

# Presente y futuro de la prevención de riesgos laborales

Una visión desde la



Universitat  
Pompeu Fabra  
*Barcelona*



Universitat  
Pompeu Fabra  
*Barcelona*



Universidad  
Zaragoza

8º Congreso Nacional  
de Prevención de Riesgos Laborales  
Zaragoza, 9 de noviembre de 2023

## **1. Primera parte. SST y salud mental**

### **1. Introducción**

- 1. Impacto del desarrollo tecnológico**
- 2. Modelo conceptual**
- 2. Condiciones laborales que influyen en la salud mental**
- 3. Dificultades para prevenir estos factores de riesgo**
- 4. Herramientas de apoyo**
- 5. Necesidades legales y técnicas para afrontarlos**

## **2. Segunda parte. SST y cambio climático**

- 1. Impacto del cambio climático en la gestión preventiva**
- 2. Integración del cambio climático en la gestión preventiva**

# Seguridad y salud en el trabajo y salud mental

Radiante<sup>1</sup>



<sup>2</sup>

Preocupado/a



Confundido/a



Decepcionado/a



Feliz



Triste



Molesto/a



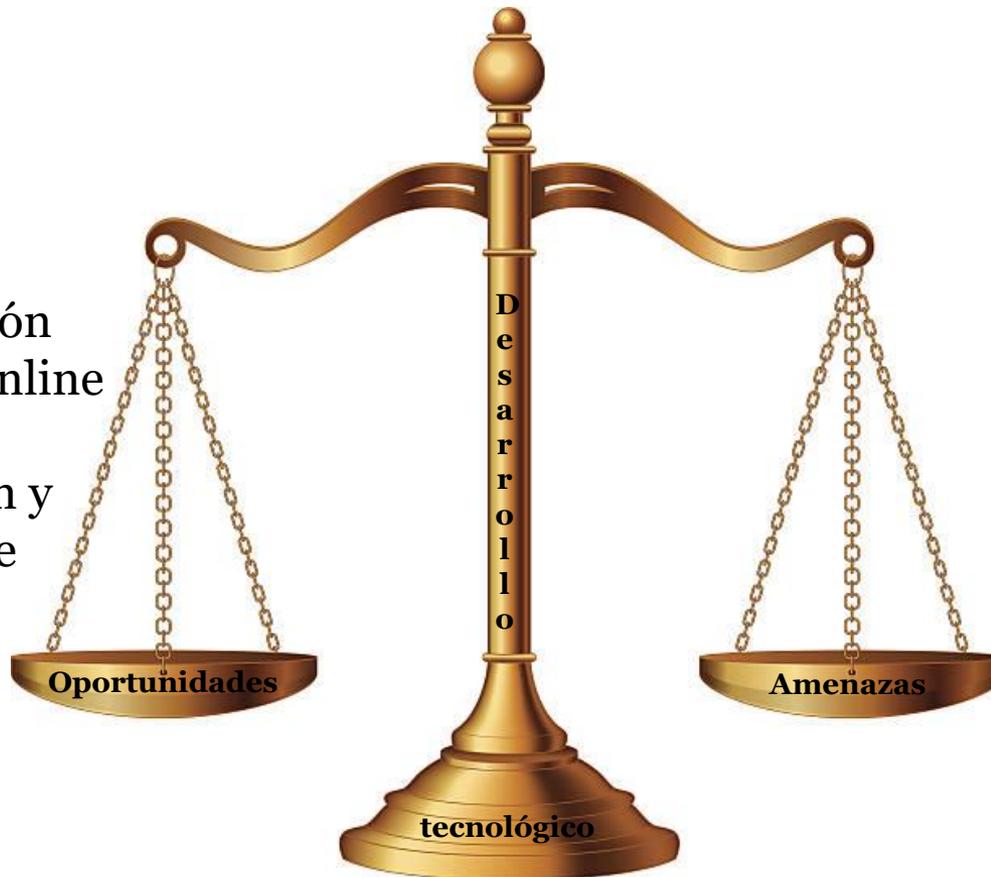
Enfurecido/a



<sup>1</sup> Emoción

<sup>2</sup> Expresión

- Monitorización
- Formación online
- Apps para identificación y evaluación de riesgos
- ...



- Robotización
- Inteligencia artificial
- Plataformas colaborativas
- Uso de drones o exoesqueletos
- ...
- Deslocalización
- Teletrabajo
- Virtualización
- ...

> riesgos ergonómicos y psicosociales



«La salud es un estado de completo **bienestar físico, mental y social**, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades»

“La salud mental es un estado de **bienestar** en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”

## **Bienestar psicológico**

(desarrollo de las capacidades y del crecimiento personal – autorealización)

## **Bienestar social**

(calidad de vida como parte de la sociedad)

## **Bienestar emocional**

(gestión responsable de pensamientos, sentimientos y acciones - autoestima, confianza en uno/a mismo/a y resiliencia)

«[...] se entenderá como “condición de trabajo” cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición: [...] las relativas a la **organización** (psicosociales) y ordenación (ergonómicas) del trabajo [...]»  
(Art. 4.7.d)



Los factores de riesgo psicosocial son  
«aquellos aspectos del **diseño, organización y gestión del trabajo** y de su entorno social que pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos»

## 3 ámbitos de conocimiento campus especializados parques de investigación



### Campus del Poblenou (2009)

Ciencias de la comunicación y las tecnologías de la información

33.976,83 m<sup>2</sup>

5 edificios

≈ 800 empleados

234 Despachos

Comunidad universitaria de ≈ 4.000 personas



### Campus de la Ciutadella (2001)

Ciencias sociales y humanas

85.273,43 m<sup>2</sup>

5 edificios

≈ 1.000 empleados

584 Despachos

Comunidad universitaria ≈ 8.000 personas



### Campus del Mar (1998)

Medicina y ciencias de la vida

13.608,72 m<sup>2</sup>

2 edificios

≈ 500 empleados

105 Despachos

Comunidad universitaria ≈ 1.500 personas



### Rectorado (1993)

4.877,44 m<sup>2</sup>

1 edificio

≈ 200 empleados

80 Despachos

**Figura 1.** Implantación territorial y proyecto universitario de la Universitat Pompeu Fabra.



## Factores organizacionales:

- Contenido del trabajo.
- Carga y ritmo de trabajo.
- Tiempo de trabajo.
- Participación y control.
- Posibilidad de aislamiento personal y despersonalización o pérdida de integración en la organización.
- Afectación sobre el conocimiento e identificación con el rol en la organización.
- Impacto sobre la calidad de las relaciones sociales.
- Impacto sobre la interacción casa-trabajo.





## Administración y servicios (N=712, n=481, %=67,5)

- Presión operativa (tiempo y personal insuficiente)
- Planificación, organización y coordinación de procesos
- Confianza (criterios justos e interés por las personas)
- Gestión de la prevención de riesgos laborales
- Calidad del liderazgo del equipo directivo
- Formación y desarrollo
- Salario y beneficios sociales
- Claridad y conflicto de rol
- Comunicación y acceso a la información
- Contenido del trabajo (adecuación demanda-control)
- Reconocimiento (recompensa emocional)
- Calidad del liderazgo del nivel superior al del jefe inmediato
- Entorno físico de trabajo (confort y medios)
- Apoyo social
- Conciliación entre la vida personal y profesional
- Calidad del liderazgo del jefe inmediato
- Seguridad y estabilidad en el empleo

## Docencia e investigación (N=1.485, n=325, %=21,9)

- Confianza (criterios justos e interés por las personas)
- Planificación, organización y coordinación de procesos
- Formación y desarrollo
- Calidad del liderazgo del equipo directivo
- Presión operativa (tiempo y personal insuficiente)
- Calidad del liderazgo del nivel superior al del jefe inmediato
- Conciliación entre la vida personal y profesional
- Salario y beneficios sociales
- Gestión de la prevención de riesgos laborales
- Reconocimiento (recompensa emocional)
- Claridad y conflicto de rol
- Contenido del trabajo (adecuación demanda-control)
- Calidad del liderazgo del jefe inmediato
- Apoyo social
- Comunicación y acceso a la información
- Entorno físico de trabajo (confort y medios)
- Seguridad y estabilidad en el empleo

## Apoyo a la investigación (N=143, n=20, %=14,0)

- Gestión de la prevención de riesgos laborales
- Confianza (criterios justos e interés por las personas)
- Comunicación y acceso a la información
- Calidad del liderazgo del equipo directivo
- Formación y desarrollo
- Planificación, organización y coordinación de procesos
- Presión operativa (tiempo y personal insuficiente)
- Salario y beneficios sociales
- Entorno físico de trabajo (confort y medios)
- Claridad y conflicto de rol
- Calidad del liderazgo del nivel superior al del jefe inmediato
- Calidad del liderazgo del jefe inmediato
- Contenido del trabajo (adecuación demanda-control)
- Apoyo social
- Reconocimiento (recompensa emocional)
- Conciliación entre la vida personal y profesional
- Seguridad y estabilidad en el empleo

## Conjunto de la muestra (N=2.340, n=826, %=35,3)

- Confianza (criterios justos e interés por las personas)
- Presión operativa (tiempo y personal insuficiente)
- Planificación, organización y coordinación de procesos
- Calidad del liderazgo del equipo directivo
- Formación y desarrollo
- Salario y beneficios sociales
- Gestión de la prevención de riesgos laborales
- Claridad y conflicto de rol
- Contenido del trabajo (adecuación demanda-control)
- Reconocimiento (recompensa emocional)
- Calidad del liderazgo del nivel superior al del jefe inmediato
- Comunicación y acceso a la información
- Apoyo social
- Entorno físico de trabajo (confort y medios)
- Calidad del liderazgo del jefe inmediato
- Conciliación entre la vida personal y profesional
- Seguridad y estabilidad en el empleo



# salud mental

dificultades para prevenir los factores de riesgo psicosocial



Son inmateriales e intangibles.

Ausencia de tratamiento y desarrollo legislativo.

Falta de profesionales especializados.

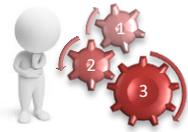
“Metodologías de aplicación no actualizadas”

Reticencias y resistencias en el proceso de evaluación.



## Planes de información y formación:

- El autoconocimiento y la autoestima.
- La capacidad de identificar y expresar los propios sentimientos.
- La validación de las emociones y la regulación emocional.
- La capacidad de comunicarse de forma asertiva.
- El reajuste de expectativas.
- La capacidad de tener una red social de apoyo.
- La capacidad para pedir ayuda.



Decálogo para mantener un

# cerebro saludable



1

Realiza **actividades que estimulen la actividad cerebral** y te mantengan cognitivamente activo como leer, escribir, participar en juegos de mesa, realizar actividades manuales, completar crucigramas, aprender y practicar un nuevo idioma, etc.



2

**Evita el sobrepeso** y realiza algún tipo de **actividad física de forma regular**, bien mediante la práctica de algún deporte o realizando uno o dos paseos diarios de al menos 30 minutos.



3

**Evita los tóxicos** como el alcohol, el tabaco, la contaminación ambiental y cualquier tipo de drogas.



4

**Controla otros factores de riesgo vascular**, como la tensión arterial, la diabetes o la hiperglucemia. La hipertensión es el principal factor de riesgo de algunas enfermedades neurológicas.



5

**Potencia tus relaciones sociales y afectivas** evitando la incomunicación y el aislamiento social, pues son factores de riesgo para desarrollar deterioro cognitivo en el futuro.



6

Sigue una **dieta equilibrada** evitando el exceso de grasas animales, azúcar, sal y alimentos procesados y ultraprocesados. Opta por **alimentos naturales** y potencia el consumo de frutas, legumbres y verduras: la dieta mediterránea es tu mejor aliada.



7

Un **sueño de calidad** es fundamental para la salud de tu cerebro. Trata de dormir unas 8 horas diarias.



8

Ten **moderación en el uso de Internet, pantallas digitales y redes sociales**. Su uso excesivo reduce la capacidad de concentración, atención y aprendizaje y, su uso nocturno, genera mayor dificultad para conciliar y mantener el sueño.



9

**Protege tu cerebro contra las agresiones físicas del exterior** mediante la utilización sistemática del cinturón de seguridad en vehículos y del casco en cualquier actividad que lo requiera (moto, bicicleta, patinete eléctrico, actividades laborales, etc.).



10

**Elimina el estrés** en todos los ámbitos de la vida que te sea posible y...

## ¡Ten una actitud positiva!

El buen humor y la risa fortalecen a tu cerebro.



**Figura 2.** Decálogo para mantener un cerebro saludable. Sociedad Española de Neurología



## Requisitos



### Revisión y adecuación del marco normativo:

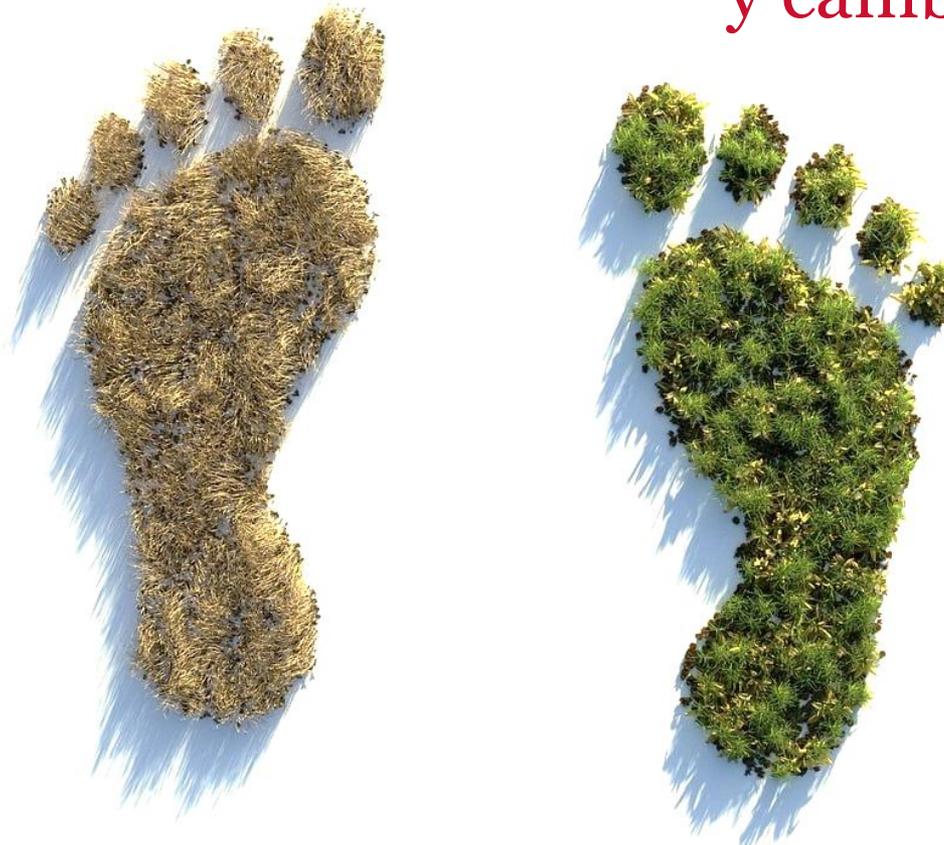
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Ley de trabajo a distancia.
- Reglamento de lugares de trabajo.
- Reglamento de pantallas de visualización de datos.

### Puesta a disposición de herramientas e instrumentos que faciliten su aplicación:

- Guías, directrices, criterios y buenas prácticas.
- Herramientas de identificación, evaluación y control de los riesgos emergentes.

Incremento de la inversión en investigación.

# Seguridad y salud en el trabajo y cambio climático



Universitat  
Pompeu Fabra  
*Barcelona*

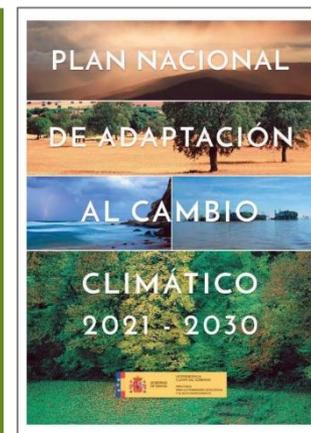
Oficina de Prevenció  
de Riscos Laborals

**Presente y futuro de la  
prevención de riesgos laborales**  
**Segunda parte**

¿hasta cuando se van a negar las evidencias?



**Figura 3.** Ejemplos de los efectos de la borrasca Ciarán a su paso por Barcelona. Engulle las playas, arrasa infraestructuras y arranca árboles y adornos navideños



1. Mejorar la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
2. Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva.
3. Mejorar la gestión de la seguridad y salud en las pymes: una apuesta por la integración y la formación en prevención de riesgos laborales.
4. Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad.
5. Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
6. Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud para afrontar con éxito futuras crisis.



- ❑ Disminución de las lluvias.
- ❑ Aumento de los períodos de sequía y su duración.
- ❑ Mayor frecuencia de olas de calor y de días con temperaturas máximas extremas.
- ❑ Mayor virulencia de los parásitos.
- ❑ Aumento de la magnitud de crecidas fluviales y del nivel del mar.
- ❑ Aumento de los deslizamientos de tierras en zonas de montaña.
- ❑ Mayor riesgo de incendios y de su intensidad, frecuencia y magnitud.
- ❑ Aumento de la contaminación del aire.
- ❑ Redistribución de enfermedades existentes.





### Riesgos existentes:

Nivel de riesgo y de intervención		Nivel de probabilidad de aparición de posibles consecuencias					
		Muy alta (40-24)	Alta (20-10)		Media (8-6)	Baja (4-2)	
Nivel de gravedad de las posibles consecuencias	100	4.000-2.400 Inminente	2.000-1.200 No tolerable		800-600 Grave	400-200 Moderado	
	60	2.400-1.440 No tolerable	1.200-600 Grave		480-360 Moderado	240 Moderado	120 Tolerable
	25	1.000-600 Grave	500-250 Moderado		200-150 Moderado	100-50 Tolerable	
	10	400-240 Moderado	200 Moderado	100 Tolerable	80-60 Tolerable	40 Tolerable	20 Trivial

### Peligros emergentes:

- ❑ Patologías respiratorias agudas y crónicas.
- ❑ Patologías oftalmológicas y manifestaciones dermatológicas.
- ❑ Patologías infecciosas.
- ❑ Estrés térmico, agotamiento por calor o golpes de calor.
- ❑ Incremento de la accidentalidad.



# cambio climático

integración del cambio climático en la gestión preventiva



upf.edu/web/wellbeing/#presentacio

**upf.** Universitat  
Pompeu Fabra  
Barcelona

## PLANETARY WELLBEING

Presentación >    Contacto >

### EMERGENCIA CLIMÁTICA

Más información >

### INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

Más información >

### DIVULGACIÓN

Más información >



# cambio climático

integración del cambio climático en la gestión preventiva





## Circuitos ágiles de información



Normalización de los trabajos a realizar integrando las medidas preventivas

Gestión de la actividad preventiva específica:

- Evaluación de riesgos
- Vigilancia de la salud
- Información y formación preventiva
- Información y formación en medidas de emergencia
- Medios de protección individual
- Ropa de trabajo transpirable

Coordinación de actividades empresariales con las empresas de obras y servicios

# Gracias por su atención



**Sergi Jarque i Salas**



**Universitat  
Pompeu Fabra**  
*Barcelona*

Oficina de Prevenió  
de Riscos Laborals

Área de Personas y Desarrollo Organizativo



**Universitat  
Pompeu Fabra**  
*Barcelona*