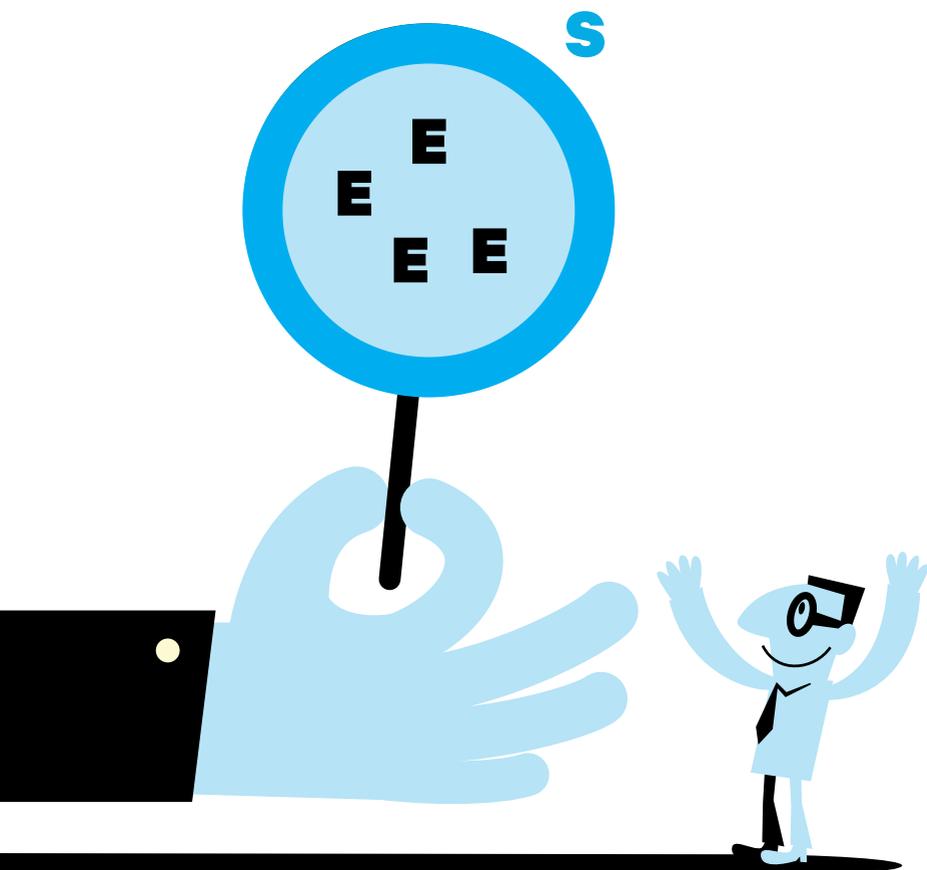


# I Encuesta Salud y Empresa en Navarra

2018





# I Encuesta Salud y Empresa en Navarra

—  
2018

Promueve



Elabora



Colaboran



---

## ÍNDICE

- INTRO**
- 6 EL RETO DE SER ‘EMPRESAS AZULES’  
Por Juan Manuel Gorostiaga
- 7 LAS EMPRESAS TIENEN UNA GRAN RESPONSABILIDAD  
HACIA LA SOCIEDAD  
Por Izaskun Goñi
- 8 CON SALUD, TODOS GANAMOS  
Por José Antonio Sarría
- 9 LA SALUD, UN EJE ESTRATÉGICO DE LAS EMPRESAS  
Por Álex Uriarte
- 10 DESDE LAS PERSONAS Y CON LAS PERSONAS  
Por Ernesto Pérez Esáin
- SUMARIO EJECUTIVO**
- 11 CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA
- 19 PREVISIÓN DE ACCIONES
- RESULTADOS**
- 25 POLÍTICA Y CULTURA DE LA SALUD
- 53 ORGANIZACIÓN Y PROCESO
- PLANES DE FUTURO**
- 67 DESARROLLO
- 81 ANEXO

—  
#01

—  
Introducción  
—

## El reto de ser 'empresas azules'



JUAN  
MANUEL  
GOROSTIAGA  
*Director Gerente  
de Mutua  
Navarra*

En Mutua Navarra creemos que un factor clave que diferencia a una empresa respecto a otra es la salud de las personas que forman esa organización. Hemos comprobado que personas con mejor salud logran organizaciones más productivas y con mejores resultados. A estas empresas las llamamos “empresas azules”. Por ello tras más de 10 años impulsando el “color azul” entre las empresas de Navarra, creemos que es el momento idóneo para tomar el pulso de los avances en promoción de la salud en el trabajo en las empresas de la Comunidad Foral. Creemos que Navarra está a la cabeza de las comunidades españolas en la promoción de la salud en el trabajo. Queremos comprobar con datos si esta percepción es la correcta. Os invito por ello a compartir las conclusiones de la I Encuesta salud y empresa de Navarra y a continuar en vuestras empresas por el camino azul que muchos hemos iniciado.

# Las empresas tienen una gran responsabilidad hacia la sociedad

INTRO



IZASKUN  
GOÑI  
RAZKIN

*Directora General  
de Política  
Económica y  
Empresarial y  
Trabajo del  
Gobierno de  
Navarra*

La estrategia de especialización inteligente de Navarra, S3, apuesta por una Navarra cohesionada social y territorialmente. Uno de los ejes de desarrollo se centra en el cuidado de las personas para contribuir a una Navarra cada vez más saludable. Asimismo, plantea el reto del cambio cultural en la gestión de las empresas, como factor de competitividad, pero también por la responsabilidad que tienen hacia la sociedad, por ser organizaciones de personas. Las empresas pueden y deben contribuir a la promoción profesional, a la salud y al bienestar de todas personas que las conforman, adquiriendo un protagonismo determinante en los objetivos socioeconómicos del territorio.

# Con salud, todos ganamos



**JOSÉ  
ANTONIO  
SARRÍA**  
*Presidente de  
la Confederación  
de Empresarios  
de Navarra*

La Confederación de Empresarios de Navarra considera importante el desarrollo, en el ámbito de la empresa, de acciones destinadas a mejorar la salud de todo el colectivo de trabajadores, ya que ello repercute muy favorablemente en todas las áreas de la misma.

En primer lugar, porque se mejora el grado de bienestar de todo el colectivo. Además, se reduce el absentismo, se mejora la productividad y se crea un ambiente más favorable para la mejora de la creatividad y la innovación. Téngase en cuenta que las campañas para la mejora de la salud de las personas siempre dan mejores resultados cuando se desarrollan en ambientes concretos en los que el efecto estímulo de unas personas sobre otras es importante.

Por ello, la empresa constituye un lugar ideal para este tipo de iniciativas, que afortunadamente cada día más empresas van incorporando.

# La salud, un eje estratégico en las empresas

INTRO



ÁLEX  
URIARTE  
Presidente  
de AEDIPE  
Navarra

Los profesionales de los Recursos Humanos llevamos tiempo viendo que ha llegado el momento de superar la antigua visión de la Prevención de Riesgos Laborales como disciplina para evitar los accidentes laborales y enfermedades profesionales y pasar a un estadio más avanzado que considere la Salud como eje estratégico de las organizaciones. No en vano, la dedicación de las personas al trabajo ocupa una parte muy importante de su día a día, de su vida en definitiva, y las organizaciones deben contribuir al bienestar de sus personas, no sólo para evitar que se accidenten o sufran daños con ocasión de su trabajo, sino incluso para influir la mejora de su calidad de vida.

Es por ello que Aedipe Navarra, como asociación cuya Misión es la de contribuir a la extensión de políticas y prácticas de gestión y desarrollo de personas y que tiene como objetivo el de influir en la competitividad y en la creación de organizaciones saludables, no puede permanecer ajena a esta evolución, sino que debe promocionarla y fomentarla.

Y en ese sentido, participamos con gusto en este estudio, que nos permite tener una visión de la implantación de esta estrategia de Salud en las Empresas navarras, y ver las líneas de acción en las que podemos aportar

## Desde las personas y con las personas



ERNESTO  
PÉREZ  
ESÁIN  
*Doctor en  
Sociología.  
Universidad  
Pública de  
Navarra*

La Encuesta Salud y Empresa Navarra, 2018 muestra la senda emprendida por la empresa en dicha Comunidad Foral. Se trata de un camino que mira al horizonte organizativo desde las personas y con las personas. Su relevancia es la constatación de dicha dinámica en datos, información que puede ser analizada, contrastada e, incluso, emulada por quienes deseen iniciarse en el mundo de la “Empresa saludable”. Su aportación a la sociedad, la novedad documental de una visión.

—  
#02

—  
Sumario  
Ejecutivo

—  
CONCLUSIONES  
DE LA ENCUESTA



# Conclusiones de la encuesta

**1** La Encuesta Salud y Empresa en Navarra supone el primer análisis sobre la situación de la promoción de la salud en los lugares de trabajo desde una perspectiva de implantación de planes e iniciativas para el fomento de la salud de los trabajadores. Se convierte así en un referente que aborda la situación actual y futura de la promoción y mejora de la salud en las empresas.

**2** Con un total de 250 empresas participantes, la encuesta abarca el 39,82% del total del personal contratado en Navarra. Es decir, casi la mitad de las personas que tienen un contrato laboral en Navarra se encuentran integradas en el estudio.

39,82% Representadas



**3** Podemos afirmar que la salud tiene alta importancia para las empresas, influyendo de forma muy significativa en la productividad y en la cuenta de resultados. Más del 90% de las empresas encuestadas así lo indican. En la misma línea, se confirma que las acciones de mejora de la salud influyen muy significativamente en la satisfacción de los trabajadores, así como medio para la retención del talento, tal como lo refieren casi el 65% de los encuestados.

97,6% Importancia



65,0% Talento



**4** Cuatro de cada cinco empresas afirma que su principal problema de salud son los trastornos músculo-esqueléticos (78,8%), dato que va incrementándose progresivamente conforme el tamaño de las empresas, pasando del 67,1% en empresas de hasta 15 trabajadores y que alcanza el 84,1% en la gran empresa. El mayor ratio de empresas con este tipo lesiones son las de tamaño comprendido entre 26 y 99 trabajadores, con un 88,2%. Entre otros problemas de salud destacan los problemas respiratorios (42,0%). Y en un segundo nivel de frecuencia se encuentran los problemas de salud mental (13,6%) y gastrointestinales (12,0%). En contrapartida, el 46,8% de las empresas realizan actividad para mejorar el bienestar físico de las personas, y en una medida semejante (el 48,8%), medidas para mejorar el bienestar psicológico/emocional de su plantilla.

80,0% Problemas músculo-esqueléticos

46,8% Actividades mejora bienestar físico

48,8% Act. mejora bienestar psicológico/emocional

**5** Las enfermedades comunes constituyen la principal causa de ausencias al trabajo para más del 85% de las empresas. A su vez, una de cada 20 empresas considera los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales su principal causa de ausencia al trabajo.

86,4% Ausencia por enfermedad común

**6** Dos de cada tres empresas (59,6%) afirma que es el momento oportuno para implementar programas de salud en sus empresas. Más de un tercio de las restantes lo valoran como deseable, aunque no lo consideran oportuno en las condiciones actuales de trabajo.



**7** Los datos de la encuesta reflejan un alto compromiso de la dirección de la empresa respecto a la salud y el bienestar de sus trabajadores (casi un 70%).



**8** Respecto al interés que las empresas creen que tienen sus empleados en acciones de mejora o promoción de la salud, alcanza la calificación de “alta” para el 34,4% de las empresas, importancia “media” el 56,0%, y “baja” para el resto. Los ratios de creencia en la alta importancia de la salud por parte de sus empleados alcanza valores muy próximos al 30% entre las empresas más pequeñas, las pequeñas y las medianas, y asciende al 43,2% en las de mayor plantilla. Entre el 50% y el 60% se sitúan las creencias de las empresas sobre la importancia “media” que los trabajadores asignan a las temáticas de salud.

**9** Importantes diferencias en el alcance y organización de la salud conforme al tamaño de las empresas, de las más pequeñas a las más grandes, en parámetros como la política “explícita” de salud, (del 6,3% al 34,1%; media total 23,2%), disponibilidad de planes estructurados de fomento de la salud (del 5,2% al 32,6%; media total 13,2%), asignación de presupuestos (del 2,58% al 20,5%, media total 10,8%), y disposición a desarrollar programas en los próximos dos años (del 29,9% al 77,3%; media total 54%).

**10** El 32,4% de las empresas (en valoración global), mide los resultados de las acciones de fomento de la salud que organizan. Utilizan para ello, principalmente y de forma combinada los datos de “absentismo” (54%), “encuestas de satisfacción” (52%), “encuestas de clima laboral (46%), y el “porcentaje de participación/asistencia a actividades” (40%). Conforme crece el tamaño de la empresa los índices de absentismo son reemplazados por indicadores más positivos de intervención como las “encuestas de satisfacción” y los “niveles de participación/asistencia a actividades”.

**11** De forma general, dos de cada tres empresas realizan actividades de promoción de la salud en cualquiera de sus ámbitos (físico, psicológico, recursos personales de salud y/o social), de forma ascendente aunque con amplias diferencias según el tamaño de la plantilla: desde el 49,4% de las más pequeñas, hasta el 90,9% de las más grandes. Por sectores, industria y servicios públicos los más frecuentes (más del 70%), seguido del sector servicios (62%), y en menor medida construcción y agropecuario (en torno al 40% de las empresas).

49,9% Empresas pequeñas

90,9% Empresas grandes

70,0% Industria, empresa pública

62,0% Servicios

40,0% Construcción,  
agropecuario

**12** La formación/información sobre salud está presente a ~ distintos niveles jerárquicos en el 50,8% de las empresas, con casi cuarenta puntos porcentuales de diferencia entre las más pequeñas (con un 32,9% de empresas con formación a distintos niveles), hasta las empresas de mayor tamaño donde la presencia de formación/información alcanza al 70,5%. La formación se distribuye, por lo general, de manera escalonada, desde la dirección (la más formada/informada -26,0%-), línea de mandos -18,0%- y resto de plantilla -16,0%-. Los ratios porcentuales de empresas con formación/información de su equipo directivo experimentan fuertes variaciones según tamaño de empresas, desde el 15,2% en las más pequeñas, hasta el 40,9% en las más grandes

Lo mismo sucede con la formación/información para la línea de mandos, que varía del 6,3% al 31,8%, respectivamente, lo que supone casi 25 puntos de diferencia porcentual entre unas organizaciones y otras. Respecto a las plantillas la formación a estos niveles son más bajas, oscilando menos, concretamente del 12,7% al 20,5% de menor a mayor tamaño de empresa. En el mejor de los casos, 1 de cada 5 empleados recibe formación/información sobre salud en su lugar de trabajo.

**13** De forma homogénea, en todos los tamaños de empresa, las acciones de salud por las que más se inclinan las empresas a implementar en sus organizaciones en un plazo de dos años, son las de **fomento del “bienestar psicológico/emocional”** (del 60,8% al 59,1%, de menor a mayor tamaño de empresa), con sólo un 2% de variación entre ellas. Por el contrario, la implementación de medidas para el **fomento de la “actividad física/deporte”** varían más del 30% (50,6% al 81,8%), según el tamaño de las empresas.

Fomento bienestar psicológico/emocional



Fomento de la actividad física/deporte



—  
#02

—  
Sumario  
Ejecutivo

—  
PREVISIÓN DE  
LAS ACCIONES



- 1 Si el 98% de las empresas encuestadas considera que ~ la salud tiene una alta importancia en sus empresas y, además, el 92% afirman que ejerce una influencia alta y/o muy alta en la productividad y en su cuenta de resultados, se consolida, casi de forma unánime, el papel trascendental que la salud juega como **determinante para la mejora de los resultados empresariales** en todos los tamaños de empresa.
- 2 Si bien las actividades de promoción de la salud en los ~ lugares de trabajo surgen de la preocupación empresarial por la salud, son las **grandes entidades** quienes más desarrollo tienen y quienes **están marcando el camino que lidera la integración de dichas acciones en los planes y políticas de empresa**. Se configura así una cultura de la salud que sirve de referencia para el resto de empresas.
- 3 Un **35,2%** de las empresas considera una opción ~ deseable implementar programas de promoción de la salud, si bien por diversas circunstancias empresariales **no lo pueden acometer**. Los que ya lo están implantando alcanza el 59,6% de las empresas. Es notorio el esfuerzo de la pequeña empresa, en las que un 49,4% afirma realizar acciones de mejora/promoción de la salud, cifra que aumenta progresivamente hasta el 90,9% de las empresas de más de 250 trabajadores.

**4** Si bien los problemas de carácter músculo-esquelético son los principales factores determinantes de la salud de las personas, tan sólo un **46,8%** de las empresas realizan actividades para fomentar el bienestar físico de sus empleados, que no alcanza el 20% en las empresas más pequeñas, y el 46,7% en empresas menores de 100 trabajadores. A pesar de estos datos, el 61,2% de las empresas apuestan por desarrollar programas en los próximos años. Entre ellas, se destaca el esfuerzo de las pequeñas empresas, quienes manifiestan intención de desarrollar estos programas en un 50,6%, lejos aún del 81,8% de las más grandes.

**5** Las actividades de fomento del bienestar psicológico/emocional tiene presencia en el 48,8% de las empresas encuestadas, especialmente medidas de flexibilidad horaria (28%), así como mejora de la conciliación personal-laboral (25,7%). Este ámbito de intervención se destaca líder entre los programas de interés a desarrollar en próximos años, y que alcanza al **64,8%** de empresas. Muy notoria la disposición de la muy pequeña empresa, con valores del 60.8% de disposición a la mejora del bienestar psicológico/emocional.

**6** A pesar de ser altamente reconocido el papel tan relevante que tiene la salud en la productividad de las empresas (más del 90% de las empresas), llega al **50,4%** el porcentaje de empresas que afirman su intención de desarrollar programas de empresa saludable en los próximos tres años. Esta cifra desciende en las más pequeñas empresas hasta el 30%, si bien es a partir de empresa de más de 26 trabajadores donde la intención de implementar programas de empresa saludable se consolida por encima del 50%. A los datos anteriores se debe sumar el 33,6% de empresas que manifiestan intención por desarrollar intervenciones de forma más puntual y menos estructurada.

7 Los programas de salud cardiovascular, desarrollo personal y gestión de la edad ocupan un papel importante en la intención por implementar en los próximos años si bien, en menor medida respecto al protagonismo de los programas de fomento del bienestar físico (actividad física, sobre todo), y bienestar psicológico/emocional. Los porcentajes de empresas con esta intención alcanzan, para los tres programas, valores muy semejantes, del orden del 30% de empresas, con grandes diferencias entre las más pequeñas respecto a las más grandes. Destacar que en ningún grupo de empresas la problemática de la edad alcanza al 50% de las empresas, siendo muy llamativo el bajo interés en la muy pequeña empresa (12,7%), y que alcanza al 30% en empresa hasta 100 trabajadores, semejante a la media global.



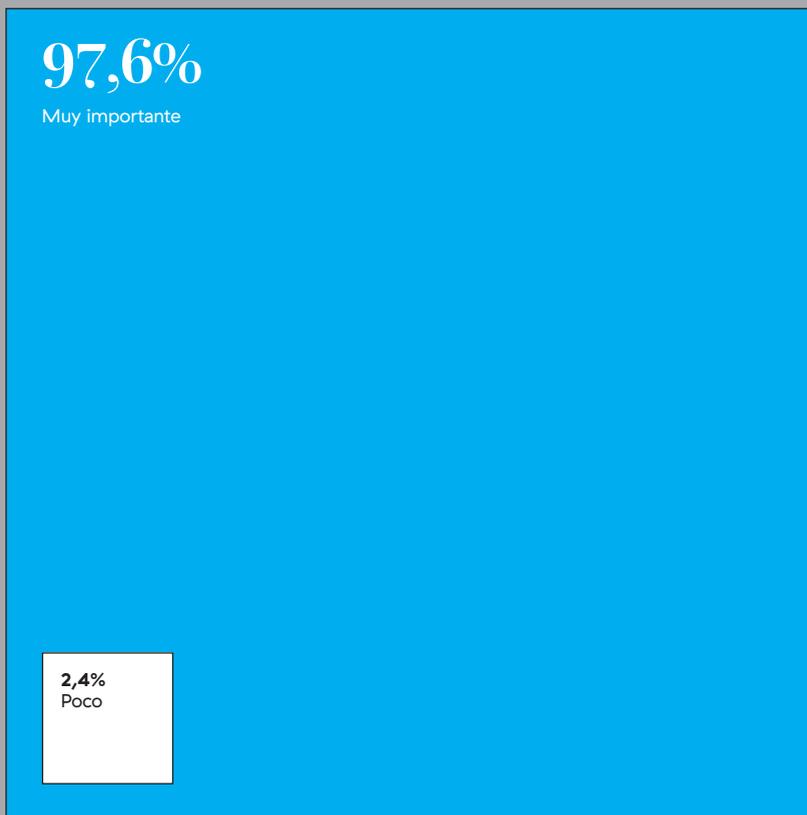
—  
#03

—  
**Resultados**  
—

**POLÍTICA Y CULTURA  
DE LA SALUD**

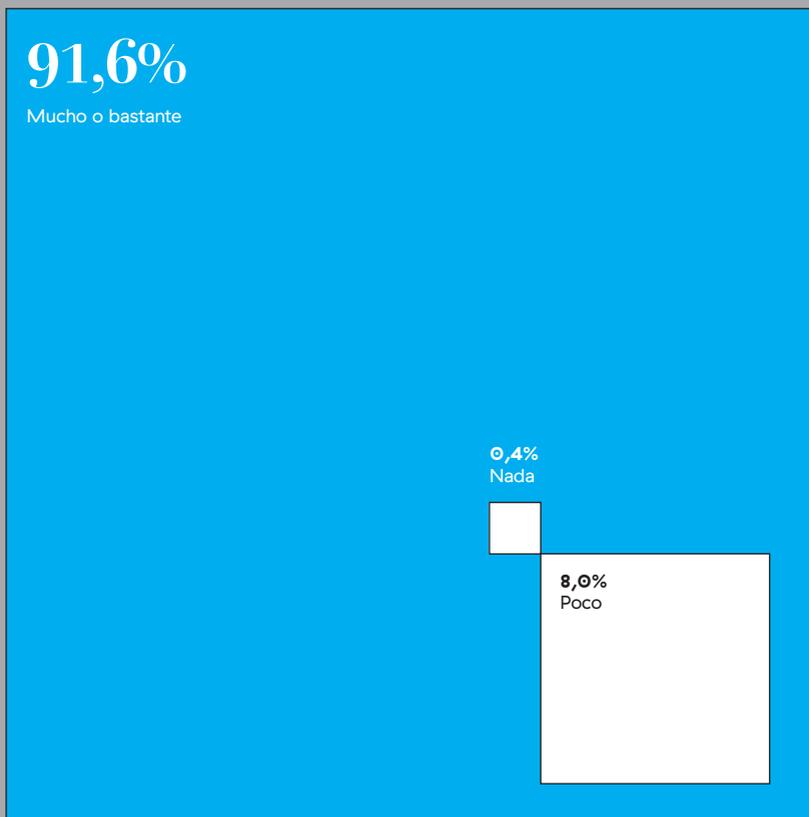
## La salud es importante para las empresas

El 97,6% de las empresas considera que la salud tiene una alta importancia en su empresa. Más del 95% en todos los tamaños de empresa



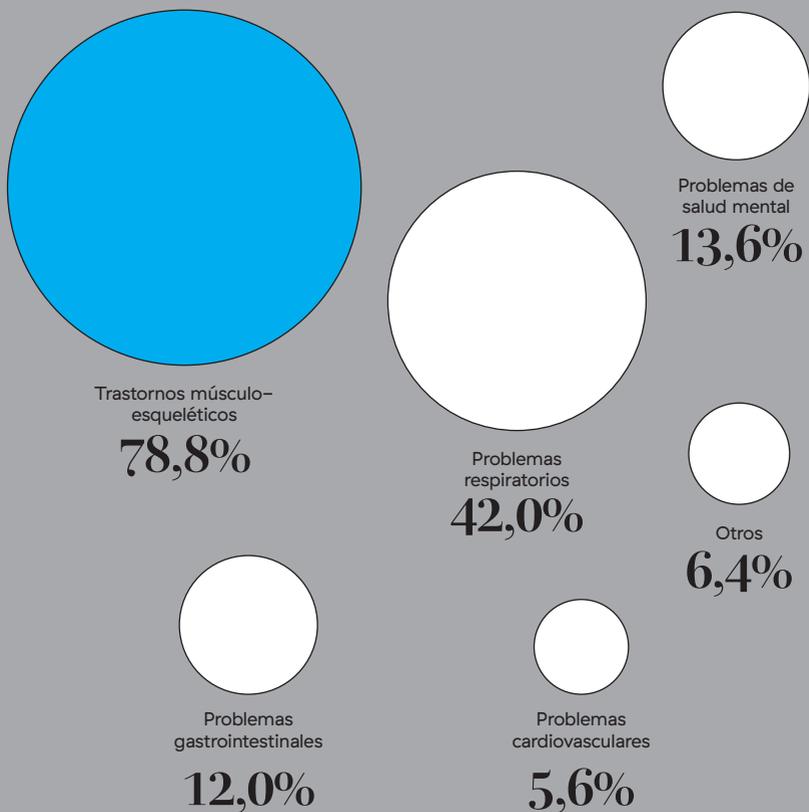
# La salud de los trabajadores influye en la productividad

Para el 91.6% de las empresas la salud tiene una influencia alta y/o muy alta en la productividad y en la cuenta de resultados.



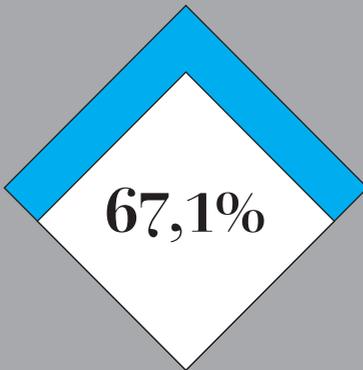
# Principales problemas de salud

Cuatro de cada cinco problemas de salud en la empresa son debidos a trastornos musculoesqueléticos.

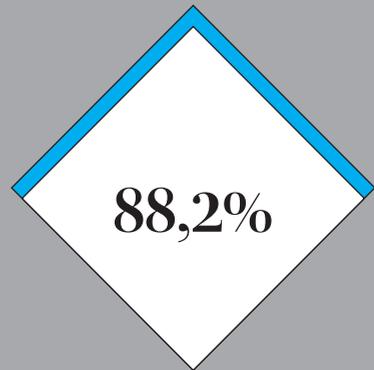


TRANSTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS  
SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.

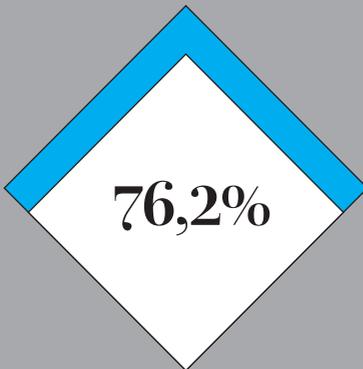
1-25 trabajadores



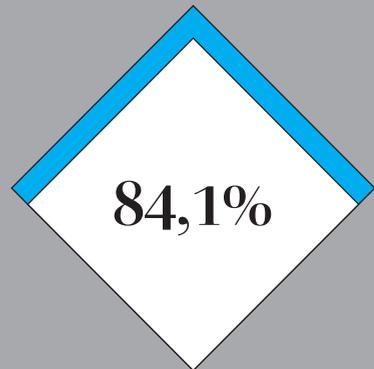
26-99 trabajadores



100-250 trabajadores

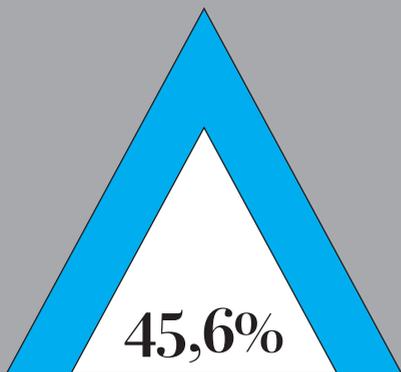


Más de 250 trabajadores

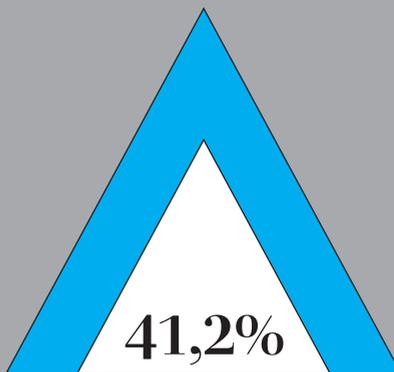


**PROBLEMAS RESPIRATORIOS  
SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.**

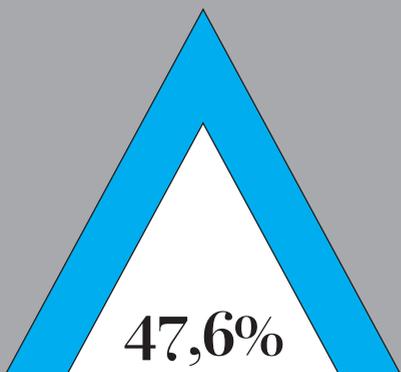
1-25 trabajadores



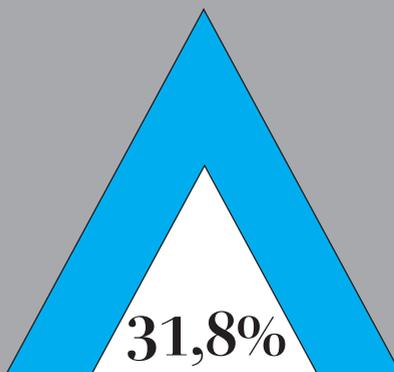
26-99 trabajadores



100-250 trabajadores

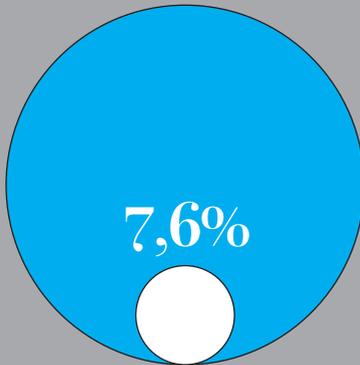


Más de 250 trabajadores

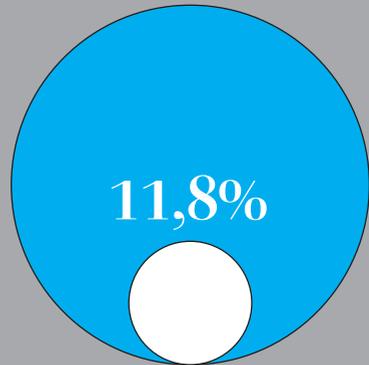


PROBLEMAS DE SALUD MENTAL  
SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.

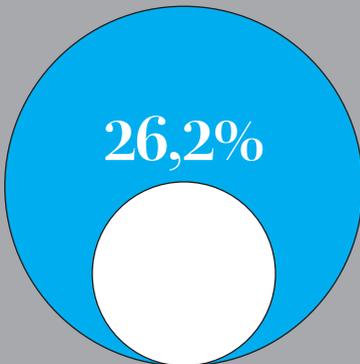
1-25 trabajadores



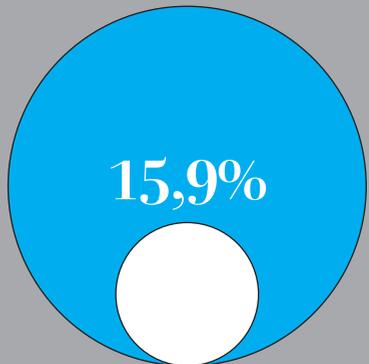
26-99 trabajadores



100-250 trabajadores

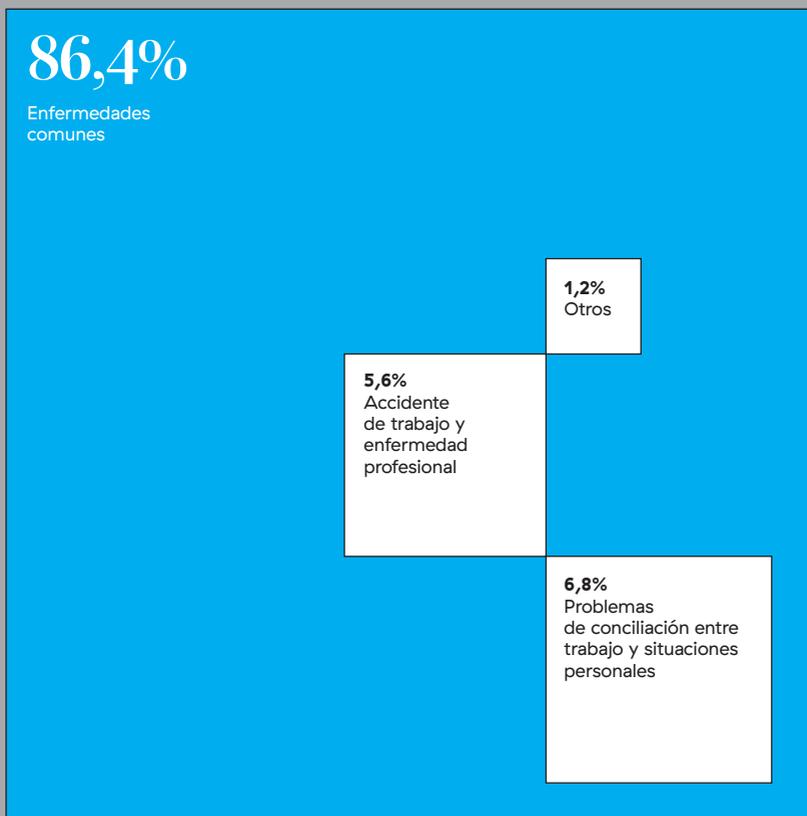


Más de 250 trabajadores



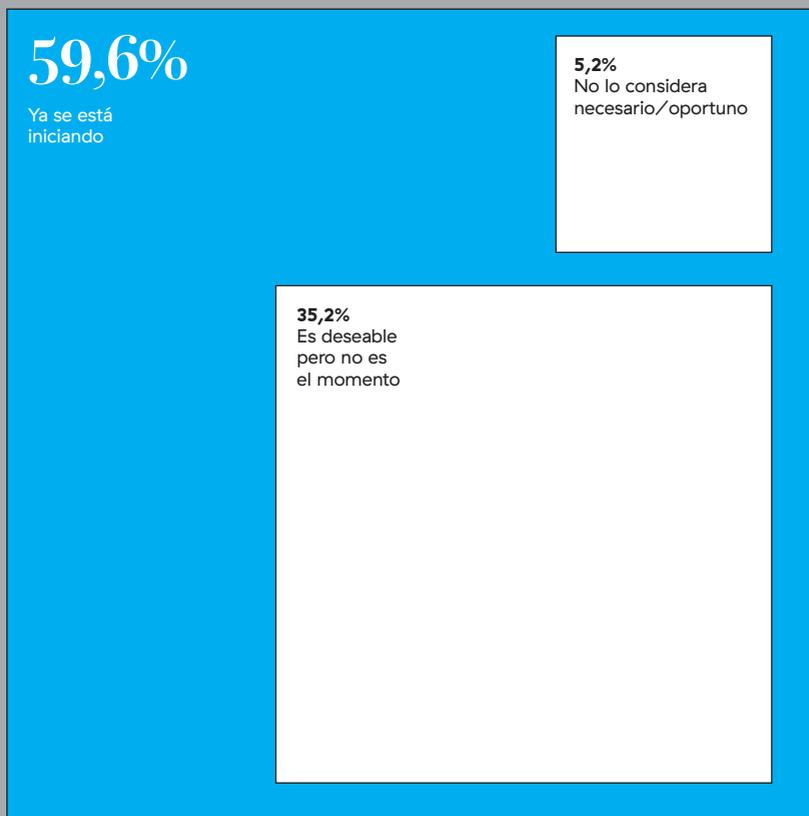
## Principal causa de ausencias al trabajo

Son las enfermedades comunes la principal causa de ausencias al trabajo para todos los tamaños de empresa. Tan sólo para 1 de cada 20 empresas (5,6%), los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales suponen la primera causa de ausencias al trabajo.



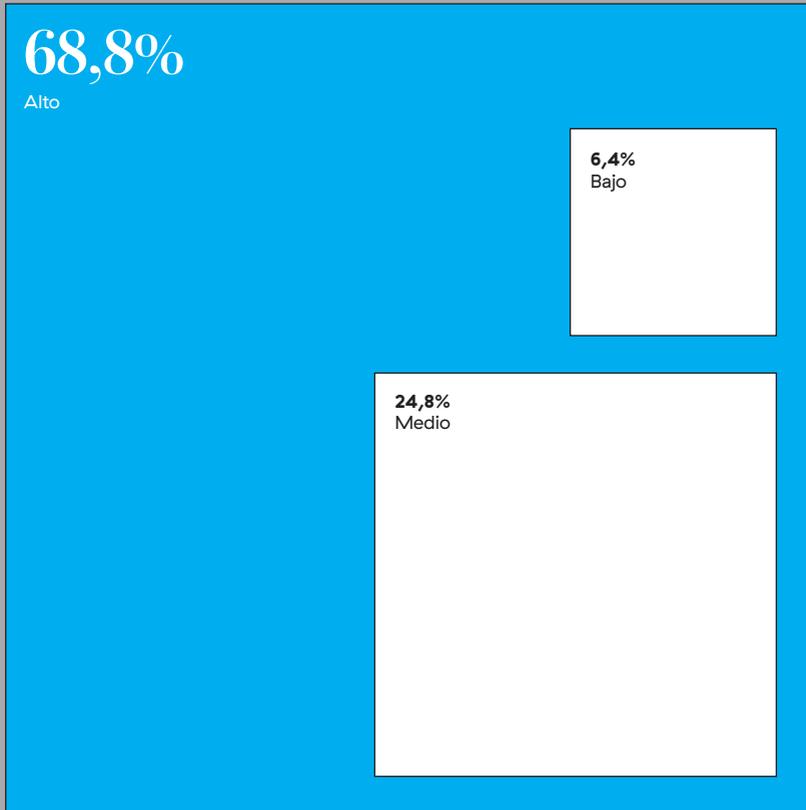
# Disposición a implementar programas

Casi dos de cada tres empresas entrevistadas consideran que es el momento oportuno de implementar programas y acciones relacionadas con la salud y, de hecho ya lo vienen realizando. Una tercera parte de las empresas consideran deseable implementar acciones, aunque no lo pueden acometer en la actualidad.



## Compromiso de la dirección con la salud

El compromiso de la Dirección con la salud y el bienestar de los trabajadores es calificado como medio-alto por el 93,6%.



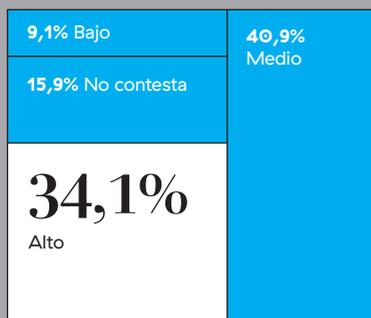
# Implicación de los trabajadores con la salud

La implicación de los trabajadores con la salud y el bienestar es media-alta para el 57,2% de los encuestados, muy variables según el tamaño de las empresas.

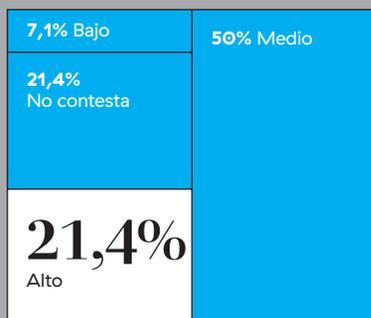
## SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.



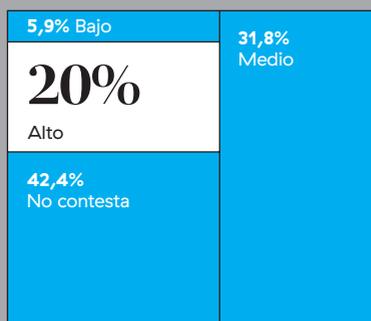
### Más de 250 trabajadores



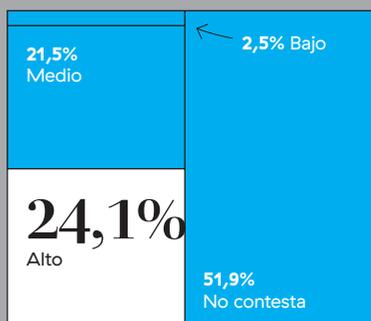
### 100-250 trabajadores



### 26-99 trabajadores

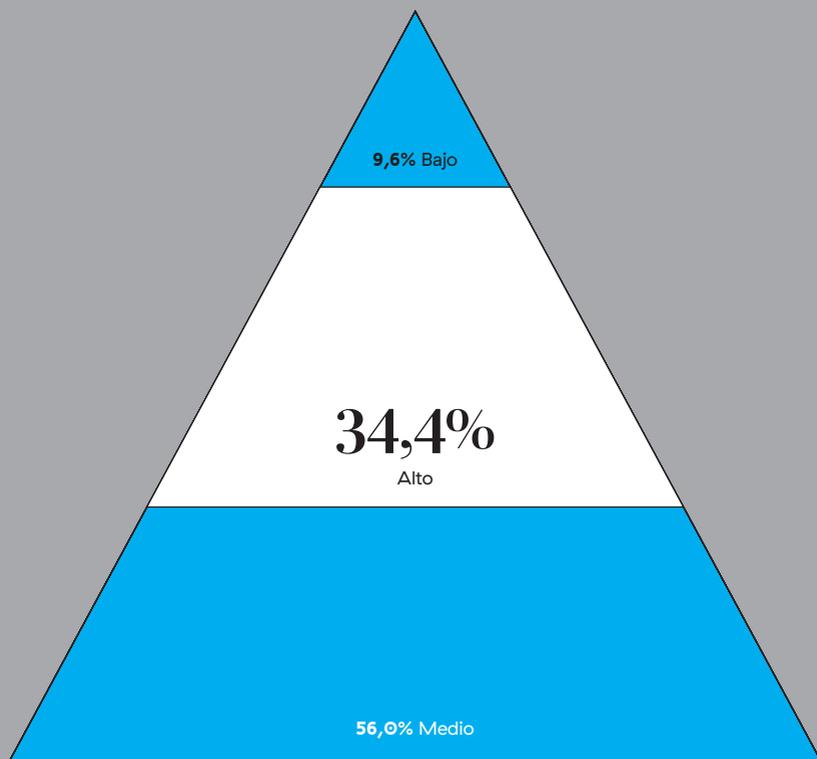


### 1-25 trabajadores



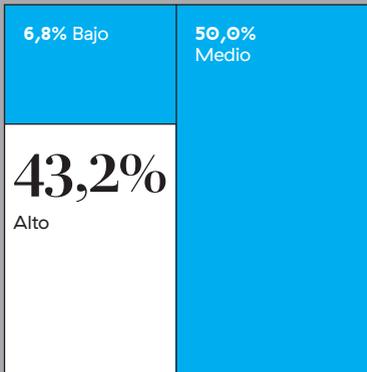
## Interés de los trabajadores por la salud según la empresa

Uno de cada tres trabajadores presenta interés alto por acciones relacionadas con la salud. Nueve de cada diez trabajadores posee un interés medio-alto por las acciones relacionadas con la salud. El interés "alto" en empresas de más de 250 trabajadores supera en más de 10 puntos al resto de tamaños de empresa.

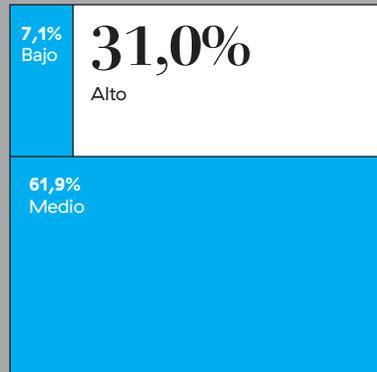


SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.

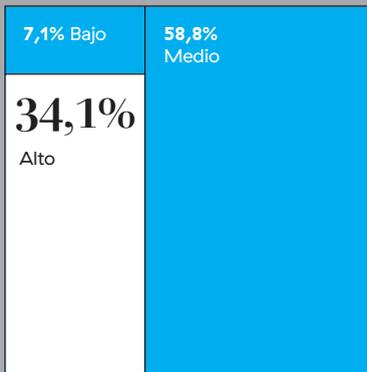
Más de 250 trabajadores



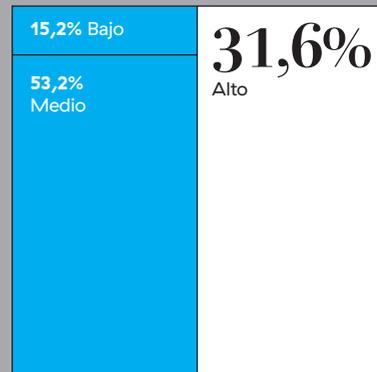
100-250 trabajadores



26-99 trabajadores

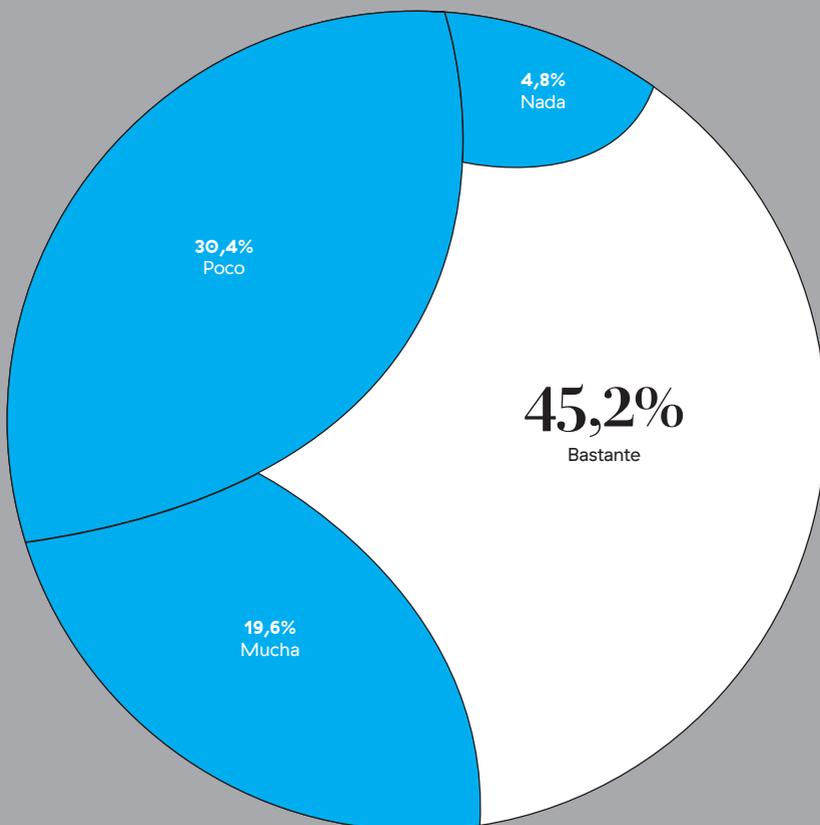


1-25 trabajadores



## Influencia de la mejora de la salud en la satisfacción y retención de talento (I)

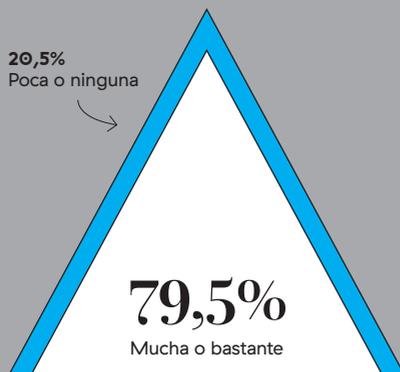
Destaca que uno de cada cinco encuestados afirma que las acciones de mejora de la salud influyen “mucho” en la satisfacción y retención del talento, frente a uno de cada tres que lo valoran como “poco” influyente.



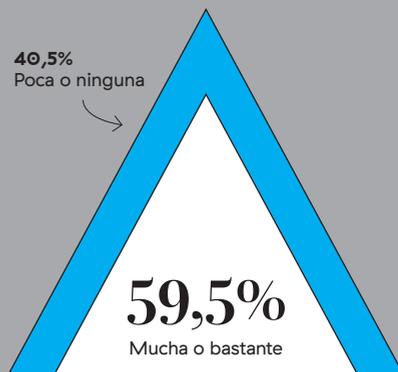
# Influencia de la mejora de la salud en la satisfacción y retención de talento (II)

SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.

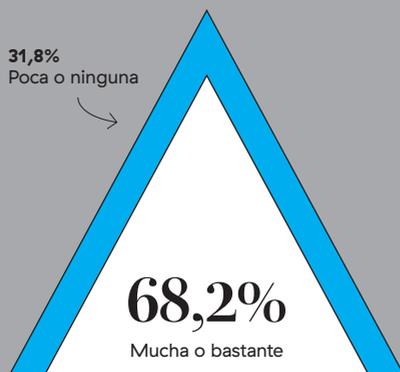
Más de 250 trabajadores



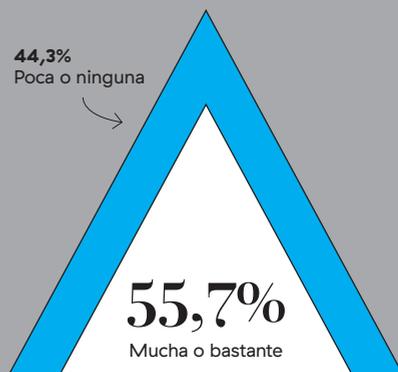
100-250 trabajadores



26-99 trabajadores

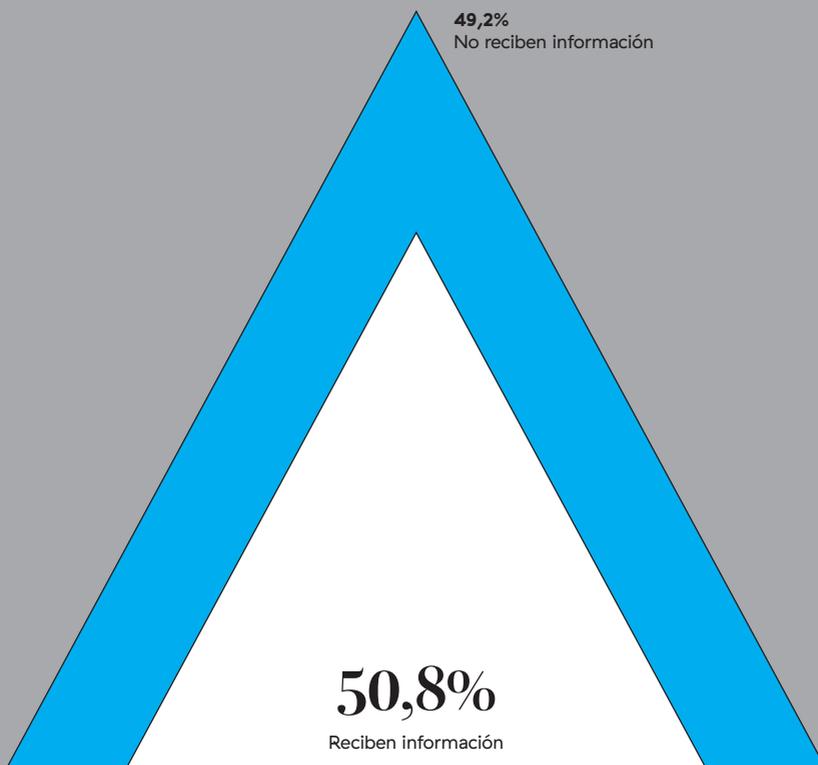


1-25 trabajadores



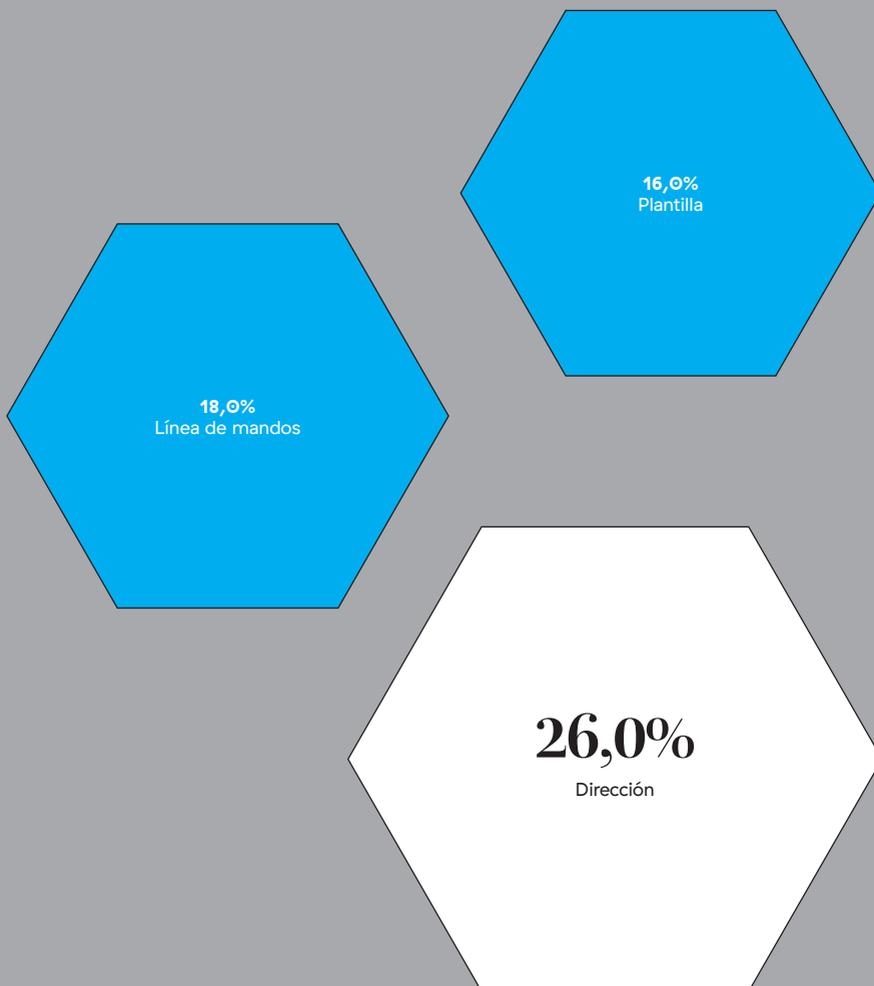
## Reciben formación y/o información en salud

Entre las personas formadas/informadas, son los perfiles de Dirección de empresa los que con más asiduidad han recibido formación/información, especialmente en las grandes empresas, mientras que la frecuencia de formación de la línea de mandos no difiere mucho de la del resto de la plantilla.



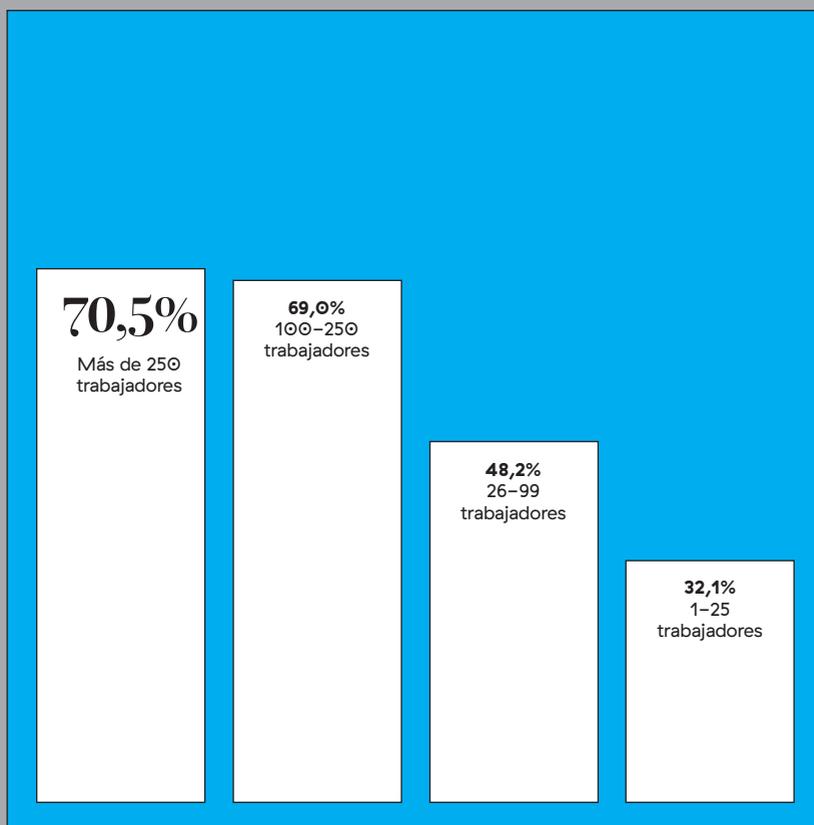
# Quién recibe formación y/o información en salud

SEGÚN LÍNEA JERÁRQUICA.



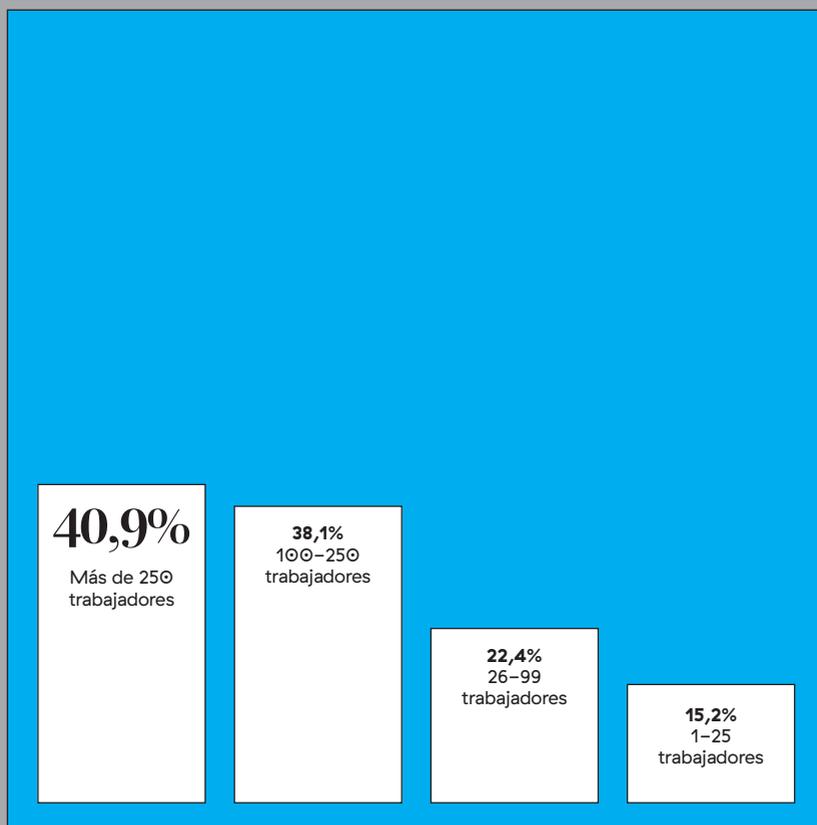
# Reciben formación y/o información en salud

SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.



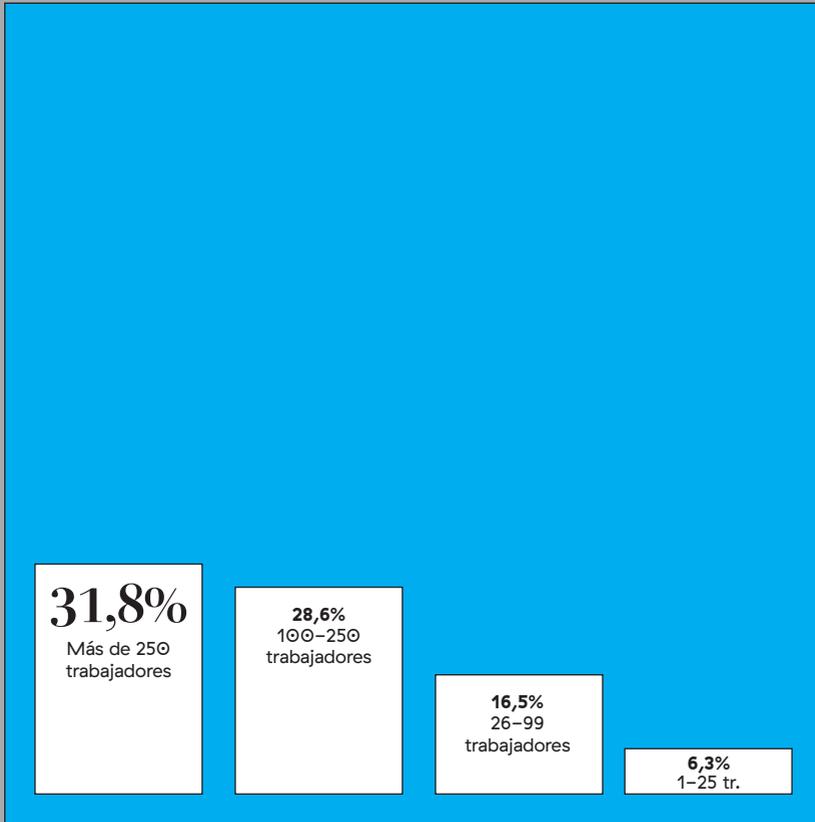
# Directivos que reciben formación y/o información en salud

SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.



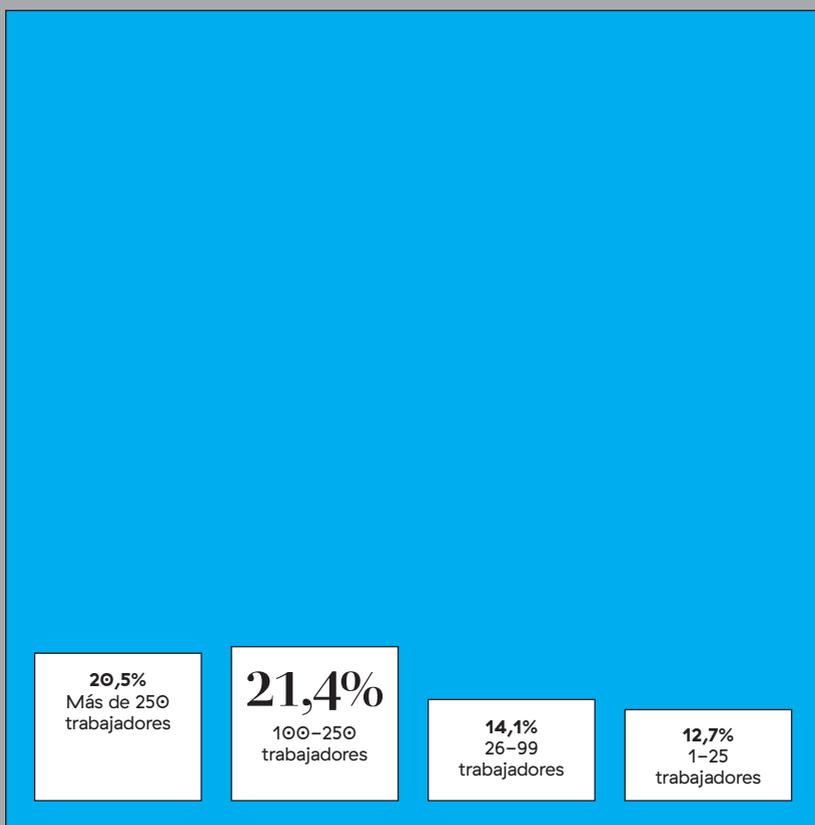
# Líneas de mando que reciben formación y/o información en salud

SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.



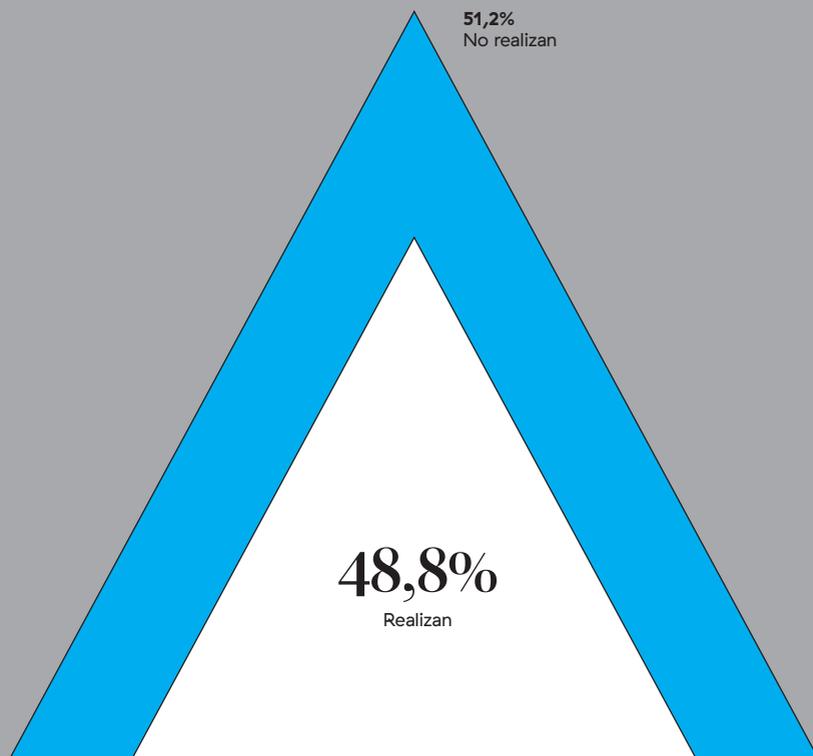
# Plantilla que recibe formación y/o información en salud

SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.

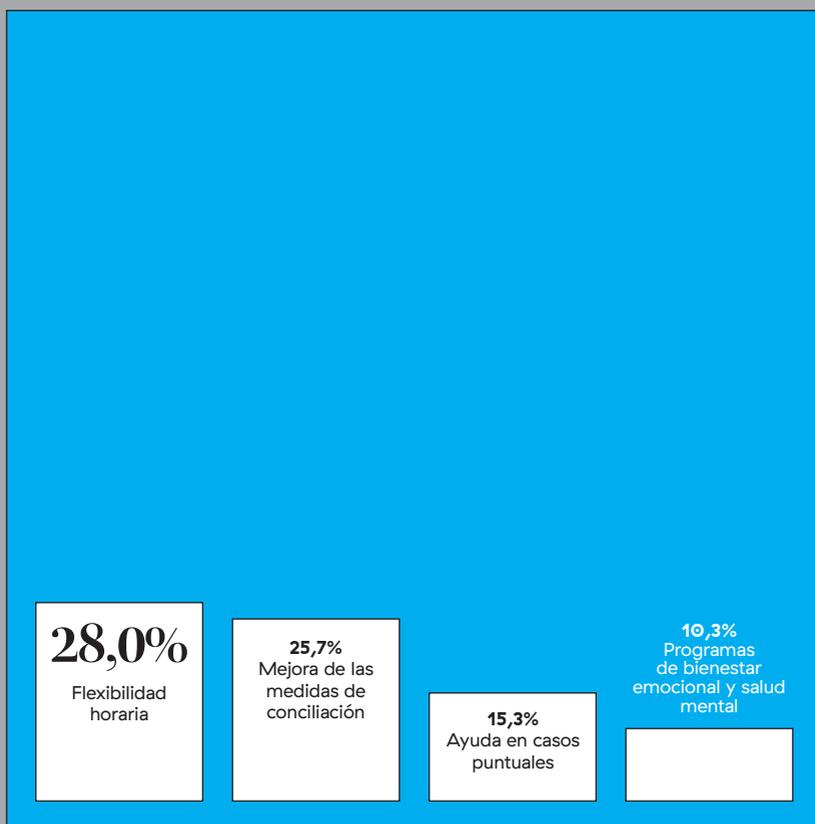


## Empresas que realizan actividades para fomentar el bienestar psicológico/emocional

Fuerte oscilación de empresas que sí realizan actividades dirigidas a fomentar el bienestar psicológico/emocional de sus empleados, desde el 23,8% de las más pequeñas, al 75,0%, de las más grandes.

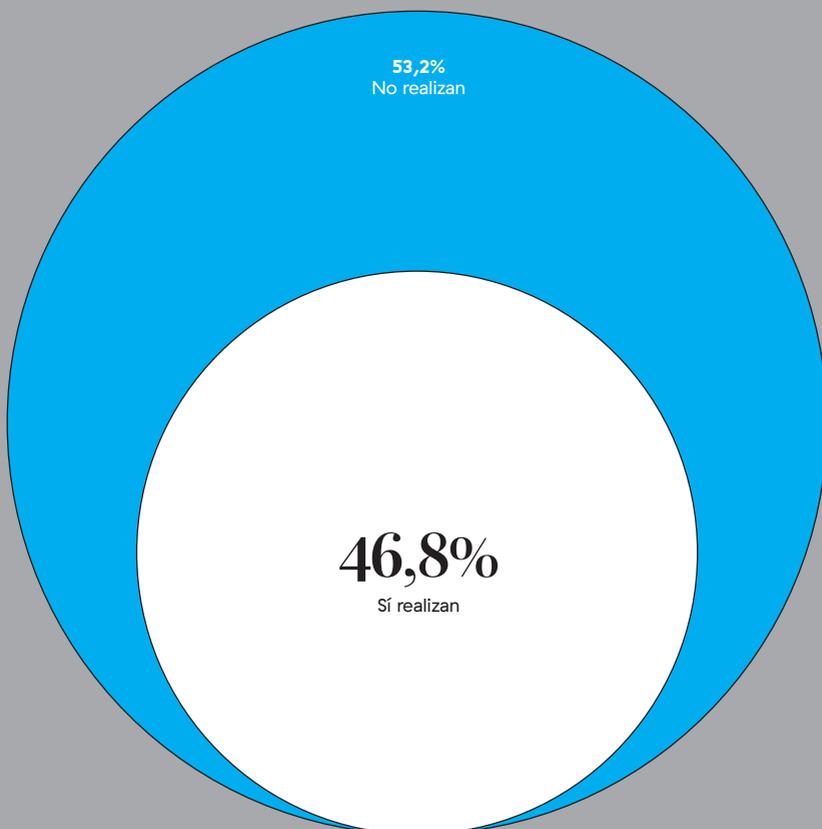


# Qué actividades realizan las empresas para fomentar el bienestar psicológico/emocional

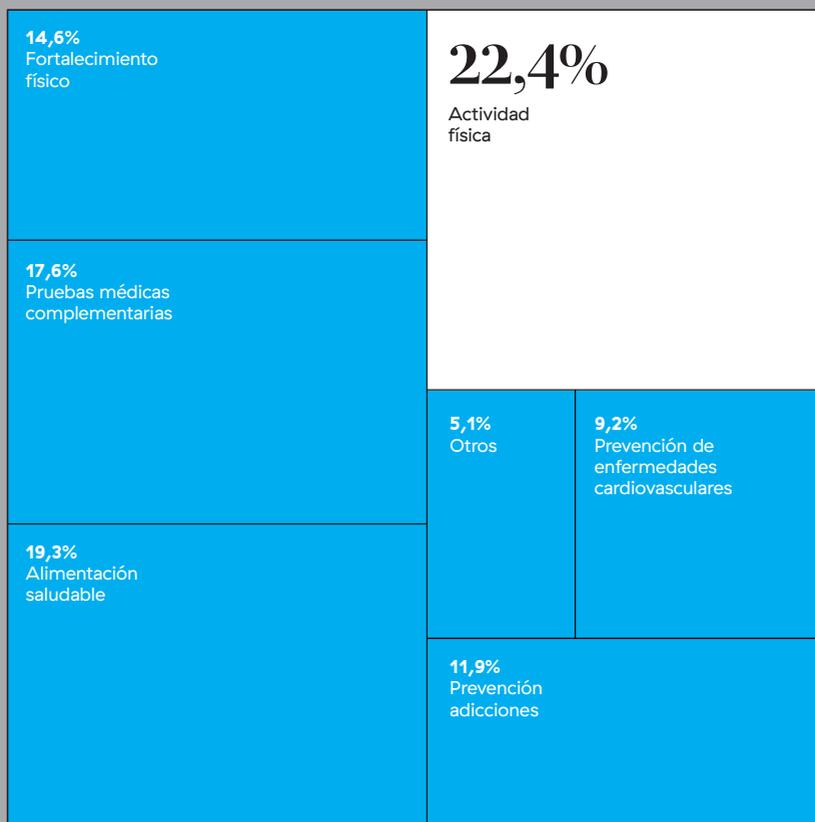


## Empresas que realizan actividades para fomentar el bienestar físico

Fuerte oscilación de empresas que sí realizan actividades dirigidas a fomentar el bienestar físico de sus empleados, desde el 19% de las más pequeñas, al 81,8%, de las más grandes.

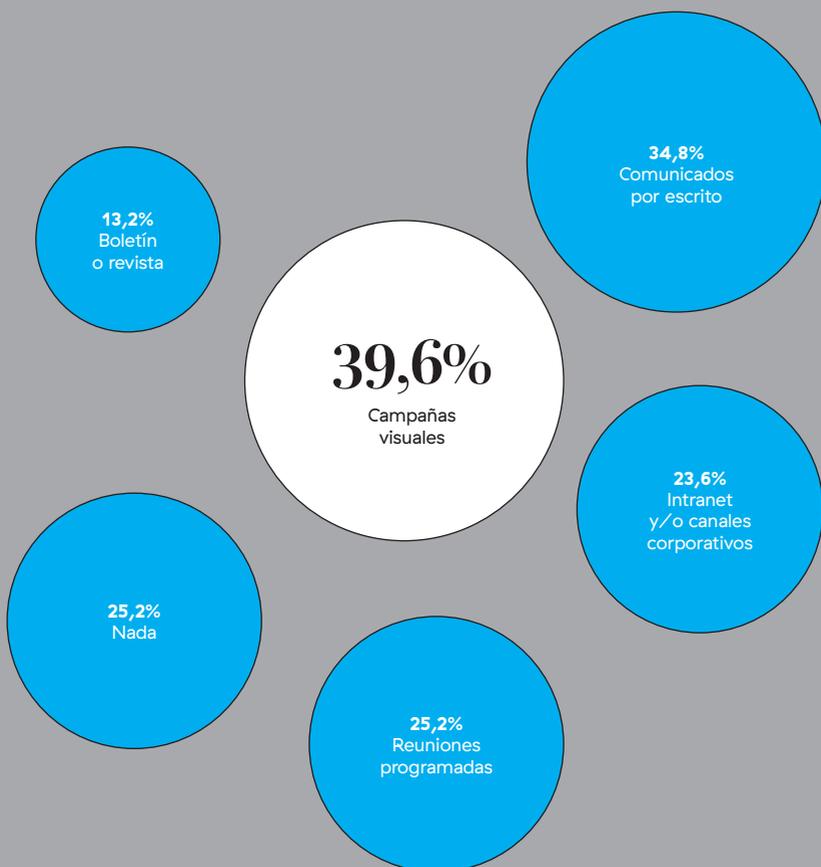


# Qué actividades realizan las empresas para fomentar el bienestar físico



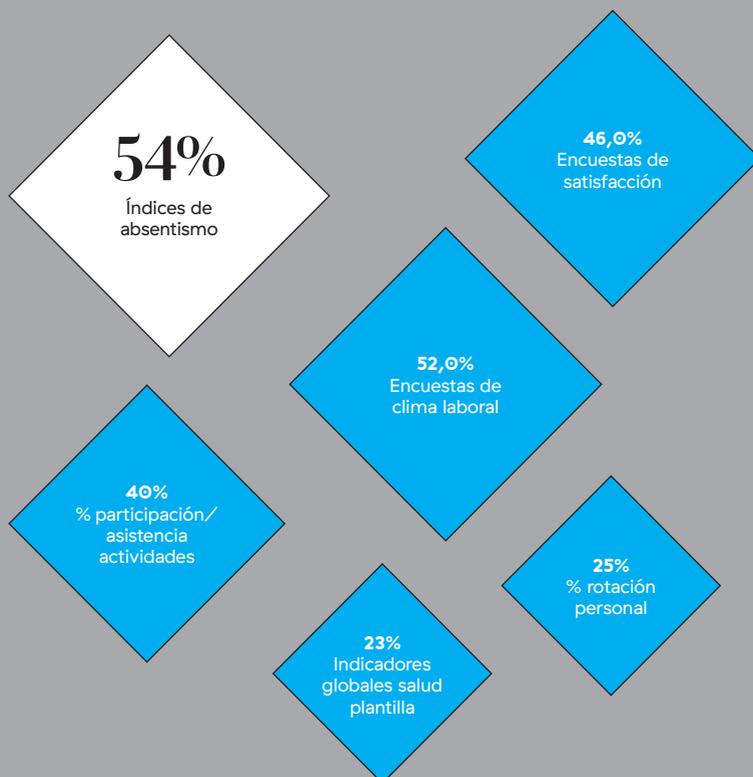
## Cómo se divulgan las actividades o informaciones sobre la salud

Gran peso de las campañas visuales y comunicados escritos como medios para divulgar las actividades o informaciones sobre salud.



# Cómo se miden los resultados de acciones de fomento de la salud

Sólo una de cada tres empresas mide los resultados de sus acciones de fomento de la salud. Siguen predominando de manera muy equiparada los índices de absentismo, las encuestas de satisfacción y las encuestas de clima laboral.





—  
#03

—  
Resultados

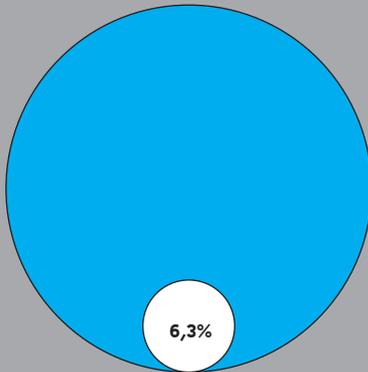
—  
ORGANIZACIÓN  
Y PROCESO

## Empresas que tienen una política explícita

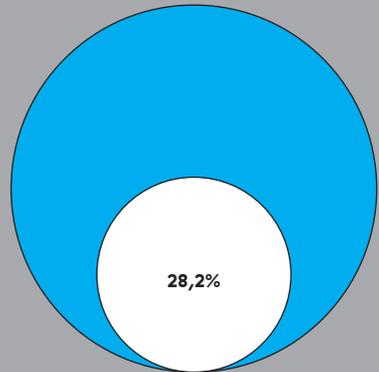


SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.

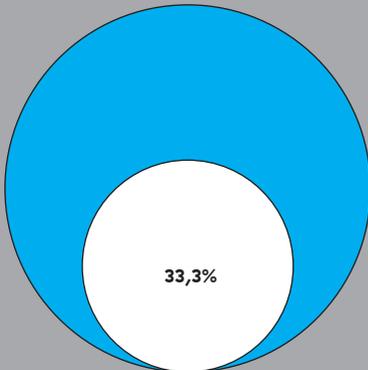
1-25 trabajadores



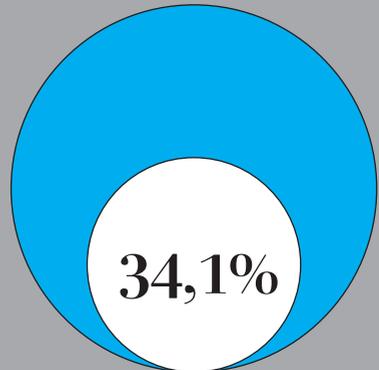
26-99 trabajadores



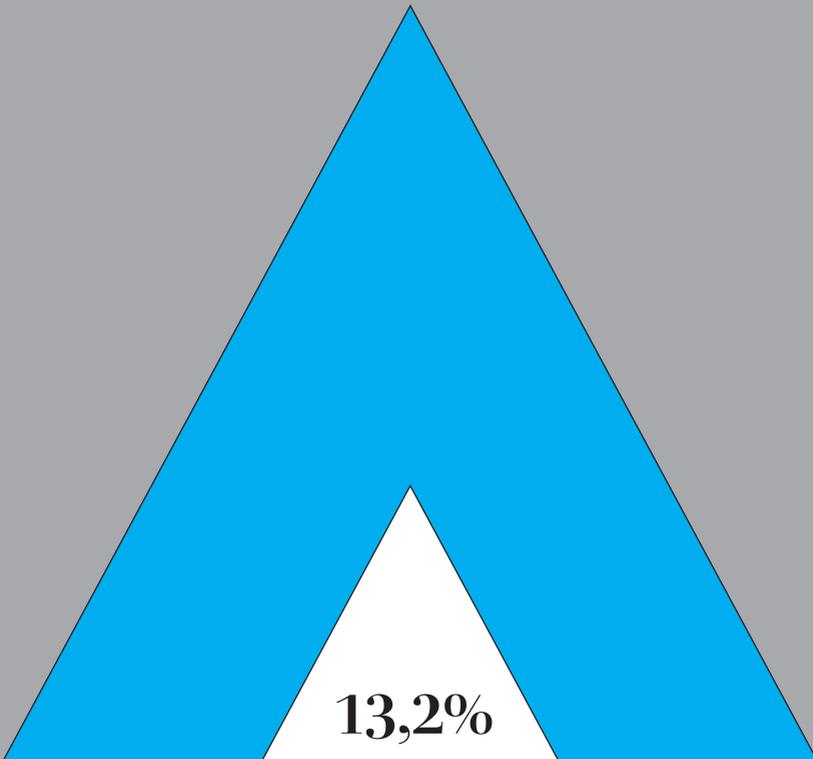
100-250 trabajadores



Más de 250 trabajadores

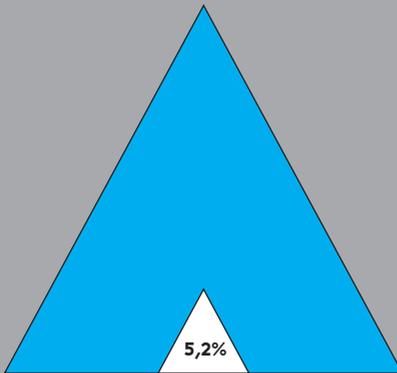


# Empresas que tienen un plan estructurado

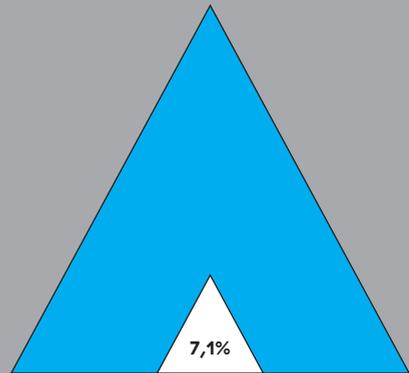


SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.

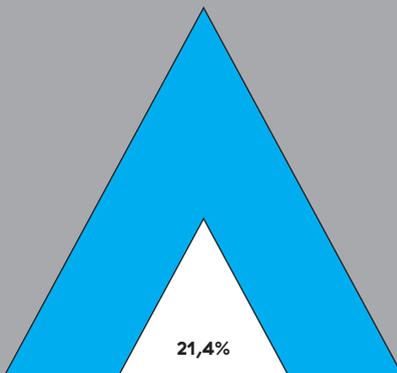
1-25 trabajadores



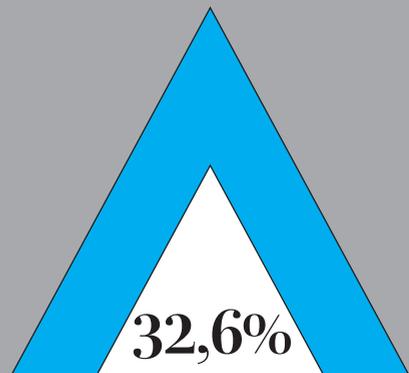
26-99 trabajadores



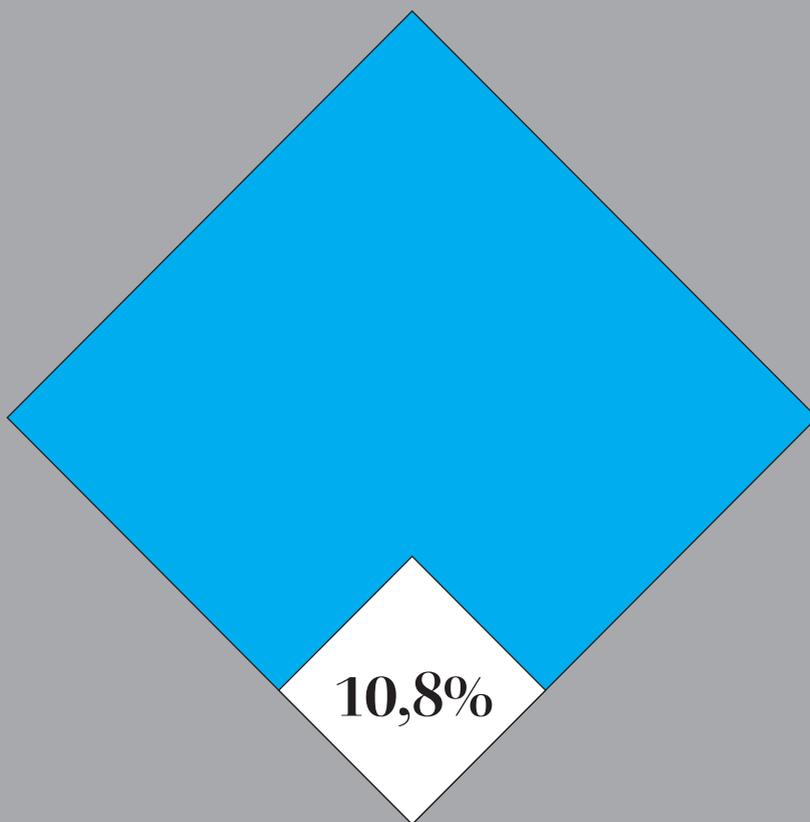
100-250 trabajadores



Más de 250 trabajadores

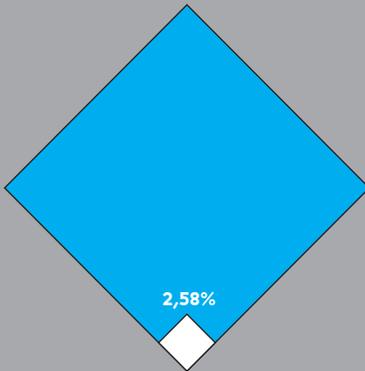


# Empresas que disponen de un presupuesto asignado

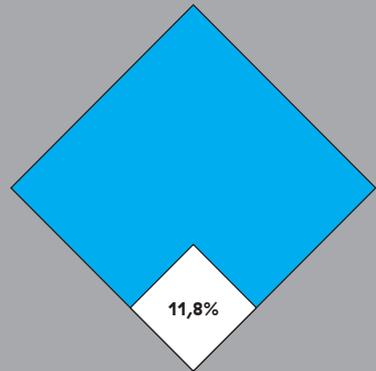


SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.

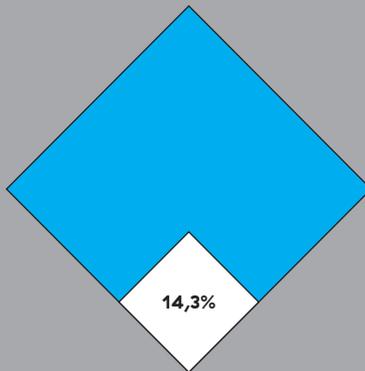
1-25 trabajadores



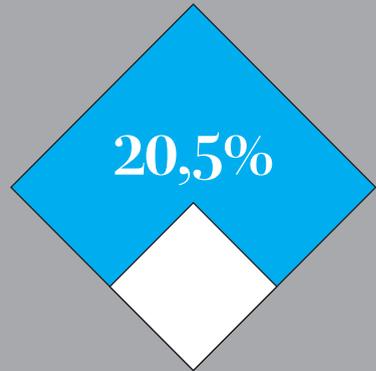
26-99 trabajadores



100-250 trabajadores

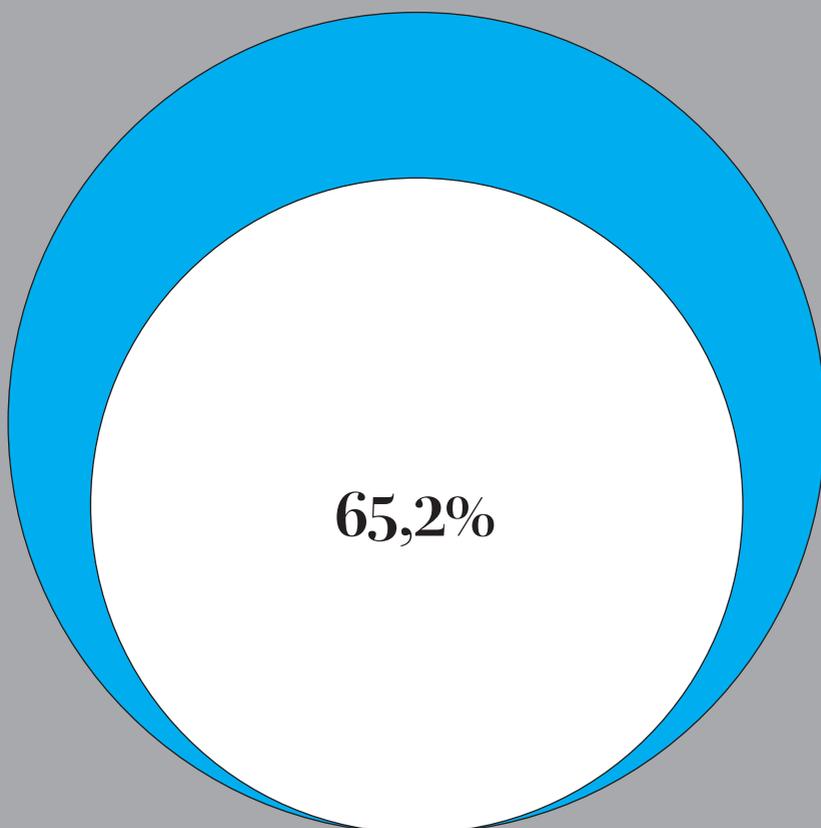


Más de 250 trabajadores



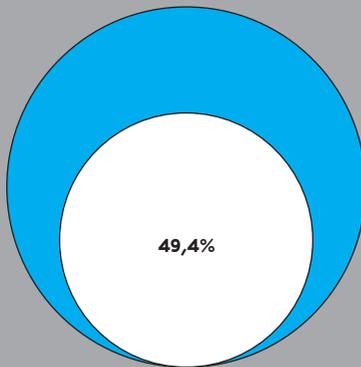
## Empresas que realizan acciones de mejora de la salud

Datos desglosados por sectores: industria, 72,7%; servicios, 62,1%; construcción, 41,7%; agropecuario, 40,0%; sector público, 66,7%.

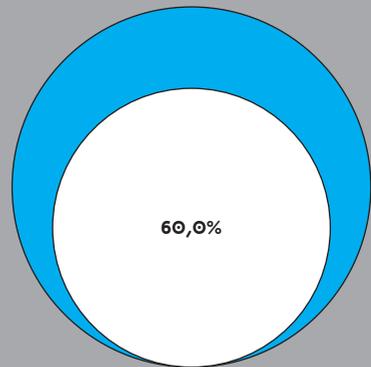


SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.

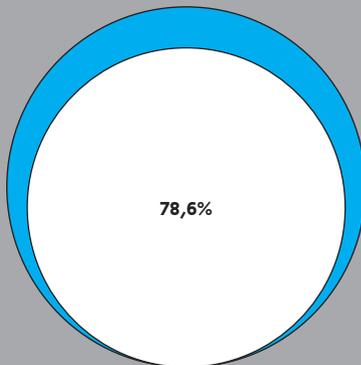
1-25 trabajadores



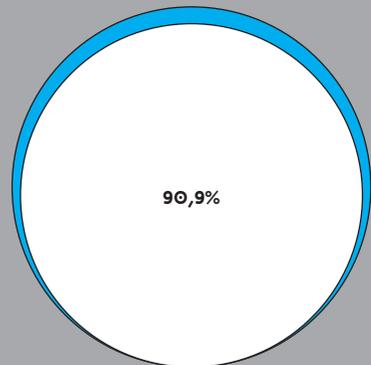
26-99 trabajadores



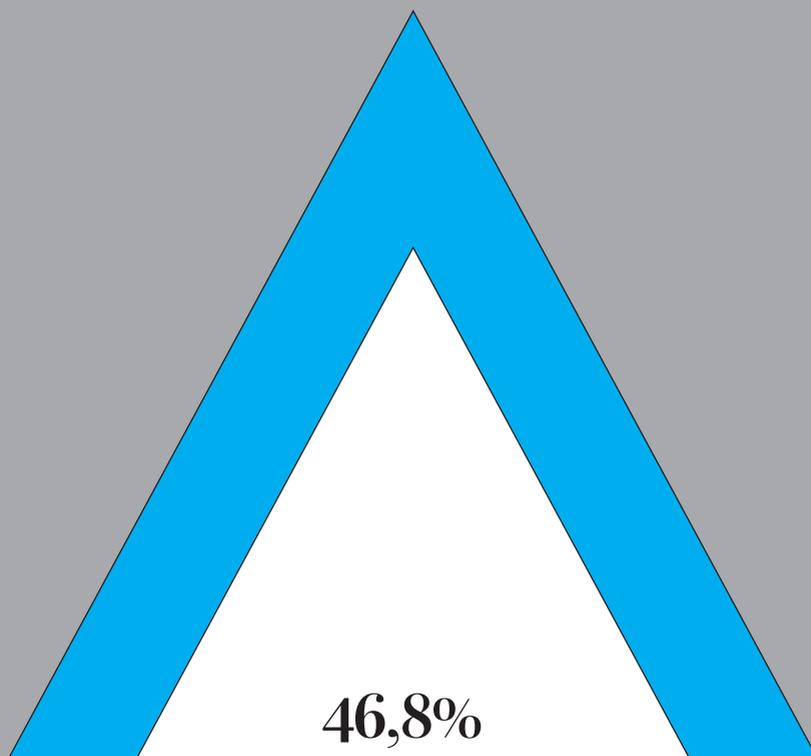
100-250 trabajadores



Más de 250 trabajadores

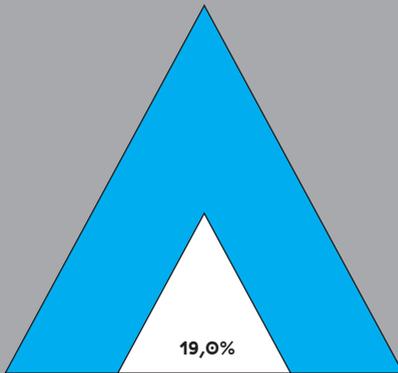


# Empresas que realizan actividades de bienestar físico

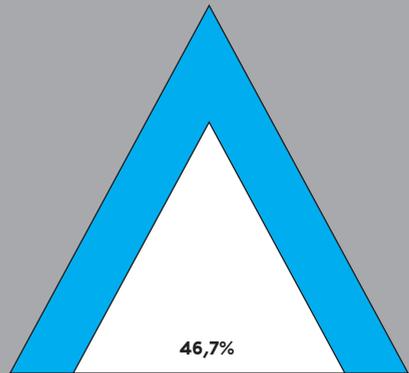


SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.

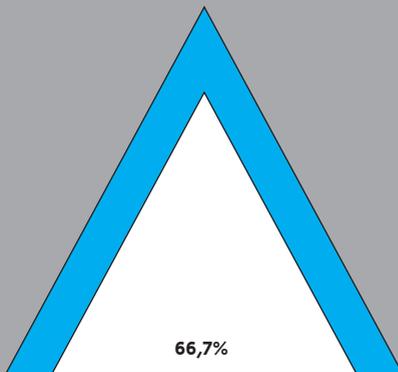
1-25 trabajadores



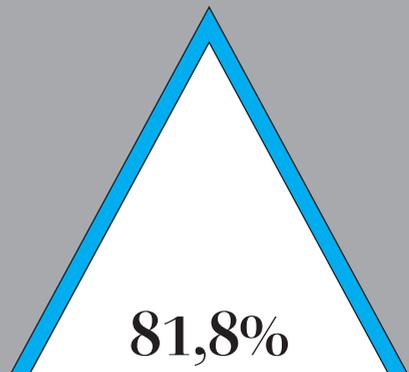
26-99 trabajadores



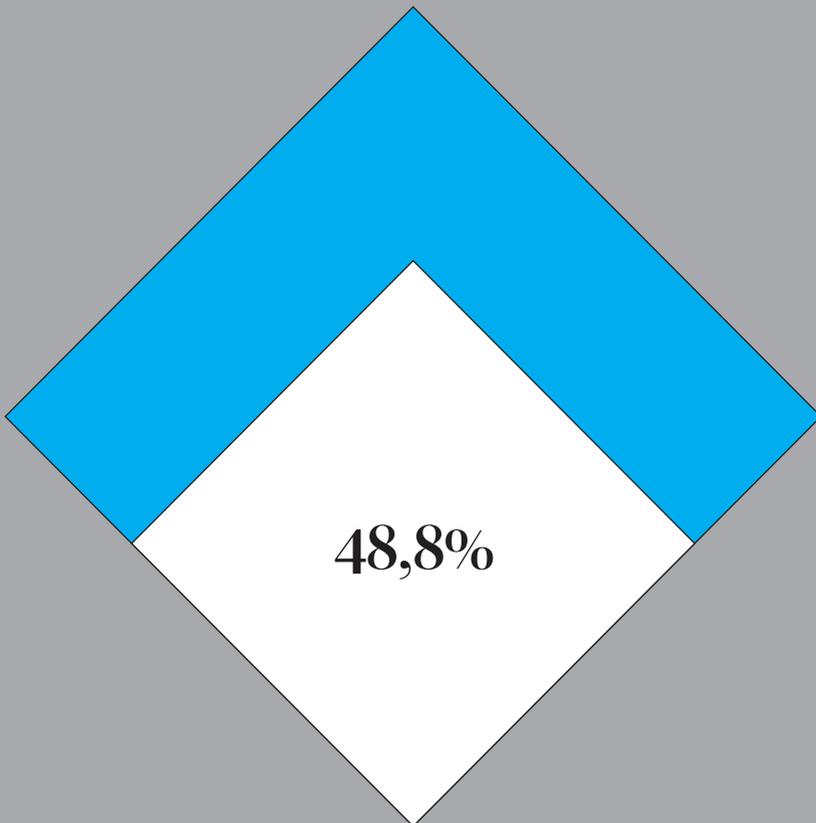
100-250 trabajadores



Más de 250 trabajadores

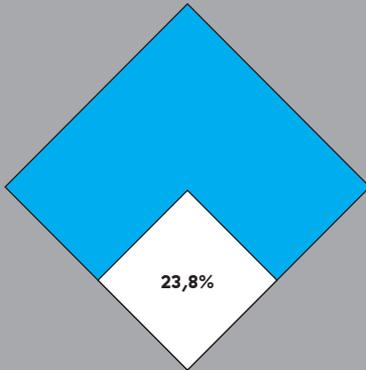


Empresas que realizan  
actividades de bienestar  
psicológico/emocional

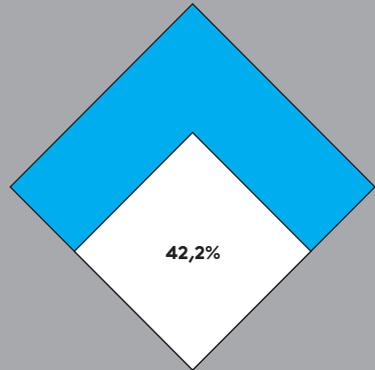


SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.

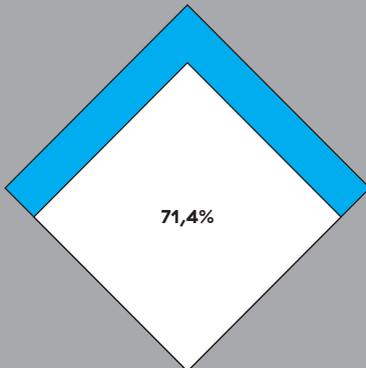
1-25 trabajadores



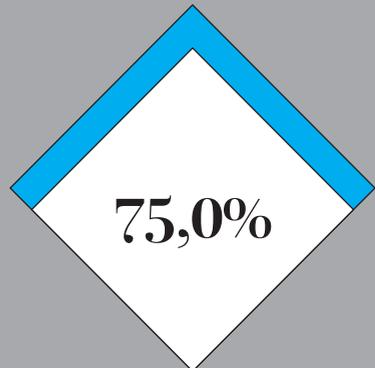
26-99 trabajadores



100-250 trabajadores



Más de 250 trabajadores





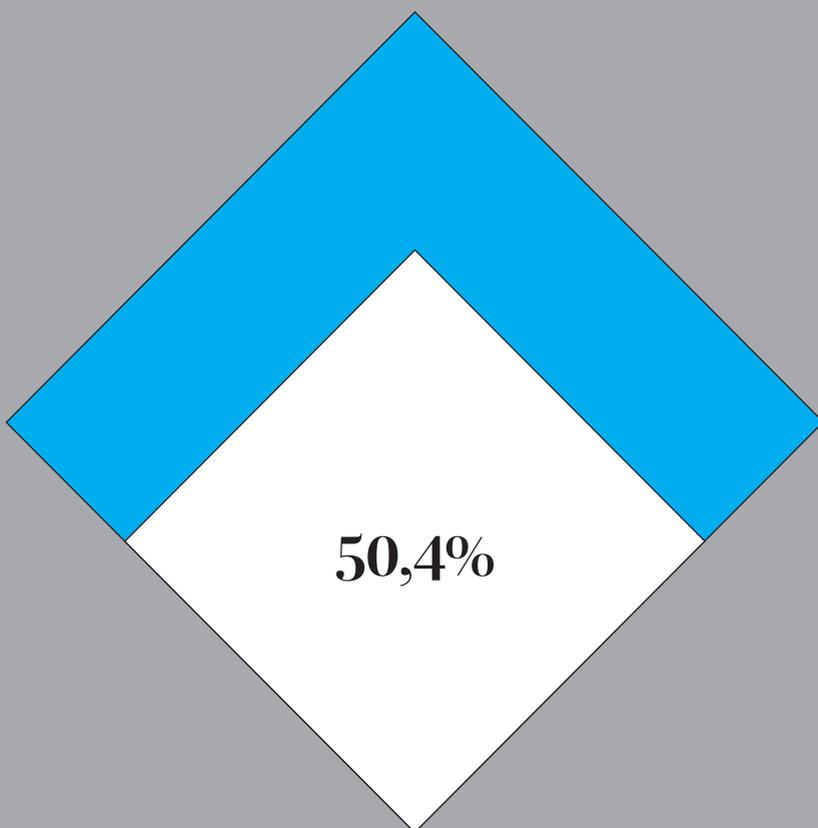
#04

# Planes de futuro

DESARROLLO

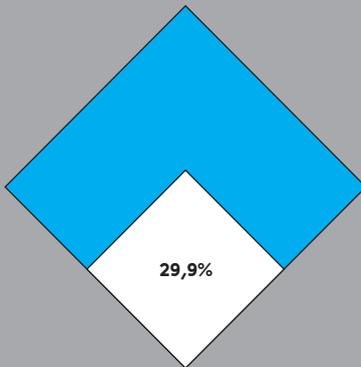
## Empresas que desarrollarán programas de empresa saludable en los próximos tres años

Realizan solo acciones de manera puntual el 33,6% de las empresas. Dato desglosado por tamaños: empresas de 1-25 trabajadores, 39,0%; empresas de 26-99 trabajadores, 36,9%; empresas de 100-250 trabajadores, 31,7%; y empresas de más de 250 trabajadores, 22,7%.

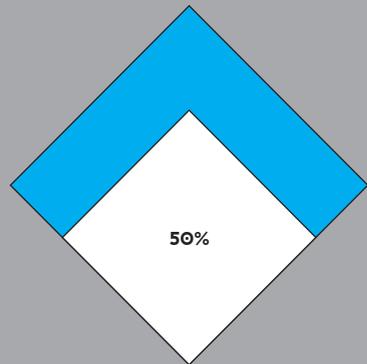


SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.

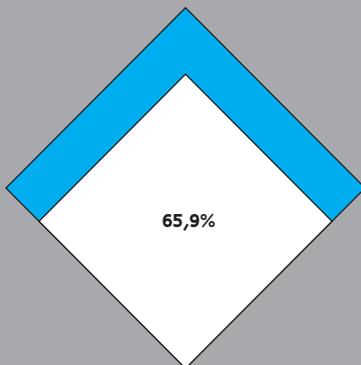
1-25 trabajadores



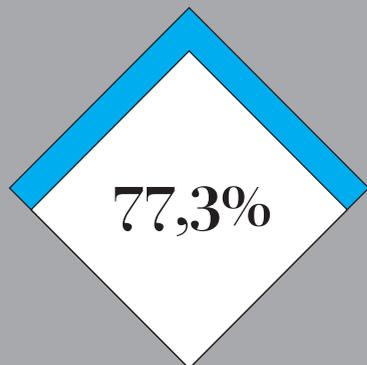
26-99 trabajadores



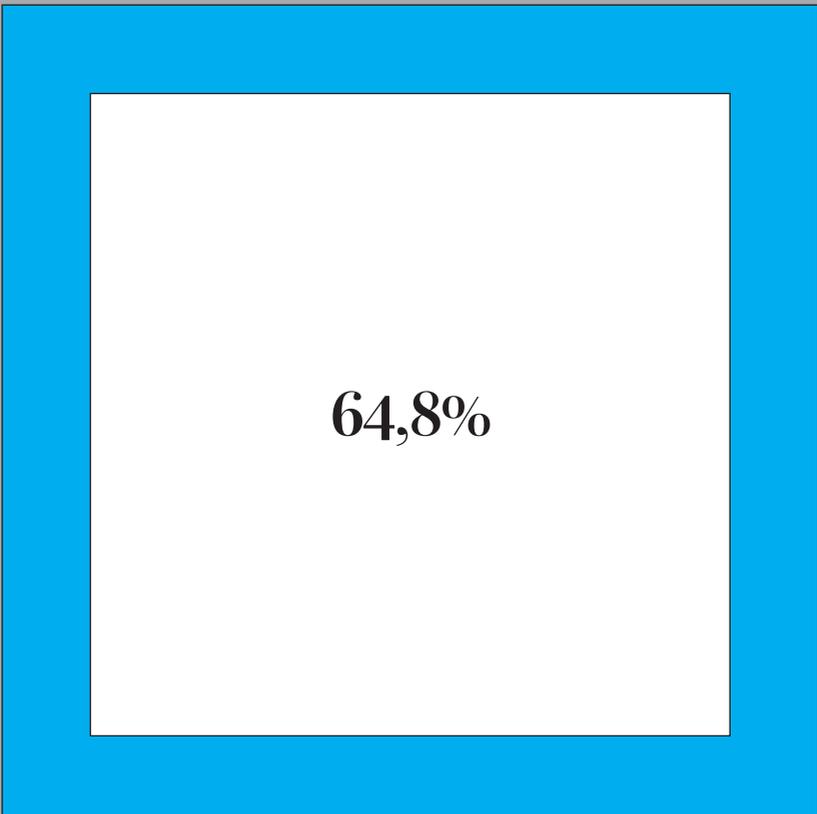
100-250 trabajadores



Más de 250 trabajadores



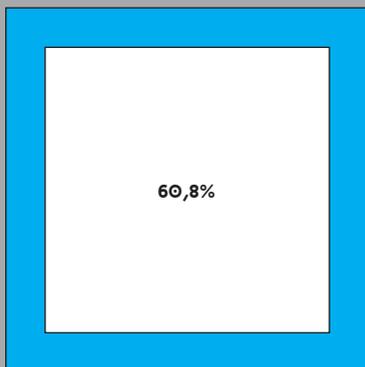
# Interés por desarrollar programas de bienestar psicológico-emocional



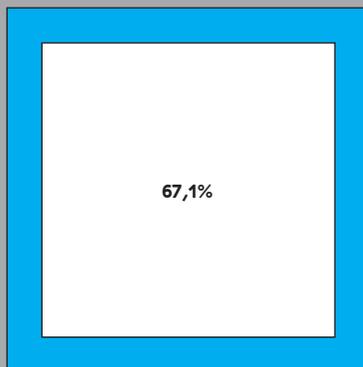
64,8%

SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.

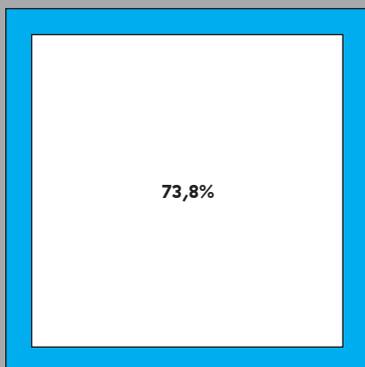
1-25 trabajadores



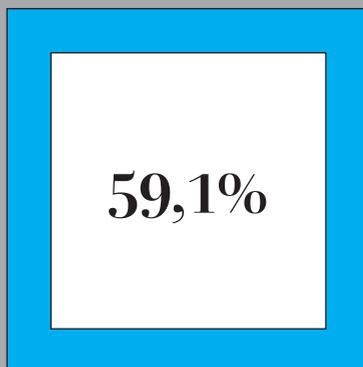
26-99 trabajadores



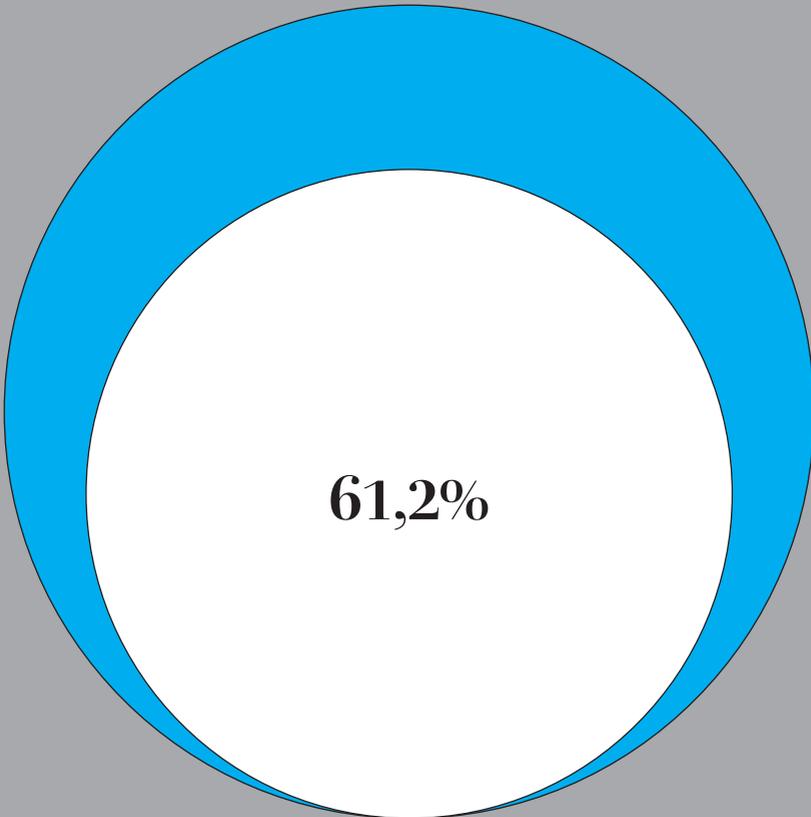
100-250 trabajadores



Más de 250 trabajadores

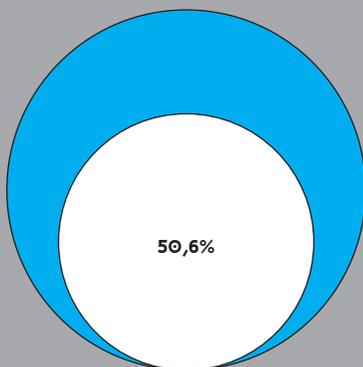


# Interés por desarrollar programas de actividad física y deporte

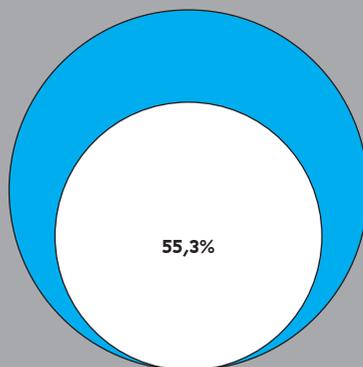


SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.

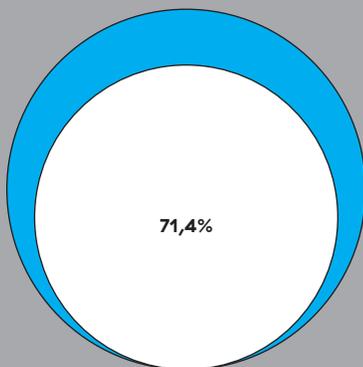
1-25 trabajadores



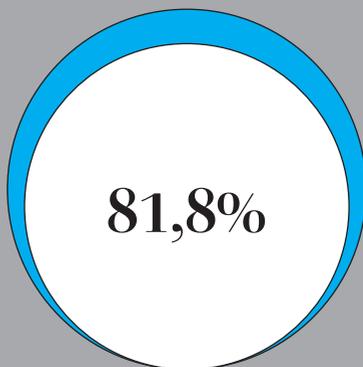
26-99 trabajadores



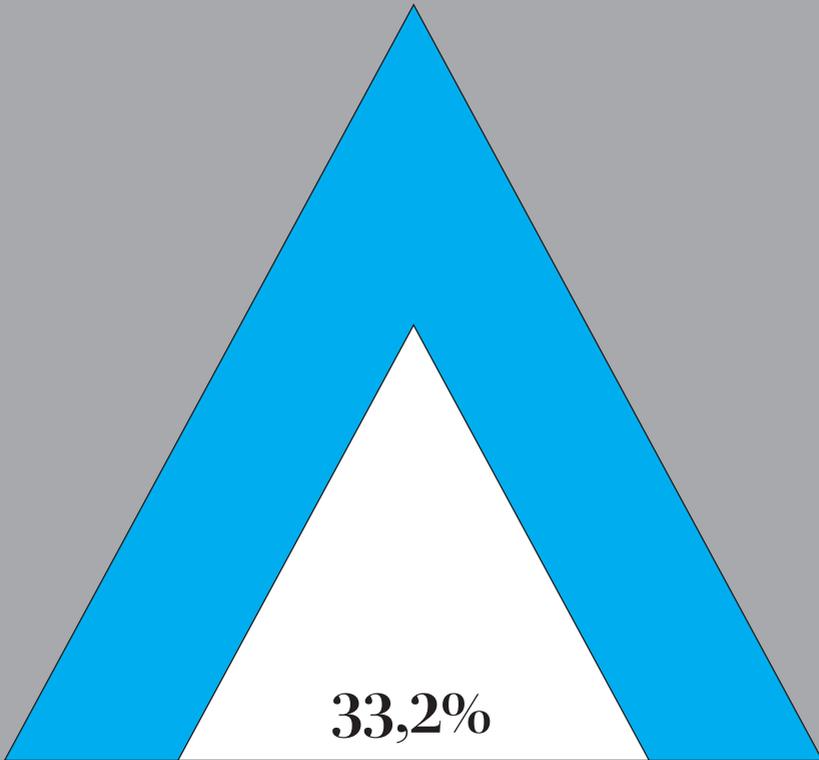
100-250 trabajadores



Más de 250 trabajadores

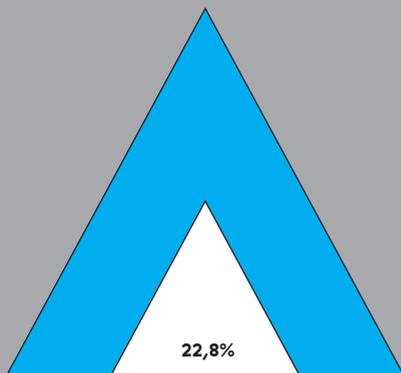


# Interés por desarrollar programas de salud cardiovascular

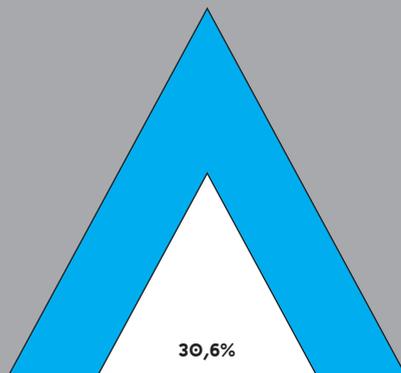


SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.

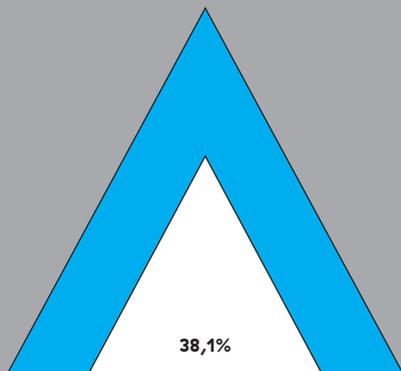
1-25 trabajadores



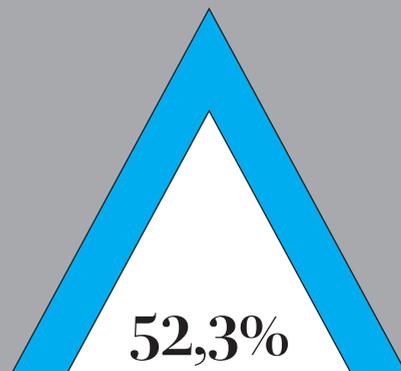
26-99 trabajadores



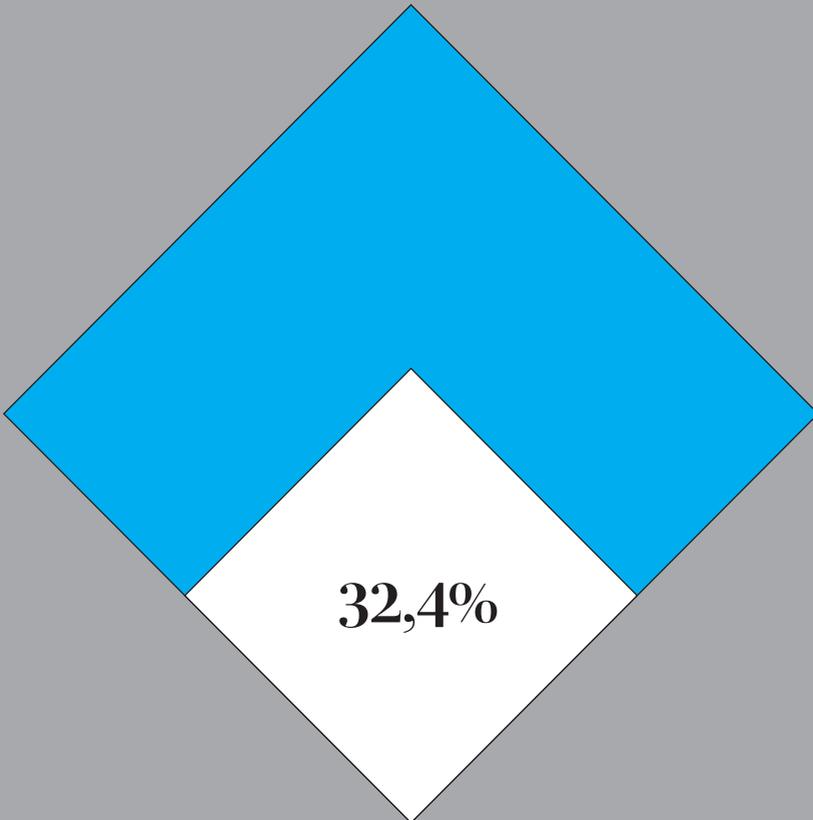
100-250 trabajadores



Más de 250 trabajadores

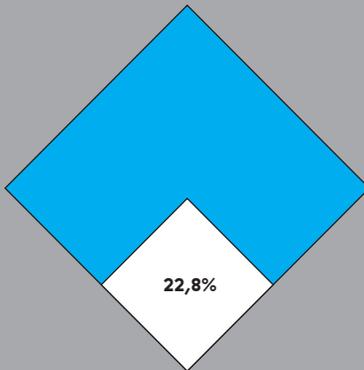


# Interés por organizar programas de desarrollo personal

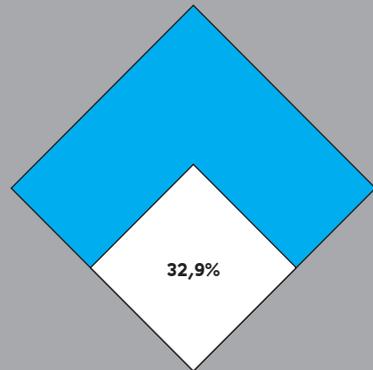


SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.

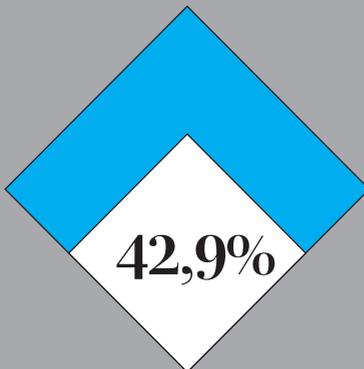
1-25 trabajadores



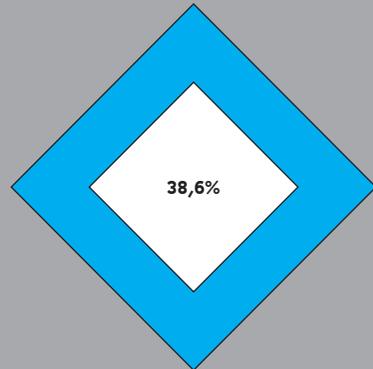
26-99 trabajadores



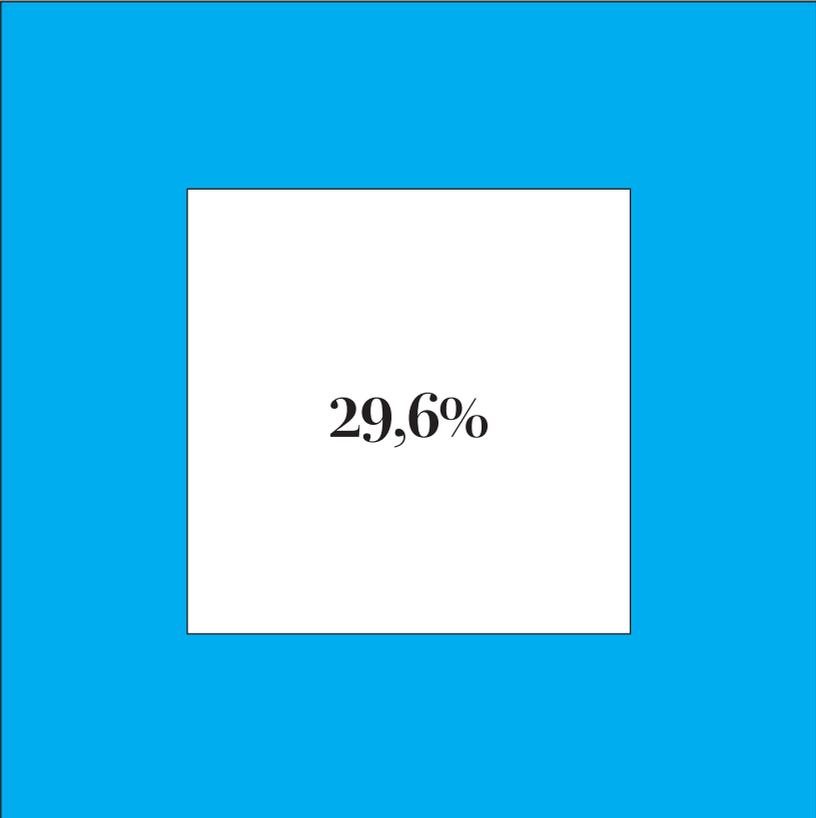
100-250 trabajadores



Más de 250 trabajadores



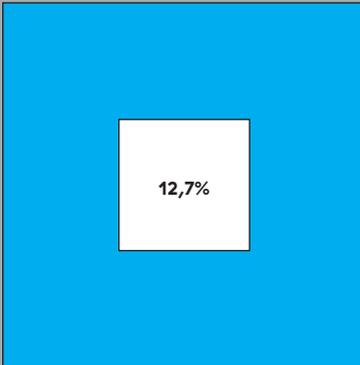
# Interés por desarrollar programas de gestión de la edad



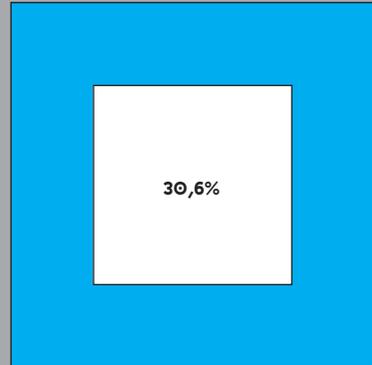
**29,6%**

SEGÚN EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES.

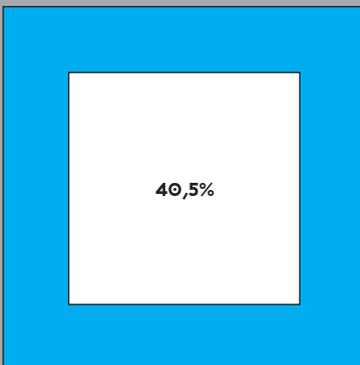
1-25 trabajadores



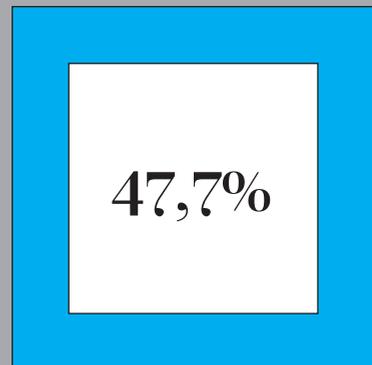
26-99 trabajadores



100-250 trabajadores



Más de 250 trabajadores





—  
**Anexo**

—  
**Características  
de la encuesta**  
—

Encuesta dirigida a directores generales y directores de Recursos Humanos de empresas asociadas a Mutua Navarra, a la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) y a la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas de Navarra (AEDIPE Navarra).

**Ámbito:** Navarra.

**Nivel de confianza:** 95,5%.

**Intervalo de confianza:**  $p=q=0,5$ , con un error muestral del:  $\pm 6,17\%$ .

**Número de encuestas válidas** (completadas): 250 empresas.

**Trabajo de campo:** mayo y junio 2018.

Según estimación del estudio, la encuesta supone el 39,82% del total de la población laboral navarra en términos de personal contratado.

Empresas analizadas según su actividad y número promedio de asalariados:

	ACTIVIDAD PRINCIPAL					
	INDUSTR.	SERVIC.	CONSTR. Y AFINES	AGROP.	SECTOR PÚBLICO	MARGEN ACTIVO
1-25	19	53	4	2	1	79
26-99	33	37	6	3	6	85
100-249	23	14	0	0	5	42
250+	24	12	2	0	6	44
M. activo	99	116	12	5	18	250

Empresas analizadas según la zona en la que se ubican:

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	% VÁLIDO	% ACUM.
Noroeste	23	9,2	9,2	9,2
Pirineo	2	8	8	10
Pamplona	145	58	58	68
T. Estella	15	6	6	74
Nav. Med. Or.	8	3,2	3,2	77,2
Ribera Alta	18	7,2	7,2	84,4
Tudela	34	13,6	13,6	98
Fuera de Na.	3	1,2	1,2	99,2
Sin código	2	8	8	100
Total	250	100	100	

Datos correspondientes al “cargo” de las personas que ha respondido la encuesta:

	FREC.	%	% VÁLIDO	% ACUM.
Dir. General	92	32,4	36,8	36,8
RRHH-Gestión p.	108	43,2	43,2	80,0
Otras	50	20,0	20,0	100,0
Total	250	100,00	100,0	

El informe “I Encuesta Salud y Empresa en Navarra, 2018”, documento técnico original, ha sido realizado por D. Ernesto Pérez Esáin (Dir.) y D. Vidal Díaz de Rada Igúzquiza, Doctores en Sociología por la Universidad Pública de Navarra. Puede consultarse en la extranet de Mutua Navarra.





## Mutua Navarra

www.mutuanavarra.es  
asesorpersonal@mutuanavarra.es

 @mutuanavarra

 Mutua Navarra

## Pamplona Sede Central

Polígono Landaben, C/ F, 4

T. 948 194 400

Horario: de 7.30 – 20.30h (L-V)

9.00 a 12.00h (S)

## Tudela

Polígono Municipal, Carretera

Corella, 6A, esquina Vial C

T. 948 848 207

Horario: de 8.00 a 20.30h (L-V)

## Bera

Sede Administrativa:

Bidasoa Karrika, 66

T. 948 194 420

Horario: 8.00 – 16.00h (L-V)

## Alsasua

Iruñeko Etorbidea, 18-20

T. 948 564 698

Horario: 8.00 – 17.30h (L-J)

8.00 a 15.00h (V)

## Estella

Paseo de la Inmaculada, 66

T. 948 556 452

Horario: 8.00 – 17.30h (L-J)

8.00 – 15.00h (V)

## San Adrián

Carretera Estella, 79

T. 948 662 288

Horario: de 8.00 – 17.30h (L-J)

8.00 – 16.00h (V)

DL NA 1400-2019





Promueve



Elabora



Colaboran



