

# Riesgos psicosociales en Europa: Prevalencia y estrategias de prevención



## Resumen ejecutivo

### Introducción

Este resumen ejecutivo se basa en un informe conjunto sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, elaborado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound). Es el resultado del trabajo complementario de estas dos agencias, que se refleja en sus diferentes funciones. Reconociendo la complejidad de la relación entre salud y trabajo, el informe presenta información comparativa sobre la prevalencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores y examina las asociaciones entre estos riesgos y la salud y el bienestar. Se considera asimismo el grado en que las empresas adoptan medidas para combatir los riesgos psicosociales y se describen las intervenciones que pueden realizar las empresas. Se incluye además un resumen de las políticas en seis Estados miembros.

### Contexto político

Un objetivo de la Unión Europea (UE) es mejorar la calidad de las condiciones de trabajo. El Tratado de funcionamiento de la Unión Europea dice en su artículo 151 que los Estados miembros deben tener como objetivo el fomento del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo. La protección de la salud y el bienestar de los trabajadores durante toda su vida laboral es un requisito previo para conseguir el objetivo Europa 2020 de aumentar el empleo en toda la UE. La Directiva marco de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo obliga a las empresas a adoptar medidas preventivas para proteger a los trabajadores frente a accidentes y enfermedades laborales; en consecuencia, las estrategias de las organizaciones en materia de salud y seguridad deben tener en cuenta los riesgos psicosociales. Por su parte, los interlocutores sociales europeos han reconocido la importancia de los riesgos psicosociales con la firma del acuerdo marco sobre el estrés ligado al trabajo (2004) y el acuerdo marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007). Estos acuerdos representan un compromiso con el desarrollo y la aplicación de su contenido a escala nacional.

### Conclusiones principales

En Europa, el 25 % de los trabajadores afirman que experimentan estrés relacionado con el trabajo durante todo o casi todo su tiempo de trabajo, y un porcentaje similar declara que el trabajo tiene un efecto negativo en su salud. Los riesgos psicosociales contribuyen a estos efectos negativos del trabajo.

Los riesgos más frecuentes están relacionados con el tipo de tareas que realizan los trabajadores —por ejemplo, si las tareas son monótonas o

complejas— y con la intensidad del trabajo. Una intensidad de trabajo elevada se asocia a unos efectos negativos en la salud y el bienestar, sobre todo el estrés laboral.

La violencia y el acoso se denuncian con menos frecuencia, pero tienen una estrecha relación negativa con el bienestar. Otras condiciones de trabajo, como la conciliación entre la vida profesional y personal y el apoyo social, tienen una influencia positiva.

La incidencia de algunos factores de riesgo psicosocial ha disminuido desde 2005. Menos personas refieren jornadas de trabajo prolongadas y falta de apoyo social. No obstante, la inseguridad laboral ha aumentado y una quinta parte de los trabajadores siguen trabajando largas jornadas o tienen horarios irregulares. Recientemente se ha referido un aumento de la presión laboral y de la violencia y el acoso en algunos países, lo que se atribuye a cambios en el lugar de trabajo provocados por la crisis económica.

En general, las condiciones de trabajo de distintos grupos de trabajadores difieren según el sector. Ahora bien, existen diferencias de género que no dependen necesariamente del sector; por ejemplo, los hombres trabajan más horas o las mujeres se encuentran con más dificultades en el desarrollo de su carrera profesional.

Los riesgos psicosociales son un motivo de preocupación para la mayoría de las empresas: casi el 80 % de los directivos manifiestan preocupación por el estrés ligado al trabajo y casi uno de cada cinco considera que la violencia y el acoso son problemas importantes. Si analizamos riesgos individuales, la presión de tiempo y los clientes, pacientes y trabajadores subalternos difíciles son las principales preocupaciones de los directivos. A pesar de ello, menos de un tercio de las empresas han establecido procedimientos para la prevención de este tipo de riesgos.

Los datos disponibles indican que la prevención de riesgos para el bienestar psicosocial no es una actividad puntual, sino un proceso



en varias etapas que exige cambios en el entorno de trabajo. Las intervenciones realizadas a nivel de empresa deben basarse en un proceso estructurado y su éxito es mayor cuando se acompañan de la participación activa de los trabajadores.

La información facilitada a las empresas para ayudar a combatir los riesgos psicosociales tiene más posibilidades de ser eficaz cuando se articula en una estrategia que pueda dirigirse a la predisposición al cambio de las empresas y a los riesgos específicos de cada empresa y sector. No existe una solución única para prevenir los riesgos psicosociales y son muchos los enfoques eficaces que han aplicado las empresas en toda Europa.

En el plano político, las iniciativas de legisladores e interlocutores sociales han contribuido a la adopción de medidas para la prevención de riesgos psicosociales. El diálogo social es un motor para mejorar las condiciones de trabajo. Los ejemplos que se ofrecen en el informe hacen hincapié en las políticas formuladas para prevenir el riesgo psicosocial en los Estados miembros, ya sea a través de la legislación o de la inspección, el uso de herramientas prácticas o la participación de los interlocutores sociales. Ahora bien, el grado de desarrollo de estas políticas no es el mismo en todos los países europeos, lo que puede explicarse por las diferentes tradiciones de diálogo social y los enfoques de los diferentes gobiernos, a menudo relacionados con la importancia que los países otorgan a los riesgos psicosociales.

## Indicadores políticos

- Los responsables de la formulación de políticas y otras partes interesadas en mejorar las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos tienen que considerar los riesgos psicosociales específicos en diferentes grupos de trabajadores.
- En consonancia con el objetivo de la Estrategia Europa 2020 de aumentar las tasas de empleo, se debe prestar especial atención a la prevención de los riesgos a los que los trabajadores se ven expuestos con mayor frecuencia, como los problemas específicos relacionados con el tipo de tarea o con una intensidad de trabajo elevada, y los que tienen un gran impacto en la sostenibilidad laboral, como la violencia o el acoso.
- El creciente reconocimiento de la importancia del contexto del trabajo psicosocial y la necesidad de eliminar los riesgos psicosociales tiene que traducirse en una aplicación efectiva de políticas preventivas, especialmente en países donde pocas empresas han establecido procedimientos para la prevención de

riesgos psicosociales. Las directrices prácticas pueden realizar una contribución importante como complemento de los requisitos legales, especialmente en las empresas de menor tamaño.

- El diálogo social a distintos niveles, desde la UE hasta el lugar de trabajo, contribuye a aumentar la concienciación acerca de los riesgos psicosociales y ayuda al desarrollo de políticas y acciones a nivel de las empresas. Este tipo de iniciativas deben continuar en el futuro, especialmente en países donde las políticas siguen estando menos desarrolladas.
- Las medidas para la prevención de riesgos psicosociales son más eficaces cuando se basan en el marco tradicional de la gestión del riesgo. Las empresas cosechan más éxitos en el ámbito de la prevención de riesgos psicosociales cuando ya cuentan con una gestión eficaz de la salud y la seguridad en el trabajo.
- Los responsables de la formulación de políticas deben reflexionar sobre la manera de aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, además de mantener y mejorar las condiciones de trabajo en general. La consideración de cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo y el desarrollo profesional puede también contribuir a ello.
- La inseguridad laboral está relacionada con algunos efectos negativos en la salud. La formulación de políticas holísticas sobre empleo, desarrollo profesional, apoyo socioeconómico y reestructuración puede ayudar a abordar las causas y las consecuencias de esta inseguridad laboral.

## Más información

El presente resumen se ha extraído del informe «Riesgos psicosociales en Europa: prevalencia y estrategias de prevención», disponible en: <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> y <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. Está disponible en 25 lenguas en: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/executive-summary/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention-executive-summary> y <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>.

