



Principado de
Asturias

Consejería
de Salud

“Prioridades en la salud mental de los trabajadores: condiciones de trabajo, condiciones de vida y hábitos de vida”

Martes de Salud Pública, 6 Febrero de 2024

Servicio de Salud Poblacional.
Dirección General de Salud Pública y Atención a la Salud Mental



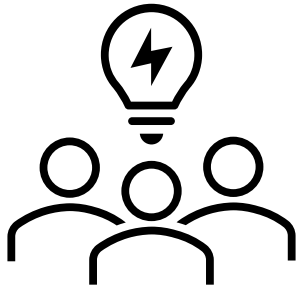
Oscar Pérez Zapata

Profesor Departamento Gestión Empresarial
Universidad Pontificia Comillas/Universidad Carlos III de Madrid

(opzapata@comillas.edu)

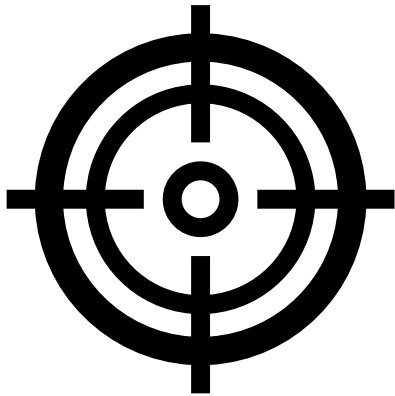


Antes de nada ...



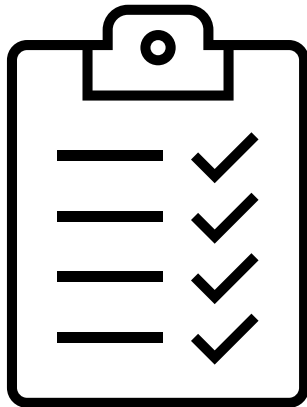
- Gracias por la **invitación** y el **formato**
 - Conversación **entre perspectivas/disciplinas**, fundamental para lidiar con problemáticas complejas
 - **Salud**: Salud pública, determinantes sociales, salud laboral, prevención...
 - **Trabajo y empresa**: prevención, condiciones de trabajo, gestión, liderazgo...
 - Logística: tiempos, debate, chat...

Foco



- Prioridades de prevención/intervención en la salud mental de los trabajadores
 - ¿"Lo laboral" y/o "lo no laboral"?
 - ¿Qué factores?

Agenda



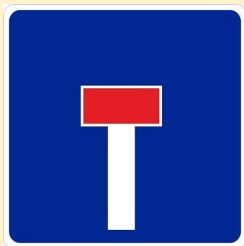
- **Introducción**
- **7 ideas**
 - Salud mental, niveles de gravedad, peso de “lo laboral” “lo no laboral”, intensidad del trabajo y digitalización
- **Debate**

Salud mental, de acuerdo a la OMS

- Es más que la ausencia de trastornos mentales
 - Trastornos mentales más frecuentes
 - Estrés, ansiedad, depresión
 - ¿“Burnout”?
- La salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas desarrollar su potencial
 - Hacer frente a los momentos de estrés de la vida
 - Trabajar de forma productiva y fructífera
 - Contribuir a la mejora de su comunidad

Marcos que hay que replantear...

- “Mala salud mental es más...”
 - “de personas débiles”
 - “de mujeres...”
 - “de nuevas generaciones... frágiles”
- “En el trabajo, hay que esforzarse y sacrificarse...”
- “Sobre todo por problemas personales...”



- Replantear...
 - ¿Y el papel de los contextos?
 - ¿Los hombres no lo sufren?
 - ¿Más precarios y transparentes?
 - ¿Otras generaciones?
- “¿Trabajo sin límites?
¿Desgastando la salud?...”
- “El trabajo interviene en la mayoría de los problemas...”



1



Idea 1: La punta del iceberg de la mala salud mental de los trabajadores son casos/bajas muy graves/largas por TMC clasificadas como contingencia común

1

Casos muy graves, pero menos frecuentes

- Duraciones medias de bajas ~3 meses

~1,5-3%
Incidencia
bajas TMC
(FREMAP)*
2019

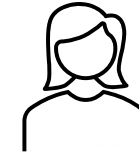
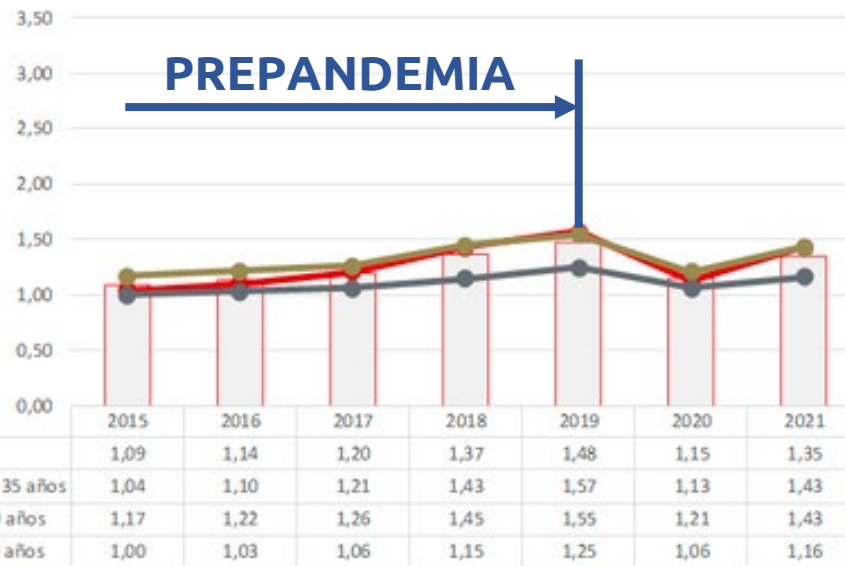


*FREMAP, 2022. Estudio de la evolución de los "trastornos mentales y del comportamiento" en la incapacidad temporal (trabajadores)

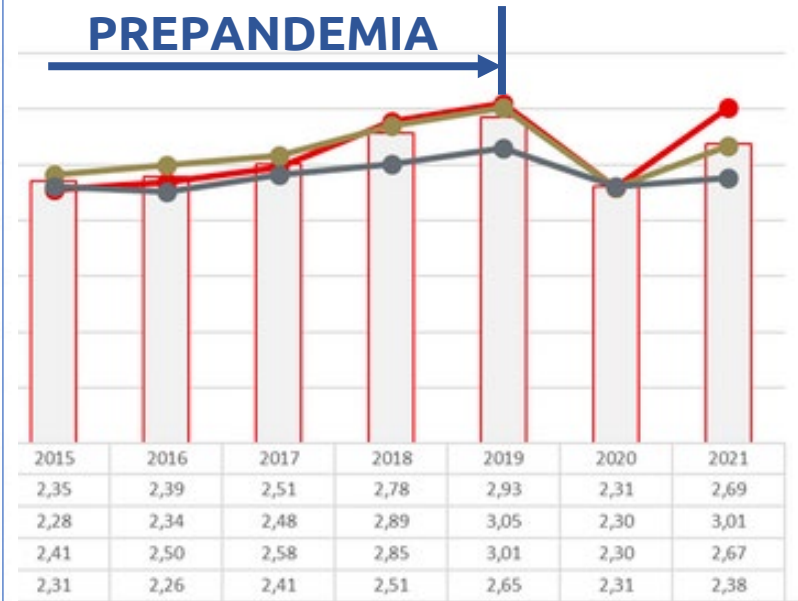
- Los problemas de salud mental que conllevan baja (99,8% clasificados como contingencia común)
 - Creían **antes de la pandemia**
 - Más entre las **edades jóvenes y medias (<50)**
 - Más entre las **mujeres**
 - Más entre los **profesionales y los administrativos**
 - El 15 % de días de baja totales



La incidencia es más alta en mujeres, pero tendencia creciente (pre-pandemia) para todos los trabajadores



FREMAP



FREMAP. OBSERVATORIO DE SALUD (2022). Estudio de la evolución de los "trastornos mentales y del comportamiento" en la incapacidad temporal



¿Y por ocupaciones?

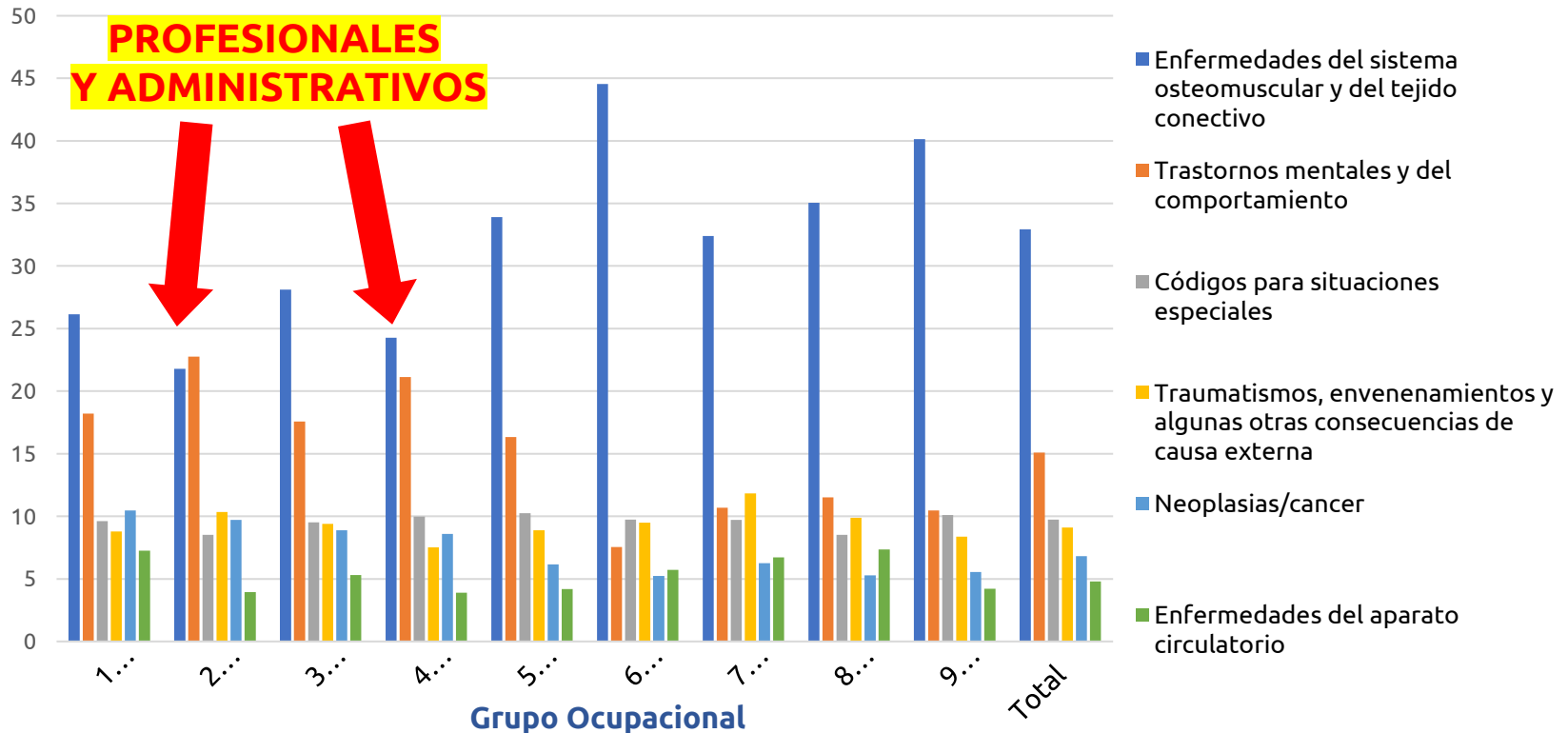
1. Directores y gerentes
2. **Técnicos y profesionales científicos e intelectuales**
3. Técnicos; profesionales de apoyo
4. **Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina**
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
9. Ocupaciones elementales





En bajas > 3 días, las bajas por salud mental, las más frecuentes entre los profesionales (2019)

% Registros de bajas por diagnóstico (CIE-10) en trabajadores españoles
(295.497 bajas > 3 días con información de ocupación)



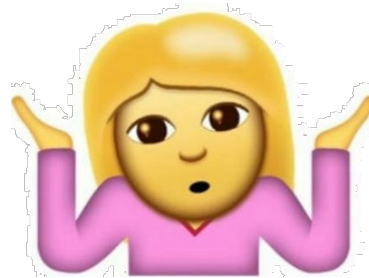
Elaboración propia basado en *Matilde Leonor Alba-Jurado y otros (2021), "Occupation and Sickness Absence in the Different Autonomous Communities of Spain". International Journal of Environmental Research and Public Health 2021, 18, 11453*

Idea 2: Aunque las bajas por salud mental (TMC) se clasifican (casi todas) como contingencia común, varias fuentes sugieren que una mayor parte estarían ligadas con trabajo

- De las bajas por TMC se reconoce un origen laboral en un **0,25%** (~800 de ~330.000 bajas TMC contingencia común)*
 - Contingencias profesionales TMC
 - Delt@ = “Daño psicológico debido a agresiones y amenazas” (~700 casos año)
 - PANOTRATSS = Patologías no traumáticas TMC (~100 casos año)

- Investigación apunta el origen laboral en **~50%** de los casos
 - Lo señalan los trabajadores cuando les preguntan por el origen (Infojobs/ESADE, 2021)
 - Inferencias sobre exposición a riesgos para bienestar mental o los causados/agravados por el trabajo (INSST, 2023)
 - Lo sugieren análisis detallados de algunas empresas (*confidencial*)
 - Nuestra investigación (más adelante)

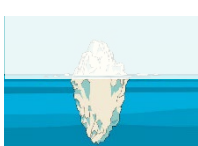
0,25%



~50%

*Pérez-Zapata O. y Álvarez-Hernández G. (2023). “Prioridades de prevención en la salud mental de los trabajadores: la intensidad de trabajo y la vida social” en Jussara Maria Rosa Mendes et al (Eds) *Precarização do trabalho, desigualdade social e saúde do(a) trabalhador(a) no contexto socio-político e econômico do Brasil e da Espanha pós-2008*

3



Idea 3: La parte sumergida del iceberg de la mala salud mental debería ser la prioridad de prevención

1 Casos muy graves, pero menos frecuentes

- Duraciones medias de bajas ~3 meses

2 Casos muy frecuentes, pero menos graves

- No necesariamente suponen bajas
- ¿~80% va a trabajar?

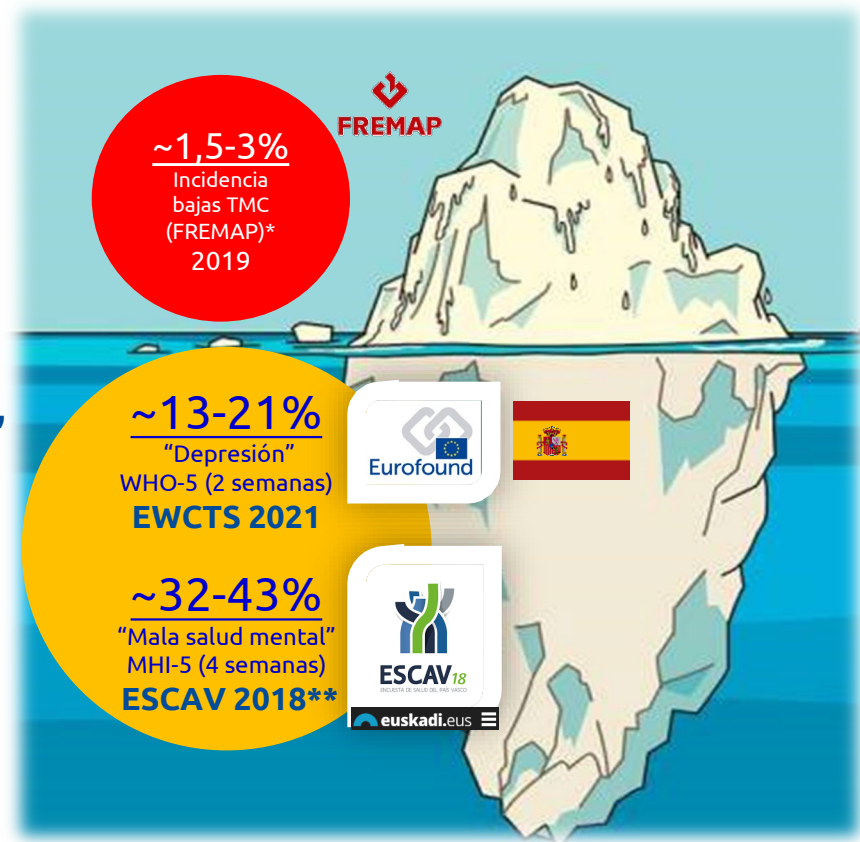
UK, Mind Workplace Wellbeing Index, 2018



¿PRIORIDAD DE PREVENCIÓN?

*FREMAP, 2022. Estudio de la evolución de los "trastornos mentales y del comportamiento" en la incapacidad temporal

**Con umbral preventivo, ver Pérez-Zapata, O. y Álvarez-Hernández, G. (2021). "Empleo, trabajo y riesgos para la salud mental: análisis y propuestas de intervención". Panorama Social, (34), 77-103. Funcas



+

0

1

Concentrándonos en la parte sumergida del iceberg (aproximación preventiva...), dos preguntas del millón

1. ¿Cuánto podemos achacar al trabajo (vs. al resto de la vida)?
2. Y de lo que pasa en el trabajo, ¿qué factores importan más?

2

Buscando responder esas dos preguntas del millón con fuentes representativas y análisis estadísticos

- Investigaciones junto a la profesora **Gloria Álvarez Hernández** (UC3M)

Publicación 
(Dic 2021)

“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 
(2022)

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

Publicación 
(Dic 2023)

“Prioridades de prevención en la salud mental de los trabajadores: la intensidad de trabajo y la vida social”

(Ver Bibliografía)

Las dos preguntas, con un análisis estadístico de la Encuesta de Salud del País Vasco 2018 (ESCAV 2018)

Encuesta de Salud del País Vasco (ESCAV 2018)

3356 trabajadores por cuenta ajena

- Encuesta diseñada desde los “**Determinantes Sociales de la Salud**”, con información de “lo laboral” y “lo no laboral”
- ¿Que sugiere un análisis estadístico que permite el **estudio simultáneo de múltiples factores** (condiciones de trabajo, condiciones de vida y hábitos de vida) y que no depende (como en otros estudios/fuentes) de que los trabajadores relacionen trabajo y salud?
- Análisis de “mala salud mental” **orientado a prevención**

Apuntes metodológicos, ESCAV 2018

Mala salud mental de trabajadores **antes** de que se agrave

- Orientación preventiva con el instrumento MHI-5
- Y punto de corte (preventivo) a partir de referencias internacionales

Variables **socio-demográficas**, condiciones de **trabajo**, condiciones de **vida** y **hábitos de vida**

- Estudio multivariante final incluye **21 variables**: edad, estudios, **8** variables de condiciones de empleo/trabajo, **4** variables de condiciones de vida, **7** variables de hábitos de vida

Estratificación por **género** y reg. Poisson varianza robusta

Fracciones Atribuibles Poblacionales

- Estiman el % de casos de mala salud mental que podrían evitarse actuando sobre los distintos condicionantes
- Combinan prevalencias y riesgos relativos
 $FAP = P_c (RR - 1) / RR$; (Darrow y Steenland, 2011)

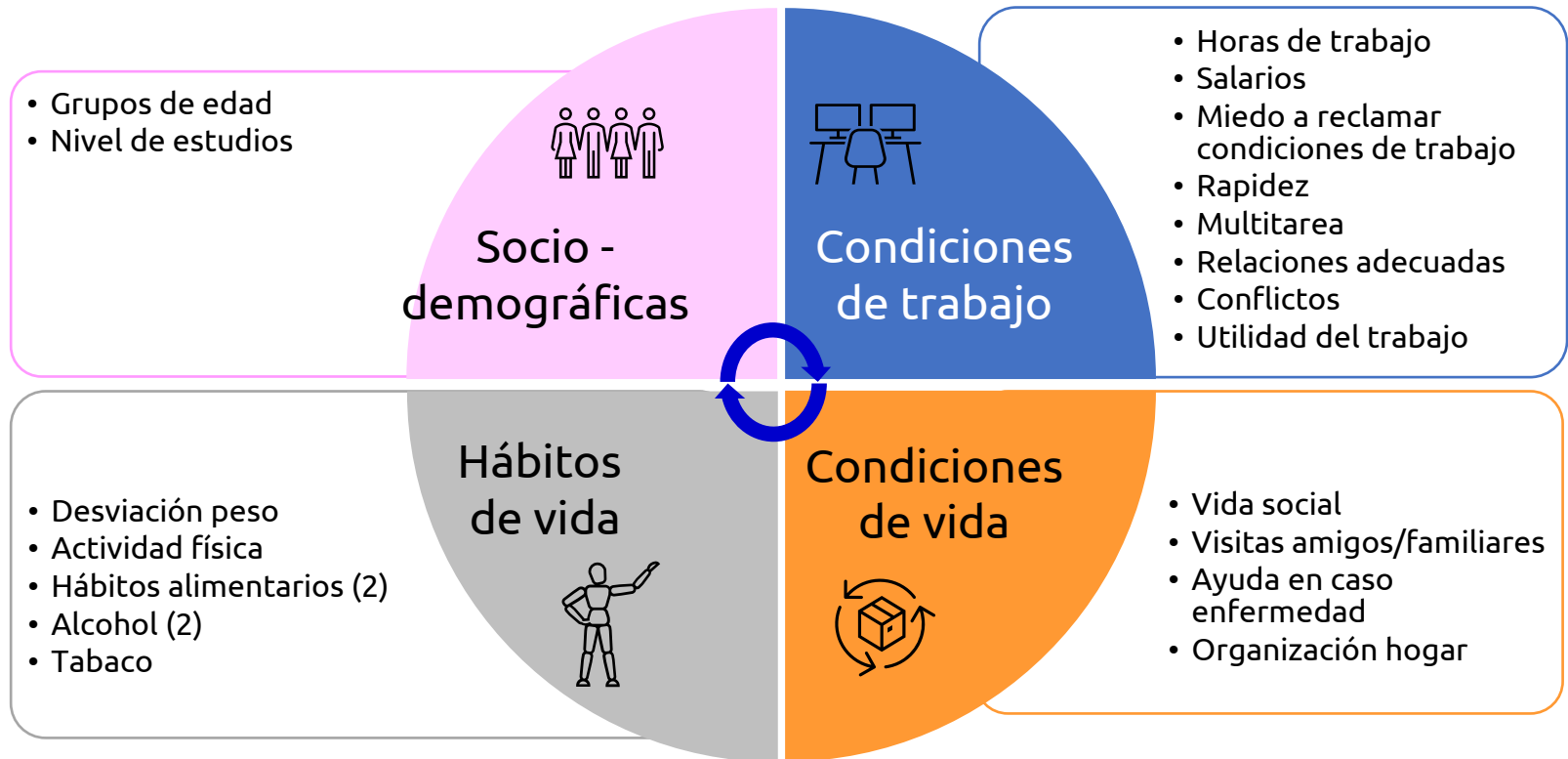
Limitaciones

- Sesgos autoinforme, varianza del método común, causalidad...

Pérez-Zapata y Álvarez-Hernández (2022). Proyecto Fundación Prevent: "Prioridades de intervención en la salud mental de los trabajadores: indicadores para promover la salud mental y ranking de condicionantes laborales y no laborales"

Modelo factores prioritarios para prevenir la mala salud mental de los trabajadores

(ESCAV 2018, País Vasco, N= 3356)



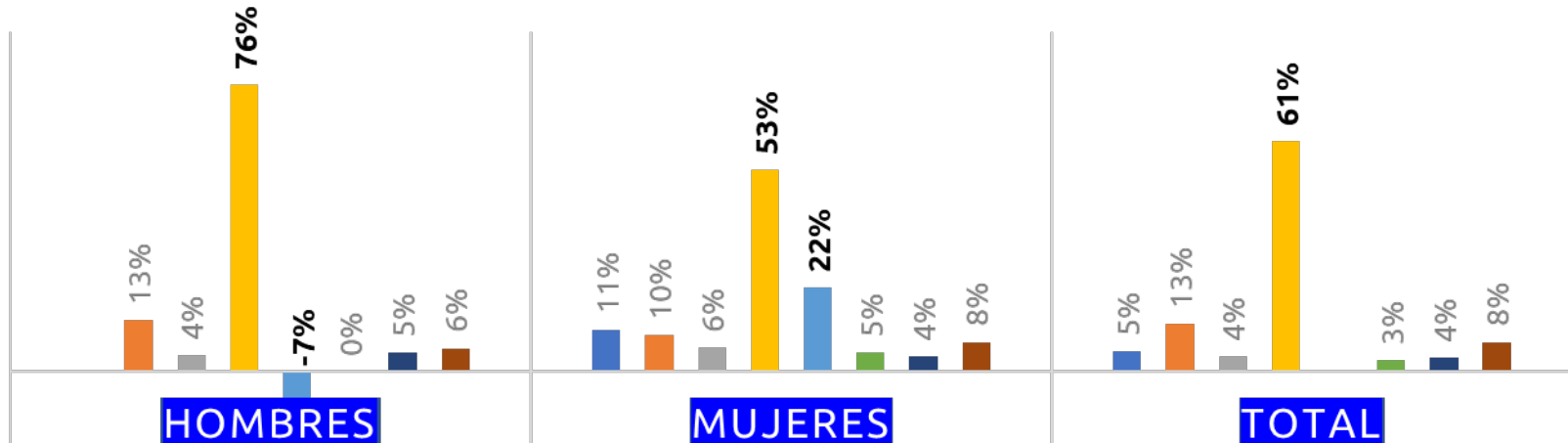
*Pérez-Zapata O. y Álvarez-Hernández G. (2023). "Prioridades de prevención en la salud mental de los trabajadores: la intensidad de trabajo y la vida social" en Jussara Maria Rosa Mendes et al (Eds) *Precarização do trabalho, desigualdade social e saúde do(a) trabalhador(a) no contexto socio-político e econômico do Brasil e da Espanha pós-2008*

4

Idea 4: En el ámbito laboral, regular la intensidad del trabajo (aquí “tener que trabajar rápido”, “multitarea”) emerge como prioritaria

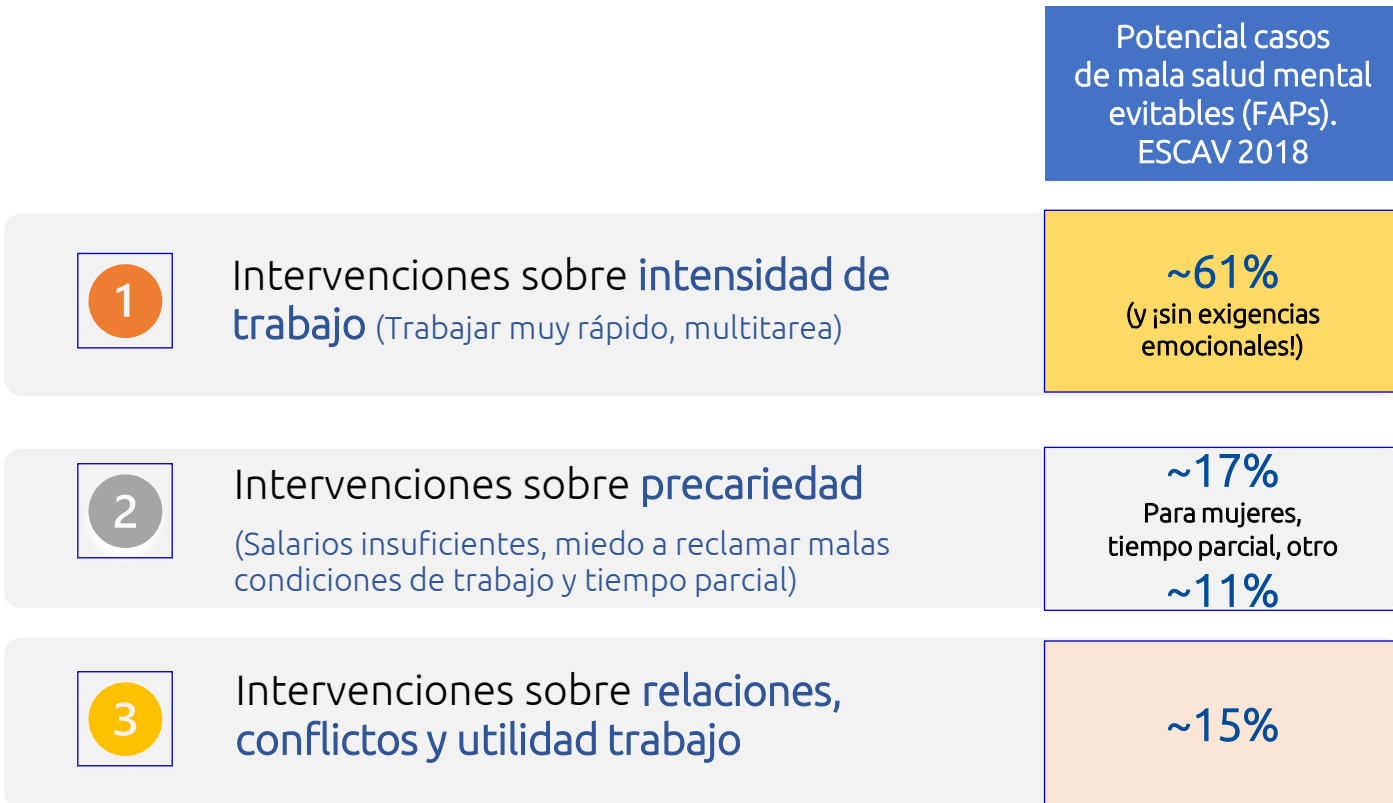
% CASOS DE MALA SALUD MENTAL EVITABLE CONDICIONES DE TRABAJO

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



*Pérez-Zapata O. y Álvarez-Hernández G. (2023). "Prioridades de prevención en la salud mental de los trabajadores: la intensidad de trabajo y la vida social" en Jussara Maria Rosa Mendes et al (Eds) *Precarização do trabalho, desigualdade social e saúde do(a) trabalhador(a) no contexto socio-político e econômico do Brasil e da Espanha pós-2008*

En resumen, las prioridades en el trabajo...



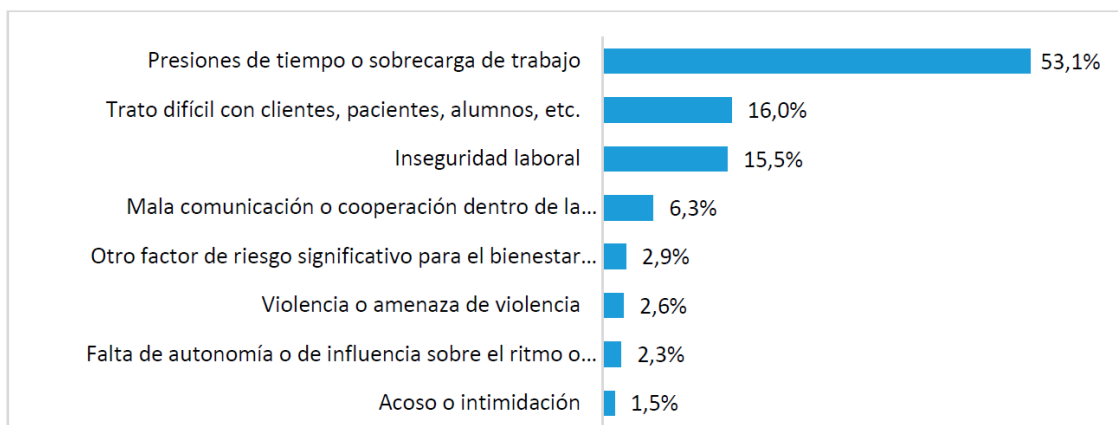
Pérez-Zapata O. y Álvarez-Hernández G. (2022). Proyecto Fundación Prevent: "Prioridades de intervención en la salud mental de los trabajadores: indicadores para promover la salud mental y ranking de condicionantes laborales y no laborales"

La intensidad del trabajo con la EPA

Datos del INSST (EPA, 2020; N=64471)

- Presiones de tiempo o sobrecarga de trabajo en España

- Es el factor más prevalente entre los factores de riesgo para bienestar mental (~32% de los ocupados)
- Es el factor señalado con mayor efecto negativo (~53% de los expuestos)



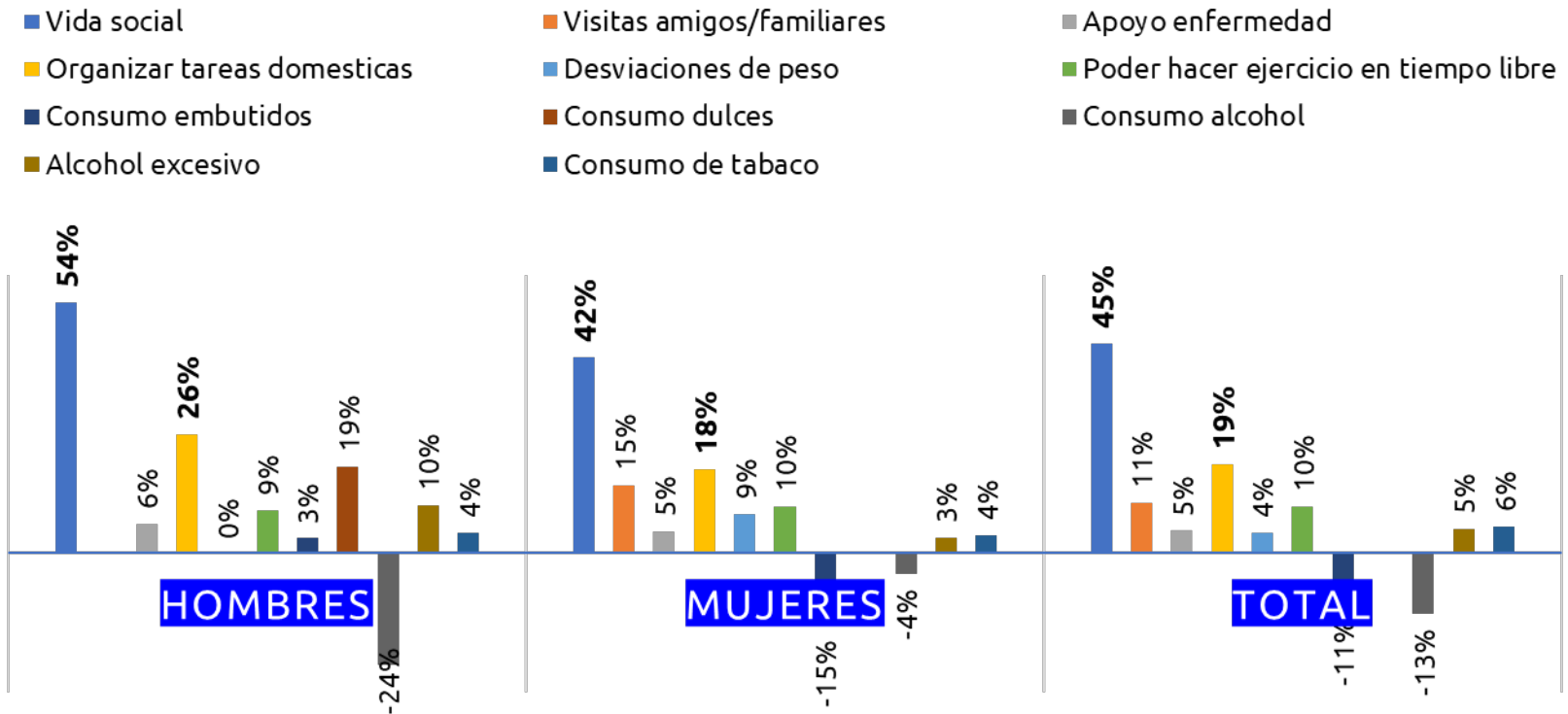
Fuente INE. Datos elaboración INSST. Porcentajes sobre el total de ocupados que consideraron estar expuestos al menos a uno de los factores.



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"



















Idea 5: En el ámbito no-laboral, la vida social, el apoyo social y la corresponsabilidad en las tareas domésticas serían los factores más importantes

% CASOS DE MALA SALUD MENTAL EVITABLE CONDICIONES Y HÁBITOS DE VIDA



*Pérez-Zapata O. y Álvarez-Hernández G. (2023). "Prioridades de prevención en la salud mental de los trabajadores: la intensidad de trabajo y la vida social" en Jussara Maria Rosa Mendes et al (Eds) *Precarização do trabalho, desigualdade social e saúde do(a) trabalhador(a) no contexto socio-político e econômico do Brasil e da Espanha pós-2008*

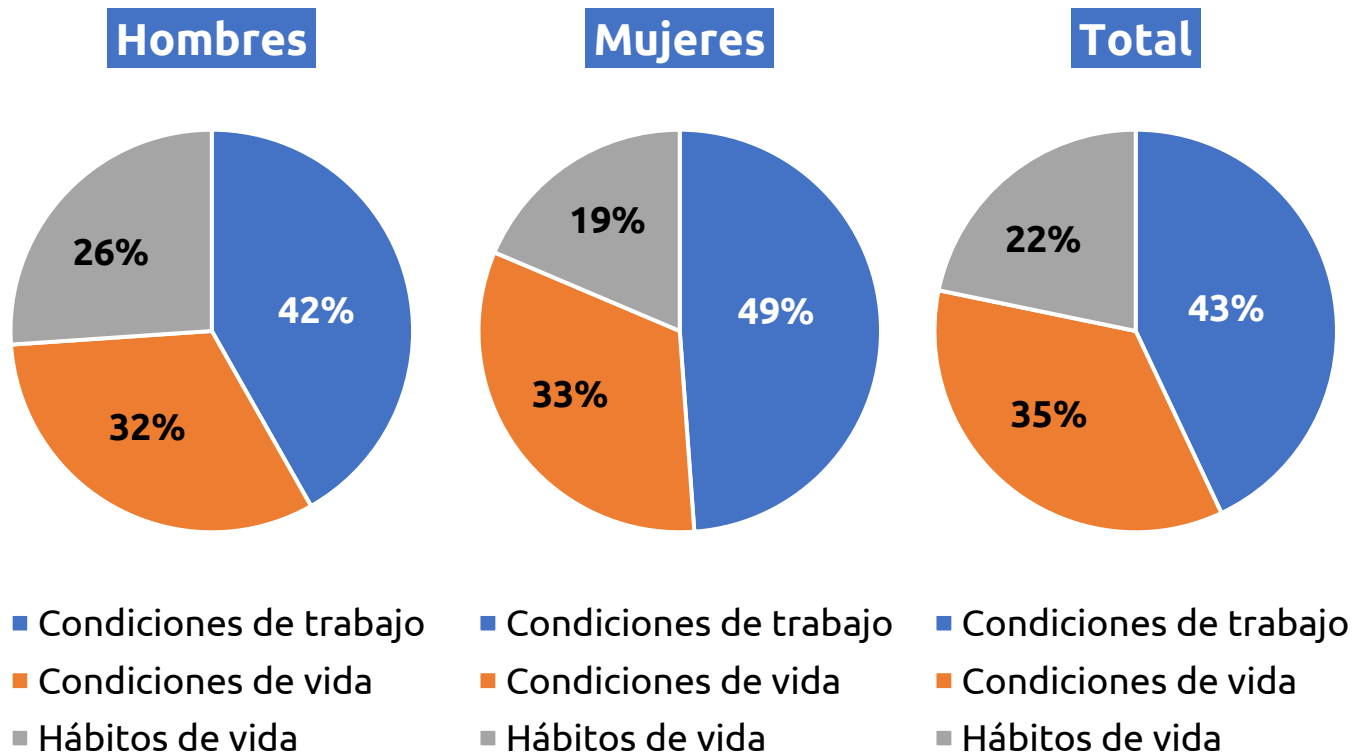
Ranking resumen de condicionantes mala salud mental

	HOMBRES			MUJERES			TOTAL	
	CONDICIÓN DE TRABAJO Intensidad de trabajo (trabajar rápido + multitarea)	1 (76%)		CONDICIÓN DE TRABAJO Intensidad de trabajo (trabajar rápido + multitarea)	1 (75%)		CONDICIÓN DE TRABAJO Intensidad de trabajo (trabajar rápido + multitarea)	1 (61%)
	CONDICIÓN DE VIDA Una peor vida social	2 (54%)		CONDICIÓN DE VIDA Una peor vida social	2 (42%)		CONDICIÓN DE VIDA Una peor vida social	2 (45%)
	HÁBITOS DE VIDA Consumo moderado y no excesivo de alcohol	3 (34%)		CONDICIONES DE TRABAJO Precariedad (salario insuficiente, miedo a reclamar, trabajo a tiempo parcial)	3 (27%)		CONDICIONES DE TRABAJO Precariedad (salario insuficiente, miedo a reclamar, trabajo a tiempo parcial)	3 (22%)
	CONDICIONES DE VIDA Corresponsabilidad tareas domésticas	4 (26%)		CONDICIONES DE VIDA Corresponsabilidad tareas domésticas	4 (18%)		CONDICIONES DE VIDA Corresponsabilidad tareas domésticas	4 (19%)
	HÁBITOS DE VIDA Consumo dulces	5 (19%)		HÁBITOS DE VIDA Consumo moderado embutidos	5 (15%)		HÁBITOS DE VIDA Consumo moderado y no excesivo de alcohol	5 (18%)
	CONDICIONES DE TRABAJO Precariedad (salario insuficiente, miedo a reclamar)	6 (17%)		CONDICIONES DE VIDA Visitas amigos familiares	6 (15%)			

Pérez-Zapata y Álvarez-Hernández (2022). Proyecto Fundación Prevent: "Prioridades de intervención en la salud mental de los trabajadores: indicadores para promover la salud mental y ranking de condicionantes laborales y no laborales"

Idea 6: Prevenir la mala salud mental de los trabajadores pasa necesariamente por actuar en el ámbito laboral

El peso del trabajo en la mala salud mental de los trabajadores.
Pesos relativos: "Trabajo" vs. "Vida" vs. "Hábitos de vida"
(Indexando base a 100, Fracciones Atribuibles Poblacionales; ESCAV 2018)



*Pérez-Zapata O. y Álvarez-Hernández G. (2023). "Prioridades de prevención en la salud mental de los trabajadores: la intensidad de trabajo y la vida social" en Jussara Maria Rosa Mendes et al (Eds) *Precarização do trabalho, desigualdade social e saúde do(a) trabalhador(a) no contexto socio-político e econômico do Brasil e da Espanha pós-2008*

Conceptualización: intensidad del trabajo

- Esfuerzo físico, mental, emocional en el tiempo de trabajo, ligados a
 - El ritmo de la tarea
 - La naturaleza de la tarea y la intensidad de esfuerzo que requiere (físico, mental, emocional)
 - La simultaneidad y/o interrupciones de los esfuerzos
 - Los huecos/descansos entre tareas

Ejemplos de intensificación del trabajo recientes y de la necesidad de regularla



@LAS_KELLYS
/LasKellys.org

laskellys.org/quienes-somos
laskellys.org/contacta

[...] las Kellys enfocan ahora sus esfuerzos hacia una reivindicación a la que “nadie se atreve a meterle mano”: la regulación de la carga de trabajo

“Que se estudie la carga laboral y sus consecuencias para que no nos provoque más dolencias”

https://www.elconfidencial.com/espana/andalucia/2022-12-14/kellys-camareras-piso-costa-sol-carga-trabajo_3539297/



JUECES para la DEMOCRACIA



[...] demanda de las asociaciones judiciales contra el CGPJ sobre la **regulación de las cargas de trabajo de los jueces**

<https://confilegal.com/20220209-la-an-desestima-la-demanda-de-las-asociaciones-sobre-la-regulacion-de-las-cargas-de-trabajo-de-los-jueces/>



Tras varias reuniones [...], la gerencia de Atención Primaria y los cinco sindicatos firmaron un acuerdo, en el que están conformes con que **la carga de trabajo es el factor principal en el deterioro de la salud mental de los médicos y enfermeras**

<https://elpais.com/espana/madrid/2022-11-25/trabajo-interroga-al-gobierno-de-ayuso-por-la-carga-asistencial-de-los-sanitarios-de-atencion-primaria-de-madrid.html>

La intensidad de trabajo con EU-OSHA

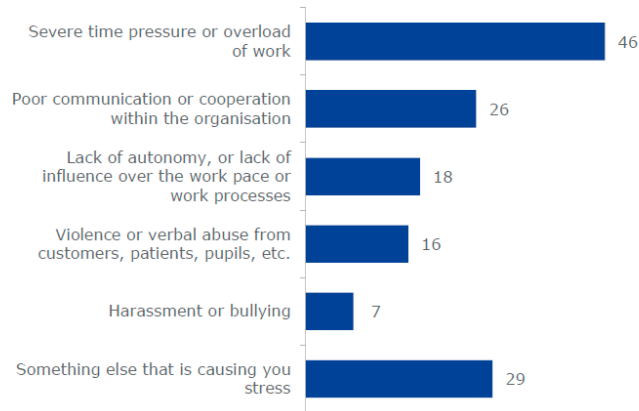
OSH-Pulse (April - May 2022) & ESENER "Follow-up" (Nov 2020 – April 2021)

Trabajadores europeos



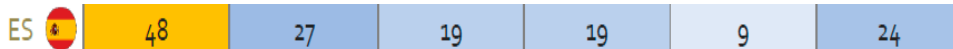
EU-OSHA, OSH Pulse – (April - May 2022)

B1 Would you say that at work you are exposed to the following factors? (% 'Yes')



Base: all respondents, EU27 (n=25 683)

EU-OSHA (2022). OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces



PYMES europeas



EU-OSHA, ESENER "Follow-up" – (Nov 2020 – April 2021)

254 entrevistas / 6 países / ~40 entrevistas por país / ~20 PYMES por país / [Managers y empleados](#)

“Los riesgos psicosociales más frecuentes en el conjunto de países y sectores en las PYMEs en este estudio fueron la **alta carga y presión temporal** y el trabajo con **clientes exigentes**”

EU-OSHA (2022). Managing psychosocial risks in European micro and small enterprises: Qualitative evidence from the Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019)

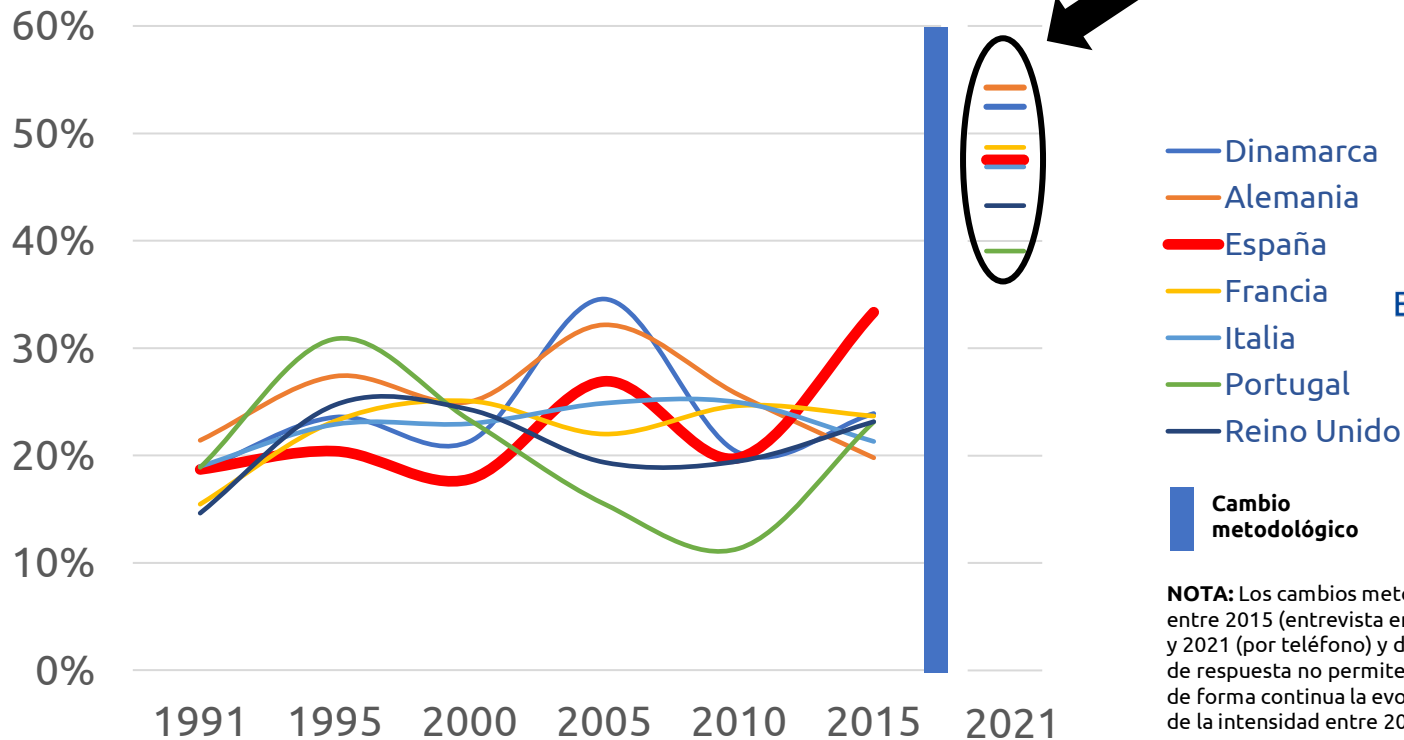
La intensificación del trabajo (1991-2021)

Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo

Trabajar a gran velocidad

"Siempre/casi siempre" (EWCS 1991-2015)

"Siempre/a menudo" (EWCTS 2021)



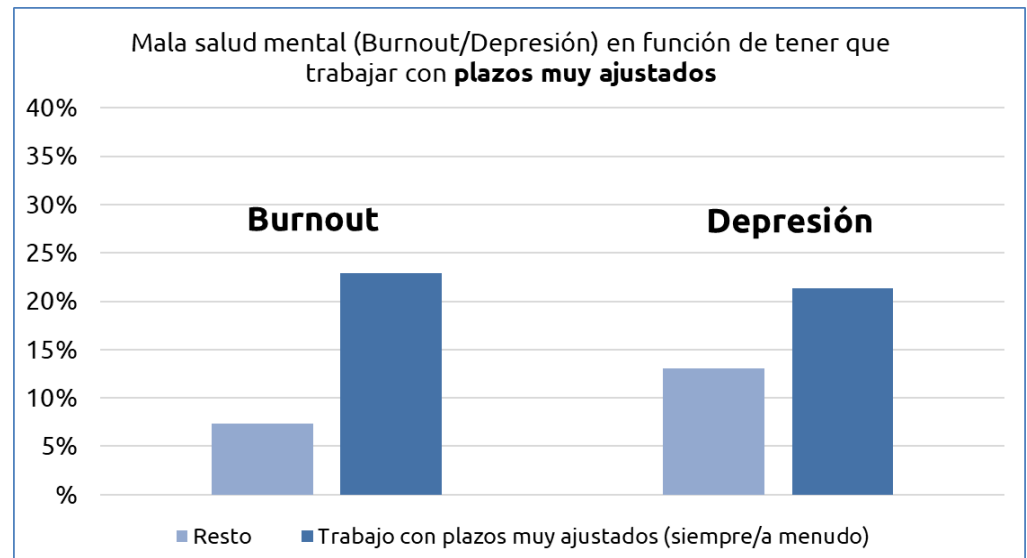
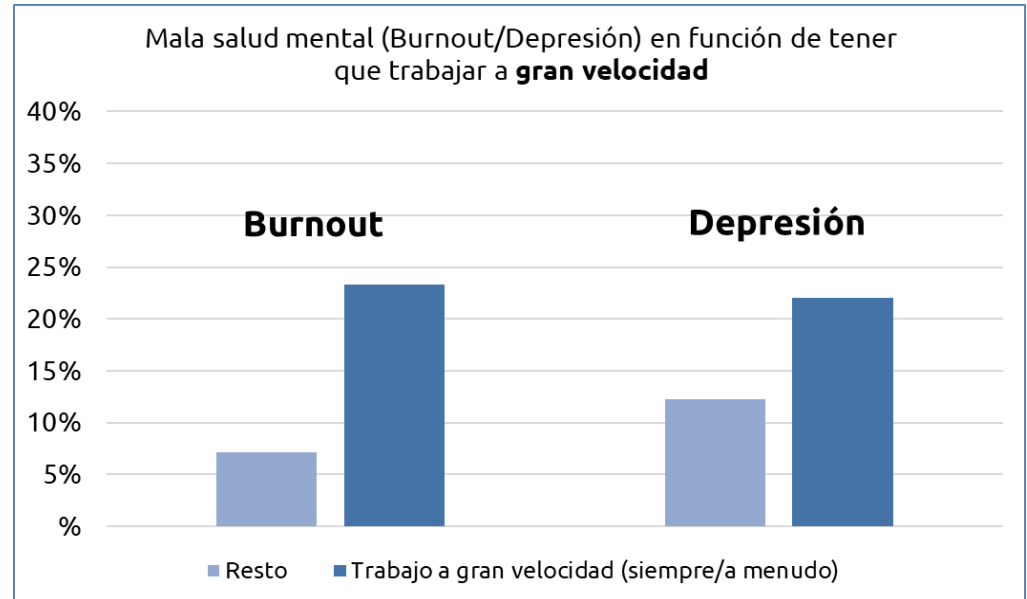
Problema para todos los países



(2023) Elaboración propia a partir de los microdatos de las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo EWCS (1991-2015) y de la Encuesta Telefónica Europea de Condiciones de Trabajo EWCTS (2021)

Mala salud mental trabajadores españoles en función de la intensidad de trabajo

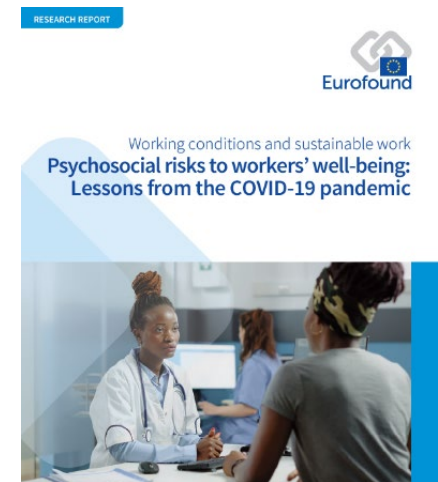
EWCTS 2021 (Eurofound)



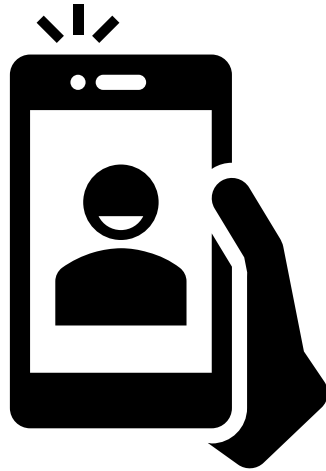
(2023) Elaboración propia a partir de los microdatos de la EWCTS (2021) de Eurofound

En la misma línea...

- Conclusiones de un reciente estudio de Eurofound (23 Nov, 2023)*
 - “La proporción de empleados con malestar y problemas relacionados con la **salud mental en el trabajo** está aumentando [...]”
 - “La **intensificación** de los procesos de trabajo, impulsada por una cultura laboral donde las demandas sobrepasan las habilidades de algunos trabajadores para afrontarlas, junto a la expansión del teletrabajo y la **digitalización**, están contribuyendo a desafiar la salud y bienestar de los trabajadores”



*Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic



“Working still harder” (Green et al, 2022)

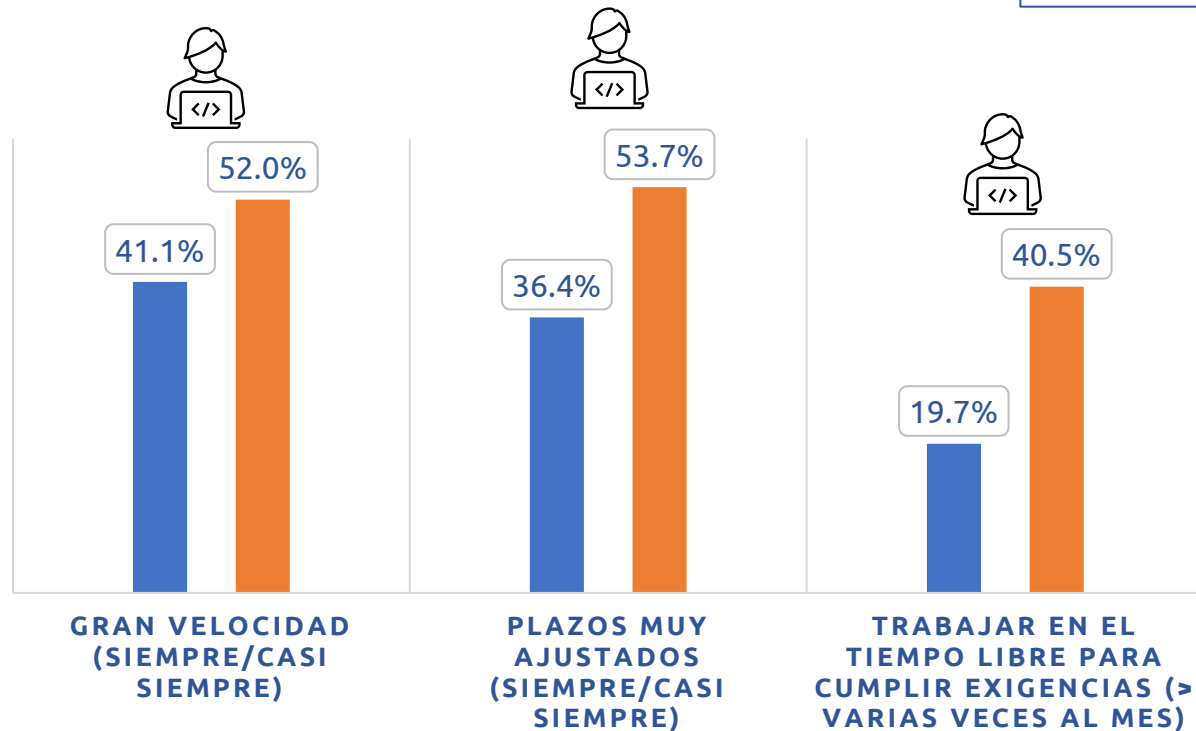
- En su análisis de la intensificación en el Reino Unido entre 2001 y 2017, el factor más importante para explicar la intensificación es
 - **Cambio tecnológico** (creciente complejidad)
 - Posibilita una **organización del trabajo más eficiente** (multitarea, alineación flujos de trabajo, disminución de porosidad, flexibilidad...)
 - Posibilita una **mejor monitorización y disciplina** del esfuerzo de los trabajadores (panóptico)
 - Otros...
- En cualquier caso, **el cambio tecnológico y organizativo “se diseña”**

El trabajo digital conlleva más intensidad

España, con la EWCTS 2021 de Eurofound (N~2900)

■ No digital ■ Digital

Digital: Trabajo implica uso de ordenadores, tablets, smartphones... (Siempre/a menudo)



(2023) Elaboración propia a partir de los microdatos de la EWCTS (2021) de Eurofound

7

Idea 7: La digitalización puede traer ventajas y desventajas, pero la digitalización actual amplifica la intensificación y hay que prestarle más atención

- Aumentar el foco en la regulación de la intensidad del trabajo
 - Más allá del teletrabajo
 - Más allá del derecho a la desconexión
 - Más allá de la semana de 4 días
 - Más allá de la precariedad

Las 7 ideas juntas...

1. La punta del iceberg de la mala salud mental de los trabajadores son casos/bajas muy graves/largas por TMC clasificadas como contingencia común
2. Aunque las bajas por salud mental se clasifican (casi todas) como contingencia común, varias fuentes sugieren que una mayor parte estarían ligadas con trabajo
3. La parte sumergida del iceberg de la mala salud mental debería ser la prioridad de prevención
4. En el ámbito laboral, regular la intensidad del trabajo (aquí medida por “tener que trabajar rápido” y “multitarea”) emerge como prioritaria
5. En el ámbito no-laboral, la vida social, el apoyo social y la corresponsabilidad en las tareas domésticas serían los factores más importantes
6. Prevenir la mala salud mental de los trabajadores pasa necesariamente por actuar en el ámbito laboral
7. La digitalización puede traer ventajas y desventajas, pero la digitalización actual amplifica la intensificación y hay que prestarle más atención

En conclusión, algunas ideas para mejorar la mala salud mental de trabajadores (para discutir...)

Aunar esfuerzos entre actores ligados a salud pública, salud laboral, prevención, empresa

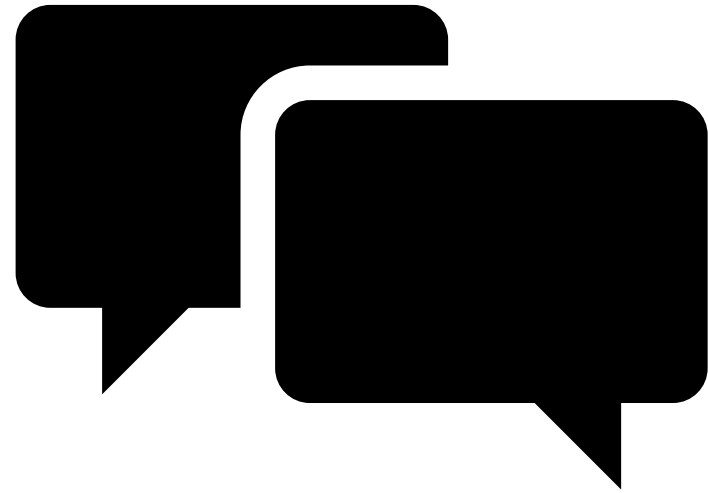
- Discutir el peso de trabajo en la mala salud mental de los trabajadores **para impulsar cambios en el SNS**
 - Atención específica en mujeres, jóvenes y cualificados
- Una digitalización saludable tiene que regular la intensidad del trabajo
 - Abre una oportunidad para **participar en la organización del trabajo**

Salud Pública es también “activar” a las organizaciones con incentivos “indirectos” y “directos”

- Con las administraciones públicas y SNS, impulsar transparencia en las bajas por contingencia común por salud mental
 - **KPIs para visibilizar** y sinergias con reputación y sostenibilidad
- Con empresas más propicias, **colaborar en rediseño de trabajo**
 - No todo es conflicto: **espacio para “win-win”**

Debate

- Preguntas, comentarios, pegas, críticas, dificultades...
 - Desde vuestras distintas posiciones...
- ¿Qué es factible?



Referencias a nuestras investigaciones

Para ampliar

- Pérez-Zapata, O., Álvarez-Hernández, G., Lahera Sánchez, A. (2023). "Prioridades de prevención en la salud mental de los trabajadores: la intensidad de trabajo y la vida social" en Precarização do trabalho, desigualdade social e saúde do(a) trabalhador(a) no contexto socio-político e econômico do Brasil e da Espanha pós-2008
- **Divulgativo:** ¿Cuánto pesa el trabajo en nuestra salud mental? ¿Qué pueden hacer las organizaciones para mejorarla?
 - https://prevencion.mc-mutual.com/home/-/asset_publisher/tFWghq5JD2m/content/cuanto-pesa-el-trabajo-en-nuestra-salud-mental-que-pueden-hacer-las-organizaciones-para-mejorarla/

Proyectos en curso/recientes

- (2023-24) Proyecto INSST "Buenas prácticas en la promoción de la salud mental en el trabajo". Lahera Sánchez, A., Pérez-Zapata, O. y Álvarez-Hernández, G.
- (2023-24) Prioridades y estrategias para la regulación de la intensidad del trabajo (cargas de trabajo y presión de tiempo) y promover la salud mental en el trabajo. Fundación Prevent. Pérez-Zapata, O. y Álvarez-Hernández, G.
- (2018-22) Proyecto "Futuros del trabajo: Industria 4.0, digitalización y robotización" (FINDeR) (2018-2022). (IP: Lahera Sánchez, A.). Sub-proyecto Problemas de salud severos, organización del trabajo y digitalización Pérez-Zapata, O., Lahera Sánchez, A. y Álvarez-Hernández, G.
- (2021-22) Proyecto "Prioridades de intervención en la salud mental de los trabajadores: indicadores para promover la salud mental y ranking de condicionantes laborales y no laborales". Fundación Prevent. Pérez-Zapata, O. y Álvarez-Hernández, G.
- (2022) Curso de verano de la Universidad del País Vasco: "¿Cómo mejorar la salud mental en el trabajo? ¿Qué hacemos con los ritmos, cargas e intensidad del trabajo?". Pérez-Zapata, O., Álvarez-Hernández, G., Lahera Sánchez, A.
- (2021) Pérez-Zapata, O. y Álvarez-Hernández, G. "Empleo, trabajo y riesgos para la salud mental: análisis y propuestas de intervención". En monográfico dirigido por Lahera Sánchez, A. El trabajo y el empleo del futuro: debates, experiencias y tendencias. Panorama Social, (34), 77-103