

La seguridad y la salud en el trabajo concierne a todos. Es bueno para ti. Es buen negocio para todos.

Resumen

Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2)

El objetivo de la segunda encuesta europea de empresas realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) no es otro que ayudar a gestionar con mayor eficacia las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, así como promover la salud y el bienestar de los trabajadores. Ofrece información comparable de distintos países que puede resultar útil para la elaboración y aplicación de nuevas políticas en este ámbito.

Índice

Contexto	1
Principales conclusiones	2
Gestión de la SST	3
Los riesgos psicosociales y su gestión	10
Factores impulsores y obstáculos	12
Participación de los trabajadores	14
Metodología de la encuesta	16
Más información	17

Contexto

La segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2) realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) entrevista a aquellos «que más saben» en materia de seguridad y salud en las empresas acerca de la manera en que se gestionan los riesgos de seguridad y salud en su lugar de trabajo, haciendo especial hincapié en los riesgos psicosociales, como el estrés laboral, la violencia y el acoso. En el verano/otoño de 2014, se realizaron encuestas en un total de 49 320 empresas (de todos los sectores ⁽¹⁾) y de cinco empleados

⁽¹⁾ Con excepción de los hogares (NACE T) y los organismos extraterritoriales (NACE U).

como mínimo) de 36 países: la Europa de los Veintiocho (EU-28), así como Albania, Islandia, Montenegro, la antigua República Yugoslava de Macedonia, Serbia, Turquía, Noruega y Suiza.

La Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391/CEE) y sus directivas específicas ofrecen a los trabajadores europeos un conjunto de medidas para garantizar un adecuado nivel de seguridad y salud en el lugar de trabajo. La ejecución de estas disposiciones varía de un país a otro y su aplicación concreta difiere en función del sector, la categoría del trabajador y el tamaño de la empresa. Esto se vio confirmado por la ESENER-1, que ofreció una comparativa de las prácticas utilizadas en cada país y contribuyó a una mejor comprensión de cómo las características de una empresa y el entorno general influyen en la gestión de la seguridad y la salud.

Con estas premisas, la encuesta ESENER-2, desarrollada con el apoyo de los gobiernos y de los interlocutores sociales a escala europea, tiene por objetivo ayudar a los centros de trabajo de toda Europa facilitando la comprensión de sus necesidades de apoyo y de conocimientos técnicos, así como la identificación de los factores que favorecen u obstaculizan la adopción de medidas. La encuesta ESENER estudia detalladamente cuatro ámbitos de la seguridad y la salud en el trabajo (SST):

1. El enfoque general de la empresa en la gestión de la SST.
2. Cómo se aborda el aspecto «emergente» de los riesgos psicosociales.
3. Los principales factores impulsores y obstáculos para la gestión de la SST.
4. Cómo se aplica en la práctica la participación de los trabajadores en la gestión de la SST.

El presente resumen ofrece una visión general de los principales resultados de la encuesta ESENER-2 en cada uno de estos cuatro ámbitos. Se presentarán resultados y análisis más detallados en el informe general, que se publicará en el curso de 2015.

Principales conclusiones

Los lugares de trabajo en Europa evolucionan constantemente a consecuencia de los cambios económicos y sociales. Algunos de estos cambios se ven reflejados en la encuesta ESENER-2, en la que el 21 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho indican que los trabajadores de 55 años o más representan más de un cuarto de su plantilla. Las proporciones más altas corresponden a Suecia (36 %), Letonia (32 %) y Estonia (30 %). Al mismo tiempo, el 13 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho señalan que tienen empleados que trabajan desde casa de manera regular, siendo las proporciones más altas las correspondientes a los Países Bajos (26 %) y a Dinamarca (24 %). Asimismo, cabe señalar que el 6 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho afirman emplear a personas que tienen dificultades para entender el idioma que se habla en las instalaciones. Las cifras más altas corresponden a Luxemburgo y Malta (16 %) y Suecia (15 %). Estas situaciones laborales traen consigo nuevos desafíos que exigen la adopción de medidas que garanticen el nivel adecuado de seguridad y salud en el trabajo.

- Los resultados de la encuesta ESENER-2 reflejan el crecimiento continuo del sector de los servicios. Los factores de riesgo identificados con mayor frecuencia son los conflictos relacionales con clientes, alumnos y pacientes (58 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho), seguidos de las posturas forzadas o extenuantes (56 %) y los movimientos repetitivos de manos y brazos (52 %).
- Los factores de riesgo psicosocial se consideran más difíciles de gestionar que los de otro tipo. Casi una de cada cinco empresas que afirman tener conflictos relacionales con clientes o sufrir presión temporal indican asimismo carecer de información e instrumentos adecuados para abordar el riesgo de una manera eficaz.
- La encuesta ESENER-2 pone de manifiesto que el 76 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho efectúa la evaluación de riesgo periódicamente. Como era de esperar, existe una correlación positiva con el tamaño de la empresa, mientras que, por países, los valores oscilan entre el 94 % de empresas en Italia y Eslovenia y el 37 % en Luxemburgo.
- La mayoría de las empresas encuestadas en la Europa de los Veintiocho que realizan evaluaciones de riesgo periódicas las consideran de gran utilidad para gestionar la seguridad y la salud (90 %), un resultado coherente en todos los sectores y tamaños de empresa.
- Existen diferencias importantes en lo que se refiere a la proporción de empresas en las que el personal interno

realiza las evaluaciones de riesgo. La clasificación de los países cambia de manera significativa, con Dinamarca (76 % de las empresas), Reino Unido (68 %) y Suecia (66 %) a la cabeza. Los porcentajes más bajos se encuentran en Eslovenia (7 %), Croacia (9 %) y España (11 %).

- Si se analizan las empresas que no realizan evaluaciones de riesgo periódicas, las razones principales que se alegan para no hacerlo es que ya se conocen los riesgos y los peligros (83 % de las empresas) y que no existen problemas importantes (80 %).
- Una mayoría de empresas de la Europa de los Veintiocho (90 %) afirman disponer de un documento que explica las responsabilidades y procedimientos en materia de seguridad y salud, especialmente en las empresas más grandes. No existen diferencias significativas por sectores, mientras que, por países, las proporciones más altas corresponden al Reino Unido, Eslovenia, Rumanía, Polonia e Italia (98 % en todos), y las más bajas a Montenegro (50 %), Albania (57 %) e Islandia (58 %).
- Los altos directivos debaten las cuestiones de seguridad y salud periódicamente en el 61 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho, y la proporción aumenta con el tamaño de la empresa. Por países, esta práctica se observa con mayor frecuencia en Chequia (81 %), el Reino Unido (79 %) y Rumanía (75 %), mientras que una menor proporción corresponde a Montenegro (25 %), Estonia (32 %), Islandia y Eslovenia (35 %).
- Casi tres cuartos de las empresas encuestadas en la Europa de los Veintiocho (73 %) sostienen que facilitan formación en materia de gestión de la SST a los jefes de equipo y al personal con cargos de responsabilidad en sus equipos, y la proporción aumenta con el tamaño de la empresa, observándose con mayor frecuencia en empresas de construcción, de gestión de residuos, de suministro de agua y electricidad (82 %) y en la agricultura, la silvicultura y la pesca (81 %). Por países, se proporciona con mayor frecuencia formación en Chequia (94 %), Italia (90 %), Eslovenia y Eslovaquia (84 %), a diferencia de Islandia (38 %), Luxemburgo (43 %) y Francia (46 %).
- Con respecto a las razones que motivan a las empresas a gestionar la SST, el cumplimiento de las obligaciones jurídicas es un motivo principal en el 85 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho. Existe una correlación positiva con el tamaño de la empresa, mientras que, por países, los valores oscilan entre el 68 % de las empresas en Dinamarca y el 94 % en Portugal. En algunos países, en particular aquellos que se adhirieron a la Unión Europea en 2004 y algunos de los países candidatos, se afirma con mayor frecuencia que el principal factor impulsor para ocuparse de la seguridad y la salud es mantener el prestigio de la organización.
- El segundo factor impulsor más importante que motiva la adopción de medidas en materia de SST es el cumplimiento de

las expectativas de los trabajadores o de sus representantes. La encuesta ESENER-2 pone de relieve que más de cuatro de cada cinco empresas que realizan evaluaciones de riesgos periódicas en la Europa de los Veintiocho (81 %) afirman hacer participar a sus empleados en la elaboración y aplicación de las medidas que se derivan de una evaluación de riesgo.

- La encuesta ESENER-2 indica que la reticencia para hablar abiertamente de estas cuestiones parece ser la principal dificultad para abordar los riesgos psicosociales (30 % de las empresas en la Europa de los Veintiocho). Esta dificultad, como todas las demás, se observa con mayor frecuencia cuanto más grande es la empresa.
- Poco más de la mitad de todas las empresas encuestadas en la Europa de los Veintiocho (53 %) dicen contar con información suficiente sobre cómo incluir los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgo. Como era de esperar, los valores varían más por el tamaño de la empresa que por el sector. En particular, por países, las cifras más altas corresponden a Eslovenia (75 %) e Italia (74 %), y las más bajas a Malta (35 %) y a Eslovaquia (40 %).
- El uso de servicios de prevención revela que los servicios más utilizados son los médicos del trabajo (68 %), los médicos generalistas de seguridad y salud (63 %) y los técnicos de prevención de riesgos laborales (52 %). Centrándose en los riesgos psicosociales, el uso de psicólogos se observa solo en el 16 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho.
- En relación con la representación de los trabajadores, la figura que se señala con mayor frecuencia es la del delegado de prevención: el 58 % de las empresas de la Europa de los

Veintiocho. Los porcentajes más altos corresponden a las empresas de los ámbitos de la educación, la sanidad y el trabajo social (67 %), la industria manufacturera (64 %) y la Administración Pública (59 %). Como era de esperar, estos resultados se ven impulsados en gran medida por el tamaño de la empresa.

- Centrándose en las empresas que han aplicado medidas para prevenir los riesgos psicosociales en los tres años anteriores a la encuesta, el 63 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho indican que los trabajadores participaron en la elaboración y la aplicación de dichas medidas. Los resultados varían de un país a otro, del 77 % de las empresas en Dinamarca y Austria al 43 % en Eslovaquia. Dada la naturaleza de los riesgos psicosociales, cabe esperar que las medidas adoptadas en este ámbito impliquen una participación directa de los trabajadores y un grado especialmente alto de colaboración por parte de todos los actores en el lugar de trabajo.

Gestión de la SST

La seguridad y la salud en el trabajo (SST) es una materia multidisciplinar que engloba todo lo referente a la protección de la seguridad, la salud y el bienestar de las personas que efectúan un trabajo. La naturaleza cada vez más compleja de los procesos de trabajo y los cambios en las condiciones de trabajo provocan la aparición de nuevos tipos de riesgos, así como la evolución de los riesgos existentes. Por ello, la SST necesita un enfoque nuevo y sistemático. Se requieren soluciones que permitan a los empresarios integrar los principios de seguridad y salud en todos

Gráfico 1: Factores de riesgo presentes en las empresas (porcentaje de empresas, EU-28).



Base: Total de empresas en la Europa de los Veintiocho.

Observación: Los factores de riesgo psicosocial se indican en color naranja.

Cuadro 1. Los dos factores de riesgo registrados con mayor frecuencia en las empresas, por sectores (porcentaje de empresas, EU-28)

Sector	Factores de riesgo registrados con mayor frecuencia (porcentaje de empresas del sector en la EU-28)	
	Primero	Segundo
A: Agricultura, silvicultura y pesca	Riesgo de accidentes con maquinaria o herramientas manuales (78 %)	Riesgo de accidentes con vehículos durante la actividad laboral (73 %)
B, D, E, F: Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad	Riesgo de accidentes con maquinaria o herramientas manuales (82 %)	Elevación o desplazamiento de personas o cargas pesadas (71 %)
C: Industria manufacturera	Riesgo de accidentes con maquinaria o herramientas manuales (77 %)	Movimientos repetitivos de mano y brazo (58 %)
G, H, I, R: Comercio, transporte, hostelería y ocio	Conflictos relacionales con clientes, pacientes alumnos, etc. (62 %)	Movimientos repetitivos de manos y brazos (49 %)
J, K, L, M, N, S: Tecnología de la información, finanzas, sector inmobiliario y servicios científico-técnicos o personales	Posturas forzadas, como permanecer sentado durante largos períodos de tiempo (64 %)	Conflictos relacionales con clientes, pacientes alumnos, etc. (56 %)
O: Administración Pública	Posturas forzadas, como permanecer sentado durante largos períodos de tiempo (76 %)	Conflictos relacionales con clientes, pacientes alumnos, etc. (68 %)
P, Q: Educación, sanidad y trabajo social	Conflictos relacionales con clientes, pacientes alumnos, etc. (75 %)	Posturas forzadas, como permanecer sentado durante largos períodos de tiempo (61 %)

Base: Total de empresas en la Europa de los Veintiocho.

los niveles operativos y en todos los tipos de actividad, a fin de concretarlos en medidas apropiadas y de carácter permanente.

Riesgos laborales

- En este contexto de cambio social, los resultados de la encuesta ESENER-2 reflejan el crecimiento continuo del sector de los servicios. Los factores de riesgo identificados con mayor frecuencia (véase el gráfico 1) son los conflictos relacionales con clientes, alumnos y pacientes (58 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho), seguidos de las posturas dolorosas o extenuantes (56 %) y los movimientos repetitivos de manos y brazos (52 %).
- Como era de esperar, los resultados por sectores muestran diferencias interesantes. El cuadro 1 muestra los dos factores de riesgo observados con mayor frecuencia por empresas del sector. El factor de riesgo observado con menor frecuencia en todos los sectores es la discriminación.
- El riesgo de accidentes con maquinaria o herramientas manuales es el factor de riesgo más frecuente en las empresas de construcción, de gestión de residuos y de suministro de agua y electricidad (82 % de las empresas del sector en la Europa de los Veintiocho), y en la agricultura, la silvicultura y la pesca (78 %) y la industria manufacturera (77 %).
- Los conflictos relacionales con clientes, alumnos, pacientes, etc., es el factor de riesgo más común en la educación, la sanidad y el trabajo social (75 %), y en el comercio, el transporte, la hostelería y el ocio (62 %). Al igual que todos los demás factores de riesgo psicosocial, son los que se observan con mayor frecuencia en la Administración Pública y en el sector de los servicios.
- Las posturas forzadas, como permanecer sentado durante largos períodos de tiempo, son los principales factores de riesgo en la Administración Pública (76 %) y en los sectores de la tecnología de la información, las finanzas, el sector inmobiliario y otros servicios científico-técnicos o personales (64 %). Cabe señalar que, como es también el caso de los movimientos repetitivos de mano y brazo, se registran con frecuencia en empresas de todos los sectores, lo que confirma

Cuadro 2. Factor de riesgo y sector en el que se observa con mayor frecuencia (porcentaje de empresas, EU-28)

Factor de riesgo (porcentaje de empresas de la EU-28 en todos los sectores)	Sector en el que se observa con mayor frecuencia (porcentaje de empresas de la EU-28 en el sector)
Conflictos relacionales con clientes, pacientes alumnos, etc. (58 %)	P, Q: Educación, sanidad y trabajo social (75 %)
Posturas forzadas, como permanecer sentado durante largos períodos de tiempo (56 %)	O: Administración Pública (76 %)
Movimientos repetitivos de mano y brazo (52 %)	A: Agricultura, silvicultura y pesca (63 %)
Riesgo de accidentes con maquinaria o herramientas manuales (48 %)	B, D, E, F: Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (82 %)
Elevación o desplazamiento de personas o cargas pesadas (47 %)	B, D, E, F: Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (71 %)
Riesgo de accidentes con vehículos durante la actividad laboral (46 %)	A: Agricultura, silvicultura y pesca (73 %)
Presión temporal (43 %)	P, Q: Educación, sanidad y trabajo social (50 %)
Sustancias químicas o biológicas (38 %)	A: Agricultura, silvicultura y pesca (63 %)
Mayor riesgo de resbalones, tropezones y caídas (36 %)	B, D, E, F: Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (63 %)
Calor, frío o falta de agua (36 %)	A: Agricultura, silvicultura y pesca (65 %)
Ruido fuerte (30 %)	B, D, E, F: Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (61 %)
Jornadas de trabajo prolongadas o irregulares (23 %)	A: Agricultura, silvicultura y pesca (35 %)
Comunicación o cooperación deficientes en la organización (17 %)	O: Administración Pública (26 %)
Inseguridad laboral (15 %)	O: Administración Pública P, Q: Educación, sanidad y trabajo social (19 %)
Falta de influencia en el ritmo o en los procesos de trabajo por parte del trabajador (13 %)	O: Administración Pública (18 %)
Discriminación, por ejemplo, por motivos de sexo, edad u origen étnico (2 %)	P, Q: Educación, sanidad y trabajo social (4 %)

Base: Total de empresas en la Europa de los Veintiocho.

que los factores de riesgo de trastorno musculoesquelético (TME) son comunes en todas las actividades.

- Si se analizan por factores de riesgo los sectores que encabezan la lista, la agricultura, la silvicultura y la pesca registran las cifras más altas de cinco factores de riesgo: calor, frío o falta de agua (65 % de empresas del sector, en la Europa de los Veintiocho); sustancias químicas o biológicas (63 %); movimientos repetitivos de mano y brazo (63 %); jornadas de trabajo prolongadas o irregulares (35 %); y los riesgos de accidentes con vehículos durante la actividad laboral anteriormente mencionados (73 %). Estos resultados ponen de relieve las importantes exigencias físicas del trabajo en este sector (véase el cuadro 2).
- Los sectores de la construcción, la gestión de residuos y el suministro de agua y electricidad encabezan la clasificación de riesgo de accidentes con maquinaria o herramientas manuales (82 %); elevación o desplazamiento de personas o cargas pesadas (71 %); un mayor riesgo de resbalones, tropiezos y caídas (63 %) y ruido elevado (61 %). La Administración Pública y la educación, la sanidad y el trabajo social van a la cabeza en los siete factores de riesgo restantes.

Evaluación de riesgo

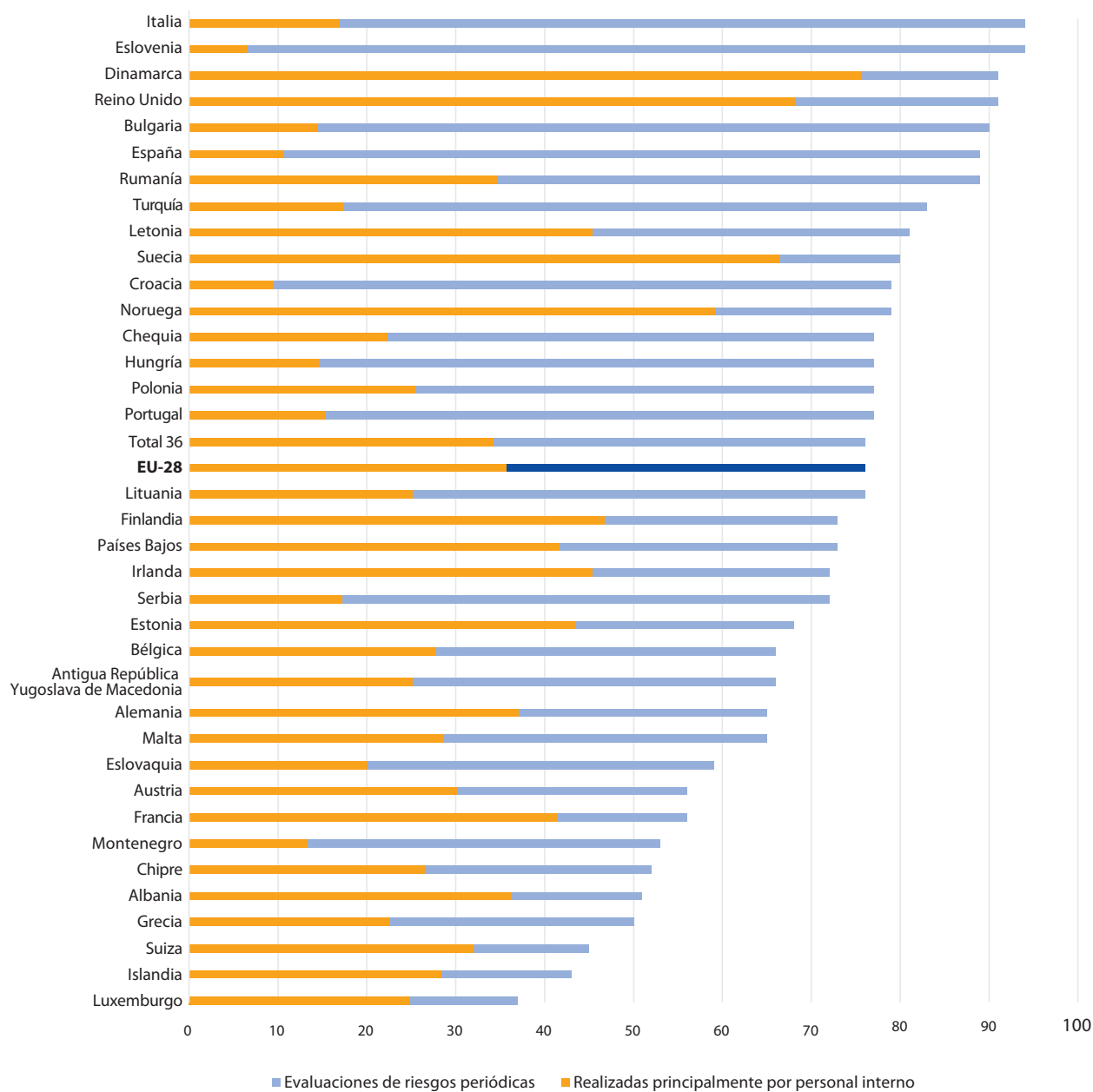
Un aspecto importante de SST que examina la encuesta ESENER-2 es la realización de comprobaciones periódicas de seguridad y salud en los lugares de trabajo en el marco de una evaluación de riesgo, la piedra angular del enfoque europeo para la SST, como se especifica en la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391/CEE).

- Según la encuesta ESENER-2, el 76 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho realizan evaluaciones de riesgos periódicas ^(?) y la mayoría afirma haberlas documentado por escrito (92 %). Como era de esperar, la realización de evaluaciones de riesgos guarda una relación positiva con el tamaño de la empresa, que oscila entre el 69 % de las microempresas con entre 5 y 9 trabajadores, y el 96 % de las empresas con más de 250.
- Por países, los valores oscilan entre el 94 % de las empresas en Italia y Eslovenia y el 37 % en Luxemburgo. Por sectores, los porcentajes más altos corresponden a los de más riesgo, como el manufacturero (85 %), la agricultura, la silvicultura y la pesca (84 %), y la construcción, la gestión de residuos y el suministro de agua y electricidad (83 %).

^(?) Los niveles absolutos de la evaluación de riesgo indicados por la encuesta ESENER-2 son probablemente, en cierta medida, cálculos demasiado altos. Este tipo de «error de medición» es común a todas las encuestas, y la encuesta ESENER-2 ha empleado todos sus esfuerzos para reducirlo al mínimo. Lo que es más importante, la metodología garantiza que los niveles se puedan utilizar para establecer comparaciones válidas entre países y para el análisis frente a otras variables, que son los objetivos principales de la encuesta.

- Cabe señalar que, tal y como se muestra en el gráfico 2, existen diferencias considerables en lo que se refiere a la proporción de empresas en las que es principalmente el personal interno el que realiza la evaluación de riesgo. La clasificación de los países cambia de manera significativa, con Dinamarca (76 % de las empresas), el Reino Unido (68 %) y Suecia (66 %) a la cabeza. Los porcentajes más bajos se encuentran en Eslovenia (7 %), Croacia (9 %) y España (11 %).
- Parece haber una correlación con el tamaño de las empresas, dado que la proporción de empresas en las que el personal interno efectúa la evaluación de riesgo aumenta con el tamaño. Este dato no es concluyente en relación con la calidad de las evaluaciones (en algunos países puede existir una obligación jurídica de contratar servicios de prevención para dichas tareas) pero, en principio, y asumiendo que las personas que controlan el trabajo son las más idóneas para controlar los riesgos, todas las empresas deberían poder realizar una evaluación de riesgo básica con su propio personal.
- Los aspectos que con mayor frecuencia fueron objeto de evaluaciones de riesgo en el lugar de trabajo fueron la seguridad de la maquinaria, el equipo y las instalaciones (84 %), seguido de las posturas en el trabajo, las exigencias físicas del trabajo y los movimientos repetitivos (75 %).
- Cabe señalar que de las empresas que efectuaron evaluaciones de riesgo y que afirmaron tener empleados que trabajan desde casa, solo el 29 % indicó que las evaluaciones incluían los lugares de trabajo en los hogares, siendo la Administración Pública la que presenta la mayor proporción (40 %). Si bien estos resultados representan solo el 13 % de la muestra total de empresas encuestadas, conviene tenerlas en cuenta como un indicativo de la gestión de la SST con relación a las nuevas tendencias de organización del trabajo.
- De igual modo, cuando se analizan las empresas que contratan a otros tipos de trabajadores además de los empleados directos, como los contratados por una agencia de trabajo temporal, los subcontratistas y los trabajadores autónomos, entre otros, se observa que el 62 % de estas empresas de la Europa de los Veintiocho que realizan evaluaciones de riesgo afirman incluir a estos trabajadores en sus evaluaciones.
- La mayoría de las empresas encuestadas en la Europa de los Veintiocho que realizan evaluaciones de riesgo periódicas las consideran de gran utilidad para gestionar la seguridad y la salud (90 %), un resultado coherente en todos los sectores y tamaños de empresa.
- Si se analizan las empresas que no realizan evaluaciones de riesgo periódicas, las razones principales que se alegan para no hacerlo es que ya se conocen los riesgos y los peligros (83 % de las empresas) y que no existen problemas importantes (80 %). Estos resultados representan el 24 % de las empresas encuestadas, pero aun así, surge la duda: ¿estas empresas,

Gráfico 2: Evaluaciones de riesgo efectuadas periódicamente en el lugar de trabajo y evaluaciones de riesgo llevadas a cabo principalmente por personal interno, por países (porcentaje de empresas)



Base: Total de empresas, los 36 países.

Observación: Datos sobre las evaluaciones de riesgo efectuadas principalmente por personal interno que se pidieron a las empresas que afirmaron realizar evaluaciones de riesgo periódicas. Porcentajes del gráfico recalculados con respecto a la base del total de las empresas.

en particular las más pequeñas, tienen efectivamente menos problemas o simplemente tienen menos conciencia de los riesgos en el lugar de trabajo?

- Resulta interesante que las empresas más pequeñas señalan con menor frecuencia que las empresas grandes que el procedimiento es demasiado gravoso: el 22 % de las empresas con entre 5 y 9 trabajadores, frente al 31 % de las empresas con más de 250 trabajadores (véase el gráfico 3).

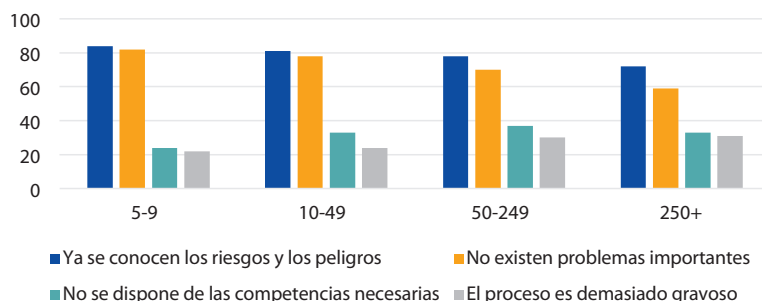
Gestión general de la seguridad y la salud en la empresa

- El 90 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho pone a disposición de los trabajadores un documento que explica las responsabilidades y los procedimientos en materia de seguridad y salud, con una mayor prevalencia entre las empresas más grandes. No existen diferencias significativas por sectores, mientras que, por países, las proporciones más altas corresponden al Reino Unido, Eslovenia, Rumanía, Polonia e Italia (98 % en todos), y las más bajas a Montenegro (50 %), Albania (57 %) e Islandia (58 %).
- Se fija un presupuesto específico anual para las medidas y el equipo de seguridad y salud en el 41 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho, y la proporción aumenta con el tamaño de la empresa. Por sectores, esta cifra es claramente más alta en la Administración Pública (63 %). Los resultados por países indican que Rumanía (66 %), Turquía (64 %) y Lituania (62 %) presentan los porcentajes más altos, y Dinamarca (15 %), Islandia (19 %) y Austria (23 %) los más bajos.
- La participación de los directivos en la SST es un factor esencial para la aplicación de medidas en materia de SST. La encuesta ESENER-2 pone de manifiesto que el 61 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho indica que los altos directivos debaten las cuestiones de seguridad y salud

periódicamente, y que la proporción aumenta con el tamaño de la empresa. Por países, esta práctica se observa con mayor frecuencia en Chequia (81 %), el Reino Unido (79 %) y Rumanía (75 %), mientras que las proporciones más bajas corresponden a Montenegro (25 %), Estonia (32 %), Islandia y Eslovenia (35 %).

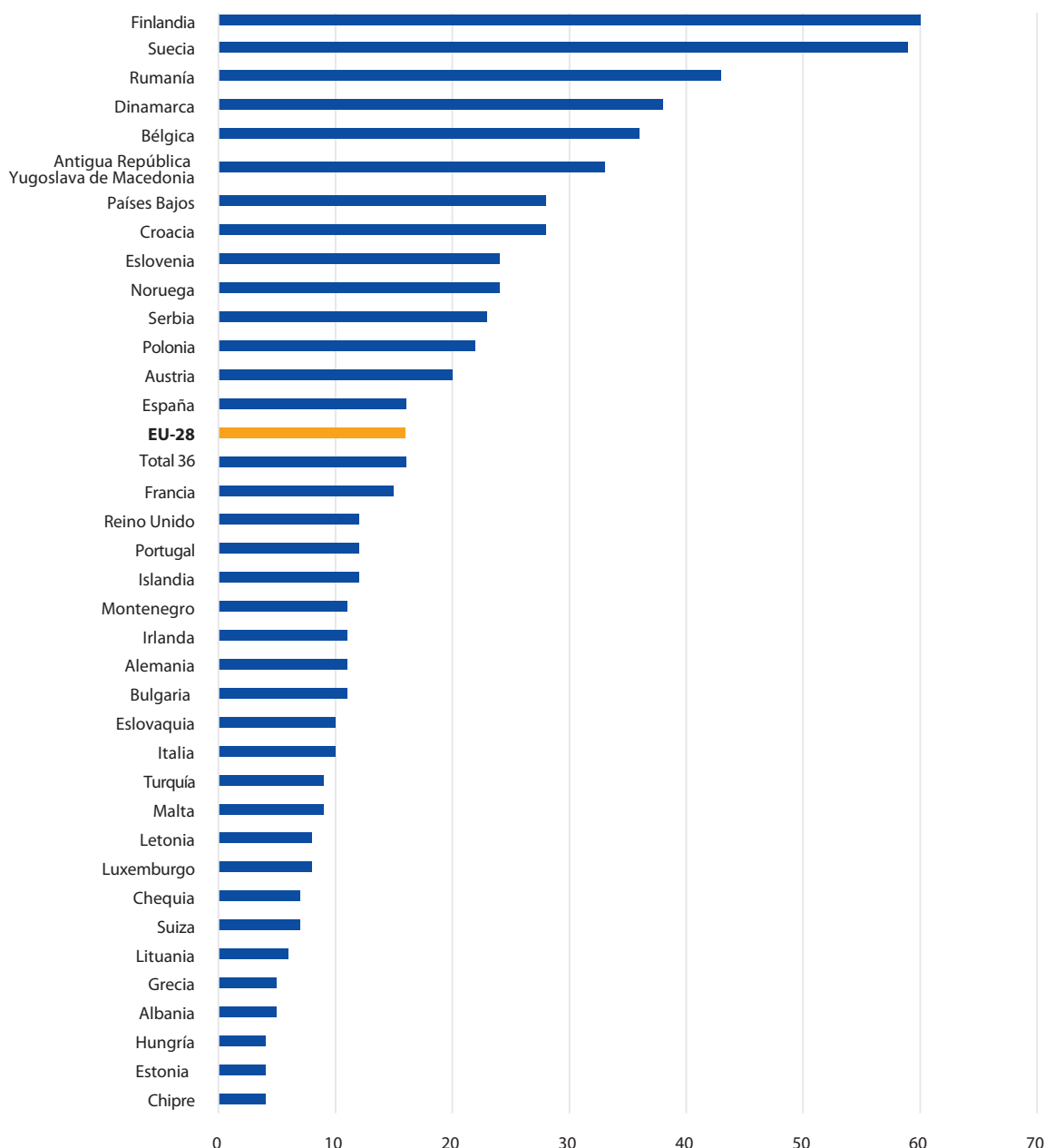
- El 73 % de las empresas encuestadas afirma proporcionar a los jefes de equipo y al personal con cargos de responsabilidad formación en materia de gestión de la SST en sus equipos, y la proporción aumenta con el tamaño de la empresa, observándose con mayor frecuencia en las empresas de construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (82 %) y en la agricultura, la silvicultura y la pesca (81 %). Por países, se proporciona formación con mayor frecuencia en Chequia (94 %), Italia (90 %), Eslovenia y Eslovaquia (84 %), lo que contrasta con Islandia (38 %), Luxemburgo (43 %) y Francia (46 %).
- El uso de servicios de prevención pone de relieve que los más utilizados son los médicos del trabajo (68 %), los médicos generalistas de seguridad y salud (63 %) y los expertos en prevención de accidentes (52 %). Centrándose en los riesgos psicosociales, el uso de psicólogos se observa solo en el 16 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho (véase el gráfico 4). Con todo, cabe señalar que se dan diferencias importantes entre países: en Finlandia y en Suecia, alrededor del 60 % de las empresas afirman recurrir a los servicios de un psicólogo, ya sea propio o ajeno.
- En la encuesta ESENER-2 se preguntó a las empresas acerca de las medidas para la promoción de la salud entre los trabajadores. La medida que se aplica con mayor frecuencia (35 % de las empresas en la Europa de los Veintiocho) es la actuación para la prevención de las adicciones (tabaco, alcohol, drogas), seguida de la concienciación en materia de nutrición (29 %) y la promoción de los deportes fuera del

Gráfico 3. Razones por las que no se efectúan evaluaciones de riesgo periódicas en el lugar de trabajo, por tamaño de empresa (porcentaje de empresas, EU-28)



Base: Empresas de la Europa de los Veintiocho que no realizan evaluaciones de riesgos periódicamente.

Gráfico 4: Uso de los servicios de un psicólogo, propio o ajeno, por países (porcentaje de empresas)



Base: Total de empresas, los 36 países.

horario de trabajo (28 %). Por sectores, las medidas para la promoción de la salud se ejecutan con mayor frecuencia en los sectores de la educación, la sanidad y el trabajo social. Por países, los valores más altos corresponden a las empresas de Finlandia, que encabeza la clasificación en materia de

sensibilización sobre la prevención de las adicciones (59 % de las empresas) y se sitúa en segundo lugar en las otras tres medidas, con una proporción especialmente alta de empresas (78 %) que afirman promocionar los deportes fuera del horario de trabajo (80 % en Suecia).

- Se ha señalado anteriormente que los factores de riesgo que producen TME se observan de forma uniforme en todos los sectores. En lo referente a las medidas de prevención, la encuesta ESENER-2 indica que el 85 % de las empresas que observan riesgos de elevación o desplazamiento de personas o cargas pesadas cuentan con equipos para ayudar con estas u otras tareas físicas pesadas. Este porcentaje aumenta con el tamaño de la empresa y se observa con mayor frecuencia, como es de esperar, en los sectores que se caracterizan por un trabajo que implica una mayor carga física, como la industria manufacturera (96 %), la agricultura, la silvicultura y la pesca (93 %), y la construcción, la gestión de residuos y el suministro de agua y electricidad (92 %). Por países, las cifras más altas corresponden a Finlandia (94 %), Montenegro (93 %) e Islandia (90 %), frente a Eslovaquia (71 %), Croacia (72 %) y Grecia (73 %).
- La segunda medida observada con más frecuencia para prevenir los TME es la facilitación de equipo ergonómico (73 %), que, de nuevo, aumenta con el tamaño de la empresa y que es más común en los sectores de la tecnología de la información, las finanzas, el sector inmobiliario y los servicios científico-técnicos o personales (82 %) y la Administración Pública (82 %). Es más común entre las empresas de Suecia (84 %) y Dinamarca (83 %), en contraste con las de Eslovaquia, Lituania y Bulgaria (51 % en los tres países).

Los riesgos psicosociales y su gestión

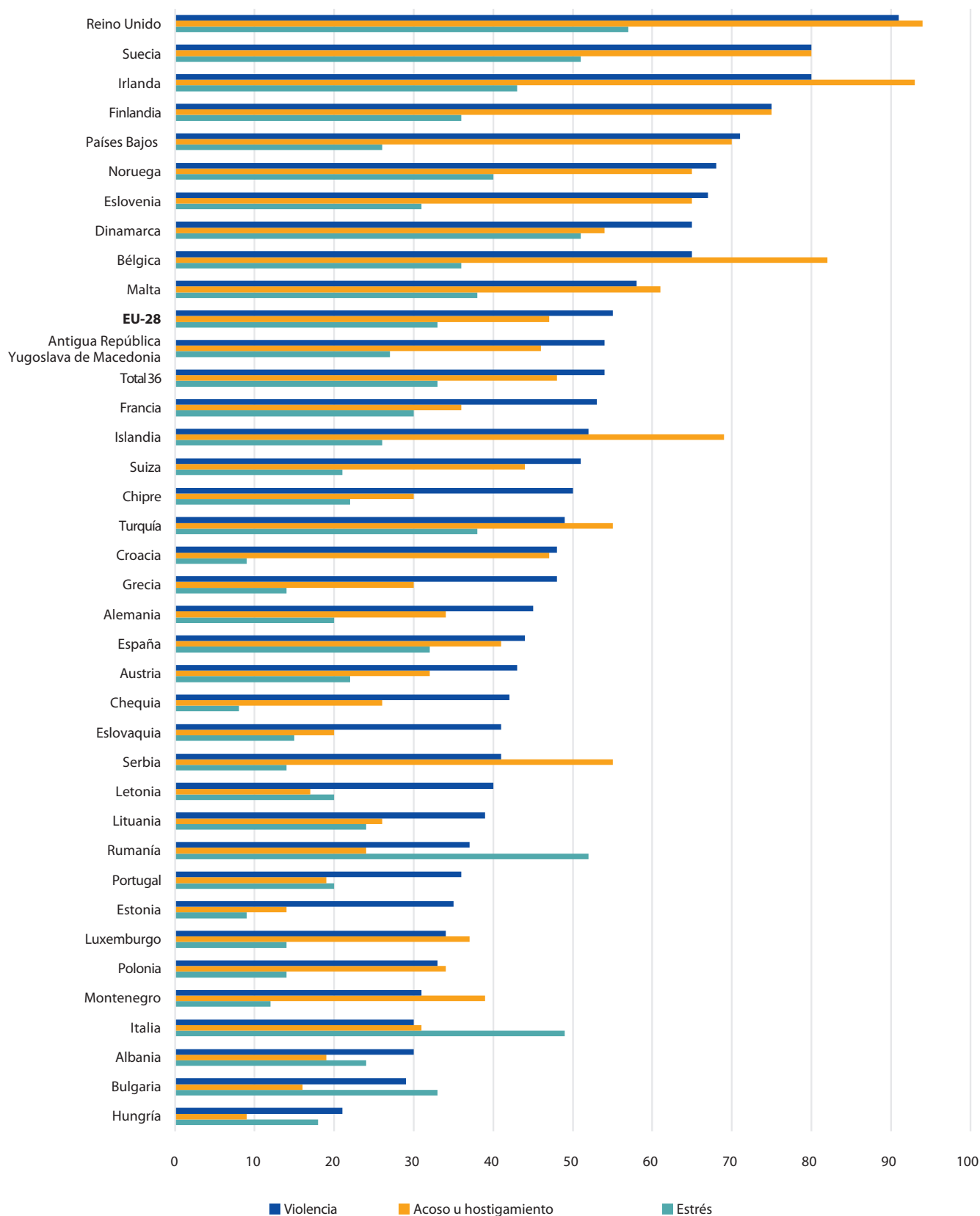
Los importantes cambios en el mundo laboral están desembocando en riesgos psicosociales emergentes. Dichos riesgos guardan relación con la manera en que se planea, organiza y gestiona el trabajo, así como con el contexto socioeconómico de trabajo, y sus efectos son un mayor nivel de estrés y un riesgo de deterioro grave de la salud física y mental.

- Como se ha señalado anteriormente, los conflictos relacionales con clientes, pacientes alumnos, etc. (58 %) y la presión temporal (43 %) son los dos factores de riesgo psicosocial observados con mayor frecuencia en las empresas de la Europa de los Veintiocho. Ambos factores de riesgo tienen un perfil sectorial similar, siendo más prevalentes en el sector de la educación, la sanidad y el trabajo social y en la Administración Pública, mientras que los valores más bajos corresponden a la agricultura, la silvicultura, la pesca y la industria manufacturera. Ambos factores de riesgo aumentan con el tamaño de la empresa, pero la presión temporal de manera especial.
- Los conflictos relacionales con clientes, pacientes alumnos, etc., son un factor de riesgo que se observa con mayor frecuencia en las empresas de Montenegro (78 %), Francia y Estonia (70 %), a diferencia de Turquía (28 %), Italia (37 %) y Lituania (39 %).
- En lo que se refiere a la presión temporal, los países parecen agruparse. Este factor de riesgo se manifiesta con mayor frecuencia en los países nórdicos, con una diferencia notable con respecto a los demás: Suecia y Finlandia (74 %), seguidos de cerca por Dinamarca (73 %), Noruega e Islandia (71 %). Los Países Bajos (62 %) son el siguiente país en esta clasificación. Las cifras más bajas corresponden de nuevo a Turquía (15 %), Lituania (16 %) e Italia (21 %).

Gestión de los riesgos psicosociales

- Los factores de riesgo psicosocial se consideran más difíciles de gestionar que los demás. Casi una de cada cinco empresas que afirman tener conflictos relacionales con clientes o sufrir presión temporal indican asimismo que carecen de la información o los instrumentos adecuados para abordar el riesgo de manera eficaz.
- Por sectores, la encuesta ESENER-2 pone de manifiesto que las proporciones más altas de empresas que observan una carencia de información o de instrumentos adecuados para abordar el riesgo de manera eficaz se encuentran en la Administración Pública, seguido del sector de las finanzas, el sector inmobiliario y otros servicios científico-técnicos o personales por un lado, y la educación, la sanidad y el trabajo social por otro.
- Sobre esta base, la encuesta ESENER-2 examina la manera en que las empresas gestionan los riesgos psicosociales preguntando acerca de: a) los planes de acción y los procedimientos para hacer frente al estrés, el acoso moral o el hostigamiento, y los casos de amenazas, abusos o agresiones, y b) las medidas específicas que se han adoptado en los últimos tres años.

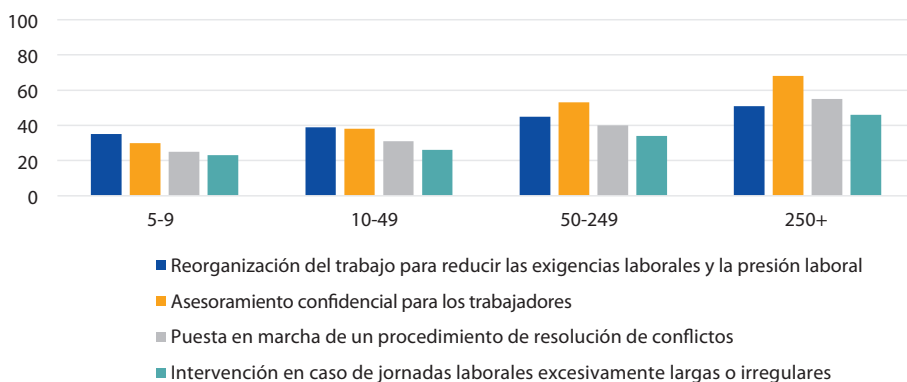
Gráfico 5: Plan de acción para prevenir el estrés laboral y procedimientos para abordar el acoso moral o el hostigamiento y los casos de amenazas, abusos o agresiones (porcentaje de empresas)



Base: Total de empresas con más de 19 trabajadores en los 36 países.

La pregunta acerca de los procedimientos para abordar los casos de amenazas, abusos o agresiones por parte de clientes, pacientes, alumnos u otras personas ajenas se realizó únicamente a las empresas que observaron la existencia del factor de riesgo «conflictos relacionales con clientes, pacientes, alumnos, etc.».

Gráfico 6: Medidas para prevenir los riesgos psicosociales en los últimos tres años (porcentaje de empresas, EU-28)



Base: Total de empresas en la Europa de los Veintiocho.

- Alrededor del 33 % de las empresas con más de 20 trabajadores en la Europa de los Veintiocho afirman contar con un plan de acción para prevenir el estrés laboral (véase el gráfico 5). Esta cifra aumenta con el tamaño de la empresa y es claramente más frecuente en los sectores de la educación, la sanidad y el trabajo social. Se perciben diferencias importantes por países. Las proporciones más altas se registraron en el Reino Unido (57 %), Rumanía (52 %), Suecia y Dinamarca (51 %), y las más bajas en Chequia (8 %), Croacia y Estonia (9 %).
- De las empresas que declaran tener conflictos relacionales con clientes, alumnos y pacientes, el 55 % de las que tienen 20 o más trabajadores afirman contar con un procedimiento para abordar este tipo de riesgos (promedio de la Europa de los Veintiocho). Este porcentaje aumenta al 72 % de las empresas de los sectores de la educación, la sanidad y el trabajo social. Por países, los valores más altos corresponden al Reino Unido (91 %), Suecia e Irlanda (80 %), mientras que los más bajos se encuentran en Hungría (21 %) y Bulgaria (29 %).
- En lo referente a las medidas, la reorganización del trabajo para reducir las exigencias laborales y la presión laboral (38 %) y el asesoramiento confidencial para los trabajadores (36 %) son las dos más frecuentes en la Europa de los Veintiocho. Como muestra el gráfico 6, los porcentajes son más altos a medida que aumenta el tamaño de la empresa. Por países, estas medidas parecen observarse con mayor frecuencia en los países nórdicos, si bien no presentan una tendencia clara, mientras que por sectores, la educación, la sanidad y el trabajo social registran las proporciones más altas.
- Poco más de la mitad de todas las empresas encuestadas en la Europa de los Veintiocho (53 %) dicen contar con información suficiente sobre cómo incluir los riesgos psicosociales en la evaluación de riesgo. Como era de esperar, los valores varían más por el tamaño de la empresa que por sectores. En particular, por países, las cifras más altas corresponden a Eslovenia (75 %) e Italia (74 %), y las más bajas a Malta (35 %) y a Eslovaquia (40 %).

Factores impulsores y obstáculos

Los factores que impulsan a las empresas a ocuparse de la gestión de la SST y de los riesgos psicosociales (o los motivos para no hacerlo) son variados, por ejemplo, el cumplimiento de leyes y normativas, la racionalidad, la comprensión de las ventajas comerciales o los costes, la orientación hacia determinados valores o normas, etc. Sin embargo, existe una serie de factores preponderantes, como el nivel de sensibilización y de priorización, el compromiso de los directivos y la participación de los trabajadores, que constituyen importantes factores impulsores en la gestión de la SST y de los riesgos psicosociales.

Factores impulsores

- Con respecto a las razones que motivan a las empresas a gestionar la SST, el cumplimiento de las obligaciones jurídicas es un motivo principal en el 85 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho. Existe una ligera correlación positiva con el tamaño de la empresa, mientras que por sectores no se dan diferencias importantes. Por países, los valores oscilan entre el 68 % de las empresas en Dinamarca (entre los países no pertenecientes a la Europa de los Veintiocho, Montenegro presenta el valor más bajo: 57 %) y el 94 % en Portugal (véase el cuadro 3).
- El segundo factor impulsor más importante que motiva la adopción de medidas en materia de SST es el cumplimiento de las expectativas de los trabajadores o de sus representantes (79 %), que registra los valores más altos en los sectores de la educación, la sanidad y el trabajo social. No se aprecian diferencias importantes por tamaño.
- En algunos países, en particular, aquellos que se adhirieron a la Unión Europea en 2004 y algunos de los países candidatos, se afirma con mayor frecuencia que el principal factor impulsor para ocuparse de la seguridad y la salud es mantener el prestigio de la organización.

Cuadro 3. Motivos para ocuparse de la seguridad y la salud en la empresa (porcentaje de empresas que declaran un «motivo principal», EU-28)

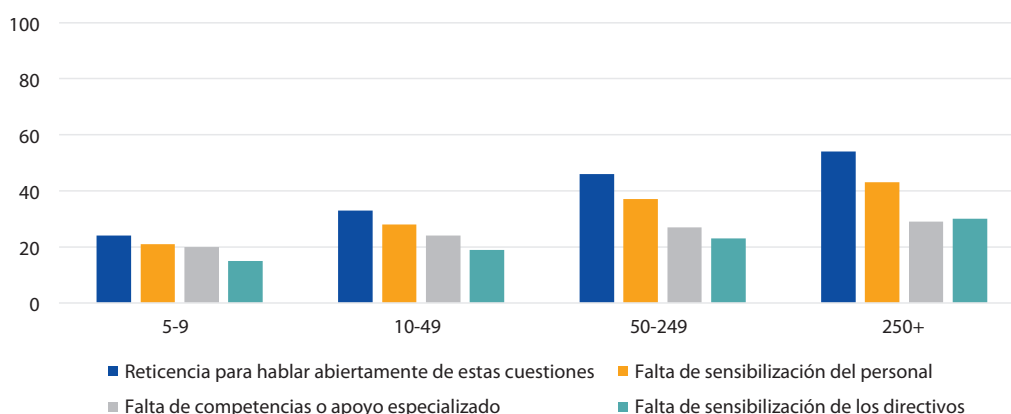
Motivos (porcentaje promedio EU-28)	País	
	Alto	Bajo
Cumplimiento de obligaciones jurídicas (85 %)	Portugal (94 %) Estonia (92 %) Noruega (92 %)	Montenegro (57 %) Islandia (65 %) Dinamarca (68 %)
Cumplimiento de las expectativas de los trabajadores o de sus representantes (79 %)	Italia (93 %) Estonia (91 %) Noruega (90 %)	Polonia (48 %) Eslovaquia (53 %) Chequia (53 %)
Evitar multas de la inspección de trabajo (78 %)	Italia (96 %) Portugal (93 %) Bulgaria (91 %)	Suiza (57 %) Islandia (57 %) Montenegro (60 %)
Mantener el prestigio de la organización (77 %)	Estonia (93 %) Chipre (92 %) Italia (92 %)	Polonia (39 %) Francia (61 %) Dinamarca (68 %)
Mantener o aumentar la productividad (64 %)	Portugal (88 %) Turquía (86 %) Chipre (86 %)	Polonia (30 %) Francia (41 %) Hungría (51 %)

Base: Total de empresas en la Europa de los Veintiocho.

Obstáculos

- Las conclusiones relativas a las principales dificultades para la gestión de la seguridad y la salud señalan que el obstáculo que se observa con mayor frecuencia como «principal dificultad» es la complejidad de las obligaciones jurídicas (40 % de las empresas en la Europa de los Veintiocho), seguida de la burocracia (29 %). Ambas se indican con mayor frecuencia en el sector manufacturero, la Administración Pública y la construcción, la gestión de residuos y el suministro de agua y electricidad y, en lo que se refiere al tamaño, las empresas más pequeñas parecen señalarlas con más frecuencia que las más grandes.
- Por países, los valores más bajos corresponden a Serbia (9 %), Montenegro (11 %), Eslovenia (14 %) y Lituania (14 %), mientras que los más altos son los de Italia (67 %), Turquía (60 %) y Grecia (54 %). Cabe señalar que en los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia), la falta de tiempo o de personal representa la principal dificultad para la gestión de la seguridad y la salud. En cambio, en Lituania, Letonia, Montenegro, Malta, Rumanía, Serbia, Eslovenia, Eslovaquia,

Gráfico 7: Dificultades para gestionar los riesgos psicosociales, por tamaño de empresa (porcentaje de empresas, EU-28)



Base: Empresas de la Europa de los Veintiocho que afirman que existe al menos un factor de riesgo psicosocial en sus empresas.

Bulgaria y Chipre se afirma con mayor frecuencia que la principal dificultad es la falta de dinero.

- Como se ha señalado anteriormente, algunos de los factores de riesgo psicosocial están presentes en una proporción importante de empresas en la Europa de los Veintiocho, concretamente, los conflictos relacionales con pacientes, clientes, alumnos y la presión temporal. También se ha mencionado que los factores de riesgo psicosocial parecen ser más difíciles de gestionar, como demuestra la carencia de información o de herramientas de prevención adecuadas para abordarlos de manera eficaz.
- Según los resultados de la encuesta ESENER-2, la reticencia para hablar abiertamente de estas cuestiones parece ser la principal dificultad para abordar los riesgos psicosociales (30 % de las empresas en la Europa de los Veintiocho) y esta, como todas las demás dificultades, se percibe con mayor frecuencia en las empresas de mayor tamaño (véase el gráfico 7).
- Las conclusiones por sectores indican que la Administración Pública señala esta dificultad con mayor frecuencia (38 %), mientras que, por países, las proporciones más altas corresponden a Finlandia (44 %), Irlanda (40 %) y Francia (36 %), frente a la antigua República Yugoslava de Macedonia, Eslovenia (15 %) y Hungría (17 %). Se trata de la dificultad para gestionar los riesgos psicosociales indicada con mayor frecuencia en 20 países.
- El segundo obstáculo más destacado es la falta de sensibilización del personal (26 %), que de hecho es la dificultad señalada con mayor frecuencia en las empresas de Estonia, España, Croacia, Hungría, Malta, los Países Bajos, Portugal, Rumanía, Serbia, Suecia y Turquía. La falta de

sensibilización del personal es más frecuente en empresas de mayor tamaño y, por sectores, los porcentajes más altos se registran en la industria manufacturera (32 %).

Participación de los trabajadores

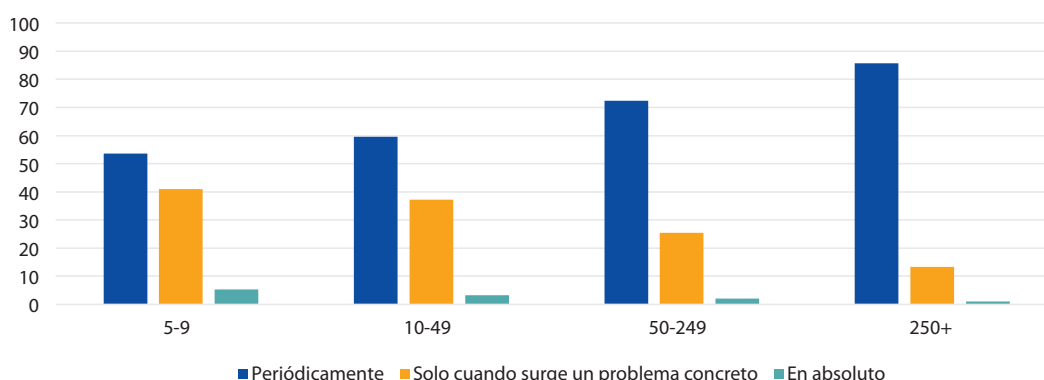
La encuesta ESENER realiza una distinción entre la participación informal (entendiendo esta como la implicación de los trabajadores) y la participación formal de los trabajadores mediante la representación en los comités de empresa y la representación sindical de base. Esta distinción se justifica por las diferencias existentes entre ambas en cuanto al alcance de la participación y a su grado de regulación. La participación informal o «directa» puede darse en todo tipo de empresas, independientemente de su tamaño o del sector al que pertenezcan. En cambio, la participación formal o institucional requiere la creación de organismos formales acordes con los marcos jurídicos nacionales y las tradiciones sociales; obviamente, esto está estrechamente relacionado con el tamaño de la empresa.

La combinación de una alta participación tanto formal como informal (en el marco del diálogo social) es indicativa de una buena calidad del trabajo y, por lo tanto, de calidad en la gestión de la SST en general y de los riesgos psicosociales en particular.

Consultas

- Centrándose en las empresas que han aplicado medidas para prevenir los riesgos psicosociales en los tres años anteriores a la encuesta, el 63 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho indican que los trabajadores participaron en la elaboración y aplicación de dichas medidas. Los resultados varían de un país a otro, del 77 % de las empresas en Dinamarca y Austria al 43 % en Eslovaquia.

Gráfico 8. Frecuencia con la que trabajadores y directivos debaten cuestiones de seguridad y salud (porcentaje de empresas, EU-28)



Base: Empresas de la Europa de los Veintiocho que cuentan con alguna forma de representación de los trabajadores.

- Dada la naturaleza de los riesgos psicosociales, cabe esperar que las medidas en este ámbito impliquen una participación directa de los trabajadores y un grado especialmente alto de colaboración por parte de todos los actores en el lugar de trabajo.
- Sobre esta base, la encuesta ESENER-2 señala que en el 81 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho los trabajadores participan en la elaboración y la aplicación de las medidas que se derivan de una evaluación de riesgo, sin que existan diferencias notables entre los distintos sectores. Cabe señalar que los resultados por tamaño muestran una proporción ligeramente decreciente de empresas que implican a los trabajadores en la elaboración de las medidas que se derivan de las evaluaciones de riesgos, que oscila entre el 84 % de las empresas con entre 5 y 9 trabajadores y el 77 % de las empresas con más de 250.
- La encuesta ESENER-2 pone de relieve que los representantes de los trabajadores y los directivos debaten las cuestiones de seguridad y salud «periódicamente» en el 56 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho que cuentan con alguna forma de representación de los trabajadores. Esta proporción aumenta considerablemente con el tamaño. En cambio, se observa con mayor frecuencia una reacción más *ad hoc* en las empresas más pequeñas, ya que un 41 % de ellas afirma que se debaten dichas cuestiones «solo cuando surge un problema concreto», una proporción que disminuye con el tamaño de la empresa (véase el gráfico 8).
- Cuando tienen lugar dichas reuniones, el 70 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho afirma que «prácticamente nunca» hay polémica en materia de SST. Existe una clara tendencia decreciente a medida que aumenta el tamaño de

la empresa, es decir, que cuanto mayor es el tamaño, más probabilidades hay de que se registre controversia.

- Los principales ámbitos de polémica se refieren a las medidas que deben adoptarse (56 %) y a las inversiones en equipo (45 %). Estos resultados son bastante coherentes en todos los sectores y tamaños de empresa.

Representación formal de los trabajadores

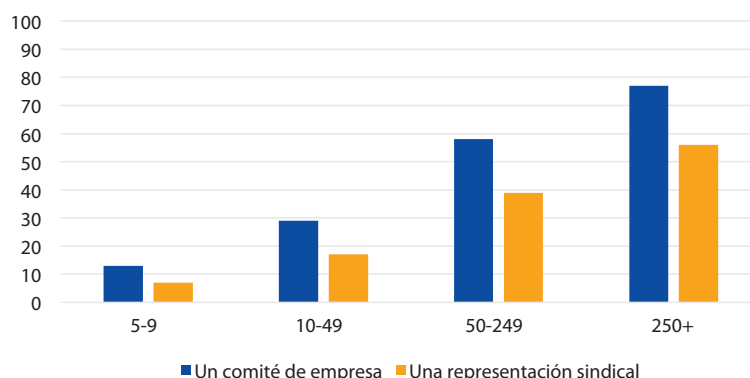
En lo referente a la representación formal de los trabajadores, el 25 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho cuentan con un comité de empresa, mientras que el 15 % de las empresas indican tener representación sindical. Como se muestra en el gráfico 9, la representación formal de los trabajadores aumenta claramente cuanto mayor es la empresa.

- Por sectores, la Administración Pública por un lado y la educación, la sanidad y el trabajo social por otro muestran las proporciones más altas tanto de comités de empresa como de representación sindical.
- Los países nórdicos presentan los porcentajes más altos de representación sindical: Noruega (71 %), Islandia (55 %) y Suecia (54 %), frente a Albania (6 %) y Estonia (7 %). En lo referente a comités de empresa, las cifras más altas corresponden a Luxemburgo (41 %), y a Francia y Eslovaquia (39 %), y las más bajas a Islandia (4 %), y a Chequia, Serbia y Portugal (5 %).

Representación formal en materia de SST

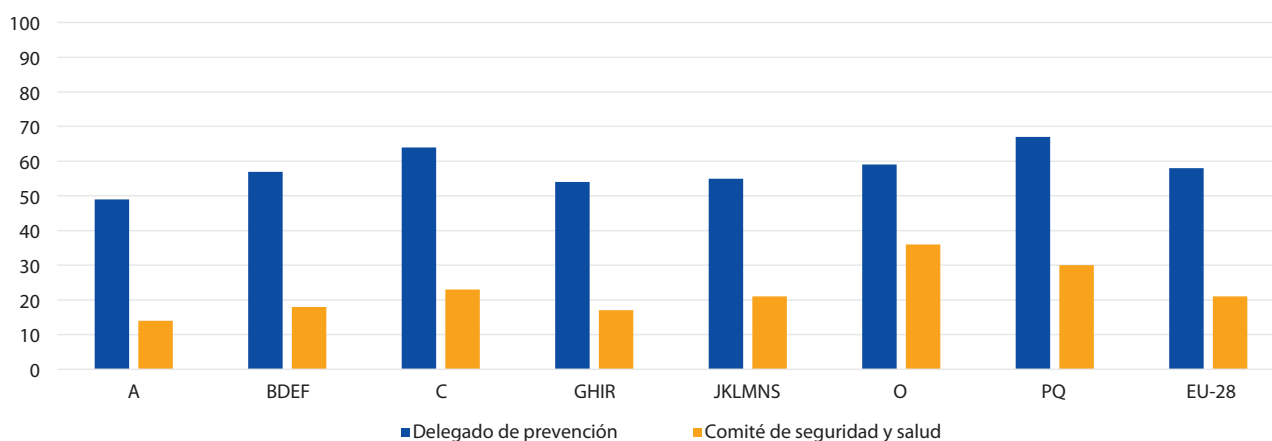
- En lo referente a la representación formal en materia de SST (véase el gráfico 10), en la encuesta ESENER-2 se preguntó por la existencia de un delegado de prevención o de un comité

Gráfico 9. Representación formal de los trabajadores en las empresas: comités de empresa y representación sindical, por tamaño de empresa (porcentaje de empresas, EU-28)



Base: Total de empresas en la Europa de los Veintiocho (en los países en los que son aplicables las formas de representación).

Gráfico 10: Representación formal en materia de SST en las empresas, por sectores: delegado de prevención y comité de seguridad y salud (porcentaje de empresas, EU-28)



Base: Total de empresas en la Europa de los Veintiocho (el tamaño depende de los umbrales nacionales para dichas formas de representación).

Secciones NACE Rev. 2: **A:** Agricultura, silvicultura y pesca. **B, D, E, F:** Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad. **C:** Industria manufacturera. **G, H, I, R:** Comercio, transporte, hostelería y ocio. **J, K, L, M, N, S:** Tecnología de la información, finanzas, sector inmobiliario y servicios científico-técnicos o personales. **O:** Administración Pública. **P, Q:** Educación, sanidad y trabajo social.

de seguridad y salud. El delegado de prevención es la figura que se indica con mayor frecuencia: el 58 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho. Los porcentajes más altos corresponden a las empresas de los ámbitos de la educación, la sanidad y el trabajo social (67 %), la industria manufacturera (64 %) y la Administración Pública (59 %).

- Existe un comité de seguridad y salud en el 21 % de las empresas en la Europa de los Veintiocho y, por sectores, una vez más se encuentran con mayor frecuencia en la Administración Pública (36 %) y la educación, la sanidad y el trabajo social (30 %).
- Como era de esperar, estos resultados están impulsados en gran medida por el tamaño de la empresa, particularmente en el caso del comité de seguridad y salud, que aumenta de forma notable con el tamaño de la empresa.
- Por países, los representantes de seguridad y salud son más comunes en Italia (87 %), y en Rumanía y Lituania (78 %), mientras que los porcentajes más bajos corresponden a Montenegro (17 %), Grecia (17 %) y Albania (20 %). En lo que a los comités de seguridad y salud se refiere, los porcentajes más altos corresponden a Dinamarca (50 %), Bulgaria (44 %) y Turquía (40 %), y los más bajos a Letonia (2 %), la antigua República Yugoslava de Macedonia (3 %) y Hungría (3 %).
- Por último, el 80 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho con un delegado de prevención declara facilitarles formación durante la jornada laboral para apoyarlos en el desempeño de sus funciones. Mientras que los resultados por sectores no muestran grandes diferencias, se aprecia una tendencia más clara por tamaño, ya que la proporción aumenta con el tamaño de la empresa. Existen algunas diferencias por países: las cifras más altas corresponden

a Eslovaquia (94 %), Estonia (92 %) y Chequia (89 %), frente a las de Albania (43 %), Montenegro (53 %) y Hungría (64 %).

Metodología de la encuesta

- Las entrevistas, realizadas en el verano y principios del otoño de 2014, estaban dirigidas a empresas públicas y privadas con cinco o más trabajadores y pertenecientes a cualquier sector de actividad económica, con excepción de los hogares (NACE T) y los organismos extraterritoriales (NACE U).
- Se cubrieron 36 países: los 28 Estados miembros de la UE, seis países candidatos (Albania, Islandia, Montenegro, la antigua República Yugoslava de Macedonia, Serbia y Turquía) y dos países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) (Noruega y Suiza).
- Se encuestó a un total de 49 320 empresas, siendo la persona encuestada «la que más sabe sobre seguridad y salud en la empresa». Por países, las muestras oscilaron entre las 450 de Malta y las 4 250 del Reino Unido (el tamaño de la muestra nacional puede consultarse en <http://www.esener.eu>).
- Las muestras de referencia nacionales se reforzaron (financiadas por las autoridades nacionales respectivas) en tres países: Eslovenia, España y el Reino Unido.
- Los datos se recopilaron mediante el sistema de encuesta telefónica asistida por ordenador (CATI).
- Del trabajo de campo se encargó TNS Deutschland GmbH y su red de centros de trabajo de campo en cada país.

- Las muestras se obtuvieron por muestreo no proporcional, posteriormente sometido a ponderación.
- Se ha intentado obtener unas muestras con la calidad y la comparabilidad transnacional necesarias.
- Los dos cuestionarios fueron elaborados por un equipo que incluía a expertos en el diseño de encuestas y en SST (especialmente en riesgos psicosociales), junto con personal de la EU-OSHA.
- Más información sobre la metodología de la encuesta ESENER: <http://www.esener.eu/>

Más información

Se publicó un informe «Primeros resultados» en febrero de 2015 disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-ii-first-findings.pdf/view>

Se pueden encontrar resultados y análisis más detallados en: <http://www.esener.eu>

En el transcurso de 2015 se podrá acceder a los datos de la encuesta ESENER desde el UK Data Archive (UKDA) de la Universidad de Essex en: <http://ukdataservice.ac.uk/about-us.aspx>

A lo largo de 2015-2016 se realizarán más estudios, que serán publicados en 2017.

Responsable del proyecto: Xabier Irastorza, 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**

(*) Tanto la información como la mayoría de las llamadas
(excepto desde algunos operadores, cabinas u hoteles) son gratuitas.

Más información sobre la Unión Europea, en el servidor Europa de internet (<http://europa.eu>).

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2015

ISBN 978-92-9240-719-3

doi: 10.2802/759855

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2015

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

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 recoge, elabora y difunde información fiable, equilibrada e imparcial sobre seguridad y salud, y organiza campañas de sensibilización paneuropeas. Creada por la Unión Europea en 1994, y con sede en Bilbao, España, 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 (EU-OSHA)

Unidad de Prevención e Investigación
Santiago de Compostela 12, 5º
48003 Bilbao, ESPAÑA
Tel. +34 944358400
Correo electrónico: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Oficina de Publicaciones