



V INTERNATIONAL
CONGRESS FOR
**SAFETY
AN HEALTH
AT WORK**
Taking on challenges,
joining efforts

La gestión de riesgos psicosociales en microempresas y pequeñas empresas (MiPEs)

Xabier Irastorza

Jefe de Proyecto, Agencia Europea
para la Seguridad y Salud en el Trabajo



OSALAN
Larreko Seguritasun eta
Ossasuneko Institutua
Instituto Vasco de
Seguridad y Salud Laboral

EUSKO JAURERITZA
GOBIERNO VASCO

LAIKA EMPRESA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO



EU-OSHA - ¿Quiénes somos?

www.osha.europa.eu

Trabajamos para hacer que los lugares de trabajo europeos sean más seguros, saludables y productivos en beneficio de las empresas, los empleados y los gobiernos. Fomentamos una cultura de la prevención de riesgos para mejorar las condiciones de trabajo en Europa.

- Una de 40 agencias UE
- Financiada principalmente por el presupuesto general de la UE
- Independiente en el desempeño de su misión/tareas
- Organización tripartita, vinculada a los agentes UE y las redes nacionales a través de los centros de referencia nacionales
- ~~Legislación - inspección.~~ NO



V CONGRESO
INTERNACIONAL
**DE SEGURIDAD
Y SALUD
EN EL TRABAJO**
+ Asumiendo retos,
sumando esfuerzos

LANEKO
SEGURTASUN
ETA OSASUNAREN
NAZIOARTEKO
V. BILTZARRA
+ Erronkak hartuz,
ahaleginak batuz

V INTERNATIONAL
CONGRESS FOR
**SAFETY
AN HEALTH
AT WORK**
+ Taking on challenges,
joining efforts

1. Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER) www.esener.eu

Tres ediciones: 2009 – 2014 – 2019

ESENER 2019

Modo	Telefónica (CATI)/ Online
Países	33
Lugares de trabajo entrevistados	45.420
Tamaño	Al menos 5 trabajadores
Sector	Todos, incluído el sector público
Persona entrevistada	Persona que sepa más sobre la prevención de riesgos laborales en el lugar de trabajo
Temas	Gestión de la SST, riesgos psicosociales, participación de los trabajadores, factores motivadores y obstáculos

Comparabilidad ESENER 2014 y 2019

2021
LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN
ESTRATEGIA

2026
ESTRATEGIA
VALOR DE SEGUROIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO

OSALAN
Laneko Segurtasun eta
Osasunaren Institutua
Instituto Vasco de
Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JABUZLARITZA
GOBIERNO VASCO
LAN ETAK PELKO SAILA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO



1. ESENER 2019: tamaño muestra

País	Entrevistas en ESENER 2019
Austria	1.503
Bélgica	1.506
Bulgaria	755
Croacia	740
Chipre	757
República Checa	1.552
Dinamarca	1.513
Estonia	758
Finlandia	1.505
Francia	2.251
Alemania	2.264
Grecia	1.501
Hungría	1.504
Islandia	753
Irlanda	750 + 1.250
Italia	2.251
Letonia	756

País	Entrevistas en ESENER 2019
Lituania	754
Luxemburgo	773
Macedonia del Norte	752
Malta	453
Holanda	1.521
Noruega	1.501 + 450
Polonia	2.250
Portugal	1.493
Rumanía	1.500
Serbia	751
Eslovaquia	756
Eslovenia	767 + 300
España	2.266
Suecia	1.512
Suiza	1.502
Reino Unido	2.251
Total	45.420

Comparabilidad –
País y edición



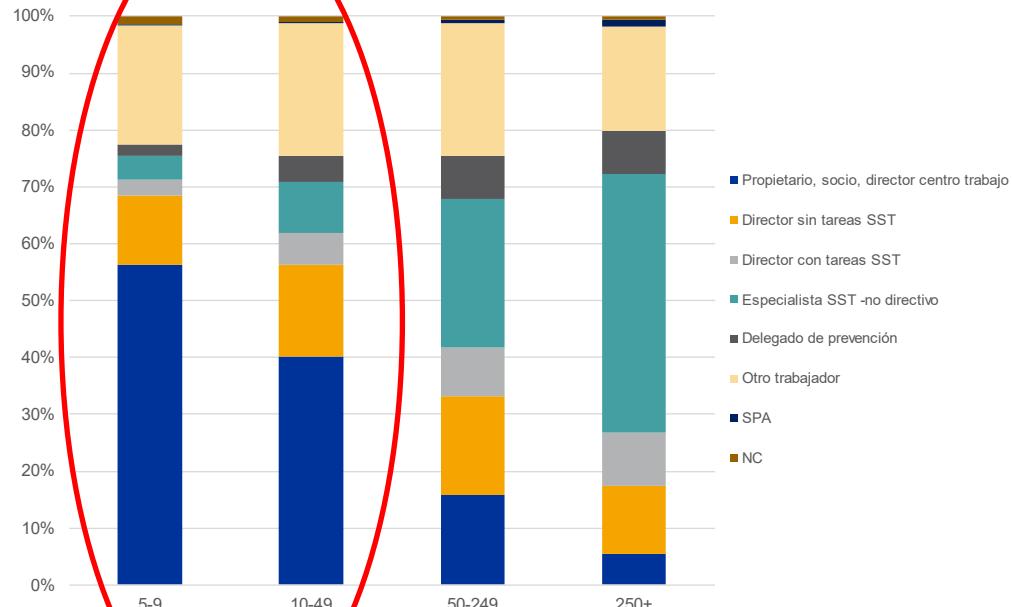
1. ESENER – Análisis

Proyecto	2020	2021	2022	2023	2024
Actividades sanitarias y de servicios sociales				23 Feb 4 May	
Gestión de riesgos psicosociales en microempresas y pequeñas empresas				4 Abr	
Informe general <ul style="list-style-type: none">• <i>Legislación</i>• <i>Nombramiento delegados de prevención</i>				26 Jul	
Educación			10 Oct	26 Abr	
Hostelería				31 Mar	
<i>Transporte y almacenamiento</i>					
<i>Evaluación ex-post ESENER 2019</i>					
<i>ESENER 2024</i>					



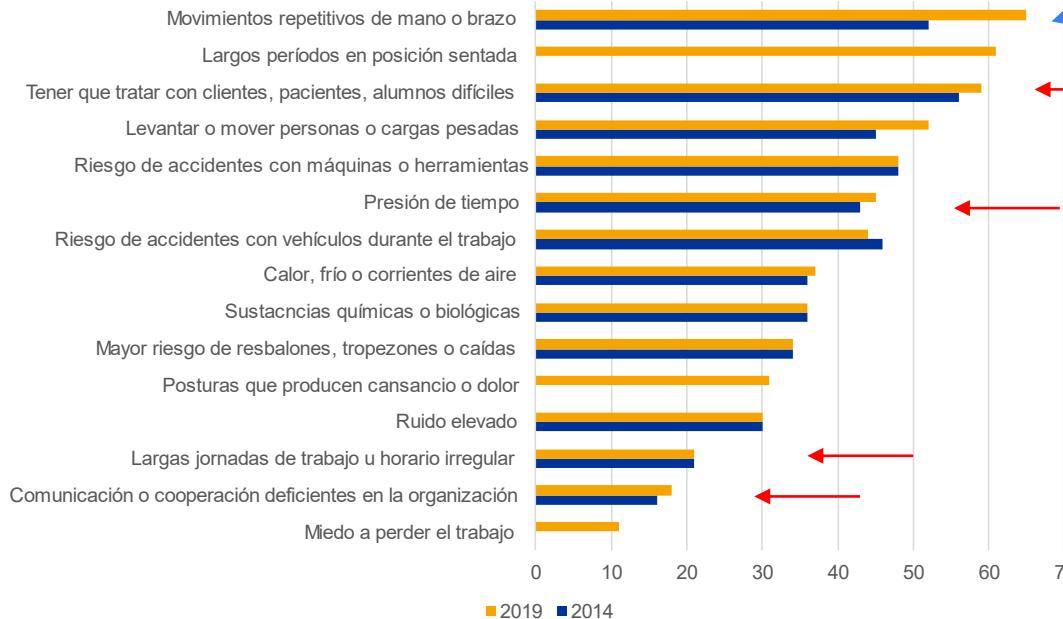
1. ESENER 2019 Persona entrevistada UE27 (en %)

'Persona que sepa más sobre prevención de riesgos laborales en el lugar de trabajo'





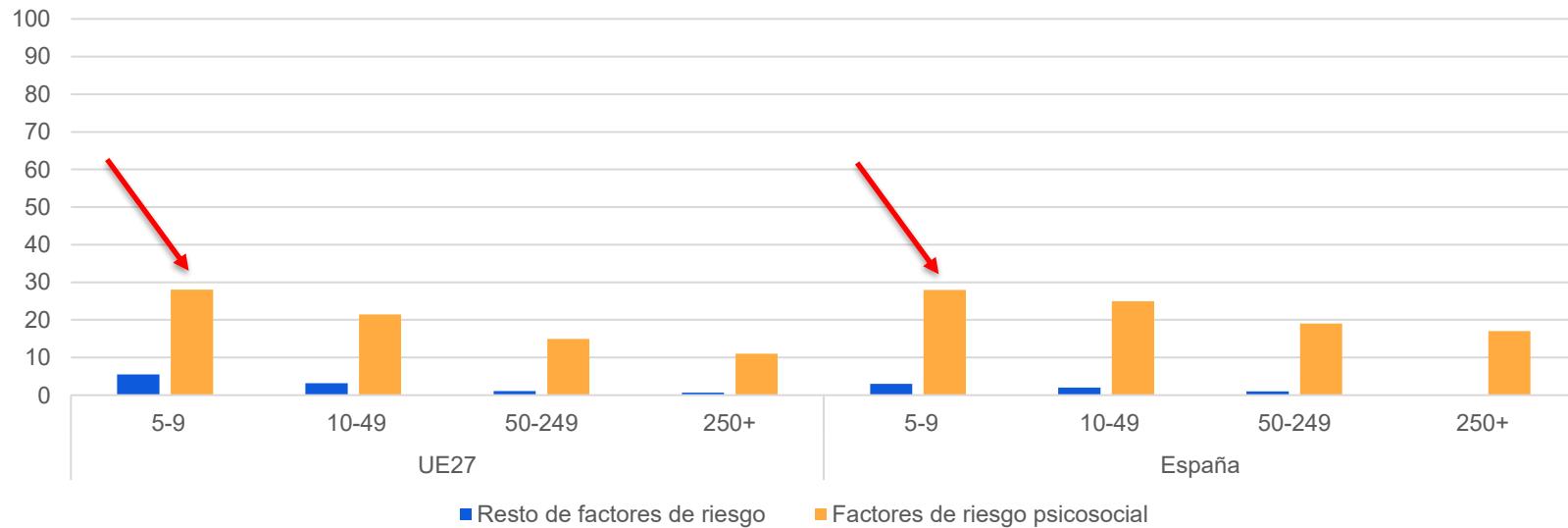
2. Factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo, 2014-2019 (% lugares de trabajo, UE27)



Base: todos los lugares de trabajo en la UE27.



2. ESENER 2019– Lugares de trabajo sin factores de riesgo, 2019 (% lugares de trabajo, España y UE27)



Base: todos los lugares de trabajo en España y en la UE27.



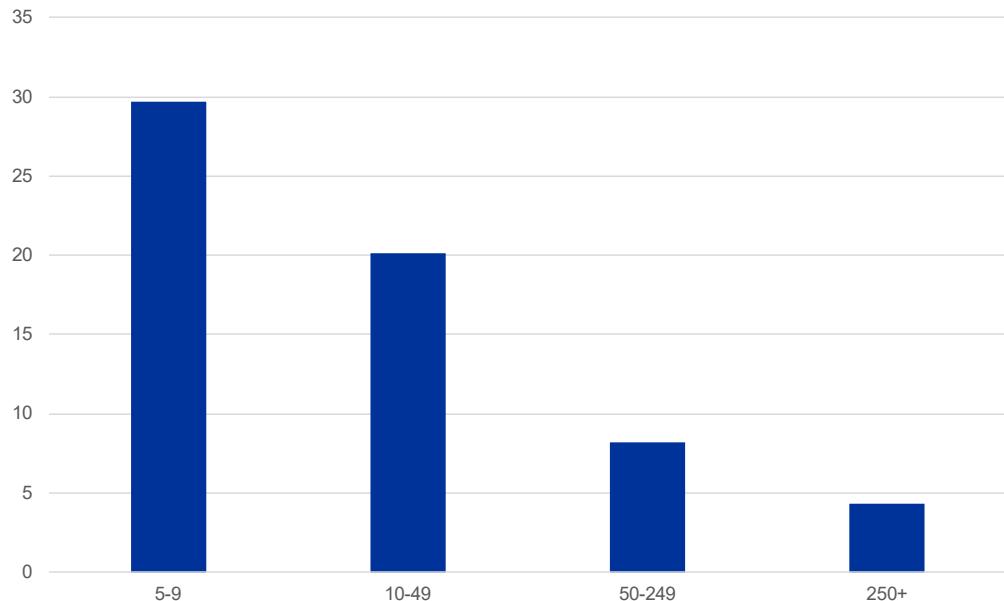
V CONGRESO
INTERNACIONAL
**DE SEGURIDAD
Y SALUD
EN EL TRABAJO**

+ Asumiendo retos,
sumando esfuerzos

LANEKO
SEGURTASUN
ETA OSASUNAREN
NAZIOARTEKO
V. BILTZARRA
+ Erronkak hartuz,
ahaleginak batuz

V INTERNATIONAL
CONGRESS FOR
**SAFETY
AN HEALTH
AT WORK**
+ Taking on challenges,
joining efforts

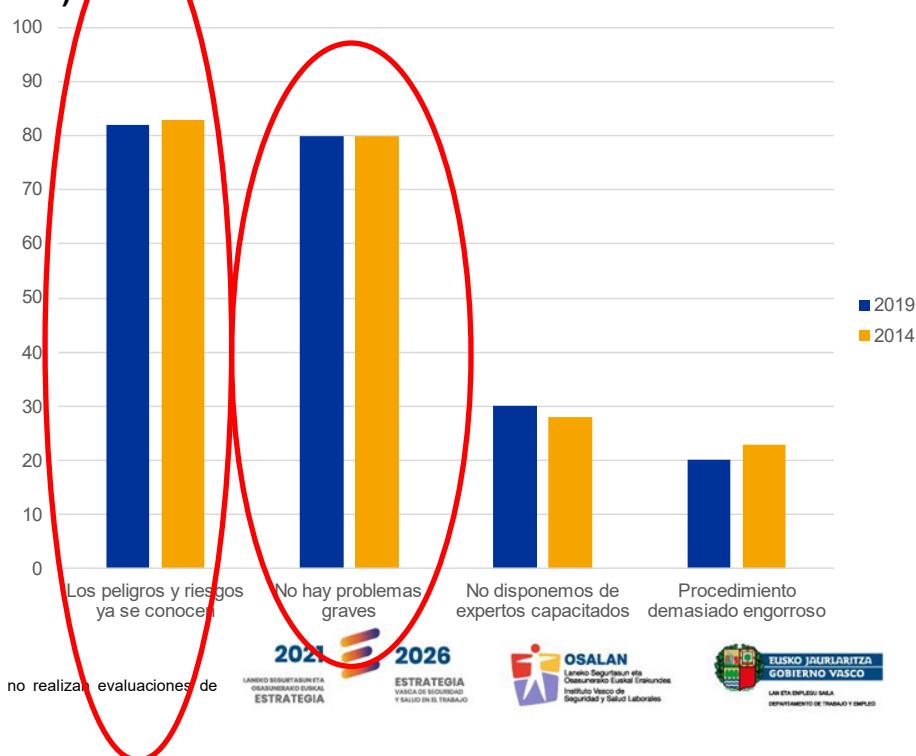
2. No realizan evaluaciones de riesgo, por tamaño empresarial, 2019 (% lugares de trabajo, UE27)



Base: todos los lugares de trabajo en la UE27.



2. Razones por las que no se realizan evaluaciones de riesgo, por tamaño empresarial, 2019 (%) lugares de trabajo, UE27)



Base: lugares de trabajo en la UE27 que no realizan evaluaciones de riesgo de manera regular.



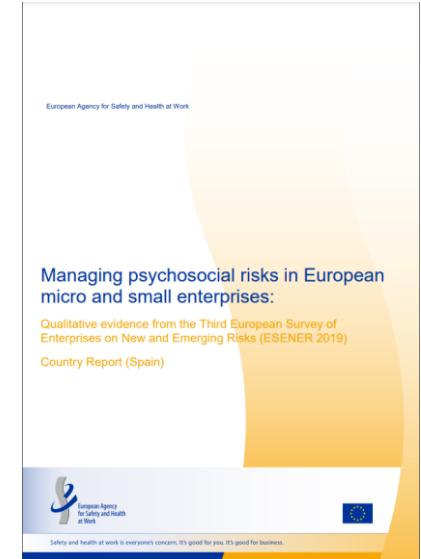
V CONGRESO
INTERNACIONAL
**DE SEGURIDAD
Y SALUD
EN EL TRABAJO**
+ Asumiendo retos,
sumando esfuerzos

LANEKO
SEGURTASUN
ETA OSASUNAREN
NAZIOARTEKO
V. BILTZARRA
+ Erronkak hartuz,
ahaleginak batuz

V INTERNATIONAL
CONGRESS FOR
**SAFETY
AN HEALTH
AT WORK**
+ Taking on challenges,
joining efforts

3. Gestión de riesgos psicosociales en microempresas y pequeñas empresas (MiPEs)

- Trabajo de campo: Nov 2020 – Abr 2021
- Entrevistas con directivos y trabajadores de empresas micro (5-9) y pequeñas (10-49) de diferentes sectores.
- Alemania, Croacia, Dinamarca, España, Países Bajos y Polonia
 - 20 empresas (40 entrevistas) por país
- Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, medidas adoptadas, participación de los trabajadores, factores motivadores/barreras, apoyo externo
- COVID-19: entrevistas online, trabajo de campo extenso (participación)
 - Oportunidad de explorar la gestión de riesgos psicosociales durante la pandemia





3. Gestión de riesgos psicosociales en MiPEs

Legislación

- Marco legal influye en la gestión de riesgos psicosociales en MiPEs.
 - Contribuye a gestión más madura.
 - Delegados de prevención

Tamaño empresarial

- Influencia significativa en gestión de riesgos psicosociales
 - MiPEs ligera desventaja – recursos, personal, procedimientos formales...
 - Trabajo con agentes públicos –programas de apoyo para gestión de riesgos psicosociales en MiPEs.
- MiPEs menor formalización que en grandes empresas.
 - Permitir a los trabajadores adaptar el trabajo para prevenir riesgos psicosociales.



3. Gestión de riesgos psicosociales en MiPEs

Cultura (1)

- Compromiso con la SST - ¿compromiso con la gestión de riesgos psicosociales?
- Marco legal por sí solo no es suficiente – rol esencial de la cultura de la empresa.
 - Estigma, vergüenza – difícil de erradicar incluso en entornos culturales informales/abiertos.
 - Desarrollo de culturas empresariales (1) hablar sobre salud mental y (2) ofrecer apoyo necesario.
 - Mejorar/fomentar la confianza dentro de las empresas:
 - Sesiones sobre salud mental.
 - Formación a responsables.
 - Apoyo confidencial.
- COVID-19 – sensibilización sobre salud mental
 - Concienciación duradera.



3. Gestión de riesgos psicosociales en MiPEs - Cultura (2)

- Personalidad directivos y estilo de liderazgo – determinante
 - Cercanía trabajadores, conversaciones frecuentes, reuniones de equipo,...
 - Comunicación – rol crucial. ¿Ventaja de las más pequeñas? Informal
 - Efectividad - ¿persona al cargo o sistema implantado?
- Formación - directivos conscientes de riesgos psicosociales
 - Implementar estrategias efectivas para poder gestionarlos.
 - No debería ser una cuestión personal –‘enfoque’ organizativo.
- Vínculo reconocido entre bienestar psicosocial y productividad.
- Madurez de la gestión de riesgos psicosociales en empresas:
 - Factores externos (cultura, contexto institucional) e internos (liderazgo).
- Seis países – puntos diferentes en gestión de riesgos psicosociales.
 - Intercambio de mejores prácticas. ¿Todos los factores son transferibles?



3. Gestión de riesgos psicosociales en MiPEs

Formación y participación de los trabajadores

- Formación SST-¿centrada en riesgos psicosociales? ¿MiPEs?
 - Sector sociosanitario.
 - Apoyo agentes públicos.
- Trabajadores no participan en gestión de riesgos psicosociales de manera sistemática.
 - Participación de los trabajadores (general y SST) en el país.
 - Distintos grados de participación informal.
- Muy efectiva en identificación y gestión de riesgos psicosociales.
 - Cierta formalización – reuniones regulares, canales de comunicación...

Factores motivadores / obstáculos

- Motivación – garantizar bienestar de trabajadores (Obligación legal).
- Barreras: naturaleza delicada (difícil hablar), baja concienciación y falta de conocimiento sobre cómo abordarlos



3. Gestión de riesgos psicosociales en MiPEs

- Ambiente psicosocial: directivos más positivos que trabajadores.
- Presentismo/absentismo ¿vínculo con gestión de riesgos psicosociales?
 - Absentismo elevado indicador de estrés.
 - Presentismo vinculado con exceso de trabajo/burnout.
- ¿Vínculo entre bienestar psicosocial y productividad?
- Inspección laboral – muy formal
 - Sancionar > formar/apoyar.
 - Riesgos psicosociales no son el foco de las inspecciones.
 - Gran diferencia en la frecuencia de inspecciones de trabajo.
- Rol asesor y de apoyo sería bienvenido por las MiPEs.



3. Gestión de riesgos psicosociales en MiPEs

Impacto COVID-19

Riesgos psicosociales relacionados con la pandemia COVID-19

- Estrés, alta carga laboral, presión, aislamiento, ansiedad, temor a infectarse, inseguridad laboral, líneas difusas trabajo-vida personal, peor comunicación

Cambios en la organización del trabajo

- Dificultad de predecir reglas de confinamiento y limitaciones al funcionamiento de las empresas.
- Reorganización del trabajo teniendo en cuenta circunstancias personales: teletrabajo, turnos, trabajo 'híbrido'

'En cuanto a las horas extra y las bajas – debido al COVID19, siempre hay alguien aislado o enfermo y otros tienen que encargarse de su trabajo' (Trabajador)

- Directivos -distancia física respecto a compañeros dificultó comunicación y aceptación de algunas decisiones.



3. Gestión de riesgos psicosociales en MiPEs Impacto COVID-19

Teletrabajo y poca comunicación:

- Complicado mantener vías de comunicación eficaces durante la pandemia.
- Mayor aislamiento, pocas oportunidades para conversaciones espontáneas, opciones limitadas para comentar asuntos laborales..

'Antes de la pandemia, solíamos comentar con los compañeros los temas que nos preocupaban o molestaban – y nos solía ayudar a cargar las pilas y volver a trabajar. La comunicación 'online' no permite compartir emociones de la misma manera' (Trabajador)

- Fatiga digital y supervisión intensa por parte de directivos.
- Líneas difusas entre vida privada y profesional.
- Reducir número de reuniones online para favorecer la desconexión digital.



3. Gestión de riesgos psicosociales en MiPEs

Impacto COVID-19

Sin embargo, también ha habido aspectos positivos...

- Trabajadores - trabajo en remoto ha mejorado conciliación de la vida personal y profesional y ha aumentado su autonomía en el trabajo.
- Directivos - mejorar su negocio

'Antes contratábamos a una empresa para que se encargara de la prevención de riesgos pero sus servicios no estaban adaptados a las necesidades de nuestro sector. Durante el confinamiento me formé en prevención de riesgos laborales y ahora me encargo yo de esas tareas en la empresa' (Directivo)

- Pandemia ha aumentado visibilidad/importancia de salud mental y los riesgos psicosociales en el trabajo.



3. Gestión de riesgos psicosociales en MiPEs

Conclusiones

- La pandemia COVID-19 ha generado riesgos psicosociales nuevos y ha intensificado los existentes.
- Respuesta positiva - buena comunicación y un liderazgo sólido.
- Mayor sensibilización sobre importancia de la salud mental y los riesgos psicosociales en el trabajo.

Limitaciones:

- estudio cualitativo en un conjunto de sectores y países.
- probablemente las MiPEs más afectadas no participaron en el estudio.



**V CONGRESO
INTERNACIONAL
DE SEGURIDAD
Y SALUD
EN EL TRABAJO**

+ Asumiendo retos,
sumando esfuerzos

**LANEKO
SEGURTASUN
ETA OSASUNAREN
NAZIOARTEKO
V. BILTZARRA**

+ Erronkak hartuz,
ahaleginak batuz

**V INTERNATIONAL
CONGRESS FOR
SAFETY
AN HEALTH
AT WORK**

+ Taking on challenges,
joining efforts

4. ESENER Recursos

www.esener.eu

● Publicaciones

- Informes (*Inglés*)
- Resúmenes (*25 idiomas*)
- Análisis temáticos (*Inglés*)

The cover features a person working on a laptop with a digital interface overlay. Text includes: 'European Agency for Safety and Health at Work', 'EN', 'EVENT SUMMARY', 'OSH MANAGEMENT IN THE HUMAN HEALTH AND SOCIAL WORK ACTIVITIES SECTOR – WHAT ARE EUROPEAN WORKPLACES TELLING US?', 'Wednesday, 4 May 2022', and 'EU-OSHA'.

Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview Report

How European workplaces manage safety and health

Welcome and opening, EU-OSHA

Mr William Cockburn, Interim Executive Director, EU-OSHA

ESENER has been running for almost 15 years in the aim of getting data from workplaces on how OSH is managed and how it compares with other sectors. The survey is conducted every two years. The last survey took place in 2018, and we are now in the information as required by law.

The survey covers all sectors of the economy, including agriculture, forestry, fisheries, construction, industry, commerce, trade, hotel and restaurants, transport, post and telecommunications, energy, water supply, waste management and the sector and worker participation in OSH.

EU-OSHA's main objective is to collect data on how European workers are protected against risks at work. This year, EU-OSHA is also interested in the role of the social partners in the protection of workers. EU-OSHA organised a seminar on 4 May 2022, 'OSH management in the human health and social work – what are European workplaces telling us?' Experts from EU-OSHA, European Commission representatives and EU-OSHA members of the steering committee participated.

Safety and health at work is a common concern in good practice in good businesses.

● Metodología

- Informes técnicos.
- Cuestionarios

● Datos

- 'Visualización' por país, tamaño y sector
- Acceso a las bases de datos

- UKDA
- GESIS



Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3)

First findings
EU-OSHA's third European establishment survey aims to assist countries to meet more effectively the health and safety needs of workers in their respective sectors. The survey will also help to identify the most important challenges and opportunities for the design and implementation of new policies in the field of occupational safety and health.

Background
EU-OSHA's main objective is to collect data on how European workers are protected against risks at work. This year, EU-OSHA is also interested in the role of the social partners in the protection of workers. EU-OSHA organised a seminar on 4 May 2022, 'OSH management in the human health and social work – what are European workplaces telling us?' Experts from EU-OSHA, European Commission representatives and EU-OSHA members of the steering committee participated.

Welcome and opening, EU-OSHA
Mr William Cockburn, Interim Executive Director, EU-OSHA

ESENER has been running for almost 15 years in the aim of getting data from workplaces on how OSH is managed and how it compares with other sectors. The survey is conducted every two years. The last survey took place in 2018, and we are now in the information as required by law.

The survey covers all sectors of the economy, including agriculture, forestry, fisheries, construction, industry, commerce, trade, hotel and restaurants, transport, post and telecommunications, energy, water supply, waste management and the sector and worker participation in OSH.

EU-OSHA's main objective is to collect data on how European workers are protected against risks at work. This year, EU-OSHA is also interested in the role of the social partners in the protection of workers. EU-OSHA organised a seminar on 4 May 2022, 'OSH management in the human health and social work – what are European workplaces telling us?' Experts from EU-OSHA, European Commission representatives and EU-OSHA members of the steering committee participated.

Safety and health at work is a common concern in good practice in good businesses.

ESENER 2019

¿Qué nos dice sobre la seguridad y la salud en los lugares de trabajo de Europa?

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

ESENER | How European workplaces manage safety and health

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

ESENER

Managing psychosocial risks in European micro and small enterprises:

Qualitative evidence from the Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019)
Country Report (Spain)





**V CONGRESO
INTERNACIONAL
DE SEGURIDAD
Y SALUD
EN EL TRABAJO**

+ Asumiendo retos,
sumando esfuerzos

**LANEKO
SEGURTASUN
ETA OSASUNAREN**
NAZIOARTEKO
V. BILTZARRA
+ Erronkak hartuz,
ahaleginak batuz

**V INTERNATIONAL
CONGRESS FOR
SAFETY
AN HEALTH
AT WORK**
+ Taking on challenges,
joining efforts

ESENER Visualización de datos



Disponible en todos los idiomas oficiales de la UE más:

- Islandés
- Macedonia
- Noruega
- Ruso
- Serbia





V CONGRESO
INTERNACIONAL
**DE SEGURIDAD
Y SALUD
EN EL TRABAJO**
+ Asumiendo retos,
sumando esfuerzos

LANEKO
**SEGURTASUN
ETA OSASUNAREN**
NAZIOARTEKO
V. BILTZARRA
+ Erronkak hartuz,
ahaleginak batuz

V INTERNATIONAL
CONGRESS FOR
**SAFETY
AN HEALTH
AT WORK**
+ Taking on challenges,
joining efforts

ESENER Futuro

- Próxima edición: 2024
 - Preparación (tests) 2022-2023
 - Evaluación ex-post ESENER 2019
- Mismo enfoque metodológico- comparabilidad
 - Persona entrevistada
 - Cuestionario
 - Modo – CATI (CAWI)
- COVID-19
- Cooperación



V CONGRESO
INTERNACIONAL
**DE SEGURIDAD
Y SALUD
EN EL TRABAJO**

+ Asumiendo retos,
sumando esfuerzos

LANEKO
**SEGURTASUN
ETA OSASUNAREN**
NAZIOARTEKO
V. BILTZARRA
+ Erronkak hartuz,
ahaleginak batuz

V INTERNATIONAL
CONGRESS FOR
**SAFETY
AN HEALTH
AT WORK**
+ Taking on challenges,
joining efforts

**¡Gracias!
Mila esker!**

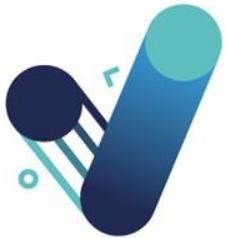
www.esener.eu

2021
LANEKO SEGURTASUN ETA
OSASUNAREN NAZIOARTEKO
ESTRATEGIA

2026
ESTRATEGIA
VAMOS DE MIGRACIÓN
Y SALUD EN EL TRABAJO

OSALAN
Laneko Segurtasun eta
Osasunaren Eusko Erakundea
Instituto Vasco de
Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
LAN ETAK PELDU SAILA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO



V CONGRESO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

+ Asumiendo retos, sumando esfuerzos

LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN

NAZIOARTEKO V. BILTZARRA

+ Erronkak hartuz, ahaleginak batuz

V INTERNATIONAL CONGRESS FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK

+ Taking on challenges, joining efforts

2021
LANEROSEGURIDAD
ESTRATEGIA

2026
ESTRATEGIA
VIAJE DE SEGURO
Y SALUD EN EL TRABAJO

OSALAN
Laneko Segurtasun eta
Osasunaren Institutua Euskal
Institutua Berroko de
Seguridad y Salud Laboral

EUSKADI
GOBIERNO VASCO
LAZTA EMPRESA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO