

PANEL OTS

2023

INFORME GENERAL

PANEL

OTS

Organización del
Trabajo y Salud

UAB

Universitat Autònoma
de Barcelona



Este trabajo está sujeto a la licencia Creative Commons de Reconocimiento No Comercial

© POWAH-UAB

POWAH-UAB, grupo de investigación en riesgos psicosociales, organización del trabajo y salud de la Universitat Autònoma de Barcelona. Twitter: @POWAHUAB; Web: <https://powah.uab.cat>

Abril 2024

Coordinación:

Laura Esteve Matalí

Han contribuido en la elaboración de este informe:

Pedro Ferrer Rosende, Albert Navarro Giné.

Financiamiento:



El proyecto PANEL OTS recibió el apoyo del Departament de Recerca i Universitats de la Generalitat de Catalunya mediante la convocatoria «Replegar-se per créixer: l'impacte de les pandèmies en un món sense fronteres visibles» (PANDEMIES 2020), proyecto referencia 2020 PANDE 00024, «Pandèmies i organització del treball: generar noves evidències per a la millora de les condicions de treball i vida».

Agradecimientos:

Agradecimiento muy especial a todas aquellas personas trabajadoras que participaron respondiendo la encuesta y permitieron el desarrollo del estudio PANEL OTS.

Cita sugerida:

Esteve-Matalí L, Ferrer-Rosende P, Navarro-Giné A. Estudio PANEL OTS: Informe General 2023. Cerdanyola del Vallès: UAB; 2024.

Contenidos

Resumen.....	1
Introducción.....	2
Prácticas de gestión laboral	3
Exposición a riesgos psicosociales.....	9
Estado de salud	13
Conclusiones.....	16

Resumen

PANEL OTS es un estudio longitudinal coordinado por el grupo de investigación en riesgos psicosociales, organización del trabajo y salud (POWAH) de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) con la participación del instituto de estudios del trabajo (IET) de la misma institución y de la ISTAS - Fundación 1º Mayo de Comisiones Obreras, cuyo objetivo principal es conocer cómo la organización del trabajo afecta a la salud de la población asalariada residente en España.

El presente informe muestra los resultados de la línea base (primera ola) del estudio PANEL OTS, mediante indicadores agregados estructurados en tres secciones: prácticas de gestión laboral, exposición a riesgos psicosociales y estado de salud.

El 13,9% de asalariados/as refieren que muchas veces o siempre tienen que alargar su jornada laboral, el 68,8% afirma que en su empresa falta personal y el 65,8% que la planificación del trabajo no es realista. También destacan elevadas exposiciones a riesgos psicosociales laborales, especialmente en cuanto a las exigencias emocionales (53,4%), el conflicto trabajo-vida (64,7%) y la falta de reconocimiento (75,1%) y de apoyo social de compañeros/as (70,1%) y de superiores (69,1%).

Las mujeres están más expuestas a la mayoría de las prácticas empresariales de gestión laboral dañinas y riesgos psicosociales, así como presentan peores resultados de salud que los hombres.

Introducción

El proyecto PANEL OTS es un estudio coordinado por el grupo de investigación en riesgos psicosociales, organización del trabajo y salud (POWAH) de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), y con la participación del instituto de estudios del trabajo (IET) de la misma institución y de la fundación 1º Mayo - ISTAS de Comisiones Obreras, que tiene como objetivo principal conocer cómo la organización del trabajo afecta a la salud de la población asalariada. Se trata de un estudio longitudinal tipo panel, en que se encuesta a los y las participantes una vez al año. Este diseño de estudio permite realización de investigaciones sólidas sobre los efectos de la organización del trabajo en el mercado laboral desde varias perspectivas, en particular la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Además, este estudio persigue también el objetivo de transferir conocimiento a responsables políticos, a la comunidad científica y a la sociedad civil, al permitir describir la evolución de determinados indicadores de organización del trabajo y salud en una muestra de personas asalariadas residentes en España. Para facilitar esta transferencia, se ha implementado el sitio <https://panelots.uab.cat> que, entre otras, dispone de una herramienta de consulta que permite describir la totalidad de indicadores, también según los principales ejes de segmentación del mercado laboral.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en la línea base o primera ola del estudio PANEL OTS mediante indicadores agregados. Dichos indicadores se han estructurado en tres secciones, correspondientes a los bloques temáticos de la encuesta: prácticas de gestión laboral, exposición a riesgos psicosociales y estado de salud. Cada sección incluye una tabla mostrando las prevalencias de cada indicador estratificadas por sexo.

Los datos de la primera ola del estudio PANEL OTS se recogieron entre febrero y marzo de 2023 mediante un cuestionario en línea. Posterior al control de calidad, la muestra definitiva quedó fijada en 1.773 asalariados y asalariadas residentes en España. Los microdatos generados que han permitido la elaboración de este informe, así como otros documentos de interés sobre el proyecto, están disponibles en <https://panelots.uab.cat>.

Prácticas de gestión laboral

Salario

El salario del 32,4% de los trabajadores y trabajadoras no permite cubrir las necesidades básicas del hogar (luz, gas, agua, comida, ropa, alquiler/hipoteca, etc) (Gráfico 1).

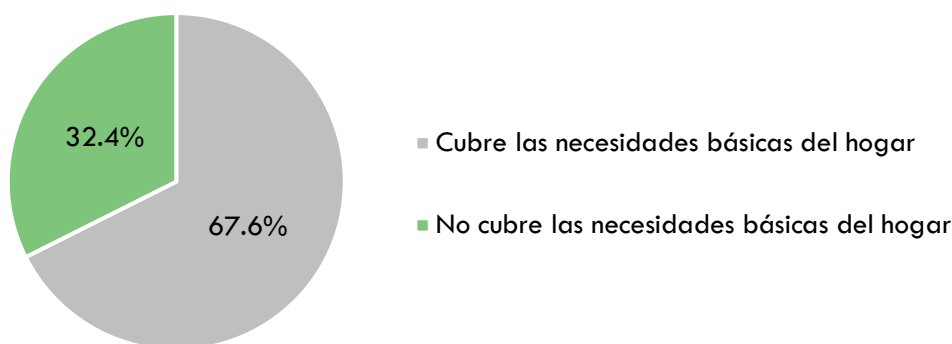


Gráfico 1. Salario

Adaptabilidad horaria y jornadas largas

El 1% de los trabajadores/as de este estudio determina sus propias horas de trabajo, el 25,1% puede adaptarlas dentro de ciertos límites, el 7,1% puede elegir entre varios horarios establecidos por la empresa y el 66,8% restante no tiene posibilidad de cambiar los horarios establecidos (Gráfico 2). El 5,5% de la muestra realiza jornadas largas, entendidas como aquellas por encima de las 48h semanales (independientemente de las fijadas en el contrato) (Gráfico 3).

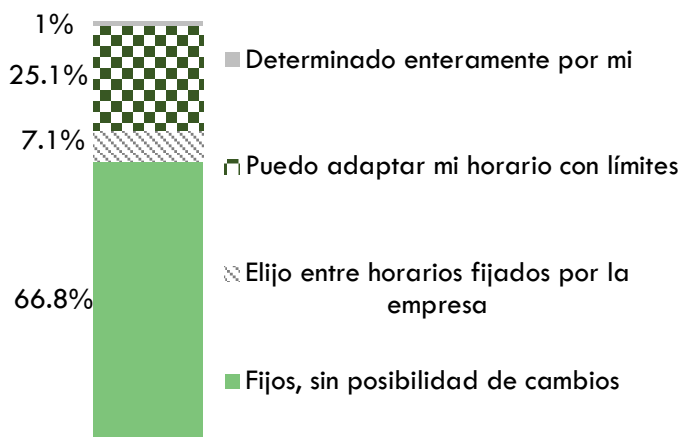


Gráfico 2. Adaptabilidad horaria

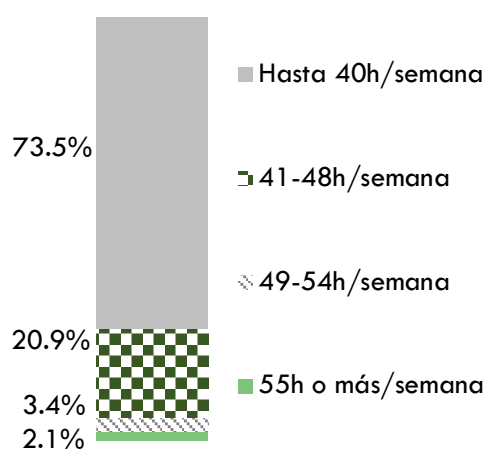


Gráfico 3. Jornadas largas

Exigencias de disponibilidad y alargar jornada

Más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras refiere que, todos los días o varias veces a la semana (8,9%) o varias veces al mes o con menor frecuencia (45,7%), sus superiores les requieren empezar a trabajar antes o acabar más tarde de lo que establece su horario laboral (Gráfico 4). Por otro lado, algo más de uno de cada tres refiere que, siempre/muchas veces (13,9%) o algunas veces (63,3%), tiene que alargar su jornada (Gráfico 5).

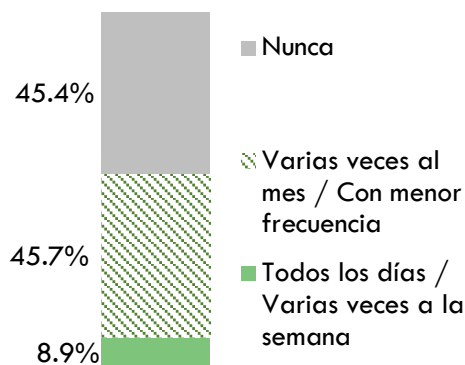


Gráfico 4. Exigencias de disponibilidad



Gráfico 5. Alargar jornada

Trabajar en fin de semana

El 46,3% de los participantes trabajan en fin de semana, ya sea de manera habitual (29,5%) u ocasional (16,8%) (Gráfico 6).

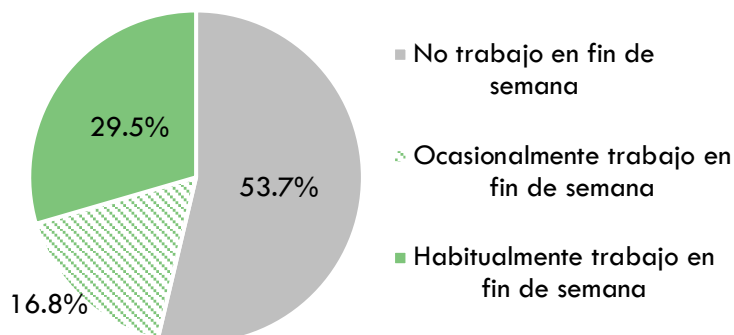


Gráfico 6. Trabajar en fin de semana

Registro de jornada

Al 20,6% de los trabajadores/as de este estudio no se les registra la jornada laboral, bien por la falta de un mecanismo de registro (16%) o bien porque no se le aplica dicho mecanismo (4,6%). Por otro lado, en un 16,8% de los casos el mecanismo de registro no recoge todas las horas realizadas (Gráfico 7).

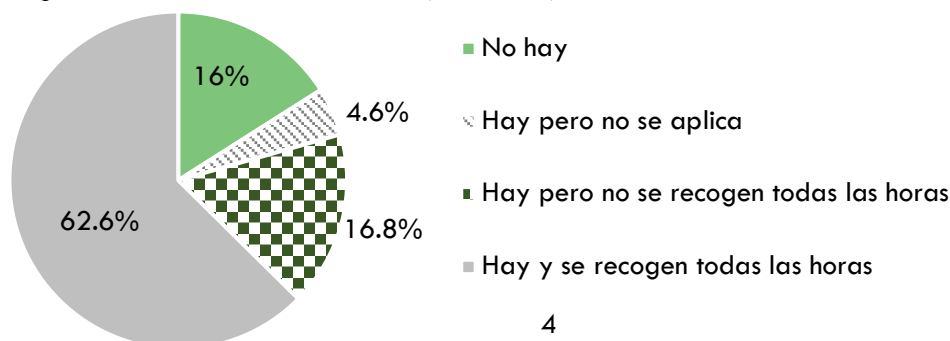


Gráfico 7. Registro de jornada

Sentirse reemplazable

A más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras del estudio PANEL OTS se les hace sentir con frecuencia (35%) o a veces (35,8%) que son fácilmente reemplazables en el trabajo (Gráfico 8).

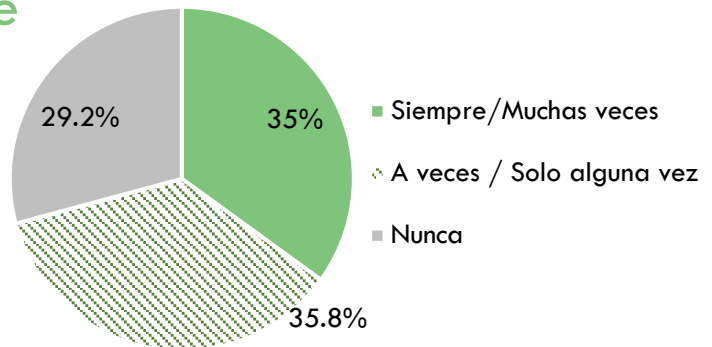


Gráfico 8. Sentirse reemplazable

Movilidad funcional

Un 27,6% de la muestra realiza, habitualmente, tareas distintas del mismo nivel profesional. Un 28,3% realiza tareas de niveles profesionales superiores mientras que un 19,1% las realiza de niveles profesionales inferiores (Gráfico 9).

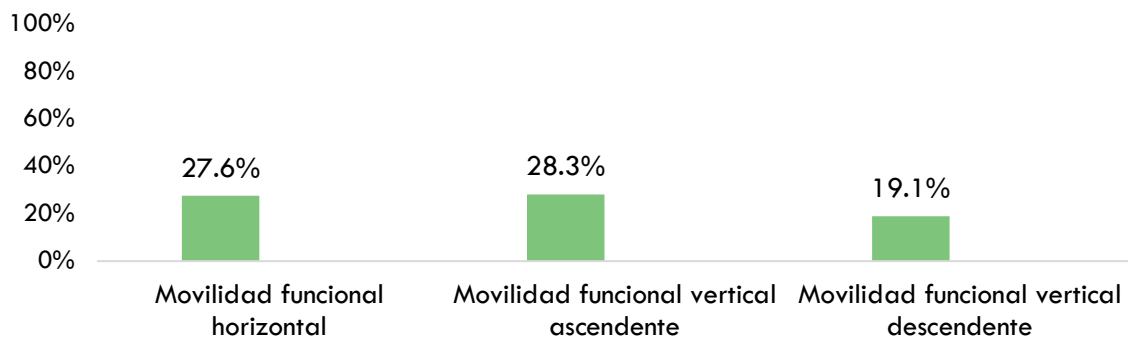


Gráfico 9. Movilidad funcional

Participación directa

El 17,9% de los trabajadores y trabajadoras no participan directamente en cómo realizar sus tareas, bien sea porque no pueden decidir cómo hacerlas (participación delegativa), bien sea porque su superior no les consulta al respecto (participación consultiva) (Gráfico 10). Entre quienes sí participan, la modalidad delegativa es más habitual que la consultiva, siendo que, sea de forma exclusiva o conjunta, la primera es ejercida por el 76,4% de los trabajadores y trabajadoras mientras que la segunda la practican el 44,4%.

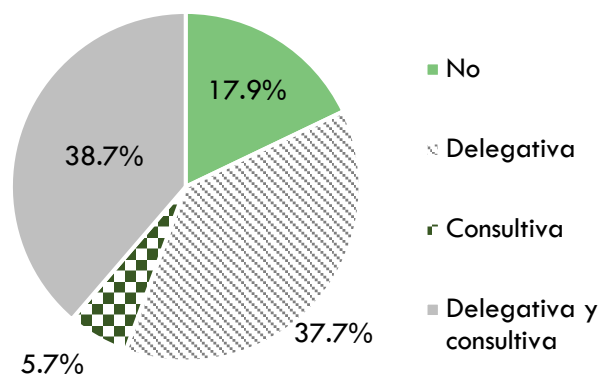


Gráfico 10. Participación directa

Plantilla y planificación del trabajo

Aproximadamente dos de cada tres trabajadores y trabajadoras consideran que en su departamento/sección falta personal y que la planificación no es realista (teniendo en cuenta la cantidad de trabajo a realizar y el tiempo asignado para ello) (Gráfico 11).



Gráfico 11. Plantilla y planificación del trabajo

Dificultades para ejercer la desconexión

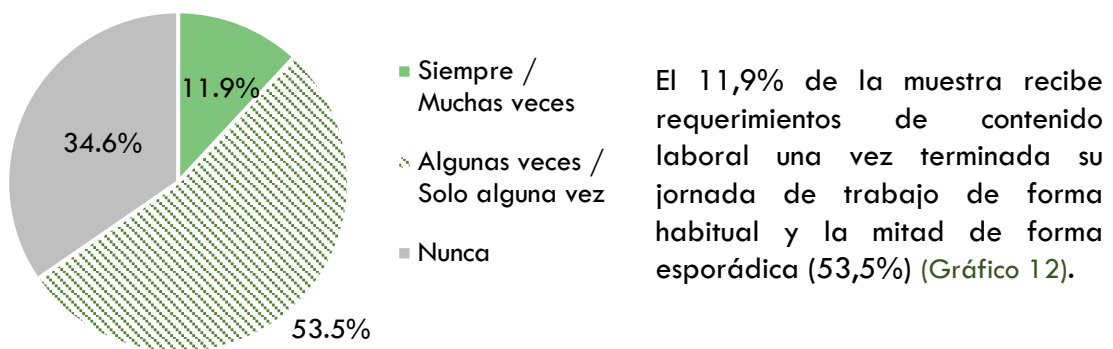


Gráfico 12. Dificultades para ejercer la desconexión

Teletrabajo

Un 9,1% de los trabajadores y trabajadoras teletrabaja más del 30% de la jornada semanal, mientras que un 6,1% lo hace menos del 30% de la jornada semanal (Gráfico 13).

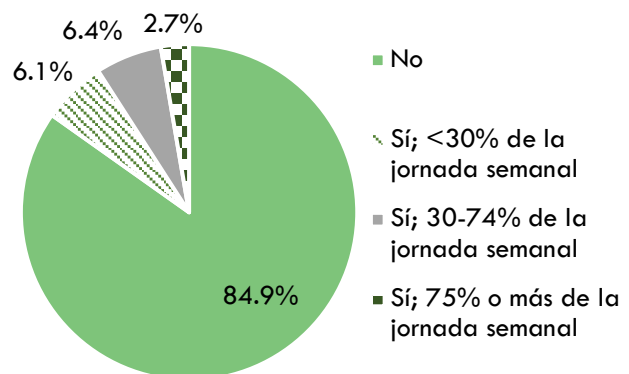


Gráfico 13. Teletrabajo

Herramientas digitales

La empresa/organización del 32,6% de los trabajadores y trabajadoras que teletrabajan establece mecanismos adicionales de control/supervisión cuando teletrabajan (Gráfico 14). El 8,2% de los trabajadores y trabajadoras realizan sus tareas/actividades con la ayuda de robots o mecanismos de inteligencia artificial.

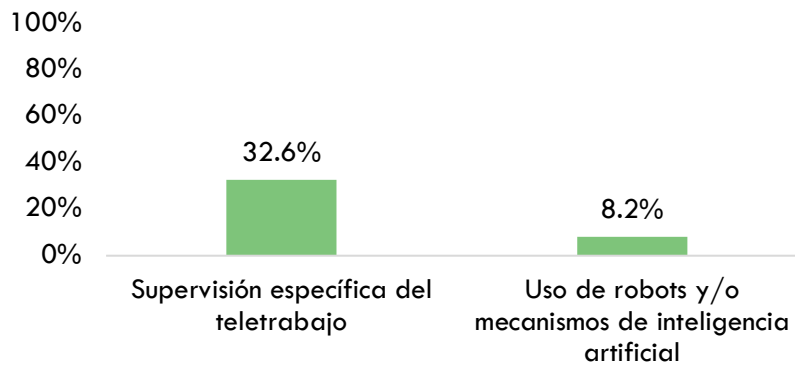


Gráfico 14. Herramientas digitales

Prácticas de gestión laboral según sexo

Tabla 1. Prácticas de gestión laboral según sexo

	Hombres	Mujeres
Salario		
Cubre las necesidades básicas del hogar	71,5%	63,3%
No cubre las necesidades básicas del hogar	28,5%	36,7%
Adaptabilidad horaria		
Determinado enteramente por mi	1,1%	1%
Puedo adaptar mi horario con límites	24,7%	25,5%
Elijo entre horarios fijados por la empresa	7,1%	7,1%
Fijos, sin posibilidad de cambios	67,1%	66,4%
Jornadas largas		
Hasta 40h/semana	68,6%	78,8%
41-48h/semana	24,5%	17,2%
49-54h/semana	4,1%	2,8%
55h o más/semana	2,9%	1,3%
Exigencias de disponibilidad por parte del empresario		
Nunca	46,1%	44,5%
Varias veces al mes/Con menor frecuencia	45,5%	46%
Todos los días/Varias veces a la semana	8,5%	9,5%
Alargar jornada		
Nunca	22,9%	22,3%
Algunas veces/Solo alguna vez	64,8%	61,9%
Siempre/Muchas veces	12,3%	15,8%

Tabla 1. Prácticas de gestión laboral según sexo. Continuación

	Hombres	Mujeres
Trabajar en fin de semana		
No trabajo en fin de semana	53,4%	54,1%
Ocasionalmente trabajo en fin de semana	18,5%	14,9%
Habitualmente trabajo en fin de semana	28,1%	30,9%
Registro de jornada		
Hay y se recogen todas las horas	64,8%	60,1%
Hay pero no se recogen todas las horas	17,5%	16,1%
Hay pero no se aplica	4,5%	4,8%
No hay	13,2%	19%
Sentirse reemplazable		
Nunca	27,6%	30,8%
A veces/Solo alguna vez	38,3%	33,2%
Siempre / Muchas veces	34,1%	36%
Movilidad funcional horizontal		
Sí	24,3%	31,2%
Movilidad funcional vertical ascendente		
Sí	29,7%	26,8%
Movilidad funcional vertical descendente		
Sí	19,1%	19,2%
Participación directa		
Delegativa y consultiva	37,8%	39,7%
Consultativa	4,7%	6,7%
Delegativa	38,1%	37,2%
No	19,4%	16,3%
Plantilla suficiente		
No	70,1%	67,5%
Planificación del trabajo realista		
No	65,6%	66%
Dificultades para ejercer la desconexión		
Nunca	34,6%	34,5%
Algunas veces/Solo alguna vez	55,2%	51,7%
Siempre/Muchas veces	10,2%	13,8%
Teletrabajo		
No	85,3%	84,5%
Sí; <30% de la jornada semanal	6,4%	5,6%
Sí; 30-74% de la jornada semanal	6,1%	6,7%
Sí; 75% o más de la jornada semanal	2,2%	3,2%
Supervisión específica del teletrabajo		
Sí	28,3%	36,5%
Uso de robots y/o mecanismos de inteligencia artificial		
Sí	9%	7,5%

Exposición a riesgos psicosociales

Exigencias y conflicto trabajo-vida

El 40,2% de los trabajadores y trabajadoras está expuesto a la situación más desfavorable para la salud de exigencias cuantitativas en el trabajo, el 37,1% de un elevado ritmo de trabajo, el 53,4% de exigencias emocionales en el trabajo y el 64,7% de conflicto trabajo-vida (Gráfico 15).

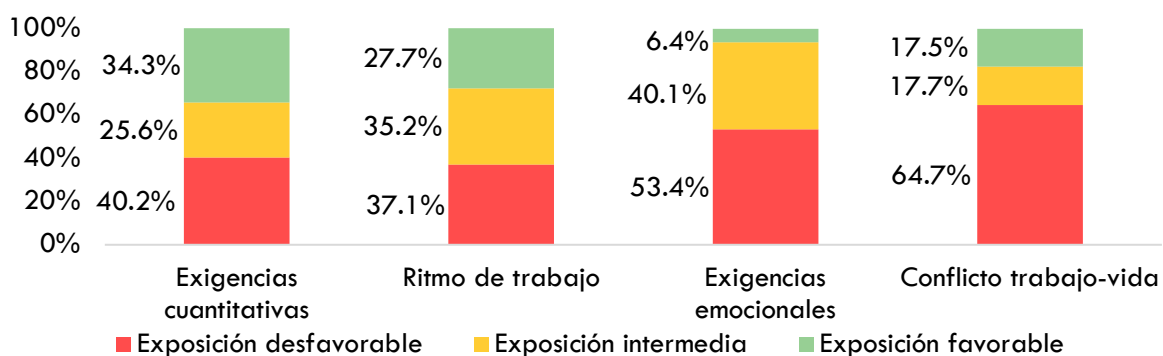


Gráfico 15. Exigencias y conflicto trabajo-vida

Control, reconocimiento y apoyo

El 35,7% de los trabajadores y trabajadoras está expuesto a la situación más desfavorable para la salud de falta de influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo y el 49,1% de falta de posibilidades de desarrollo. El 75,1% de la muestra se encuentra en la situación de exposición más desfavorable para la salud de falta de reconocimiento en el trabajo, el 70,1% de falta de apoyo de sus compañeros/as y el 69,1% de sus superiores (Gráfico 16).

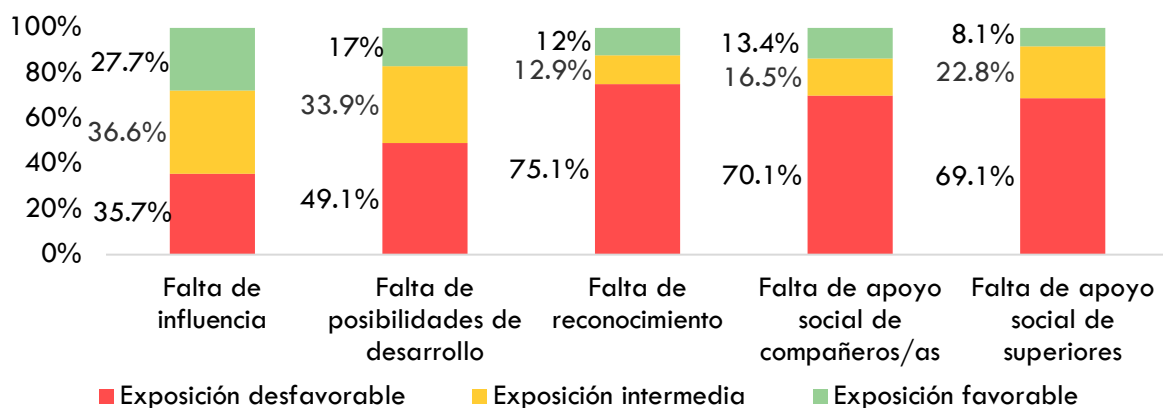


Gráfico 16. Control, reconocimiento y apoyo

Alta tensión e Iso-tensión

El 32% de la muestra está expuesto a alta tensión (cantidad excesiva de exigencias en el trabajo y falta de autonomía) mientras que el 29,7% lo está a iso-tensión (cantidad excesiva de exigencias en el trabajo, falta de autonomía y falta de apoyo social) (Gráfico 17).

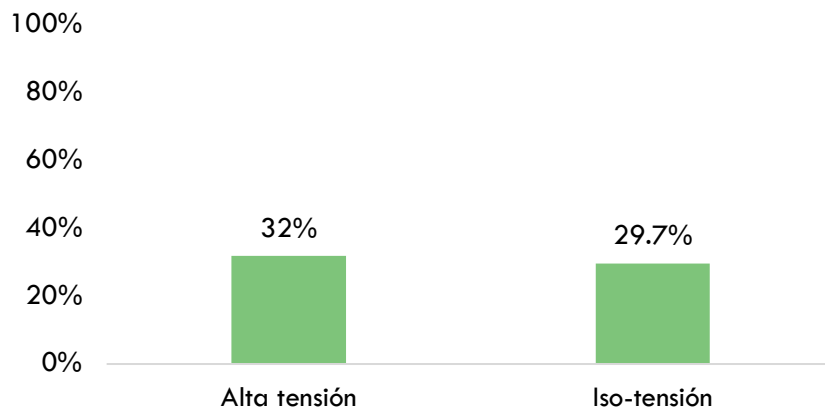


Gráfico 17. Alta tensión e Iso-tensión

Inseguridad laboral

El 19,6% de los trabajadores y trabajadoras consideran que el riesgo de perder su empleo en los próximos 6 meses es relativamente, bastante o muy probable. El 38,6% ve muy poco o poco probable encontrar un trabajo en caso de que lo perdiera, el 9% considera relativamente, bastante o muy probable que le disminuyan el salario y uno de cada tres (31%) que le puedan cambiar el horario en los próximos 6 meses (Gráfico 18).

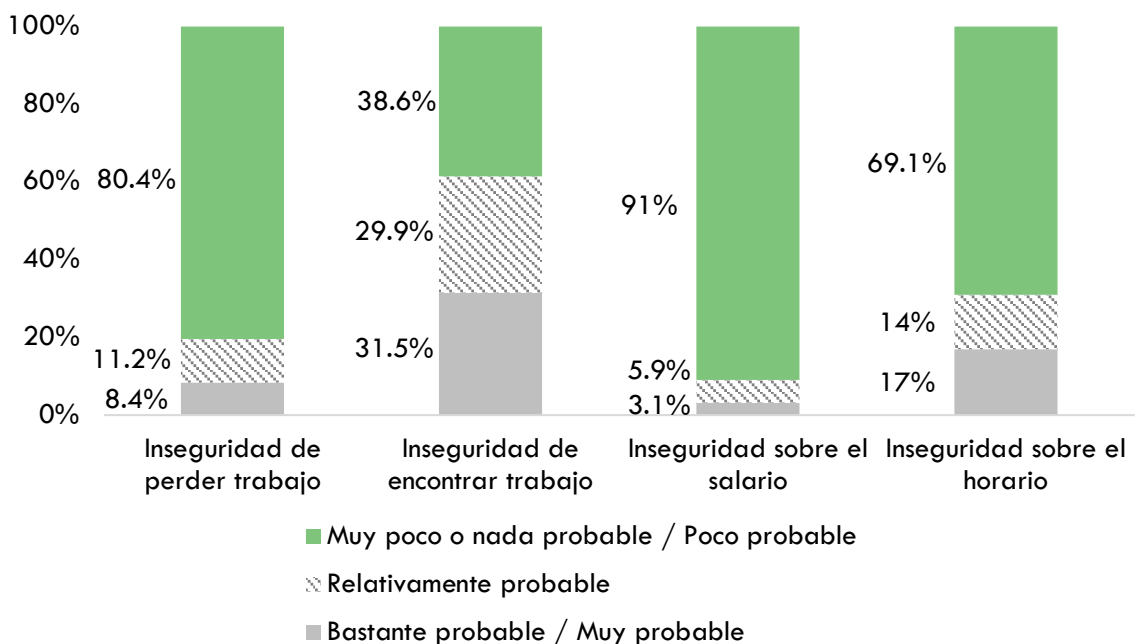


Gráfico 18. Inseguridad laboral

Exposición a riesgos psicosociales según sexo

Tabla 2. Exposición a riesgos psicosociales según sexo

	Hombres	Mujeres
Exigencias cuantitativas		
Favorable	33,6%	35%
Intermedia	29,1%	21,7%
Desfavorable	37,3%	43,3%
Ritmo de trabajo		
Favorable	32,4%	22,4%
Intermedia	34,9%	35,6%
Desfavorable	32,7%	42%
Exigencias emocionales		
Favorable	7%	5,7%
Intermedia	46,5%	33,5%
Desfavorable	46,5%	60,8%
Conflicto trabajo-vida		
Favorable	19,1%	15,8%
Intermedia	18,2%	17,1%
Desfavorable	62,7%	67,1%
Falta de influencia		
Favorable	29%	26,2%
Intermedia	34,9%	38,6%
Desfavorable	36,1%	35,2%
Falta de posibilidades de desarrollo		
Favorable	14,3%	19,7%
Intermedia	31,9%	36,2%
Desfavorable	53,8%	44,1%
Falta de reconocimiento		
Favorable	10,6%	13,4%
Intermedia	12,7%	13,1%
Desfavorable	76,7%	73,5%

Tabla 2. Exposición a riesgos psicosociales según sexo. Continuación

	Hombres	Mujeres
Falta de apoyo social de compañeros/as		
Favorable	12,9%	13,9%
Intermedia	17,2%	15,7%
Desfavorable	69,9%	70,4%
Falta de apoyo social de superiores		
Favorable	8,1%	8%
Intermedia	22,2%	23,6%
Desfavorable	69,7%	68,4%
Alta tensión		
Expuesto/a	29,4%	34,8%
Iso-tensión		
Expuesto/a	26,9%	32,9%
Inseguridad de perder trabajo		
Muy poco o nada probable/Poco probable	80,8%	79,9%
Relativamente probable	11,6%	10,9%
Bastante probable/Muy probable	7,6%	9,2%
Inseguridad de encontrar trabajo		
Bastante probable/Muy probable	30,8%	32,2%
Relativamente probable	32,0%	27,6%
Muy poco o nada probable/Poco probable	37,2%	40,1%
Inseguridad sobre el salario		
Muy poco o nada probable/Poco probable	91,5%	90,6%
Relativamente probable	4,9%	6,9%
Bastante probable/Muy probable	3,6%	2,5%
Inseguridad sobre el horario		
Muy poco o nada probable/Poco probable	70,3%	67,7%
Relativamente probable	14,6%	13,4%
Bastante probable/Muy probable	15,2%	19%

Estado de salud

Episodio de mala salud incapacitante para el trabajo

En el último año, el 62,6% de los trabajadores y trabajadoras ha sentido en alguna ocasión que su estado de salud era lo suficientemente malo como para no trabajar (Gráfico 19).

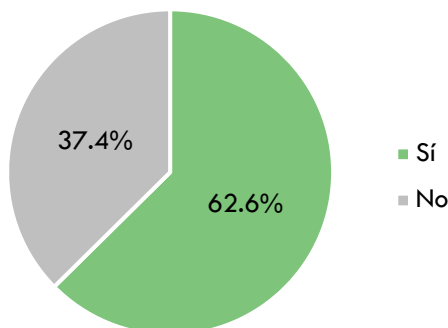
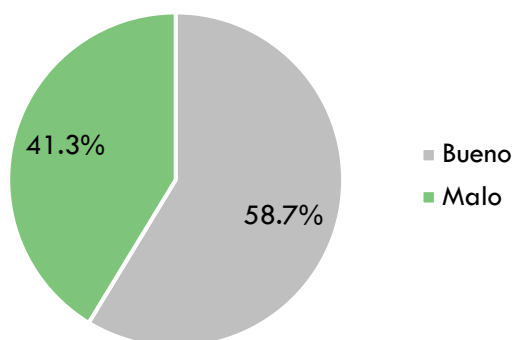


Gráfico 19. Episodio/s de mala salud incapacitante para el trabajo

Bienestar emocional



El 41,3% de los trabajadores y trabajadoras carecen de bienestar emocional (Gráfico 20).

Gráfico 20. Bienestar emocional

Depresión

Un poco más de uno de cada cuatro trabajadores y trabajadoras está a riesgo de sufrir depresión, el 24,2% en forma moderada y el 3,8% severa (Gráfico 21).

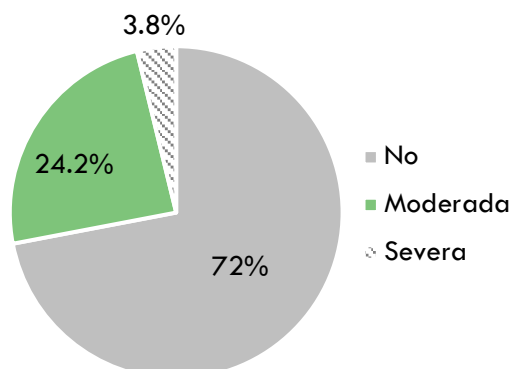


Gráfico 21. Depresión

Absentismo y presentismo por enfermedad

Ante el último episodio presentado de mal estado de salud, el 57,7% de los y las participantes tuvieron un comportamiento presentista (trabajaron estando enfermos), el 29,7% no trabajaron y cogieron la baja laboral, mientras que el resto, el 12,6%, tampoco trabajaron, haciéndolo sin coger la baja laboral (Gráfico 22).

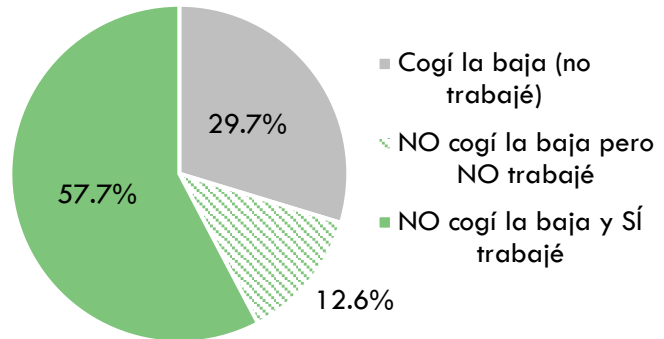


Gráfico 22. Absentismo/Presentismo por enfermedad

Consumo de fármacos

En los últimos 30 días, un 4,9% de los trabajadores y trabajadoras consumieron tranquilizantes, sedantes y/o somníferos exclusivamente por motivos relacionados con el trabajo, cifra que se eleva hasta el 12% si se añaden a aquellos/as que afirman que al motivo laboral también se le suman otros motivos ajenos al trabajo. El 3,9% de trabajadores y trabajadoras consumieron analgésicos opioides exclusivamente por motivos laborales. Si se suma aquellos/as quienes al motivo laboral se añaden otras causas, la cifra aumentan hasta el 7,2%. (Gráfico 23).

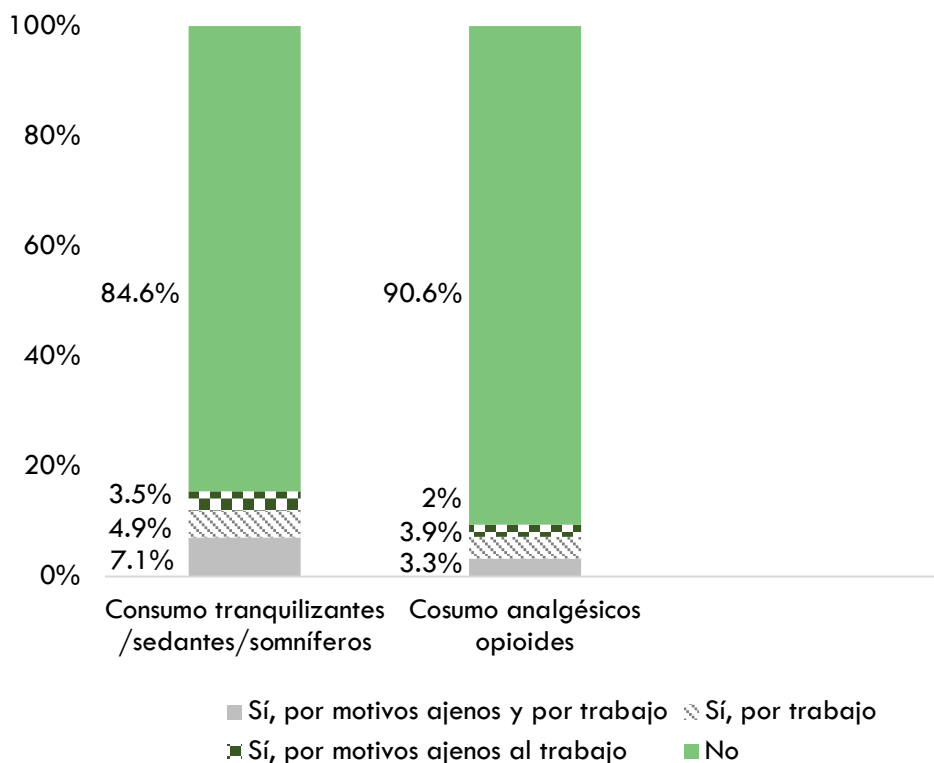


Gráfico 23. Consumo de fármacos

Estado de salud según sexo

Tabla 3. Estado de salud según sexo

	Hombres	Mujeres
Episodio/s de mala salud incapacitante para el trabajo		
Sí	58,9%	66,5%
No	41,1%	33,5%
Bienestar emocional		
Bueno	61,6%	55,6%
Malo	38,4%	44,4%
Depresión		
No	78%	65,5%
Moderada	19,6%	29,2%
Severa	2,4%	5,3%
Absentismo y presentismo por enfermedad		
Cogí la baja (no trabajé)	31,3%	28,2%
NO cogí la baja pero NO trabajé	11,7%	13,3%
NO cogí la baja y SÍ trabajé	57%	58,5%
Consumo de tranquilizantes /sedantes/somníferos		
No	86,8%	82,2%
Sí, por motivos ajenos al trabajo	2,9%	4,1%
Sí, por trabajo	5,2%	4,5%
Sí, por motivos ajenos y por trabajo	5,1%	9,2%
Consumo de analgésicos opioides		
No	92,1%	88,9%
Sí, por motivos ajenos al trabajo	1,3%	3,2%
Sí, por trabajo	3,6%	4,2%
Sí, por motivos ajenos y por trabajo	3%	3,7%

Conclusiones

Este informe muestra los resultados de los indicadores de organización del trabajo y salud recogidos en la primera ola del estudio PANEL OTS de la UAB.

En cuanto a las prácticas de gestión laboral, destaca que el salario del 32,4% de los trabajadores y trabajadoras no permite cubrir las necesidades básicas del hogar, que al 54,6% de los trabajadores/as se les exige empezar a trabajar antes o acabar más tarde de lo que establece su horario laboral, que el 77,2% tiene que alargar su jornada, que en un 16,8% de los casos el mecanismo de registro de la jornada laboral no recoge todas las horas realizadas, que un 68,8% de los trabajadores/as considera que la plantilla es insuficiente, que el 65,8% considera que la planificación no es realista y que el 65,4% recibe requerimientos de contenido laboral una vez terminada su jornada de trabajo.

En cuanto a la exposición a riesgos psicosociales laborales, destacan especialmente las elevadas exposiciones a exigencias emocionales (53,4%), al conflicto trabajo-vida (64,7%) y a la falta de reconocimiento (75,1%) y de apoyo social de compañeros/as (70,1%) y de superiores (69,1%).

Por último, en cuanto al estado de salud, destaca que dos de cada cinco trabajadores y trabajadoras presentan malestar emocional, que existe una cantidad importante de personas en riesgo de depresión moderada (24,2%) o severa (3,8%), así como un elevado consumo de fármacos por motivos relacionados con el trabajo.

Además, destaca que las mujeres están más expuestas a la mayoría de las prácticas de gestión dañina y a los riesgos psicosociales, y presentan peores resultados de salud que los hombres.

Futuros estudios deben permitir determinar qué prácticas de gestión laboral se asocian a la exposición de riesgos psicosociales y cuáles son sus efectos en la salud de la población asalariada residente en España. A su vez, futuras olas del estudio PANEL OTS permitirán observar cuál es la evolución de estos indicadores a lo largo del tiempo.

PANEL OTS

Organización del
Trabajo y Salud

<https://panelots.uab.cat>

POWAH
Research Group

iet Institut
d'Estudis
del Treball

UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona

FUNDACIÓN
PRIMERO
DE MAYO

ISTAS