



## ESENER

# Encuesta Europea en las empresas sobre Riesgos nuevos y emergentes

### ¿Qué es ESENER?

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST), observó que era necesario ayudar a responder a una gran **laguna informativa**, porque comparándolo con los accidentes laborales y enfermedades profesionales, en general había una información muy escasa **de la gestión práctica de los riesgos** de salud y seguridad en el trabajo (en adelante SST), especialmente los psicosociales o “emergentes” (que continúan permaneciendo “invisibles” o en segundo lugar, debido a importantes cambios en la organización del trabajo, como subcontratación, reestructuraciones...).

Por tanto, la AESST publicó en el 2010 esta **Encuesta Europea sobre Riesgos Nuevos y Emergentes de las Empresas** (ESENER, por sus siglas en inglés), donde pregunta a directivos, y representantes de los trabajadores en esta materia, sobre la forma en que gestiona la SST, especialmente los riesgos psicosociales, para desmenuzar sus respuestas comparativamente en un “ranking de países”; manifestando que existen herramientas y prácticas que las empresas pueden aplicar en sus procedimientos para la SST, particularmente los riesgos psicosociales (estrés, violencia y acoso laboral). ESENER **declara la importancia vital que tiene la participación de los trabajadores y sus representantes en la prevención** de estos riesgos y percibe cierta preocupación por las empresas ante la progresión del aumento del número de bajas laborales debidas a riesgos psicosociales.

(Texto completo en inglés: [https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management)).

(Resumen en español: [https://osha.europa.eu/es/publications/reports/es\\_esener1-summary.pdf/view](https://osha.europa.eu/es/publications/reports/es_esener1-summary.pdf/view)).

### ¿Cuáles son sus objetivos?:

- Examinar cómo se gestiona en la práctica la SST, sobre todo los riesgos psicosociales.
- Centrarse en los motivos y obstáculos, y facilitar la participación de los trabajadores.
- Analizar las opiniones de los representantes de directivos y trabajadores.
- Concienciar de la particular atención que requieren los crecientes riesgos psicosociales.
- Y ayudar a los centros de trabajo europeos a que esta gestión sea más eficaz.

### Metodología

- **Se entrevistaron cerca de 36 000 directivos y representantes** de los trabajadores de SST, de los sectores público y privado en los 27 países de la UE, y en Croacia, Turquía, Noruega y Suiza.
- **Excluyó a:** los autónomos, empresas con menos de diez trabajadores (por razones de costes), y también a los sectores doméstico, agrícola, forestal y de pesca.
- **La unidad de análisis** es el centro de trabajo, entendido como las actividades de una sola empresa en un único establecimiento (por ejemplo, una sucursal bancaria, una fábrica, un centro escolar).
- **Estrategia de muestreo** se basa en dos grupos de sectores (producción, y servicios) y cinco tipos de tamaño (10-19 trabajadores, 20-49, 50-199, 200-499, y más de 500).

Con la Financiación de:  
DI-0010/2012



## Principales resultados

(más datos básicos en su resumen y documentos como en el primer estudio doctrinal de nuestro Anuario Internacional 2012 [www.ugt.es/actualidad/2012/octubre/AnuarioLaboral2012Web.pdf](http://www.ugt.es/actualidad/2012/octubre/AnuarioLaboral2012Web.pdf)):



1. Las **políticas formales** (basadas en procedimientos y políticas) son más habituales en las grandes empresas, y países del norte de Europa.
2. Las empresas sin política de SST o que no realizan evaluaciones de riesgos, **se excusan principalmente por** no considerarlo útil y no disponer de suficientes competencias.
3. Las evaluaciones y otras medidas similares, son **más habituales en empresas con representantes de los trabajadores**, en grandes empresas, y sectores con mayor riesgo.
4. Más de un tercio de las empresas **subcontrata** las evaluaciones de riesgos.
5. Casi el 40% de las empresas, con frecuencia trata la SST en las **reuniones de altos directivos**.
6. Los accidentes, los trastornos músculo-esqueléticos y el estrés laboral son las **cuestiones que más preocupan** a las empresas europeas.
7. El uso de **procedimientos formalizados para los riesgos psicosociales**, sólo es general en algunos países como Irlanda, Reino Unido, Países Bajos y escandinavos, en las grandes empresas, y en sectores público, educativo, sanitario, social y de intermediación financiera.
8. Generalmente, las empresas gestionan los riesgos psicosociales proporcionando **formación** y realizando cambios en la organización del trabajo, pero sólo la mitad de los encuestados **informan** a los trabajadores acerca de los riesgos psicosociales y sus efectos en SST.
9. Los **primeros obstáculos** en la gestión de los riesgos psicosociales son la percepción de esta cuestión como un tema sensible, y la falta de sensibilización y recursos.
10. Los directivos reconocen que la **participación del trabajador es un factor clave** para el éxito de la gestión de la SST y de los riesgos psicosociales.
11. La gestión de los riesgos psicosociales es más frecuente en el sector sanitario y social, y en las grandes empresas. Los países del sur de Europa, salvo **España**, parecen menos sensibilizados en estos riesgos y menos propensos a adoptar medidas para gestionarlos.
12. **España** es el segundo país con más empresas que tienen política de SST documentada.
13. El principal motivo por el cual se gestionan los riesgos psicosociales, es el cumplimiento de obligaciones jurídicas, particularmente frecuente en **España**.

## Próxima edición de ESENER, en el 2014

Sus principales **cambios** serán:

- Incluir establecimientos con cinco o más trabajadores.
- Sólo una entrevista por establecimiento en vez de dos.
- Ampliar los países hasta 35 (por ejemplo Montenegro y Serbia).
- Permitir el análisis de más sectores, como el de agricultura.
- Las pruebas de mayor rigor, serán la traducción y verificación de versiones nacionales.
- Mejoras en la calidad de la toma de muestras y en el calendario de acción estimado.



Uso práctico de ESENER: su herramienta online (<https://osha.europa.eu/sub/esener/es/>):

Incluye únicamente las preguntas dirigidas a directivos, porque se pueden comparar directamente entre países. Se visualizan de forma interactiva en un menú desplegable a la izquierda, apareciendo el número de preguntas de cada sección entre paréntesis. Haciendo click en cualquier de las preguntas se abrirá un mapa y un gráfico con los resultados por país, desglosados por sector o tamaño de empresa.



+ info



observatorio  
de riesgos psicosociales  
UGT

[www.ugt.es/saludlaboral/riesgopsicosociales@cec.ugt.org](http://www.ugt.es/saludlaboral/riesgopsicosociales@cec.ugt.org)

