



Riesgos psicosociales, desde lo cuantitativo a lo cualitativo

XII Jornadas de Psicología laboral OSALAN

LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES:
ALGO MAS QUE UN CUESTIONARIO

Bilbao, 17 Noviembre 2022



Oscar Pérez Zapata

Profesor Departamento Gestión Empresarial
Universidad Pontificia Comillas

opzapata@comillas.edu



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA



Punto de partida

- Supongamos que la película representa una situación laboral cuyos riesgos psicosociales necesitamos evaluar para prevenir la **mala salud mental**

1. ¿Qué sugerirían los **análisis cuantitativos**?

- ¿Factores más preocupantes?

2. ¿Qué sugerirían los **análisis cualitativos**?

- Nivel organizativo
- Otros niveles

Agenda



Punto de partida



Ricky y la salud mental
con análisis cuantitativos



“Lo cualitativo” en el
nivel organizativo



“Lo cualitativo” ¿en otros
niveles?

1. ¿Qué sugerirían los análisis cuantitativos?

- Si “Ricky” trabajara en EUSKADI, asumiéramos que es un “**empleado**” y le pidiéramos responder:
 - 1.1. El **F-PSICO**
 - 1.2. La **EPA (2020)**
 - 1.3. La Encuesta de Salud del País Vasco (**ESCAV 2018**)



1.1. F-PSICO

- Tiempo de trabajo (TT) ●
- Autonomía (AU) ●
- Carga de trabajo (CT) ●
- Demandas psicológicas (DP) ●
- Variedad/contenido (VC) ●
- Participación/Supervisión (PS) ●
- Interés por el trabajador/Compensación (ITC) ●
- Desempeño de rol (DR) ●
- Relaciones y apoyo social (RAS) ●

¿Hay algunos factores más preocupantes para la salud mental?

- Con la [EPA 2020 \(España\)](#)
 - Según los trabajadores, ¿cuáles serían los factores más graves para la salud mental?
- Con la [ESCAV 2018 \(Euskadi\)](#)
 - Más allá de las “percepciones” de los trabajadores, ¿que nos diría un análisis estadístico?

1.2. Módulo especial de la EPA 2020 [...] Sobre mala salud mental entre trabajadores...

¿Considera que en su lugar de trabajo está usted expuesto a alguno de los siguientes factores, de forma que puedan tener efectos adversos para su bienestar mental?

¿Cuál considera que puede tener mayores efectos negativos sobre su bienestar mental?

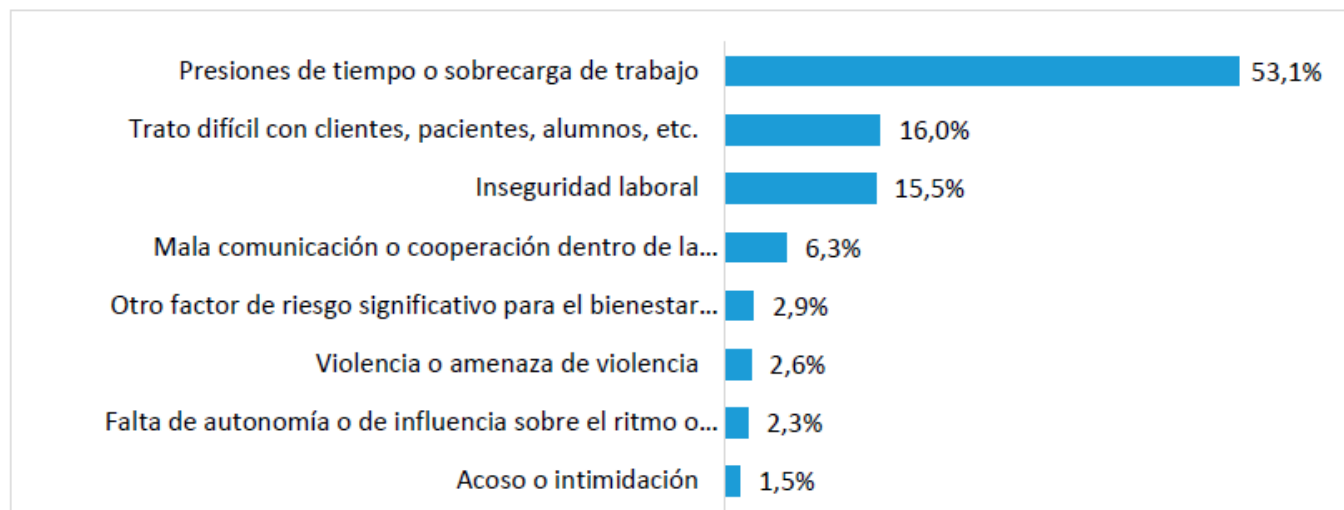
1. Presiones de tiempo o sobrecargas de trabajo
2. Violencia o amenaza de violencia
3. Acoso o intimidación
4. Mala comunicación o cooperación dentro de la organización
5. Trato difícil con clientes, pacientes, alumnos, etc.
6. Inseguridad laboral
7. Falta de autonomía o de influencia sobre el ritmo de trabajo o los procedimientos de trabajo
8. Otro factor de riesgo significativo para el bienestar mental no mencionado anteriormente

1.2. Sobre las presiones y la sobrecarga (EPA 2020)

- Las “presiones de tiempo y la sobrecarga de trabajo” hacen referencia a los requerimientos
 - “Tanto de tiempo en que el trabajo debe ser realizado como de cantidad de trabajo que debe ser terminado, cuando dichos requerimientos desbordan los recursos y habilidades de la persona”
 - “Se refiere a la presión del tiempo 'severa' y/o la sobrecarga 'severa' de trabajo”

1.2. ¿El más negativo para la salud mental? (EPA 2020, INSST, 2022)

Gráfico 13. Factor con mayor efecto negativo para el bienestar mental.

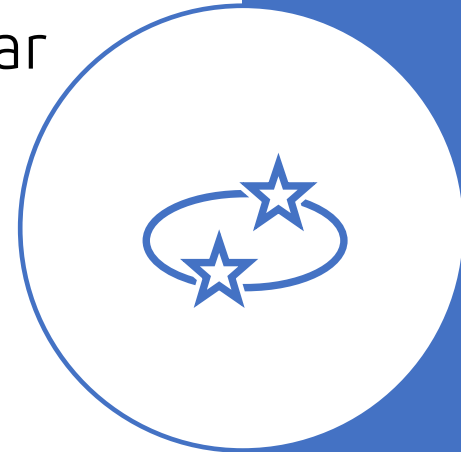


Fuente INE. Datos elaboración INSST. Porcentajes sobre el total de ocupados que consideraron estar expuestos a menos a uno de los factores.

INSST (2022), *Problemas o efectos adversos para la salud y el bienestar relacionados con el trabajo: análisis a partir de los datos del módulo especial de la EPA 2020 "Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo"*

1.3. Mas allá de las percepciones de los trabajadores

- Varias fuentes oficiales y en particular cifras muy significativas de la EPA 2020 sugieren ciertas prioridades
 - Presiones de tiempo o sobrecargas
- Pero están basadas en las percepciones de los trabajadores...
 - ¿Podemos fiarnos?



1.3. Análisis de la Encuesta de Salud del País Vasco (ESCAV 2018)

- Proyecto junto a la profesora [Gloria Álvarez Hernández](#) (UC3M)



PUBLICACIÓN

“Empleo, trabajo y riesgos para la salud mental: análisis y propuestas de intervención”

<https://www.funcas.es/articulos/empleo-trabajo-y-riesgos-para-la-salud-mental-analisis-y-propuestas-de-intervencion/>



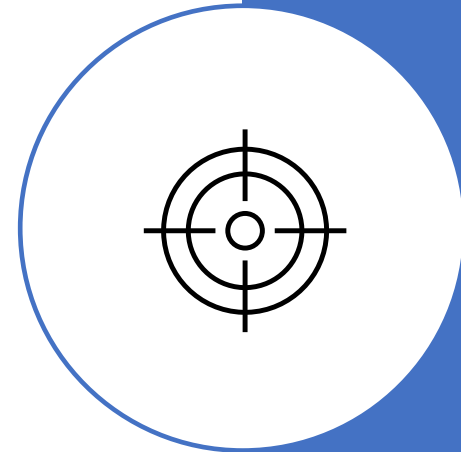
PROYECTO (En proceso)

“Prioridades de intervención en la salud mental de los trabajadores: indicadores para promover la salud mental y ranking de condicionantes laborales y no laborales”

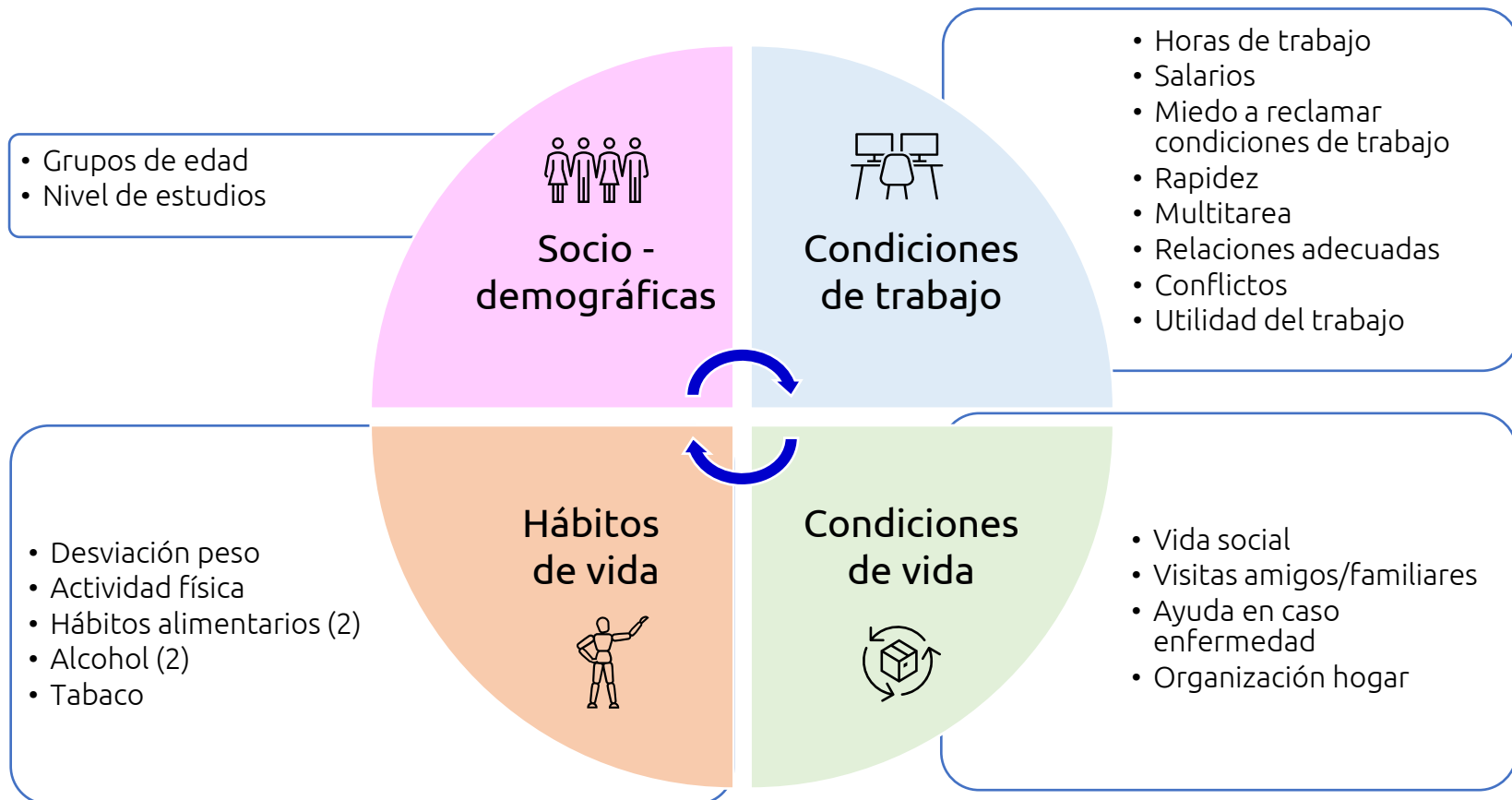
1.3. Pregunta de investigación:

¿Cuáles factores son prioritarios para prevenir la mala salud mental de los trabajadores?

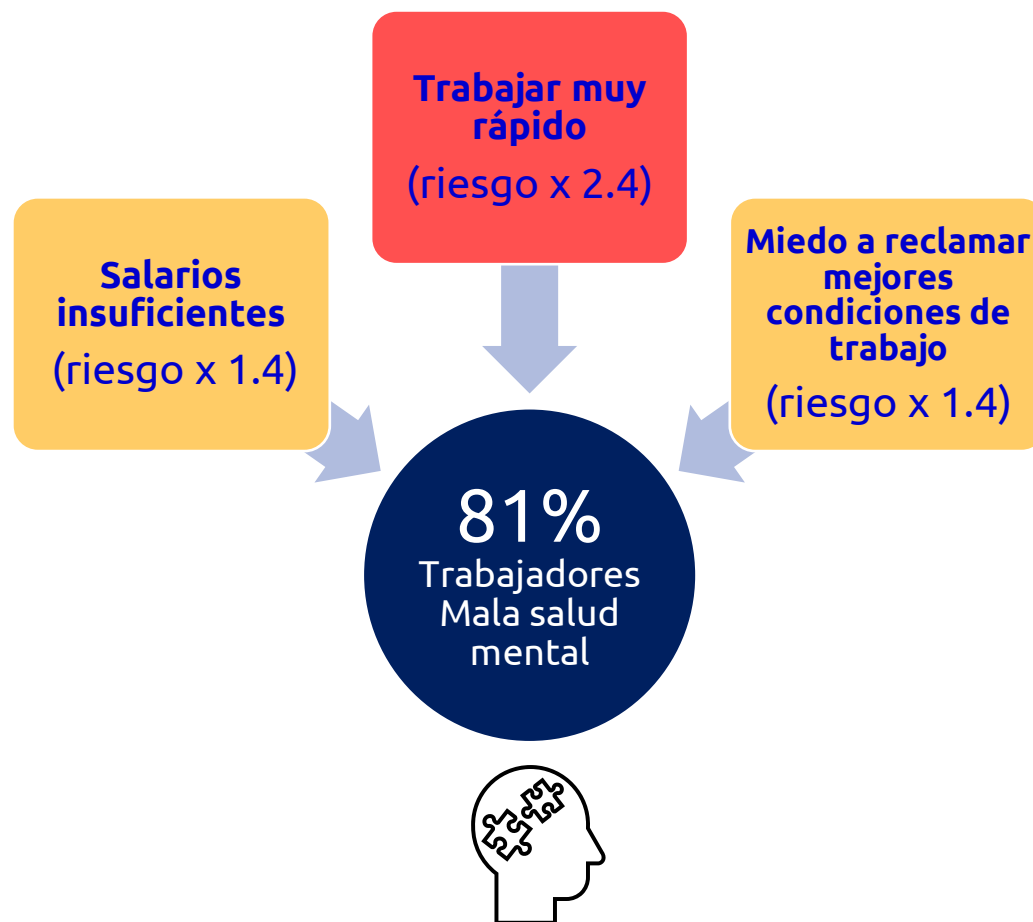
- ¿Qué intervenciones tienen más potencial para prevenir la mala salud mental?
 - % Casos de mala salud mental **evitables** interviniendo sobre factores de riesgo considerando conjuntamente
 1. **Gravedad** (Riesgo Relativo)
 2. **Extensión de la exposición** (Prevalencia)
- Modelos que incluyen **simultáneamente** condiciones de **trabajo** y condiciones de **vida** para una mejor estimación del efecto del trabajo



1.3. Modelo final de factores prioritarios con la ESCAV 2018



1.3. El riesgo de mala salud mental en Euskadi con tres condiciones de trabajo clave (ESCAV 2018)

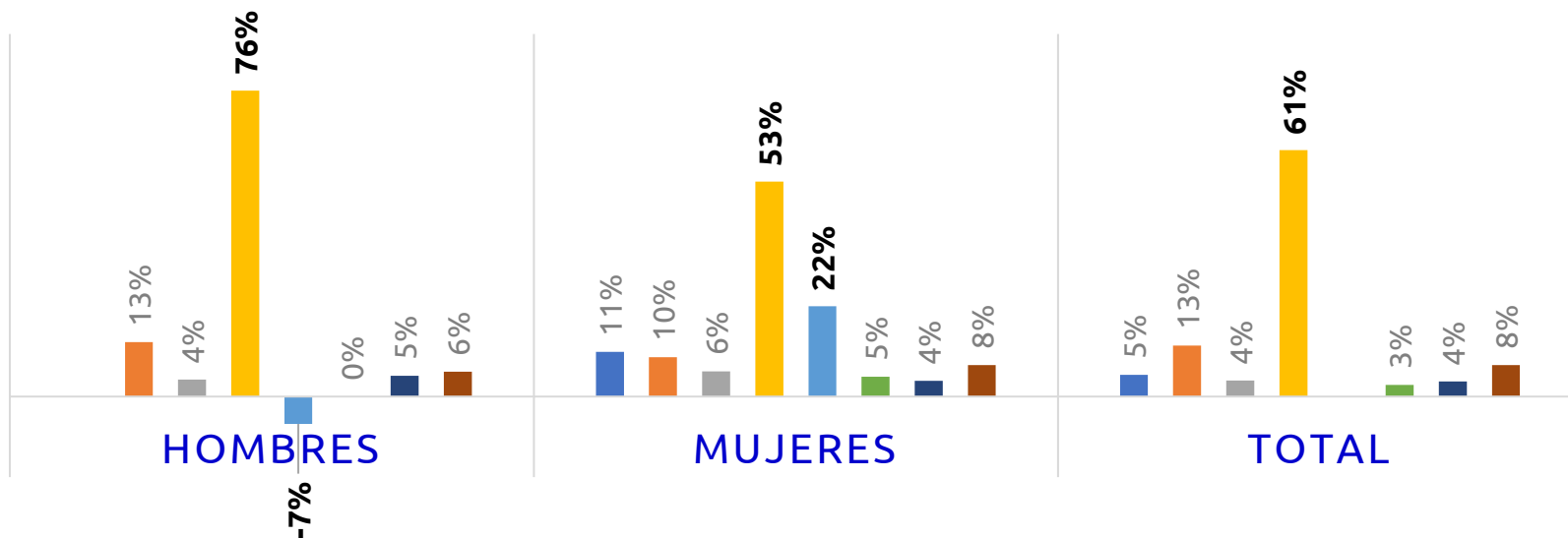


Oscar Pérez Zapata, Gloria Álvarez Hernández (2022). *Anticipación Resultados Proyecto Fundación Prevent (en proceso)*

1.3. Prioridades de prevención en el trabajo para mejorar la salud mental de trabajadores en Euskadi

% CASOS DE MALA SALUD MENTAL EVITABLES ACTUANDO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO

- Trabajo a tiempo parcial
- Salario insuficiente
- Miedo a reclamar condiciones de trabajo
- Trabajar rápido
- Multitarea
- Relaciones sociales inadecuadas
- Conflictos
- Utilidad del trabajo



Oscar Pérez Zapata, Gloria Álvarez Hernández (2022). Anticipación Resultados Proyecto Fundación Prevent (en proceso)

1.3. Otras condiciones de empleo/trabajo que se consideraron en el análisis

- “Tener mucho trabajo y estar agobiado”
- “Tener que mantener un nivel de atención alto/muy alto”
- “Tener que realizar un trabajo monótono/repetitivo”
- “Poder marcar el ritmo de trabajo”
- “Poder tomar decisiones operativas sobre cómo realizar el trabajo”
- “Duración del contrato”
- “Antigüedad”
- “Forma en que se deciden los salarios”
- “Indefensión ante el trato injusto de superiores”
- “Miedo al despido de no hacer todo lo pedido”
- “Derecho a indemnización por despido”
- “Poder disfrutar los días de fiesta”
- “Poder coger un día de permiso por motivos personales”
- “Número de trabajadores a cargo”
- “Tipo de jornada”
- “Relación laboral”

Agenda



Punto de partida



Ricky y la salud mental
con análisis cuantitativos



“Lo cualitativo” en el
nivel organizativo



“Lo cualitativo” ¿en otros
niveles?

Pero, lo
cuantitativo
es
insuficiente

Los análisis cuantitativos son insuficientes

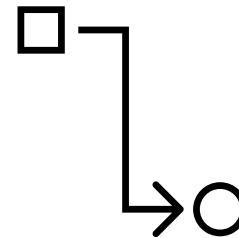
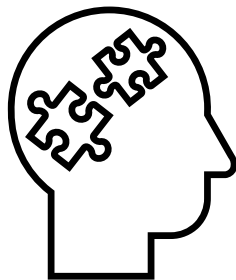
- Para entender la **complejidad** y el caso concreto
- **Objetividad vs. Subjetividad**
- ¿Marcos cuantitativos objetivos/subjetivos?
- (Necesariamente) dirigen la atención y filtran

Los análisis cualitativos son necesarios

- Como **punto de partida** (¿exploratorio?)
- Para discutir la aproximación de análisis más adecuado
- Como **continuación necesaria** del “cuanti”
- Para entender las causas y sugerir intervenciones
- Para **comprender más allá** del “cuanti”
- Las **limitaciones de los marcos cuantitativos**
 - Por ej. ¿Es fácil medir el nivel de autonomía/control?
- Las **limitaciones del nivel organizacional**
 - ¿Qué necesita de otros niveles?

Un “cuali” de la propia película permite avanzar la comprensión más allá...

- Entender mejor las posibles **consecuencias**
 - En la salud y otros...
- Entender mejor las **posibles causas y cómo intervenir**
 - Los riesgos psicosociales...



Consecuencias en la salud y otras...



Accidentes y Enfermedades

Salud física
Salud mental



Conciliación

Pareja
Hijos
Relaciones sociales



Deshumanización

"Soy cuidadora, me importan las personas [...] Lo siento mucho, yo no digo palabrotas"

Consecuencias

Los riesgos psicosociales...



Transportista autónomo franquiciado...



“No eres un contratado”
“No trabajas para nosotros”
“No repartes para nosotros”
“No hay contrato”
“No hay sueldo”
“No tienes que fichar”

“Te unes al equipo”
“Trabajas con nosotros”
“Realizas servicios”
“Obj. de rendimiento y de calidad”
“Hay tarifas”
“Hay que estar disponible”



Prefiero ser mi propio jefe...

- Percepciones y “Framing”
 - “Serás dueño de tu destino”
 - “Es la diferencia entre perdedores y luchadores”
- Doble vínculo
 - “¿Está claro?”
 - Sí
 - ¿Si?
 - Sí, sí, ... me parece bien, sí, genial [...]
 - ¿Te sientes capaz?
 - Llevo esperando una oportunidad como esta desde hace siglos”
- ¿Libre elección?
 - “Como todo aquí, Ricky, es decisión tuya...”

Agenda



Punto de partida



Ricky y la salud mental
con análisis cuantitativos



“Lo cualitativo” en el
nivel organizativo

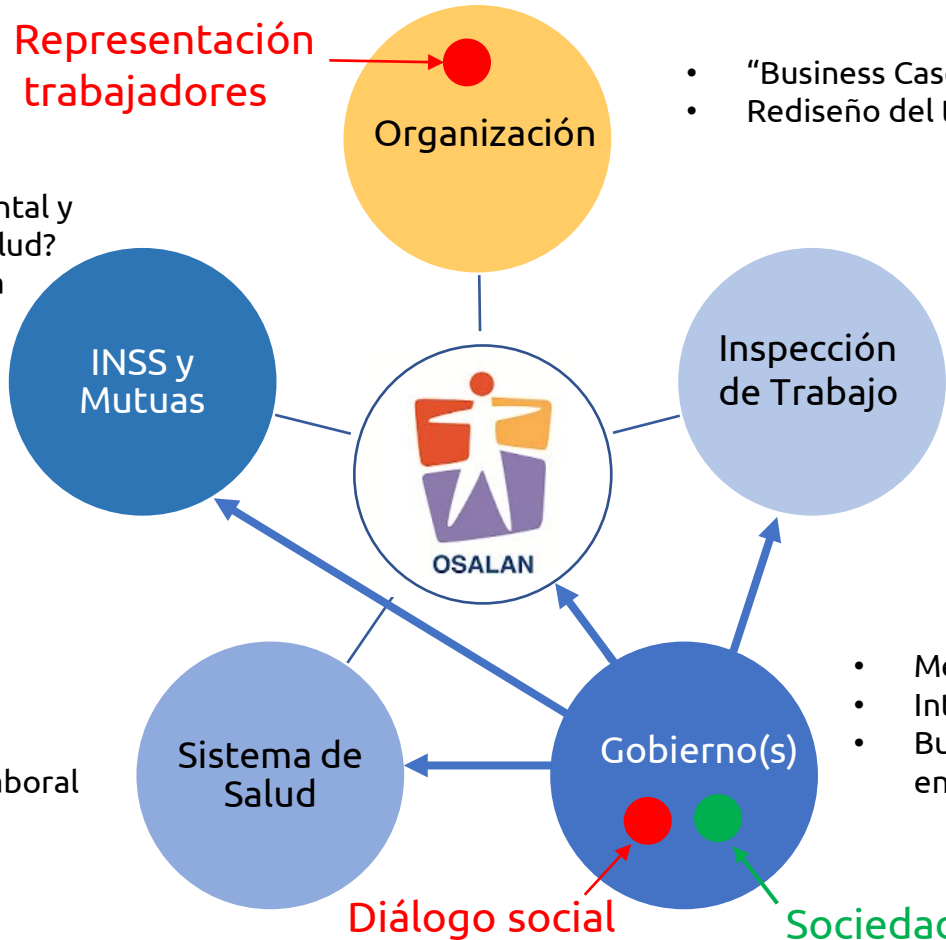


“Lo cualitativo” ¿en otros
niveles?



Mas allá de la organización, ¿qué hacer? ¿quién? (“cuali”, en proceso)

Basado en el curso de verano UIK (Sep 2022): “¿Cómo mejorar la salud mental en el trabajo? ¿Qué hacemos con los ritmos, cargas e intensidad de trabajo?”



Representación trabajadores

Organización

- “Business Case”
- Rediseño del trabajo

- + Actuaciones de oficio
- + Capacidad sancionadora

Inspección de Trabajo

- Mejores premios y castigos
- Integración SI Sistema Salud y S. Laboral
- Burnout y salud mental en listados enfermedades

Gobierno(s)

Diálogo social

Sociedad

INSS y Mutuas

Sistema de Salud



OSALAN

- ¿Protocolos salud mental y derivación Sistema Salud?
- Integración SI Sistema Salud y S. Laboral

- Perspectiva laboral
- Coordinación Salud Laboral

En definitiva, “lo cualitativo”

En el nivel organizativo, como **punto de partida** (¿implícito, exploratorio?)

- Para discutir el método de análisis más adecuado

Como **continuación necesaria** de los análisis cuantitativos

- Para entender las causas y sugerir intervenciones

Para **comprender el nivel organizacional** más allá de los análisis cuantitativos

- Las limitaciones y adaptaciones de los marcos cuantitativos

Para ir **más allá del nivel organizacional**



¡Eskerrik Asko!