

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

Conocer la gestión en el lugar de trabajo de la seguridad y la salud, los riesgos psicosociales y la participación de los trabajadores, con la ayuda de Esener

Resumen de los cuatro informes de análisis secundario

Índice

Aspectos fundamentales	1
Antecedentes	2
La gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	2
Representación y consulta de los trabajadores en materia de seguridad y salud	5
Factores asociados a la gestión eficaz de los riesgos psicosociales	7
Gestión de los riesgos psicosociales: factores impulsores, obstáculos, necesidades y medidas adoptadas	10
Metodología Esener y publicaciones	13
Acerca de los autores	14

- La gestión de la SST tiende a encontrarse más extendida en aquellos sectores considerados comúnmente como de «alto riesgo», cuando existe la necesidad de solucionar problemas como los causados por trastornos musculoesqueléticos, estrés, acoso y otras formas de violencia mediante una acción preventiva eficaz en todos los sectores.
- Las diferencias entre países en cuanto al alcance de la gestión de la SST establecen oportunidades para el aprendizaje mediante la elaboración de nuevos estudios comparativos entre países.

Participación y consulta a los trabajadores en materia de SST

- En los lugares de trabajo en los que existe representación de los trabajadores en materia de SST hay más probabilidades de que la dirección asuma un compromiso con la seguridad y la salud, y de que se adopten medidas preventivas para abordar tanto los riesgos laborales en general como los riesgos psicosociales en particular.
- En los casos en los que la representación de los trabajadores se combina con un alto grado de compromiso de la dirección con la prevención de riesgos laborales, los resultados son especialmente buenos, y aún más cuando existe un comité de empresa o un sindicato de trabajadores en la empresa, así como cuando a los representantes se les imparte la formación y asistencia adecuadas.
- Esener confirma la necesidad de apoyar de manera continuada a los representantes de los trabajadores en lo que se refiere a la SST.
- Debe investigarse el modo en que la representación de los trabajadores puede contribuir a abordar con mayor eficacia los riesgos psicosociales y otros de índole emergente.

Gestión de los riesgos psicosociales

- En Europa abundan los lugares de trabajo que gestionan los riesgos psicosociales de manera sistemática, pero varían significativamente entre los distintos países tanto la prevalencia de este enfoque como su extensión (la medida en que se aplica de manera exhaustiva).

Aspectos fundamentales

Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

- La legislación europea parece haber sido razonablemente eficaz en la tarea de animar a las empresas a gestionar la salud y la seguridad en el trabajo (SST) mediante la aplicación de un planteamiento coherente y sistemático.
- Los niveles de gestión de la SST disminuyen conforme el tamaño de la empresa es menor, sobre todo en empresas de menos de cien empleados. No obstante, el alcance de tal descenso varía de un país a otro, lo que indica que pueden promoverse «contextos» favorables en los que resulte probable que incluso las empresas más pequeñas emprendan acciones preventivas de índole general.

- Además de promover una mayor asunción de planteamientos sistemáticos respecto a la prevención de riesgos psicosociales, debe prestarse atención a la tarea de garantizar que los centros pongan en práctica una amplia gama de acciones preventivas.
- Los factores de «contexto» (características del entorno en el que opera una empresa) ejercen una gran influencia en la medida en que las pequeñas empresas emprenden acciones respecto a los riesgos psicosociales, y brindan una posible vía para la mejora de la gestión de estos en toda Europa.
- El bajo nivel de medidas adoptadas en sectores como los de la construcción y la industria, en comparación con la educación, la sanidad y el trabajo social, pone de relieve la necesidad de que se adopten con mayor constancia y rigor medidas preventivas en todos los sectores.

Gestión de los riesgos psicosociales: Factores impulsores, obstáculos, necesidades y medidas adoptadas

- Las empresas que gestionan la SST con eficacia emprenden con mayor probabilidad acciones preventivas respecto a los riesgos psicosociales. En todos los centros, las peticiones de los empleados o sus representantes, así como un deseo de reducir el absentismo, constituyen los principales factores que inducen la puesta en marcha de actuaciones. En el caso de las medidas *ad hoc*, la pertinencia desde el punto de vista empresarial parece ejercer un mayor efecto, como lo demuestra la importancia que existe de mantener la productividad, atenuar el absentismo y dar respuesta a las solicitudes de los clientes y a las exigencias asociadas a la imagen de la empresa.
- La falta de asistencia y orientaciones técnicas, seguida de la escasez de recursos, se identifican en todos los casos como las barreras más importantes a la gestión de los riesgos psicosociales. Existen datos que acreditan que barreras como la sensibilización frente al problema de que se trate, o la carencia de recursos, adquieren especial importancia para las empresas únicamente cuando estas han «asumido la tarea» de gestionar los riesgos psicosociales.
- Ha de reforzarse la sensibilización respecto a los riesgos psicosociales, así como la provisión de servicios de asistencia y orientación. Se requieren nuevos estudios que incidan en la «pertinencia desde el punto de vista empresarial» de abordar tales riesgos en los lugares de trabajo.

Antecedentes

En junio de 2009, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) culminó el trabajo de campo de una encuesta de centros de trabajo a escala europea sobre seguridad y salud en los lugares de trabajo: la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (Esener) ⁽¹⁾. Con dicho estudio, que comprendió la realización de unas 36 000 entrevistas en treinta y un países (los veintisiete Estados miembros de la Unión Europea (UE) más Noruega, Suiza, Croacia y Turquía), se pretende contribuir a una gestión eficaz

de la seguridad y la salud en los lugares de trabajo, y promover la salud y el bienestar de los trabajadores facilitando información comparable a escala transnacional para el diseño y la aplicación de nuevas políticas a los responsables de su formulación.

En la Esener, mediante entrevistas telefónicas individuales, se preguntó a los directivos y a los representantes de los trabajadores en materia preventiva acerca del modo en que se abordan los riesgos para la seguridad y la salud en sus lugares de trabajo, con especial atención a los riesgos psicosociales, incluyendo el estrés relacionado con el trabajo, el acoso y otras formas de violencia.

Los resultados pueden consultarse en <http://www.esener.eu>, e incluyen un informe general descriptivo en el que se presentan las conclusiones del análisis inicial bivariable (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management), así como un resumen del informe disponible en veintitrés lenguas (http://osha.europa.eu/es/publications/reports/es_esener1-summary.pdf/view). Además, una herramienta gráfica interactiva (<http://osha.europa.eu/sub/esener/es>) presenta los resultados de determinadas preguntas, desglosados por país, sector y tamaño del centro de trabajo.

En 2011, como una forma de seguimiento de este análisis inicial, se elaboraron cuatro proyectos de análisis secundario (multivariante) pormenorizados, y en el presente resumen se ofrece una visión general de los mismos. Los cuatro informes se centraron en las cuestiones que siguen:

- Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.
- Participación y consulta de los trabajadores en materia de seguridad y salud.
- Factores asociados a la gestión eficaz de los riesgos psicosociales.
- Gestión de los riesgos psicosociales: factores impulsores, obstáculos, necesidades y medidas adoptadas.

El objetivo de estos informes es proporcionar a la EU-OSHA información encaminada a facilitar la labor de los responsables de la formulación de políticas a escala europea y nacional, estableciendo así una base sólida para el debate sobre cuestiones fundamentales, lo que contribuirá, mediante una mejor identificación de necesidades específicas (por ejemplo, con arreglo al tamaño, el sector y el emplazamiento), al desarrollo y a la adopción de medidas en los lugares de trabajo, y favorecerá una asignación de recursos de mayor eficacia. Los resultados deben contribuir además a la promoción y el fomento de estudios posteriores.

La gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ⁽²⁾

Los principales objetivos del estudio fueron los siguientes:

1. Identificar, sobre la base de los datos de la Esener, modelos de gestión eficaz de la SST.

⁽¹⁾ Véase, al final de este documento, «Metodología Esener y publicaciones».

⁽²⁾ Contratista: RAND Europe.

2. Definir una tipología de centros de trabajo con arreglo a diferentes características (país, tamaño, edad, sector o actividad).
3. Sobre la base del conocimiento científico y el entorno normativo y empresarial, explicar los «factores contextuales» que determinan que en los centros de trabajo exista compromiso con la gestión eficaz de la SST.
4. Debatir las consecuencias para el desarrollo de políticas que se derivan del análisis empírico.

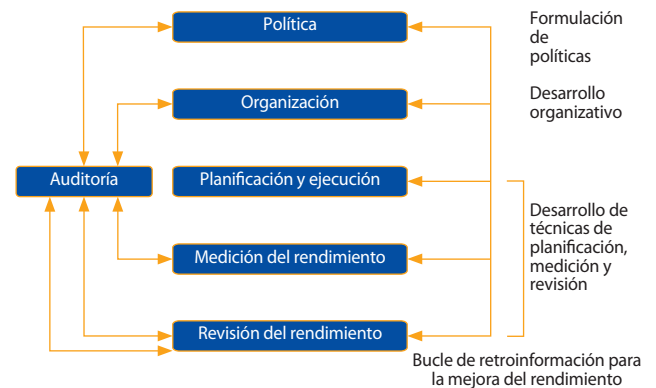
El análisis incluye una revisión bibliográfica y un desarrollo de modelos basados en los datos de la Esener. Con dicha revisión se pretende determinar la relación entre las distintas variables identificadas en la fase de elaboración de modelos y proponer un marco conceptual para orientar el análisis. Durante la elaboración de modelos, realizada mediante un análisis de factores, se pretende analizar las asociaciones entre diferentes aspectos relacionados con la gestión de la SST. Tales aspectos relacionados con la SST han sido identificados mediante la ordenación de las preguntas de la Esener en el marco conceptual. El resultado es un indicador de gestión de la SST, respecto al que se compararon diferentes variables independientes (tamaño del centro de trabajo, país, sector de actividad y variables demográficas).

Principales resultados de la revisión bibliográfica

- A pesar de la caída en los índices de lesiones y enfermedades en los últimos decenios, los trabajadores refieren riesgos laborales persistentes y emergentes para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. La ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo tiene como consecuencia no solo daños físicos y psicológicos, sino también graves consecuencias económicas para los propios afectados, las empresas implicadas y la sociedad en general.
- Las iniciativas se han centrado en promover planteamientos más eficaces respecto a la gestión de la SST, con arreglo a un notable proceso de cambio en el que se ha pasado del mero cumplimiento normativo a la integración de la SST en la gestión general del centro de trabajo, lo que propicia la asunción de mayores responsabilidades por parte de empresarios y trabajadores. Estos enfoques pueden agruparse, en términos generales, en la categoría de sistemas de gestión de la SST.
- A pesar de que ha ido aumentando el conocimiento de los conceptos de gestión de la SST y de los sistemas de gestión de la SST entre las partes implicadas en materia preventiva (legisladores, empresarios, trabajadores e instituciones de SST), son escasos los datos científicos contrastados que relacionan su eficacia en la mejora de la SST con otros resultados. En cualquier caso, la revisión bibliográfica ha permitido identificar algunos factores asociados a la gestión eficaz de la SST.
- Sobre la base de la revisión bibliográfica, se desarrolló un marco conceptual con el fin de orientar el análisis empírico. Se tomaron los pasos básicos de un sistema de gestión de la SST como punto de partida: formulación de políticas; desarrollo organizativo; planificación y ejecución; medición y evaluación de los riesgos para

la organización; y calibración de la eficacia de las intervenciones en materia de SST (figura 1).

Figura 1: Marco conceptual de ejecución



Fuente: HSE (1998).

Principales resultados del análisis empírico

- En el análisis empírico se seleccionaron varias preguntas del cuestionario de gestores (MM) de Esener relacionadas con distintos aspectos de la gestión de la SST (cuadro 1).
- El análisis de factores puso de relieve que las once variables consideradas presentaban una notable correlación entre sí, lo que significa que los centros de trabajo que refieren la ejecución de un aspecto de la gestión tienden a referir también otros aspectos. Tal resultado indica que los centros de trabajo en general parecen adoptar enfoques sistemáticos respecto a la gestión de la SST, y, en este sentido, el concepto de un sistema de gestión de los riesgos en materia de SST es empíricamente justificable.
- Por otro lado, el análisis de factores indicó que es posible elaborar una única variable que exprese el alcance de la gestión de riesgos para la SST y permita la caracterización de los centros de trabajo con arreglo a un marco de referencia permanente. Tal indicador consiste en nueve variables correspondientes a las preguntas que figuran en el cuadro 1.
- Los componentes del indicador que se reflejan con mayor frecuencia son la ejecución de una política de SST, el análisis de cuestiones de SST en reuniones de dirección, la implicación de los directivos en la gestión de la SST y la realización periódica de evaluaciones de riesgos.
- El tamaño del centro de trabajo, el sector de actividad y la ubicación (país) son las variables más sólidamente asociadas con un alcance más amplio de la gestión de la SST. Como cabría esperar, los centros de menor tamaño refieren claramente menos medidas de gestión de SST que los de mayor tamaño (figura 2). No obstante, es importante señalar que el número de medidas se reduce con el tamaño del centro a un ritmo mucho mayor en aquellas empresas de menos de cien trabajadores.

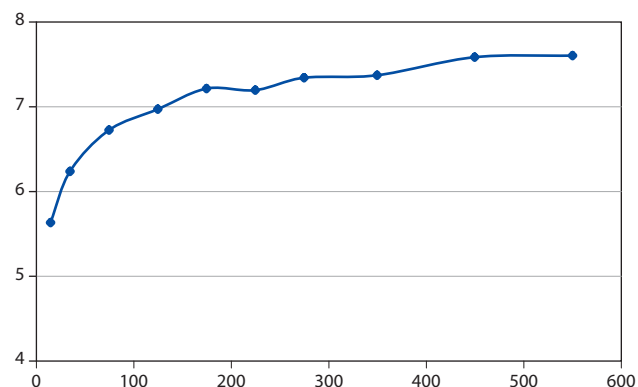
Cuadro 1: Variables incluidas en la calificación combinada (*) de la gestión de la SST

- ¿Qué servicios de prevención se utilizan: propios o ajenos? (MM150)
- ¿Se analizan en su centro de trabajo las causas de las bajas por enfermedad de manera sistemática? (MM152)
- ¿Se aplican medidas para facilitar la incorporación de los trabajadores a su puesto tras un período prolongado de baja por enfermedad? (MM153)
- ¿Existe en su centro de trabajo una política documentada, un sistema de gestión establecido o un plan de acción en materia de prevención de riesgos laborales? (MM155)
- ¿En las reuniones de dirección se plantean cuestiones de seguridad y salud con regularidad, ocasionalmente o prácticamente nunca? (MM158)
- En términos generales, ¿cómo calificaría el grado de implicación de directivos y supervisores en la gestión de la seguridad y la salud? (MM159)
- ¿Se someten los lugares de trabajo de su empresa a controles periódicos en materia de seguridad y salud como parte del proceso de evaluación de riesgos o similar? (MM161)
- ¿Ha utilizado su centro de trabajo información sobre seguridad y salud proporcionada por alguna de las siguientes entidades o instituciones? (MM173)
- ¿Hay algún técnico en prevención de riesgos laborales propio en su empresa? (MM355 + MM358 combinadas)

(*) Los números «MM» corresponden a las preguntas utilizadas en la encuesta. Los cuestionarios se encuentran disponibles en: <http://www.esener.eu>

Fuente: Esener — «La gestión de la seguridad y la salud en el trabajo», EU-OSHA (2012).

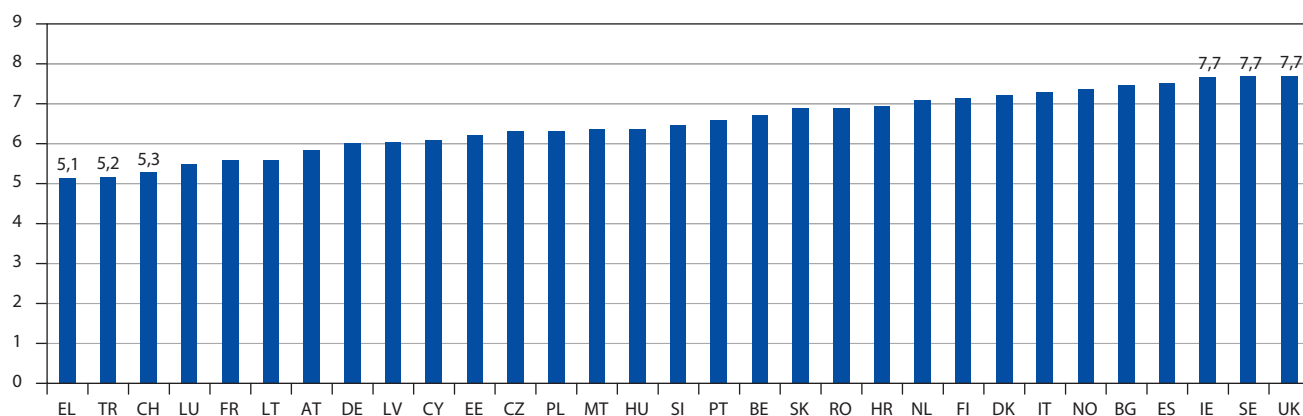
Figura 2: Tamaño del centro de trabajo (número de empleados) y calificación combinada de la gestión de la SST



Fuente: Esener — «La gestión de la seguridad y la salud en el trabajo», EU-OSHA (2012).

- Los indicadores de la gestión de la SST se refieren en mayor medida en sectores como construcción, minería, sanidad y trabajo social, a diferencia los de función pública y sector inmobiliario. Un análisis más pormenorizado pone de relieve que el contexto del país constituye el factor más significativo en la determinación de la presencia de medidas preventivas (figura 3).
- Teniendo en cuenta otros factores (como el tamaño), existen diferencias significativas entre países en cuanto al número medio de indicadores, que oscila de unos cinco en Grecia, Turquía y Suiza, a casi ocho en Irlanda, Suecia y el Reino Unido.
- Que un centro de trabajo sea independiente o parte de una organización de mayor tamaño es un factor menos importante, aunque significativo en cualquier caso, y los centros independientes refieren menos medidas de gestión de la SST en comparación con los que forman parte de una entidad de mayor dimensión.

Figura 3: País y calificación combinada de la gestión de la SST



Fuente: Esener — «La gestión de la seguridad y la salud en el trabajo», EU-OSHA (2012).

- Otras variables demográficas, como la composición por edades o el equilibrio entre géneros de la población activa, ejercen un efecto muy modesto en el nivel de medidas de gestión de la SST.

Implicaciones de las políticas

- Esener indica que, cuando las empresas abordan la SST, tienden a aplicar enfoques coherentes y sistemáticos, y no a elegir medidas específicas. Este hecho avala la eficacia del enfoque normativo basado en el cumplimiento de la Directiva marco de la Unión Europea de 1989 (Directiva 89/391/CEE). A través de los resultados de Esener se observa que, en general, existen niveles elevados de gestión de la SST en toda Europa, pero es necesario considerar el notable descenso de estos valores cuando se reduce el tamaño del centro de trabajo, además de considerar la significativa variación que existe entre países.
- Los datos contrastados ponen de manifiesto que, en algunos países y sectores, incluso los centros de trabajo de menor tamaño ponen en práctica eficaces medidas de gestión de la SST, lo que indica que, si se crea un entorno suficientemente «adecuado», el alcance de dicha gestión entre los centros más pequeños (y en especial, en los que tienen plantillas de menos de cien trabajadores) podría reforzarse sustancialmente. Se requieren nuevos estudios comparativos a escala nacional para determinar los principales factores que contribuyen a generar este entorno «adecuado».
- La gestión de la SST en la práctica parece ceñirse a la percepción tradicional de los riesgos y a la innovación tecnológica. Aquellos centros de trabajo de sectores tradicionalmente catalogados como de «alto riesgo» y los que pertenecen a ramas de la actividad caracterizadas por un uso intensivo de la tecnología declaran mayor número de medidas preventivas. No obstante, a la luz de los problemas emergentes o cada vez más extendidos —como trastornos musculoesqueléticos, estrés, violencia y acoso, que se observan en ciertos sectores (particularmente en los relacionados con servicios) como consecuencia de una deficiente gestión de la prevención—, se considera necesario tomar medidas de acción.

Representación y consulta de los trabajadores en materia de seguridad y salud ⁽³⁾

En este estudio se llevó a cabo un análisis más pormenorizado de los datos de Esener relativos a la participación de los trabajadores en materia de gestión de seguridad y salud, y se investigó la relación entre la eficacia de las medidas de gestión y la participación de los representantes de los trabajadores en dichas medidas. A tal efecto, los siguientes pasos consistieron en:

1. Determinar la medida en que Esener confirma que los conjuntos de medidas mostrados en otros estudios están asociados a la participación de los trabajadores en la gestión de la SST.
2. Definir una tipología de centros de trabajo con arreglo a sus características y a los factores determinantes de la participación de los trabajadores.
3. Sobre la base del conocimiento científico y de la información del entorno normativo y empresarial, explicar los «factores contextuales» que definen la influencia de la participación de los trabajadores en la gestión de la salud y la seguridad.
4. Evaluar la eficacia de la participación de los trabajadores con arreglo al análisis de las respuestas a las preguntas de Esener.
5. Estudiar la relación entre el compromiso por la representación de los trabajadores con los modelos de gestión de la seguridad y la salud y los modelos de la legislación nacional sobre esta materia.
6. Examinar las consecuencias para la formulación de políticas, determinando los principales factores impulsores y las barreras que podrían abordarse con el fin de promover unos niveles superiores de participación de los trabajadores y de dotar de mayor eficacia a tal participación.

Principales resultados de la revisión bibliográfica

- En los datos ⁽⁴⁾ de Esener publicados con anterioridad se refería la «repercusión de la participación ⁽⁵⁾ formal de los empleados en la gestión de los riesgos para la seguridad y la salud», y se concluía que todas las medidas para la gestión de los riesgos generales de SST investigados en el estudio «se aplicaban más comúnmente cuando existe una representación formal general en el centro de que se trate». Se determinó que la existencia de políticas, sistemas de gestión y planes de acción en materia de SST guarda una correlación positiva con la presencia de mecanis-

⁽³⁾ Contratista: Cardiff Work Environment Centre (CWERC), Universidad de Cardiff.

⁽⁴⁾ Informe general disponible en: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management. Véase asimismo el sitio web de Esener en: <http://www.esener.eu>

⁽⁵⁾ El término «participación formal» se utiliza en referencia al uso de un representante (persona física o jurídica elegida) en lugar de la comunicación directa entre la dirección y los trabajadores.

mos de consulta a los trabajadores, incluso después de tener en cuenta el tamaño del centro de trabajo de que se trate.

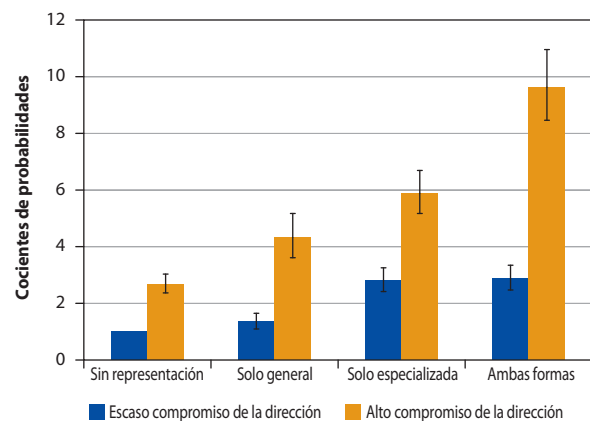
- Se planteó que, cuando existe representación en empresas de menor número de trabajadores, tales efectos son aún más pronunciados que cuando se da dicha representación en empresas más grandes. Se observó asimismo que la presencia de una representación formal se asocia a una mejor percepción del éxito de las medidas (como la que atañe a la repercusión de la política de SST) en la gestión de los riesgos de SST, y se argumentó que «la presencia [y la intervención] de la representación de los trabajadores contribuye indudablemente a garantizar que tales políticas y planes de acción de SST se pongan en práctica».
- De hecho, el fundamento de los datos acreditativos encontrados en la bibliografía internacional parecería avalar en términos generales la idea de que es probable que se obtengan mejores resultados en materia de seguridad y salud cuando la participación de los representantes de los trabajadores forma parte de la gestión de la SST llevada a cabo por los empresarios, y de que, a través de diversas vías, es muy probable que los modelos conjuntos, los sindicatos y la representación de los trabajadores en el terreno de la SST tengan que ver con tales resultados.
- En cualquier caso, los estudios internacionales a gran escala que incluyen datos relativos al papel de la representación y la consulta de los trabajadores en materia de SST procedentes de todos los Estados miembros de la UE son escasos ⁽⁶⁾. En este sentido, la especial relevancia de los resultados de Esener radica en que representan un volumen de datos sustancial, recabados de una gran muestra de encuestados de todos los Estados miembros de la Unión Europea.

Principales resultados del análisis empírico

- Los factores asociados a la existencia de representación de los trabajadores son coherentes con los detectados en anteriores trabajos, en los que se sugería que dicha representación es más común en las grandes entidades, en el sector público, en las organizaciones con una proporción superior de trabajadores de edad avanzada y en los lugares de trabajo donde la seguridad y la salud y las opiniones de los trabajadores se perciben como elementos prioritarios.
- Existe asimismo una sólida asociación con el compromiso de la dirección con la seguridad y la salud, factor que, en combinación con la representación de los trabajadores (y, en particular, la representación en materia de SST de índole tanto general como específica considerada conjuntamente), está vinculado de manera igualmente significativa con cada una de las medidas de gestión de la SST, entre las que figuran la existencia de una política de seguridad y salud, la recogida rutinaria de datos sobre bajas por enfermedad y los controles periódicos de la SST en el lugar de trabajo.
- Por ejemplo, teniendo en cuenta otros factores, los trabajadores encuestados de empresas en las que existen tanto regímenes de representación de los trabajadores como un elevado grado de compromiso de la dirección con la seguridad y

salud tienen casi diez veces más probabilidades de referir que su organización aplica una política de salud y seguridad documentada que los encuestados de lugares de trabajo en los que no hay representación de los trabajadores y el compromiso de la dirección con la salud y la seguridad es escaso (figura 4).

Figura 4: Asociación, después de tener en cuenta otros factores potencialmente influyentes, entre: a) la existencia de formas de representación de los trabajadores (*) y b) la declaración de que se aplica una política de seguridad y salud documentada; representación según los niveles de compromiso de la dirección con la seguridad y la salud (tanto elevados como escasos)



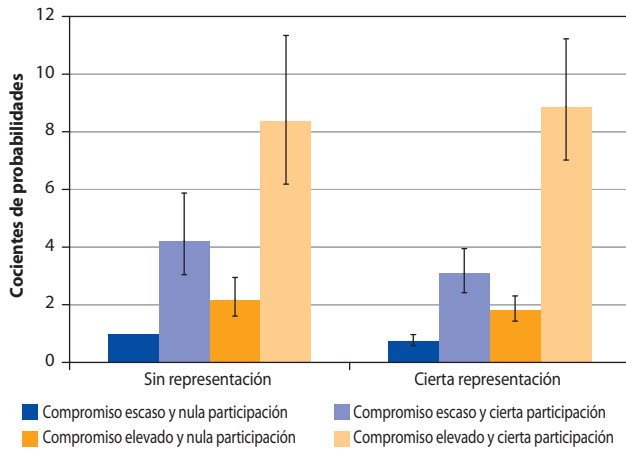
(*) Formas de representación de los trabajadores: general (comité de empresa o representante sindical); especializada en SST (comité de seguridad y salud o representante de seguridad y salud).

Fuente: Esener — «Representación y consulta de los trabajadores en materia de seguridad y salud», EU-OSHA (2012).

- Es más probable que las medidas de gestión de la SST se perciban como acciones eficaces en los lugares de trabajo en los que existe representación de los trabajadores y, en particular, cuando esta se combina con un alto grado de compromiso de la dirección con la seguridad y la salud. En este sentido, los análisis indican además que, en general, la gestión de riesgos psicosociales es más probable en los lugares de trabajo en los que existe representación de los trabajadores y, en particular, en los casos en que el compromiso de la dirección con la salud y la seguridad es elevado (figura 5).

⁽⁶⁾ Según se refiere en el estudio Epsare realizado para el ETUI (Menéndez y cols., 2008).

Figura 5: Asociación, después de tener en cuenta otros factores potencialmente influyentes, entre: a) la participación de los trabajadores y b) una gestión eficaz de los riesgos psicosociales en el ámbito de la SST; representación según los niveles de compromiso de la dirección con la seguridad y la salud (tanto elevados como escasos) y con y sin la presencia de representación de los trabajadores (*)



(*) Formas de representación de los trabajadores: general (comité de empresa o representante sindical); especializada en SST (comité de seguridad y salud o representante de seguridad y salud).

Fuente: Esener — «Representación y consulta de los trabajadores en materia de salud y seguridad», EU-OSHA (2012).

- Se observa un patrón de resultados similar al efectuar análisis comparativos y utilizar los conjuntos de datos de las entrevistas con representantes de seguridad y salud, lo que respalda los resultados anteriormente esbozados y confirma, en particular, la importante asociación con el compromiso de la dirección con la salud y la seguridad.
- Los resultados indican que, en aquellas organizaciones que cuentan con representación de los trabajadores y que, además, dotan a esta representación de un contexto apropiado en el que actuar, es más probable que exista gestión de la SST y que esta resulte más eficaz. Dicho contexto incluye unos niveles elevados de compromiso de la dirección en materia de prevención de riesgos, una formación global de los representantes de los trabajadores, la provisión de un sistema y unos mecanismos de apoyo para la ejecución de las políticas y las medidas de SST, y la asignación de un papel activo y reconocido en la gestión ordinaria de la seguridad y salud, tanto en lo que se refiere a los riesgos tradicionales como a los psicosociales.
- En línea con estudios nacionales anteriores, las comparaciones sectoriales muestran una mayor presencia de la representación en las empresas proveedoras de suministros básicos, sector público e industria. Por otro lado, se observan niveles elevados de compromiso de la dirección con la SST y modelos participativos en muchos de los sectores comprendidos en la categoría (7) de «producción» utilizada en el informe Esener publicado.

(7) Industrias productoras: minería y cantería; manufactura; electricidad, suministro de gas y agua (provisión de suministros básicos); y construcción.

- Por países, el porcentaje de empresas con representación de los trabajadores, tanto a nivel general como a nivel especializado en el terreno de la SST, combinado con un elevado compromiso de la dirección, es más alto en los países escandinavos y menor en los países más pequeños del sur de Europa. En general, en los países de la Europa de los Quince, dominan aquellos en los que la existencia de tales asociaciones es superior a la media, pero hay algunos países de reciente adhesión, como Bulgaria y Rumanía, cuyos resultados son destacables en esta categoría, mientras que en algunos miembros de la Europa de los Quince, como Alemania y Francia, el promedio de acacimiento de dicha combinación es inferior a la media.

Estas conclusiones, extraídas de los análisis en los que no se consideran otros factores potencialmente influyentes, son coherentes con estudios anteriores y avalan estos, en cuanto que: a) identifican la representación de los trabajadores como una parte esencial de la gestión eficaz de los riesgos laborales, y b) ponen de relieve que el contexto en el que actúan los representantes de los trabajadores constituye un factor importante en la relación entre tal representación y la gestión de los riesgos para la SST.

Implicaciones de las políticas

- Para los responsables de la formulación de políticas, el mensaje que se deriva del análisis ulterior de Esener es doble. En primer lugar, se confirman la necesidad de un apoyo continuado a los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud y las condiciones previas que contribuyen a identificar las buenas prácticas allí donde se den estas. En segundo lugar, si, como sugiere la bibliografía general, tales condiciones previas para la aplicación eficaz de los requisitos legales relativos a la representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en la UE existen únicamente en una minoría de lugares de trabajo, y el número de estos disminuye, se plantea un problema que también exige atención.
- Por lo que se refiere a la necesidad de investigación, muchas de estas consecuencias siguen estando relativamente poco documentadas en cuanto a su repercusión en la participación efectiva de los trabajadores y sus representantes en los mecanismos establecidos para mejorar la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo. Queda mucho por comprender respecto a las maneras en que la representación de los trabajadores podría abordar con la mayor eficacia los riesgos psicosociales y otros nuevos y emergentes.

Factores asociados a la gestión eficaz de los riesgos psicosociales (8)

Los principales objetivos de la investigación en el estudio fueron los siguientes:

- identificar, sobre la base de los datos de Esener, conjuntos de prácticas asociadas a la gestión eficaz de los riesgos psicosociales;

(8) Contratista: RAND Europe.

- definir una tipología de los centros de trabajo con arreglo a sus características (sector, tamaño, antigüedad y actividad);
- explicar los «factores contextuales» que ejercen mayor influencia en el compromiso de los centros de trabajo con la gestión eficaz de los riesgos psicosociales, sobre la base del conocimiento científico y la información del ámbito normativo y empresarial;
- debatir las consecuencias que se derivan del análisis empírico para la formulación de políticas.

A tal efecto, se llevó a cabo una revisión bibliográfica con el fin de determinar las relaciones entre las variables que pudieron comprobarse en la fase de elaboración de modelos y de proponer un marco conceptual para orientar el análisis. Con la modelización de los datos de Esener, que adoptó la forma de un análisis factorial, se pretendió comprender la relación entre los aspectos pertinentes de la gestión de los riesgos psicosociales. Tales aspectos de los riesgos psicosociales se identificaron mediante la ordenación de las preguntas de Esener en el marco conceptual, con el fin de elaborar un indicador de la gestión de dichos riesgos. Se compararon diversas variables independientes respecto al indicador, como el tamaño de los centros de trabajo, el país, variables demográficas y el sector de actividad.

Principales resultados de la revisión bibliográfica

- De acuerdo con el módulo *ad hoc* sobre seguridad y salud en el trabajo de la encuesta de población activa de la Unión Europea de 2007, el 27,9 % de los trabajadores (en torno a 55,6 millones) declararon que se ven sometidos a exposiciones que afectan a su bienestar mental. En torno al 14 % de las personas con problemas de salud relacionados con el trabajo adolecen de estrés, depresión o ansiedad como principal trastorno de salud.
- Los riesgos psicosociales, así como los asociados a estos, constituyen un reto fundamental para los responsables de la formu-

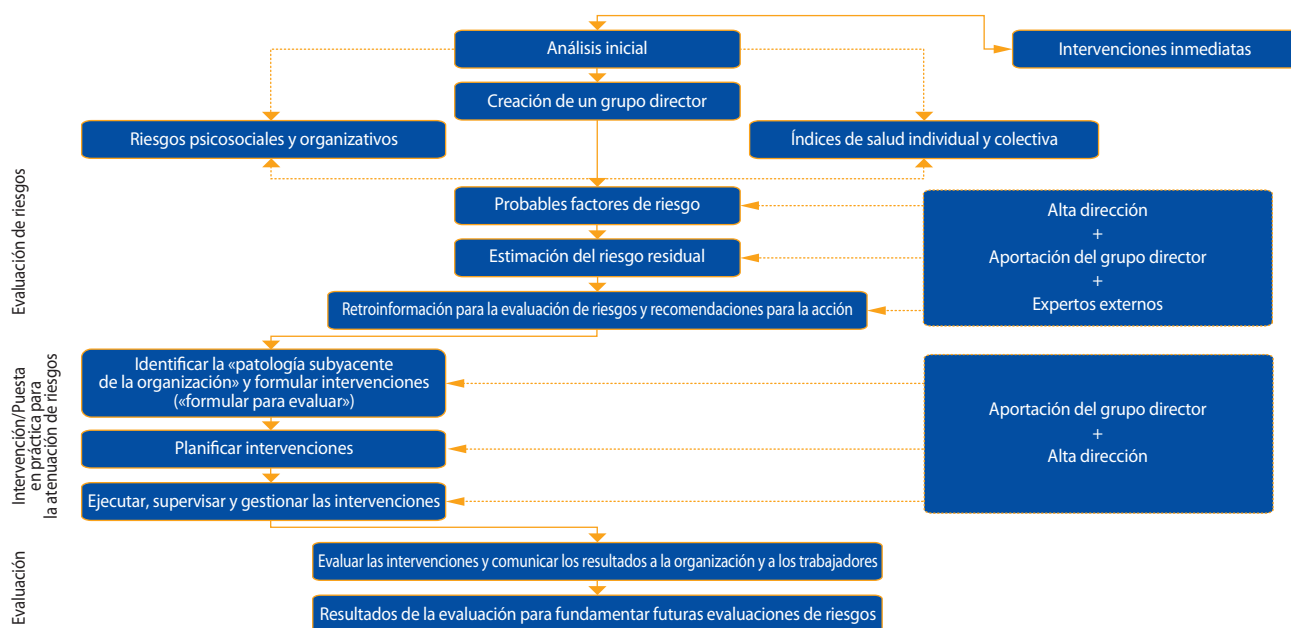
lación de políticas en Europa. A pesar de las distintas iniciativas políticas emprendidas a escala nacional y de la UE desde finales del decenio de 1980, se argumenta que existen aún cierta brecha entre las políticas y la práctica.

- Es necesario una mejor comprensión del concepto de riesgo psicosocial, así como de otros riesgos afines, para entender mejor la manera de evaluarlos y atenuarlos con eficacia. Existe un cuerpo sustancial de bibliografía académica en la que se propone el uso del paradigma de la gestión de riesgos para gestionar con eficacia los de índole psicosocial. A pesar de ciertas dificultades en la aplicación de tal paradigma a los riesgos psicosociales, este parece resultar más eficaz que las simples intervenciones en el lugar de trabajo y otras herramientas, como las encuestas sobre estrés.
- En la revisión bibliográfica se identificó un marco conceptual para orientar el análisis empírico, sobre la base del paradigma de la gestión de riesgos. Dicho marco comprende varias etapas, entre las que figuran: las evaluaciones de riesgos; la identificación de medidas encaminadas al control de los riesgos evaluados, así como la adopción de dichas medidas; la evaluación de la eficacia de las medidas adoptadas; y la provisión de información de referencia para las intervenciones en curso y los planes de acción futuros (figura 6).

Principales resultados del análisis empírico

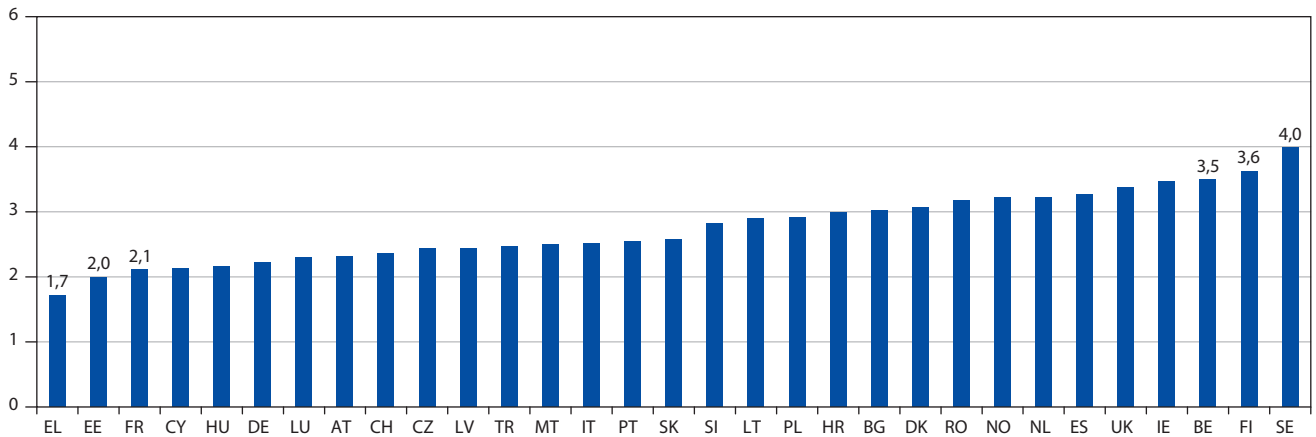
- Sobre la base del marco conceptual, el análisis factorial puso de relieve que ocho de los factores o variables considerados para su inclusión en la calificación combinada de la gestión de riesgos psicosociales (véase el cuadro 2) presentaban una fuerte correlación entre sí. Esta circunstancia hace posible la elaboración de un índice combinado y lleva a la conclusión de que los centros de trabajo en general parecen adoptar planteamientos basados en sistemas respecto a la gestión de tales riesgos. La aplicación de un planteamiento fundamentado en la gestión de riesgos parecer ser empíricamente justificable.

Figura 6: Un modelo para la gestión de riesgos psicosociales



Fuente: Adaptado de E. Rial González (2000).

Figura 7: Países y calificación combinada de la gestión psicosocial



Fuente: Esener — «Factores asociados a la gestión eficaz de los riesgos psicosociales», EU-OSHA (2012).

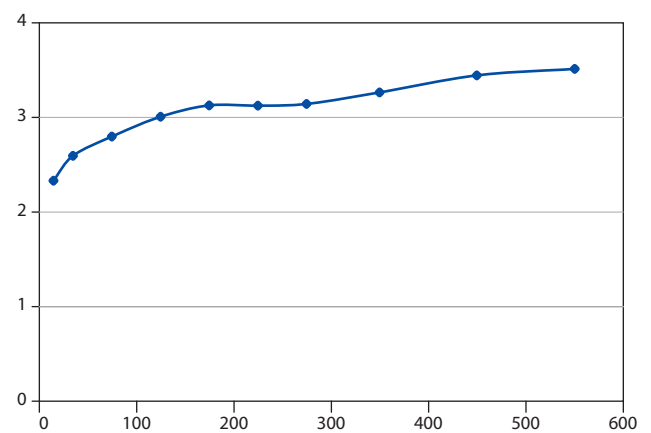
- En este sentido, se generó un único indicador del alcance de la gestión de riesgos psicosociales que permitiría la caracterización de los centros de trabajo. El indicador final consta de seis variables, ya que se demostró que las preguntas sobre el estrés relacionado con el trabajo (MM250), con la intimidación y el acoso (MM251) y con la violencia (MM252) se encuentran tan estrechamente correlacionadas que se fusionaron en una única variable.
- El país y el tamaño del centro de trabajo constituyen los determinantes de mayor peso del alcance de la gestión de los riesgos psicosociales. El sector de actividad ejerce un efecto significativo, pero inferior.
- La diversidad de realidades culturales, económicas y normativas recabada en el estudio por la variable de «país» constituye el factor más significativo asociado a la presencia de medidas para la gestión de los riesgos psicosociales (figura 7).
- Los centros de trabajo de menor tamaño refieren un número de tales medidas sustancialmente inferior al de los centros de mayor dimensión (figura 8).

Cuadro 2: Variables incluidas en la calificación combinada de la gestión psicosocial

- ¿Con qué servicio de prevención de riesgos cuenta?
¿Cuenta con un psicólogo? (MM150_3)
- ¿Cuenta su centro con un procedimiento para tratar el estrés relacionado con el trabajo? (MM250)
- ¿Cuenta su centro con un procedimiento para tratar la intimidación y el acoso? (MM251)
- ¿Cuenta su centro con un procedimiento para tratar la violencia relacionada con el trabajo? (MM252)
- En los tres últimos años, ¿su centro de trabajo ha impartido formación a los trabajadores sobre la manera de abordar los riesgos psicosociales? (MM253.6)
- ¿Informa a los trabajadores acerca de los riesgos psicosociales y su efecto en la seguridad y en la salud? (MM259)
- ¿Se les ha informado de a quién deben dirigirse en caso de que existan problemas psicosociales relacionados con el trabajo? (MM260)
- ¿Ha utilizado información o asistencia de fuentes externas sobre la manera de tratar los riesgos psicosociales en el trabajo? (MM302)

Fuente: Esener — «Factores asociados a la gestión eficaz de los riesgos psicosociales», EU-OSHA (2012).

Figura 8: Tamaño del centro de trabajo (número de trabajadores) y calificación combinada de la gestión de los riesgos psicosociales



Fuente: Esener — «Factores asociados a la gestión eficaz de los riesgos psicosociales», EU-OSHA (2012).

- Los sectores difieren de manera significativa en cuanto al alcance de la gestión de riesgos psicosociales, y los niveles superiores se asocian con mayor frecuencia a los centros de trabajo en los

ámbitos de la educación, la sanidad y el trabajo social, en comparación con las industrias productoras.

- Como en el caso de la gestión de la SST en general, otras variables demográficas, como la composición por edades y el equilibrio entre géneros de la población activa, ejercen un efecto muy limitado en el nivel de gestión de los riesgos psicosociales.
- Las medidas más frecuentes utilizadas para abordar los riesgos psicosociales consisten en «garantizar que los trabajadores sepan a quién dirigirse en lo que se refiere a los riesgos psicosociales» y a la «provisión de formación». Otras medidas, como la asistencia especializada en psicología y la existencia de procedimientos para tratar dichos riesgos, se utilizan en menor medida.
- En general, la gestión de los riesgos psicosociales en los centros de trabajo europeos adolece de cierto retraso en su desarrollo respecto a la de los riesgos generales de SST. Los centros con una buena gestión de estos riesgos generales tienden a gestionar asimismo los de índole psicosocial con mayor exhaustividad.

Implicaciones de las políticas

- Los resultados indican que los riesgos psicosociales tienden a gestionarse con arreglo a un planteamiento coherente y sistemático, como en el caso de la gestión de la SST, pero que existen ciertas medidas preventivas que se utilizan muy raramente en algunos países (como la asistencia especializada en psicología o la adopción de procedimientos para tratar dichos riesgos). Aunque el enfoque sistemático de la directiva marco respecto a la gestión de los riesgos parece orientar eficazmente la acción relativa a los riesgos psicosociales, ha de prestarse atención a la tarea de garantizar que los centros de trabajo apliquen una gran diversidad de actuaciones preventivas en todos los países.
- Un enfoque sistemático respecto al tratamiento de la gestión de los riesgos psicosociales es posible, incluso en los centros de trabajo de menor tamaño, pero la medida en la que se aplica tal planteamiento varía de manera significativa entre países. Este hecho sugiere que los factores «contextuales» —como el modelo de legislación, la cultura y la capacidad de las organizaciones— desempeñan un papel relevante y brindan una posible vía para la mejora de la gestión de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo de toda Europa.
- En todos los sectores de actividad, el alcance de la gestión de los riesgos psicosociales se corresponde con las áreas de incidencia elevada, conforme se indica en los estudios existentes, basados, por ejemplo, en las encuestas a trabajadores. El bajo nivel de medidas en sectores como los de la construcción y la industria, en comparación con la educación, la sanidad y el trabajo social, pone de relieve la necesidad de que se adopten con mayor constancia y rigor medidas preventivas en todos los sectores.

Gestión de los riesgos psicosociales: factores impulsores, obstáculos, necesidades y medidas adoptadas ⁽⁹⁾

Con el proyecto se pretendió identificar los factores impulsores y las barreras que afectan a las empresas europeas en lo que atañe a la gestión de los riesgos psicosociales y aclarar las necesidades existentes en este ámbito. Más en concreto, se persiguió:

- identificar factores impulsores, obstáculos y necesidades relacionados con la gestión de los riesgos psicosociales: ejecución de procedimientos respecto al estrés de origen profesional, la intimidación y el acoso, y la violencia en el trabajo, y adopción de medidas *ad hoc* para abordar los riesgos psicosociales;
- explicar los «factores contextuales» que ejercen mayor influencia en la gestión de los riesgos psicosociales por parte de las empresas sobre la base del conocimiento científico y la información relacionada con el entorno normativo y empresarial;
- examinar las consecuencias para la formulación de políticas, determinando los principales factores impulsores y las barreras que podrían abordarse.

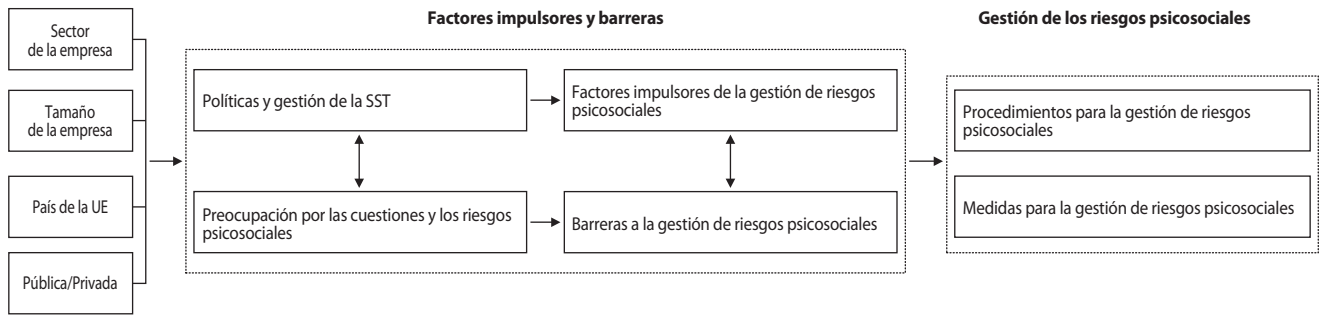
Principales resultados de la revisión bibliográfica

- En la Unión Europea se ha avanzado considerablemente en cuanto al reconocimiento de la relevancia de los factores de riesgo psicosocial, en general, y del estrés de origen profesional, el acoso y la violencia en el trabajo, en particular. No obstante, como se ha señalado anteriormente ⁽¹⁰⁾, parece existir una brecha entre la política y la práctica que dificulta la gestión de los riesgos psicosociales en el ámbito empresarial.
- La adopción práctica de forma efectiva de las políticas de gestión de los riesgos psicosociales requiere capacidades tanto a escala *macro* (nacional/regional) como en el ámbito empresarial. Tales capacidades van del conocimiento teórico y práctico de los agentes principales (dirección, trabajadores, responsables de la formulación de políticas) a la existencia de una información pertinente y fiable para fundamentar la toma de decisiones y la disponibilidad de métodos e instrumentos de fácil utilización por el usuario, junto a las estructuras que permitan su aplicación (expertos, consultores, servicios e instituciones, investigación y desarrollo).

⁽⁹⁾ Contratista: Consorcio dirigido por la Universidad de Nottingham, junto con el Instituto Nacional para el Seguro contra los Accidentes en el Trabajo (INAIL), TNO Work & Employment y el Instituto Finlandés de Salud Laboral (FIOH).

⁽¹⁰⁾ Factores asociados a la gestión eficaz de los riesgos psicosociales.

Figura 9: Modelo conceptual de los factores impulsores y las barreras que afectan a las empresas europeas en relación con los riesgos psicosociales



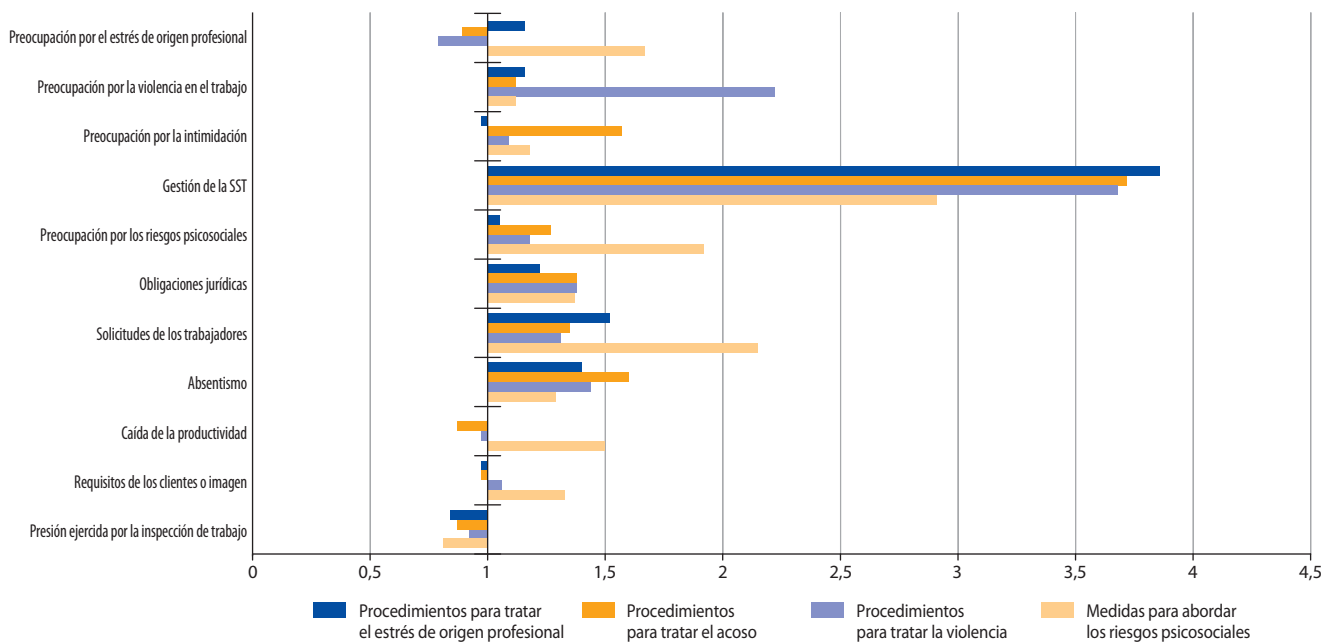
Fuente: Esener — «Gestión de los riesgos psicosociales: factores impulsores, necesidades y medidas adoptadas», EU-OSHA (2012).

- Se definió un marco conceptual para el estudio, con la inclusión de los factores impulsores y las barreras esenciales que afectan a las empresas europeas en lo que atañe a la gestión de los riesgos psicosociales (figura 9) sobre la base de la revisión bibliográfica. También se incluyeron en el análisis aquellas características organizativas que pueden influir en la relación entre los factores impulsores y las barreras y dicha gestión (tamaño del centro de trabajo, sector, empresa pública o privada y país).
- ejecución de prácticas de gestión de la SST también presentan con mayor probabilidad niveles más elevados de gestión de riesgos psicosociales.
- Por otra parte, las demandas de los trabajadores y el absentismo se identifican como factores impulsores clave, lo que subraya la importancia tanto de la participación de los trabajadores como de la pertinencia desde el punto de vista empresarial de la gestión de riesgos psicosociales.

Principales resultados del análisis empírico

- La aplicación de buenas prácticas en la gestión de la SST, así como el interés por el estrés de origen profesional, el acoso y la violencia, parecen asociarse en gran medida a la ejecución de procedimientos y medidas *ad hoc* para abordar tales cuestiones, con independencia del tamaño de la empresa, el sector o el país. Las empresas que refieren un nivel superior de
- En lo que se refiere al acoso, que puede considerarse como una cuestión más «sensible», las demandas de los trabajadores constituyen un factor impulsor más débil que el absentismo y las obligaciones jurídicas, mientras que, en el caso del estrés de origen profesional, dichas demandas representan un factor impulsor de mayor relevancia. En el caso de las medidas *ad hoc*,

Figura 10: Repercusión (cociente de probabilidades) de distintas variables explicativas (factores impulsores) en los procedimientos y medidas para la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas europeas



Fuente: Esener — «Gestión de los riesgos psicosociales: factores impulsores, necesidades y medidas adoptadas», EU-OSHA (2012).

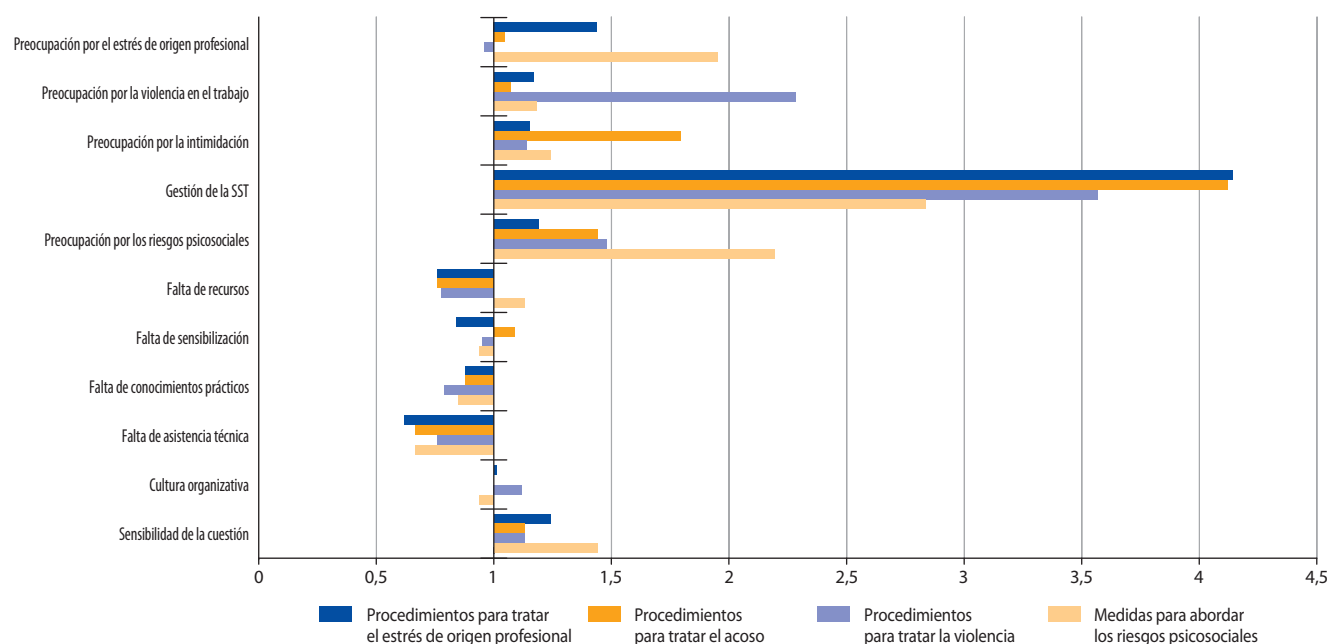
la pertinencia desde el punto de vista empresarial parece ejercer un mayor efecto, como lo demuestra la importancia otorgada a mantener la productividad, atenuar el absentismo y dar respuesta a las solicitudes de los clientes y a las exigencias asociadas a la imagen de la empresa.

- Cuanto mayor es la empresa, más factores impulsores referirá probablemente. La única excepción consiste en una caída de la productividad, en cuyo caso el aumento del tamaño de la empresa coincide con una menor referencia a este factor impulsor concreto. Este hecho puede indicar que la pertinencia desde el punto de vista empresarial reviste especial importancia en el caso de los centros de trabajo de pequeño tamaño.
- Por sector de actividad, el grado de preocupación y el nivel de gestión de los riesgos psicosociales son superiores en la Administración pública, la sanidad y el trabajo social. Como se preveía, las empresas privadas refieren la caída de la productividad como factor impulsor más comúnmente que las públicas, lo que indica que la pertinencia desde el punto de vista empresarial se percibe en mayor medida en el sector privado.
- Por lo que respecta a las **barreras** a la gestión de riesgos psicosociales, la falta de orientación y asistencia técnica parece ser la más importante (seguida por la carencia de recursos) en relación con la disposición de procedimientos para tratar el estrés de origen profesional, la intimidación, el acoso y la violencia (figura 11).
- Aunque es menor la probabilidad de que los centros de trabajo que citan la falta de recursos como barrera dispongan de pro-

cedimientos para gestionar los riesgos psicosociales (estrés, acoso y violencia), la probabilidad de que hayan adoptado medidas *ad hoc* para tratar dichos riesgos es superior. Una posible explicación de este hecho consiste en que, aunque la carencia de recursos puede desanimar a las empresas respecto a la adopción de un enfoque sistemático para la gestión de los riesgos psicosociales, tendrán que adoptar en cualquier caso medidas *ad hoc* para tratar los problemas que surgen en este ámbito. Por otra parte, puede que una falta de recursos solo se haga evidente una vez que surge la necesidad de adoptar medidas urgentes y que se valora la labor que conlleva su aplicación.

- La ausencia de recursos, orientación y asistencia técnica es la barrera que refieren con mayor frecuencia las empresas en el sector público, mientras que la falta de sensibilización es citada como barrera más a menudo por las empresas del sector privado. El aumento del tamaño de la empresa se asocia igualmente a una mayor declaración de barreras, siendo la única excepción la de la falta de recursos. Como cabría esperar, la carencia de recursos es la barrera citada más comúnmente por las empresas de menor tamaño (diez a diecinueve empleados).
- Las empresas que disponen de procedimientos o medidas para gestionar los riesgos psicosociales refieren con mayor probabilidad el carácter sensible de la cuestión como barrera, lo que respalda la visión de que ciertas barreras, aunque no impiden necesariamente que se emprendan acciones, cobran mayor importancia una vez que se han dado los pasos para abordar tales riesgos.

Figura 11: Repercusión (cociente de probabilidades) de distintas variables explicativas (barreras) en los procedimientos y medidas para la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas europeas



Fuente: Esener — «Gestión de los riesgos psicosociales: factores impulsores, necesidades y medidas adoptadas», EU-OSHA (2012).

Implicaciones de las políticas

- El vínculo inequívoco entre la gestión general de la SST y la de los riesgos psicosociales subraya la importancia de establecer una política y un plan de acción en materia de SST o de utilizar un sistema de gestión de esta en el que se incorpore la gestión de los riesgos psicosociales como componente esencial.
- Es necesario promover iniciativas que ofrezcan un apoyo mejorado a las empresas para tratar los riesgos psicosociales, orientando el esfuerzo en diversos grupos, como los órganos sectoriales, los proveedores de servicios de SST y los inspectores de trabajo. Estas iniciativas deben poner de relieve la importancia de las buenas prácticas de gestión de la SST, y en particular: el refuerzo de la sensibilización, la formulación y la ejecución de medidas preventivas para tratar los riesgos psicosociales y la realización de evaluaciones de tales riesgos.
- Con el fin de proporcionar a las empresas una mejor asistencia y orientación, debe considerarse la posible influencia de los inspectores de trabajo (como se reconoce en la campaña SLIC ⁽¹¹⁾) y la importancia de impartir a los proveedores de servicios de SST una formación adecuada sobre prácticas de gestión de riesgos psicosociales.
- Ha de promoverse la concienciación de los empresarios respecto a la eficacia en función de los costes de las intervenciones en el terreno de la gestión de riesgos psicosociales y al hecho de que tal gestión es posible a pesar del carácter «sensible» de la cuestión.
- Son necesarios nuevos estudios para consolidar los datos que acreditan la relación entre los riesgos psicosociales y el rendimiento empresarial, incluida la reducción del absentismo.

Metodología Esener y publicaciones

- En la encuesta se realizaron 28 649 entrevistas con los responsables de mayor rango encargados de la prevención de riesgos laborales y otras 7 226 con los representantes de los trabajadores en estas materias ⁽¹²⁾. La población estadística está formada por la totalidad de centros de trabajo con diez o más empleados en los treinta y un países participantes de todos los sectores de la actividad económica, a excepción de la agricultura, la silvicultura y la pesca. La unidad de estadística de análisis es el centro de trabajo.
- Los treinta y un países participantes comprenden los veintisiete Estados miembros de la Unión Europea, así como dos países candidatos (Croacia y Turquía) y dos países de la Asociación Europea de Libre Comercio (Noruega y Suiza).
- Para más información, véase: <http://www.esener.eu>, donde se encuentra una traducción del presente resumen en veinticinco lenguas.
- Las versiones modelo y nacionales de los cuestionarios se encuentran disponibles en: <http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>
- Un informe general descriptivo puede consultarse en: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management
- Existe un resumen disponible en veintitrés lenguas en: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm=
- También está disponible una herramienta gráfica en línea en: <http://osha.europa.eu/sub/esener/en>
- Al conjunto de datos completo de Esener puede accederse a través del UK Data Archive (Archivo de datos del Reino Unido, UKDA) de la Universidad de Essex en: <http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6446&key=esener>. Para acceder a los archivos de datos, los usuarios deben registrarse previamente en UKDA. La información sobre el procedimiento de registro puede recabarse en: <http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp>. Para cualquier consulta sobre el registro o el acceso a los datos, se puede contactar con: help@esds.ac.uk

⁽¹¹⁾ Campaña europea sobre riesgos psicosociales 2012 lanzada por el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo: <http://www.av.se/SLIC2012>

⁽¹²⁾ Para los veintisiete Estados miembros de la Unión Europea, estas cifras son de 24 680 entrevistas con directivos y 6 694 con representantes de salud y seguridad.

Acerca de los autores

RAND Europe

RAND Europe es una organización independiente sin ánimo de lucro que lleva a cabo estudios y análisis para la formulación de políticas y la toma de decisiones. Se constituyó en 1992 como unidad independiente del laboratorio de ideas RAND Corporation, de los Estados Unidos.

Cardiff University — Cardiff Work Environment Research Centre (Centro de Estudios sobre el Entorno de Trabajo de Cardiff, CWERC) y Wales Institute of Social & Economic Research, Data & Methods (Instituto Galés de Investigación, Información y Metodología Sociales y Económicas, Wiserd)

El CWERC realiza estudios de la relación entre la salud, la seguridad y el bienestar en el entorno de trabajo. Se trata de un centro de investigación conjunta que cuenta con el respaldo de las facultades de Psicología y Ciencias Sociales de la Universidad de Cardiff.

Wiserd está financiado por el Gobierno de Gales (HEFCW) y el UK Economic and Social Research Council (Consejo de Investigación Económica y Social del Reino Unido, ESRC) y se ocupa de recopilar y consolidar el conocimiento técnico existente en materia de estudios, métodos y metodologías cuantitativos y cualitativos en las universidades de Aberystwyth, Bangor, Cardiff, Glamorgan y Swansea.

Consorcio dirigido por el Institute of Work, Health and Organisations de la Universidad de Nottingham (I-WHO)

Socios: Instituto Nacional para el Seguro contra los Accidentes en el Trabajo (INAIL), TNO Work & Employment e Instituto Finlandés de Salud Laboral (FIOH)

I-WHO es una escuela de estudios de postgrado en Psicología aplicada en la Universidad de Nottingham. Se ocupa de la contribución de la psicología aplicada a la salud y la seguridad públicas y del trabajo, y de la provisión de servicios de salud afines. Es un centro colaborador designado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en materia de salud laboral.

INAIL: El Instituto Nacional para el Seguro contra los Accidentes en el Trabajo procura, entre otras cosas, la reducción de los accidentes en el trabajo, la provisión de seguro a los trabajadores y la reintegración en el mercado laboral de las víctimas de tales accidentes.

TNO Work & Employment es un instituto de estudios y consultoría en el ámbito tecnológico y estratégico. Mediante la puesta en práctica del conocimiento científico, TNO se propone optimizar las capacidades para la innovación de las universidades y la Administración. Es asimismo un centro colaborador designado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en materia de salud laboral.

FIOH: El Instituto Finlandés de Salud Laboral es una organización especializada dedicada a la investigación en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo. Sus estudios se ponen a disposición de los lugares de trabajo a través de sus servicios expertos y de sus actividades de formación y divulgación.

Resumen editado por William Cockburn, Xabier Irastorza y Małgorzata Milczarek.

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 1996 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 Europa de los Veintisiete y de terceros países.

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

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, ESPAÑA

Tel. +34 944794360

Fax +34 944794383

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Oficina de Publicaciones

ISBN 978-92-9191-712-9



9 789291 917129