



# Gestión de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo europeos: datos de la segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2)

Observatorio Europeo de Riesgos  
Resumen

Autores:

Swenneke G. van den Heuvel, Maartje C. Bakhuys Roozebom, Iris Eekhout, Anita Venema y la Organización de Investigación Científica Aplicada de los Países Bajos (TNO).

Este resumen se ha elaborado por encargo de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Su contenido, incluidas las opiniones o conclusiones expresadas, es responsabilidad exclusiva de los autores y no refleja necesariamente las opiniones de la EU-OSHA.

Gestión del proyecto: Malgorzata Milczarek, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA).

**Europe Direct es un servicio que le ayudará a encontrar  
respuestas**

**a sus preguntas sobre la Unión Europea**

**Número de teléfono gratuito (\*): (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) (\*) Algunos operadores de telefonía móvil no permiten acceder a números 00 800 o pueden facturar estas llamadas.

Puede consultarse más información sobre la Unión Europea en Internet (<http://europa.eu>).

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2018

Reproducción autorizada siempre que se cite la fuente.

## Resumen de conclusiones

En las últimas décadas, el mundo del trabajo ha experimentado importantes cambios como consecuencia de la globalización, el predominio del sector terciario y los cambios tecnológicos. Entre los posibles efectos indirectos de la globalización se encuentran la intensificación del trabajo, la inseguridad laboral y la reducción de la autonomía. La “terciarización”, esto es, el aumento del trabajo en el sector de los servicios, ha dado lugar a más «trabajo emocional» <sup>(1)</sup>, que se asocia con un mayor riesgo de violencia y acoso. Los cambios tecnológicos pueden conllevar «tecnoestrés», que es la ansiedad que se genera en el individuo en relación con la capacidad de utilizar la tecnología de manera eficaz o la frustración que sufre si esta falla. En resumen, estos cambios han aumentado la exposición de los trabajadores a los riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales relacionados con el modo en que se concibe, se organiza y se gestiona el trabajo, así como con el contexto social del trabajo (EU-OSHA, 2000), pueden tener serias consecuencias sobre la salud y el bienestar de los trabajadores. La investigación demuestra que los riesgos psicosociales y el estrés relacionados con el trabajo pueden provocar un deterioro de la salud mental, depresión, enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos. Por tanto, se hace necesaria la adecuada gestión de estos riesgos.

Estudios anteriores han determinado diversos factores que impulsan la gestión de los riesgos psicosociales y los obstáculos a la misma a nivel organizativo. También se ha demostrado que las características organizativas como el tamaño y los sectores de actividad, así como el contexto nacional en el que operan las organizaciones, guardan relación con el modo en que estas afrontan los riesgos psicosociales.

Parece que las grandes organizaciones adoptan más medidas y procedimientos para abordar los riesgos psicosociales que las pequeñas y medianas empresas (pymes). El motivo podría ser que disponen de mayor presupuesto para la prevención de riesgos y de un nivel más elevado de conocimientos y de sensibilización en cuanto a la presencia de riesgos para la seguridad y la salud (EU-OSHA, 2010a; EU-OSHA, 2016a; Houtman y cols., 2012). Existe una fuerte correlación entre los sectores de actividad y la prevalencia registrada de riesgos psicosociales. La prevalencia registrada es, por ejemplo, relativamente elevada en los sectores de la educación, la atención sanitaria y los servicios. Sin embargo, también existen diferencias entre sectores por lo que respecta a la gestión de los riesgos psicosociales y al nivel de apoyo que ofrecen las organizaciones sectoriales en este ámbito. Los sectores que invierten una cantidad relativamente importante de esfuerzos en la gestión de los riesgos psicosociales son, de nuevo, el sector de la atención sanitaria, el sector de la educación y el sector financiero. En sectores como la minería, la agricultura y la construcción, las organizaciones aplican relativamente pocos procedimientos y medidas para hacer frente a los riesgos psicosociales (EU-OSHA, 2010a; EU-OSHA, 2016a).

Asimismo, el nivel de gestión de los riesgos psicosociales difiere entre países. En general, los países del norte de Europa parecen adoptar un enfoque más integral que los países del este de Europa (EU-OSHA, 2010a). No obstante, la investigación sobre los efectos concretos de los factores contextuales nacionales es escasa, especialmente en lo que se refiere al papel que desempeña la cultura nacional en la gestión de los riesgos psicosociales en las organizaciones. En el presente estudio, hemos intentado colmar este vacío observando en mayor profundidad la relación entre diversos factores contextuales y la gestión de los riesgos psicosociales.

En el presente estudio se abordan las siguientes materias de investigación:

1. ¿Está el nivel de gestión de riesgos psicosociales relacionado con los factores impulsores y los obstáculos a nivel organizativo?
2. ¿Cuál es el vínculo entre la cultura nacional y la gestión de los riesgos psicosociales?

---

<sup>(1)</sup> El trabajo emocional se define como el proceso de gestionar los sentimientos y las expresiones para satisfacer los requisitos emocionales de un trabajo (Hochschild, 1983).

3. ¿Existe relación entre el contexto cultural, los factores impulsores de la gestión de riesgos psicosociales y sus obstáculos, y ¿la relación entre los factores impulsores, los obstáculos y la gestión de riesgos psicosociales depende del contexto cultural?
4. ¿Qué tipos de organizaciones existen en función de su enfoque de la gestión de riesgos psicosociales y en referencia a los factores de riesgo psicosocial?

Para dar respuesta a estas preguntas, llevamos a cabo análisis cuantitativos de los datos de la segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2), complementándolos con datos sobre el contexto nacional: dimensiones culturales, producto interior bruto (PIB) per cápita e iniciativas nacionales relativas a la seguridad y la salud, en particular las relativas a los riesgos psicosociales. Las dimensiones culturales se basaron en la obra de Hofstede, que estudió los valores culturales nacionales y su influencia en la conducta e identificó varias dimensiones culturales (Hofstede y cols., 2010). Estudios anteriores revelan que estas dimensiones culturales nacionales afectan a las culturas organizativas y suponemos que las dimensiones culturales nacionales también repercuten en la presencia de factores impulsores de la gestión de riesgos psicosociales, y de obstáculos a la misma, a nivel organizativo y en el nivel de gestión de riesgos psicosociales por sí mismo.

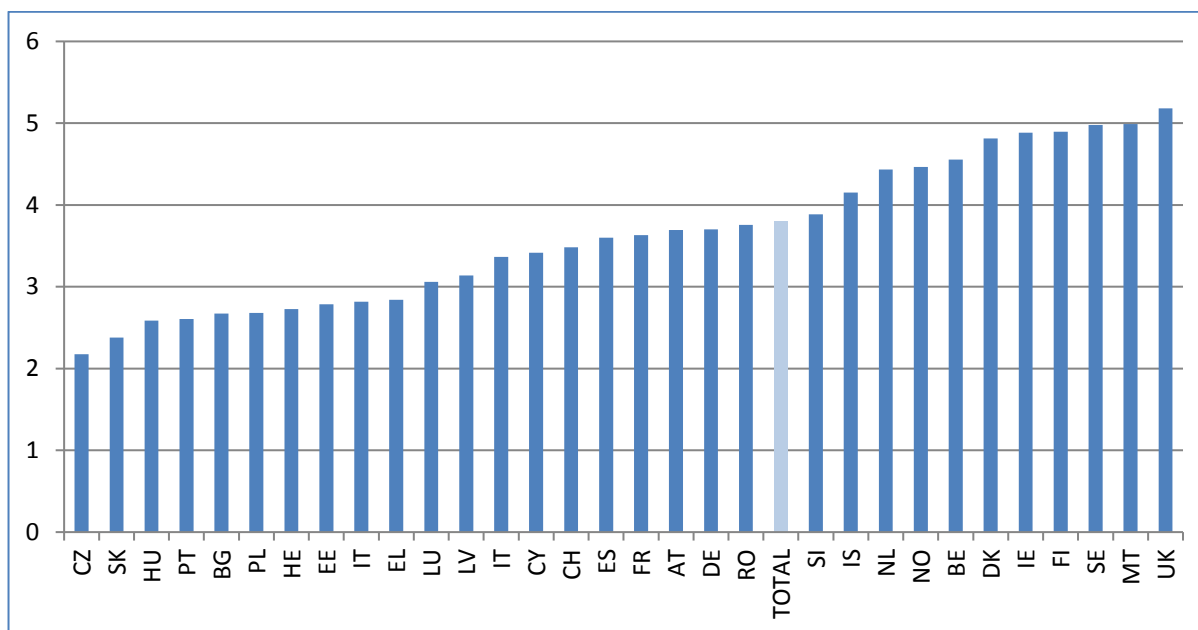
Se incluyeron tres dimensiones en el análisis: distancia respecto al poder, evasión de la incertidumbre y masculinidad. La distancia respecto al poder hace referencia al grado de distribución desigual del poder que resulta aceptable para los subordinados y los directivos en una sociedad. La evasión de la incertidumbre se refiere al grado en que los miembros de una cultura se sienten amenazados por situaciones inciertas o desconocidas. En lo que respecta a la masculinidad, se hace una distinción entre una preferencia por la consecución de logros, la competitividad y el dinero (masculino) y una preferencia por el cuidado a los demás y la calidad de vida (femenino). Para representar el nivel de las iniciativas nacionales, incluimos los esfuerzos conjuntos de los interlocutores sociales para prevenir riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, así como los instrumentos utilizados en la aplicación del Acuerdo marco europeo sobre el estrés laboral.

Los datos se analizaron mediante un modelo multinivel con ajustes para captar la influencia del país, el sector, el tamaño de la empresa y el tipo de encuestado. Los resultados de los análisis cuantitativos fueron tratados posteriormente por un grupo temático de expertos en el ámbito de los riesgos psicosociales procedentes de diferentes Estados miembros de la UE.

### **Gestión de los riesgos psicosociales y sus factores impulsores y obstáculos a nivel organizativo**

La gestión de los riesgos psicosociales se definió como el número de procedimientos y medidas adoptados para afrontar los riesgos psicosociales. El gráfico 1 muestra el nivel de gestión de riesgos psicosociales por país. En términos generales, los países del norte de Europa presentan un alto nivel de gestión de riesgos psicosociales, mientras que en los países del este y del centro de Europa es bajo.

**Gráfico 1: gestión de riesgos psicosociales en los 28 países de la UE y los países de la AELC (véase el anexo 1 para las abreviaturas de los países).**

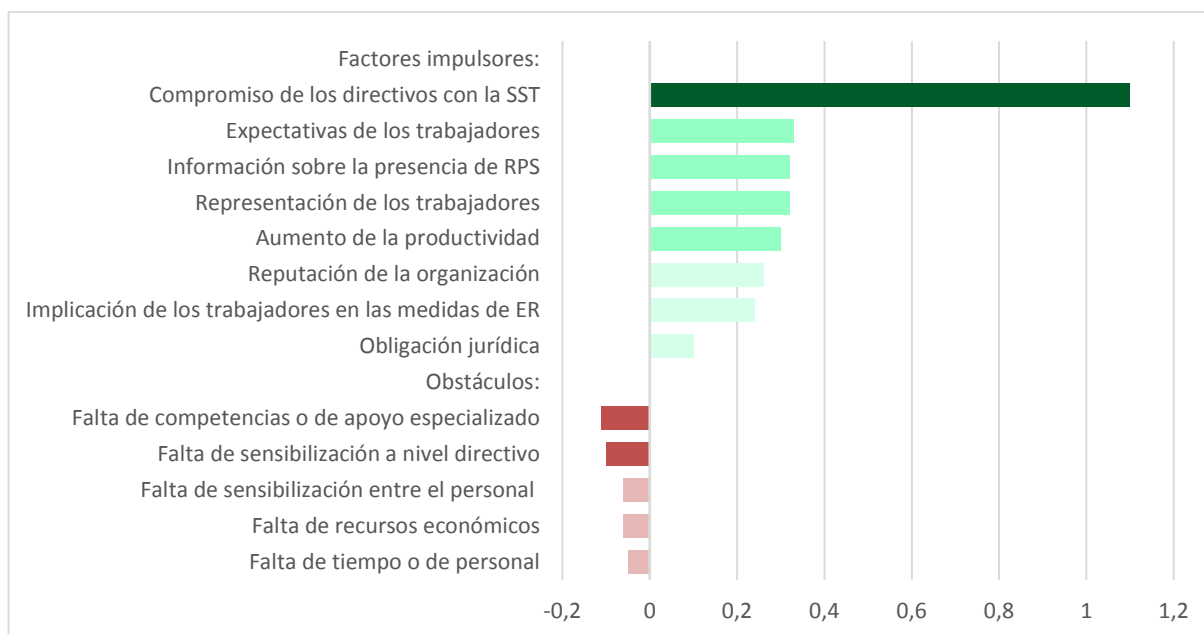


|       |       |
|-------|-------|
| Total | Total |
|-------|-------|

En el análisis, incluimos los factores impulsores y los obstáculos que, en el cuestionario de la ESENER, estaban relacionados con la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) en general y no específicamente con la gestión de los riesgos psicosociales. Como han demostrado estudios anteriores, una «buena» gestión de la SST constituye uno de los factores impulsores más importantes de la gestión de los riesgos psicosociales, y los factores impulsores de la gestión de los riesgos psicosociales son en gran medida similares a los de la gestión de la seguridad y la salud en general (EU-OSHA, 2012b). El gráfico 2 muestra las asociaciones entre estos factores y obstáculos y la gestión de los riesgos psicosociales. Los colores más oscuros indican una mayor asociación. Se determinó que el compromiso a nivel directivo con la SST en general es el principal factor impulsor de la gestión de los riesgos psicosociales. Otros factores impulsores relacionados con la gestión de los riesgos psicosociales fueron el grado en que la organización informa sobre la presencia de riesgos psicosociales, el nivel en que los trabajadores se implican en el diseño y la aplicación de medidas tras una evaluación de riesgos y la existencia de una representación de los trabajadores. Asimismo, también se identificaron los siguientes motivos para abordar la seguridad y la salud en general como factores impulsores de la gestión de riesgos psicosociales: «cumplir las obligaciones jurídicas», «satisfacer las expectativas de los trabajadores», «mantener o aumentar la productividad» y «preservar la reputación de la organización».

Los obstáculos principales a la gestión de los riesgos psicosociales fueron la falta de sensibilización de los directivos y la falta de competencias o de apoyo especializado para ocuparse de la SST en general. No obstante, estas asociaciones fueron más débiles que las asociaciones entre los factores impulsores y la gestión de los riesgos psicosociales. No se detectó relación alguna entre la gestión de los riesgos psicosociales y la mención de la burocracia o la complejidad de las obligaciones jurídicas como dificultad a la hora de abordar la seguridad y la salud (generales) en la organización. A los encuestados también se les preguntó si había factores que dificultaran la gestión de los riesgos psicosociales frente a otros riesgos para la salud. No obstante, estos posibles obstáculos no estaban relacionados con la gestión de los riesgos psicosociales.

**Gráfico 2: factores impulsores de la gestión de los riesgos psicosociales y obstáculos a la misma estadísticamente significativos a nivel organizativo (puntuaciones estandarizadas)**



RPS, riesgos psicosociales; ER, evaluación de riesgos

### Influencia del contexto nacional

El gráfico 3 muestra la influencia del contexto nacional en la gestión de los riesgos psicosociales. La asociación de casi todas las variables del contexto nacional con la gestión de los riesgos psicosociales fue estadísticamente significativa a excepción de la masculinidad. La gestión de los riesgos psicosociales se asocia con una distancia respecto al poder baja, una evasión de la incertidumbre también baja, una situación económica favorable (PIB per cápita elevado) y con iniciativas nacionales en el ámbito de los riesgos psicosociales (esfuerzos conjuntos de los interlocutores sociales y medidas para aplicar el Acuerdo marco de la UE sobre el estrés laboral). Cabe señalar que las relaciones entre todas las variables del contexto nacional y la gestión de los riesgos psicosociales se encuentran más o menos al mismo nivel y son comparables con las relaciones entre la mayoría de los factores impulsores a nivel organizativo y la gestión de los riesgos psicosociales. Sin embargo, la asociación con la variable «compromiso de los directivos con la SST» es mucho más fuerte (véase el gráfico 2).

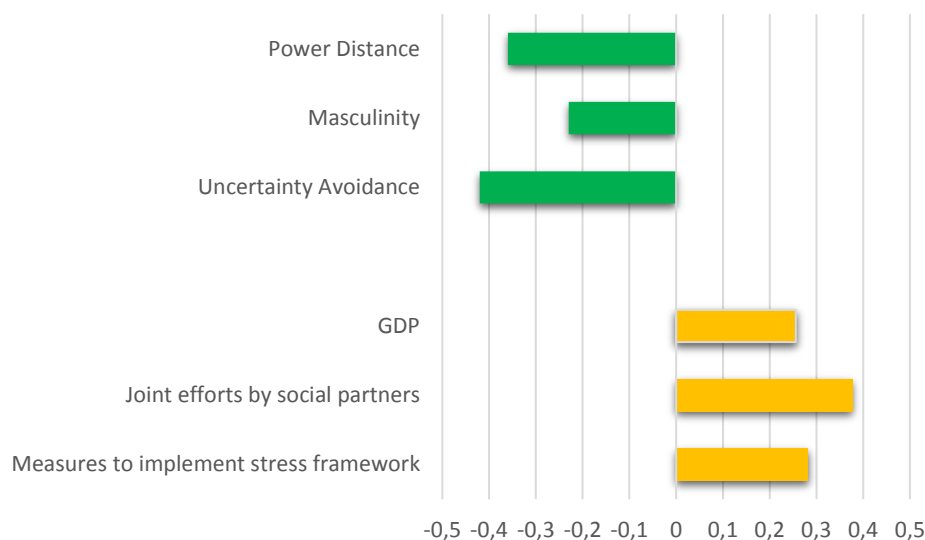
Todas las variables del contexto nacional presentaron una estrecha relación entre ellas, con la excepción de la dimensión cultural de masculinidad. Los esfuerzos conjuntos de los interlocutores sociales para aplicar el Acuerdo marco de la UE sobre el estrés laboral fueron más habituales en culturas nacionales con un índice bajo de distancia respecto al poder y de evasión de la incertidumbre y en países con un PIB per cápita elevado.

En conclusión, todas las variables del contexto nacional, incluidas las dimensiones culturales de distancia respecto al poder y evasión de la incertidumbre, están relacionadas con la gestión de los riesgos psicosociales y todas las variables del contexto nacional guardan relación entre ellas. Sin embargo, la causalidad de la relación no queda totalmente clara en este complejo contexto. Sobre la base de la investigación actual, no es posible establecer qué factor del contexto nacional es el más importante para la gestión de los riesgos psicosociales.

Es posible que las iniciativas en el ámbito de la SST en general, y los riesgos psicosociales en particular, se vean influenciadas tanto por una situación económica favorable como por un clima cultural favorable. De hecho, varios estudios anteriores han hallado indicios de una relación entre la cultura nacional y el entorno psicosocial de trabajo (Lok y Crawford, 2003; Chen, 2004; Moncada y cols., 2010). Falta investigación sobre la posible repercusión de la situación económica en las iniciativas nacionales en el

ámbito de la SST y los riesgos psicosociales, pero es plausible que una mala situación económica pueda conllevar un menor presupuesto para estas iniciativas.

**Gráfico 3: asociaciones entre las variables del contexto nacional y la gestión de los riesgos psicosociales (puntuaciones estandarizadas).**



|                                        |                                                    |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Power distance                         | Distancia respecto al poder                        |
| Masculinity                            | Masculinidad                                       |
| Uncertainty Avoidance                  | Evasión de la incertidumbre                        |
| GDP                                    | PIB                                                |
| Joint efforts by social partners       | Esfuerzos conjuntos de los interlocutores sociales |
| Measures to implement stress framework | Medidas para aplicar el esquema sobre el estrés    |

Aunque el nivel de gestión de riesgos psicosociales parece estar relacionado con las dimensiones culturales nacionales, la cultura nacional no guardó relación, o lo hizo muy ligeramente, con los factores impulsores y los obstáculos a nivel de la empresa. Este resultado parece indicar que la posible influencia de la cultura en la gestión de los riesgos psicosociales no puede encontrar su explicación en la repercusión de la cultura en los factores impulsores y los obstáculos que definimos en el presente estudio. Es posible que la cultura tenga una relación directa con el modo en que se afrontan los riesgos psicosociales en las empresas. Asimismo, la cultura puede tener influencia en otros factores impulsores y obstáculos, que no se incluyeron en los análisis. Además, la relación entre los factores impulsores y los obstáculos y la gestión de los riesgos psicosociales tampoco parece depender de las otras variables del contexto nacional (la situación económica para las iniciativas en el ámbito de la SST y los riesgos psicosociales). Por tanto, no existe ningún indicio de que las intervenciones dirigidas a los factores impulsores y los obstáculos a nivel organizativo (según se definen en el presente estudio) deban determinarse en función del contexto nacional.

Sobre la base de las relaciones observadas entre las dimensiones culturales, el PIB per cápita y las iniciativas nacionales en el ámbito de los riesgos psicosociales, se ha establecido una distinción entre contextos favorables y desfavorables para la gestión de los riesgos psicosociales. El contexto favorable parece incluir un índice bajo de distancia respecto al poder y de evasión de la incertidumbre, una buena situación económica e iniciativas nacionales por parte de los interlocutores sociales dirigidas a la gestión de los riesgos psicosociales.

## Tipologías de organizaciones

Aparte del contexto nacional, las características de la empresa como el tamaño y el sector también influyen en la gestión de los riesgos psicosociales. Estudios anteriores (EU-OSHA, 2016b) han revelado una peor calidad de la gestión de la SST en las empresas más pequeñas y un elevado nivel de incumplimiento en lo que respecta a la normativa de SST.

Los resultados del presente estudio también demuestran que el contexto nacional influye en organizaciones de todos los tamaños, a excepción de las pequeñas empresas de cinco a nueve empleados. Estas pequeñas empresas aplican menos medidas para hacer frente a los riesgos psicosociales y presentan menos factores impulsores que les lleven a abordar los riesgos para la seguridad y la salud, independientemente del contexto nacional.

En lo que respecta a los sectores, el contexto nacional parece estar relacionado con las diferencias en la gestión de los riesgos psicosociales en todos los tipos de organizaciones, aunque en algunos sectores esta relación es débil. En el sector de la agricultura, la silvicultura y la pesca y los sectores de la minería, la construcción, la electricidad, el comercio, el transporte, el alojamiento y la alimentación, se observa un nivel bajo de gestión de riesgos psicosociales también en un contexto nacional favorable. La explicación a esta revelación podría pasar por la gran proporción de pequeñas empresas que hay en estos sectores, las cuales, como se ha concluido anteriormente, realizan una peor gestión de los riesgos psicosociales, independientemente del contexto nacional.

En un contexto nacional desfavorable, la gestión de los riesgos psicosociales se sitúa por debajo de la media en todos los sectores, a excepción del sector de la educación y el sector de la sanidad y el trabajo social. En estos sectores, también observamos una mayor predominancia de importantes factores impulsores en el marco de la organización como el compromiso de los directivos, la representación de los trabajadores y «satisfacer las expectativas de los trabajadores», incluso en un contexto nacional desfavorable. Una posible explicación para el alto nivel de gestión de riesgos psicosociales y sus factores impulsores es la mayor medida en que se informa de la presencia de riesgos psicosociales. Por otro lado, este mayor nivel de presentación de información también podría apuntar a una mayor sensibilización en cuanto a los riesgos psicosociales en este sector.

## Consecuencias prácticas

De este estudio se pueden extraer varias conclusiones para su aplicación en la práctica. Un resultado importante es que el contexto nacional cuenta: se reveló que el nivel de gestión de riesgos psicosociales era más alto en países con un contexto nacional favorable que en países con un contexto nacional desfavorable. Esto indica que determinadas dimensiones culturales y las iniciativas nacionales son importantes a la hora de determinar la gestión de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Aunque es difícil modificar las dimensiones culturales, deberían reforzarse iniciativas nacionales tales como las acciones conjuntas de los interlocutores sociales, los cambios en el marco jurídico, las campañas y las actividades en sectores específicos.

Se planteó la hipótesis de que la importancia de los factores impulsores de la gestión de los riesgos psicosociales y los obstáculos a la misma (o algunos de ellos) también dependería del contexto cultural, lo que exigiría un enfoque diferenciado para promover la gestión de los riesgos psicosociales. Sin embargo, los resultados no respaldaron esta hipótesis, señalando que la importancia de determinadas características organizativas es la misma independientemente del contexto nacional. En términos generales, los factores impulsores parecen tener mayor importancia que los obstáculos (que mostraron una relación más bien débil con el nivel de gestión de riesgos psicosociales); en concreto, los resultados demostraron que:

- El compromiso a nivel directivo es el principal factor impulsor de la gestión de riesgos psicosociales.
- La participación formal de los trabajadores (en un comité de empresa, en un comité de seguridad y salud, como representantes sindicales o como representantes en materia de seguridad y salud) y su implicación informal (p.ej., en el diseño y la aplicación de medidas tras



una evaluación de riesgos) también parecen ser factores impulsores de la gestión de los riesgos psicosociales.

Tanto los empresarios, como los trabajadores (representantes), los interlocutores sociales y las organizaciones sectoriales pueden emprender acciones para una mejor gestión de los riesgos psicosociales. No obstante, también pueden concebirse iniciativas a nivel nacional. Por ejemplo, podría fomentarse el compromiso de los directivos mediante campañas de sensibilización y se podría dar estímulo a la participación de los trabajadores a través de la legislación.

**La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)** tiene

como misión contribuir a que los centros de trabajo europeos sean más seguros, saludables y productivos. La Agencia investiga, desarrolla y divulga información fiable, equilibrada e imparcial sobre salud y seguridad, y organiza campañas paneuropeas para promover la sensibilización en este ámbito. Creada por la Unión Europea en 1994 y con sede en Bilbao, la Agencia reúne a representantes de la Comisión Europea, de los gobiernos de los Estados miembros, de las organizaciones de empresarios y trabajadores, así como a expertos destacados de cada uno de los Estados miembros de la UE y de terceros países.

**Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo**

Santiago de Compostela 12, 5ª planta

48003 Bilbao – ESPAÑA

Tel.: +34 944358400

Fax: +34 944358401

Correo electrónico: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<http://osha.europa.eu>



Publications Office