

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén



LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON EL TRABAJO EN CIFRAS: UNA VISIÓN EUROPEA (ESENER-3)

Autoría *Estefanía González Cobaleda. Profesora contratada doctora (acreditada) en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Jaén.
Personal de Investigación del Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía (LARPSICO)*



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad de Jaén

LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON EL TRABAJO EN CIFRAS: UNA VISIÓN EUROPEA (ESENER-3)

Autoría *Estefanía González Cobaleda. Profesora contratada doctora (acreditada) en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Jaén. Personal de Investigación del Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía (LARPSICO)*

Sumario

1. La Encuesta ESENER y su metodología
2. Identificación de los factores de riesgo psicosocial: progresivo aumento
3. Incidencia de las TIC en el incremento de los factores de riesgos psicosociales
4. De la estimación de factores a la evaluación de los riesgos psicosociales en los lugares del trabajo: la ESENER-3 registra un estancamiento
5. Medidas preventivas sobre los riesgos psicosociales: más individuales que organizativas, más prevención de violencia que del estrés
6. Conclusiones generales



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad de Jaén

LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON EL TRABAJO EN CIFRAS: UNA VISIÓN EUROPEA (ESENER-3)

Autoría Estefanía González Cobaleda. Profesora contratada doctora (acreditada) en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Jaén.

Personal de Investigación del Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía (LARPSICO)

1. La Encuesta ESENER y su metodología

La Encuesta Europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), es un estudio en el que se aplican metodologías cuantitativas y cualitativas sobre cómo se gestionan los riesgos de seguridad y salud en los lugares de trabajo europeos, con especial atención sobre los riesgos psicosociales. Han sido realizadas tres hasta el momento:

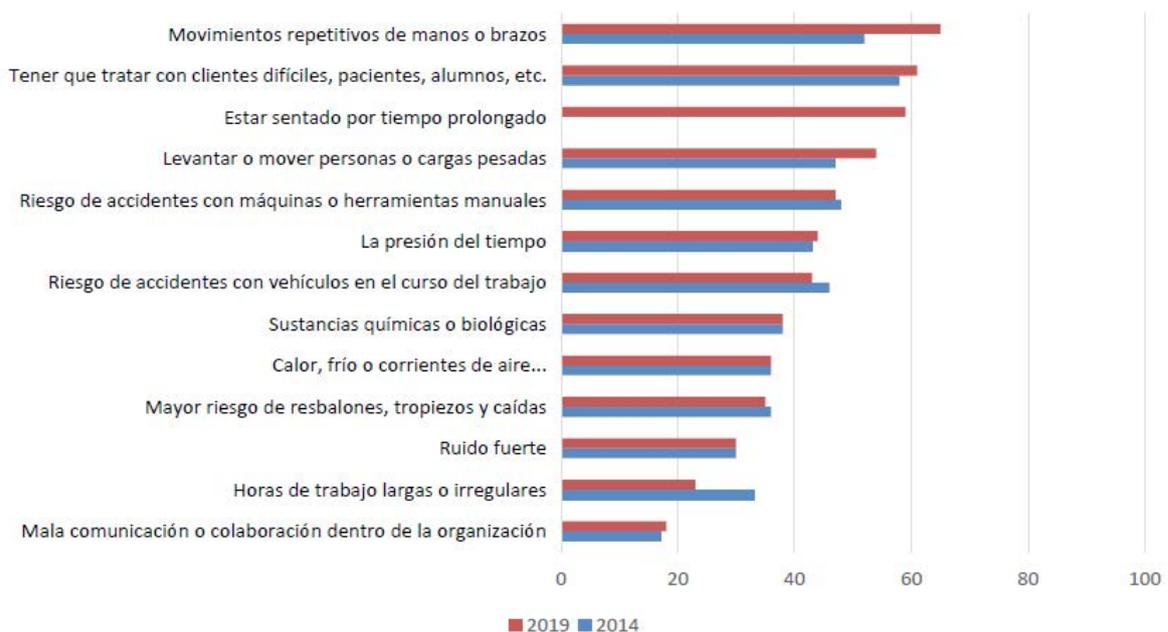
- 2009 (ESENER-1)
- 2014 (ESENER-2) y
- 2019 (ESENER-3).

ESENER-3 se desarrolla con el apoyo de los gobiernos y de los interlocutores sociales a escala europea. Su muestra ha estado compuesta por un total de 45.420

lugares de trabajo, abarcando a todos los sectores de actividad y en empresas que dan empleo a al menos a cinco personas (en las precedentes se trataba de empresas con al menos 10 personas trabajadoras). Desde el punto de vista espacial se extiende a 33 países entre los que se incluyen todos los Estados miembros de la UE, así como Islandia, Macedonia del Norte, Noruega, Serbia, Suiza y el Reino Unido.

La primordial finalidad de la Encuesta es identificar las necesidades de las empresas sobre conocimientos técnicos, así como de la caracterización de los factores que favorecen u obstaculizan la adopción eficaz de la prevención de riesgos laborales en los entornos de trabajo. Todo ello atendiendo a la regulación común de la Directiva Marco 89/391/CEE sobre medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Gráfico 1. Factores de riesgo presentes en el establecimiento (% establecimientos, UE28), 2019 y 2014.



Fuente: Irastorza, X. (2021): *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3)*, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), p. 3.

2. Identificación de los factores de riesgo psicosocial: progresivo aumento

Los entornos laborales en Europa se han visto afectados por los importantes cambios derivados de la globalización, la preponderancia del sector terciario y la introducción masiva de cambios tecnológicos y de la digitalización en los lugares de trabajo, ocasionando un incremento de la exposición de las personas trabajadoras a los riesgos psicosociales. A este respecto, algunos de estos cambios se ven reflejados en la encuesta ESENER-3, indicando que los factores de riesgo identificados con mayor frecuencia (véase el gráfico 1) son:

- los factores y riesgos de tipo ergonómico, principalmente con los movimientos repetitivos de manos y brazos (65,3 %)

- seguidos de los factores y riesgos de índole psicosocial, en especial por el aumento de los conflictos relacionales con clientes, alumnos y pacientes (58 %), viéndose ambos incrementados respecto a ESENER-2.

Si se analizan específicamente la evolución de los factores de riesgo psicosociales concurrentes en las empresas europeas (tabla 1), se observa cómo la exposición a éstos se ha ido incrementando con el paso de los años, pudiendo estar relacionados con el contexto socioeconómico del trabajo. De hecho, desde ESENER-2 los conflictos relacionales con clientes, pacientes alumnos, etc. (refiere a formas de intimidación o violencia de terceros) y la presión del tiempo siguen siendo los dos factores de riesgo psicosocial observados con mayor frecuencia en las empresas de la UE28 y con un ligero incremento en los últimos años (ESENER-3).

Tabla 1. Factores de riesgo psicosociales concurrentes en las empresas (% establecimientos, UE28), 2019 y 2014.

	ESENER-2 (2014)	ESENER-3 (2019)
Presión de tiempo	42,7%	45,07%
Comunicación o cooperación deficientes dentro de la organización	15,95%	17,94%
Tener que tratar con clientes, pacientes o alumnos difíciles	56,12%	59,71%
Largas jornadas de trabajo o un horario irregular	21,12%	21,53%
Miedo a perder el trabajo	-	11,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en <https://visualisation.osha.europa.eu/esener#/es/survey/overview/2019>

3. Incidencia de las TIC en el incremento de los factores de riesgos psicosociales

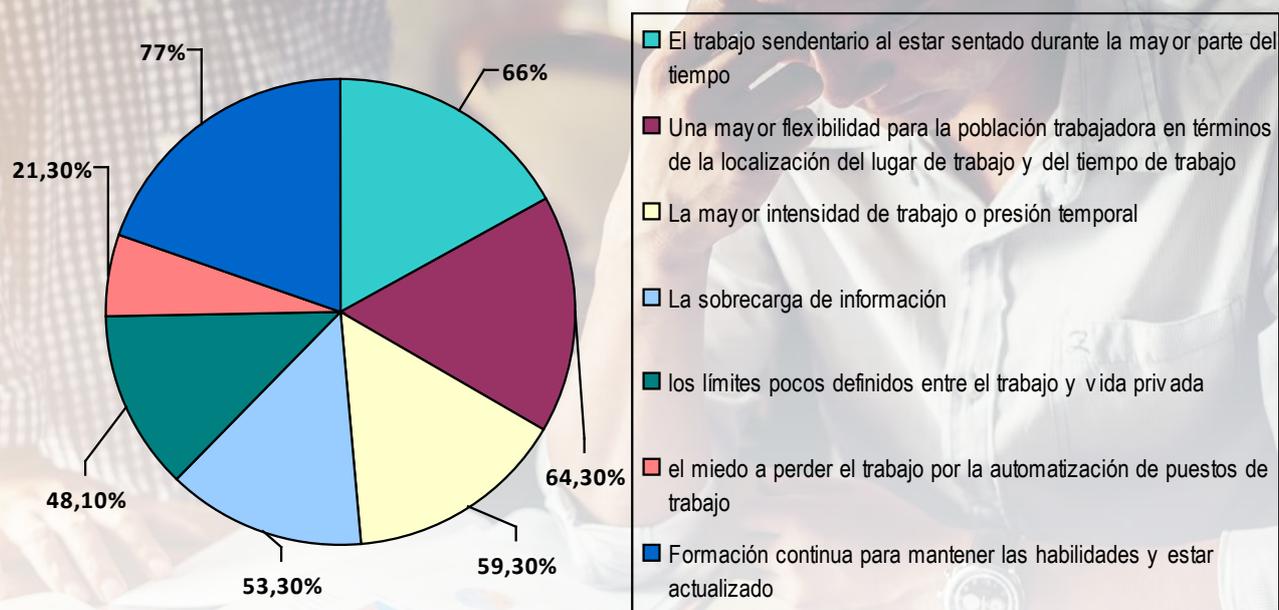
Precisamente, como aspecto novedoso en la ESENER-3 se ha recogido los impactos del uso de estas tecnologías en la prevención de riesgos laborales, siendo sustanciales los factores de riesgo psicosociales. En efecto, el 77,3% de las empresas ha constatado la necesidad de una formación continua para mantener las habilidades y estar actualizado, viéndose aumentado dicho porcentaje con el tamaño de la empresa. Igualmente, se identifica (figura 1):

- el trabajo sedentario al estar sentado durante la mayor parte del tiempo (66%)
- una mayor flexibilidad para la población trabajadora en términos de la localización del lugar de trabajo y del tiempo de trabajo (64,3%),

- la mayor intensidad de trabajo o presión temporal (59,3%),
- la sobrecarga de información (53,3%),
- los límites poco definidos entre el trabajo y vida privada (48,1%) y
- el miedo a perder el trabajo por la automatización de puestos de trabajo (21,3%).

Un dato revelador de la ESENER-3 es que solo un 24,5% de las empresas estiman que han tenido en cuenta dichos efectos, frente al 75,5% que no han actuado aún sobre el impacto en la salud psicosocial de las tecnologías digitales. De manera que se reconocen e identifican los impactos de la digitalización, no siendo un fenómeno nuevo, sino ya instaurado y en aumento en los últimos años, pero no se desarrollan acciones preventivas para hacer frente a dichos efectos negativos.

Figura 1. Lugares de trabajo que han tratado los posibles impactos del uso de las tecnologías en la prevención de riesgos laborales en su centro de trabajo (%UE28), 2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en <https://visualisation.osha.europa.eu/esener#!es/survey/overview/2019>

4. De la estimación de factores a la evaluación de los riesgos psicosociales en los lugares del trabajo: la ESENER-3 registra un estancamiento.

La encuesta ESENER-3 estima que tres cuartas partes de los lugares de trabajo que se han encuestado realizan evaluaciones de riesgos laborales con regularidad. De hecho, las empresas incluyen, con carácter general, un amplio conjunto de factores de riesgos laborales en las evaluaciones de riesgos. El tamaño de las empresas es una variable que se relaciona positivamente con esta actividad evaluadora, esto es, a más tamaño de la empresa más frecuencia de evaluación. Estos datos coinciden con los que ya arrojaron la ESENER-2. No hay, por tanto, apenas novedad.

Asimismo, la ESENER-3 constata, al igual que la ESENER-2, que no existe una genuina correlación entre los factores de riesgos psicosociales identificados y la evaluación de los mismos en las empresas de la UE28. A este respecto, si relacionamos los principales factores de riesgo psicosociales concurrentes en las empresas (tabla 1), más concretamente, respecto al incremento en la inadecuada "comunicación o cooperación deficientes dentro de la organización" (de un 15,95% en ESENER-2 al 17,94% en la ESENER-3), se constata que en torno al 43,5% de las empresas europeas no incorporan en las evaluaciones de riesgos las "relaciones entre el trabajador y su supervisor" (tabla 2). Por tanto:

Tabla 2. Aspectos examinados en las evaluaciones de riesgos (% UE28), 2019.

¿Cuáles de los siguientes aspectos se suelen incluir regularmente en estas evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo?

	SÍ	NO
Sustancias peligrosas	86,9%	13,1%
La seguridad de máquinas, equipos e instalaciones	84,1%	15,9%
Posturas de trabajo, exigencia física del trabajo y movimientos repetitivos	75,8%	24,2%
Exposición a ruido, vibraciones, calor o frío	62,8%	37,2%
Relaciones entre el trabajador y su supervisor	56,5%	43,5%
Aspectos relativos a la organización	67,3%	32,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en <https://visualisation.osha.europa.eu/esener#!es/survey/overview/2019>

- casi la mitad de los lugares de trabajo encuestados no tienen en cuenta el factor relacional jerárquico (figura 1)
- Asimismo, destaca que **casi una empresa de cada 3 no incluye los aspectos relativos a la organización del trabajo en la evaluación**, cuando tienen una gran relevancia como factores de riesgo psicosocial.

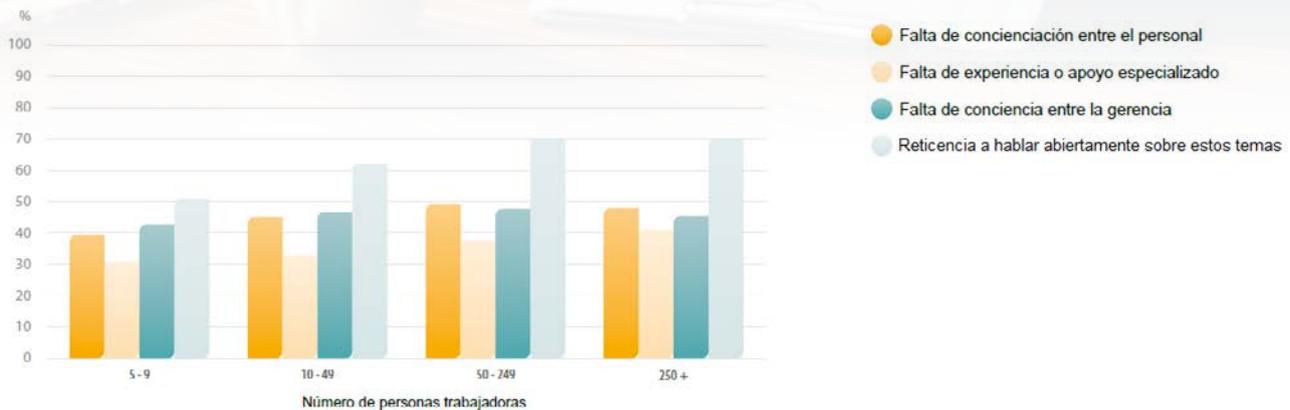
En términos generales en ESENER-3, como han demostrado las ESENER anteriores, aunque los factores de riesgo psicosociales es un aspecto constatado en todas, situándose como uno de los factores de riesgos más extendidos en las empresas de la UE28, con independencia de su tamaño, aun hoy en día existe

- una "reticencia a hablar abiertamente sobre estos temas",
- así como la "falta de conciencia entre la gerencia y el personal", dificultando la gestión de los riesgos psicosociales, incluso, se percibe con mayor frecuencia en las empresas de mayor tamaño (véase la figura 1).

formándose esta menor actividad de evaluación un obstáculo para la gestión de los riesgos psicosociales. Existe todavía un cierto "velo" sobre estos temas, pues en todas las empresas, al margen del tamaño, el principal factor que dificultaría la actividad preventiva psicosocial sería la resistencia a hablar de estos temas (Figura 2).

De hecho, por parte de las personas encuestadas consideran que existe información suficiente sobre cómo incluir los riesgos psicosociales en las evaluaciones (64,1%), por lo tanto, estando directamente relacionado con la ausencia de dificultad para abordarlos con el resto y la no inclusión de aspectos psicosociales en la evaluación de riesgos. Por tanto, la ESENER-3 confirmaría que no existe una carencia relevante de información o de herramientas de prevención que sean adecuadas para abordarlos de manera eficaz por parte de las empresas. En efecto, se mantiene el porcentaje acerca de la formación proporcionada por parte de la empresa de cómo prevenir riesgos psicosociales (34,37 % en ESENER-2 y 34,88% en ESENER-3).

Figura 2. Lugares de trabajo que informan de factores que dificultan la gestión de los riesgos psicosociales, por tamaño (número de empleados), 2019.



Nota: Los datos son para lugares de trabajo de la EU27_2020 que reportan la presencia de al menos un factor de riesgo psicosocial y que los consideran más difíciles de abordar que otros riesgos, de ESENER 2019.

Fuente: European Agency for Safety and Health at Work (2021): ESENER 2019. What does it tell us about safety and health in Europe's workplaces? p. 16.

De manera que podemos entender que aún existen déficits preventivos en esta faceta del sistema de gestión preventiva. No parece que la razón principal sea la falta de conocimiento, incluso de concienciación de su existencia e importancia. En este sentido, según ESENER-3, el 58,6% de la población encuestada considera que los riesgos psicosociales no son ni más fáciles o ni más difíciles de abordar que otros riesgos, es decir, no existen grandes diferencias con el resto. Sin embargo, no se observa una relación directa entre el porcentaje de evaluaciones que tienen en cuenta aspectos de los riesgos psicosociales, con-

Eso sí, sigue muy por debajo del resto de la formación recibida de la población trabajadora para la gestión de los demás riesgos laborales [ESENER-3: uso de sustancias peligrosas (80,15%), procedimientos de emergencia (79,32%), cómo levantar o mover cargas pesadas o personas (75,69%) y la utilización y ajuste correctos de sus equipos y mobiliario (64,95%)]. Consecuentemente, parece que si hay necesidad de mayor sensibilización práctica sobre la materia por parte de la dirección de la empresa y del resto de personal.

5. Medidas preventivas sobre los riesgos psicosociales: más individuales que organizativas, más prevención de violencia que del estrés

Relacionado con todo lo anterior, en la figura 3 podemos observar, una vez más, la relación entre la dimensión de la empresa y su actividad preventiva. Así, las pequeñas empresas desarrollan menos medidas preventivas para hacer frente a los riesgos psicosociales frente a las de mayor número de personas empleadas. Parece claro que, siendo mayor la presencia sindical en las empresas más grandes, vuelve a reafirmarse su papel en la promoción de la actividad preventiva, también psicosocial.

En lo que concierne al tipo de medida preventiva, la mayoría de las relacionadas con los riesgos psicosociales giran en torno a actuaciones a nivel individual, no sobre los aspectos organizativos y de condiciones de trabajo. Por lo tanto, se interviene principalmente a través de herramientas de afrontamiento individual para la adaptación de la población trabajadora al entorno de trabajo y no del trabajo a la persona, como un principio preventivo determinado en la propia Directiva Marco 89/391/CEE. A mayor número de personas trabajadoras de la empresa dicha cuestión es más visible.

Igualmente, si bien son mayoría las empresas que involucran a su personal en el diseño de las medidas preventivas psicosociales (58,1% de las empresas de la UE28), todavía existe un amplio porcentaje que no lo hace, pese a ser obligatorio (41,9%). No podemos obviar que, debido a la naturaleza de los riesgos psicosociales, la participación de las personas trabajadoras en la determinación y diseño de las medidas preventivas es un factor de éxito para garantizar una eficaz prevención de los riesgos psicosociales.

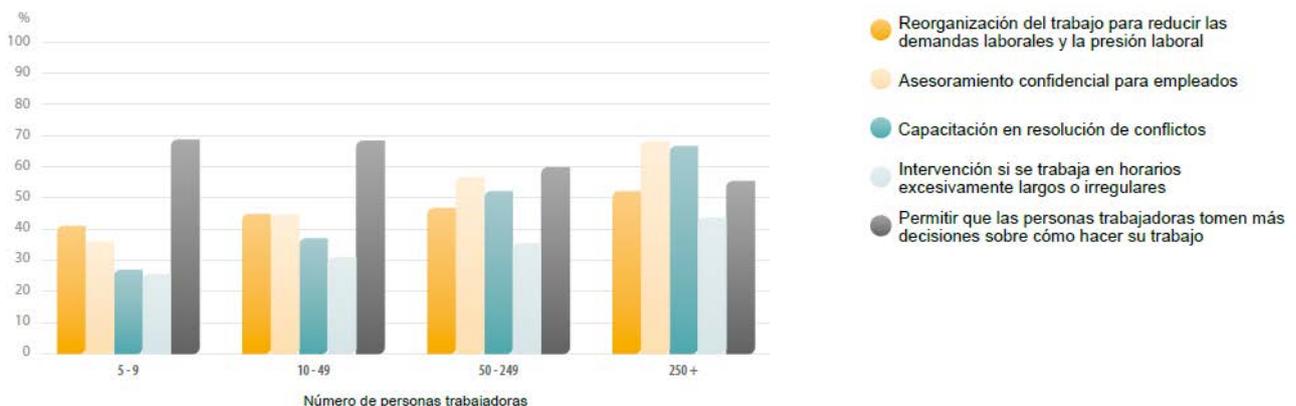
Figura 4. Participación de las personas trabajadoras en el diseño de medidas para prevenir riesgos psicosociales (% establecimientos, UE28), 2019.



Fuente: Disponible en <https://visualisation.osha.europa.eu/esener#!es/survey/overview/2019>

En cualquier caso, en ESENER-3 se observa muy positivamente un incremento de los procedimientos para prevenir riesgos psicosociales respecto a ESENER-2, siendo principalmente los procedimientos dirigidos a la violencia (52,56%) los que más se instauran en los lugares de trabajo. No obstante, por sectores, los resultados varían: la educación, el sanitario o de asistencia social son los más proactivos cuando se trata de contar con procedimientos para abordar riesgos psicosociales.

Figura 3. Lugares de trabajo que informan sobre medidas para prevenir riesgos psicosociales, por tamaño (número de empleados), 2019.



Fuente: European Agency for Safety and Health at Work (2021): ESENER 2019. What does it tell us about safety and health in Europe's workplaces?, p. 20.

Tabla 3. Lugares de trabajo que informan que cuentan con procedimientos para prevenir riesgos psicosociales, 2014 y 2019 (% establecimientos).

	2014	2019
Plan de acción para prevenir el estrés relacionado con el trabajo	29,39%	34,60%
Procedimientos instaurados para abordar el acoso o la intimidación	39,02%	46,28%
Procedimientos instaurados para abordar casos de amenazas, abusos o agresiones	47,98%	52,56%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en <https://visualisation.osha.europa.eu/esener#/es/survey/overview/2019>

6. Conclusiones generales

La ESENER-3 confirma la relevancia de los factores de riesgo psicosocial para una gestión adecuada de la actividad preventiva en los lugares de trabajo. Asimismo, pone de relieve un relativo incremento de la gestión psicosocial en los entornos laborales.

No obstante, se evidencia un cierto contraste entre el incremento de ciertos factores de riesgo psicosocial, dejando de lado la incidencia de la pandemia de covid19 (se hizo antes de la crisis), y el relativo estancamiento del número de lugares de trabajo o empresas que hacen evaluaciones de riesgos psicosociales. Al respecto, muy interesante es la información que, a tal fin, aporta sobre uno de los factores que hoy tienen mayor incidencia en la salud psicosocial: la generalización del uso de las tecnologías digitales.

En el estudio que proporciona de los impactos y las acciones sobre la digitalización y las tecnologías en los lugares de trabajo se deja de manifiesto el incremento del este factor de riesgo psicosocial, sin que se constatare una inclusión eficaz en la gestión preventiva. Aunque no parece ser el factor determinante en estos déficits de acción preventiva psicosocial, que se sitúa en el “velo de silencio” que parece cernirse todavía sobre estos temas, sí que queda acreditado en ESENER- la necesidad de una mayor

concienciación sobre estos temas, tanto de la gerencia como del personal acerca de los riesgos psicosociales, si bien el papel preponderante lo tienen los distintos niveles de la organización empresarial.

En cualquier caso, también observamos, como un aspecto muy positivo reflejado en ESENER-3, la tendencia de la instauración de procedimientos relacionados con la materia. Si bien, de nuevo, nos muestra igualmente asimetrías, en la medida en que la mayor parte tiene que ver con una gestión individualizada, en vez de organizativa, al tiempo de que se enfatiza la gestión de la violencia, tanto interna (lugares privados) como, sobre todo, externa (conflictos psicosociales relacionados con las agresiones, intimidaciones, abusos de terceras personas: clientela, alumnado, usuarios de servicios, etc., prevalentes en organizaciones público-administrativas), dejando más de lado el estrés relacionado con el trabajo, siendo estos factores de riesgo y las patologías que genera su no prevención los de mayor prevalencia hoy en la pérdida de salud psicosocial (ansiedad, depresión, síndrome del quemado, fatiga digital, etc.).

Queda camino, pues, que recorrer. Pero instrumentos de estimación cuantitativa como la ESENER-3 ayudan a situarnos adecuadamente y ofrecernos pistas para seguir caminos de progreso, como viene recomendando la Comisión Europea.



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad de Jaén