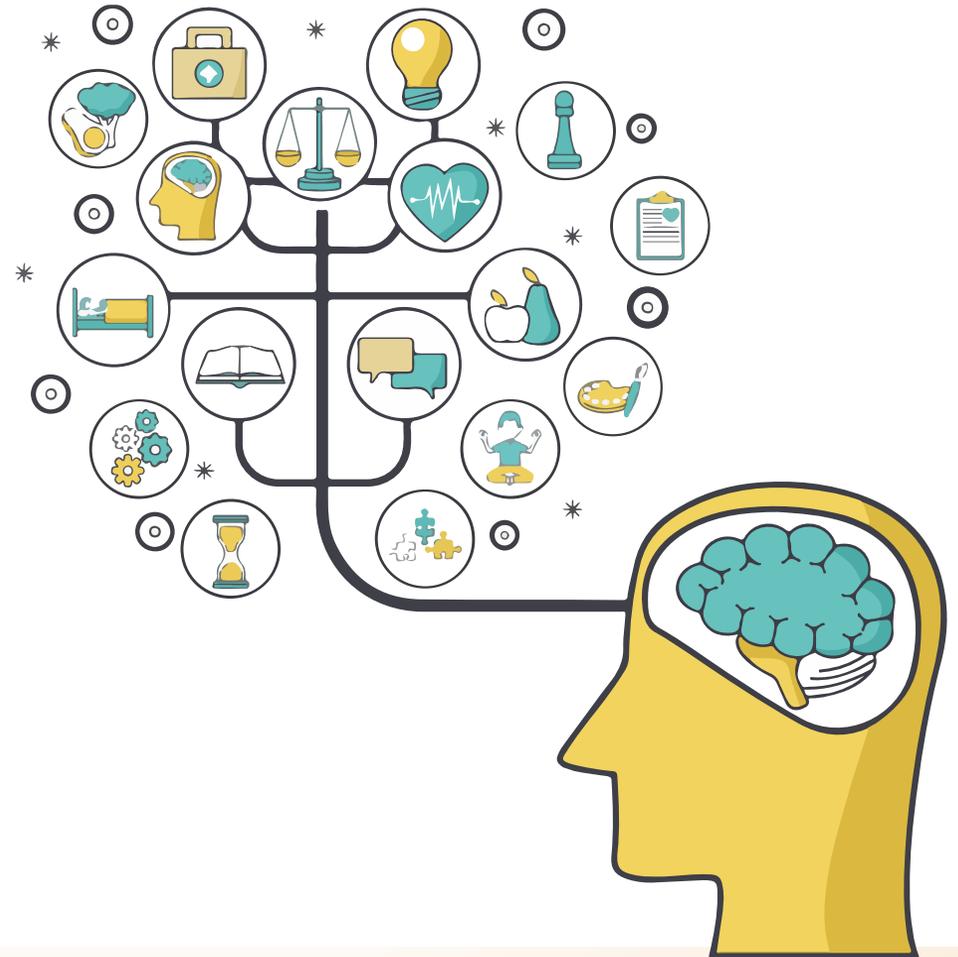
PIENSA EN LO
QUE TIENES Y NO
EN LO TE FALTA

14

ENFÓCATE EN
AYUDAR A LOS
DEMÁS

15

NO PROCASTINES
NI POSPONGAS
LAS COSAS



NO PODEMOS OLVIDARNOS DE...



Implicar a la dirección



Personas trabajadoras y autónomas

Sin su compromiso, el proyecto está abocado al fracaso



Identificar las necesidades

Hay que estudiar cada caso para aplicar el plan o acción más adecuado



Estas consideraciones han de ser tenidas en cuenta en último término, como colofón a todo lo que esta guía pretende reflejar.

Sirvan a modo de resumen, conclusión o de necesaria implantación, pero hay que tenerlas presentes.

Diseñar el Plan de acción



Identificar las actividades y programas de bienestar que tienen más sentido en la empresa

Diseñar un plan de incentivos inteligentes para estimular la participación en los programas



Establecer un plan temporal para la implantación y evaluación de los programas

Medios para la presentación del programa dentro de la empresa y lograr la identificación de líderes internos para su puesta en marcha



Desarrollar el marketing y la comunicación de los programas de bienestar. Cómo hacer a la persona trabajadora propietaria o partícipe del modelo, para su mejor integración.

Llevar a cabo la Implantación de los diferentes programas y medir los resultados a través de un sistema de indicadores



07

● - La empleabilidad - ●

La importancia de la empresa
saludable en la empleabilidad
del sector.



Retos en el sector de la Construcción

Construyendo un sector...

- Atracción de jóvenes profesionales
- Retención del Talento
- Transfusión de conocimientos
- Modernización



Cuidar de la Salud de las personas trabajadoras es algo vital para aumentar la calidad de vida, pero también para garantizar la sostenibilidad de las empresas y la productividad en su actividad.

El futuro del sector pasa por la mejora de las condiciones personales, por una apuesta por la cultura de empresa saludable que beneficia a la empresa, a las personas trabajadoras y al conjunto global de la Sociedad.

Foco: La Salud





La profesionalización de los oficios

La imagen tradicional de los oficios especializados del sector de la construcción queda lejos de la realidad actual.

La profesionalidad de las personas trabajadoras en el sector de la construcción debe englobar la sostenibilidad, la seguridad y la salud de las personas.

La Imagen obsoleta de los oficios

Las actividades del sector de la Construcción han sido tradicionalmente consideradas como penosas por los requerimientos físicos y las condiciones del entorno donde se han venido desarrollando.

El conocimiento en las técnicas y procedimientos y los materiales y herramientas empleados en los inicios de la Construcción, aunque ya contemplaban aspectos en la seguridad, no estaban diseñados considerando el confort de las personas trabajadoras.

La evolución de la técnica, los avances en materia de seguridad y salud y el conocimiento adquirido han ido cambiando muchos aspectos, entre otros, la cultura de la Seguridad y de la Salud hacia nuevos **PROFESIONALES DE LA CONSTRUCCIÓN**



El profesional de la construcción

Los profesionales del sector se están transformando en personas que:

- Trabajan en un entorno más **Seguro**, donde se han aplicado las medidas preventivas necesarias y facilitado los EPIs apropiados.
- Se han formado para realizar su actividad de forma más **Profesional** integrando las mejores técnicas, la calidad del trabajo y la seguridad al aplicarlas.
- Saben que prestan sus servicios para la **empresa Saludable** que cuida de ellas, porque entienden que cuidando de su salud motivan, afianzan y retienen el talento.
- Utilizan las herramientas y técnicas con mayor **Innovación** que mejoran la ergonomía y reducen el esfuerzo físico, contribuyendo a la prevención de enfermedades profesionales musculares.



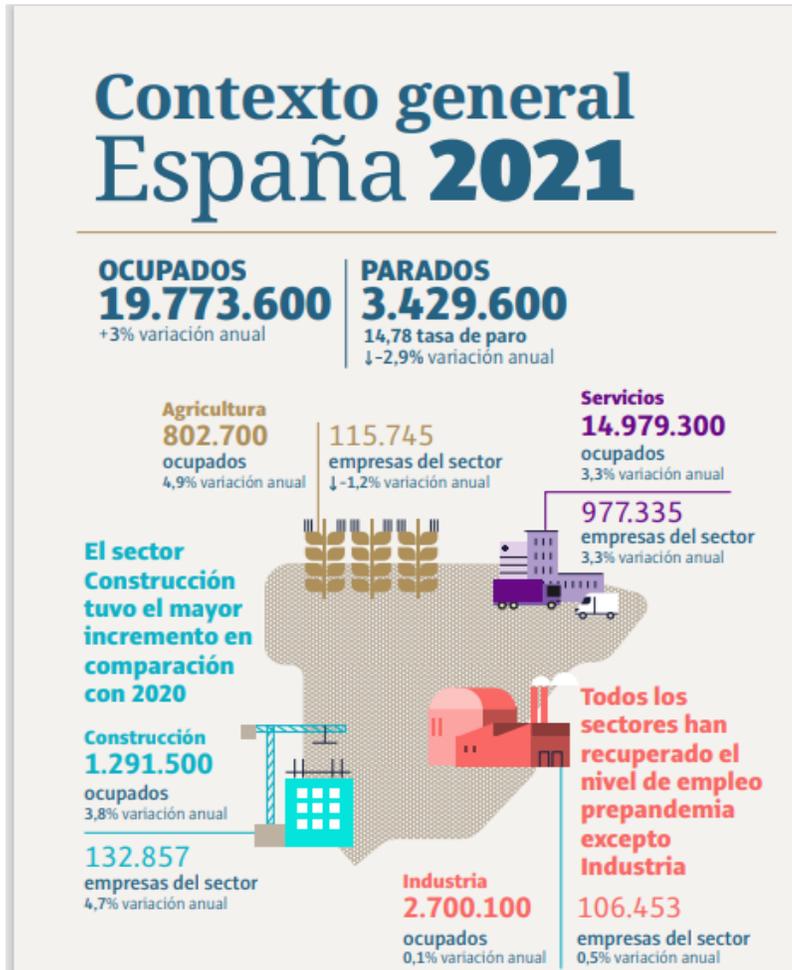
ANEXO

Datos e Indicadores



El sector de la construcción en datos

Cifras que aporta el Observatorio de la Fundación Laboral de la Construcción



El sector de la construcción en datos

Cifras que aporta el Observatorio de la Fundación Laboral de la Construcción

Indicadores construcción 2021

Empresas Inscritas S.S.

132.857 +4,7 variación anual	PEQUEÑAS	131.099	4,7%
	De 1 a 2 trab.	67.580	3,4%
	De 3 a 5 trab.	31.430	5,4%
	De 6 a 9 trab.	14.959	6,3%
	De 10 a 49 trab.	17.130	7,5%
	MEDIANAS	1.647	7,3%
	GRANDES	111	-2,6%

Visados de Obra

138.775 +22,0 variación anual	Obra nueva	108.318	26,6%
	Ampliación	3.268	11,3%
	Reforma	27.189	7,5%
	CERTIFICACIONES DE OBRA	91.390	6,3%

Licitación Pública

23.648 millones de euros +68,0% variación anual	TIPO OBRA		
	Edificación	8.442	53,2%
	Obra civil	15.206	77,5%
	ADMINISTRACIÓN		
	Central	7.914	153,4%
	Autonómica	6.799	40,6%
	Local	8.935	46,0%

Hipotecas

417.501 sobre viviendas +23,6% variación anual	Total fincas	556.960	19,4%
	Viviendas	417.501	23,6%

Afiliación Seguridad Social

1.288.072 +4,5% variación anual	RÉGIMEN GENERAL	RÉGIMEN AUTÓNOMOS
41. Construcción de edificios	350.215 5,8%	126.244 4,1%
42. Ingeniería civil	47.542 3,7%	7.053 -4,5%
43. Actividades de construcción especializada	493.817 5,2%	263.201 2,1%
TOTAL	891.573 5,4%	396.498 2,6%

Contratos

1.143.408 +4,8% variación anual		
41. Construcción de edificios	521.864	2,4%
42. Ingeniería civil	44.950	6,4%
43. Actividades de construcción especializada	576.594	7,0%

Ocupación

1.291.539 +3,8% variación anual
PARADOS 131.756 -14,1%

123.637
OCUPADAS
+21,4%
variación
anual



LAS 10 OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS EN 2021

	TOTAL	% SOBRE TOTAL	VARIACIÓN ANUAL %
Albañiles	334.589	29,3	-1,9
Peones de la construcción de edificios	188.906	16,5	5,6
Peones de obras públicas	47.265	4,1	11,4
Electricistas de la construcción y afines	45.392	4,0	9,0
Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción no clasificados bajo otros epígrafes ¹	45.029	3,9	10,2
Pintores y empapeladores	37.530	3,3	-0,9
Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	34.399	3,0	-0,1
Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	27.396	2,4	5,3
Montadores de estructuras metálicas	23.561	2,1	7,2
Peones de las industrias manufactureras	22.238	1,9	17,9

¹ Este epígrafe comprende las ocupaciones de Apuntaladores de edificios, Colocadores de prefabricados ligeros, Demolidores de edificios, Montadores de andamios, Poceros en redes de saneamiento y Trabajadores de la construcción a grandes alturas.

El sector de la construcción en datos

Cifras que aporta el Observatorio de la Fundación Laboral de la Construcción

DICIEMBRE 2021

ESTADÍSTICAS CONSTRUCCIÓN

ANDALUCÍA

EMPLEO



En el mes de noviembre el número medio de afiliados a la Seguridad Social en el sector registró 210.322 trabajadores, lo que supone un incremento interanual del 4,1%, una variación más alta que la registrada a nivel nacional.

	Régimen General	Var. Anual%	Autónomos	Var. Anual%	Total	Var. Anual %
Almería	11.805	3,3	5.202	4,9	17.007	3,8
Cádiz	20.685	1,2	5.937	4,1	26.622	1,8
Córdoba	12.661	6,5	5.370	4,2	18.030	5,8
Granada	14.189	7,0	6.954	3,2	21.143	5,7
Huelva	8.941	3,9	2.835	6,5	11.776	4,5
Jaén	8.728	6,4	4.162	1,0	12.890	4,6
Málaga	40.664	2,5	15.079	5,1	55.743	3,2
Sevilla	36.768	5,4	10.343	4,5	47.111	5,2
ANDALUCÍA	154.439	4,1	55.883	4,3	210.322	4,1
NACIONAL	918.104	4,7	399.924	2,2	1.318.028	3,9

Fuente: MISSM

EMPRESAS



Las empresas del sector de la construcción inscritas en la Seguridad Social en noviembre aumentaron un 5,3% respecto al año anterior y suponen un 8,9% del total de empresas en la comunidad.

	Total Sectores	Empresas Construcción	Var. Anual %	% sobre total empresas
Almería	29.465	2.022	3,3	6,9
Cádiz	31.787	2.946	4,4	9,3
Córdoba	26.258	2.102	7,2	8,0
Granada	28.868	2.531	4,5	8,8
Huelva	14.640	1.370	10,2	9,4
Jaén	23.120	1.487	6,0	6,4
Málaga	55.379	6.116	4,9	11,0
Sevilla	55.959	5.065	5,2	9,1
ANDALUCÍA	252.923	22.463	5,3	8,9
NACIONAL	1.322.440	136.406	3,8	10,3

Fuente: MISSM

MERCADO DE TRABAJO



En el acumulado hasta octubre se registraron 306.753 contratos, un 1,1% menos que en el mismo periodo del año anterior. Por sección de actividad, las Actividades de construcción especializada registraron el menor decremento autonómico.

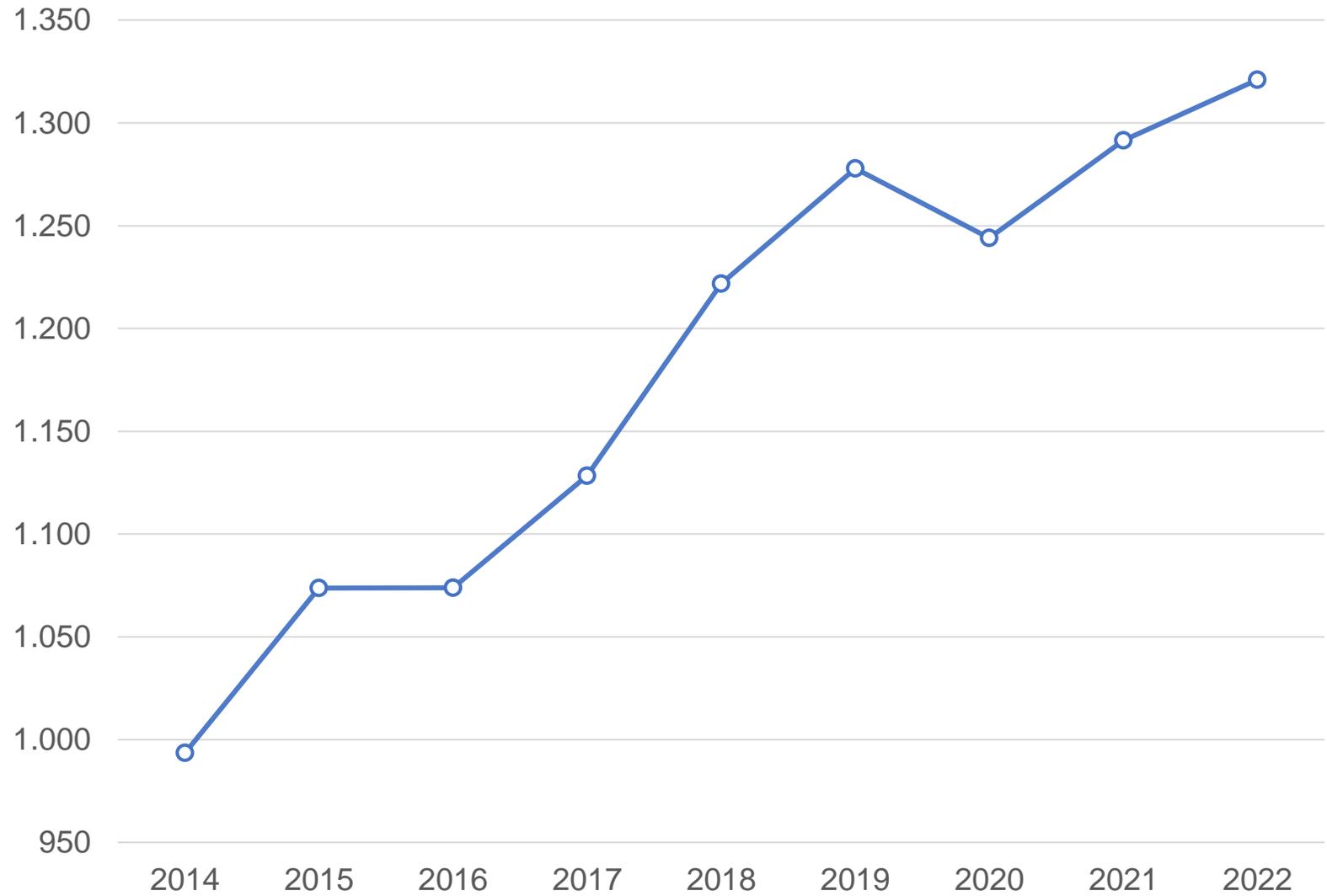
10 OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS

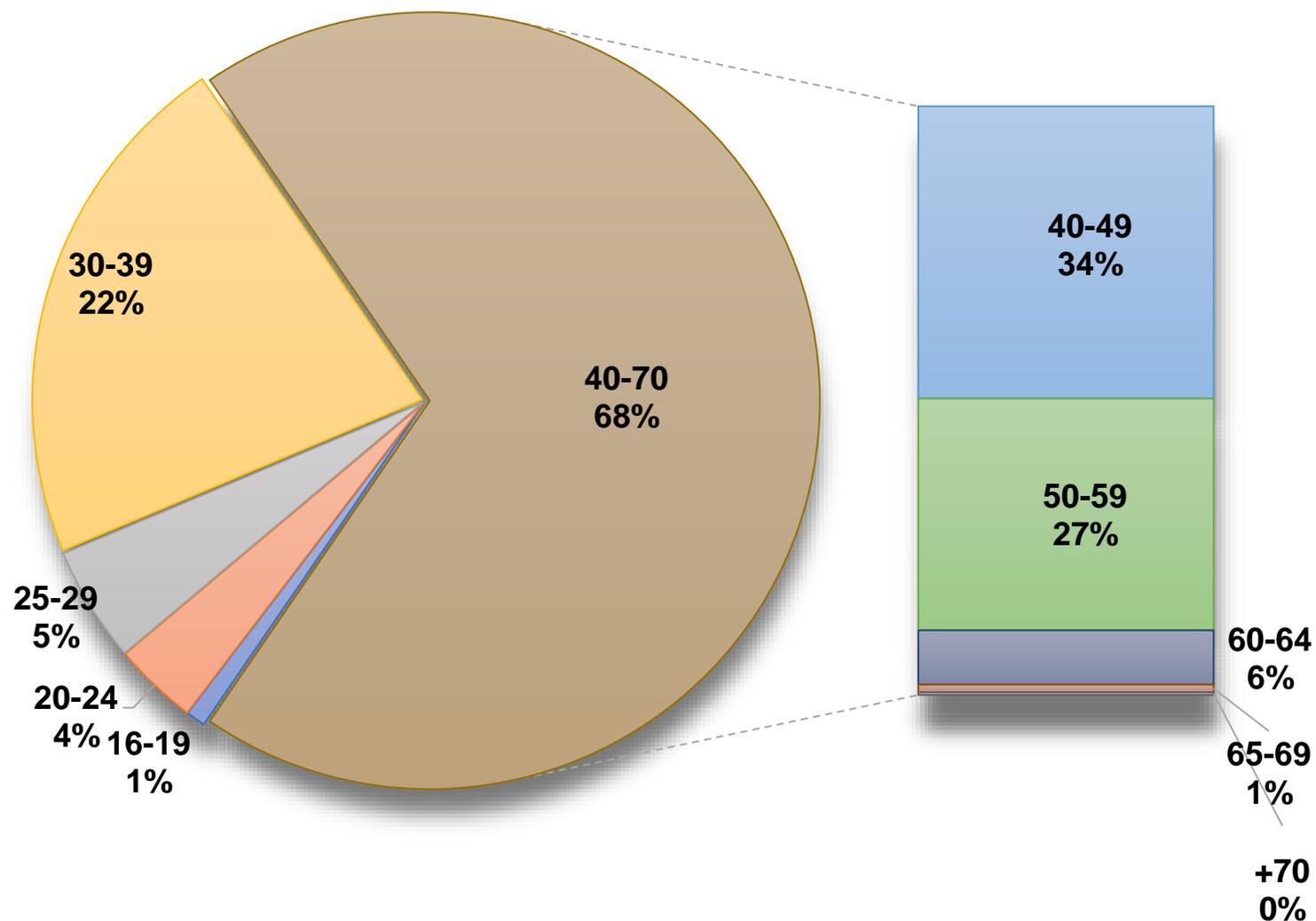
	NÚMERO DE CONTRATOS	% SOBRE EL TOTAL	VAR. ANUAL %
Albañiles	106.928	34,9	-7,5
Peones de la construcción de edificios	49.399	16,1	4,7
Peones de obras públicas	25.268	8,2	18,1
Pintores y empapeladores	14.463	4,7	0,8
Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	8.879	2,9	-2,2
Electricistas de la construcción y afines	8.379	2,7	-4,9
Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción no clasificados bajo otros epígrafes	7.403	2,4	4,7
Montadores de estructuras metálicas	6.635	2,2	-2,6
Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	5.205	1,7	-9,9
Montadores y ensambladores no clasificados en otros epígrafes	4.476	1,5	8,7

Fuente: SEPE

Evolución del Empleo en la Construcción

Datos de
empleabilidad
en el Sector
de la
Construcción





Rango de edad y Representación de empleados en el sector

Rango por edades en el empleo en Construcción

Desde 2008, la población joven ocupada en el sector, menor de 30 años, ha pasado de suponer el 25,2% al 9,1% en 2021, descendiendo más de 16 puntos porcentuales. Mientras, la población ocupada de 55 y más años, ha pasado del 9,4% en 2008 a suponer el 19,1%, aumentando más de 9 puntos.

En el año 2021, más del 69% de los empleados superan los 40 años de edad y, de ellos, el 35% son mayores de 50.

EVOLUCIÓN DEL ENVEJECIMIENTO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN



BIBLIOGRAFIA CONSULTADA



- Confederación Española de Organizaciones Empresariales [CEOE] (2018). Manual Práctico para PYME Saludables. Promoción de actividades saludables en el entorno laboral.
- Hábitos saludables en el sector de la construcción: de la teoría a la práctica. Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P. 2017.
- Guía de actuación para la implantación de comportamientos seguros y saludables, generadores de Cultura preventiva y de Excelencia. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. Madrid, noviembre 2020.
- Los indicadores en una empresa saludable. MC Salud Laboral. Natalia Gimferrer. Febrero 2020.
- Promoción de hábitos de vida saludables desde las fábricas de cemento. Proyecto Hábitos Saludables. 2015. Fundación para la prevención de riesgos laborales y Fundación CEMA.
- Informe sobre el sector de la construcción. Año 2021. Observatorio de la Fundación Laboral de la Construcción de Andalucía.
- Consumo de alcohol y otras drogas en el sector de la construcción. 2019. Proyecto Hombre y Fundación Laboral de la Construcción.
- Estrategia NAOS. Estrategia para la Nutrición, Actividad Física y Prevención de la Obesidad. 2005. Ministerio de Consumo.
- Guía para un retorno saludable al trabajo tras la COVID-19. Instituto andaluz de prevención de riesgos laborales. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo autónomo. 2020. Junta de Andalucía.
- Meliá, J.L. y Becerril, M. 2009. Health behaviour and safety in the construction sector. Psicothema, vol. 21, 427-432.
- Meliá, J.L. (2007). El Factor Humano en la Seguridad Laboral. Psicología de la Seguridad y Salud Laboral. Bilbao: Lettera Publicaciones.
- Revista Española de Salud Pública versión On-line ISSN 2173-9110 versión impresa ISSN 1135-5727. Rev. Esp. Salud Publica vol.77 no.1 Madrid ene./feb. 2003.
- Guía sobre salud laboral. Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CGT. Madrid. Diciembre 2019.
- Guía práctica sobre riesgos psicosociales en el sector de la construcción. Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P. 2017.
- Estudio de la situación de drogodependencias en el sector de la construcción. Fundación laboral de la construcción. 2019.
- Bienestar emocional en el trabajo. Becas Banco Santander. 2021.
- Proyecto de hábitos saludables en el sector de la construcción. <https://habitossaludables.lineaprevencion.com/>
- Hábitos saludables en el sector de la construcción: de la teoría a la práctica. Fundación Laboral de la Construcción. 2019.



Por sus contribuciones y aportaciones al desarrollo de la presente Guía:

Dir. General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía

Fernando García Ruiz

-Jefe de Gabinete de Innovación y Programas Preventivos-

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaytrabajoautonomo/consejeria/viceconsejeria/dgtssl.html>

Fundación Laboral de la Construcción

Juan Ignacio Vargas Díaz

-Gerente Territorial de Andalucía-

[Fundación Laboral de la Construcción de Andalucía \(fundacionlaboral.org\)](http://fundacionlaboral.org)

Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA)

José Luis Perea Blanquer

- Secretario General-

[ATA – Asociación de Trabajadores Autónomos](http://ata.org)

Servicio de Prevención Mancomunado de Andalucía (SPM)

Victoria Olalla Acosta

-Gerente –

[Especializados en el Sector de la Construcción | SPM Construcción \(spmconstruccion.com\)](http://spmconstruccion.com)

UGT FICA Andalucía

Joaquín Barrera Vázquez

- Asesor Sector Construcción-

[UGT FICA Andalucía - Inicio \(ugt-fica.org\)](http://ugt-fica.org)

Federación CCOO del hábitat Andalucía

Amparo Daza Vega

- Secretaria Salud Laboral, Mujer e Igualdad y Formación-

[CCOO del Hábitat +](http://ccoo.org)



Por sus contribuciones y aportaciones al desarrollo de la presente Guía:

ACP Granada (Asociación de Constructores y Promotores de Granada, integrada en Fadeco)

Francisco Martínez-Cañavate

- Gerente-

Inicio - ACP Granada

CEA (Confederación de Empresarios de Andalucía)

Lola Gessa Sorroche

Responsable del Gabinete de Prevención de Riesgos Laborales de CEA

Confederación de Empresarios de Andalucía – CEA

AECO HUELVA (Asociación de Empresarios de la Construcción de Huelva)

Martín Vázquez Hierro

Secretario General

AECO Huelva – Asociación de Empresarios de la Construcción de Huelva

ACP MÁLAGA (Asociación de Constructores y Promotores de Málaga)

Francisco Romero Pérez

Vicesecretario General

Asociación de Constructores y Promotoras (acpmalaga.com)

CONSTRUCOR (Córdoba)

Francisco Carmona Castejón

Secretario General

Construcor – Empresarios de la Construcción e Infraestructuras de Córdoba

FAEC Cádiz

Marisa Rodríguez

Responsable Dpto. Comercial, Comunicación y Marketing

HOME - FAEC (faeccadiz.org)



Por sus contribuciones y aportaciones al desarrollo de la presente Guía:

GAESCO (Asociación Empresarial Sevillana de Constructores y Promotores de Obras)

Marcos Cañadas Bores

Secretario y Asesoría Jurídica

[GAESCO – Asociación Empresarial Sevillana de Constructores y Promotores de Obras \(GAESCO\) \(gaescosevilla.es\)](http://gaescosevilla.es)

FADECO Contratistas

Rafael Sánchez Alcalá

Presidente

[Home \(fadecopromotores.es\)](http://fadecopromotores.es)

[Fadeco Contratistas – Federación de Empresarios de la Construcción de Andalucía](#)

FADECO Contratistas

Jorge Fernández-Portillo Pardo de Donlebún

Secretario General

[Fadeco Contratistas – Federación de Empresarios de la Construcción de Andalucía](#)

Fundación Laboral de la Construcción

Vicente Martínez Oliver

Responsable Territorial de Seguridad y Salud

Consejo Territorial de Andalucía

[Fundación Laboral de la Construcción de Andalucía \(fundacionlaboral.org\)](http://fundacionlaboral.org)

CEA (Confederación de Empresarios de Andalucía)

Renée Marie Scott Avellaneda

Presidenta de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales de CEA

[Confederación de Empresarios de Andalucía - CEA](#)

GUIA de Auto-implantación de Hábitos saludables

**Para PYMES, MICROPYMES Y PERSONAS
AUTÓNOMAS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**

