

# II Encuesta Salud y Empresa en Navarra

2021

Promueve



Elabora



Colaboran



---

## ÍNDICE

### INTRO

- 4 LA PANDEMIA NOS HA CAMBIADO  
Por Javier Igea
- 5 ES NECESARIO SEGUIR COMPROMETIDOS  
Por Izaskun Goñi
- 6 EL EJE SON LAS PERSONAS  
Por Juan Miguel Sucunza
- 7 SALUD Y EMPRESA, INTRÍNSECAMENTE LIGADOS  
Por Tomas Alarcón
- 8 POLÍTICAS DE SALUD COHERENTES  
Por Ernesto Manuel Pérez Esain

### SUMARIO EJECUTIVO

- 11 CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA
- 21 PREVISIÓN DE ACCIONES

### RESULTADOS

- 24 CAPÍTULO I: LO QUE TRAJÓ LA PANDEMIA
- 34 CAPÍTULO II: LA SALUD Y SUS CONSECUENCIAS
- 48 CAPÍTULO III: SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS
- 66 CAPÍTULO IV: GESTIÓN
- 88 CAPÍTULO V: ACCIONES A DESARROLLAR  
EN LOS PRÓXIMOS 2 AÑOS
- 92 CARACTERÍSTICAS DE LA ENCUESTA

#01

# Introducción



**JAVIER IGEA**  
*Director del Área  
de Empresa  
Saludable de  
Mutua Navarra*

## La pandemia nos ha cambiado

La pandemia nos ha cambiado. Ha cambiado la forma de organizar el trabajo, ha cambiado nuestras prioridades y la forma de relacionarnos con los demás. Empresas y organizaciones participamos de las transformaciones de la sociedad. En esta situación, hemos reforzado nuestra creencia de que la salud es un factor con alta repercusión en la productividad y en los resultados, así como en la satisfacción laboral de las personas y en la retención del talento. La II Encuesta Salud y Empresa en Navarra, cuyos resultados presentamos, refleja la evolución de las políticas y acciones de promoción de la salud de las organizaciones navarras desde 2018 hasta la actualidad. La adaptación a las exigencias derivadas de la covid-19 ha supuesto un freno significativo a todas ellas. Hemos centrado esfuerzos en lo urgente, en lógico equilibrio con las medidas sanitarias. Pero también se ha puesto de manifiesto la necesidad de mejorar los planes de contingencia ante las incertidumbres que nos rodean y la de trabajar más en materia de salud mental para cuidar nuestro bienestar psicológico. También hemos aprendido. Es en los momentos adversos cuando emergen más que nunca el sentimiento de equipo, y la solidaridad. Se vislumbra un punto de inflexión en las estrategias empresariales hacia un mayor compromiso y responsabilidad con la sociedad en la que conviven y con la sostenibilidad. La apuesta por la mejora de la salud no puede quedar fuera de esta ecuación. El cambio hacia una cultura de la salud en las organizaciones ya está en marcha a través de muchas iniciativas puntuales y de la incorporación de modelos de gestión de Empresa Saludable, tal como afirman cuatro de cada diez empresas encuestadas en el presente estudio. Desde Mutua Navarra, animamos a reforzar la apuesta por la salud como eje estratégico. Las empresas las hacemos las personas. Y las personas necesitamos buena salud para llegar a ser nuestra mejor versión.

# Es necesario seguir comprometidos

INTRO



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

La prevención de riesgos laborales es fundamental para la salud laboral, tanto para disminuir la siniestralidad como las enfermedades profesionales o de origen laboral. Después de décadas de constante reducción en Navarra, en 2012 se produjo un punto de inflexión y, desde entonces, hay una tendencia subyacente al alza que se acentúa en los momentos de recuperación fuerte, como sucedió tras la crisis financiera o ahora tras la pandemia. En ambos momentos, el Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial se ha aplicado en fortalecer nuestra economía con el objetivo prioritario de recuperar lo antes posible el empleo destruido. Y lo ha hecho a través de políticas de especialización inteligente, que fortalecen los sectores más innovadores y competitivos de nuestra economía. Ellos son los que más rápido se recuperan, los que tiran de los demás, y los que permiten que Navarra mantenga altos niveles de cohesión social y de bienestar. Pero, más allá de las políticas públicas, la persistencia de la siniestralidad en Navarra significa que hay que hacer más. Creo que es imprescindible un compromiso de toda la sociedad con la salud laboral y con la prevención de riesgos. Es evidente que hay que cambiar la actitud para conseguir un cambio hacia una mayor cultura preventiva, y eso pasa por el compromiso de todos y todas. Encaramos un cambio social importante. Las personas vamos a trabajar hasta más mayores. Con mayor motivo, debemos interiorizar la importancia de las prácticas saludables y de la prevención en nuestro trabajo. Para fomentar esta idea, organizamos en 2022 el Congreso Estatal de Empresas Saludables, con participación de la propia Mutua Navarra, en el que se tratarán aspectos que influyen en el concepto de bienestar laboral, mucho más amplio que el de salud laboral. Animo a todos a seguir comprometidos con la salud laboral y la prevención de riesgos.

## El eje son las personas



JUAN MIGUEL  
SUCUNZA  
*Presidente de la  
Confederación  
Empresarial  
Navarra*

En tiempos de incertidumbre, la toma de decisiones objetiva y basada en información se vuelve aún más importante para que las empresas puedan forjar un camino claro hacia el crecimiento favorecido por un clima de estímulo para la productividad y la innovación. Al establecer las prioridades correctas sobre la base de un conocimiento sólido de los principales riesgos para la salud y las barreras de comportamiento de sus trabajadores, las empresas pueden definir una estrategia de bienestar clara y eficaz para su organización. Las personas son el eje sobre el que pivota cualquier empresa. Es fácil constatar que, en estos momentos, la gente necesita más apoyo y que se dirige a la empresa en busca de ayuda. En consecuencia, el liderazgo empresarial aboga por la creación de ecosistemas de trabajo saludables, promoviendo acciones encaminadas a detectar, prevenir y cuidar la salud de sus trabajadores. Con la difusión de esta publicación, esperamos ayudar a las empresas a lograr su consecución.

# Salud y empresa, intrínsecamente ligados

INTRO



**TOMAS  
ALARCÓN**  
*Representante de  
AEDIPE Navarra  
y La Rioja*

Enmarcado dentro de los resultados que arroja la 2ª Encuesta Salud y Empresa, llevada a cabo por Mutua Navarra, desde AEDIPE Navarra y La Rioja queremos enfatizar y poner en valor que la salud, seguridad y bienestar en el trabajo deben de seguir siendo una prioridad dentro de las empresas. La implicación y la participación de todas las personas que integran una organización son más necesarias que nunca dentro del actual contexto, tras dos años de pandemia, imprimiendo a los programas de salud un carácter estratégico y dotándolos de los recursos necesarios para su despliegue a todos los niveles. Asimismo, continuar con el fomento y la implantación de hábitos de vida saludable es una cuestión que revertirá sin lugar a dudas en un mayor bienestar de todas las personas que forman parte de las organizaciones en su concepto más amplio (físico, mental...). Iniciativas como la actual siguen poniendo el foco en cómo la salud y las empresas son conceptos que están intrínsecamente ligados, donde el bienestar, la salud y la seguridad de las personas son un claro valor diferenciador que marca el éxito de las organizaciones.



ERNESTO  
MANUEL  
PÉREZ ESAIN  
*Doctor en  
Sociología de  
la Universidad  
Pública de  
Navarra*

## Políticas de salud coherentes

Si algo se puede señalar de las políticas de la salud de la empresa en Navarra es su coherencia. Coherencia con lo acontecido en la pandemia; coherencia con las necesidades de las personas en la empresa; coherencia con las políticas que han de desarrollarse a corto y medio plazo. Pero, además, hay que reseñar el compromiso de las personas: dirección, mando o trabajadores. Carga de trabajo, estabilidad emocional o conciliación trabajo-familia se han puesto a prueba estos meses. Y, ante eso, la empresa ha respondido con protección colectiva, flexibilidad horaria —especialmente, a través del teletrabajo— e incremento de medios tecnológicos. Estos cambios se advierten en prácticamente todas las empresas a estudio, y muchos de ellos seguirán presentes a partir de ahora, de una u otra manera. La salud y el bienestar de las personas son reconocidos como aspectos fundamentales por las empresas que han respondido a la encuesta (el 97,6% así lo pone de manifiesto): influyen en su productividad y en su cuenta de resultados, en la retención de talento y en la satisfacción de las personas. A todo esto lleva el desarrollo de programas de salud y bienestar (el 53,9% de las empresas afirma estar llevándolos a cabo), aunque la pandemia ha hecho que muchos de ellos sean puestos en cuarentena. Es decir, la salud es muy importante en la empresa. Las empresas que disponen de políticas explícitas para el fomento de la salud y un plan estructurado con acciones definidas han realizado acciones de mejora en 2021, han ajustado mejor sus objetivos a la situación de pandemia y han conseguido la implicación de sus plantillas. No sólo eso: tener establecidos modelos de gestión dará coherencia a lo que ha de suceder a partir de ahora. Este es el modelo que surge de las respuestas de las personas entrevistadas: compromiso, liderazgo, planificación, gestión y, ante todo, coherencia.



—  
#02

—  
Conclusiones  
de la encuesta

—  
SUMARIO  
EJECUTIVO



# Conclusiones

1 No cabe duda, la **salud, la seguridad y el bienestar** tienen un *alto* nivel de importancia para las empresas, opinión compartida por el 87,9%, que llega hasta el 97,6% en su consideración *media-alta*. Se constata también su influencia muy relevante en la **productividad y cuenta de resultados**, tal como refiere el 98,5% de las empresas, un 6,9% más que los resultados obtenidos en la encuesta del 2018.

97,6% Importancia de la salud

98,5% Influencia en la productividad

2 Nueve de cada diez encuestados afirma que las acciones de mejora relacionadas con la salud tienen importante repercusión en la **satisfacción de las personas** trabajadoras. Para el 48,5% influyen *mucho*, para el 41,7% restante su influencia es *bastante*.



3 El 65,6% de las empresas coinciden en afirmar que las acciones de mejora de la salud influyen bastante o mucho en la **retención del talento**; un 23,3% de las cuales lo califican como muy importante, valor que se incrementa un 4% respecto al 2018.

65,6% Retención de talento

4 Si bien los principales **problemas de salud** están relacionados con las lesiones y los trastornos musculoesqueléticos (TME), los problemas de **salud mental** alcanzan el 24,8% del total, dato que experimenta un incremento de un 11,2% respecto al 2018, y alcanza valores del 40% en las empresas de mayor tamaño (entre 100 y 250 trabajadores y más de 250 trabajadores).

24,8%

Salud mental

5 Las **enfermedades comunes** representan el principal motivo de ausencia al trabajo para el 64,8% del total de las empresas, oscilando entre un mínimo del 53,5% de las empresas de menos de 25 trabajadores, hasta el 80,6% de las más grandes. Por los datos, repercute en mayor cuantía en las empresas de entre 26-99 trabajadores (72,9%) que en las de 100-250 trabajadores (65,0%). Le sigue en importancia de ausencias por factores de maternidad, paternidad, embarazo y lactancia (12,9%), así como las medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar (12,4%); esta última experimenta un crecimiento del 6,8% respecto al año 2018. La suma de ambos factores constituye ya el 25,3% de todas las causas de ausencia al trabajo.

25,3%

Causas familiares

6 El 50% de las empresas se han visto obligadas a **reducir y/o suspender sus programas** específicos de salud para centrarse en acciones relacionadas con las medidas sanitarias y de protección frente a la Covid-19. Tan solo el 24,7% han podido mantener sus programas preestablecidos para el año.

7 Los **recortes presupuestarios** se han hecho notar en las actividades de fomento del bienestar psicológico, que descienden un 19,2%, hasta situarse en el 29,6%; no así en las prácticas de fomento de la actividad física que, aunque descienden, lo hacen en un 4,4%, hasta situarse en el 42,4%.

**8** Respecto al **compromiso y la implicación de las personas con la salud**, 6 de cada 10 empresas encuestadas, (el 58,3%), considera que la **dirección** de su empresa tiene un nivel *alto* de implicación con respecto a los programas de Seguridad, Salud y Bienestar (SSyB), aunque descendiende casi un 10% respecto al 2018, frente a valores del 38,8% para la **línea de mandos**, y del 31,6% para el resto de la **plantilla**.

58,3% Implicación de la dirección

**9** Los elementos clave para **mejorar la implicación y compromiso** de las **personas con la salud** son las actuaciones de *concienciación* a toda la plantilla (41,9%), el *liderazgo en salud* (37,1%), la *asignación de objetivos medibles* (31,9%) y la *formación específica* (28,1%).

41,9% Concienciación

37,1% Liderazgo en salud

31,9% Asignación objetivos

28,1% Formación

**10** Los tipos de actividad preferentemente utilizados para **fomentar el bienestar psicológico** son por orden de importancia, la *flexibilidad horaria/teletrabajo*, las *medidas de conciliación* (ambas con valores del 20%), las *ayudas en casos puntuales*, los *programas de salud mental*, y los programas de igualdad de oportunidades (todos ellos entre el 10% y el 20% de las empresas).

- 11** Los tipos de iniciativas para el fomento de la actividad física son sesiones físicas/deporte, alimentación saludable y fortalecimiento muscular (todas entre el 20% y el 30%), así como pruebas médicas complementarias y programas de prevención de enfermedades (entre el 10% y el 20%).
- 12** Se observa un fuerte descenso de la dedicación a actividades de acción social comunitaria, que se reducen un 35,9% hasta situarse en valores de 29,3% de las empresas. Sin duda alguna, las consecuencias derivadas de la pandemia han tenido mucho impacto en estas líneas de trabajo.
- 13** En aspectos relacionados con factores de gestión, la radiografía general de empresas nos manifiesta que:
- Sólo el 10% de las empresas tiene implantado un modelo de gestión de Empresa Saludable.
  - El 21,2% dispone de una política de Salud integrada.
  - El 21,0% dispone de un plan estructurado de actuaciones.
  - El 21,2% dispone de objetivos anuales específicos de salud.
  - El 14,10% dispone de una dotación presupuestaria anual para temas de salud.
  - El 53,9% de las empresas afirma que ya están desarrollando actividades de salud y bienestar en sus organizaciones, de mayor o menor envergadura según tamaños de empresas.
  - El 77,6% utiliza indicadores de evolución de la salud de sus trabajadores, básicamente a través de los datos de accidentalidad/absentismo, datos proporcionados por sus Mutuas, y memorias de Vigilancia de la Salud.
  - El 51,4% de las empresas mide los resultados obtenidos de las acciones llevadas a cabo en relación con la salud. Lo hacen principalmente, a través de los índices de absentismo, encuestas de clima laboral, y niveles de participación/asistencia a activida-

des, así como la evolución de indicadores globales de salud.

- Sólo el 24,7% de las empresas ha podido mantener y llevar a cabo el plan de actividades programado para el año.
- Se observan **cambios con tendencia positiva** en:
  - Se incrementa un 8% las empresas con **planes estructurados** de actuaciones.
  - Se incrementa un 19% el número de empresas que **miden los resultados** de las acciones llevadas a cabo en relación con la salud.
- Se observan **cambios de tendencia negativos**: Desciende un 40,5% el número de empresas que han mantenido y llevado a cabo el plan de actividades programado para el año, hasta situarse en el 24,7%.
- No se observan **apenas cambios de tendencia** en: El porcentaje de empresas que incorporan **políticas explícitas de salud**, que asignan **presupuestos anuales** para las actividades de fomento de la salud, así como aquellas que establecen **objetivos anuales** de salud.
- Muchas de estas tendencias sufren fuertes oscilaciones en sus porcentajes según el tamaño de la empresa, convirtiéndose esta variable en determinante para aspectos relacionados con la gestión programada de medios y recursos, el despliegue de una política de salud y la consecución de objetivos definidos conforme a indicadores.

**14** Se observa un mayor esfuerzo por transmitir **formación e información en salud** a la plantilla, aspecto que crece un 17,3% hasta situarse en el 33,3%; apenas crece en la línea de mandos intermedios, (se sitúa en el 18,6%), y disminuye un 5,5% en la dirección, que alcanza el 20,5%. Es de destacar que en el 36,7% de las empresas nadie de su organización ha recibido formación alguna en temas de salud.

**15** El 35% de las empresas encuestadas estaría **dispuesta a implementar** programas de salud en sus organizaciones; incluso, en una proporción muy semejante, el 37,8% de las empresas manifiesta su voluntad por implementar un modelo de gestión de Empresa Saludable. Los factores de incertidumbre vinculadas a la pandemia han obligado a posponer muchos de estos propósitos.

**16** Mirando a los **próximos dos años**, las medidas mejor valoradas para su implementación en las empresas destacan tres grupos de importancia:

- Mayor nivel de interés por actividades vinculadas al *bienestar psicológico* (59,1%), a la *actividad física/deporte* (45,7%), *alimentación/nutrición*: 44,8%, y al *desarrollo de competencia personales y/o profesionales* (40,5%).

59,1% Bienestar psicológico

45,7% Actividad física

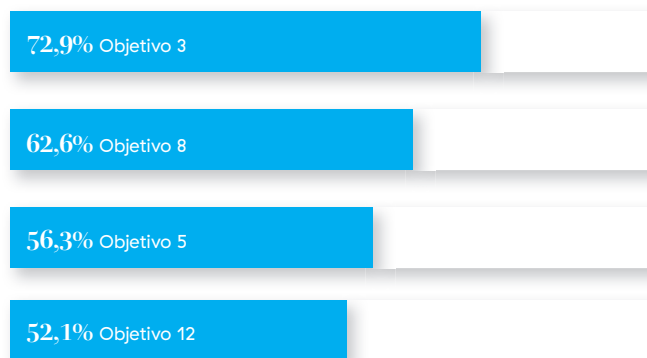
44,8% Alimentación

40,5% Competencias personales

- En un nivel medio de interés se encuentran las actividades relacionadas con la *gestión de la edad* (27,1%), *salud cardiovascular* (24,8%), así como *tratamiento y prevención de adicciones* (19,5%)
- Menor nivel de interés, se encuentran los *programas de diversidad/inclusión* (10,0 %), así como acciones de *voluntariado corporativo* (9,0%).



**17** Los **Objetivos de Desarrollo Sostenibles**, tienen una presencia muy dispar según tamaño de empresa, siendo más relevante en las grandes respecto a las pequeñas, si bien de forma global un 24,5% de las empresas manifiestan su vinculación con dichos objetivos. Destacamos, especialmente, el **objetivo 3** (salud y bienestar) en un 72,9%, el **objetivo 8** (trabajo decente y crecimiento económico) con un 62,5%, el **objetivo 5** (Igualdad de género) con un 56,3% y finalmente el **objetivo 12** (Producción y consumo responsable) con un 52,1%.



**18** Respecto a los efectos que la pandemia del Coronavirus ha ocasionado y los cambios que ha introducido en las empresas, éstas afirman:

- La pandemia ha impactado en las empresas y sus modelos de organización de formas muy diversas, especialmente en cuanto a la estabilidad emocional de las personas (el 29,4%), las relaciones interpersonales (24,9%), la conciliación entre trabajo y familia (20,0%) y la carga de trabajo (19,2%).
- Si bien el trabajo en remoto/teletrabajo ha sido una forma de trabajo recurrente de forma bastante generalizada, más de la mitad de los encuestados (el 51,8%), afirma que no lo mantendrán en los próximos seis meses. Del resto de empresas que plantea mantenerlo, sólo el 10% lo hará exten-

sivo a toda la plantilla, junto a un 24,1% que lo ofertará a menos del 10% de su plantilla.

- Las **medidas sanitarias** se han convertido en las protagonistas para combatir la pandemia, seguidas de medidas de flexibilidad y de protección colectiva.
- De la experiencia obtenida tras estos meses de pandemia, son las herramientas tecnológicas de comunicación, el teletrabajo, las medidas de conciliación laboral y familiar y los planes de contingencia las que han copado los papeles protagonistas, si bien con distintos niveles de significación según el tamaño de las empresas.
- De forma muy reducida (4,3%), se apuesta por programas de ayuda al empleado (PAE)

—  
#02

—  
10 aspectos  
clave

—  
SUMARIO  
EJECUTIVO



# Diez aspectos clave

- 1** Se refuerza la creencia sobre la salud como factor empresarial determinante, vinculado muy estrechamente a la productividad y cuenta de resultados, a la satisfacción laboral de las personas, así como como influyente para retener el talento.
- 2** La pandemia del Coronavirus y las consecuencias derivadas de su impacto en la salud han ocasionado en las empresas un freno significativo en la adopción de medidas de fomento de la salud de las personas, obligándolas a dirigir preferentemente sus esfuerzos a adoptar medidas sanitarias y de protección frente a los contagios por Covid-19.
- 3** Los dos años de pandemia han puesta en evidencia las carencias de recursos empresariales en materia de salud mental para las personas, así como la necesidad de aportar medios que mejoren su bienestar psicológico, los cuales no sólo no han crecido, sino que, paradójicamente, se han visto reducidos como consecuencia de la desaceleración de los programas de promoción de la salud.
- 4** Continúan bajos (2 de cada 10), los resultados de implantación de la promoción de la salud, especialmente en aspectos básicos como la adopción de políticas de salud integradas, el diseño y sostenibilidad de acciones, así como la definición de objetivos claros y dirigidos. Los avances logrados en estos últimos tres años son halagüeños en las medianas y grandes empresas, no así en las pequeñas empresas que no logran implantarlos de modo continuado.

- 5 Para una mayor y más sólida implantación de modelos de gestión de empresa saludable deben adoptarse políticas y propósitos empresariales más comprometidos con la salud, e integrarse en sus propios modelos de gestión, innovación y mejora.
- 6 Las medidas de *flexibilidad horaria, conciliación laboral y teletrabajo*, y en menor medida los *programas de salud mental* aumentan su solicitud como recursos utilizados para promover el bienestar psicológico de las personas.
- 7 Resulta necesario disponer de políticas y enfoques de salud adaptados a la realidad de las pequeñas y medianas empresas y sus recursos, dispuestas en muchos casos a implementar programas de salud, aunque muy afectadas por la situación económica reinante.
- 8 Si bien los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* son factores que permiten focalizar los logros empresariales, aún queda mucho camino por interiorizarlos en los planes empresariales.
- 9 Aumentar la *concienciación en salud, el liderazgo en salud, asignar objetivos medibles y formación específica* son considerados medios más eficaces para lograr una mayor implicación y compromiso de las personas con la salud que, si bien es alta en la dirección de las empresas, desciende sustancialmente en las líneas de mandos, y más aún en las plantillas, máxime en las medianas y pequeñas empresas.
- 10 Los efectos de la pandemia han podido generar un mayor grado de conciencia social a nivel empresarial y personal hacia la salud, si bien los planes de contingencia han obligado a reducir drásticamente sus aportaciones a estos fines.

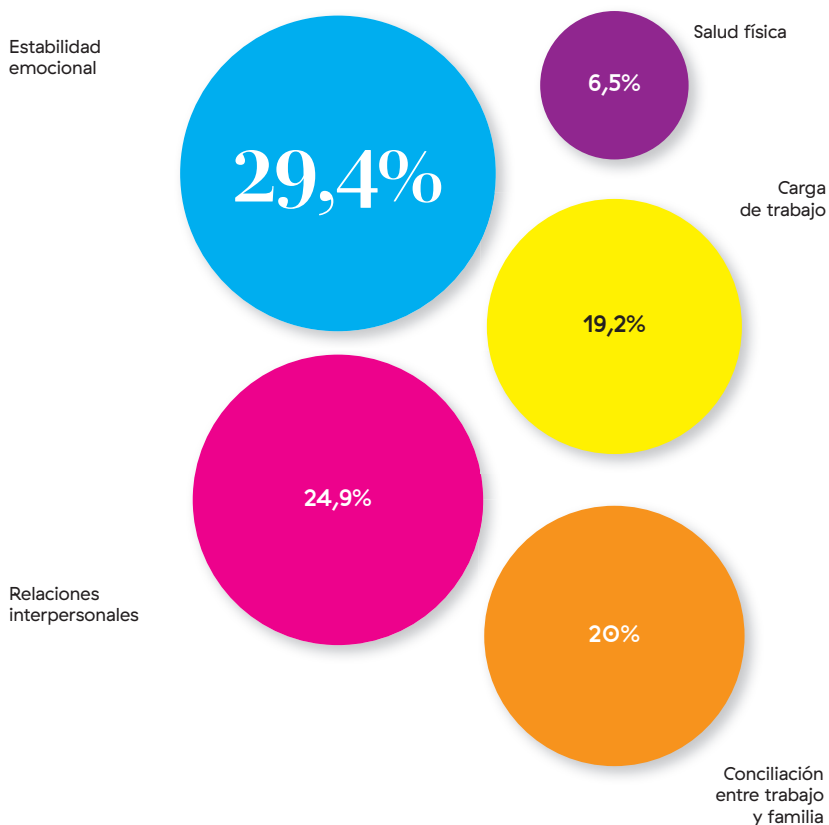
#03

# Lo que trajo la pandemia

CAPÍTULO I  
RESULTADOS

# 1. Aspectos más afectados por la pandemia

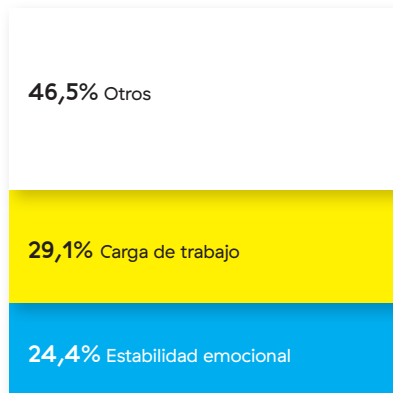
La pandemia y sus consecuencias ha impactado en las empresas y sus modelos de organización de formas muy diversas. Los aspectos que más han afectado son, por orden de valoración, la **estabilidad emocional** (el 29,4%), las **relaciones interpersonales** (24,9%), la conciliación entre trabajo y familia (20,0%) y la carga de trabajo (19,2%). Lejos queda la valoración sobre la salud física (6,5%).





## FACTOR QUE MÁS HA AFECTADO SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

### 1-25 trabajadores



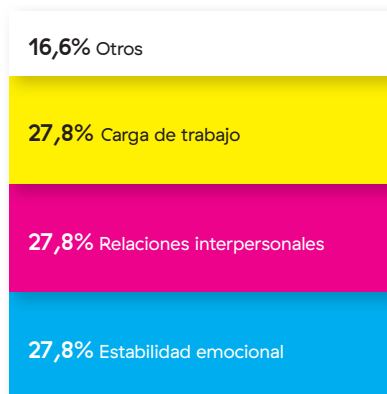
### 26-99 trabajadores



### 100-249 trabajadores



### 250 y más trabajadores



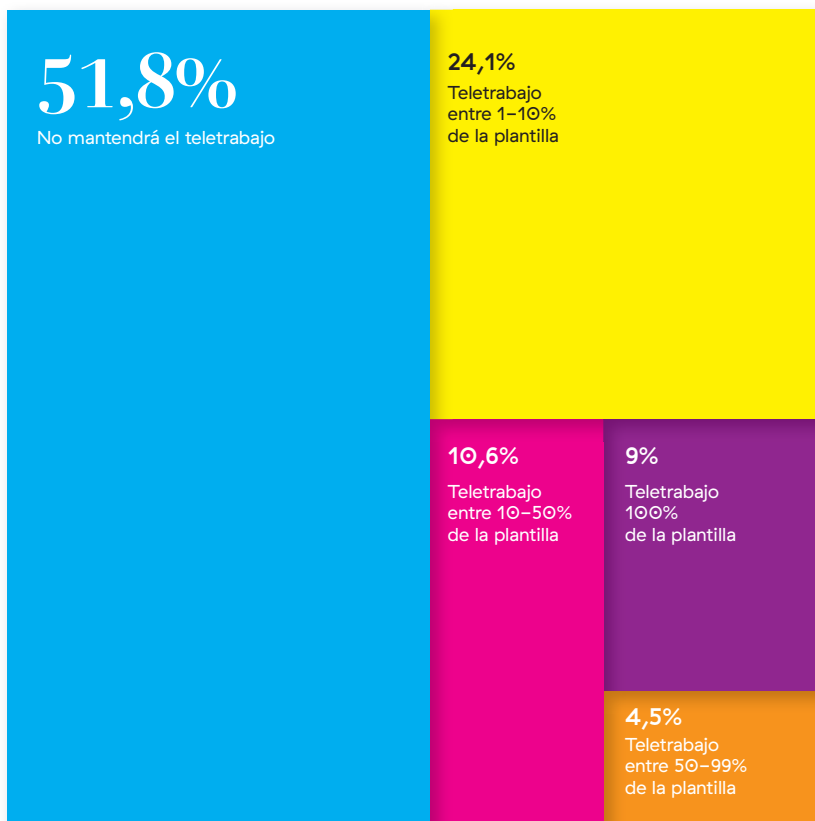
En ninguno de los segmentos de empresa la **salud física** supera el 8,3%, siendo este valor el correspondiente a empresas de 250 y más trabajadores.

## 2. Mantenimiento del trabajo en remoto/teletrabajo

Más de la mitad de los encuestados afirman que no mantendrán dicho formato de trabajo en los próximos seis meses, concretamente el 51,8%. Un 24,1% lo mantendrá entre el 1% y el 10% de la plantilla; otro 10,6% afirma que lo mantendrá para la ratio del 10% y 50% de la plantilla. Por encima del 50% de la plantilla solo el 4,5% de los encuestados se inclinan por esta opción. Finalmente, un 9% afirma aplicar estas modalidades de trabajo al 100% de su plantilla.



Se concluye que casi 8 de cada 10 encuestados afirman que no mantendrán estas modalidades de trabajo o que lo harán extensivo como mucho al 10% de la plantilla.



### 3. Medidas más efectivas para afrontar la pandemia

Las **medidas sanitarias** se han convertido en las principales protagonistas para combatir la pandemia, (con el 59.6% de las respuestas), acompañadas de **medidas de flexibilidad** (con un 44,9%), casi al mismo nivel que las **medidas de protección colectiva** (barreras, accesos, señalización,...) con un 44.1% de las respuestas.

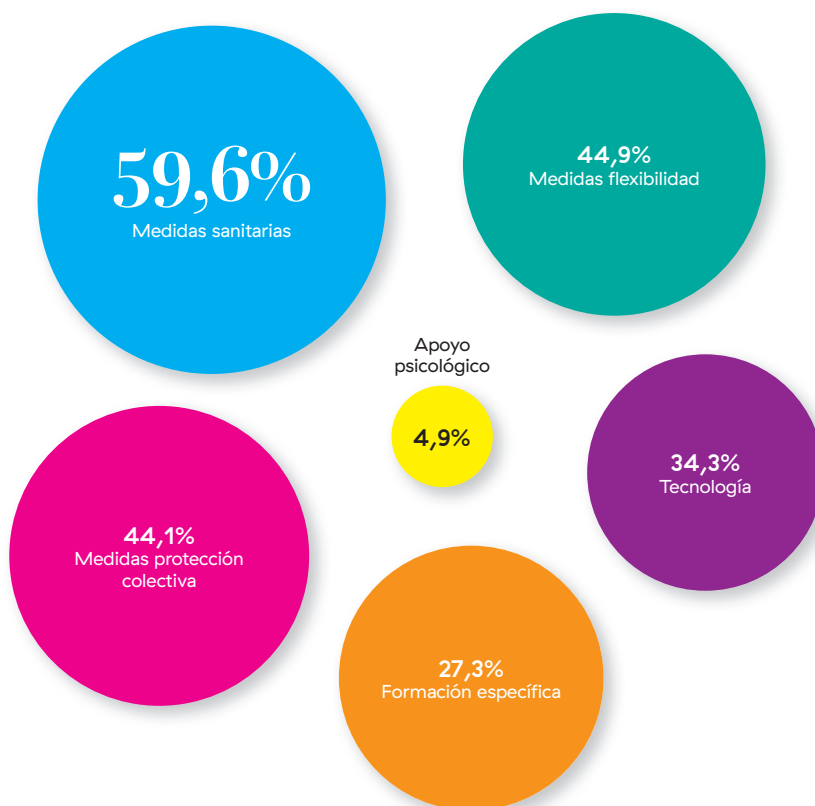
En un segundo nivel de importancia nos encontramos con los **medios tecnológicos para asegurar la continuidad de la actividad** (34.3%), y la **formación específica en cómo protegerse frente al virus** (27,3%). Es de destacar cómo las **medidas de apoyo psicológico a empleados** sólo son reseñadas por el 4.9% de los encuestados.

Entre las medidas prioritarias por tamaño de empresa, además de las medidas sanitarias que han sido prioritarias en todas ellas, (con valores entre 48.8 Y 72.5%), destacamos:

- Empresas de 1 a 25 trabajadores: protección colectiva (40.7%), flexibilidad (37.2%) y medios tecnológicos (33.7%).
- Empresas de 26 a 99 trabajadores: protección colectiva (43.8%), flexibilidad (43.8%) y medios tecnológicos (35.4%).
- Empresas de 100 a 249 trabajadores: flexibilidad (47.5%), medidas protección colectiva y medidas tecnológicas (ambas con 37.5%).
- Empresas de 250 y más trabajadores: medidas de protección colectiva (66.7%), medidas de flexibilidad (55.6%) y formación específica (38.9%).

La **formación específica** ha alcanzado un valor máximo en empresas de 250 y más trabajadores con un 38.9%, mínimo en empresas de 26-99 trabajadores (22.9%).

El **apoyo psicológico** ha sido muy poco utilizado en todos los tamaños de empresas, alcanzando valores que oscilan desde el 0% (empresas más pequeñas) en una tendencia ascendente hasta lograr un máximo del 11,1% en las empresas más grandes y con mayores recursos.



## 4. Medidas que trajo la pandemia y que permanecerán en la empresa

La pandemia ha obligado a adoptar medidas excepcionales y formas de trabajo hasta ahora poco puestas en práctica. De todas ellas las que los encuestados consideran que han llegado para quedarse se destacan las siguientes:

- 6 de cada 10 afirman que las herramientas tecnológicas de comunicación: (59.5%)
- 3-4 de cada 10 afirman que el teletrabajo, las medidas de conciliación y los planes de contingencia de empresa (40.0%, 36.7% y 27.1%, respectivamente)
- 2 de cada 10 afirman que las políticas de viajes y desplazamientos (14.3%)
- 1 de cada 20 afirma que los programas de ayuda al empleado (4,3%)

### HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS DE COMUNICACIÓN

59,5%



### TELETRABAJO

40%



**MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**



**PLANES DE CONTINGENCIA DE EMPRESA**

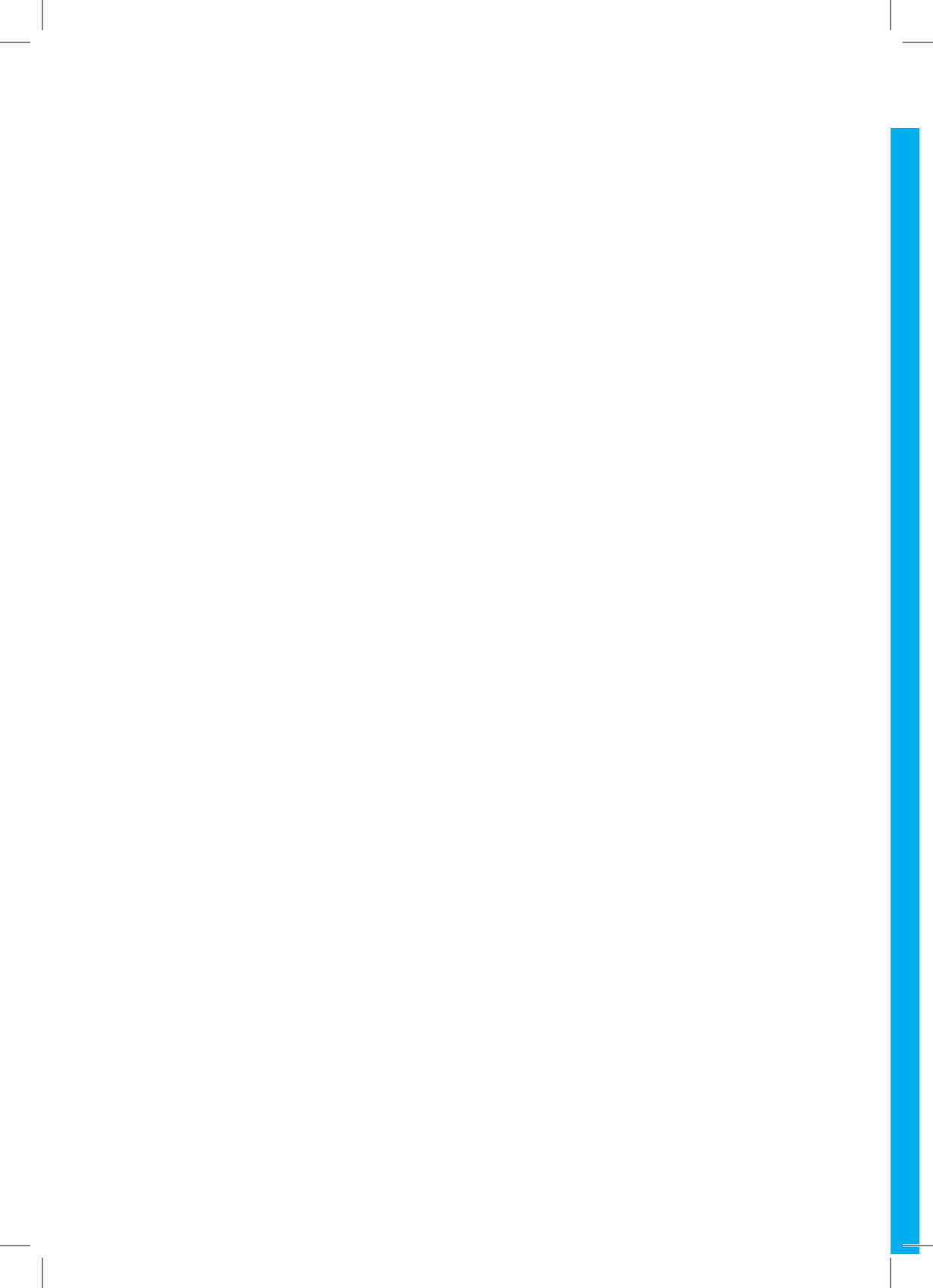


**POLÍTICAS DE VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS**



**PROGRAMAS DE AYUDA AL EMPLEADO**







#03

# La salud y sus consecuencias

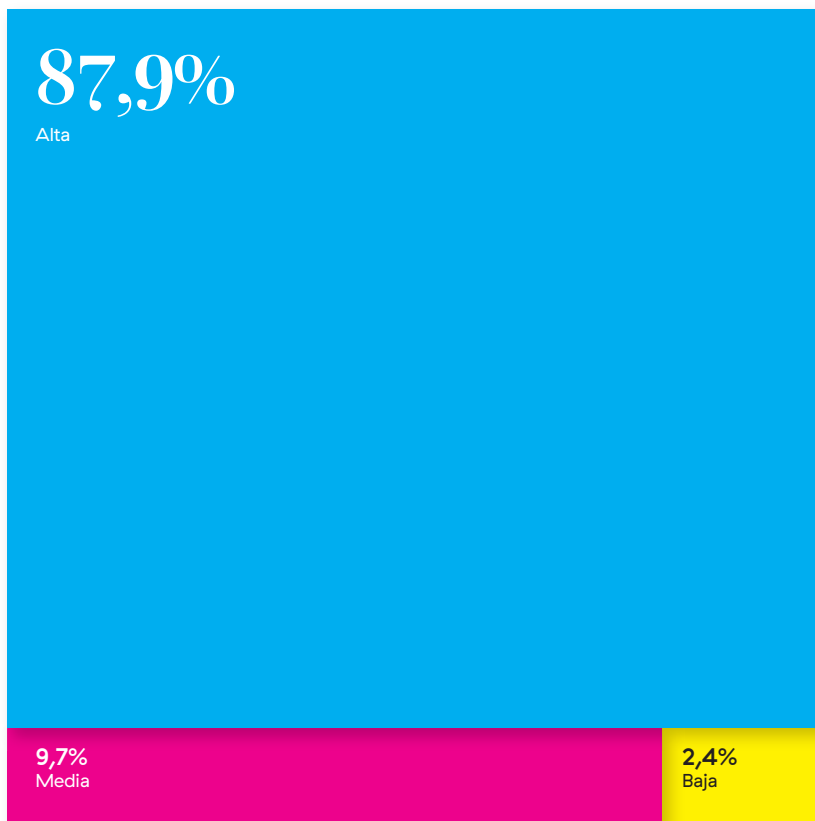
CAPÍTULO II:  
RESULTADOS

# 1. Importancia de la salud para las empresas

El **87,9%** de las empresas considera que la seguridad, la salud y el bienestar tienen un **alto nivel de importancia en sus empresas**, dato que, sumado al 9,7% que le asignan un valor **medio** de importancia alcanza una cifra total del **97,6%**. Tan sólo un 2,4% lo consideran de importancia **baja**.

**Por tamaños de empresa**, son las empresas más pequeñas (las de menos de 25 trabajadores), las que mayor importancia otorgan a la salud con un **91,7%**, si bien este dato no desciende en ningún tamaño de empresa por debajo de 83.0%, dato que corresponde a empresas de 26-99 trabajadores.

Se incrementa un 5% el número de empresas que consideran la salud un factor de alta importancia respecto a datos del 2018.

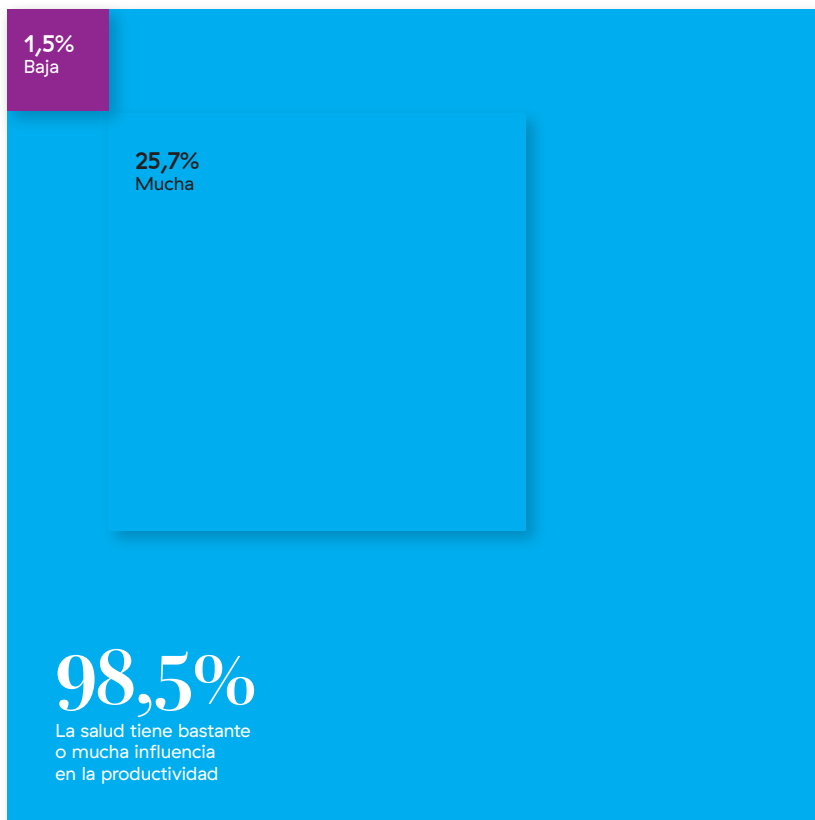


## 2. Salud versus productividad

Para el **98,5%** de las empresas la salud tiene **bastante o mucha** influencia en la productividad y cuenta de resultados, un 6,9% más que los resultados del 2018. De este dato global, el **25,7%** de las empresas destacan **su mucha importancia**. Por otro lado, los resultados que afirman su **baja importancia** se reducen significativamente del 8% al 1,5%.

Por **tamaños de empresa**, su valoración como **muy importante** oscila entre un mínimo del 20.5% de las empresas de entre 100-249 trabajadores, y de forma ascendente alcanza el máximo valor de 36,1% en las empresas de 250 y más trabajadores. En ningún caso su importancia deja de ser máxima para 1 de cada 5 empresas, independientemente de su tamaño.

[Se incrementa un 6,9% el número de empresas que afirman que la salud tiene mucha o bastante importancia en la productividad respecto al 2018.](#)



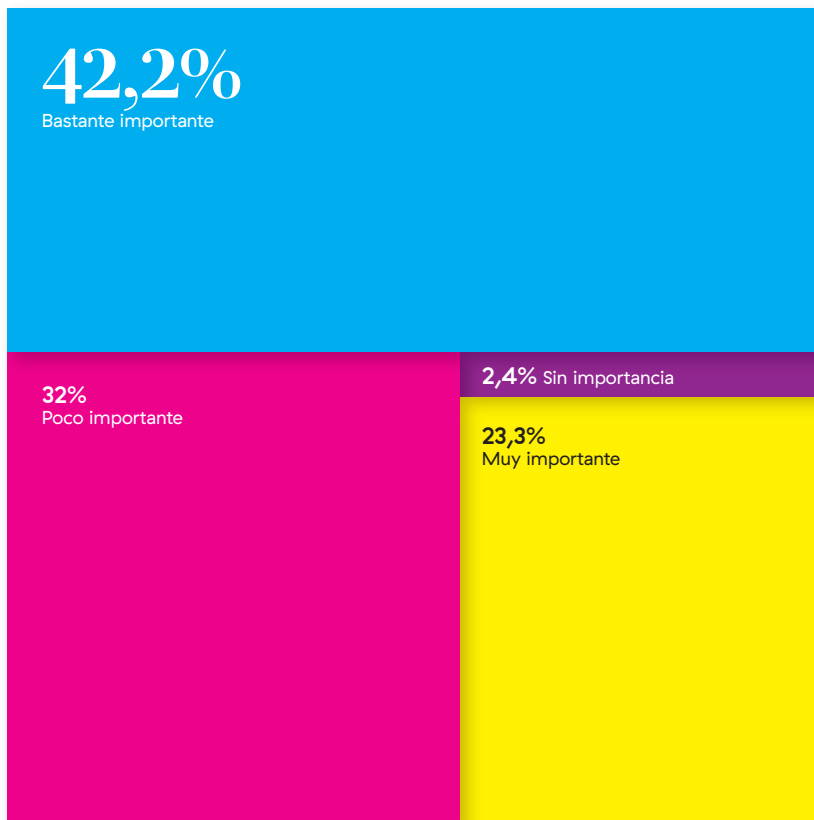
### 3. La salud y su efecto en la retención del talento

El **65,6%** de las empresas coincide en que las acciones de mejora de la salud influyen **bastante o mucho** en la retención del talento. De ellas, un 23,3% lo califica como muy importante (un 3,7% más que en el 2018). Además, un 42,2% lo valora como **bastante importante**.

En contraposición, un 32,0% afirma que tiene poca influencia y tan sólo un 2,4% afirma no tener ninguna importancia.

Son las empresas más pequeñas (menores de 26 trabajadores) las que más valoran su repercusión en la retención del talento, seguidas por las empresas de entre 100-249 trabajadores (23.1%). La suma de valores “mucho” y “bastante” alcanza su valor más alto (72,2%) en las empresas de 250 trabajadores y más.

[Se incrementa un 3,7% el número de empresas que afirman que las acciones de mejora de la salud influyen mucho en la retención del talento respecto al 2018.](#)



## 4. La salud y la satisfacción de las personas

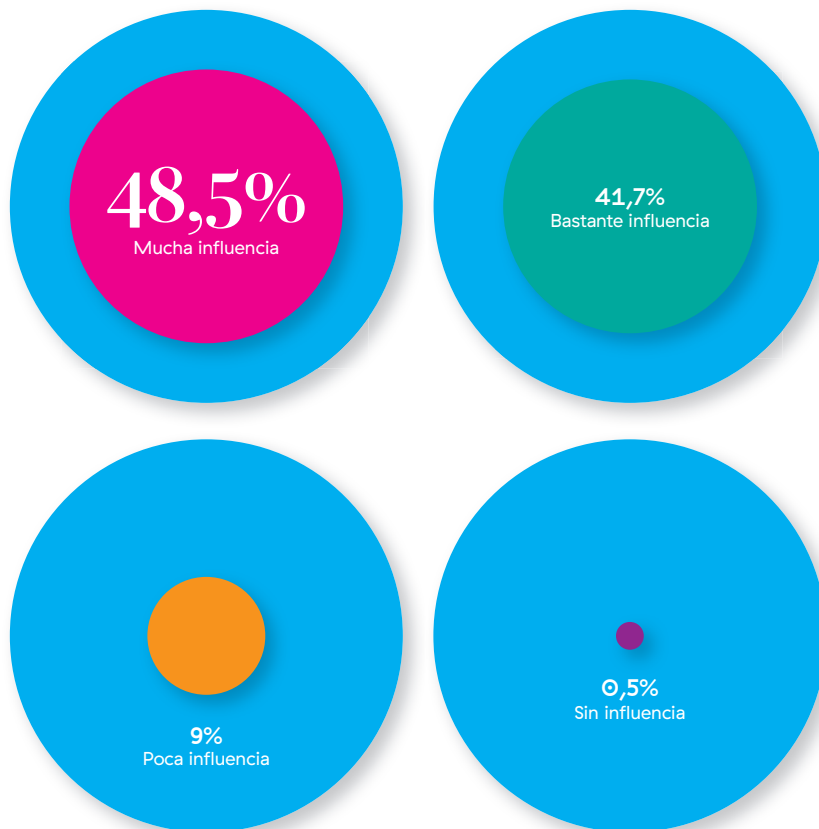
Para el 90,2% de los encuestados, las acciones de mejora relacionadas con la salud tienen importante repercusión en la **satisfacción de las personas** trabajadoras. Prácticamente 1 de cada 2 empresas (el 48,5%) considera que dichas acciones influyen *mucho* en la satisfacción de las personas, mientras que para el 41,7% restante afirma que su influencia es *bastante*. Únicamente el 9,0% de las empresas afirma que dichas acciones tienen poca influencia, y un 0,5% que su influencia es nula.

9 de cada 10 empresas afirman que las acciones de mejora de la salud tienen mucha o bastante repercusión en la satisfacción de las personas.

**90,2%**

Las acciones tienen importante repercusión en la satisfacción de las personas





## 5. Principales problemas de salud

El mayor problema de salud lo constituye los trastornos musculoesqueléticos, tal como refiere el 73,3% de las personas encuestadas. El segundo, tras dos años de pandemia, el relacionado con la salud mental, con un 24,8%. A bastante distancia se destacan los problemas cardiovasculares (5,7%), problemas respiratorios (5,2%). La presencia de la covid-19 se constata en el 6,7% de las personas encuestadas.

### **Evolución de los valores globales respecto a 2018**

- Fuerte incremento de la importancia de la salud mental (más de 11 puntos).
- Se mantienen los niveles relativos a los problemas cardiovasculares (incremento 0,1%).
- Ligero descenso de la importancia de los TME (5 puntos), y de los problemas gastrointestinales (8,7 puntos), y excepcional descenso de los problemas respiratorios (no covid-19) que desciende 36,8 puntos.

### **La distribución por tamaños de empresa**

Protagonismo de los TME en todos los tamaños de empresa (mínimo en las más pequeñas empresas (64,0 %) máximo en las en las empresas de 26-99 trabajadores (91.7%), Y con niveles también altos en empresas de 100-249 (62,5%) y empresas más grandes (83,3%).

Los problemas de salud mental se acentúan sobremanera, tanto en las **empresas de 100-249 empleados (40,0%)**, como en **las empresas más grandes (41,7%)**. En contraste, dichos valores están por debajo del 20% en las empresas más pequeñas (17,4%), y en las de 26-99 trabajadores (12,5%).

[Los problemas de salud mental suben 11,2% respecto al 2018, así como descienden los problemas respiratorios \(no Covid-19 un 36,8%\).](#)

**73,3%**

Trastornos  
musculoesqueléticos  
-5 pts.

**24,8%**  
Salud mental  
+11 pts.

**5,7%**

Problemas cardiovasculares  
+0,1 pts.

**5,2%**

Problemas respiratorios  
-36,8 pts.

**6,7%**

La covid-19

**3,3%**

Problemas gastrointestinales  
-8,7 pts.

## 6. Principales causas de las ausencias al trabajo

El principal motivo de ausencia al trabajo en la empresa navarra en 2021 sigue siendo las enfermedades comunes, en un 64,8%, valor que supone un descenso de un 21,6% respecto al 2018. Le sigue en importancia los factores de maternidad, paternidad, embarazo y lactancia (12,9%), así como las medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar (12,4%), esta última experimenta un crecimiento del 6,8% respecto al año 2018. La suma de ambos factores constituye el 25,3% de todas las causas de ausencia al trabajo.

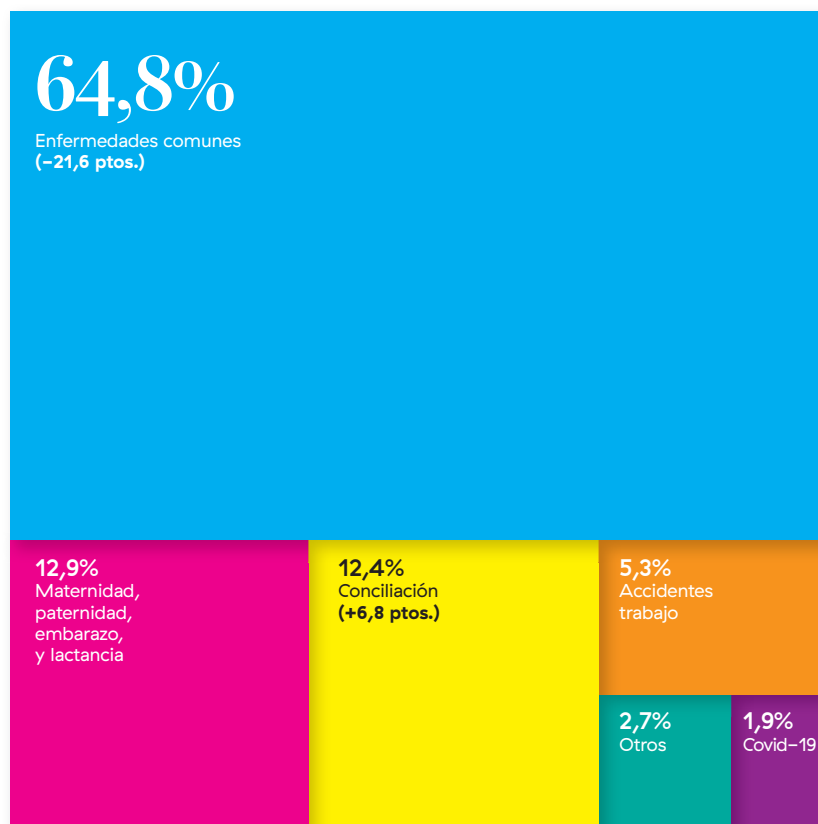
Por empresas, la ratio de porcentaje de las enfermedades comunes se mantiene en valores ascendentes que oscilan desde 53,5% de las empresas más pequeñas hasta el 80,6% de las más grandes, **repercutiendo más en las empresas entre 26-99 trabajadores (72,9%)** que en las de 100-250 trabajadores (65,0%).

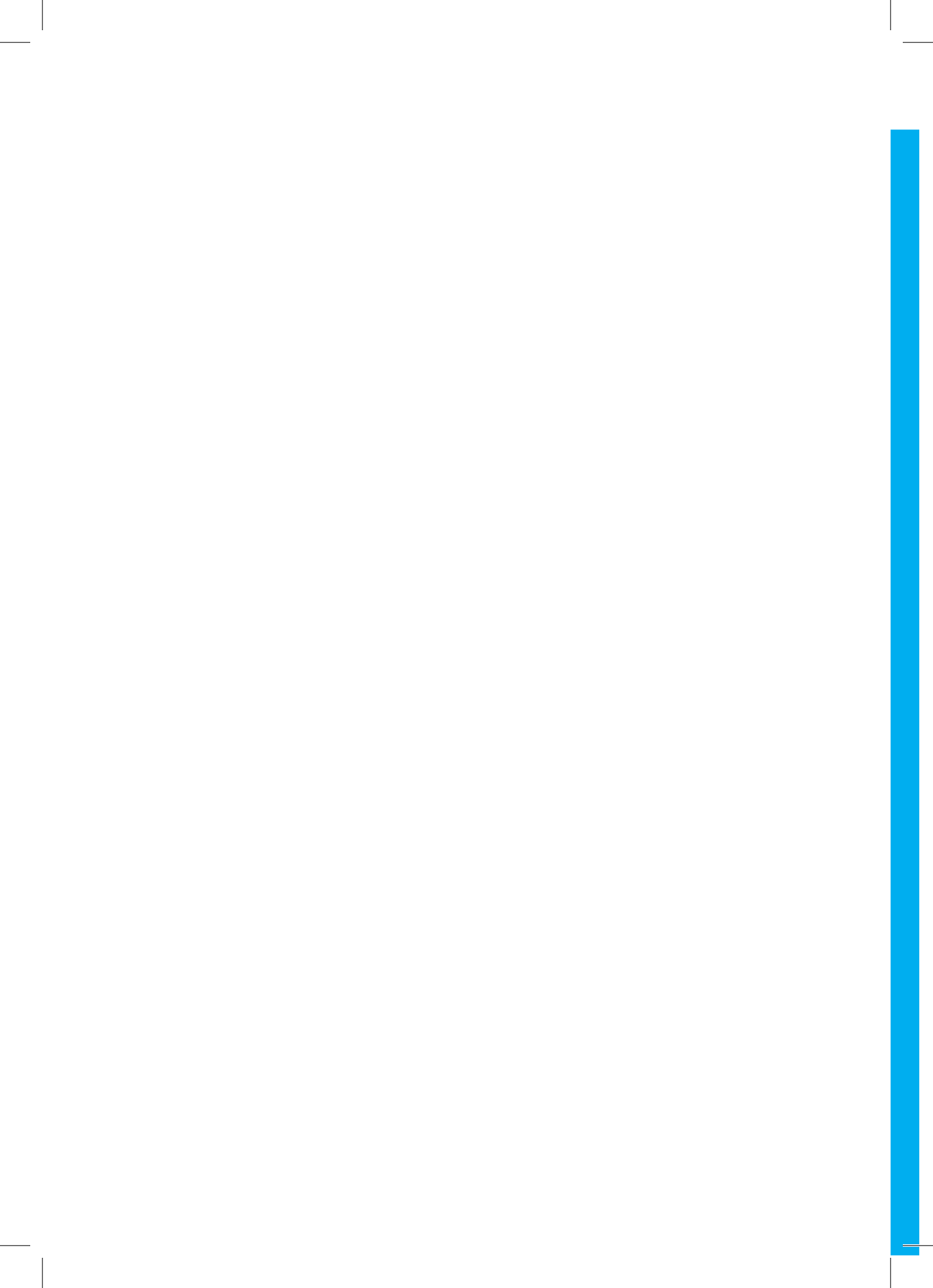
Los porcentajes achacables a maternidad, paternidad, embarazo y lactancia siguen un comportamiento en zigzag conforme aumenta el tamaño de empresa, siendo máximos en las más pequeñas (14,0%) y de 100-249 trabajadores (22,5%) que en empresas de 26-99 trabajadores (4,2%) y mayores de 250 trabajadores (11,1%).

La covid-19 tiene una representación global del 1,9% de las ausencias principales al trabajo.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales apenas sufren variación, situándose como la principal causa de ausencias al trabajo para el 5,3%, muy próximo al 5,6% del año 2018.

Fuerte descenso de la importancia de las enfermedades comunes (21 puntos), en contraposición con el incremento de las causas debidas a maternidad, paternidad, embarazo y lactancia, así como medidas de conciliación trabajo-familia, que se incrementan conjuntamente 18,5 puntos respecto a 2018.





#03

# Situación de las empresas

CAPÍTULO III:  
RESULTADOS

# 1. Grado de ejecución de programas de salud y bienestar

Más de la mitad de las empresas (concretamente el 53,9%), afirma que ya están desarrollando programas de salud y bienestar en sus organizaciones, un 6% menos que en la anterior encuesta del 2018.

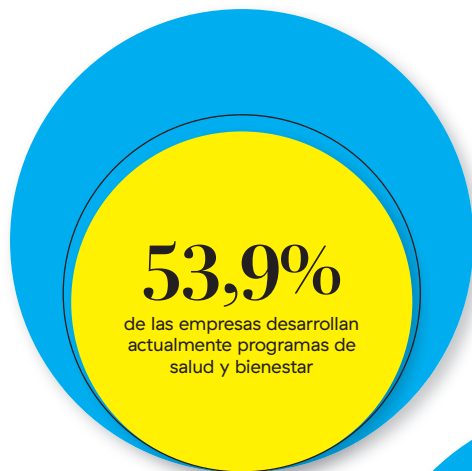
Además, tres de cada diez empresas afirma que sería deseable realizarlo (35,0%), no sufriendo apenas cambio respecto a los resultados del 2018 (0,2% menos).

Sí se observa un cambio de 6 unidades en el porcentaje de entidades que no lo consideran necesario/oportuno en la actualidad (sube del 5,2% al 11,2%).

Muy relevante el tamaño de empresa a la hora de implementar programas de salud y bienestar, que alcanza para el grupo de las más grandes el 75%, siendo superado por las **empresas de entre 100–249 trabajadores con un porcentaje del 79,5%**. Descenso importante para las empresas de 26-99 (solo un 44,7%), y ligeramente menor aún para las más pequeñas (38,1%).

[9 de cada 10 empresas posee una disposición activa a implementar programas de salud y bienestar; de ellas 5 ya lo han hecho, frente a 1 de cada 10 que no lo ve necesario.](#)





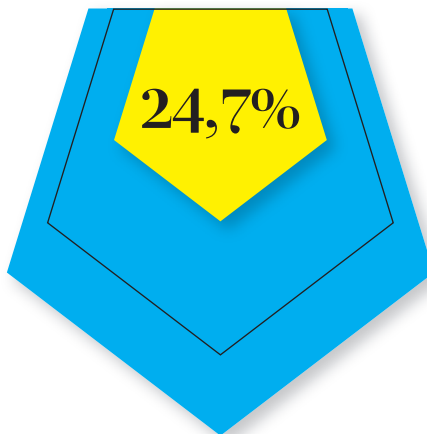
## 2. Planes de ejecución mantenidos durante 2021

No obstante, no llegan a **tres 3 de cada 10** las empresas que han podido mantener el plan de actuación en salud a lo largo del 2021, provocando un muy fuerte descenso en la ejecución de acciones específicas de más de **40 puntos** respecto a lo obtenido en 2018 (desde 65,2% al 24,7%), ya que la mayor parte del esfuerzo se ha centrado en dar respuesta a las necesidades y medidas sanitarias relacionadas con la covid-19, (47,1% de las empresas así lo afirman). Además, **sólo el 9% De las empresas han podido mantener la planificación**, aunque con reducciones sustanciales.

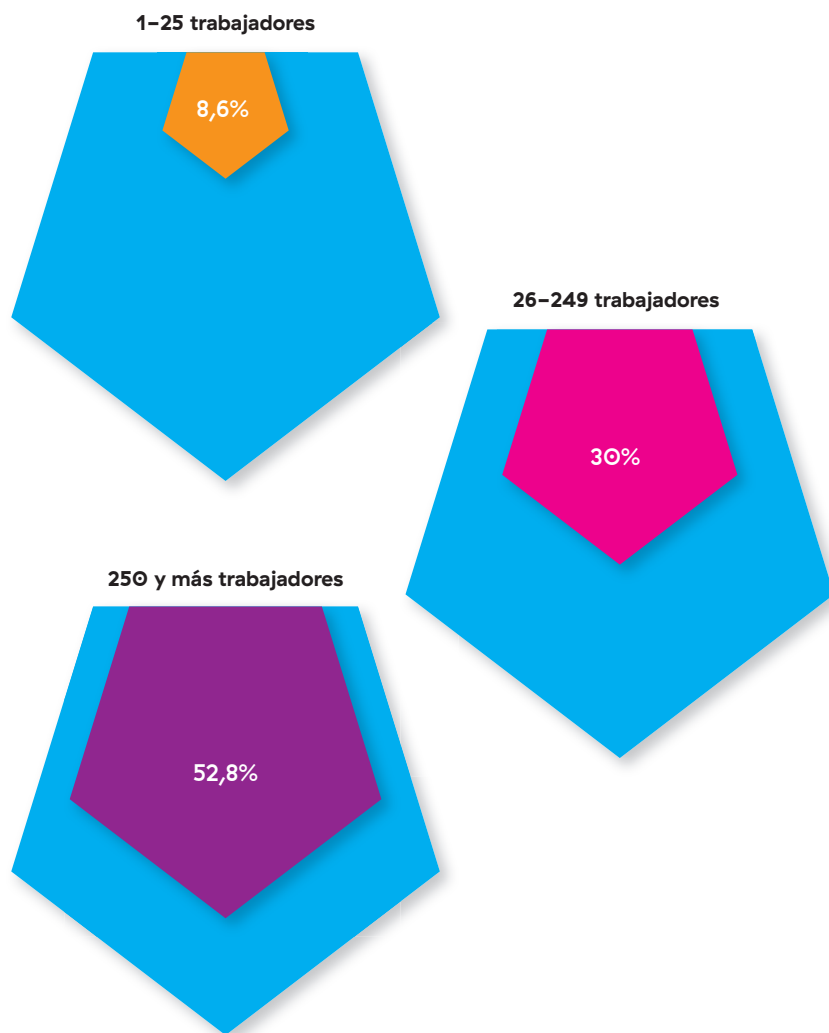
Por otro lado, el 15,7% de las empresas no han llevado a cabo ninguna acción de mejora de la salud en 2021.

Esta caída es generalizada en todos los tamaños de empresa, situándose los porcentajes de realización según tamaño de empresas entre el 8,6% para las menores de 26 trabajadores, alrededor del 30% en empresas desde 26 y hasta 249 trabajadores y asciende hasta el 52,8% en las empresas de 250 y más trabajadores.

Fuerte descenso en la ejecución de acciones de los planes de actuación en salud. Del 65,2% al 24,7%)



## % DE REALIZACIÓN SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA



### 3. Acciones de bienestar psicológico llevadas a cabo

Solo una de cada tres empresas navarras ha realizado actividades de fomento del bienestar psicológico y emocional (29.6%), frente a los datos del 2018 que situaban estas prácticas en el 48,8%. Por tamaño de empresas se observa una fuerte oscilación de empresas que sí realizan actividades de fomento del bienestar psicológico/emocional que va del 13.1% (las más pequeñas), al 55,6% las más grandes, en todo momento de 10 a 20 puntos por debajo de los valores obtenidos en 2018.

Entre las actividades más frecuentemente desarrolladas destacan: **Programas de flexibilidad horaria, teletrabajo, etc.** con un 22.4%, (desciende 5,6 puntos), así como **Mejora de las medidas de conciliación**, con un 18.6%, (desciende 7,1 puntos).

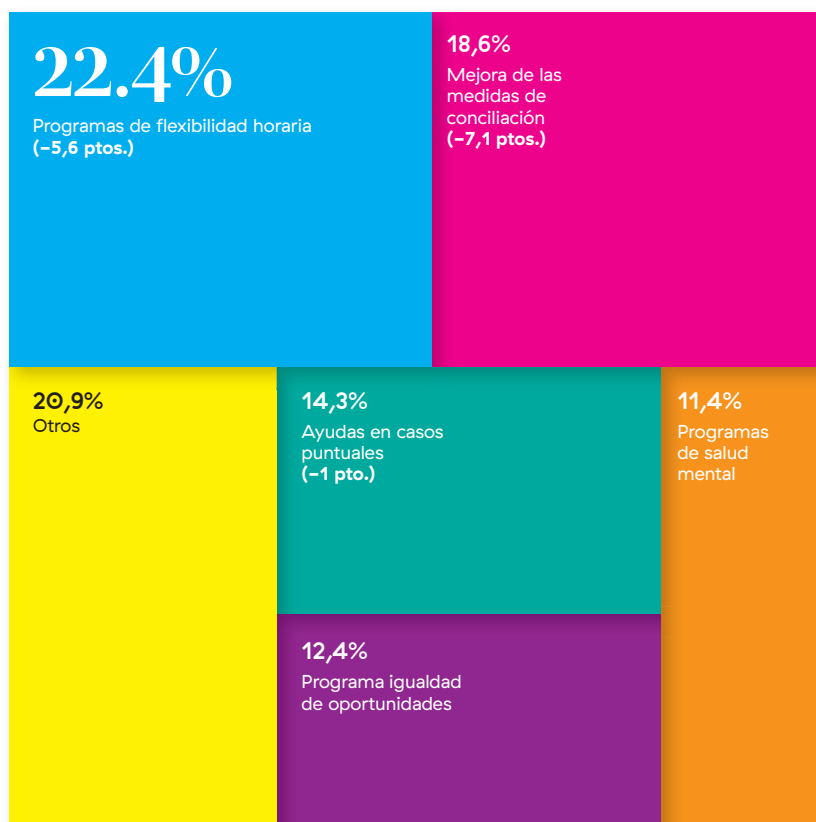
En menor medida, se sitúan:

**Ayudas en casos puntuales** (gestión del estrés, acompañamiento de procesos personales), con un 14.3%, (desciende un 1,0%), **Programas de igualdad de oportunidades**, con un 12.4% (sin referencia en 2018), y **Programas de salud mental y/o bienestar emocional** (meditación, mindfulness), (11,4%).

Los recursos por tamaño de empresas permiten diferenciar algunas tendencias:

- Las empresas más pequeñas recurren de forma prioritaria por la **flexibilidad horaria**, unidas a las **medidas de conciliación**.
- En empresas de 26-99 personas, además de las medidas de conciliación destacan otras actuaciones complementarias como las **ayudas en casos puntuales**.
- En empresas de 100-249 personas se centran en actividades dirigidas a la **conciliación familiar** junto con **programas de flexibilidad y teletrabajo**.
- En empresas de 250 y más personas, predominan las **medidas de conciliación y de teletrabajo**, seguidas de **medidas de flexibilidad horaria**.

Desciende un 20% el número de empresas que llevan a cabo actuaciones relacionadas con el bienestar psicológico y emocional respecto al 2018.



## 4. Acciones de bienestar físico llevadas a cabo

El 42,4% de las empresas ha llevado a cabo actividades de fomento del bienestar físico, valores que se sitúan muy próximos a los 46,8% de la edición del 2018.

Se observa una fuerte oscilación según tamaños de empresa, si bien en general, la presencia de este tipo de actividad es superior a la de fomento del bienestar psicológico, encontrándose los valores entre el 24.1% de las más pequeñas empresas, hasta el **75% de las más grandes**, siempre en tendencia ascendente. Se constata un salto importante de actividad entre las menores de 100 personas (que no supera el 31,9%), frente a las mayores de 100 que duplican este valor (64,1%).

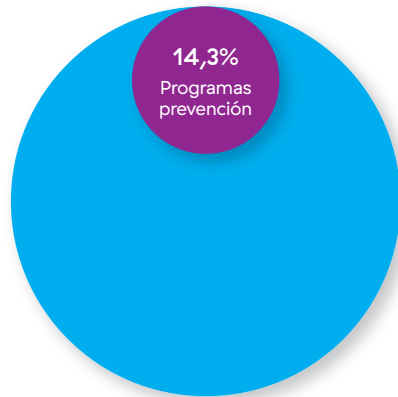
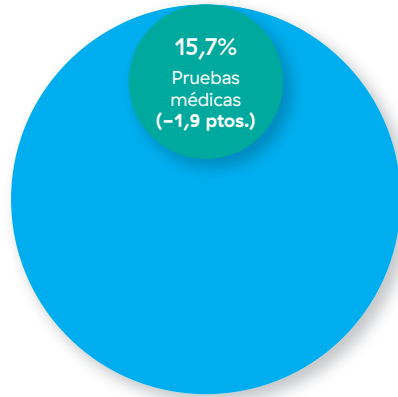
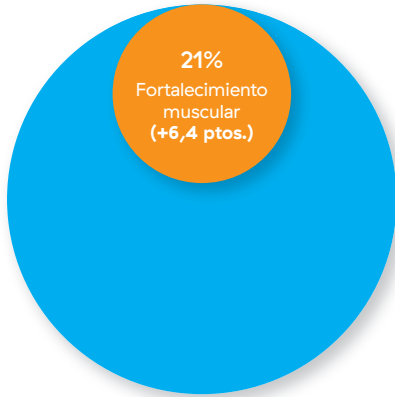
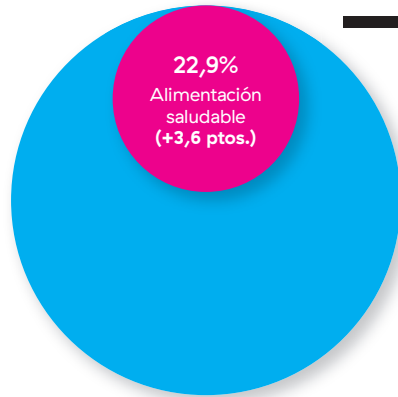
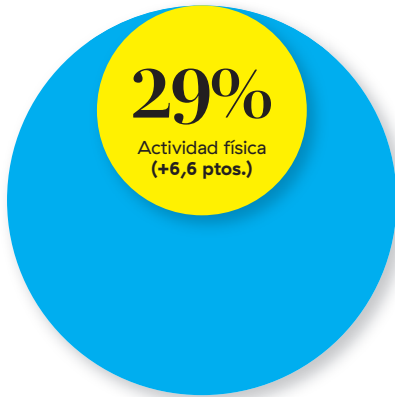
Entre las actividades más frecuentemente desarrolladas se encuentran:

- Fomento de la **actividad física/deporte**, con un 29.0% (Sube 6,6%),
- Fomento de la **alimentación saludable**, con un 22,9% (sube 3,6%),
- **Fortalecimiento muscular para reducir/evitar lesiones musculares**, con un 21,0% (sube un 6,4%).

En menor medida,

- **Pruebas médicas complementarias a las establecidas por vigilancia de la salud**, con un 15,7%, (desciende un 1,9%), y
- **Programas de prevención contra enfermedades** (gripe, cáncer, infartos, ictus...), con un 14.3% (sin dato específico comparable en 2018).

[Desciende un 4% las empresas que han realizado actividades de fomento del bienestar físico respecto al 2018.](#)

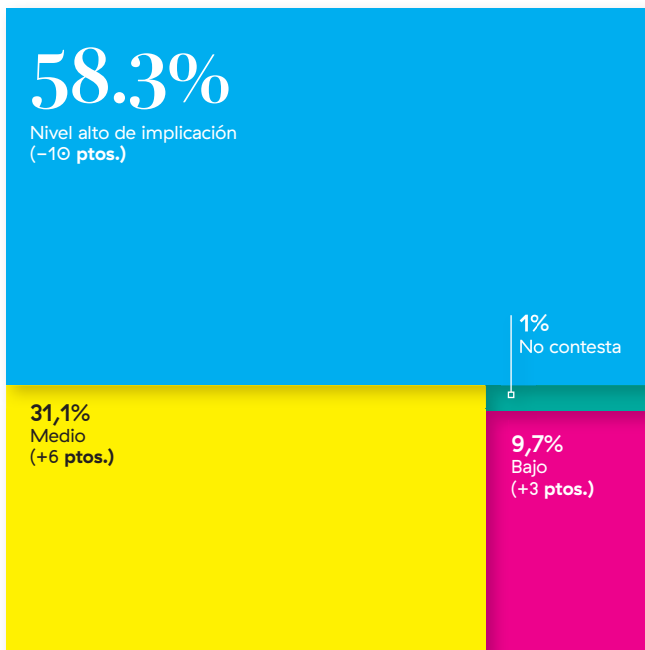


## 5. Implicación/compromiso de las personas con la salud

**La dirección:** casi 6 de cada 10 empresas encuestadas considera que la dirección de su empresa tiene un nivel **alto** de implicación con respecto a los programas de SSyB, (58,3%, frente a 68,8% del 2018); para 3 de cada 10 es de tipo **medio** (31,1%, frente al 24,8% del 2018); y baja para 1 de cada 10 (9,7%, frente al 6,4% del 2018), a lo que se suma un 1% que no participa de los mismos.

Se observa, por tanto, que el porcentaje de empresas que considera que su dirección está implicada de manera **alta-media** en programas de SSyB es del **89,4%** (más de 4 puntos, respecto al 2018, que dio un resultado del 93,6%).

### IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN

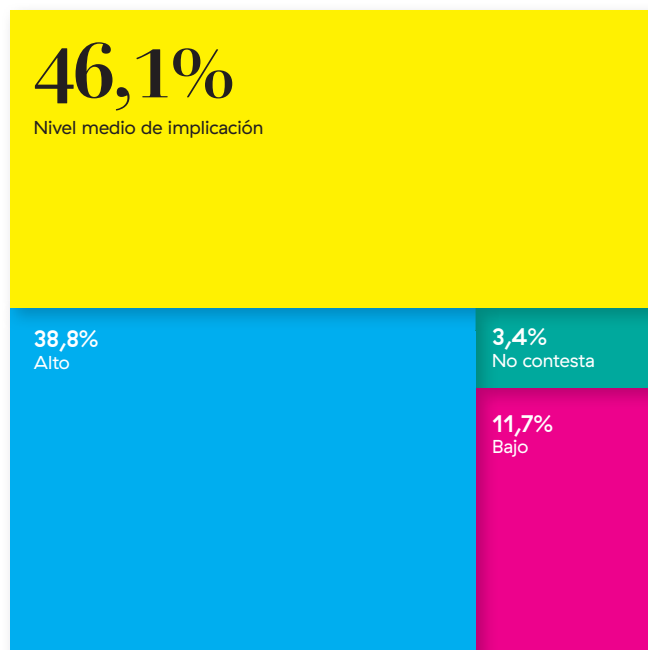




**La línea de mandos:** casi 4 de cada 10 empresas encuestadas considera que sus mandos intermedios tienen un **alto** nivel de implicación con respecto a los programas de SSyB, (38,8%); para casi 5 de cada 10 es de tipo **medio** (46,1%); y **baja** para 1 de cada 10 (11,7%), a lo que se suma un 3,4% que no participa de los mismos.

Se observa, por tanto, que el porcentaje de empresas que considera que sus mandos están implicados de manera **alta-media** en programas de SSyB es del **84,9%**.

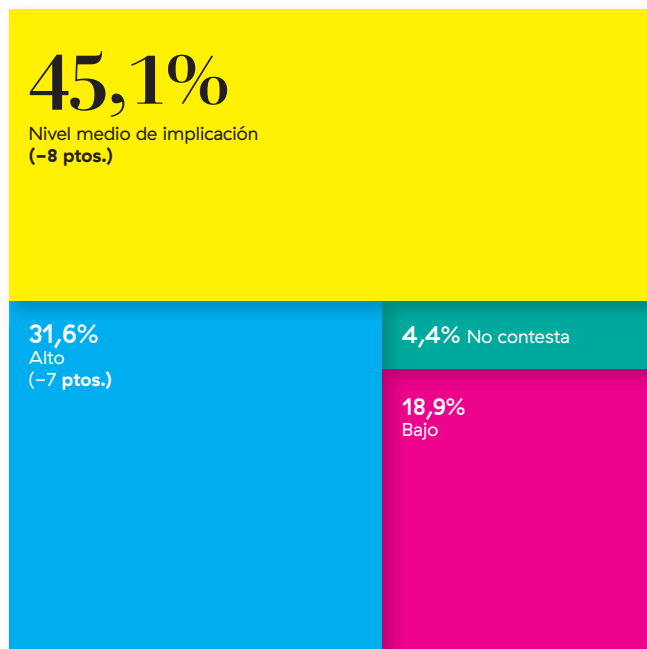
#### IMPLICACIÓN DE LA LÍNEA DE MANDOS



**La plantilla en general:** 3 de cada 10 empresas encuestadas considera que su plantilla tiene un nivel **alto** de implicación con respecto a los programas de SSyB, (31.6%), lo que supone un descenso de 7 puntos respecto a 2018; para casi 5 de cada 10 es de tipo **medio** (45,1%), con descenso igualmente de 8 puntos; y **baja** para casi 2 de cada 10 (18.9%), (Incremento de 10 puntos), a lo que se suma casi un 5% que no participa de los mismos (4,4%).

Se observa, por tanto, que el porcentaje de plantillas con implicación **alta-media** en programas de SSyB es del **76,7%**, casi 15 puntos menos que los datos obtenidos en 2018.

#### IMPLICACIÓN DE LA PLANTILLA



Con el fin de mejorar la implicación de la línea de mandos, los encuestados proponen las siguientes medidas de actuación:

- Sesiones de concienciación: 41.9%
- Generando mayor liderazgo en temas de salud: 37,1%
- Asignándoles objetivos medibles: 31.9%
- Impartiendo formación específica en salud: 28,1%

Por tamaño de empresa, las medidas propuestas con mayor frecuencia han sido:

TAMAÑO	ACCIÓN PRINCIPAL	SEGUNDA ACCIÓN	TERCERA ACCIÓN
1-25	Concienciación	Formación específica	
26-99	Objetivos medibles y formación específica	Liderazgo	
100-249	Formación específica	Concienciación	
250 y más	Objetivos medibles	concienciación	Liderazgo

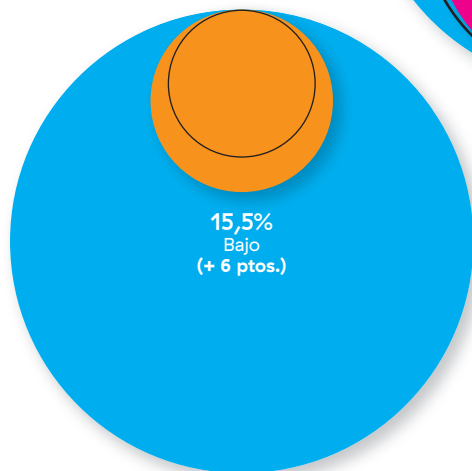
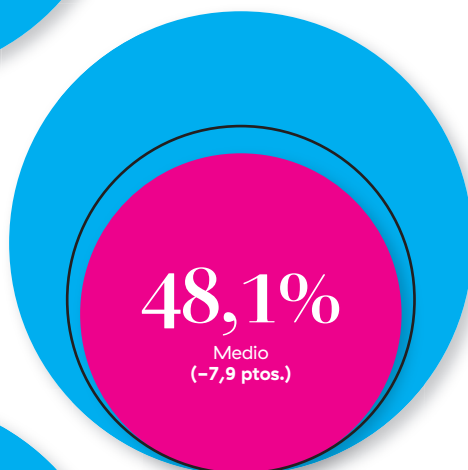
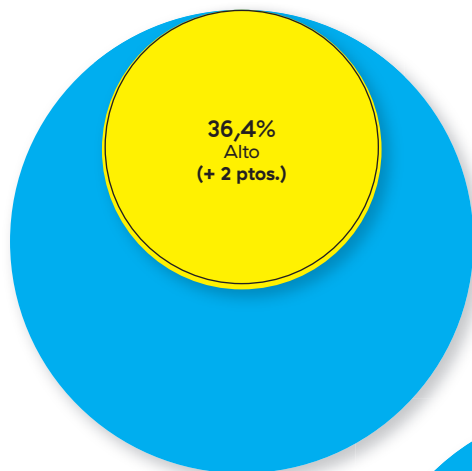
## 6. Interés de la plantilla por acciones de salud

Por otro lado, el **interés general de la plantilla** por las acciones relacionadas con la SyB es calificado como **alto** para el **36.4%** de los encuestados; **medio** para el **48,1%** y **bajo** para el **15,5%**, es decir:

- Casi **4 de cada 10** empresas manifiesta un alto interés,
- **5 de cada 10** presentan un interés medio, y
- **1 de cada 10** un interés bajo.

Esta tendencia ha experimentado una leve subida (2%, del 34.4% al 36,4%) respecto a los valores del 2018 en lo concierne al interés alto, desciende un 7,9% el interés medio (del 56.0% al 48.1%), así como aumenta casi un 6% el interés bajo (del 9.6% al 15.5%).

[Aumenta 6 puntos el bajo interés, baja 8 puntos el interés medio y sube 2 puntos el interés alto respecto a 2018.](#)



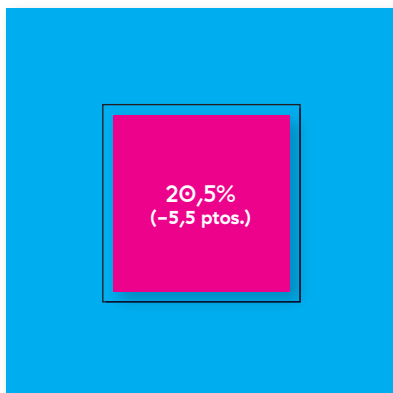
## 7. Actividades formativas /informativas

Asimismo, si se cuantifican el nivel de asistencia a actividades de formación/información sobre la importancia de la SyB, se constata que:

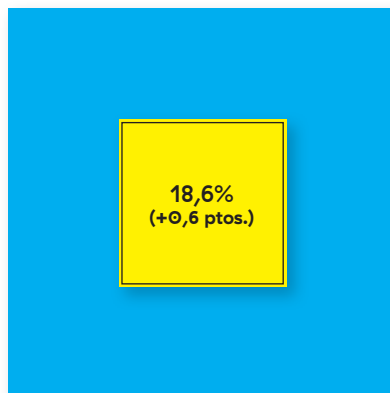
Desciende en dirección (-5,5%); ligero aumento en la línea de mandos (+0.6%). Aumenta sobremanera en gran parte de la plantilla (17 puntos), así como desciende 3,3 puntos el porcentaje de personas que no han recibido ningún tipo de formación.

- Dirección: 20,5% (26,0% en 2018) desciende 5,5 puntos.
- Línea de mandos: el 18.6% (18,0% en 2018) aumenta 0,6 puntos.
- Gran parte de la plantilla: 33,3%. (16,0% en 2018) aumenta en 17,3 puntos.
- Nadie de la plantilla: 36,7% (40% en 2018) desciende 3,3 puntos.

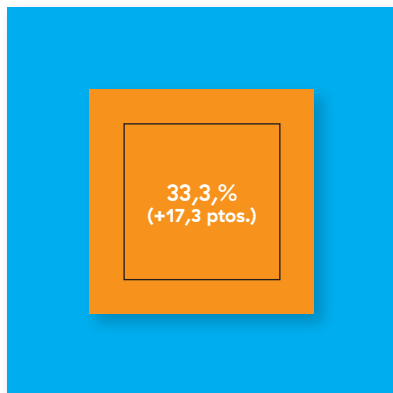
**Dirección**



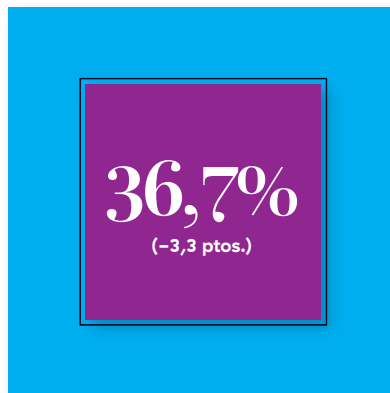
**Líneas de mando**

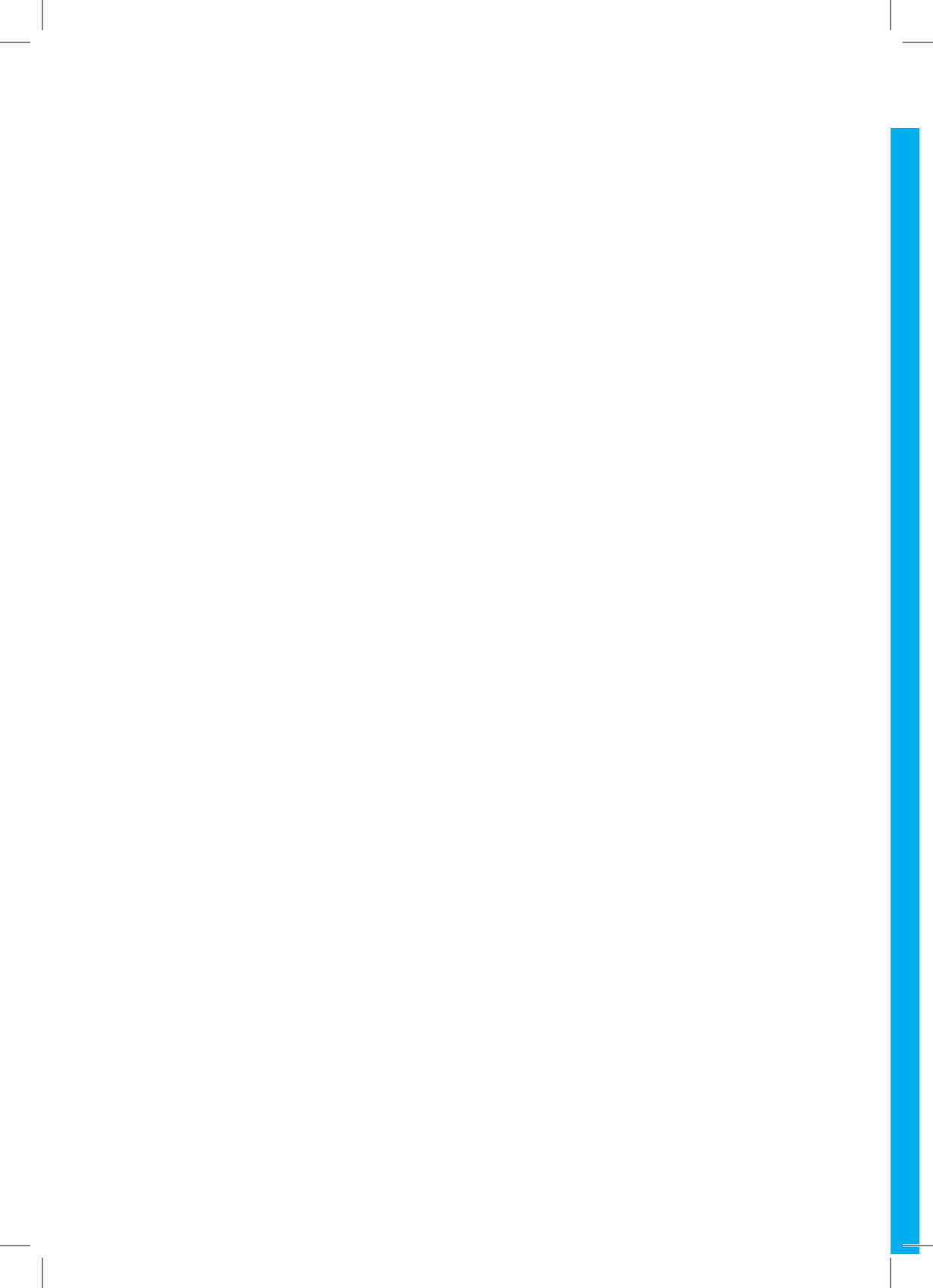


**Gran parte de la plantilla**



**Nadie de la plantilla**







#03

# Gestión

CAPÍTULO IV:  
RESULTADOS

# 1. Modelo de gestión de empresa saludable

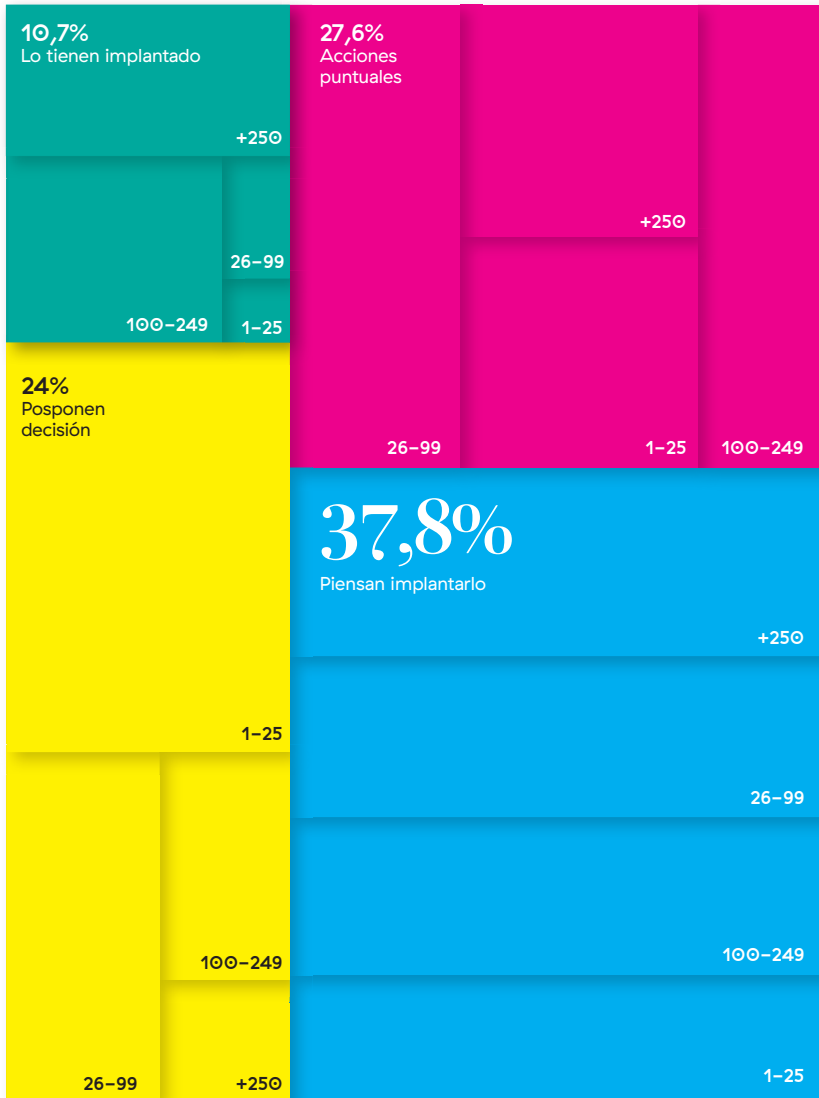
Se destacan cuatro tipos de comportamientos respecto a modelos de gestión de empresa saludable:

- El 10,7% de las empresas **ya dispone** de un modelo implantado de gestión de empresa saludable.
- **Empresas que piensan implantarlo:** casi 4 de cada 10 empresas encuestadas (37,8%) estarían dispuestas a implementarlo.
- **Empresas que actúan en base a compromisos puntuales:** 3 de cada 10 sólo se comprometen a acciones puntuales (27,6%)
- **Empresas que posponen la decisión:** 2 de cada 10 que posponen esta decisión (24,0%).

Hemos de destacar cómo casi el 50% (48,4%) de las empresas que no llevan a cabo acciones de mejora de la salud estarían dispuestas a implantar un modelo de gestión de empresa saludable.

El porcentaje de implantación de modelos de gestión empresarial es del 10,7%, valor cuya tendencia está muy vinculado al tamaño de empresa, pasando del 2,5% (la muy pequeña) al 22,2% de las más grandes, si bien el mayor porcentaje corresponde a empresas de entre 100-249 empleados (23,7%).

	1-25 TRAB.	26-99 TRAB.	100-249 TRAB.	+250 TRAB.	TOTAL
Ya lo tienen implantado	2,5%	4,8%	23,7%	22,2%	10,7%
Piensen implantarlo	31,3%	40,5%	39,5%	47,2%	37,8%
Acciones puntuales	25,0%	35,7%	26,3%	25,0%	27,6%
Posponen decisión	41,3%	19,0%	10,5%	5,6%	24,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

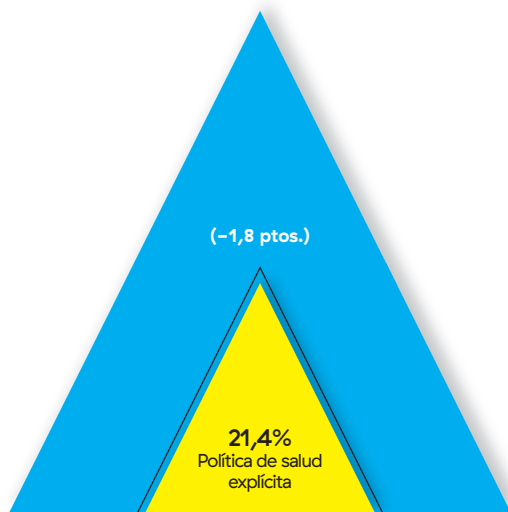


## 2. Política de empresa y medios para su despliegue

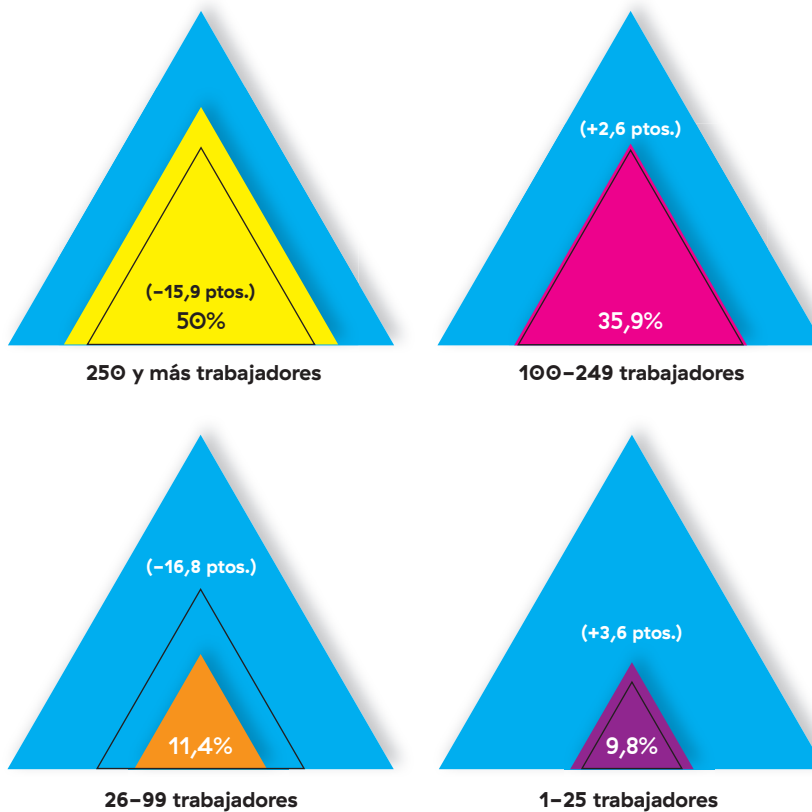
No se incrementa el porcentaje de empresas que disponen de una política de salud “explícita”; más bien se produce una **caída de 1,8%** respecto a los datos del 2018, desde el 23,2% al **21,4% actual**.

Se observan comportamientos divergentes según tamaños ya que, aumenta de forma sustancial en las grandes empresas (del 34,1% al 50,0%), apenas cambia en las medianas empresas (del 33,3% al 35,9), **desciende un 17%** en las empresas de 26 a 99 (del 28,2 Al 11,4%) y aumenta ligeramente en las más pequeñas (del 6.3% Al 9,8%).

Los medios que se utilizan con mayor frecuencia para el **despliegue de las políticas de salud** son, mayoritariamente, a través de personal propio (RR.HH., PRL o servicio médico) con un 91,8%, combinado en un 36,7% con la línea de mando intermedia y, en menor medida (14,3%) con la participación de los representantes de las personas trabajadoras.



**POLÍTICA DE SALUD SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA**



Ligero descenso en general, amplio cambio según tamaño de empresa respecto al 2018.

### 3. Planes estructurados

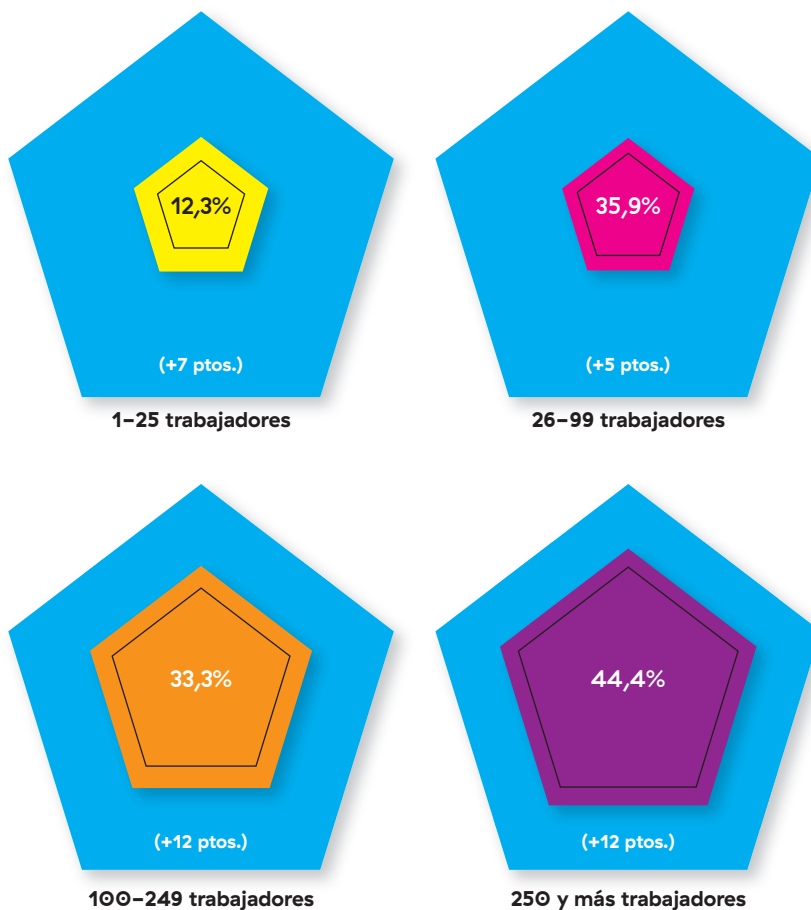
Ligera subida global del número de empresas que disponen de un plan estructurado de acciones relacionadas con el fomento de la salud, que han pasado del 13,2% al 21,0% del total.

El comportamiento según tamaño de empresa es muy homogéneo: incremento en todos los tamaños de empresas, con subidas de 7 puntos en las más pequeñas (de 5,2% al 12,3%), cerca de 5 puntos en empresas de 26-99 trabajadores (de 7,1% a 11,9%), de 12 puntos en empresas de 100-249 trabajadores (de 21,4% a 33,3%) y de casi 12 puntos en las grandes empresas (de 32,6% a 44,4%).

Es de destacar cómo aún, más del 50% de las más pequeñas empresas no disponen de planes estructurados (53,1%), y sólo en un 34,6% llevan su actuación a actividades sueltas a lo largo del año según disponibilidad. Estos valores se ven mejorados conforme aumenta el tamaño de la plantilla, de forma que sólo el 13,9% de las más grandes empresas no disponen de planes estructurados.



## PLANES ESTRUCTURADOS SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

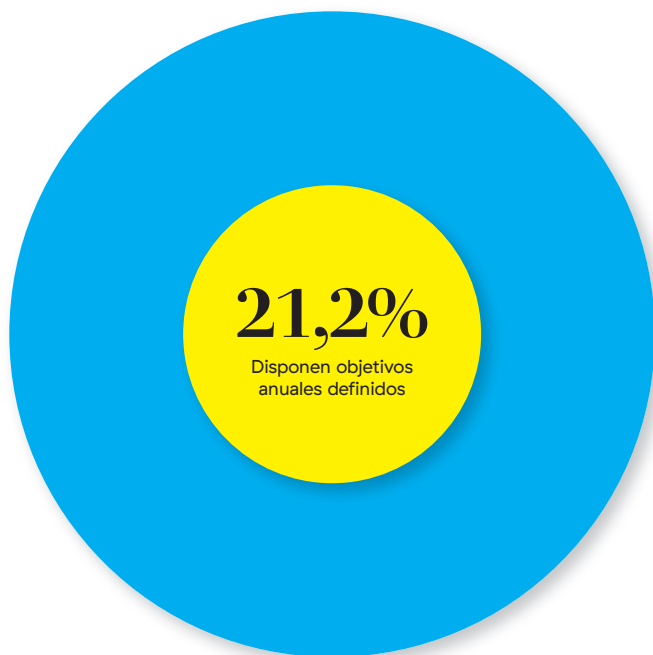


Subida en todos los tamaños de empresa global (8 puntos) respecto a 2018.

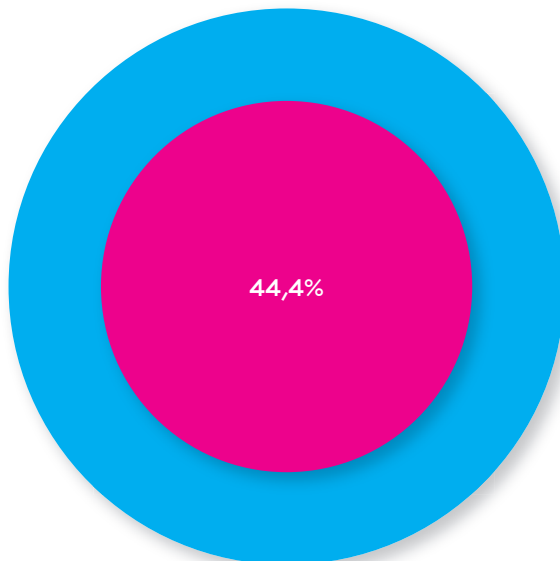
## 4. Objetivos anuales definidos

Sólo **2 de cada 10** empresas encuestadas (21.2%), disponen de objetivos definidos en salud con **más de 30 puntos de diferencia**, y siempre ascendente, entre las más pequeñas y las más grandes, que van del **9,9% al 44,4%**, respectivamente.

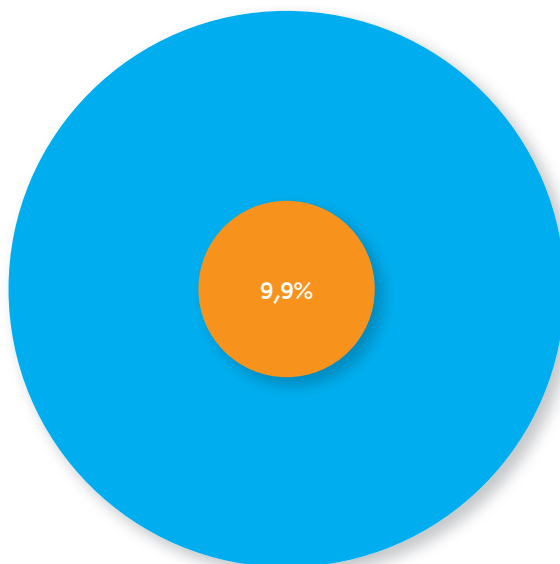
Estos valores indican que **9 de cada 10** empresas de menos de 100 empleados no disponen de objetivos anuales de salud; y sólo 4 de cada 10 empresas mayores de 100 empleados sí disponen de ellos.







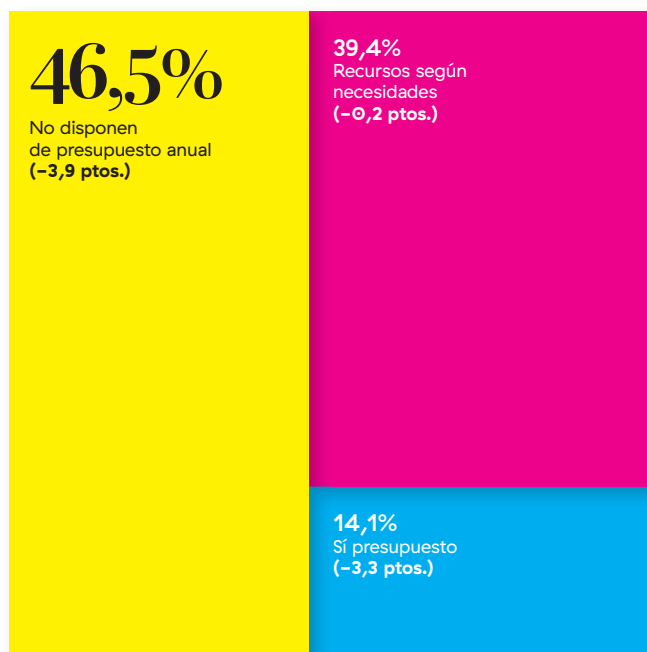
**+100 trabajadores**



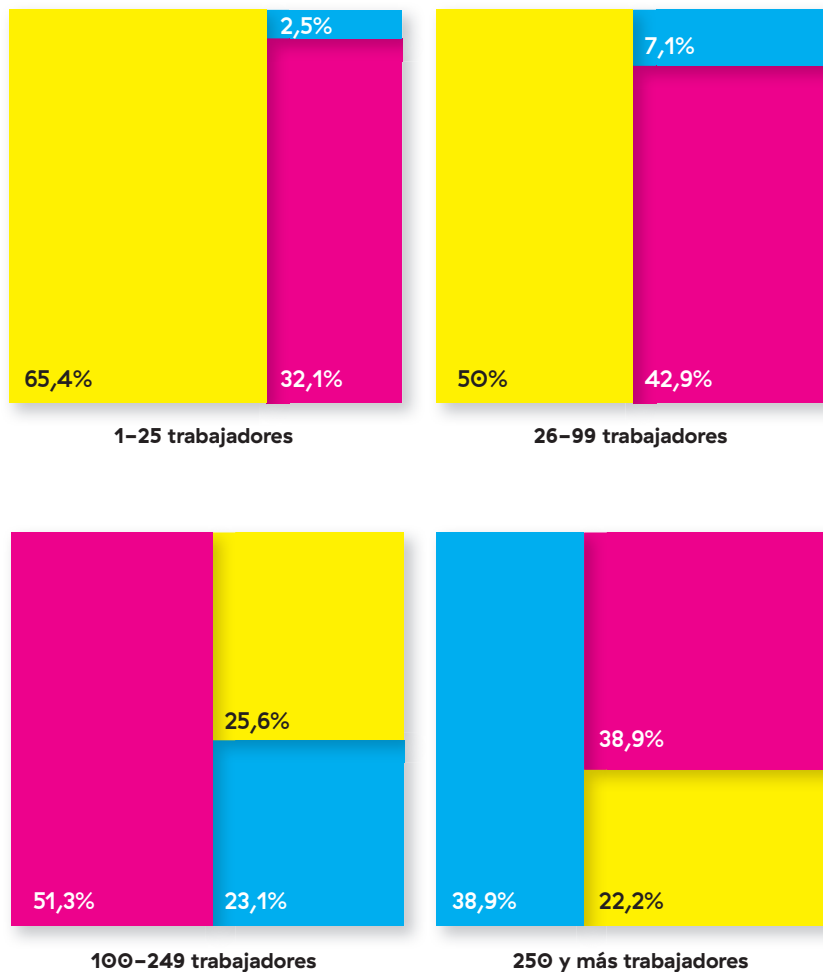
**-100 trabajadores**

## 5. Presupuesto anual

Comportamiento muy diferenciado según tamaño de empresas y muy condicionado por la existencia de una política previa respecto a la salud y/o un plan estructurado de acciones definidas. Las asignaciones presupuestarias están muy determinadas por el tamaño de la empresa con diferencias de más de 35 puntos entre las más pequeñas y las más grandes. Hay que destacar cómo 2 de cada 3 empresas de las más pequeñas no dispone de asignaciones en este ámbito y el resto actúa conforme necesidades.



**PRESUPUESTO ANUAL SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA**

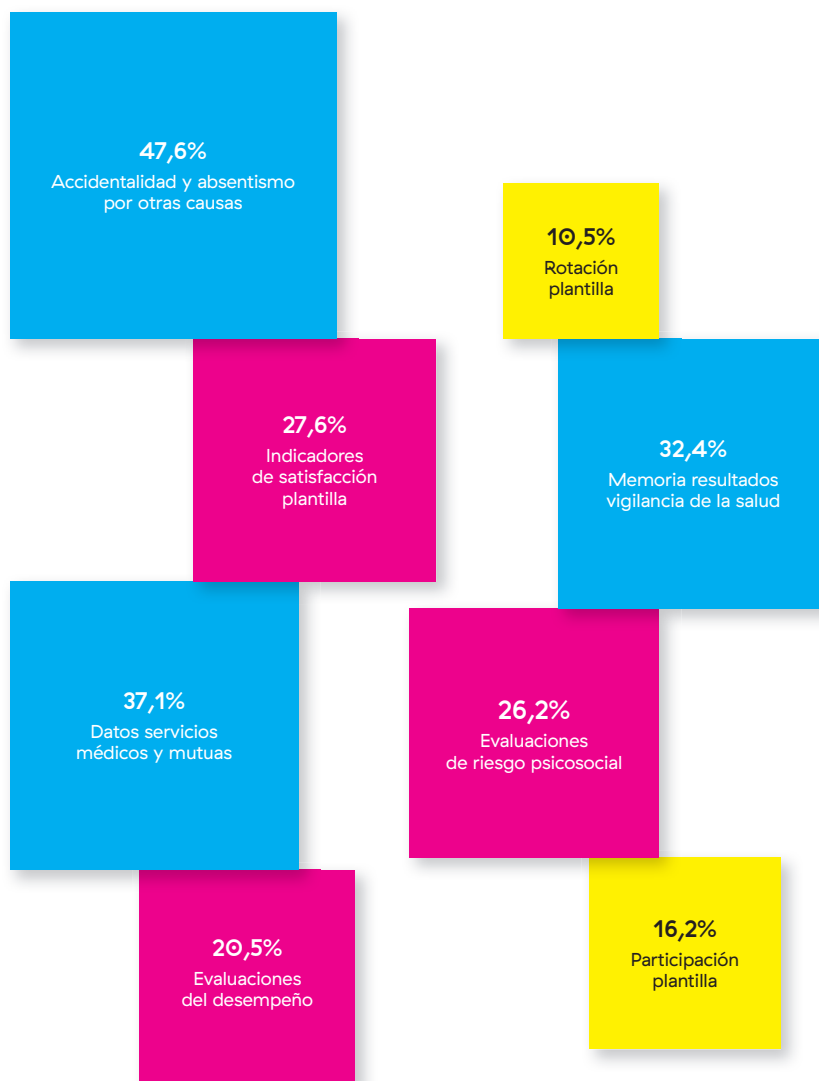


## 6. Indicadores y tipos

Cerca de **8 de cada 10 empresas** (el 77,6%) utiliza alguna medida para observar la evolución de la salud durante el año 2021, que tienden a ser del orden de 2-3 medidas conjuntamente. Tan sólo un 22,4% no recurre a medidas de ningún tipo.

### **Se destacan tres grupos de indicadores:**

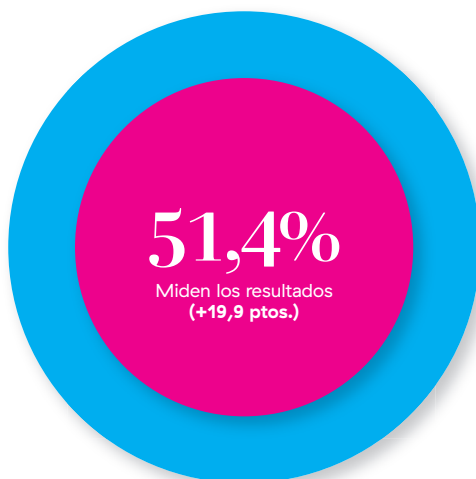
- Con niveles de uso **mayores del 30%** de las respuestas recibidas: corresponden a los datos de accidentalidad y absentismo por otras causas (47.6%), Datos proporcionados por las mutuas y/o servicios médicos (37.1%), Y memoria de resultados globales de los reconocimientos médicos/vigilancia de la salud (32,4%)
- Con niveles de uso **entre 20% y 30%** de las respuestas recibidas: indicadores de satisfacción de la plantilla/clima laboral (27.6%), Evaluaciones de riesgo psicosocial (26,2%), y evaluaciones del desempeño/entrevistas de desarrollo profesional (20.5%).
- Con niveles **por debajo del 20%** de las respuestas recibidas: niveles de participación de la plantilla en actividades organizadas (16.2%), e índice de rotación de la plantilla (10.5%).

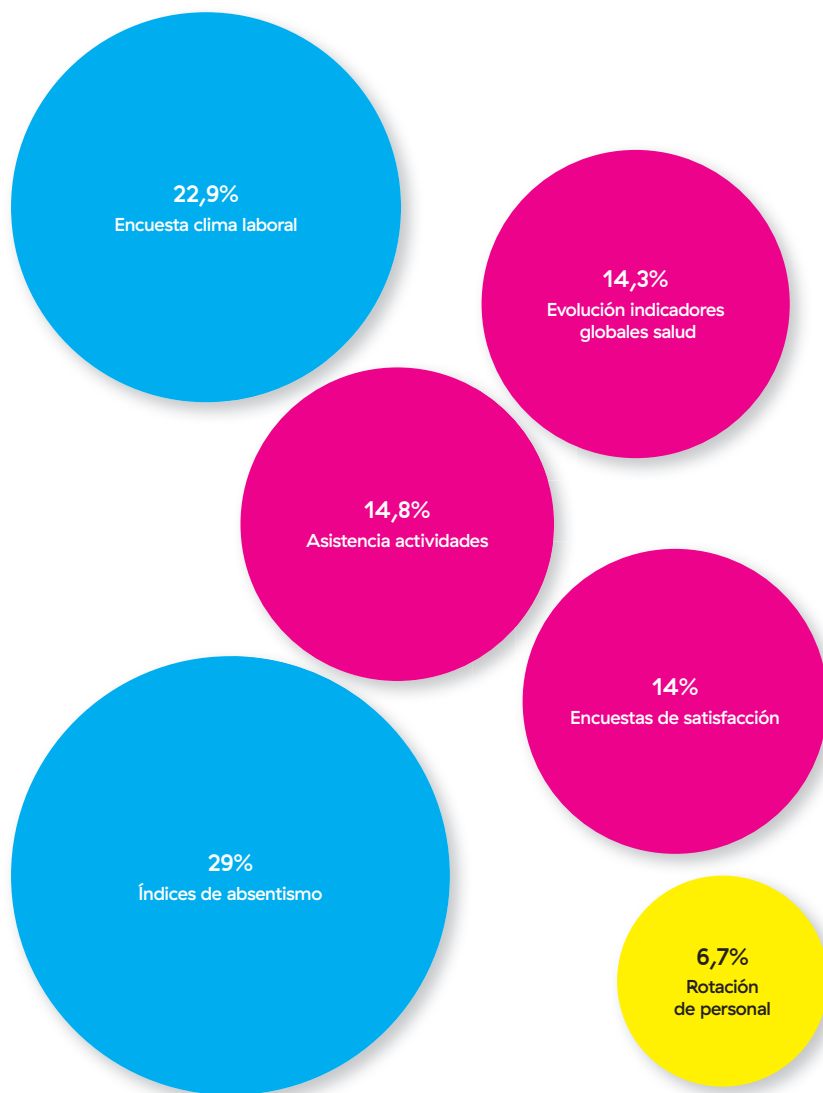


## 7. Cómo se miden los resultados

Tan sólo el **51,4%** de las empresas miden los resultados obtenidos de las acciones llevadas a cabo en relación con la salud, que se incrementa un 19,9% respecto a los datos del 2018. Los instrumentos de medidas más utilizados son:

- **En un primer nivel:** los índices de absentismo, en el 29,0% de las empresas. También se recogen resultados a través de la encuesta de clima laboral, (22,9%)
- **En un segundo nivel,** destacan los porcentajes de participación/asistencia a las actividades, la evolución de los indicadores globales de salud de la plantilla y las encuestas de satisfacción, con un 14,8, un 14,3 y un 14,0%, respectivamente.
- Finalmente, la medida señalada en **menor grado** es el porcentaje de rotación del personal, que alcanza el 6,7% de las empresas.





## 8. Divulgación acciones fomento de la salud

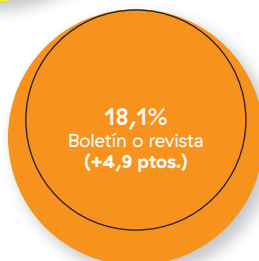
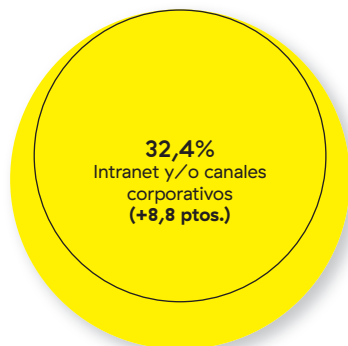
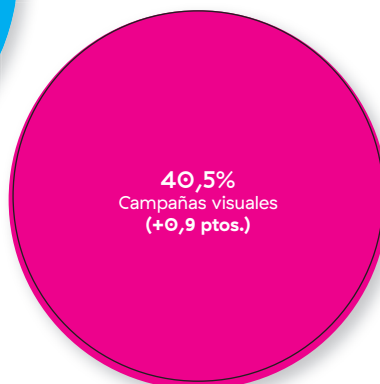
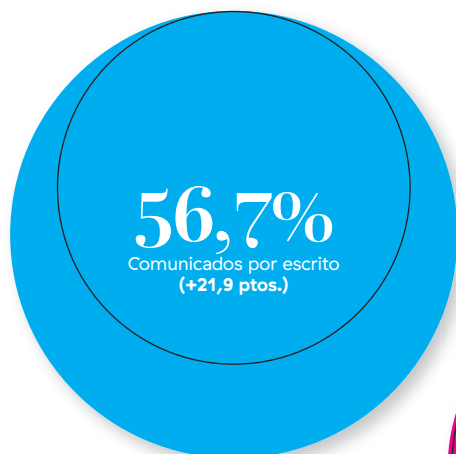
Se incrementan en mayor o menor medida todos los medios de comunicación puestos a disposición para divulgar las acciones de fomento de la salud en las empresas. Las campañas visuales (las más utilizadas en 2018) han cedido su protagonismo en 2021 a las comunicaciones por escrito con un incremento de más de 20 puntos.

Los medios con mayor frecuencia de uso en 2021 son, de mayor a menor:

- Comunicaciones por escrito (fichas, folletos, e-mail): 56.7% (Incremento de un 21,9% respecto al 2018).
- Campañas visuales (carteles, pantallas informativas): 40.5% (Incremento de un 0.9%)
- Intranet y/o canales corporativos: 32,4% (incremento de un 8,8%).
- Boletines y revistas: 18,1% (incremento de un 4.9%).
- Se mantienen los porcentajes de empresas que recurren a reuniones programadas: 26.2% (Incremento de un 1.0%).

[Incremento notable de todos los medios de comunicación/información de acciones de salud respecto al 2018.](#)





## 9. Acción comunitaria (acción social)

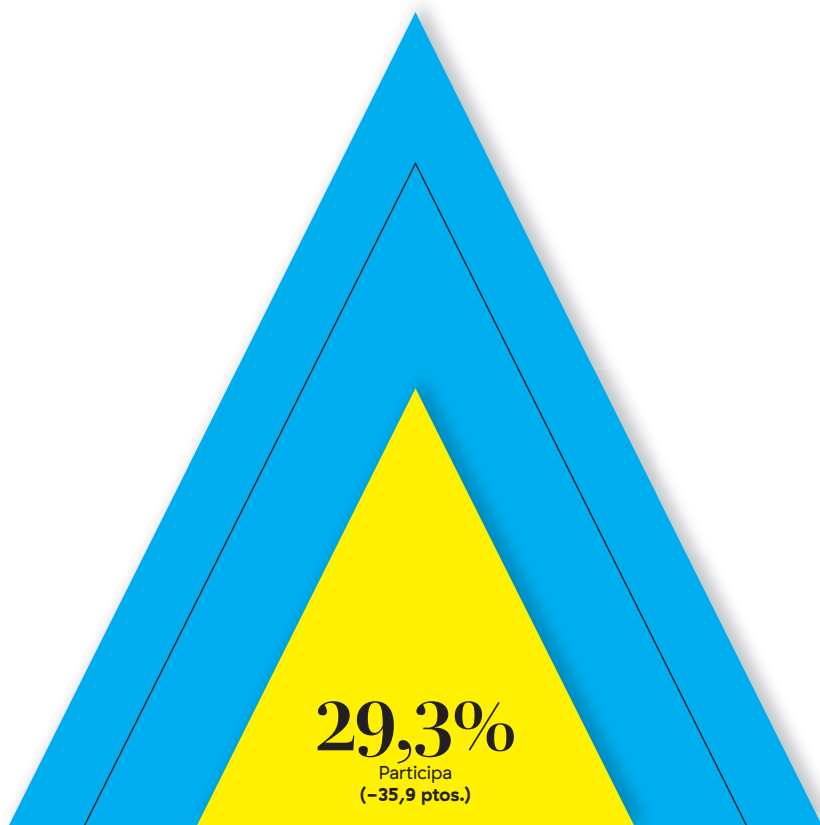
Importante descenso de **35,9** puntos en la participación de las empresas en actividades de fomento de la salud comunitaria, de modo que en la actualidad solo **1 de cada 3 empresas** entrevistadas (29,3%) participa activamente en este tipo de actividad, frente al resto que no lo hace (70,7%). El hecho de disponer de un presupuesto asignado permite que el 46,4% de aquellas que disponen del mismo dediquen parte de sus recursos a estas actividades.

Por tamaños de empresa, son las **empresas entre 100 y 249 empleados** quienes más esfuerzos dedican a la **acción social** con un 51,3%, frente al 12,3% de las más pequeñas.

Entre las actividades de carácter social más habituales destacan por orden de importancia: el patrocinio de actividades de carácter social se sitúa por encima del deportivo, con una participación del 15,7% y 12,9% respectivamente, que invierte los términos respecto al 2018 (41,2% del patrocinio deportivo frente al 36,8% de los social). La misma tendencia a la baja se observa en las medidas de recogida de productos con fines sociales (alimentos, ropa, juguetes) o el fomento del voluntariado corporativo, que desciende 14 y 10 puntos respectivamente, alcanzando, tan solo, el 9,5%.

Hay que destacar que el 72,4% de los encuestados no ha respondido a esta pregunta.

[Muy afectadas las acciones de salud comunitaria, descenso de un 38% respecto al 2018](#)



## 10. Vínculo con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), de la OMS

Una de cada 4 empresas que responde a esta pregunta (24,5%) afirma su compromiso de vinculación con los ODS, frente a 3 de cada 4 (75.5%), que no lo refleja.

No obstante, este valor asciende hasta el 50% en el caso de empresas que sí disponen de una política respecto a la salud, un plan estructurado de acciones, objetivos y plan de acción específico. Sólo el 17,8% de las empresas que no disponen de política de salud sí se vincula a los objetivos ODS.

Por tamaños de empresa el valor es incremental conforme aumenta el tamaño de empresa: mínimo en las más pequeñas (11.3%) y máximo en las más grandes (55.6%).

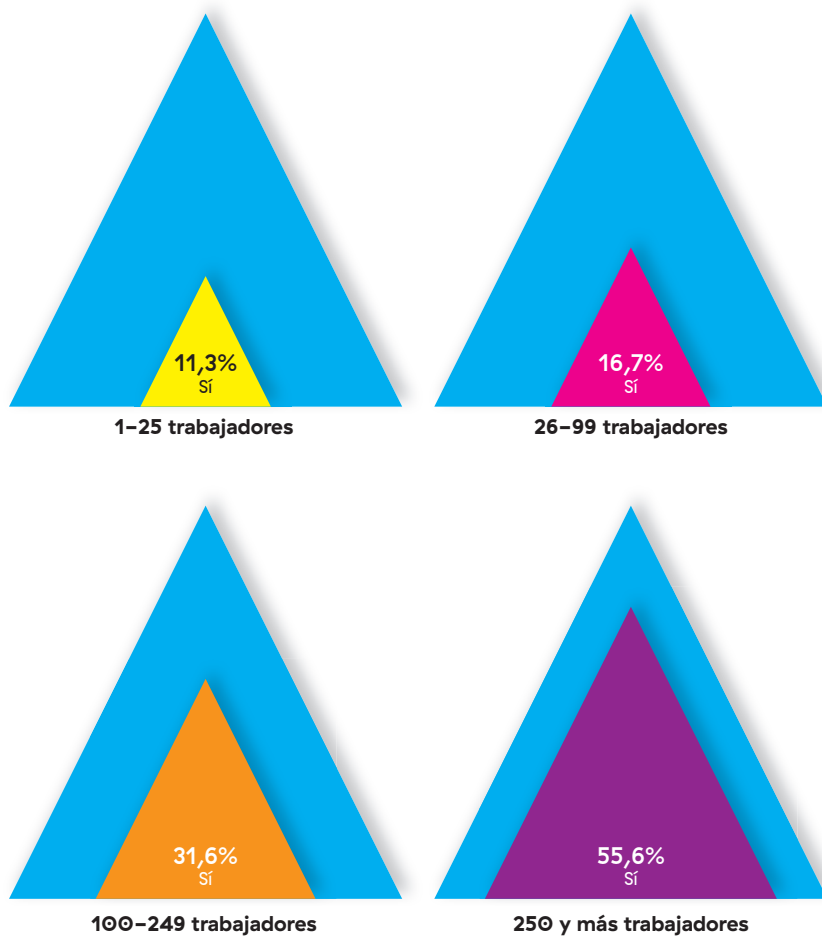
De los 17 objetivos ODS, los más vinculados con su actividad principal se encuentran los siguientes:

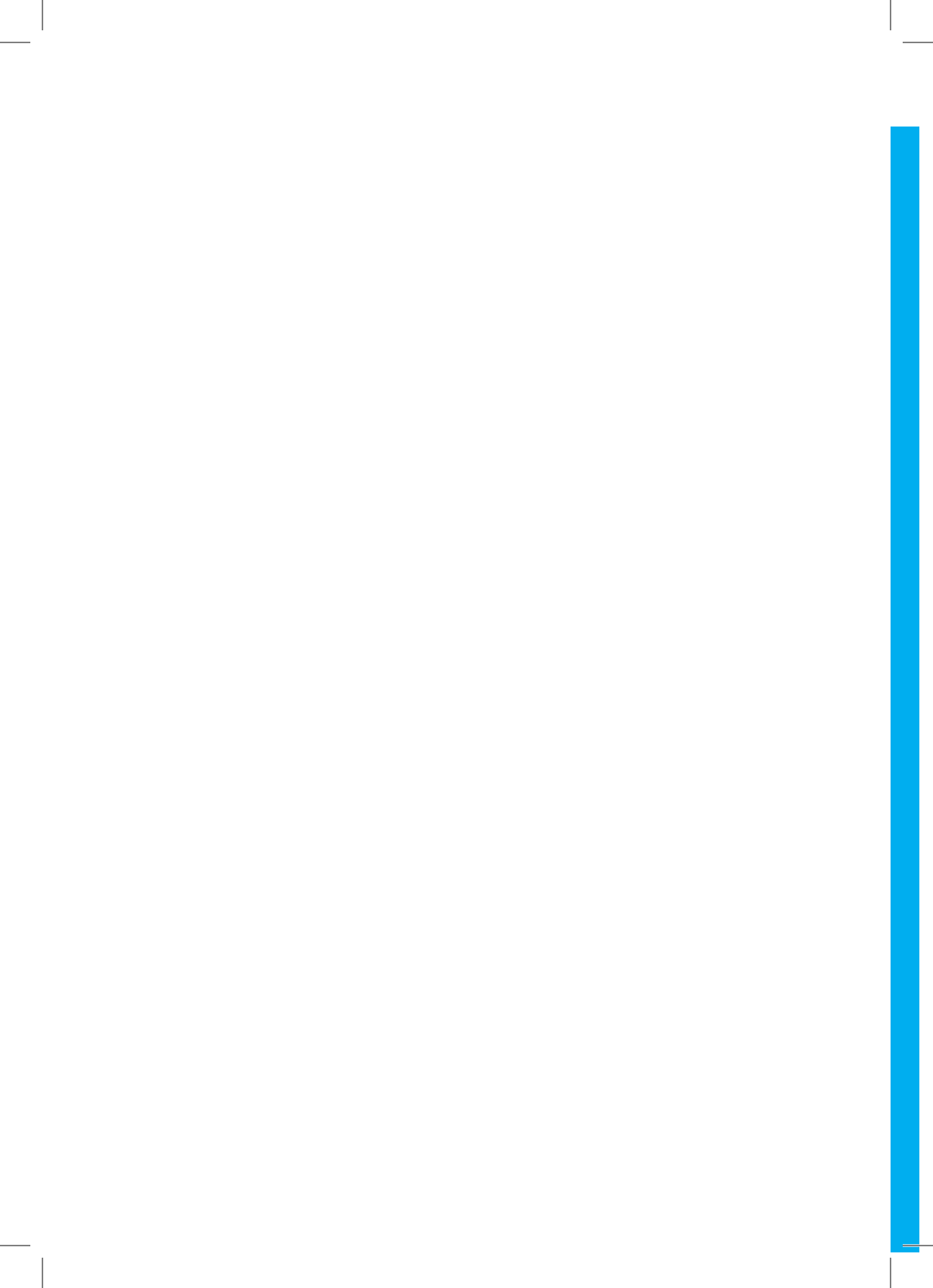
Como era de esperar, el más señalado es el objetivo 3: salud y bienestar, (72,9%); le sigue el objetivo 8: trabajo decente y crecimiento económico, (62,5%), así como el objetivo 5: igualdad de género (56.3%), El objetivo 12: producción y consumo responsables, (52,1%).

Las medidas de la promoción de la salud que las empresas consideran interesantes para su desarrollo en los próximos dos años en función de los ODS a los que está vinculado su empresa son, básicamente cuatro:

- Alimentación y nutrición.
- Bienestar psicológico/emocional.
- Actividad física/deporte, y
- Desarrollo de competencias personales y profesionales.

### COMPROMISO CON LOS ODS SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA





—  
#03

—  
Acciones  
a desarrollar

—  
CAPÍTULO V:  
RESULTADOS

## Acciones a desarrollar en los próximos 2 años

Se destacan tres grupos de actuaciones:

En un **primer grupo**, se incluyen acciones sobre:

- Bienestar psicológico y emocional (59,1%),
- Actividad física/deporte, (45,7%),
- Alimentación y nutrición (44,8%), y
- Desarrollo de competencias personales y profesionales (40,5%).

En un **segundo grupo** de interés:

- Gestión de la edad (27,1%),
- Salud cardiovascular (24,8%),
- Tratamiento y prevención de adicciones (tabaco, alcohol, drogas, otras), (19,5%).

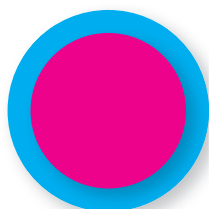
Finalmente, en **menor proporción**:

- Programas de diversidad e inclusión (10,0%) y
- Voluntariado corporativo (9,0%).

Por tamaño de empresas, las acciones preferentes son:

- Empresas **más pequeñas**: actividad física/deporte, y alimentación y nutrición.
- Empresas **entre 26–99**: no hay tendencias preferentes.
- Empresas **entre 100–249**: bienestar psicológico y emocional, la gestión de la edad, el desarrollo competencial, y diversidad e inclusión.
- Empresas de **250 y más trabajadores**: actividad física/deporte, el bienestar psicológico/emocional, la alimentación y nutrición, y el tratamiento y prevención de adicciones.

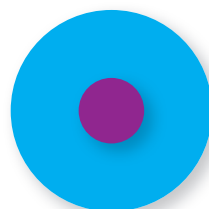




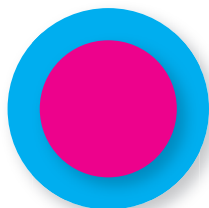
**59,1%**  
Bienestar psicológico



**27,1%**  
Gestión edad



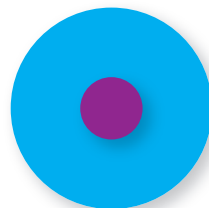
**10%** Programas  
de diversidad e inclusión



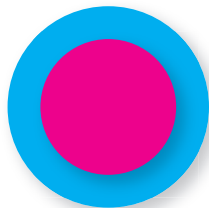
**45,7%**  
Actividad física/deporte



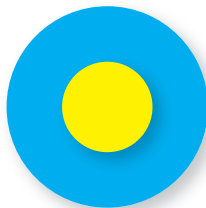
**24,8%**  
Salud cardiovascular



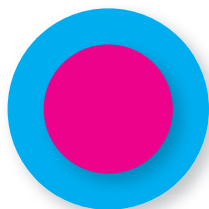
**9%**  
Voluntariado corporativo



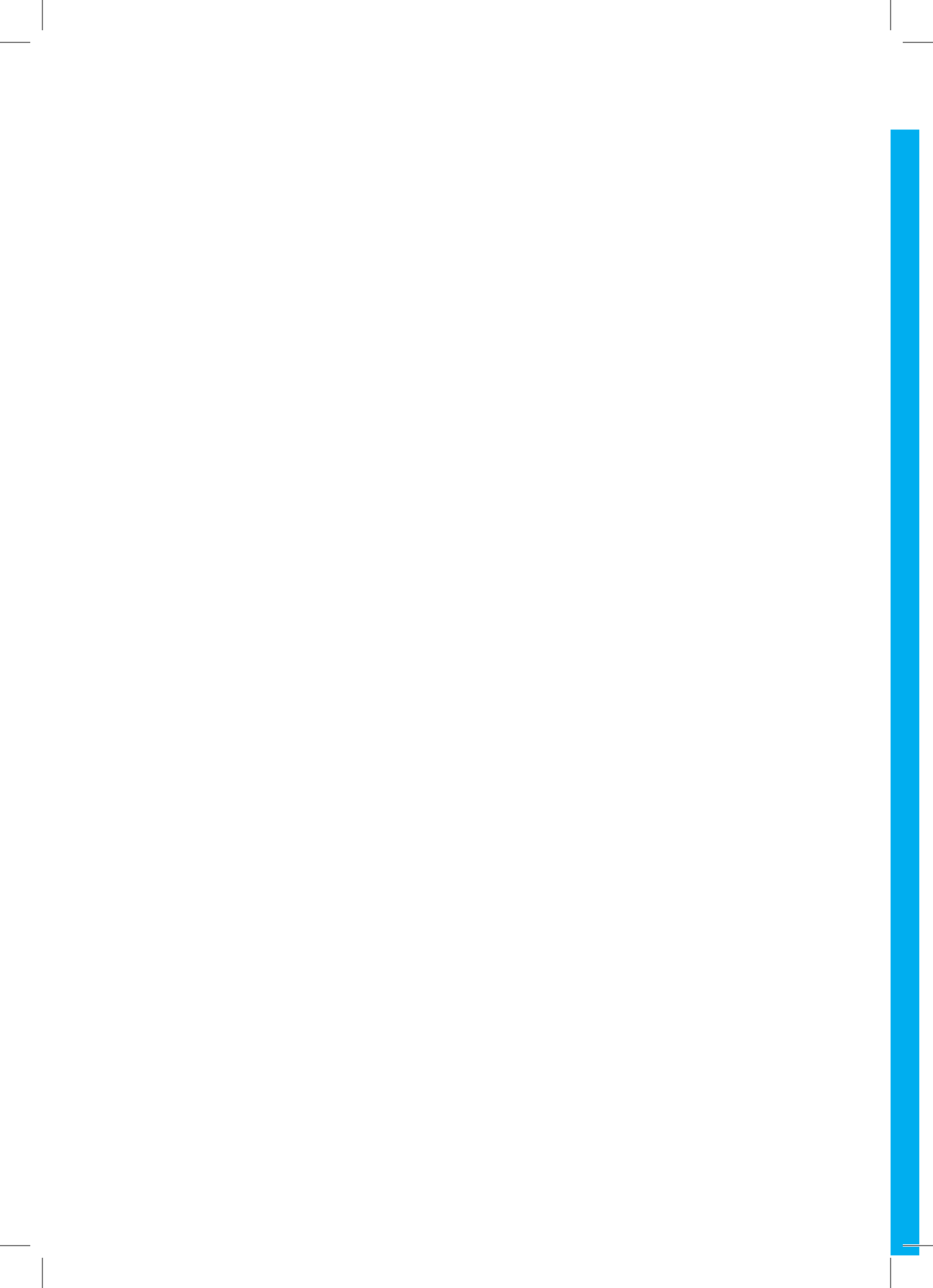
**44,8%**  
Alimentación y nutrición



**19,5%**  
Tratamiento y prevención  
de adicciones



**40,5%**  
Competencias personales  
y profesionales



Anexo

Características  
de la encuesta

Participación de 245 empresas, propuesta a través de medios ofimáticos, de la que finalmente se completan en su totalidad 210 encuestas. Elaboración de conclusiones a través del método de análisis *de correspondencias*.

Encuesta dirigida a directores generales y directores de recursos humanos de empresas asociadas a Mutua Navarra, a la Confederación Empresarial Navarra (CEN) y a la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas de Navarra y La Rioja (AEDIPE).

**Ámbito:** Navarra.

**Nivel de confianza:** 95.5%.

**Intervalo de confianza:**  $p=q=0,5$ , con un error muestral del 6.88%.

**Trabajo de campo:** septiembre y octubre de 2021.

Según estimación del estudio, la encuesta supone el 36,07% del total de la población laboral navarra en términos de personal contratado.

Empresas analizadas según su actividad y número promedio de asalariados:

	ACTIVIDAD PRINCIPAL				
	AGROP.	CONSTR. Y AFINES	INDUSTR.	SECTOR PÚBLICO	SERVICIOS
1-25	88,9%	66,7%	25,6%	7,7%	51,6%
26-99	11,1%	33,3%	28,0%	15,4%	20,0%
100-249			17,1%	53,8%	18,9%
+250			29,3%	23,1%	9,5%
% Respuesta	4,6%	36,7%	4,6%	6,6%	47,4%

Empresas analizadas según la zona en la que se ubican su sede social y actividad que desarrollan:

	AGROP.	CONSTR. Y AFINES	INDUSTR.	SECTOR PÚBLICO	SERV.	NC	TOTAL
Noroeste	0	1	4	0	3	0	8
Pirineo	0	0	3	0	0	0	3
Pamplona	3	4	38	10	78	0	133
T. Estella	0	2	6	1	5	0	14
Nav. Med. Or	0	0	2	0	0	0	2
Ribera Alta	2	0	9	1	1	0	13
Tudela	4	2	4	1	2	0	13
Navarra	0	0	3	0	2	0	5
Gipuzkoa	0	0	1	0	1	0	2
Sin código	0	0	12	0	3	2	17
Total	9	9	82	13	95	2	210

Datos correspondientes a la “función o cargo” de las personas que han respondido la encuesta:

	FRECUEN.	%	% VÁLIDO	% ACUMU.
Dirección general	54	25,7	25,7	25,7
RH–Gestión de Personas	53	25,2	25,2	51,0
PRL–Calidad	39	18,8	18,6	69,5
Administración	29	13,8	13,8	83,3
Áreas técnico operativas	16	7,6	7,6	91
Resp. Bienestar y Salud	2	1	1	91,9
NC	17	8,1	8,1	100
TOTAL	210	100	100	

El informe "II Encuesta Salud y Empresa en Navarra (2021)", documento técnico original, ha sido realizado por **Ernesto Pérez Esáin** y por **Vidal Díaz 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**

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**

Calle Navarro Villoslada 2

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 1143-2022

