3ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA. 2024

- Diciembre 2024 -

upna
Universidad Pública de Navarra
Nafarroako Unibertsitate Publikoa

PROMUEVE:

MUTUA NAVARRA

EN COLABORACIÓN CON:

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE NAVARRA-CEN

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECCIÓN YDESARROLLO DE PERSONAS – AEDIPE NAVARRA

REALIZADA POR:
UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA-UPNA

AUTORES DEL ESTUDIO:
ERNESTO MANUEL PÉREZ ESAIN (Dir.)
VIDAL DÍAZ DE RADA IGÚZQUIZA

ABSTRACT

ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2024

PROMUEVE: MUTUA NAVARRA

COLABORAN: CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE NAVARRA-CEN y ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS – AEDIPE NAVARRA

REALIZADA POR LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA-UPNA A TRAVÉS DE:

ERNESTO MANUEL PÉREZ ESAIN (Dir.) y VIDAL DÍAZ DE RADA IGÚZQUIZA

Una de las partes más importantes del éxito de una empresa son las personas que la componen. Y que estás estén satisfechas lleva a que el talento permanezca y la productividad y la cuenta de resultados se vean incrementadas. A ello contribuye el compromiso de la empresa con la Salud y el Bienestar. Personas más sanas conlleva menos bajas y una mayor satisfacción de las personas implicadas. Pero, ¿quién debe liderar dicho proceso? Los cuadros intermedios unido al "bien hacer" de las personas que componen la base de la producción. Sin el compromiso de los segundos y de quienes les representan, el éxito es cuestionable.

La senda se conoce. La formación de las personas, el fomento del bienestar psicológico y emocional o el bienestar físico, la divulgación de las actividades o medir su evolución son partes que ayudan a conformar el corpus de lo saludable. Pero también es necesario el compromiso político de la Dirección, planificar y elaborar acciones para el fomento para un período dado, establecer objetivos y desarrollar acciones de mejora entre las personas, tanto de la empresa, como las que se sitúan en el entorno de ella (la 'acción social'). Y, todo esto, cuesta dinero. Es necesario que exista un presupuesto o, cuando menos, un plan para acciones determinadas.

Y, más allá, ¿qué hay? Un modelo más elaborado: la Gestión de la Empresa Saludable. Más del 50% de las empresas navarras está dispuesta a implantar medidas que la Promoción de la Salud propone. ¿Por qué? Porque, como se ha señalado, la Salud y el Bienestar suman.

One of the most important parts of a company's success is the people who make it up. And that these are satisfied leads to talent remaining and productivity and the income statement are increased. The company's commitment to Health and Wellbeing contributes to this. Healthier people lead to fewer sick leaves and greater satisfaction of the people involved. But who should lead this process? The intermediate cadres together with the "good work" of the people who make up the basis of production. Without the commitment of the latter and those who represent them, success is questionable.

The path is known. The training of people, the promotion of psychological and emotional well-being or physical well-being, the dissemination of activities or measuring their evolution are parts that help to make up the corpus of health. But it is also necessary the political commitment of the Management, to plan and develop actions for the promotion for a given period, to establish objectives and to develop improvement actions among people, both in the company and those who are located in its environment (the 'social action'). And all of this costs money. There needs to be a budget or, at least, a plan for specific actions.

And, beyond that, what is there? A more elaborate model: Healthy Company Management. More than 50% of Navarrese companies are willing to implement measures proposed by Health Promotion. Why? Because, as has been pointed out, Health and Well-being add up.

TÉRMINOS CLAVE - KEY WORDS

Salud y Bienestar, Empresa saludable, Fomento de la Salud, Gestión de la Empresa Saludable

Health & Wellness, Healthy business, Health Promotion, Healthy Business Management

ÍNDICE

ABSTRACT 1
FICHA TÉCNICA 7
INTRODUCCIÓN 9
1. UBICACIÓN DEL ESTUDIO 13
1.1. Las empresas analizadas según el número de personal contratado 14
1.2. Las empresas analizadas en función de su actividad 16
1.3. Las empresas analizadas atendiendo a su ubicación geográfica: zonificación 20
1.4. El "cargo" de las personas que respondieron la encuesta 23
1.5. Conclusiones al capítulo *"Ubicación del estudio"* 24
2. LA SALUD EN LA EMPRESA Y SU IMPORTANCIA 27
2.1. El grado de importancia que tiene la seguridad, salud y bienestar en la empresa 27
2.2. La influencia de la salud en la productividad y cuenta de resultados 28
2.3. Las acciones de mejora de la salud en la empresa y la satisfacción de sus trabajadores/as 31
2.4. ¿Y en la retención del talento? 34
2.5. Conclusiones al capítulo *"La salud en la empresa y su importancia"* 36
3. LA SALUD Y EL BIENESTAR EN LA EMPRESA NAVARRA 37
3.1. Principales problemas de salud de las personas trabajadoras en Navarra 37
3.2. Causas principales de ausencias al trabajo en Navarra 41
3.3. Las nuevas tecnologías, ¿afectan a la salud? 45
3.4. La implementación de programas de Salud y Bienestar en la empresa navarra 47
3.5. Implicación de la Dirección de la empresa con la Salud y el Bienestar de las personas trabajadoras 49
3.6. Implicación de los cuadros de la empresa con la Salud y el Bienestar de las personas trabajadoras 52
3.7. Compromiso e implicación de la plantilla con los programas de seguridad, salud y bienestar 55
3.8. El nivel de compromiso y participación de los delegados de prevención y el Comité de empresa con la promoción de la salud 58
3.9. ¿Cómo se puede mejorar la implicación de la línea de mandos intermedia en el fomento de la Salud en la empresa? 62
3.10. Conclusiones al capítulo *"La Salud y el Bienestar en la empresa navarra"* 67
4. LA FORMACIÓN Y EL FOMENTO DE LA SALUD Y EL BIENESTAR 71
4.1. El interés de las personas de la empresa por acciones relacionadas con la salud y el bienestar 71

4.2. La asistencia de las personas de la organización a las actividades relacionadas con la formación/información sobre la importancia de la salud y el bienestar 74

4.3. El fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los dos últimos años..... 80

4.4. La realización de actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los dos últimos años..... 82

4.5. El fomento del BIENESTAR FÍSICO en los dos últimos años 88

4.6. La realización de actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO en los dos últimos años .. 92

4.7. Conclusiones al capítulo *"La formación y el fomento de la Salud y el Bienestar"*..... 99

5. LA DIVULGACIÓN DE LA INFORMACIÓN SOBRE LAS ACTIVIDADES DE LA SALUD Y EL BIENESTAR EN LA EMPRESA..... 103

5.1. La divulgación de las actividades o informaciones sobre la salud en la empresa..... 103

5.2. La medición de los resultados de las acciones de fomento de la salud 109

5.3. ¿Cómo se mide la evolución de la salud en la empresa? Los indicadores de la salud 115

5.4. Conclusiones al capítulo *"La divulgación de la información sobre las actividades de la salud y el bienestar en la empresa"* 123

6. LA SALUD DE LA EMPRESA NAVARRA EN 2024: POLÍTICAS, PLANES Y ACCIONES DE MEJORA.. 127

6.1. La existencia de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales 127

6.2. Cómo se efectúa el despliegue de la Política de Salud establecida en la empresa 130

6.3. La existencia de planes estructurados con acciones definidas para el fomento de la Salud de la plantilla en el período anual/bianual 133

6.4. ¿Tienen establecidos objetivos anuales de salud, más allá de los relacionados con la Prevención de Riesgos laborales? 135

6.5. Objetivos relevantes: PRIMERO 138

6.6. Objetivos relevantes: SEGUNDO 141

6.7. Las acciones de mejora de la salud de las personas trabajadoras en este año 142

6.8. ¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa?..... 147

6.9. Conclusiones al capítulo *"La salud de la empresa navarra en 2024: políticas, planes y acciones de mejora"* 154

7. EL CARÁCTER SOCIAL DE LA EMPRESA..... 157

7.1. El carácter social de la empresa y el fomento de la salud comunitaria 157

7.2. Las actividades de carácter social que se realizan en la empresa navarra 162

7.3. Conclusiones al capítulo *"El carácter social de la empresa"* 166

8. IMPLANTANDO UN MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE EN LOS PRÓXIMOS AÑOS 168

8.1. El Modelo de Gestión de Empresa Saludable. ¿Está la empresa navarra dispuesta a implantarlo a medio plazo?..... 168

8.2. Las medidas de Promoción de la Salud más interesantes para la empresa a medio plazo 173

8.3. Conclusiones al capítulo *"Implantando un modelo de gestión de empresa saludable en los próximos años"* 182

BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA 185

ANEXO "TABLAS DE CORRESPONDENCIAS" 187

FICHA TÉCNICA

Realización:	Mutua Navarra
Tipo de encuesta:	Encuesta por correo electrónico. Muestreo no probabilístico.
Universo:	- Empresas clientes de Mutua Navarra - Empresas asociadas a la Confederación de Empresarios de Navarra – CEN - Empresas pertenecientes a la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas-AEDIPE Navarra
Ámbito:	Navarra
Nivel de confianza:	95,5%
Intervalo de confianza:	p=q=0,5
Error muestral:	±5,09%
Trabajo de campo:	Septiembre-Octubre 2024
Entrega informe:	16 de diciembre de 2024

INTRODUCCIÓN

La encuesta realizada por Mutua Navarra durante el otoño de 2024 recoge aspectos relacionados con los ámbitos de la Salud y el Bienestar en la empresa de Navarra. Por un lado, mide el grado de implementación de los programas relacionados con estos. También busca respuestas respecto al compromiso y participación de la Dirección, la línea intermedia, la plantilla o los delegados y las delegadas de prevención o las personas que forman el Comité de empresa. ¿Por qué? Porque desde la empresa se reconoce la importancia que el mundo de la Salud y el Bienestar. Porque influye en la productividad y la cuenta de resultados, es decir, la formación del beneficio. Pero también en la satisfacción de las personas que la conforman o en la retención del talento. Si las personas están entre los fundamentales de la empresa (su know how), retenerla debe convertirse en un objetivo fundamental para cualquier empresa. Y, en eso, la gestión de la Salud y el Bienestar tiene mucho que decir.

Pero, no sólo deben analizarse las bajas tradicionales, es decir, los accidentes de trabajo, las enfermedades comunes o loas profesionales. La evolución de las familias en la sociedad actual también requiere de atención, en este caso, desde que comienza la vida (la gestión de la baja de maternidad, paternidad, embarazo o lactancia), así como durante los primeros años de la misma (a través de la conciliación). Las familias de las personas de la empresa también son importantes para la empresa. Sin embargo, también han aparecido y expandido un amplio ramillete de nuevas tecnologías que generan nuevas necesidades adaptativas de espacios, pero también ergonómicos. La observancia de cómo afectan estas también debe ser analizado.

¿Y cómo de implementados están los programas de Salud y Bienestar en la empresa navarra? Esa es una de las preguntas clave. Y más tras la pandemia que sacudió 2020 y que se recogió en la anterior encuesta. Porque la gestión de la Salud y el Bienestar fue clave entonces, y lo sigue siendo ahora. Como se señaló en 2021:

Una empresa saludable promueve la flexibilidad, la felicidad, el liderazgo compartido, la autenticidad, la diversificación de género y cultural, además de valorar y desarrollar a las personas que forman parte de ella (Acció Preventiva, 2022).

La metodología seguida para analizar toda la información resultante ha sido la descriptiva, combinándola con la técnica ***Análisis de correspondencias*** en las preguntas de respuesta múltiple y la de las ***Tablas cruzadas*** (o ***Cross tabs)*** en las preguntas cerradas. El objetivo, en este último caso, es ver como unas variables influyen en las otras a la hora de generar diferentes comportamientos y llegar, de esta manera, a determinar el funcionamiento global del modelo. Como se ha señalado en las otras encuestas previas, es decir, la de 2018 y la de 2021, el objetivo es ofrecer una información útil a la sociedad, así como la de aportar conocimiento respecto al comportamiento en la salud de la empresa en Navarra.

Uno de los aspectos más determinantes respecto a la salud es el **tamaño de la empresa.** Por ello, como variable independiente se utiliza el *tamaño de la empresa,* segmentado en cuatro grupos:

- "De 1 a 25 asalariados/as"
- "Entre 26 y 99 asalariados/as"
- "Entre 100 y 249 asalariados/as"
- "250 asalariados/as y más"

A partir de ahí, el estudio se compone de ocho capítulos.

- El primero, ***Ubicación del estudio,*** donde se localizan los citados tamaños de empresa, las actividades donde se ubican, así como la localización geográfica y la persona que ha respondido al cuestionario.

- En el segundo, ***La salud en la empresa y su importancia,*** se analizan cuán de importante es la Salud y el Bienestar para la empresa. Su influjo en la productividad y en la cuenta de resultados. La satisfacción que proporcionan las acciones de mejora a las personas de la empresa. Como todo esto ayuda a retener el talento y conservar el know how que, a su vez, permitirá mejorar la productividad y la cuesta de resultados. El ciclo económico de la empresa.

- En el tercero, ***La Salud y el Bienestar en la empresa navarra*** se analizan los principales problemas al respecto que acucian a las actividades en Navarra, así como cuáles son las principales causas de las ausencias en el trabajo. Se observa también cómo de implicada esta la Dirección, la línea de mando intermedia, la plantilla o delegados y las delegadas de prevención o las personas que forman el Comité de empresa. También se analiza si hay posibilidad de mejora en cuanto a la implicación de la línea intermedia dado que se ha convertido en un actor clave en el logro de la implicación del conjunto en lo que a la Salud hace referencia.

- En el cuarto, ***La formación y el fomento de la Salud y el Bienestar,*** se analiza el interés de las personas de la organización en cuanto a la Salud y el Bienestar hace referencia. Porque la formación, cuando se ha iniciado una hoja de ruta en torno a los aspectos centrales del estudio, se vuelve fundamental. Así, el interés y la asistencia de las personas a las acciones formativas forman parte del estudio. A su vez, en este capítulo se analizan las actividades en torno al bienestar psicológico y emocional y al bienestar físico realizadas, como ejes fundamentales en materia de acciones pro la salud y lo saludable.

- En el quinto se analiza ***La divulgación de la información sobre las actividades de la Salud y el Bienestar en la empresa.*** Porque si es importante fomentar la salud y apostar por ella, también lo es comunicarla al conjunto de la empresa, analizarla y medirla. Establecer indicadores con los que establecer los diferentes hitos a superar o poder compararse con entornos con lo que establecer rangos y nuevas metas es algo

importante cuando se está en un proceso que no tiene fin. Medir, comparar, comunicar cuáles son los nuevos hitos son procesos de cualquier, como se ha señalado, proceso.

- El sexto recoge ***La salud de la empresa navarra en 2024: políticas, planes y acciones de mejora.*** Es decir, cómo se establece la política en materia de salud en la empresa navarra: ¿se recoge lo que la normativa PRL dice al respecto o la apuesta va amás allá? ¿Cómo se desarrolla dicho despliegue de la Política de la Salud? ¿Hay planes estructurados con acciones definidas de carácter anual o bianual? ¿Se han marcado unos objetivos anuales más allá de lo que la normativa PRL señala que debe realizarse? ¿Hay un presupuesto específico en materia de salud? Las respuestas a todas estas preguntas son fundamentales para poder determinar el compromiso real de la empresa navarra con la Salud y el Bienestar.

- En cuanto al séptimo, ***El carácter social de la empresa,*** se "encaja" a la empresa con su entorno y se analiza cuál es el compromiso de ésta con él. ¿Realiza un fomento de la Salud y el Bienestar en el entorno o, sencillamente, se abstrae del mismo?

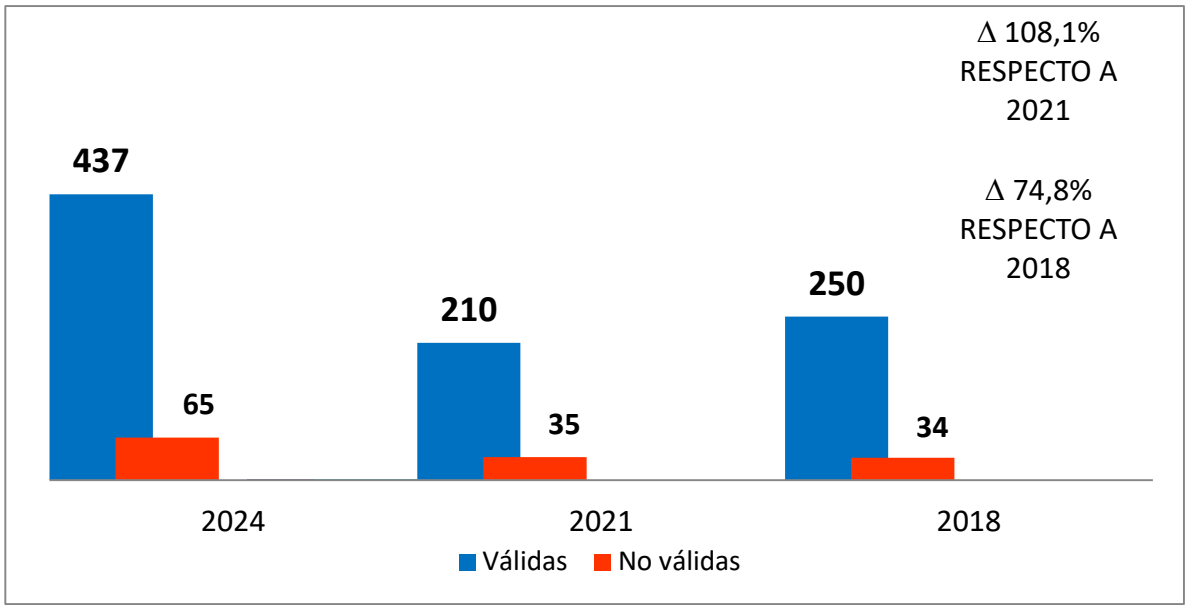
- Por último, en el capítulo octavo, ***Implantando un modelo de gestión de empresa saludable en los próximos años,*** se comprueba cómo de convencida está la empresa navarra en la implantación del modelo de Gestión de Empresa Saludable a medio plazo. A su vez, se observan cuáles son las medidas de la Promoción de la Salud más interesantes para la empresa en dos-tres años.

1. UBICACIÓN DEL ESTUDIO

El presente estudio se localiza en la Comunidad Foral de Navarra, concretamente en los centros de trabajo ubicados en ésta. Como en las encuestas precedentes, las ncuestas se remitieron por correo electrónico a la Dirección General y/o las personas Responsables de Recursos Humanos-Dirección de Personal de las empresas atendidas por Mutua Navarra, a las asociadas a la Confederación de Empresarios de Navarra-CEN y a las pertenecientes a la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas-AEDIPE Navarra, en su delegación de Navarra.

El factor que va a determinar el análisis va a ser el tamaño de las mismas. De hecho, se utilizará la misma distribución que en los precedentes con el objeto de que los datos obtenidos puedan ser comparados con los de las anteriores y así obtener la evolución de aquellos aspectos que son compartidos en las encuestas. En este caso, la participación ha sido la más elevada de las tres encuestas planteadas con 437 encuestas entregadas. No obstante, 372 han sido correctamente respondidas mientras que 65 no lo han hecho. De esta manera, las encuestas analizadas se corresponden con la primera cifra.

Gráfico 1. Evolución de la participación de las empresas en la "Encuesta Salud y Empresa en Navarra"



Esta participación supone un incremento respecto a la participación voluntaria de las empresas a las que Mutua Navarra traslada la encuesta de un 108,1% respecto a los datos de 2021, año post-COVID, y un 74,8% respecto a la primera encuesta celebrada en 2018. También se ha incrementado el % de las "no válidas", es decir, aquellas que han sido abandonadas nada más iniciarse. Estas se han situado, como en las dos precedentes, en torno a un 15% de las "válidas"[1].

[1] Concretamente, en un 14,9%, cuando en 2021 fue de un 16,7% y en 2018 de un 13,6%.

No obstante, la distribución de empresas participantes respecto a su tamaño no ha variado significativamente, lo que señala la correcta distribución en función del modelo empresarial navarro. No obstante, ese aspecto se analizará más profusamente en el siguiente apartado.

1.1. Las empresas analizadas según el número de personal contratado

Tabla 1. Número de personal asalariado en las empresas que participan en el Estudio

	Frecuencia	% válido	% acumulado
De 1 a 25 personas trabajadoras	153	41,1	41,1
De 26 a 99 personas trabajadoras	89	23,9	65,1
De 100 a 249 personas trabajadoras	69	18,5	83,6
250 y más personas trabajadoras	61	16,4	100,0
Total	372	100,0	

Si se compara con los porcentajes obtenidos en las encuestas precedentes, la distribución de 2024 es muy similar a la de 2024, con el consiguiente incremento de respuestas dado el mayor número de empresas que han participado en el estudio. Todo ello viene a enriquecer el resultado final dado la mayor pluralidad.

Tabla 2. Comparación porcentual entre las distribuciones muestrales de las tres encuestas realizadas

	2024	2021	2018
De 1 a 25 personas trabajadoras	41,1%	41,0%	31,6%
De 26 a 99 personas trabajadoras	23,9%	22,9%	34,0%
De 100 a 249 personas trabajadoras	18,5%	19,0%	16,8%
250 y más personas trabajadoras	16,4%	17,1%	17,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Si se hace referencia a la distribución de las respuestas en función del "sector" y el "tamaño" de la empresa, los resultados obtenidos son los que se muestran a continuación.

Tabla 3. ¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras? * Sector productivo (tabulación cruzada). 2024.

	Agropecuario	Construcción y afines	Industria	Servicios	Sector público	Total
De 1 a 25 personas trabajadoras	4,0%	6,5%	8,9%	19,4%	2,4%	**41,1%**
De 26 a 99 personas trabajadoras	0,5%	2,2%	11,0%	9,1%	1,1%	**23,9%**
De 100 a 249 personas trabajadoras	0,3%	0,5%	7,3%	7,3%	3,2%	**18,5%**
250 y más personas trabajadoras	0,3%	0,8%	7,3%	6,7%	1,3%	**16,4%**
% respuesta en la encuesta	**5,1%**	**9,9%**	**34,4%**	**42,5%**	**8,1%**	**100,0%**

Tabla 4. ¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras? * Sector productivo (tabulación cruzada).2021

	Agropecuario	Construcción y afines	Industria	Servicios	Sector público	Total
De 1 a 25 personas trabajadoras	3,8%	2,9%	10,1%	23,6%	0,5%	**40,9%**
De 26 a 99 personas trabajadoras	0,5%	1,4%	11,1%	9,1%	1,0%	**23,1%**
De 100 a 249 personas trabajadoras			6,7%	8,7%	3,4%	**18,8%**
250 y más personas trabajadoras			11,5%	4,3%	1,4%	**17,3%**
% respuesta en la encuesta	**4,3%**	**4,3%**	**39,4%**	**45,7%**	**6,3%**	**100,0%**

En este sentido, la distribución obtenida es muy similar a la de la encuesta de 2021. Cabe señalar que en la de 2024 se incrementa la presencia de empresas de la "Construcción y afines", con un incremento respecto a la anterior de un 5,6%, porcentaje que se extrae de la "Industria". No obstante, es probable que dicha mayor presencia se deba, exclusivamente, al incremento de la actividad de dicho sector y, consecuentemente, a un probable incremento de dichas presencias en la Comunidad Foral. No obstante, el aumento de la muestra obtenida da pie a mencionar que en la presente encuesta el ajuste a la realidad es, probablemente, mejor[2].

De esta forma, si se toma como referencia las "Empresas por sector de actividad (CNAE2009) y estrato de empleo, a 1 de enero de 2024" que recoge el (na)stat o Instituto Navarro de Estadística-Nafarroako Estatistika Erakundea[3], la distribución es la siguiente:

Tabla 5. Distribución por tamaño de empresa y sector en Navarra, a 1 de enero de 2024. Elaboración propia.

	Sector de actividad			
	Construcción y afines	**Industria**	**Servicios**	**Total**
De 1 a 25 personas trabajadoras	1.711	1.587	12.385	**15.683**
De 26 a 99 personas trabajadoras	80	346	518	**944**
De 100 a 249 personas trabajadoras	4	80	92	**176**
250 y más personas trabajadoras	0	44	21	**65**
Total	**1.795**	**2.057**	**13.015**	**16.867**

En este caso, el incremento de empresas con 1 o más trabajadores ha sido de un 9,83% respecto a la distribución del 1 de enero de 2021. Si se hace alusión a los parámetros de la distribución que se está llevando a cabo, los **incrementos** o **decrementos** de empresas (población analizada) en 2024 respecto a lo que en 2021 sucedía se muestran en la tabla 6.

[2] Aunque se trate de una muestra **no paramétrica** por su carácter voluntario (on line), el incremento de la misma conlleva una mejora en lo que al **error muestral** hace referencia. En este sentido, una mayor presencia de dichas empresas implica un presumible incremento de la actividad y de los centros de trabajo (y lo que ello conlleva de "cuadrillas").

[3] (na)stat (2024), Directorio de empresas de la Comunidad Foral [en línea]. Disponible en: https://nastat.navarra.es/es/tablas_mixtas/-/tag/empresas

Tabla 6. Incrementos-decrementos de empresas con más de 1 persona en Navarra, comparando la "población de 1 de enero de 2024 respecto a la misma fecha de 2021. Elaboración propia[4].

	Construcción y afines	Industria	Servicios
De 1 a 25 personas trabajadoras	6,81%	-1,19%	11,76%
De 26 a 99 personas trabajadoras	17,40%	1,22%	12,26%
De 100 a 249 personas trabajadoras	100%	14,29%	43,75%
250 y más personas trabajadoras	0,00%	10,00%	0,00%

En este caso, el incremento de empresas en el sector de la "Construcción" ha llevado de la mano un incremento de su presencia en la muestra recogida. Este incremento se produce a consta de respuestas del sector industrial (particularmente las empresas más pequeñas), donde se ha producido un leve decremento poblacional (y de presencia en la muestra). En este contexto, vamos a dar como lógico los pequeños movimientos muestrales que la encuesta recoge.

1.2. Las empresas analizadas en función de su actividad

¿Cuál es la relación entre el *tamaño* y la *actividad* en las empresas que han respondido a la encuesta? Esta pregunta puede parecer trivial pero, para el análisis que se está empezando, no lo es.

Tabla 7. Las empresas analizadas según el tamaño, en función de la "Actividad"

	Agropecuario	Construcción y afines	Industria	Servicios	Sector público	Total
De 1 a 25 personas trabajadoras	78,9%	64,9%	25,8%	45,6%	30,0%	41,1%
De 26 a 99 personas trabajadoras	10,5%	21,6%	32,0%	21,5%	13,3%	23,9%
De 100 a 249 personas trabajadoras	5,3%	5,4%	21,1%	17,1%	40,0%	18,5%
250 y más personas trabajadoras	5,3%	8,1%	21,1%	15,8%	16,7%	16,4%
% respuesta en la encuesta	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Como se puede observar, el tramo 'De 1 a 25 personas trabajadoras' es el que representa claramente a los sectores 'Agropecuario' 'Construcción y afines" y 'Servicios', mientras que en la 'Industria' el que más empresas recoge es el 'De 26 a 99 personas trabajadoras' y en el 'Sector público' el 'De 100 a 249 personas trabajadoras'. Además, como ya se había descrito en la tabla 3, el tramo de personas que más representa la conjunto es el 'De 1 a 25 personas trabajadoras, aunque, en el caso de la encuesta, el resto de sectores aglutinan respuestas en un

[4] Respecto a los sectores "Agropecuario" y "Público" que la muestra recoge, en lo que a la distribución que el (na)stat realiza, se distribuye en los 3 sectores señalados por éste, lo que no supone un incremento en alguno de ellos por encima del resto.

porcentaje, si no próximo, si superior a lo que la realidad proporcional señala en cuanto al mercado empresarial navarro y las personas que lo conforman.

Ahora, la pregunta que se puede realizar es la siguiente: estadísticamente, ¿cómo representan los diferentes tamaños a las actividades? Es decir, el tamaño recogido por sector es el que es pero, ¿es realmente significativo para el conjunto de la encuesta? ¿Se pueden extraer conclusiones con ellos?

Para ello, se va a realizar, como en las anteriores encuestas analizadas[5], un **Análisis de Correspondencias** que ayudará a reducir las dimensiones en aquellas preguntas con respuestas múltiples, así como con respuestas abiertas. Es una técnica que ayudará a centrar el montante de respuestas en unas matrices de carácter factorial y unas gráficas que proporcionarán más visibilidad y comprensión a los fenómenos recogidos. Como señalan González, Muíz y Cervantes, en Pierre Levy Mangin y Varela Mallou (dir), dicha técnica permite:

- Cruzar dichas variables con otras;
- Realizar un análisis descriptivo o exploratorio, sin haber desarrollado ningún tipo de hipótesis previa; y,
- Poder desarrollar un análisis factorial que permita analizar gran cantidad de información, con la menor pérdida de información posible (2003: 363).

Como ya se ha señalado, el objetivo es poder recoger el máximo de información respecto al principal objetivo de la encuesta que no es otro sino el de testar la situación relacionada con la salud en la empresa navarra. Así, en este primer contacto con la técnica, se va a proceder a explicar el funcionamiento de la misma para, en los próximos usos en diferentes cuestiones, obviar dicha circunstancia y propiciar así un ritmo más ágil al desarrollo del análisis.

Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acumulativa	Desviación estándar	Correlación 2
1	,312	,097			,793	,793	,047	,065
2	,157	,025			,202	,995	,055	
3	,025	,001			,005	1,000		
Total		,122	45,546	,000[a]	1,000	1,000		

a. 12 grados de libertad

Lo primero que ha realizado, en este caso, es cruzar las variables *Tamaño de la empresa* y la *Actividad que desarrollan.* El resultado, es la aparición de tres dimensiones, donde la primera explica el 79,3% de la inercia del modelo, el segundo el 20,2% y el tercero únicamente un 0,5%. Con el objeto de aligerar el análisis, se va a proceder a utilizar únicamente **dos dimensiones,** las dos primeras, que explican el 99,5% del modelo. Además, la **significación**

[5] Ver encuestas *Encuesta Salud y Empresa en Navarra. 2018* y *2ª Encuesta Salud y Empresa en Navarra. 2021.*

obtenida es del 0,000, es decir, inferior al 0,05, señalando con ello que existe significación estadística, es decir, que existe relación entre ambas variables.

Las siguientes dos tablas, la relacionada con los *Puntos filas generales* y con los *Puntos columnas generales,* señalan la relación más significativa entre los diferentes aspectos de las variables analizadas. Concretamente, el significado de las diferentes aportaciones que aparecen en las tablas son las siguientes:

- la primera columna, la etiqueta correspondiente, bien referida al número de asalariados/as, bien a la actividad principal;
- la segunda es la "Masa", es decir, la frecuencia marginal relativa;
- las dos siguientes muestran las coordenadas correspondientes en el gráfico que ha de surgir;
- posteriormente se analiza la "Inercia" de cada punto (punto fila o punto columna), cuya suma final es de 0,122, que se corresponde con el valor de la "Inercia" del cuadro al que se ha denominado "RESUMEN". Esta coincide con la inercia total de la nube.
- Por otra parte, la "Contribución – Del punto en la inercia de dimensión" muestra las contribuciones absolutas a los ejes retenidos.
- Las dos que continúan son "Contribuciones -De la dimensión en la inercia del punto". Una inercia elevada en este apartado es lo que señala, junto a la anterior, el carácter óptimo del atributo que se va a utilizar.
- Y, por último, la que finaliza ("Total"), habla de la calidad de la representación en el subespacio considerado, es decir, en el plano formado por el eje 1 y 2, siendo la suma de las contribuciones relativas a las que se ha hecho referencia en el punto anterior.

Puntos de fila generales[a]

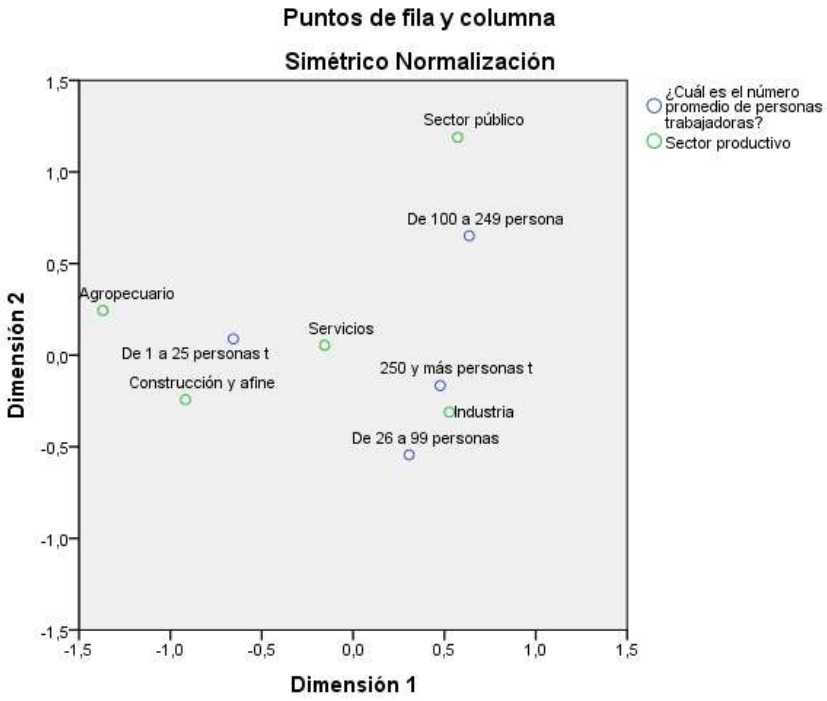
		Puntuación en dimensión			Contribución				
					Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
Sector productivo	Masa	1	2	Inercia	1	2	1	2	Total
De 1 a 25 personas trabajadoras	,411	-,655	,089	,056	,567	,021	,991	,009	1,000
De 26 a 99 personas trabajadoras	,239	,307	-,544	,018	,072	,450	,383	,609	,992
De 100 a 249 personas trabajadoras	,185	,636	,652	,036	,241	,500	,653	,346	,999
250 y más personas trabajadoras	,164	,477	-,166	,013	,120	,029	,912	,056	,967
Total activo	1,000			,122	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica

Puntos de columna generales[a]

Sector productivo	Masa	Puntuación en dimensión 1	Puntuación en dimensión 2	Inercia	Contribución: Del punto en la inercia de dimensión 1	Contribución: Del punto en la inercia de dimensión 2	Contribución: De la dimensión en la inercia del punto 1	Contribución: De la dimensión en la inercia del punto 2	Contribución: De la dimensión en la inercia del punto Total
Agropecuario	,051	-1,369	,244	,030	,307	,019	,984	,016	1,000
Construcción y afines	,099	-,917	-,243	,027	,269	,037	,956	,034	,990
Industria	,344	,527	-,311	,035	,306	,212	,850	,150	,999
Servicios	,425	-,156	,054	,004	,033	,008	,882	,053	,935
Sector público	,081	,572	1,189	,026	,085	,724	,313	,684	,997
Total activo	1,000			,122	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica



Los resultados que se extraen de las tablas son los siguientes:

- El **primer eje factorial,** (que explica el 79,3% del modelo), recoge a los tamaños, son los 'De 1 a 25 personas trabajadoras', 'De 250 y más personas trabajadoras' y 'De 100 a 249 personas trabajadoras' los que se identifican con el mismo. En este caso, se recoge el 92,8% de la inercia correspondiente a los *Puntos filas generales.* Respecto al

sector productivo, son las actividades 'Agropecuaria', 'Industria', 'Construcción y afines' y 'Servicios', por este orden, las que se ven significadas con ellos, explicando el 88,2% de la inercia del modelo. En este caso, los comportamientos de estos sectores son explicados, prácticamente en su totalidad, con los tamaños 'De 1 a 25 personas trabajadoras' (en el 99,1% de los casos), 'De 250 y más personas trabajadoras' (en el 91,2%) y, en menor medida, 'De 100 a 249 personas trabajadoras' (en un 65,3% de ellos)[6].

- El **segundo eje factorial,** (que explica el 20,2% del modelo), relaciona a las empresas 'De 26 a 99 personas trabajadoras' (en el 60,9% de los casos) y, en menor medida, el 'De 100 a 249 personas trabajadoras' (en el 34,6%) con el mismo. Ambas explican el 95,0% de la inercia del factor. En este caso, relaciona dichos tamaños con el 'Sector Público' y, de forma residual, con el de la 'Industria' (en este caso, presumiblemente, áreas de oficinas o diseño al servicio de la industria). Entre ambos, se recoge el 93,4% de inercia de la dimensión.

Se ha realizado la anterior exposición para que la persona interesada tenga una guía útil de cómo va a desarrollarse el análisis de la presente encuesta, dado que el volumen de combinaciones posibles proveniente del desarrollo de preguntas con repuestas múltiples y, en algunos casos, abiertas, es muy importante. La manera de sintetizar dicha información es la que se ha presentado y, consecuentemente, la que se va a desarrollar. Con el objeto de facilitar la lectura del informe, se expondrán los resultados finales extraídos, aportando las diferentes tablas en un anexo que pueda ser consultado por quien así lo desee.

1.3. Las empresas analizadas atendiendo a su ubicación geográfica: zonificación

Si se alude a la distribución geográfica de las respuestas, ¿cómo se ha distribuido esta? Como en los casos anteriores, se ha utilizado la *Zonificación 2000* recogida en el Decreto Foral 253/1993, de 6 de septiembre, Sobre la composición y denominaciones de la zonificación "Navarra 2000", que se concretó en la Orden Foral 89/2001, de 5 de abril, del Consejero de Economía y Hacienda, por la que se estableció la nueva composición y denominaciones de la Zonificación "Navarra 2000".

Tabla 8. Distribución de las diferentes empresas que participan en el estudio en función de la Zonificación "Navarra 2000" (Nasursa, 2011: 16)

ZONIFICACIÓN "NAVARRA 2000"	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Noroeste	37	9,9	9,9	9,9
Pirineo	12	3,2	3,2	13,2

[6] En este caso, se podría señalar porqué no se incorpora el tamaño de empresa "De 26 a 99 personas trabajadoras", dado que lo señalado por el 0,383 (el 38,3%) de las mismas se circunscribe a los sectores del factor. No se ha seleccionado porque lo que señalan supone únicamente un 0,072 (un 7,2%) de lo que el factor recoge. Es decir, es un valor muy pequeño en comparación con lo que el resto señala. Es por ello que se ha optado por que su presencia se sitúe únicamente en el 2º factor.

ZONIFICACIÓN "NAVARRA 2000"	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pamplona	228	61,3	**61,3**	74,5
Tierra Estella	18	4,8	**4,8**	79,3
Navarra Media Oriental	10	2,7	**2,7**	82
Ribera Alta	29	7,8	**7,8**	89,8
Tudela	33	8,9	**8,9**	98,7
NAVARRA	367	98,7	**98,7**	
Otros (Fuera de Navarra)	5	1,3	**1,3**	100,0
TOTAL	**372**	**100,0**	**100,0**	

Ya se ha señalado que el número de encuestas que van a participar en el estudio es de 372. De ellas, 397 tienen su sede social en Navarra, mientras que 5 lo tienen fuera de trabajo, aunque permanecen en el estudio dado que los centros de trabajo que han emitido una respuesta se encuentran dentro de los límites de la Comunidad Foral.

Tabla 9. Distribución de las diferentes empresas que participan en el estudio que tiene su sede social fuera de la Comunidad Foral de Navarra.

OTROS (fuera de Navarra)	Frecuencia
Bizkaia	2
Gipuzkoa	1
La Rioja	2

Tabla 10. Las empresas analizadas según la Zona en la que se ubica su sede social y el número de personas trabajadoras

ZONIFICACIÓN "NAVARRA 2000"	De 1 a 25 personas trabajadoras	De 26 a 99 personas trabajadoras	De 100 a 249 personas trabajadoras	250 y más personas trabajadoras	TOTAL
Noroeste	5,4%	3,2%	1,3%		**9,9%**
Pirineo	1,3%		0,5%	1,3%	**3,2%**
Pamplona	21,5%	17,2%	12,9%	9,7%	**61,3%**
Tierra Estella	1,9%	0,8%	1,9%	0,3%	**4,8%**
Navarra Media Oriental	1,3%		0,3%	1,1%	**2,7%**
Ribera Alta	4,6%	0,8%	0,8%	1,6%	**7,8%**
Tudela	4,3%	1,6%	0,8%	2,2%	**8,9%**
NAVARRA	**40,3%**	**23,7%**	**18,5%**	**16,1%**	**98,7%**
Otros (Fuera de Navarra)	0,8%	0,3%		0,3%	**1,3%**
TOTAL	**41,1%**	**23,9%**	**18,5%**	**16,4%**	**100,0%**

En relación al tamaño, el 61,3% de las empresas se sitúan en Pamplona. Le siguen la zona Noroeste, Tudela y Ribera Alta, con el 9,9, el 8,9 y el 7,8%, respectivamente. La respuesta procedente del resto de zonas es menor. Tierra Estella ofrece a la muestra un 4,8% de ellas, mientras que el Pirineo y la Navarra Media Oriental lo hacen en un 3,2 y un 2,7%. Las empresas que tienen su sede social fuera de Navarra suponen únicamente un 1,3%. Es decir, hay un gran bloque de respuestas procedentes de Pamplona; mientras un segundo bloque (Noroeste y la Ribera-Tudela) ofrece un 26,6% de ellas. Por último, el Pirineo y Zona Media de Navarra ofrece un 10,8% de ellas.

Tabla 11. Las empresas analizadas según la Zona en la que se ubica su sede social y la actividad que desarrollan.

ZONIFICACIÓN "NAVARRA 2000"	Agropec.	Construcción y afines	Industria	Servicios	Sector público	TOTAL
Noroeste	0,8%	1,6%	5,1%	2,2%	0,3%	9,9%
Pirineo	0,3%	0,3%	1,9%	0,8%		3,2%
Pamplona	0,5%	5,9%	17,2%	32,0%	5,6%	61,3%
Tierra Estella		0,5%	1,9%	1,3%	1,1%	4,8%
Navarra Media Oriental			1,9%	0,5%	0,3%	2,7%
Ribera Alta	1,9%	0,5%	3,2%	2,2%		7,8%
Tudela	1,6%	1,1%	2,4%	3,0%	0,8%	8,9%
NAVARRA	**5,1%**	**9,9%**	**33,6%**	**42,0%**	**8,1%**	**98,7%**
Otros (Fuera de Navarra)			0,8%	0,5%		1,3%
TOTAL	**5,1%**	**9,9%**	**34,4%**	**42,5%**	**8,1%**	**100,0%**

En este caso, el sector ‘Servicios’ y la ‘Industria’ son aquellas actividades dominantes en la zona de Pamplona. No obstante, el conjunto de respuestas más importantes de la ‘Construcción y afines’ y el ‘Sector público’ también se dan en dicha zona. Ya se ha señalado que ella recoge el 61,3% de las respuestas.

En el segundo grupo más importante, señalar la presencia dominante de la ‘Industria’ en el Noroeste, mientras que en la de Tudela y en la de la Ribera Alta los porcentajes entre las respuestas de la ‘Industria’ y los ‘Servicios’ están más igualadas. Además, son en estas dos últimas donde el conjunto de las respuestas del sector ‘Agropecuario’ non más numerosas (el 3,5% de un 5,1% del conjunto).

Por último, en Tierra Estella, el Pirineo y la Navarra Media Oriental la respuesta más importante corresponde al sector ‘Industrial’ en los tres casos, seguida por el sector servicios.

1.4. El "cargo" de las personas que respondieron la encuesta

Pregunta realizada
Función o cargo en la empresa del entrevistado

1-Dirección General
2-Recursos Humanos-Gestión de Personas
3-Otros

Un aspecto interesante de la encuesta es saber quién ha respondido a la misma dado que el conocimiento de lo que en ella se desarrolla no es el mismo según de donde procedan las respuestas. Se trata de una encuesta donde se profundiza en aspectos relacionados con la salud y el bienestar de las personas trabajan en la empresa a partir de la actividad que en la empresa desarrollan. No debe olvidarse que éstas pasan un tercio de su vida en edad activa (en cifras redondas) en ellas.

Para recoger el "cargo" de quienes respondieron a la encuesta se procedió a dar una posible doble respuesta: 'Dirección General' o 'Recursos Humanos-Gestión de Personas'. Como ya se ha advertido, fue a ellos a quienes se dirigió *personalmente* la encuesta. No obstante, se ofreció la posibilidad de señalar el cargo correspondiente o el área al que se adscribía, si la respuesta no procedía nominalmente de ninguna de los dos anteriores.

Tabla 12. Las empresas analizadas según la "cargo" de la persona que ha respondido

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Dirección General	89	23,9	**23,9**	23,9
RH - Gestión de Personas	109	29,3	**29,3**	53,2
Otras: PRL-Calidad	67	18,0	**18,0**	71,2
Otras: Administración	81	21,8	**21,8**	93,0
Otras: Áreas técnico-operativas	23	6,2	**6,2**	99,2
Otras: Responsable de Bienestar y Salud	3	0,8	**0,8**	100,0
TOTAL	**372**	**100,0**	**100,0**	

EL 53,2% de las respuestas fueron dadas por las personas requeridas por el estudio. Mientras, un 18,0% fueron dadas por el personal relacionado con 'Riesgos laborales-Calidad'. Un 6,2% fueron respondidas por las 'Áreas técnico-operativas', es decir, áreas en relación directa con el personal hacia el que va dirigido dichas políticas. Además, un 0,8% las realizó el personal 'Responsable del Bienestar y la Salud' de la empresa. Por último, una de cada cinco respuestas (un 21,8%) fueron realizadas por el personal de 'Administración'.

Como ya se recogió en las encuestas anteriores, la repuesta de la 'Dirección General' se da, normalmente, en la empresa más pequeña. Estas son, junto a la 'Administración', las áreas que más lo hacen en este tamaño en concreto. ¿Por qué? Porque son las que habitualmente

están en la oficina. Además, muchas de ellas no disponen de un staff que desarrolle actividades más allá de lo que el núcleo de producción requiere. Mientras, en el resto de tamaños empresariales, conforme crece, la responsabilidad al respecto recae en actividades con papeles más específicos relacionados con el ámbito que se está analizando. Desaparecen la 'Dirección General' y la 'Administración' para ocupar su lugar 'Recursos Humanos-Gestión de Personas' o el personal de 'Riesgos Laborales-Calidad'.

Tabla 13. Las empresas analizadas según el "cargo" de la persona que ha respondido la encuesta y el tamaño de las empresas. En porcentajes.

	De 1 a 25 personas trabajadoras	De 26 a 99 personas trabajadoras	De 100 a 249 personas trabajadoras	250 y más personas trabajadoras	TOTAL
Dirección General	40,5%	16,9%	11,6%	6,6%	**23,9%**
RH - Gestión de Personas	9,2%	36,0%	49,3%	47,5%	**29,3%**
Otras: PRL-Calidad	5,2%	25,8%	23,2%	32,8%	**18,0%**
Otras: Administración	39,2%	12,4%	8,7%	6,6%	**21,8%**
Otras: Áreas técnico-operativas	5,9%	7,9%	4,3%	6,6%	**6,2%**
Otras: Responsable de Bienestar y Salud		1,1%	2,9%		**0,8%**
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	**100,0%**

1.5. Conclusiones al capítulo *"Ubicación del estudio"*

- La encuesta que se está comenzando a analizar se desarrolló durante los meses de septiembre y octubre en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra. Esta se llevó a cabo a través de herramientas ofimáticas (concretamente, los correos electrónicos). En este caso, el muestreo es no probabilístico, dado que la respuesta no se rige, p.e., por la distribución proporcional de las empresas navarras, sino por la voluntad de las personas receptoras del mensaje. No obstante, el incremento de un 108,1% respecto a la llevada a cabo en 2021, o de un 74,8% respecto a la primera de ellas (2018) habla del prestigio que ésta está adquiriendo. La obtención de conclusiones respecto al desarrollo de la actividad de la Salud y el Bienestar, algo que preocupa y ocupa en la empresa, en sectores y tamaños afines facilita la toma de decisiones. Y, en este caso, *participar* significa *facilitar.*

- Las técnicas de análisis que van a ser empleadas son las mismas que ya se han llevado a cabo en las encuestas precedentes. Ello permite observar la evolución de determinados ámbitos *(tablas cruzadas o porcentajes)*, así como la observancia respecto al comportamiento de las empresas en determinados ámbitos que se analizan *(Análisis de correspondencias).* Esta última herramienta en el análisis facilita dos aspectos propios de la encuesta:

  - Le recogida de una información amplia y variada a través de la oferta de preguntas con respuestas múltiples y abiertas, y

  - La presentación de una información relacionada con los diferentes comportamientos al respecto que puede servir de *información de contraste* para el conjunto. Es decir, esta herramienta facilita la comprensión de lo que el conjunto, según sus tamaños, se está llevando a cabo, lo que facilita la toma de decisiones en función de cuál sea el posicionamiento de la empresa al respecto.

- Como se ha señalado, el eje de la encuesta es *el tamaño empresarial.* No obstante, la actividad llevada a cabo por las empresas es relevante por lo que diferentes tienen los comportamientos al respecto. A partir del análisis de ambas variables, se puede señalar que han aparecido dos factores.

  - El FACTOR PRIMERO dicta que las empresas con un tamaño 'De 1 a 25 personas trabajadoras', 'De 250 y más personas trabajadoras' y, en menor medida, 'De 100 a 249 personas trabajadoras' ofrecen cobertura a las actividades 'Agropecuaria', 'Industria', 'Construcción y afines' y 'Servicios'. En estos casos, cuando se haga referencia a dichos tamaños, se hará (de igual manera) a dichos sectores.

  - El FACTOR SEGUNDO señala que cuando se haga referencia a al tamaño 'De 26 a 29 personas trabajadoras', se estará haciendo referencia al 'Sector Público' y, en menor medida a la 'Industria' (oficinas y/o diseño industrial). Lo mismo sucede con el tamaño 'De 100 a 249 personas trabajadoras' pero, en este caso, dichas respuestas son menos representativas que lo que en el anterior factor se pueda decir.

- En relación con las *zonas,* el análisis se ha desarrollado en función la "Zonificación 2000" recogida en el DF 253/1993, de 6 de septiembre y desarrollada en la OF 89/2001, de 5 de abril. A partir de la misma –y de las respuestas recogidas en la encuesta-, se puede señalar que "Pamplona y su Comarca" es la zona más representada en la encuesta, con un 61,3% de empresas en la muestra. A partir de ahí, existen dos bloques diferenciados:

  - El formado por la zona Noroeste, Tudela y Ribera Alta, que ofrece un 26,6% del conjunto de la muestra, y

  - El que recoge a Tierra Estella, Pirineo y Navarra Media Oriental, que incorpora un 10,8% a la misma.

  - Por último, las empresas con sedes sociales fuera de la Comunidad Foral representan únicamente un 1,3%.

Para concluir, en alusión al *"cargo" de las personas que respondieron a la encuesta,* señalar que en las más pequeñas es la 'Dirección General' y el personal de 'Administración' la que la

ha llevado a cabo. Así, conforme se incrementa el tamaño empresarial, también lo hace la presencia de 'Recursos Humanos-Gestión de Personas' o el personal de 'Riesgos Laborales-Calidad' en lo que se refiere a quién responde a la presente encuesta, desapareciendo los dos primeros cargos de forma paulatina.

2. LA SALUD EN LA EMPRESA Y SU IMPORTANCIA

¿Es importante la salud? ¿Cómo de importante es para las personas de la empresa? ¿Cómo consideran que la empresa la considera? ¿Influye en la toma de decisiones de las personas empleadas la consideración que de la salud hace la empresa?

2.1. El grado de importancia que tiene la seguridad, salud y bienestar en la empresa

Pregunta realizada
¿Qué grado de importancia considera que tiene la seguridad, salud y bienestar en su empresa?

1- Alta
2- Media
3- Baja
9- NC

¿Cómo se implica la empresa en lo que a la seguridad, salud y bienestar en la empresa hace referencia? Esta es una pregunta a la que las personas trabajadoras de la empresa buscan respuesta. Porque sí parece ser relevante la consideración que hace la empresa al respecto, particularmente si no está entre sus ejes básicos.

Tabla 14. Consideración de la importancia que tiene la seguridad, salud y bienestar en la empresa.

	Frecuencia	%
Alta	329	88,5
Media	37	9,9
Baja	6	1,6
TOTAL	372	100,0

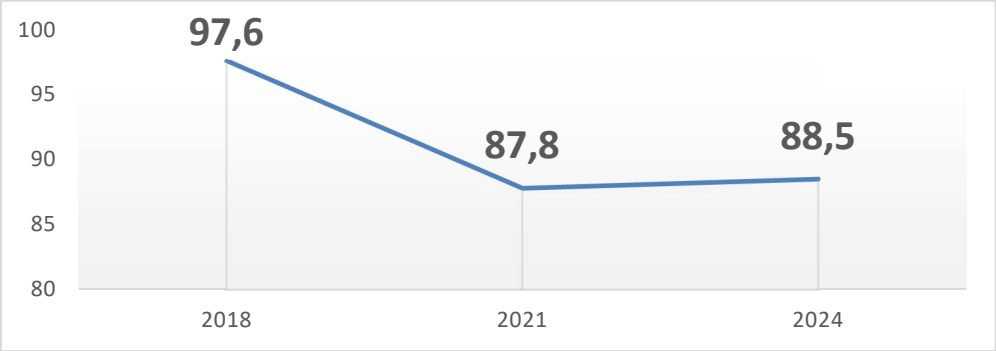
La consideración de la importancia que para la empresa navarra tiene la seguridad, salud y bienestar de las personas que en ella trabajan es 'alta' en un 88,5% de las respuestas. Es considerada como 'media' por un 9,9% y como 'baja' por un 1,6%. Es decir, la empresa navarra se preocupa por las personas que en ella trabaja. Si se compara con encuestas anteriores, la evolución queda de la siguiente manera:

Tabla 15. Evolución de la consideración de la importancia que tiene la seguridad, salud y bienestar en la empresa en la encuesta actual y en las dos anteriores. Comparativa años 2018[7], 2021[8] y 2024.

	2018	2021	2024
Alta	97,6%	87,8%	88,5%
Media	0%	9,7%	9,9%
Baja	2,4%	2.5%	1,6%

[7] Ver p. 20 de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[8] Ver p. 33 de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.

Gráfico 2. Evolución de la consideración de la importancia que tiene la seguridad, salud y bienestar en la empresa en la encuesta actual y en las dos anteriores (en %). Respuesta: ALTA



Sí aparece como relevante la consideración 'alta' por parte de la empresa. Da un valor añadido a la propia empresa. Porque las personas pasan mucho tiempo en la empresa y su salud es relevante. Una mala salud es un gasto para la empresa, además de un no poder contar con las personas que forman la empresa.

Tabla 16. La importancia de la seguridad, la salud y el bienestar en la empresa navarra, según su tamaño.

	Alto	Medio	Bajo	TOTAL
De 1 a 25 personas trabajadoras	90,2%	7,8%	2,0%	**100,0%**
De 26 a 99 personas trabajadoras	89,9%	9,0%	1,1%	**100,0%**
De 100 a 249 personas trabajadoras	87,0%	13,0%		**100,0%**
250 y más personas trabajadoras	83,6%	13,1%	3,3%	**100,0%**
TOTAL	**88,4%**	**9,9%**	**1,6%**	**100,0%**

Esta tabla es meramente descriptiva, pero en ella se muestra como para las personas entrevistadas, la importancia crece conforme decrece el tamaño de la empresa. También hay que considerar que la respuesta, en estos casos, la proporciona 'Gerencia', mientras que en las empresas de mayor tamaño son 'Recursos Humanos' o 'PRL-Calidad' quienes las conceden, es decir, personas más preparadas para poder considerarla. Sin embargo, la seguridad, salud y el bienestar son aspectos considerados en la empresa navarra, aspectos muy relevantes.

2.2. La influencia de la salud en la productividad y cuenta de resultados

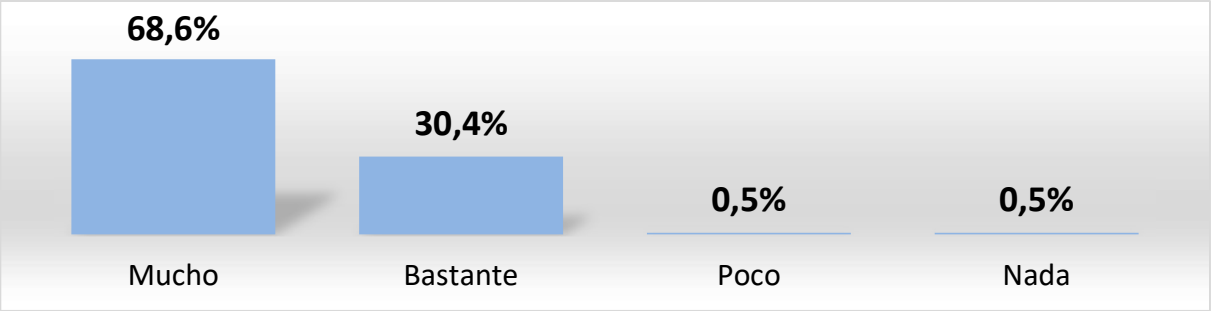
Pregunta realizada

¿Cuánto cree que la salud de los trabajadores/as de su empresa influye en la productividad y cuenta de resultados?

1- Mucho
2- Bastante
3- Poco
4- Nada
9- NC

¿Cómo influye la salud en la productividad y la cuenta de resultados? Porque sí es muy relevante para casi el 90% es porque tienen la constatación de que sí determina el devenir de la empresa. A juicio de las personas entrevistadas, ¿son estos aspectos relevantes?

Gráfico 3. ¿Cuánto cree que la salud de los trabajadores/as de su empresa influye en la productividad y cuenta de resultados?



El 99% de las personas entrevistadas considera que la salud de las personas trabajadoras tiene una relevancia en la productividad y cuenta de resultados 'muy' o 'bastante' alta. Esto es lo mismo que decir que, para un 99% de las personas entrevistadas, si la salud de la plantilla es mala, la productividad y la cuenta de resultado seguramente se van a resentir. Puede haber otros factores que intervengan, pero la salud es uno de los más reconocidos.

Tabla 17. Evolución de la consideración de la influencia de la salud de los trabajadores/as en la productividad y cuenta de resultados de la empresa. Comparativa años 2018[9], 2021[10] y 2024.

	2018	2021	2024
Mucho	45,6%	72,8%	68,6%
Bastante	46,0%	25,7%	30,4%
Poco	8,0%	1,5%	0,5%
Nada	0,4%	0,0%	0,5%

Como se observa, el incremento respecto a cómo se consideraba en 2018 es importante, mientras que, si se compara con lo señalado en 2021, la valoración no varía demasiado. Lo reseñable respecto a 2021 es que aquella fue una encuesta realizada en torno al contexto 'Covid', con lo que de relevante tenía entonces la consideración de la salud y el bienestar. En él, los parámetros de ese entonces parecen ser los que prevalecen en la actualidad.

De hecho, la consideración es muy relevante. Como se observa en la matriz resultante del cruce de la presente variable con la que analizaba la importancia que la empresa concedía a la seguridad, salud y bienestar, a mayor grado de importancia de éstas, mayor lo es en cuanto a la productividad y la cuenta de resultados se refiere. A su vez, en el polo opuesto, si la salud

[9] Ver p. 117 de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[10] Ver p. 34 de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.

no influye en la productividad y cuenta de resultados, ¿por qué la empresa debe darle importancia? En este caso, la relación estadística entre ambas variables es muy importante.

Tabla 18. Tabla cruzada ¿Cuánto cree que la salud de los trabajadores/as de su empresa influye en la productividad y cuenta de resultados? * ¿Qué grado de importancia considera que tiene la seguridad, salud y bienestar en su empresa? (V de Cramer: 0,427[11]; 0,000[12])

		¿Cuánto cree que la salud de los trabajadores/as de su empresa influye en la productividad y cuenta de resultados?				
		Mucho	**Bastante**	**Poco**	**Nada**	**TOTAL**
¿Qué grado de importancia considera que tiene la seguridad, salud y bienestar en su empresa?	Alta	**71,7%**	28,0%	,3%		100,0%
	Media	45,9%	51,4%	2,7%		100,0%
	Baja	33,3%	33,3%		33,3%	100,0%
	TOTAL	**68,6%**	**30,4%**	**0,5%**	**0,5%**	**100,0%**

Si el resultado se analiza en función del tamaño de la empresa, la distribución de dicha consideración queda como se muestra en la siguiente matriz.

Tabla 19. La salud de las personas y su influjo en la productividad y cuenta de resultados, según tamaño.

	Mucho	**Bastante**	**Poco**	**Nada**	**TOTAL**
De 1 a 25 personas trabajadoras	69,9%	28,8%	0,7%	0,7%	**100,0%**
De 26 a 99 personas trabajadoras	64,0%	36,0%			**100,0%**
De 100 a 249 personas trabajadoras	69,6%	29,0%	1,4%		**100,0%**
250 y más personas trabajadoras	70,5%	27,9%		1,6%	**100,0%**
TOTAL	**68,6%**	**30,4%**	**0,5%**	**0,5%**	**100,0%**

No importa el tamaño de empresa. En lo que a la consideración respecto a la relación entre la salud y su influjo en la productividad y cuenta de resultados, dos de cada 3 empresas de cualquier tamaño considera que el influjo es ‘mucho’, mientras que, prácticamente, el resto afirma que es ‘bastante’.

Es decir, la relación entre la salud y su incidencia en la productividad y cuenta de resultados es muy importante. No importa el tamaño de empresa, tampoco la actividad desarrollada. Lo que se señala es que allí donde se considera la salud de las personas trabajadoras como uno de los ejes de la actividad de la empresa, en dicho contexto se aprecia la gran relevancia que tiene esta en el propio rendimiento de la empresa si a la productividad y cuenta de resultados se hace referencia.

[11] Un resultado ES < 0,2 señala que la asociación entre los campos es **débil.** Si el resultado es de 0,2<ES<0,6, la asociación puede ser considerada como **moderada.** Mientras si el resultado es de ES>0,6, se considera que la asociación entre las variables es **fuerte.**

[12] Una significación por debajo de 0,05 es considerada como correcta. La interpretación es que con un más de un 95% de probabilidad, la relación entre ambas variables es cierta.

2.3. Las acciones de mejora de la salud en la empresa y la satisfacción de sus trabajadores/as

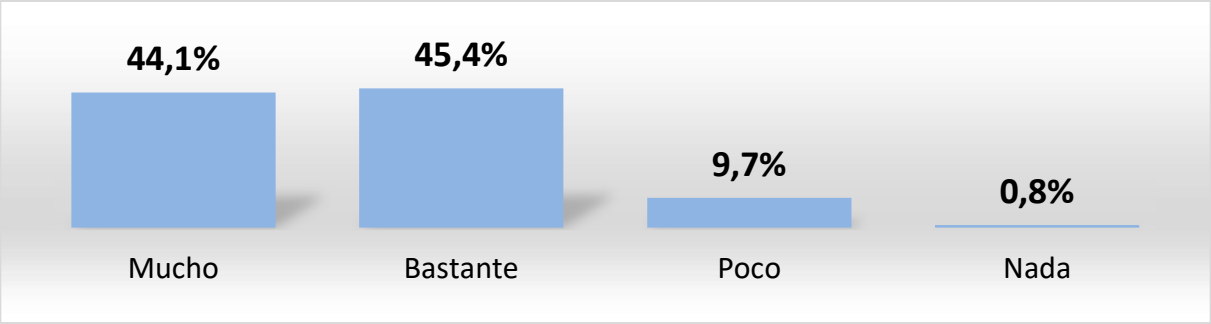
Pregunta realizada

¿Cuánto considera que influyen las acciones de mejora de la salud en la empresa en la satisfacción de sus trabajadores/as?

1- Mucho
2- Bastante
3- Poco
4- Nada
9- NC

¿Cómo influyen las acciones de mejora de la salud en la empresa en la satisfacción de las personas trabajadoras? ¿Realmente influyen?

Gráfico 4. ¿Cuánto considera que influyen las acciones de mejora de la salud en la empresa en la satisfacción de sus trabajadores/as?



Para el 44,1% de las personas entrevistadas, la influencia de dichas acciones de mejora en la satisfacción de sus trabajadores y trabajadoras es 'mucha', mientras que el 45,4% considera que es 'bastante'. Únicamente una de cada diez señala que éstas influyen 'poco' o 'nada' en dicha satisfacción (un 9,7 y un 08%, respectivamente).

Si se observa la evolución a lo largo de las tres encuestas realizadas, se debe advertir que en la de 2018, la pregunta que se realizó recogía la consideración, no únicamente de la satisfacción de sus personas trabajadoras, sino también en lo que a la retención de talento hace referencia. La pregunta fue la siguiente:

¿Cuánto considera que influyen las acciones sobre salud en la empresa en la satisfacción y retención del talento de los trabajadores/as?

1- Mucho
2- Bastante
3- Poco
4- Nada

Por ello, en dichas cuestiones que en 2021 y en la presente **sí se han realizado** de forma separada, se procederá a comparar los resultados de estos dos últimos momentos con la salida porcentual de la de 2018 para esta pregunta.

Tabla 20. Evolución de la consideración de la influencia de las acciones de mejora de la salud en la satisfacción de sus trabajadores/as. Comparativa años 2018[13], 2021[14] y 2024.

	2018	2021	2024
Mucho	19,6%	48,5%	44,1%
Bastante	42,2%	41,8%	45,4%
Poco	30,4%	9,2%	9,7%
Nada	4,8%	1,0%	0,8%

El resultado obtenido es que la importancia es elevada. Así, en 2021 y 2024 la consideración que se hace es que dichas acciones de mejora de la salud tienen una incidencia en la satisfacción entre 'mucho' y 'bastante' elevada.

Tabla 21. ¿Cuánto considera que influyen las acciones de mejora de la salud en la empresa en la satisfacción de sus trabajadores/as? * ¿Qué grado de importancia considera que tiene la seguridad, salud y bienestar en su empresa? (V de Cramer: 0,353; 0,000)

		¿Cuánto considera que influyen las acciones de mejora de la salud en la empresa en la satisfacción de sus trabajadores/as?				
		Mucho	**Bastante**	**Poco**	**Nada**	**TOTAL**
¿Qué grado de importancia considera que tiene la seguridad, salud y bienestar en su empresa?	Alta	46,2%	45,6%	7,9%	,3%	100,0%
	Media	29,7%	45,9%	24,3%		100,0%
	Baja	16,7%	33,3%	16,7%	33,3%	100,0%
	TOTAL	**44,1%**	**45,4%**	**9,7%**	**,8%**	**100,0%**

Porque, entre aquellas empresas que consideran que la seguridad, salud y bienestar es muy relevante en lo que a sus valores hace referencia, también creen que atendiéndola de esta manera la satisfacción de las personas que conforman la empresa será mayor.

Pero no solo eso. Entre las empresas que señalan que la satisfacción de sus personas respecto a la salud es más elevada, también consideran que su productividad y los resultados en la cuenta de resultados es mejor. Es decir,

personas más satisfechas en la salud, personas más productivas y mejores cuentas de resultados para las empresas.

[13] Ver p. 114 de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[14] Ver p. 35 de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.

Tabla 22. ¿Cuánto considera que influyen las acciones de mejora de la salud en la empresa en la satisfacción de sus trabajadores/as? * ¿Qué grado de importancia considera que tiene la seguridad, salud y bienestar en su empresa? (V de Cramer: 0,543; 0,000)

		¿Cuánto considera que influyen las acciones de mejora de la salud en la empresa en la satisfacción de sus trabajadores/as?				
		Alta	Media	Baja	Nada	**TOTAL**
¿Cuánto cree que la salud de los trabajadores/as de su empresa influye en la productividad y cuenta de resultados?	Mucho	58,8%	36,5%	4,3%	,4%	100,0%
	Bastante	12,4%	66,4%	21,2%		100,0%
	Poco		50,0%	50,0%		100,0%
	Nada				100,0%	100,0%
	TOTAL	**44,1%**	**45,4%**	**9,7%**	**,8%**	**100,0%**

De hecho, la relación entre la variable que se está analizando y la relativa a la influencia en la productividad y cuenta de resultados es particularmente elevada. Es decir, las respuestas de las personas entrevistadas están particularmente entrelazadas (una V de Cramer de 0,543 señala que la respuesta de una es, para la persona entrevistada, consecuencia de la consideración de la otra).

Tabla 23. La consideración de las acciones de mejora de la salud en la empresa en la satisfacción de sus personas trabajadoras, según tamaño.

	Mucho	**Bastante**	**Poco**	**Nada**	TOTAL
De 1 a 25 personas trabajadoras	49,0%	43,1%	6,5%	1,3%	100,0%
De 26 a 99 personas trabajadoras	37,1%	52,8%	10,1%		100,0%
De 100 a 249 personas trabajadoras	34,8%	47,8%	17,4%		100,0%
250 y más personas trabajadoras	52,5%	37,7%	8,2%	1,6%	100,0%
TOTAL	**44,1%**	**45,4%**	**9,7%**	**0,8%**	100,0%

En este caso, son las empresas más pequeñas y las más grandes las que señalan con mayor insistencia que la satisfacción de sus personas trabajadoras es mayor si se incorporan dichas acciones de mejora de la salud. No obstante, si a dicha respuesta se le añade la opción 'bastante', el resultado es que prácticamente todos los tamaños se igualan. Uno de ellos queda se sitúa tras los otros, el que tiene 'de 100 a 249 personas trabajadoras', donde un 17,4% señala que tiene 'poca' incidencia, un resultado casi del doble, si a él se le añade la respuesta 'nada' y se compara con el resto de tamaños. Este tipo de empresa se relacionó, con el factor 1 y, en menor medida con el segundo, es decir, con las actividades 'Agropecuaria', 'Industria', 'Construcción y afines' y 'Servicios'[15].

[15] Ver apartado 1.2. **Las empresa analizadas en función de su actividad**

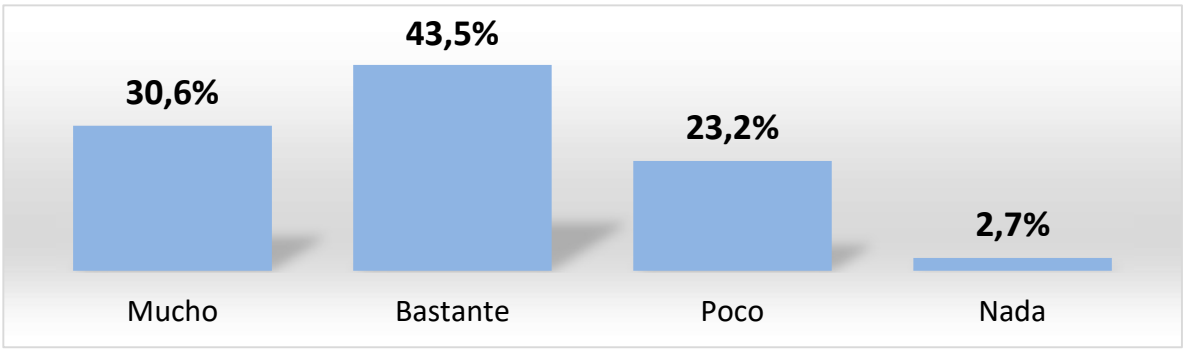
2.4. ¿Y en la retención del talento?

Pregunta realizada

¿Y en la retención del talento?

1- Mucho
2- Bastante
3- Poco
4- Nada
9- NC

Gráfico 5. ¿Y en la retención de talento?



Por otra parte, el 30,6% considera que las acciones de mejora de la salud indicen 'mucho' en cuanto a la retención de talento, mientras que el 43,5% señala que lo determina 'bastante'. Un 23,2% afirma que afecta 'poco' y un 2,7% señala que no tiene ninguna incidencia al respecto. Es decir, un 74,1% afirma que tiene, cuando menos, bastante incidencia, mientras que el 25,9% señala tenerla, si acaso, poca.

Tabla 24. Evolución de la consideración de la influencia de las acciones de mejora de la salud en la retención de talento. Comparativa años 2018[16], 2021[17] y 2024.

	2018	2021	2024
Mucho	19,6%	23,3%	30,6%
Bastante	42,2%	42,2%	43,5%
Poco	30,4%	32,0%	23,2%
Nada	4,8%	4,8%	2,7%

En este caso, si se comparan los resultados obtenidos en las tres encuestas realizadas hasta el momento, la tendencia parece transcurrir hacia la consideración que se está realizando respecto a que para el talento (y su retención) es cada vez es más relevante. El 30,6% de las personas entrevistadas así lo considera, un 7,3% más que en 2021 o un 11,0% superior a lo señalado hace 6 años. Mientras, el porcentaje de quienes señalan que es 'bastante' relevante permanece prácticamente inalterado durante este espacio de tiempo. ¿Dónde decrece el

[16] Ver p. 114 de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[17] Ver p. 38 de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.

porcentaje? Entre aquellas personas que han considerado que dichas acciones de mejora han tenido 'poca' importancia en cuanto a la retención de talento. Y, es que, el grupo de quienes han señalado que no ha tenido 'nada' de influencia siempre ha sido muy pequeño. Es decir, en la empresa, prácticamente en todos los casos se ha considerado que este aspecto, de alguna manera, afecta a la retención de talento.

Esto es relevante entre aquellas empresas que consideran que la seguridad, salud y bienestar tiene una importancia alta para la empresa o entre quienes afirman que la salud de las personas trabajadoras afecta a la productividad y a la cuenta de resultados de la actividad. Pero es más relevante entre aquellas personas entrevistadas que afirman que las acciones de mejora de la salud influyen 'mucho' o 'bastante' en lo que a la satisfacción de quienes allí trabajan hace referencia.

Es decir, **la retención del talento se relaciona directamente con la satisfacción de las personas a partir, entre otras, de la gestión en la empresa de acciones de mejora de la salud.**

Tabla 25. ¿Y en la retención del talento? * ¿Cuánto considera que influyen las acciones de mejora de la salud en la empresa en la satisfacción de sus trabajadores/as? (V de Cramer: 0,461; 0,000)

		¿Y en la retención del talento?				
		Mucho	Bastante	Poco	Nada	TOTAL
¿Cuánto considera que influyen las acciones de mejora de la salud en la empresa en la satisfacción de sus trabajadores/as?	Mucho	**57,3%**	**35,4%**	6,7%	,6%	100,0%
	Bastante	**11,8%**	**60,4%**	25,4%	2,4%	100,0%
	Poco		2,8%	88,9%	8,3%	100,0%
	Nada		33,3%		66,7%	100,0%
	TOTAL	**30,6%**	**43,5%**	**23,1%**	**2,7%**	**100,0%**

La incidencia que tiene la satisfacción de las personas trabajadoras a partir de las acciones de mejora de la salud es muy elevada (el 44,1%). De ellas, el 57,3% de las personas entrevistadas que indican que las acciones de mejora de la salud influyen 'mucho' en la satisfacción de las personas trabajadoras, también consideran que inciden 'mucho' en cuanto a la retención del talento hace referencia. Pero, es que, en este sentido, el 35,4% afirma que incide 'bastante'.

Pero, tampoco debe hacerse con el hecho de que, entre el 45,4% de las personas entrevistadas que señalaron que la influencia en dicha satisfacción se podía considerar como 'bastante', el 72,2% de ellas afirma que dichas acciones de mejora influyen, cuando menos 'bastante', en la retención del talento (el 11,8% afirma que dicha influencia es determinante). Es decir, la ecuación que parece vislumbrarse a partir de dichas afirmaciones es:

Acciones de mejora de la salud

=

satisfacción + retención de talento

2.5. Conclusiones al capítulo *"La salud en la empresa y su importancia"*

- ¿Qué grado de importancia consideran las personas entrevistadas que tiene la seguridad, la salud y el bienestar en la empresa? Alta. Esa es la conclusión. El 88,5% de ellas así lo manifiesta. Pero, es que, a través de las encuestas realizadas en 2018 y 2021, ya se advertía dicha tendencia.

- ¿Por qué las consideran así? Porque parecen haber constatado que dichos aspectos tienen una importancia no menor en cuanto a la productividad y cuenta de resultados de la empresa hace referencia. El 68,6% de las entrevistas advierte que la influye 'mucho'. Pero el 30,4% señala que lo hace 'bastante'. Es decir, la unanimidad al respecto es la consideración final. No importa el tamaño de la empresa. El resultado es que la seguridad, la salud y el bienestar son aspectos críticos, entre otros, en cuanto al rendimiento económico de la actividad.

- Y, es que, las acciones relacionadas con la salud, no sólo revierten en los resultados empresariales. También lo hacen en lo que a la satisfacción de las personas hace referencia. El 44,1% de las entrevistas señala que influye 'mucho', mientras que el 45,4% dice hacerlo 'bastante'. Es decir, nueve de cada diez entrevistas considera que, cuando menos, tiene bastante incidencia en el ambiente interno de la empresa. Eso influye en la productividad y en la cuenta de resultados de manera, estadísticamente, determinante. La relación entre ambas variables así lo señala (V de Cramer de 0,543). Así, lo que parece sustraerse es que, a mejor ambiente interno, a mayor satisfacción de las personas trabajadoras, mejor rendimiento en la empresa.

- Pero no sólo eso. Una mayor satisfacción laboral consecuencia de lo que las acciones de mejora de la salud aportan, conlleva consigo una mayor oportunidad para la empresa de que el talento del que dispone permanezca en sus filas. El 30,6% de las personas entrevistadas señala que la influencia en este sentido es 'mucha', mientras que el 43,5% advierte que es 'bastante'. Únicamente una de cada cuatro entrevistas señala que no tiene demasiada incidencia al respecto. No obstante, si se cruza la cuestión relaciona con la satisfacción generada a partir de la mejora de las acciones de la salud con la retención del talento, la conclusión a la que se llega es que **la retención del talento se relaciona directamente con la satisfacción de las personas a partir, entre otras, de la gestión en la empresa de acciones de mejora de la salud.**

  De hecho, la ecuación a la que finalmente se llega es:

  Acciones de mejora de la salud = satisfacción + retención de talento

3. LA SALUD Y EL BIENESTAR EN LA EMPRESA NAVARRA

Como se ha visto, la gestión de la salud en la empresa es un aspecto muy importante para la gestión de la satisfacción de las personas de la empresa y, si se diese el caso, en cuanto a la retención del talento hace referencia. Por lo menos, para que dicho talento cuestione los parabienes de la empresa. Porque, lo que sí parece desprenderse de lo visto hasta el momento, es que el no desarrollar dichas acciones de mejora devienen en decisiones menos favorables para la empresa.

Porque vivir con dolor es un hándicap para las personas. En su casa, con sus amistades o en su trabajo. No debe olvidarse que el trabajo es una actividad que configura un tercio del día a día de las personas y que tiene incidencia definitiva en el resto. De hecho, es la forma en el que las personas se ganan la vida. Por eso, la atención de la empresa a los problemas físicos de sus personas deviene en un aspecto básico en las vidas de ellas.

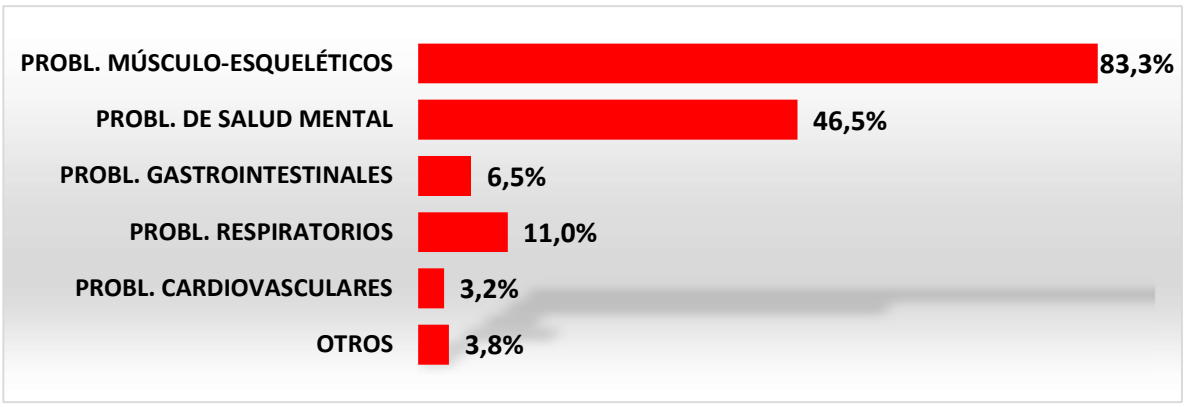
3.1. Principales problemas de salud de las personas trabajadoras en Navarra

Pregunta realizada
¿Cuáles son, a su entender, los principales problemas de salud de sus trabajadores/as? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS]

1- Trastornos músculo esqueléticos
2- Problemas de salud mental
3- Problemas respiratorios
4- Problemas cardiovasculares
5- Otro (especifique)

¿Cuáles son los problemas de salud de las personas que trabajan en la empresa navarra? Esto es lo que se recoge en la presente variable.

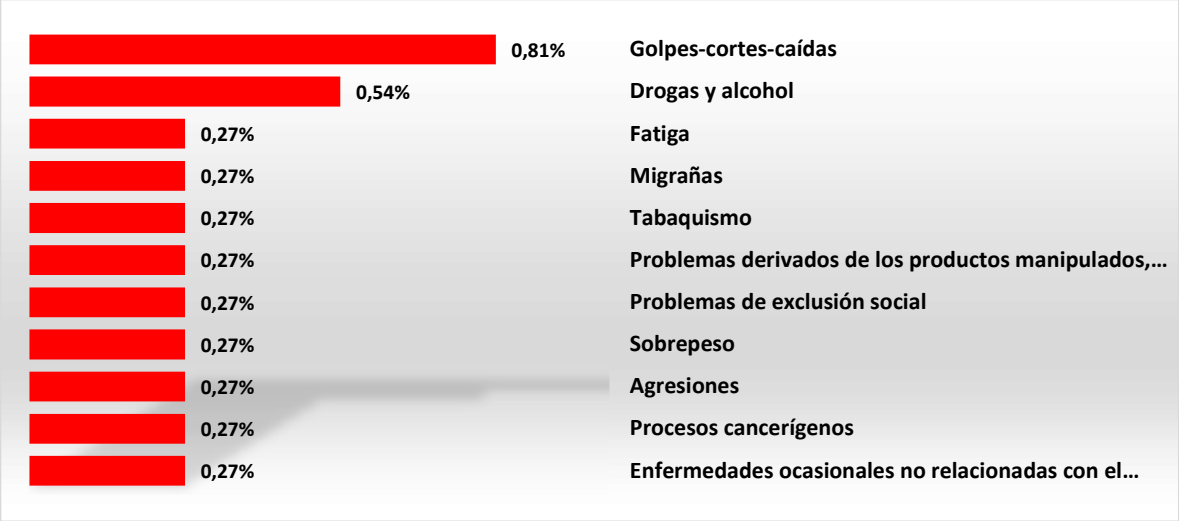
Gráfico 6. ¿Cuáles son, a su entender, los principales problemas de salud de sus trabajadores/as?



El 83,3% de las personas entrevistadas señalan que el principal problema de salud en sus empresas proviene del grupo ‘musculo-esqueléticos’. Mientras, el 46,5% señala a los problemas relacionados con la ‘salud mental’. Más atrás quedan los problemas ‘gastrointestinales’ los ‘respiratorios’ o los ‘cardiovasculares’, señalados por el 6,5, el 11 y el

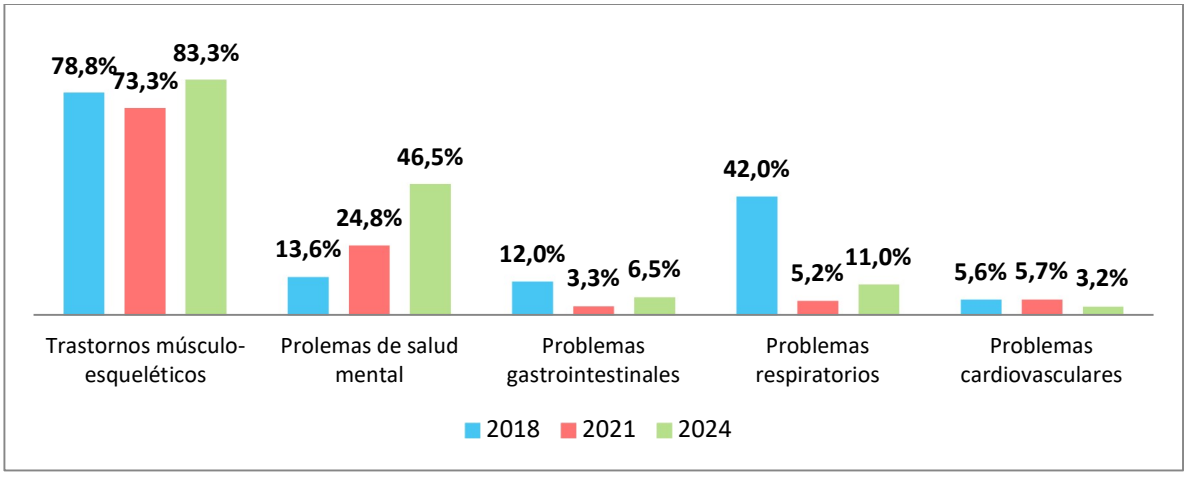
3,2%, respectivamente. Además, el 3,8% de las empresas señala que son 'otros' los principales problemas. ¿Cuáles?

Gráfico 7. ¿Cuáles son, a su entender, los principales problemas de salud de sus trabajadores/as? **Respuesta: OTROS.**



En estos casos, la presencia es casi testimonial. Son diversos los ámbitos de la salud: 'golpes-cortes-caídas', 'drogas y alcohol', 'migrañas'… constituyen algunos de un etcétera que configura el entorno de la salud en la empresa en Navarra.

Gráfico 8. Principales problemas de salud de las personas trabajadoras en Navarra. Comparativa años 2018[18], 2021[19] y 2024.

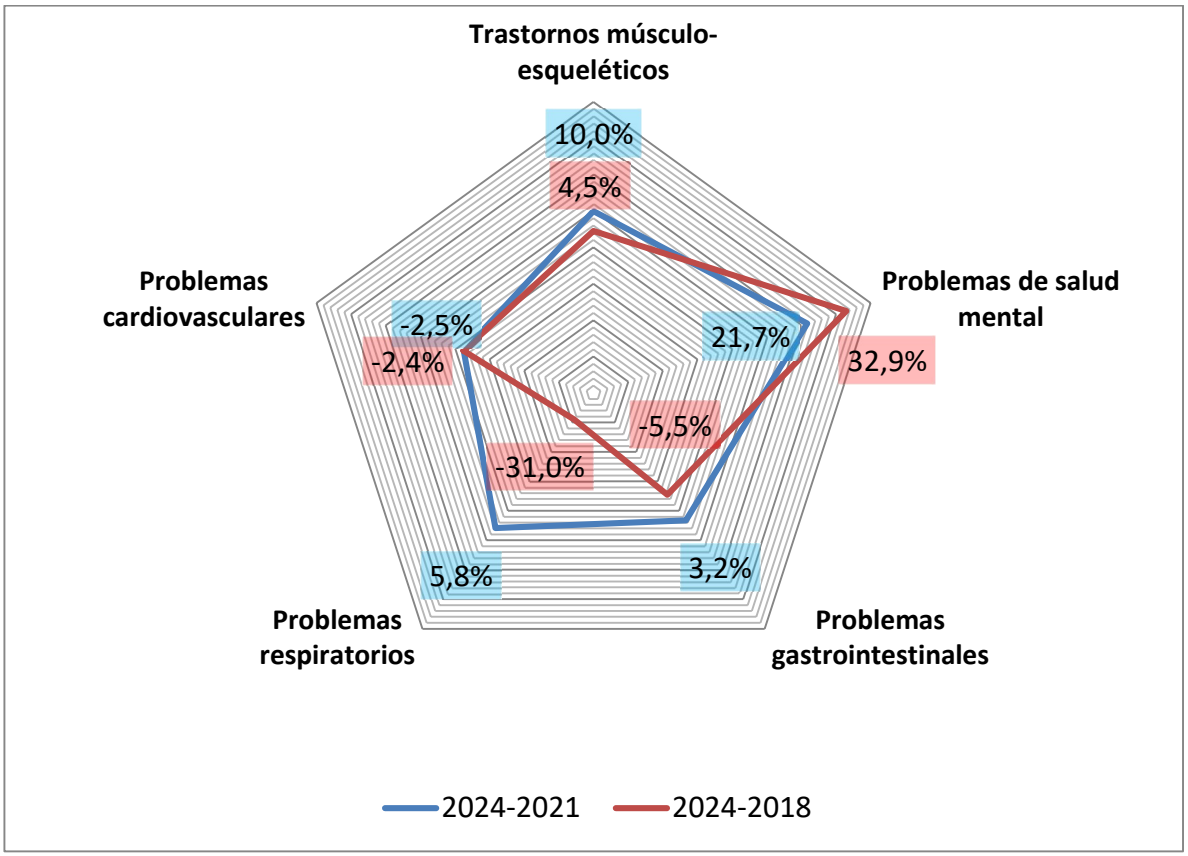


Con el paso de los años, hay cosas que no cambian, como el hecho de que sean los 'trastornos músculo-esqueléticos' el principal problema señalado por la empresa en Navarra. En este caso, con una incidencia de un 83,3%, la más alta de la serie. Lo mismo sucede con los 'problemas de salud mental'. En este caso, el incremento es de casi el doble de lo señalado en 2021 y casi cuatro veces más de lo dictado en 2018. En este caso, se trata de un problema a prestar especial atención dada su evolución. Sin embargo, los otros tres analizados (los'

[18] Ver p. 31 de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[19] Ver p. 44 de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021

problemas gastrointestinales', los 'problemas respiratorios' y los 'problemas cardiovasculares') muestran una incidencia semejante a lo dictado en las dos anteriores encuestas.

Gráfico 9. Principales problemas de salud de las personas trabajadoras en Navarra. Comparativa de 2024 con los años 2021 y 2018.



Como se observa en la imagen, respecto a lo señalado en 2021, la tercera encuesta (2024) muestra incrementos en todos los problemas, salvo los 'cardiovasculares'. Respecto a lo señalado en 2018, los muestra en los dos más importantes: los 'músculo-esqueléticos' y los 'problemas de salud mental'. En ambos casos, los incrementos en 2024 respecto a 2021 y 2018 son relevantes. De esta forma, se puede afirmar que los problemas de salud en la empresa se han incrementado respecto a 2018. Pero lo han hecho, casi con rotundidad, respecto a 2021.

- *Análisis de correspondencias*[20]

Por otro lado, no todas las empresas señalan y tienen los mismos problemas de salud. Como se trata de una pregunta de respuesta múltiple, es lógico pensar que éstas, conforme crezca su tamaño, se incrementen. De hecho, las diferentes respuestas recogidas son de 25. Si se

[20] La *Tabla de Correspondencias* completa se pone a disposición de la persona que está leyendo este informe en el Anexo. El nombre se corresponderá con el apartado que se está analizando. En este caso, el 3.1. Principales problemas de salud de las personas trabajadoras en Navarra

considera la "no respuesta", es decir, la falta de respuesta, el cómputo final es de 26. Para el análisis que se va a desarrollar, esta última no se va a incorporar.

El objetivo final es establecer una pauta de comportamiento respecto a la identificación de problemas de salud en función del tamaño de la empresa. Así, en el caso que se está analizando, sí hay significación estadística (0,000). Es decir, hay relación estadística entre las diferentes combinaciones y los tamaños empresariales.

Por otra parte, el modelo recoge 2 dimensiones que explican el 83,7% de la varianza final, es decir, un resultado muy interesante para el propósito del estudio.

Para la interpretación de las diferentes combinaciones surgidas, se propone las siguientes grafías como base del análisis:

- ME: Trastornos músculo-esqueléticos
- SM: Problemas de salud mental
- GI: Problemas gastrointestinales
- R: Problemas respiratorios
- CV: Problemas cardiovasculares
- O: Otros

Tabla 26. Inercia de los diferentes tamaños de empresa respecto a los **principales problemas de salud de las personas trabajadoras en Navarra.**

De 1 a 25 personas trabajadoras (52,3% de la inercia) **250 y más personas trabajadoras (33,0% de inercia)** **De 100 a 249 personas trabajadoras (12,4% de inercia)**	*(Primera dimensión: 61,2% de la inercia del modelo)* ME: 26,7% de inercia de la dimensión 1 ME+CV: 2,8 ME+SM+O: 2,8% ME+SM: 39,0% O: 6,9% SM+R: 1,7% GI+O:1,7% ME+SM+GI+R: 1,7% ME+SM+R+CV: 1,7%
De 26 a 99 personas trabajadoras (56,7% de inercia)	*(Segunda dimensión: 22,5%)* ME+R: 16,9% de inercia de la dimensión 2 ME+SM+GI+R+CV: 6,5% CV: 8,3% SM+O: 8,3% SM+GI+R+CV: 8,3% ME+GI+R: 8,2%

Los problemas aparecen citados en función del orden de importancia según se desprende de la tabla que surge en el desarrollo de la técnica.

En la **primera dimensión**[21] se observa una mayor prevalencia de los 'trastornos músculo-esqueléticos', acompañados, fundamentalmente, de los 'problemas de salud mental'. Los primeros aparecen en 6 de las combinaciones citadas, mientras que los segundos lo hacen en 5 de ellas. El resto de problemas se incorporan de forma indistinta en las combinaciones, aunque son los 'problemas respiratorios' los más citados entre los dos anteriores.

En la **segunda dimensión**[22] son los 'problemas de salud mental' los más citados, junto con los 'trastornos músculo-esqueléticos' y los 'problemas gastrointestinales'. No obstante, son los 'problemas respiratorios' los que aparecen como más relevantes junto a los 'trastornos músculo-esqueléticos', problemas de salud propios de oficinas como las del 'Sector Público'. Señalar también como relevante, aunque en menor medida que los anteriores, a los 'problemas gastrointestinales'.

3.2. Causas principales de ausencias al trabajo en Navarra

Pregunta realizada
¿Cuál es la principal causa de ausencias al trabajo en su empresa?

1- Accidentes de trabajo
2- Enfermedades comunes
3- Enfermedades profesionales
4- Maternidad, paternidad, embarazo y lactancia
5- Medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar
6- Otras
7- Ninguna
9- NC

¿Cuáles son las principales causas que provocan la ausencia de las personas trabajadoras de en su puesto de trabajo? Esta es la respuesta que va a extraerse en el presente apartado.

El principal motivo por el que las personas trabajadoras faltan a su puesto de trabajo, en cuanto a las bajas se refiere, es por 'enfermedad común'. El 80,4% de las personas que faltan a su puesto de trabajo es por este motivo. Más allá queda el resto de motivaciones.

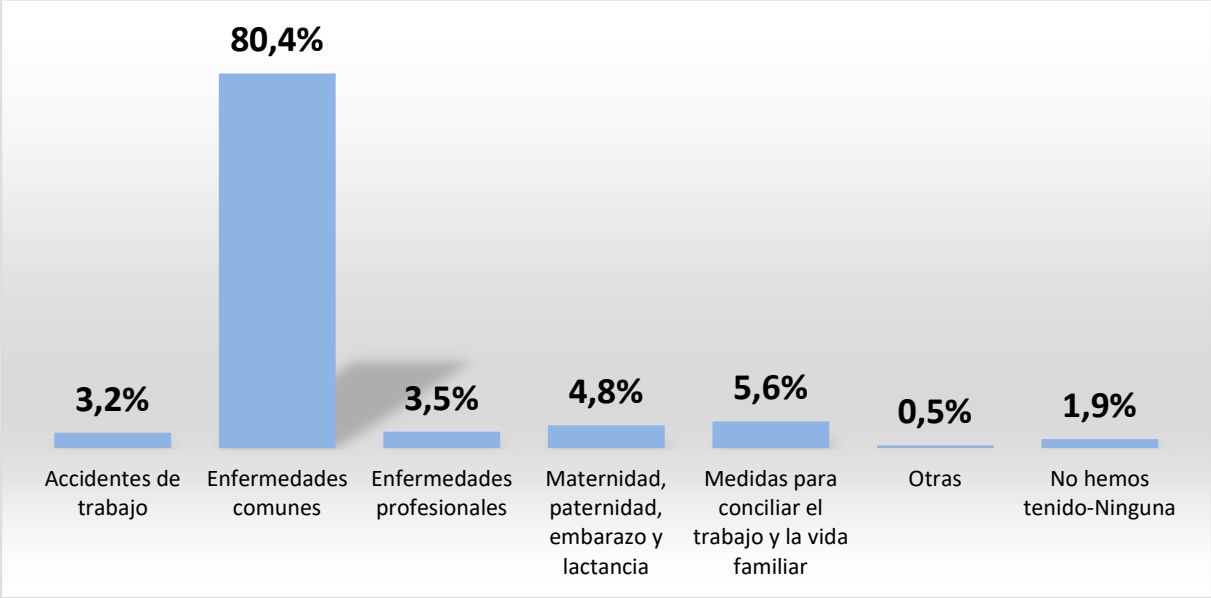
La segunda causa son las 'medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar', con un 5,6 de cada 100 ausencias. A ellas le siguen las relacionadas con la maternidad/paternidad. El 4,8% se relacionan con la 'maternidad, paternidad, embarazo y lactancia'. Es decir, un 10,4% de las bajas laborales se relacionan con la familia de la persona trabajadora, bien sea relacionada con su tenencia, bien sea relacionada con su atención.

[21] Esta dimensión se corresponde con las actividades 'Agropecuaria', 'Industria', 'Construcción y afines' y 'Servicios', tal y como se vio en el apartado **1.2. Las empresas analizadas en función de su actividad.**
[22] Esta dimensión se corresponde con las actividades propias del 'Sector Público' y, de forma residual, con el de la 'Industria' (oficinas y/o diseño industrial), tal y como se vio en el apartado **1.2. Las empresas analizadas en función de su actividad.**

Por último, las 'bajas profesionales' (un 3,5% de casos) y los 'accidentes laborales' (3,2%) constituirían un tercer bloque relacionado con las bajas laborales. En este caso, únicamente el 6,7% de ellas estarían motivadas por las actividades relacionadas directamente con el puesto de trabajo.

Además de lo citado, un 1,9% de las personas entrevistadas señalan que en su empresa no ha tenido ninguna baja. Señalar que este tipo de empresas se relaciona con empresas pequeñas (de 1 a 25 personas trabajadoras) y, fundamentalmente, con el sector servicios. Probablemente sean actividades con pocos años en el mercado.

Gráfico 10. ¿Cuál es la principal causa de ausencias al trabajo en su empresa?



A todas estas respuestas, hay que añadirle un 0,5% de respuestas que determina que sus bajas laborales están motivas por otro tipo de circunstancias. ¿Cuáles son?

- 'No tiene que faltar en ningún caso, aunque esté enfermo' es señalado por el 0,25% de las respuestas, y
- 'el cuento' lo comenta el otro 0,25% de respuestas.

Para poder realizar la comparación y así ver la evolución en desde que comenzó el desarrollo de esta serie de encuestas gestionadas por Mutua-Navarra en torno a la salud en la empresa de la Comunidad Foral, se va a utilizar el criterio de 2018. En este, se desarrollan 3 bloques:

- Enfermedades comunes,
- Accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, y
- Problemas de conciliación entre el trabajo- situaciones personales.

Es preferible la segmentación que se utiliza en 2024 o 2021, donde se aprecian mejor los matices de las bajas. Sin embargo, en este modelo, la de 2018 no se ajusta, por lo que se procede a hacerlo en las dos primeras, buscando así explicaciones, a lo que se está analizando, en los últimos años.

De esta manera, se observan varias circunstancias a tener en cuenta.

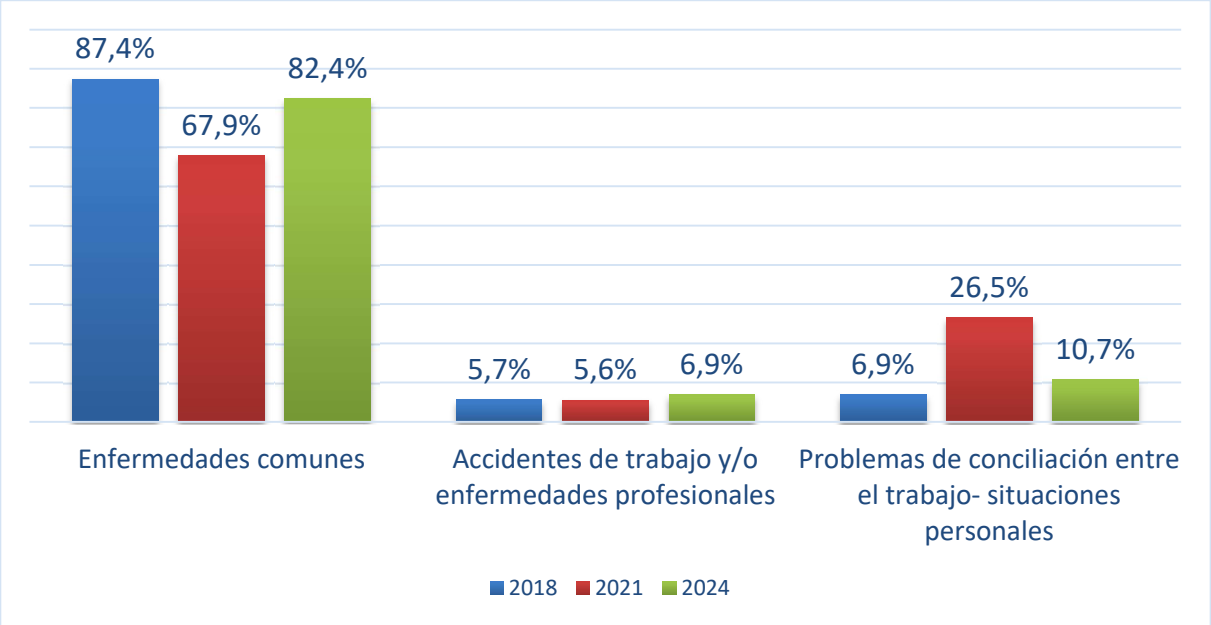
- De 2018 se señalará que tiene un menor porcentaje relacionado con la 'conciliación-situaciones personales'. Siendo que el tamaño de las familias no era menor a lo que en 2024 (así como el número de nacimientos, p.e.), es probable que determinadas situaciones que en la actualidad se tratarían como 'problemas de conciliación-maternidad, paternidad, embarazo y lactancia', entonces lo fueron como 'contingencias comunes'.

- En referencia a 2021 fue un año en torno al COVID, En este contexto, es probable que determinadas circunstancias "se solucionasen" con bajas de tinte personal-de conciliación.

- Respecto a 2024, llama la atención el incremento porcentual de los 'accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales' en un 1,2% respecto a 2018 y un 1,3% respecto a 2021. ¿Por qué lo hace? Porque constata lo señalado en el apartado anterior, **Principales problemas de salud de las personas trabajadoras en Navarra,** respecto al incremento de problemas de salud en la empresa en dos ámbitos importantes:

  - el de los problemas músculo-esqueléticos, y
  - el de los problemas de salud mental.

Gráfico 11. ¿Cuál es la principal causa de ausencias al trabajo en su empresa? Comparativa años 2018[23], 2021[24] y 2024.



En relación con el tamaño de empresa, los datos obtenidos son los que se muestran a continuación.

[23] Ver p. 36 y s. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[24] Ver p. 49 y s. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.

Tabla 27. Principales causas de ausencias al trabajo en la empresa navarra, según tamaño (V de Cramer: 0,141; 0,042)

	Accidentes de trabajo	Enferm. comunes	Enferm. profesionales	Maternidad, paternidad, embarazo y lactancia	Medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar	TOTAL
De 1 a 25 personas trabajadoras	5,5%	73,8%	6,2%	4,1%	10,3%	100,0%
De 26 a 99 personas trabajadoras	2,2%	87,6%	2,2%	5,6%	2,2%	100,0%
De 100 a 249 personas trabajadoras	1,5%	88,2%		7,4%	2,9%	100,0%
250 y más personas trabajadoras	1,6%	88,5%	3,3%	3,3%	3,3%	100,0%
TOTAL	**3,3%**	**82,4%**	**3,6%**	**5,0%**	**5,8%**	**100,0%**

En este caso, son las empresas más pequeñas las que más accidentes y enfermedades provocados por la actividad tienen (un 11,5% del total). Sin embargo, también son las que más 'medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar' y la 'maternidad, paternidad, embarazo y lactancia' señalan: un 14,7% del total. Mientras, las enfermedades comunes provocan una de cada cuatro bajas laborales.

Esta dinámica no es la recogida en el resto de tamaños empresariales. En ellos, los accidentes y enfermedades provocadas por la actividad se sitúan en torno a un 4-5%, las 'medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar' y la 'maternidad, paternidad, embarazo y lactancia' lo hacen en un 7-10% y las 'enfermedades comunes' en un 88%. Es decir, las diferencias son importantes.

¿Por qué estas diferencias? Presumiblemente, por la diferencia de recursos destinados a la seguridad pasiva en la empresa pequeña respecto al resto de tamaños y por la diferencia de personal ubicado en uno y los otros modelos. A este último respecto, señalar que es probable que la media de edad de las empresas de las empresas medianas y grandes sea mayor que la de las pequeñas, por lo que sus personas utilizarían en menor medida derechos relacionados con la conciliación laboral y/o la maternidad-paternidad[25]. Es singular esta apreciación dado el reconocimiento dado por la empresa a la importancia de la retención del talento analizada en el apartado **2.4. ¿Y en la retención del talento?**

[25] MONTERO, H. del 17.08.2023. **La mitad de las empresas españolas están envejecidas. El 54% apenas cuenta con un 15% de jóvenes en nómina Con el mayor paro juvenil de Europa, casi un 29%, el 72% de las firmas no dispone de programas para captar talento.** *La Razón,* en https://www.larazon.es/economia/mitad-empresas-espanolas-estan-envejecidas_2023081764dd71fc5df8e30001d166fc.html (Consulta: 10-12-2024)

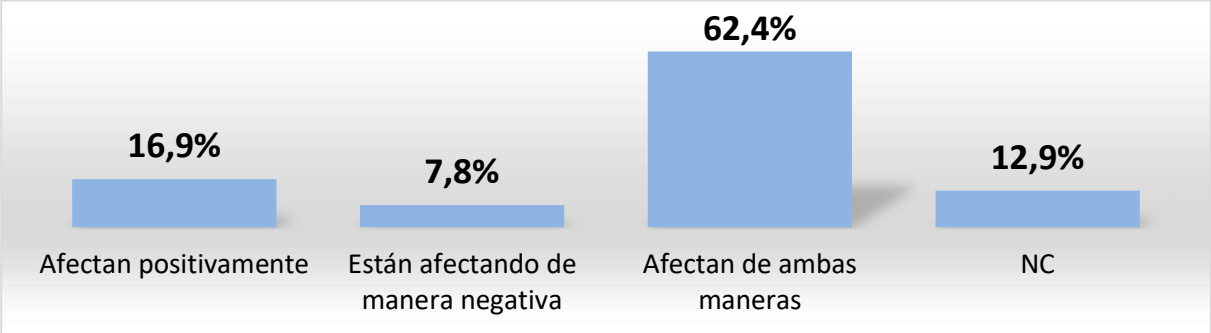
3.3. Las nuevas tecnologías, ¿afectan a la salud?

Pregunta realizada
¿En qué medida considera que las nuevas tecnologías están afectando la salud de las personas en su organización?

1- Afectan positivamente
2- Están afectando de manera negativa
3- Afectan de ambas maneras
9- NC

A los clásicos motivos de ausencia al trabajo se ha unido uno nuevo: el generado por las nuevas tecnologías. Muchas cuestiones se relacionan con los miedos y temores a lo desconocido, es decir, son lo que comúnmente se conoce como "leyenda urbana"[26]. Pero hay cosas que no lo son y, de hecho, provienen directamente de la aplicación de éstas[27]. ¿Cómo afectan a la organización?

Gráfico 12. Las nuevas tecnologías, ¿afectan a la salud?



El 16,9% de las personas entrevistadas señalan que 'afectan positivamente', mientras que el 7,8% afirma que 'están afectando de manera negativa'. Mientras, un 62,4% recoge que 'afectan de ambas maneras'. A estas respuestas hay que unir la no-respuesta, es decir, 'NC', que supone un 12,9% de las empresas entrevistadas. Es decir, la respuesta no puede ser considerada como concluyente.

¿Cómo afectan las nuevas tecnologías a las causas de ausencias en el trabajo? Si se compara con la variable que recogía las principales causas de ausencia al trabajo en la empresa, sin ser variables que tienen significación estadística, es decir, una no hay relación directa en las respuestas, los resultados describen el contexto. En este sentido, en lo que a los 'accidentes de trabajo' hace referencia, afectan positiva o negativamente de igual manera, es decir, en un 22,2% de las opiniones de las personas responsables de la salud de las empresas. Esto es, la visión negativa incrementa la respuesta respecto al conjunto en un (+13,1%).

[26] Salud Digital, del 12.12.2015. **Tecnología y salud: mitos al descubierto.** En https://www.consalud.es/saludigital/tecnologia-sanitaria/tecnologia-y-salud-mitos-al-descubierto_41076_102.html (**Consulta**: 10-12-2024)

[27] BBC News Mundo, del 29.09.2022. **Vamping, phubbing, nomofobia: las enfermedades que nos provoca la tecnología (y cómo acabar con ellas).** En https://www.bbc.com/mundo/noticias-63061826 (Consulta: 10-12-2024)

Respecto a las 'enfermedades profesionales', la consideración positiva se incrementa respecto al total en un +7,9%, mientras que la negativa lo hace en un +9,1%. En este sentido, el equilibrio varía un poco, pero, lo relevante, es el incremento en ambos sentidos.

Sin duda, lo más relevante se produzca en la última respuesta, es decir, en la que se recoge como 'medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar'. En este sentido, la respuesta positiva decrece en un -8,9% y la negativa lo hace en un +6,7%. Es decir, la brecha entre ambas supone 15,6 puntos en favor de la consideración negativa. ¿Puede ser que las personas entrevistadas consideren que las nuevas tecnologías, realmente, no ayudan a la salud de la persona trabajadora dado lo que implica trabajar en el domicilio particular teniendo personas al cargo, especialmente en el caso de las menores? ¿Trabajar y "convivir" son compatibles?

Tabla 28. Tabla cruzada ¿Cuál es la principal causa de ausencias al trabajo en su empresa? * Las nuevas tecnologías, ¿afectan a la salud?

		Las nuevas tecnologías, ¿afectan a la salud?			
		Afectan positivamente	**Están afectando de manera negativa**	**Afectan de ambas maneras**	**TOTAL**
¿Cuál es la principal causa de ausencias al trabajo en su empresa?	Accidentes de trabajo	22,2%	22,2%	55,6%	100,0%
	Enfermedades comunes	20,2%	8,4%	71,5%	100,0%
	Enfermedades profesionales	27,3%	18,2%	54,5%	100,0%
	Maternidad, paternidad, embarazo y lactancia	11,1%		88,9%	100,0%
	Medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar	10,5%	15,8%	73,7%	100,0%
	TOTAL	**19,4%**	**9,1%**	**71,6%**	**100,0%**

Otra consideración que llama la atención es la que señalan las empresas que tienen implantado un Modelo de Gestión de Empresa Saludable. En este sentido, y de manera meramente descriptiva, señalar la diferente consideración que tienen las empresas que ya tienen implantado dicho modelo de gestión de las que señalan que, 'por ahora, no lo harán'.

Tabla 29. Tabla cruzada ¿Su empresa estaría dispuesta a implantar un Modelo de Gestión de Empresa Saludable en su organización en los próximos dos-tres años? * Las nuevas tecnologías, ¿afectan a la salud?

	Afectan positivamente	**Están afectando de manera negativa**	**Afectan de ambas maneras**	**TOTAL**
Ya tengo implantado un Modelo de Gestión de Empresa Saludable	10,7%	17,9%	71,4%	100,0%
No por ahora	19,7%	6,6%	73,7%	100,0%
TOTAL	**19,4%**	**9,1%**	**71,6%**	**100,0%**

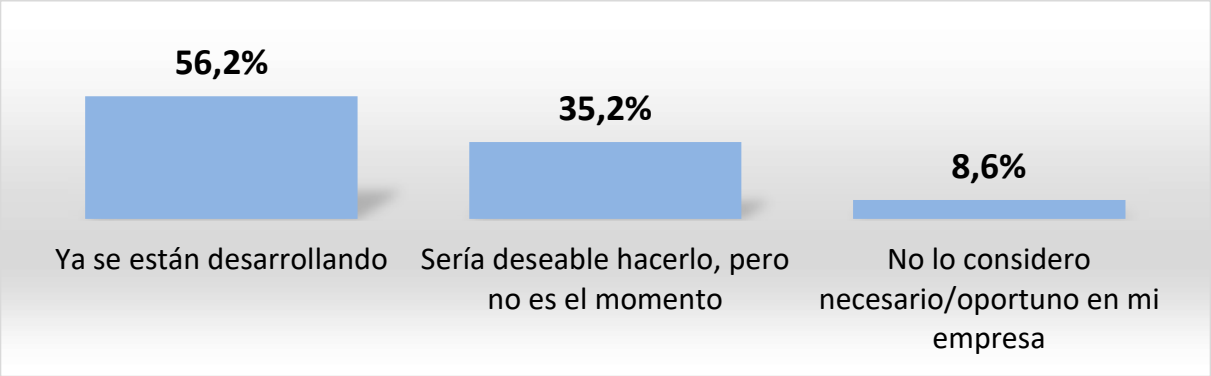
3.4. La implementación de programas de Salud y Bienestar en la empresa navarra

Pregunta realizada
¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar?

1- Ya se están desarrollando
2- Sería deseable hacerlo, pero no es el momento
3- No lo considero necesario/oportuno en mi empresa
9- NC

¿Está la empresa navarra dispuesta a implementar programas de Salud y Bienestar? En el anterior capítulo se observaron los beneficios y las limitaciones de no hacerlo. En el presente, se ha detallado cómo se desarrollan los diferentes aspectos relacionados con la salud y la consecuencia de no tenerla (las bajas) por parte de las personas trabajadoras.

Gráfico 13. La implementación de programas de Salud y Bienestar en la empresa navarra.



El 56,2% de las empresas entrevistadas ya lo está llevando a cabo, mientras que el 35,2% señala que 'sería deseable hacerlo, pero no es el momento'. Es decir, un 91,4% afirma que la implementación de dichos programas es favorable para los objetivos propios de la empresa. Únicamente un 8,6% advierte que no lo considera necesario.

Esto que se ha señalado no viene sino a confirmar lo que viene siendo el discurso de la empresa y que se recogió en forma de ecuación que venía a significar que

la salud (en la empresa) suma

En referencia a la implementación de dichos programas de Salud y Bienestar en la empresa, los resultados son similares en las tres encuestas[28]-[29] realizadas hasta el momento. Aproximadamente el 55% de las empresas lo está o lo estaba llevando a cabo; al 35% le gustaría o hubiese gustado; y en torno a un 8-10% no lo considera oportuno.

[28] Ver p. 51 y s. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.
[29] Ver p. 21 y s. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.

Gráfico 14. La implementación de programas de Salud y Bienestar en la empresa navarra. Comparativa años 2018, 2021 y 2024.

¿Cuál es uno de los motivos por los que, aparentemente, una empresa decide embarcarse en la implementación de programas de Bienestar y Salud? Según los datos analizados, lo realmente diferente son las 'enfermedades profesionales'. Es decir, el hecho de que estas se desarrollen en mayor o menor medida en una actividad concreta, esa situación diferencial parece ser lo que lleva a la empresa a optar por tomar este tipo de programas. En este caso sería la **corrección** de dicha situación. Y, es que, ningún tipo de enfermedad es deseable en el entorno de la empresa pero, si además son generadas por el desarrollo de la propia actividad, mucho menos. Porque afectan a la satisfacción de las personas; porque determinan la retención de talento; porque empeora la cuenta de resultados. Son muchas las motivaciones para corregirla y, a su vez, atender mejor al resto de circunstancias que generan las bajas en la empresa.

Tabla 30. Tabla cruzada ¿Cuál es la principal causa de ausencias al trabajo en su empresa? * ¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar?

		¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar?			
		Ya se están desarrollando	**Sería deseable hacerlo, pero no es el momento**	**No lo considero necesario/oportuno en mi empresa**	TOTAL
¿Cuál es la principal causa de ausencias al trabajo en su empresa?	Accidentes de trabajo	50,0%	50,0%		100,0%
	Enfermedades comunes	57,5%	34,8%	7,7%	100,0%
	Enfermedades profesionales	69,2%	15,4%	15,4%	100,0%
	Maternidad, paternidad, embarazo y lactancia	61,1%	33,3%	5,6%	100,0%
	Medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar	38,1%	52,4%	9,5%	100,0%
	TOTAL	**56,7%**	**35,5%**	**7,7%**	100,0%

Tabla 31. ¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar? Según el tamaño (V de Cramer: 0,284; 0,000)

	Ya se están desarrollando	Sería deseable hacerlo, pero no es el momento	No lo considero necesario/oportuno en mi empresa	TOTAL
De 1 a 25 personas trabajadoras	38,6%	43,1%	18,3%	100,0%
De 26 a 99 personas trabajadoras	57,3%	40,4%	2,2%	100,0%
De 100 a 249 personas trabajadoras	69,6%	30,4%		100,0%
250 y más personas trabajadoras	83,6%	13,1%	3,3%	100,0%
TOTAL	**56,2%**	**35,2%**	**8,6%**	**100,0%**

El otro de los factores que hace que una empresa tome la decisión de llevar a cabo dicha implementación es el **tamaño.** Porque es determinante. Como se observa en la tabla, además de existir relación estadística entre ambas variables, a mayor tamaño, más probabilidades de que en la empresa se estén llevando a cabo programas de Salud y Bienestar. También se da la relación inversa: a menor tamaño, es más probable que dichos programas sean vistos como algo que pueda posponerse, si no son considerados como innecesarios.

3.5. Implicación de la Dirección de la empresa con la Salud y el Bienestar de las personas trabajadoras

Pregunta realizada
¿Cómo califica el nivel de compromiso e implicación de la Dirección de su empresa respecto a la salud y bienestar de sus trabajadores/ras?

1- Alto
2- Medio
3- Bajo
4- Nulo (no participa)
9- NC

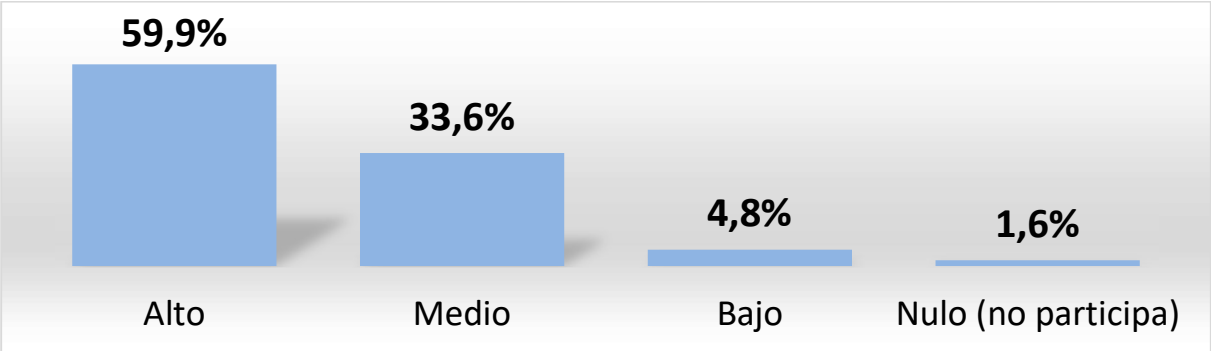
¿Cuál es el nivel de implicación de la Dirección de la empresa respecto a la salud y el bienestar de las personas trabajadoras de la empresa? ¿Está realmente comprometida con ambas?

A tenor de las respuestas enviadas a la presente encuesta, podría señalarse que sí lo está. Debe recordarse que el 23,9% de las respuestas emitidas proceden de la Dirección de la empresa[30]. Es cierto que estas se sitúan, fundamentalmente, en las empresas pequeñas. El motivo: la concentración de roles dentro de la empresa dada la escasa especialización interna que no sea la base de la producción.

[30] Para cotejar el dato, véase el punto **1.4. El "cargo" de las personas que respondieron la encuesta.**

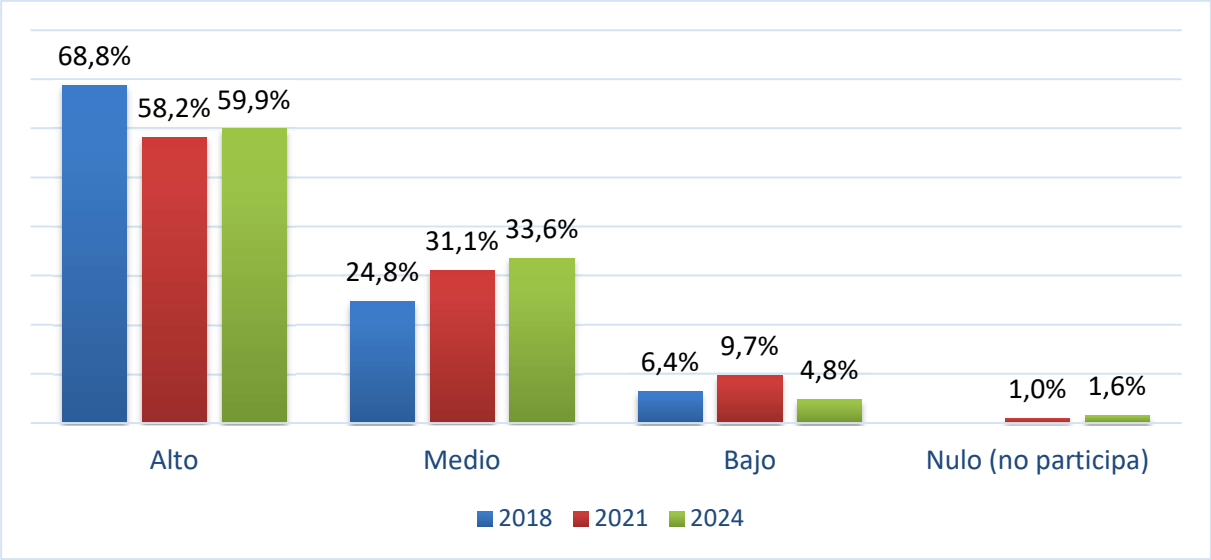
Pero, ¿y el resto de empresas donde la respuesta la emite alguien del staff o de administración? ¿Cómo se considera el compromiso de los garantes de la empresa en torno a la salud y el bienestar de las personas de la empresa?

Gráfico 15. Compromiso e implicación de la Dirección de la empresa con la salud y el bienestar de las personas trabajadoras de la empresa.



En este caso, el 59,9% de las personas entrevistadas señala que es 'alto' y el 33,6% advierte que es 'medio'. Mientras, un 4,8% indica que es 'bajo' y un 1,6% lo considera como 'nulo (no participa'. Es decir, en términos generales se considera que casi dos de cada tres muestra una implicación alta y el resto tiene una implicación importante. Los que muestran un nivel al respecto muy bajo son un porcentaje muy pequeño (prácticamente una de cada veinte entrevistas).

Gráfico 16. Compromiso e implicación de la Dirección de la empresa con la salud y el bienestar de las personas de la empresa. Comparativa años 2018[31], 2021[32] y 2024.



A este respecto, el nivel de implicación en 2024 muestra unos valores ligeramente más elevados que lo que se señaló en 2021, pero sensiblemente más bajos que los de 2018. Quizás, al ser la primera encuesta, se sobredimensionó dicha implicación por parte de las personas

[31] Ver p. 22 y s. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[32] Ver p. 59 y s. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.

entrevistadas. No obstante, teniendo en cuenta que 2021 fue un año COVID, el hecho de que en 2024 se superen los valores más positivos ('alto' y 'medio') en un 4,2%, muestra una evolución positiva al respecto.

De hecho, debe señalarse que en aquellos entornos donde los principales problemas de salud se relacionan con la 'salud mental' como principal vector, el compromiso de la Dirección es más elevado. También lo es en otros donde la combinación recoge problemas como los 'músculo-esqueléticos', los 'gastrointestinales' o los 'cardiovasculares'. Este tipo de combinaciones son más propias de lugares de oficinas, tal y como se señaló, propio de la administración pública o de oficinas al servicio de la industria (p.e. gabinetes de ingeniería)[33].

Pero, además de lo señalado, si la Dirección considera que la seguridad, salud y bienestar es importante para el conjunto de la actividad, su compromiso con ellas crecerá. Es decir, si la Dirección cree que dichos aspectos ayudan a incrementar la productividad y la cuenta de resultados, a mejorar el ambiente de trabajo y a retener el talento, su compromiso con la salud y el bienestar de las personas de la empresa se incrementará.

Tabla 32. Tabla cruzada ¿Qué grado de importancia considera que tiene la seguridad, salud y bienestar en su empresa? * ¿Cómo califica el nivel de compromiso e implicación de la dirección de su empresa respecto a la salud y bienestar de sus trabajadores/ras? (V de Cramer: 0,558; 0,000)

		¿Cómo califica el nivel de compromiso e implicación de la Dirección de su empresa respecto a la salud y bienestar de sus trabajadores/ras?				
		Alto	Media	Baja	Nulo (no participa)	TOTAL
¿Qué grado de importancia considera que tiene la seguridad, salud y bienestar en su empresa?	Alta	**66,6%**	30,7%	2,4%	0,3%	100,0%
	Media	10,8%	**64,9%**	21,6%	2,7%	100,0%
	Baja			**33,3%**	**66,7%**	100,0%
	TOTAL	**59,9%**	**33,6%**	**4,8%**	**1,6%**	**100,0%**

En este caso, la relación entre ambas variables, según señala su 'indicador' estadístico, es prácticamente perfecta. La V de Cramer señala que una respuesta es consecuencia de la otra. Así, se puede determinar que, **el compromiso de la Dirección se corresponde con los beneficios que de dicha implicación espera obtener.**

[33] El correspondiente Análisis de Correspondencias de donde surgen dichas aseveraciones se puede analizar en el anejo.

Es más, si el compromiso es elevado, lo más probable es que ya se estén llevando a cabo dichos programas de seguridad y salud. De hecho, así sucede en el 72,2% de los casos donde se están implementando programas de Salud y Bienestar. En estos casos, el compromiso de la Dirección también es alto.

Tabla 33. Tabla cruzada ¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar? * ¿Cómo califica el nivel de compromiso e implicación de la dirección de su empresa respecto a la salud y bienestar de sus trabajadores/ras? (V de Cramer: 0,317; 0,000)

		¿Cómo califica el nivel de compromiso e implicación de la Dirección de su empresa respecto a la salud y bienestar de sus trabajadores/ras?				
		Alto	Media	Baja	Nulo (no participa)	TOTAL
¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar?	Ya se están desarrollando	**72,2%**	26,3%	1,4%		100,0%
	Sería deseable hacerlo, pero no es el momento	45,0%	45,0%	9,2%	0,8%	100,0%
	No lo considero necesario/oportuno en mi empresa	40,6%	34,4%	9,4%	15,6%	100,0%
	TOTAL	**59,9%**	**33,6%**	**4,8%**	**1,6%**	**100,0%**

3.6. Implicación de los cuadros de la empresa con la Salud y el Bienestar de las personas trabajadoras

Pregunta realizada
¿Qué grado de implicación y compromiso posee la línea de mando intermedia con el fomento de la salud de los trabajadores/ras?

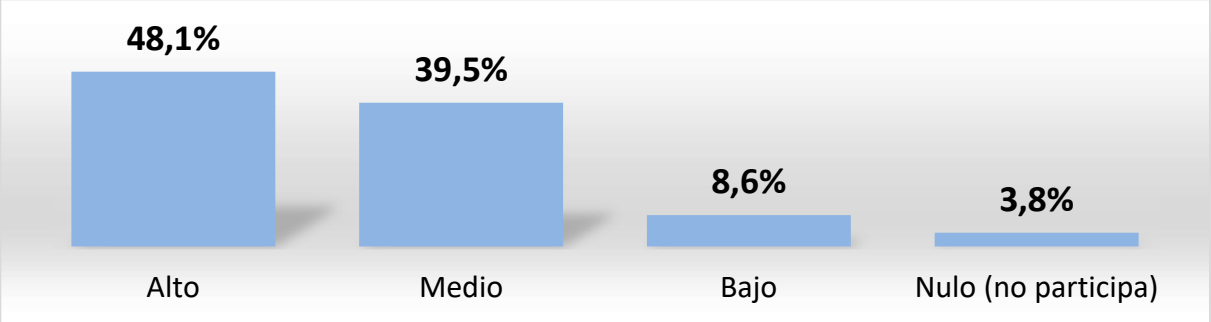
1- Alto
2- Medio
3- Bajo
4- Nulo (no participa)
9- NC

¿Cómo de comprometidos están los cuadros con la Salud y el Bienestar de las personas de la empresa? Sabiendo que puede ser un factor estratégico, ¿existe un compromiso real por parte de los mandos intermedios?

Este es el análisis que se recoge en el presente apartado. Es verdad que, aparentemente, el compromiso de los que ahora se analizan deben ir de la mano del compromiso que la Dirección muestra. Y este es elevado. Sin embargo, como se ve en los resultados obtenidos, el compromiso decrece respecto a la Dirección en 11,8 puntos. Bien es cierto que crece la consideración de que su compromiso es 'medio' en un 5,9%, para situarse en un 39,5% de las respuestas totales. Pero también lo es que las respuestas menos comprometidas suponen un

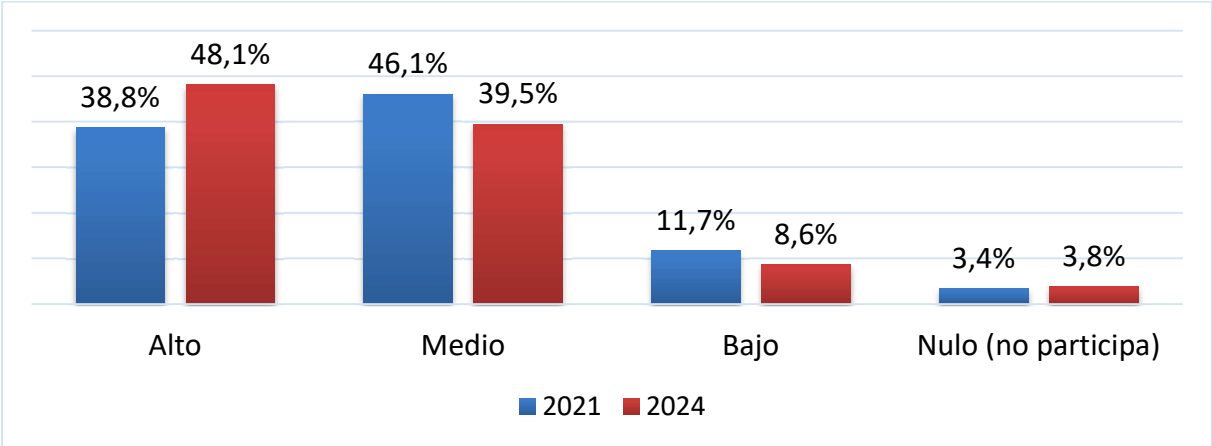
incremento de un 6%, aunque dicha respuesta era considerada como muy baja en el conjunto de la Dirección.

Gráfico 17. Compromiso e implicación de la línea de mando intermedia con el fomento de la salud y el bienestar de las personas trabajadoras de la empresa.



En términos generales, los cuadros intermedios muestran un compromiso sensiblemente inferior a lo señalado por la Dirección. Pero, ¿esto ha sido así? ¿Cuál es la evolución respecto a lo señalado en las encuestas que preceden a la actual?

Gráfico 18. Compromiso e implicación de la línea de mando intermedia con el fomento de la salud y el bienestar de las personas trabajadoras de la empresa. Comparativa años 2021[34] y 2024.



En este caso no se realizó esta pregunta en la encuesta de 2018, la primera de la serie. Sin embargo, sí se hizo en la de 2021. Y los resultados resultan esclarecedores. La tendencia es hacia una mayor involucración por parte de la línea de mando intermedia con el fomento de la salud y el bienestar entre las personas de la empresa. Esto, en términos generales, se recoge en la respuesta 'alto', donde se produce un incremento del 9,3% en 2024 respecto a lo señalado en 2021. Y, es que, si en lo que respecta a la Dirección dicho incremento no había sido significativo (un +1,7% en 2024), en el caso que nos ocupa sí lo ha sido. El incremento procede, fundamentalmente, del decremento de la respuesta 'media' (un -6,6%), pero también de la respuesta 'bajo' (un -3,1%). Es decir, la dinámica en su conjunto es hacia un incremento del compromiso al respecto.

[34] Ver p. 36 y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.

¿Qué factores determinan un mayor o menor compromiso de la línea de mando al respecto? En el análisis aparecen claramente dos:

- el que la Dirección esté comprometida con la Salud y el Bienestar de las personas de la empresa, y
- que la seguridad, la salud y el bienestar sean aspectos considerados importantes en la empresa.

Tabla 34. Tabla cruzada ¿Cómo califica el nivel de compromiso e implicación de la dirección de su empresa respecto a la salud y bienestar de sus trabajadores/ras? * ¿Qué grado de implicación y compromiso posee la línea de mando intermedia con el fomento de la salud de los trabajadores/ras? (V de Cramer: 0,516; 0,000)

		¿Qué grado de implicación y compromiso posee la línea de mando intermedia con el fomento de la salud de los trabajadores/ras?				
		Alto	Media	Baja	Nulo (no participa)	TOTAL
¿Cómo califica el nivel de compromiso e implicación de la Dirección de su empresa respecto a la salud y bienestar de sus trabajadores/ras?	Alto	**72,2%**	24,7%	1,3%	1,8%	100,0%
	Medio	12,8%	**70,4%**	14,4%	2,4%	100,0%
	Bajo	5,6%	22,2%	**61,1%**	11,1%	100,0%
	Nulo (no participa)	16,7%			**83,3%**	100,0%
	TOTAL	**48,1%**	**39,5%**	**8,6%**	**3,8%**	**100,0%**

En el primer caso, la decisión que desarrolle la dirección al respecto es la que determina el comportamiento de los cuadros intermedios. Es la dinámica de la empresa. Y la Dirección la que la pone en marcha.

Tabla 35. Tabla cruzada ¿Cómo califica el nivel de compromiso e implicación de la dirección de su empresa respecto a la salud y bienestar de sus trabajadores/ras? * ¿Qué grado de implicación y compromiso posee la línea de mando intermedia con el fomento de la salud de los trabajadores/ras? (V de Cramer: 0,366; 0,000)

		¿Qué grado de implicación y compromiso posee la línea de mando intermedia con el fomento de la salud de los trabajadores/ras?				
		Alto	Media	Baja	Nulo (no participa)	TOTAL
¿Qué grado de importancia considera que tiene la seguridad, salud y bienestar en su empresa?	Alta	**52,3%**	38,9%	6,1%	2,7%	100,0%
	Media	18,9%	**51,4%**	27,0%	2,7%	100,0%
	Baja			**33,3%**	**66,7%**	100,0%
	TOTAL	**48,1%**	**39,5%**	**8,6%**	**3,8%**	**100,0%**

En el segundo, el grado de importancia que tiene la seguridad, la salud y el bienestar en la empresa es el factor determinante en la implicación y compromiso de la línea de mando intermedia. Porque para la Dirección es importante dado su carácter relevante en la mejora de la productividad y de la cuenta de resultados. Por ello debe ser importante para la línea de

mando intermedia. Porque la salud aparece como un elemento clave para un mejor comportamiento del conjunto de la empresa. Porque la salud aparece como un elemento clave para el mantenimiento y satisfacción de aquello que lo logra:

sus personas y su know-how

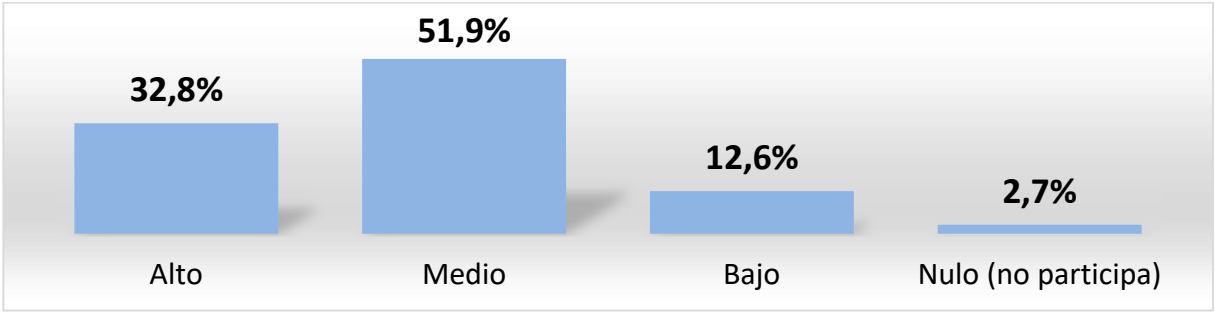
3.7. Compromiso e implicación de la plantilla con los programas de seguridad, salud y bienestar

Pregunta realizada
¿Cómo valora el compromiso e implicación de la plantilla de su empresa con los programas de seguridad, salud y bienestar?

1- Alto
2- Medio
3- Bajo
4- Nulo (no participa)
9- NC

¿Y la plantilla? ¿Cuál es el compromiso e implicación de la misma con dichos programas?

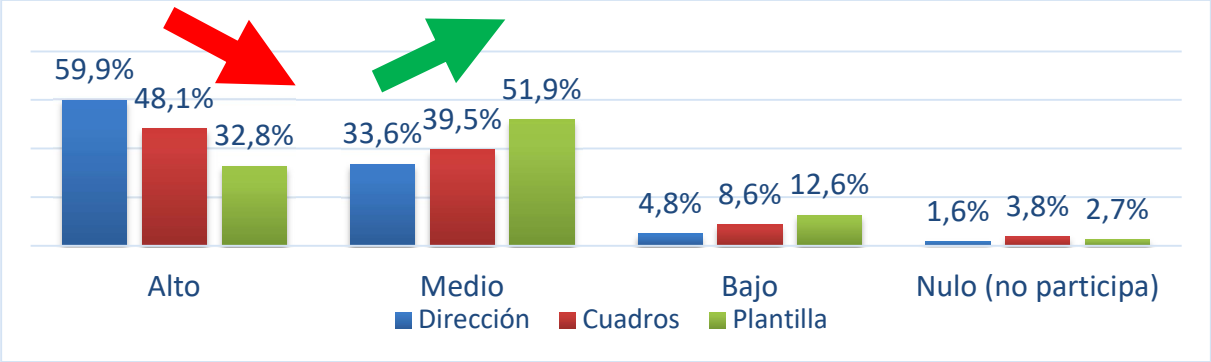
Gráfico 19. Compromiso e implicación de la plantilla de su empresa con los programas de seguridad, salud y bienestar.



El 32,8% de las personas entrevistadas manifiesta que el compromiso de la plantilla es ‘alto’, mientras que el 51,9% lo define como ‘medio’ Mientras, un 12,6 y un 2,7% lo señalan como ‘bajo’ o ‘nulo’.

Dichas cifras quedan por detrás del compromiso señalado por la Dirección o por la línea de mando intermedia. De hecho, se sustituye el compromiso considera ‘alto’ por el denominado como ‘medio’, es decir, un compromiso de menor calado. Si casi el 60% de las opiniones señala que la Dirección está muy comprometida con la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, esta cifra se recoge en estas últimas cuando se define el compromiso al respecto como ‘medio’. Mientras, los cuadros marchan un paso por detrás de la Dirección, algo que puede considerarse como lógico dado que es esta última quien debe liderar el proceso.

Gráfico 20. Compromiso e implicación con los programas de seguridad, salud y bienestar. Comparación: Dirección, Cuadros (Línea de mando intermedias) y Plantilla.



¿Por qué el compromiso e implicación de la plantilla al respecto es casi la mitad (en lo que a la respuesta 'alto' hace referencia) de lo señalado por la Dirección en un ámbito que le concierne directamente?

Porque no es el liderazgo de ésta el determinante; lo es el compromiso de la línea de mando intermedia.

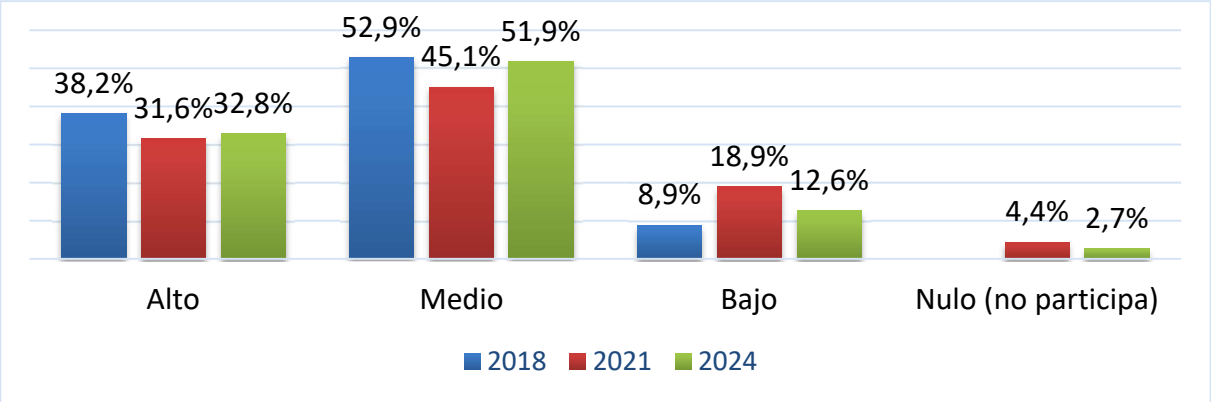
Tabla 36. Tabla cruzada: Compromiso de la DIRECCIÓN y CUADROS * ¿Cómo valora el compromiso e implicación de la plantilla de su empresa con los programas de seguridad, salud y bienestar?

		¿Cómo valora el compromiso e implicación de la plantilla de su empresa con los programas de seguridad, salud y bienestar? (V de Cramer: 0,418; 0,000)				
		Alto	Medio	Bajo	Nulo (no participa)	TOTAL
¿Cómo califica el nivel de compromiso e implicación de la Dirección de su empresa respecto a la salud y bienestar de sus trabajadores/ras?	Alto	**49,3%**	45,7%	3,6%	1,3%	100,0%
	Medio	8,0%	**65,6%**	25,6%	0,8%	100,0%
	Baja	5,6%	44,4%	38,9%	11,1%	100,0%
	Nulo (no participa)	16,7%	16,7%		**66,7%**	
	TOTAL	**32,8%**	**51,9%**	**12,6%**	**2,7%**	**100,0%**
		¿Cómo valora el compromiso e implicación de la plantilla de su empresa con los programas de seguridad, salud y bienestar? (V de Cramer: 0,512; 0,000)				
		Alto	Medio	Bajo	Nulo (no participa)	TOTAL
¿Qué grado de implicación y compromiso posee la línea de mando intermedia con el fomento de la salud de los trabajadores/ras?	Alto	**58,7%**	39,7%	1,1%	0,6%	100,0%
	Medio	7,5%	**74,8%**	17,7%		100,0%
	Baja	9,4%	28,1%	**56,3%**	6,3%	100,0%
	Nulo (no participa)	21,4%	21,4%	7,1%	**50,0%**	
	TOTAL	**32,8%**	**51,9%**	**12,6%**	**2,7%**	**100,0%**

Es decir, el liderazgo de la Dirección es fundamental para poner en marcha el proceso. Pero, ¿qué busca cuando lo hace? Los intangibles que lleva asociados[35]. Pero esto no es algo que afecte "directamente" a la plantilla, o por lo menos así lo percibe. Si ve el compromiso y dedicación de la línea de mando intermedia porque mantiene un contacto diario con ella. En este caso, es la que señala cómo debe hacerse la actividad, la que prescribe comportamientos saludables al respecto. Es por ello que la influencia de ésta es más importante (y directa) que la que pueda desarrollar la Dirección.

¿Esto ha sido siempre así o en las anteriores encuestas el compromiso e implicación de la plantilla era diferente?

Gráfico 21. Compromiso e implicación de la plantilla de su empresa con los programas de seguridad, salud y bienestar. Comparativa años 2018[36], 2021[37] y 2024.



El compromiso es, si se compara con 2021, muy similar, en lo que a la consideración 'alta' hace referencia, mientras que es más elevada (un +6,8%) si se alude a la consideración de un compromiso catalogado como 'medio'. Es decir, comparándolo con los resultados de hace tres años, el compromiso se ha incrementado.

Si se hace el mismo ejercicio con los resultados de la primera encuesta promovida por Mutua Navarra respecto a la Salud y el Bienestar en la empresa en Navarra, el compromiso 'alto' era un +5,4% superior entonces, mientras que el catalogado como 'medio' era prácticamente similar. En este caso, en su conjunto, es levemente menor ahora que entonces.

La buena noticia es que dicho compromiso se está incrementando respecto al suelo establecido en 2021 que, si bien no puede ser catalogado como especialmente diferente a lo que ahora acontece, en términos porcentuales sí era algo inferior. Es decir, el resultado ha mejorado, pero queda mucho por hacer.

[35] Tal y como se recoge en el capítulo 2 del presente estudio, estos se relacionan con la PRODUCTIVIDAD, la CUENTA DE RESULTADOS y la RETENCIÓN DE TALENTO. Además del BIENESTAR DE LA PLANTILLA, un bienestar que proporciona SATISFACCIÓN y ayude a retener el talento pero que, a su vez, busca prevenir el mayor número de bajas posible dado que estas afectan a todas las anteriores.
[36] Ver p. 68 y ss. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[37] Ver p. 53 y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.

Tabla 37. Compromiso e implicación de la plantilla de su empresa con los programas de seguridad, salud y bienestar. Según el tamaño (V de Cramer: 0,169; 0,000)

	Alto	Medio	Bajo	Nulo (no participa)	TOTAL
De 1 a 25 personas trabajadoras	41,8%	46,4%	5,9%	5,9%	100,0%
De 26 a 99 personas trabajadoras	28,1%	50,6%	21,3%		100,0%
De 100 a 249 personas trabajadoras	21,7%	60,9%	17,4%		100,0%
250 y más personas trabajadoras	29,5%	57,4%	11,5%	1,6%	100,0%
TOTAL	**32,8%**	**51,9%**	**12,6%**	**2,7%**	**100,0%**

El compromiso más elevado de la plantilla se encuentra en las empresas de tamaño más pequeño, probablemente por la presencia de la Dirección en las actividades diarias de manera más constante. En este caso, el mayor compromiso de ésta es trasladado de forma directa a lo largo de la jornada laboral.

El compromiso más bajo se sitúa en los tamaños 'de 100 a 249 personas trabajadoras' y 'de 26 a 99 personas trabajadoras', propios, en estos términos, de la Administración Pública y áreas de la Industria relacionadas con el diseño industrial o áreas de oficinas, tal y como se pudo reconocer en el *Análisis de correspondencias* elaborado en el apartado 1.2. Es decir, este menor compromiso se relaciona, previsiblemente, con las actividades propias de las oficinas.

Por último, el compromiso de las plantillas de las empresas más grandes puede ser considerado como 'medio-alto'. No alcanza los parámetros de la pequeña empresa, pero si que es probable que disponga de personal (PRL o similares) que hagan permanecer alerta a la plantilla respecto a los intereses desarrollados por la Dirección al respecto.

3.8. El nivel de compromiso y participación de los delegados de prevención y el Comité de empresa con la promoción de la salud

Pregunta realizada

¿Cómo calificaría el nivel de compromiso y participación de los delegados de prevención/Comité de empresa (según proceda) con la promoción de la salud?

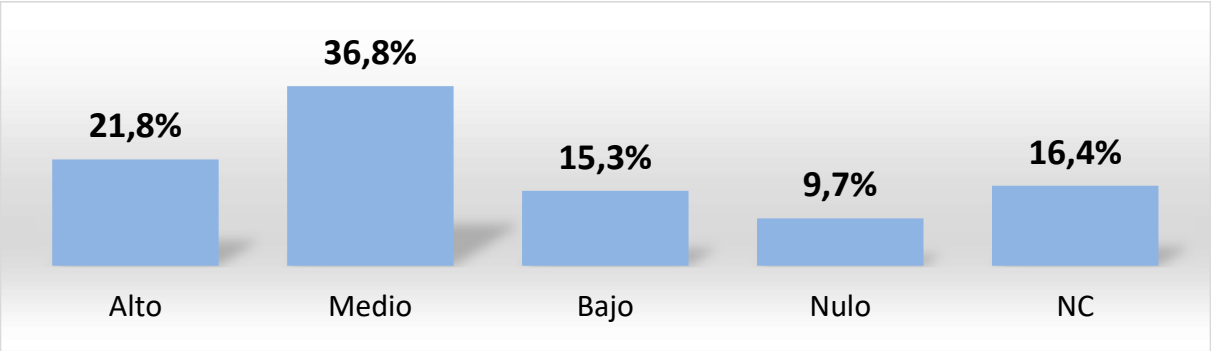
1- Alto
2- Medio
3- Bajo
4- Nulo
9- NC

Un aspecto relevante en todo este proceso es el papel que llevan a cabo los delegados de prevención y los representantes de los trabajadores. ¿Cuál es su nivel de compromiso y participación? En el capítulo 3 se analizó el compromiso e implicación de la Dirección, los cuadros intermedios y la plantilla con la Salud y el Bienestar de la empresa. Se observó como éste era importante en todos ellos. Especial mención reciben la línea de mando intermedia

(cuadros) y la plantilla, los grupos que llevan a cabo el proceso relacionado con la Salud y el Bienestar. Es el liderazgo del primero y la implicación de ambos lo que hace que dicho planteamiento llegue a buen término.

Ahora, como se ha señalado, lo que se va a analizar es cuál es el compromiso de los delegados de prevención y los representantes de los trabajadores en el planteamiento global que se recoge de la Salud y el Bienestar. ¿Se alinean con lo que está pasando en el conjunto de la empresa?

Gráfico 22. El nivel de compromiso y participación de los delegados de prevención y el Comité de empresa con la promoción de la salud



El 21,8% de las personas entrevistadas lo califica como 'alto', mientras que un 36,8% lo hace como 'medio'. Es decir, el 58,6% de ellas lo definen como 'cuando menos, medio'.

Por otra parte, el 15,3% lo significa como 'bajo' y el 9,7% lo señala como 'nulo'. Además, un 16,4% opta por no definirlo.

Tabla 38. Tabulaciones cruzadas: el compromiso e implicación de la DIRECCIÓN, los CUADROS INTERMEDIOS y la PLANTILLA con la Salud y el Bienestar de la empresa * ¿Cómo calificaría el nivel de compromiso y participación de los delegados de prevención/Comité de empresa (según proceda) con la promoción de la salud?

(V de Cramer: 0,262; 0,000)

		El nivel de compromiso y participación de los delegados de prevención y el Comité de empresa con la promoción de la salud				
		Alto	Medio	Bajo	Nulo	TOTAL
¿Cómo califica el nivel de compromiso e implicación de la dirección de su empresa respecto a la salud y bienestar de sus trabajadores/ras?	Alto	37,2%	40,4%	13,3%	9,0%	100,0%
	Medio	10,2%	53,7%	25,9%	10,2%	100,0%
	Bajo		23,1%	30,8%	46,2%	100,0%
	Nulo (no participa)				100,0%	
	TOTAL	26,0%	44,1%	18,3%	11,6%	100,0%

(V de Cramer: 0,280; 0,000)

¿Qué grado de implicación y compromiso posee la línea de mando intermedia con el fomento de la salud de los trabajadores/ras?	El nivel de compromiso y participación de los delegados de prevención y el Comité de empresa con la promoción de la salud				
	Alto	**Medio**	**Bajo**	**Nulo**	**TOTAL**
Alto	**41,2%**	**39,2%**	11,5%	8,1%	100,0%
Medio	**13,8%**	**53,8%**	23,8%	8,5%	100,0%
Bajo	8,3%	29,2%	33,3%	29,2%	100,0%
Nulo (no participa)		22,2%	11,1%	66,7%	
TOTAL	**26,0%**	**44,1%**	**18,3%**	**11,6%**	**100,0%**

(V de Cramer: 0,336; 0,000)

¿Cómo valora el compromiso e implicación de la plantilla de su empresa con los programas de seguridad, salud y bienestar?	El nivel de compromiso y participación de los delegados de prevención y el Comité de empresa con la promoción de la salud				
	Alto	**Medio**	**Bajo**	**Nulo**	**TOTAL**
Alto	**52,0%**	**34,7%**	5,1%	8,2%	100,0%
Medio	**16,2%**	**51,5%**	24,0%	8,4%	100,0%
Bajo	7,9%	42,1%	31,6%	18,4%	100,0%
Nulo (no participa)		12,5%		87,5%	
TOTAL	**26,0%**	**44,1%**	**18,3%**	**11,6%**	**100,0%**

Como se puede apreciar, el nivel de compromiso e implicación de los delegados de prevención y el Comité de empresa con la promoción de la salud se incrementa de manera importante conforme más cerca se encuentra de la plantilla. En ese caso, en un 52,0% de las ocasiones en las que se ha señalado que el compromiso e implicación de la plantilla es 'alto', el de los delegados de prevención y Comité de Empresa también lo es. Esa circunstancia se reduce en el caso de que dicho compromiso e implicación haga referencia a la Dirección o a la línea intermedia. En el primer caso, se sitúa en un 37,2% y en el segundo en el 41,2%.

Algo semejante ocurre si el compromiso de la plantilla es 'medio' En ese caso, los parámetros son más elevados que los señalados por la línea intermedia o la Dirección, pero no tan relevantes como si el compromiso es alto.

Es decir, si la plantilla está comprometida e implicada con la salud, los delegados de prevención y Comité de empresa también lo están. También es de suponer que, si la demanda de la plantilla se sitúa acorde a dicho compromiso, la elección de sus representantes también será conforme al dictamen de sus inquietudes.

Tabla 39. Tabulación cruzada: ¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año? * ¿Cómo calificaría el nivel de compromiso y participación de los delegados de prevención/Comité de empresa (según proceda) con la promoción de la salud? (V de Cramer: 0,248; 0,000)

		El nivel de compromiso y participación de los delegados de prevención y el Comité de empresa con la promoción de la salud				
		Alto	Medio	Bajo	Nulo	TOTAL
¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año?	Sí, conforme a lo planificado previamente	36,6%	41,8%	17,0%	4,6%	100,0%
	Sí, aunque con reducciones respecto a lo planificado previamente	7,9%	44,7%	36,8%	10,5%	100,0%
	No	18,3%	46,7%	14,2%	20,8%	100,0%
	TOTAL	9,0%	44,1%	22,5%	24,4%	100,0%

Lo que sí parece cierto es que, si se realizan las acciones de mejora de la salud conforme a lo planificado, el nivel de participación de los delegados de prevención y Comité de Empresa también lo es. O, también se puede dar la otra lectura: como el nivel de compromiso y participación de los delegados de prevención y el Comité de Empresa es elevado (el 36.6% es 'alto' y el 41,8% es 'medio'), las acciones de mejora de la salud se llevan a cabo 'conforme a lo planificado previamente'. En cualquier caso, lo cierto es que lo que sucede en una variable está ligado a lo que se señala en la otra y, en este caso, la consecución de las acciones de mejora 'conforme a lo planificado previamente' coincide con los porcentajes más elevados de compromiso y participación en lo que a la promoción de la salud en la empresa hace referencia.

Tabla 40. El nivel de compromiso y participación de los delegados de prevención y el Comité de empresa con la promoción de la salud. Según el tamaño (V de Cramer: 0,177; 0,001)

	Alto	Medio	Bajo	Nulo	TOTAL
De 1 a 25 personas trabajadoras	26,8%	42,3%	9,8%	21,1%	100,0%
De 26 a 99 personas trabajadoras	23,0%	50,0%	18,9%	8,1%	100,0%
De 100 a 249 personas trabajadoras	23,0%	44,3%	29,5%	3,3%	100,0%
250 y más personas trabajadoras	32,1%	39,6%	24,5%	3,8%	100,0%
TOTAL	26,0%	44,1%	18,3%	11,6%	100,0%

En cuanto al tamaño de las empresas y el nivel de compromiso y participación de los y las representantes de las personas trabajadoras, los niveles más elevados se dan en las empresas más pequeñas y las más grandes. No obstante, en las más pequeñas, el nivel 'nulo' también es

el más elevado (un 21,1%). Y, es que, en dichas empresas, no hay Comité de Empresa[38] y delegados en prevención, por lo que deben ser los y las enlaces sindicales quienes deben mostrar compromiso e implicación y esa parte es más complicada de llevar a cabo por cuestiones laborales.

En el resto de tamaños, el más comprometido y con mayor nivel de participación es el de '250 y más personas trabajadoras'. Sin embargo, la diferencia entre todos ellos no es muy elevada, El compromiso es 'alto' y 'medio' en prácticamente dos tercios de las empresas y, en el resto, la respuesta más repetida es la de que es 'bajo', siendo la consideración 'nula' residual.

3.9. ¿Cómo se puede mejorar la implicación de la línea de mandos intermedia en el fomento de la Salud en la empresa?

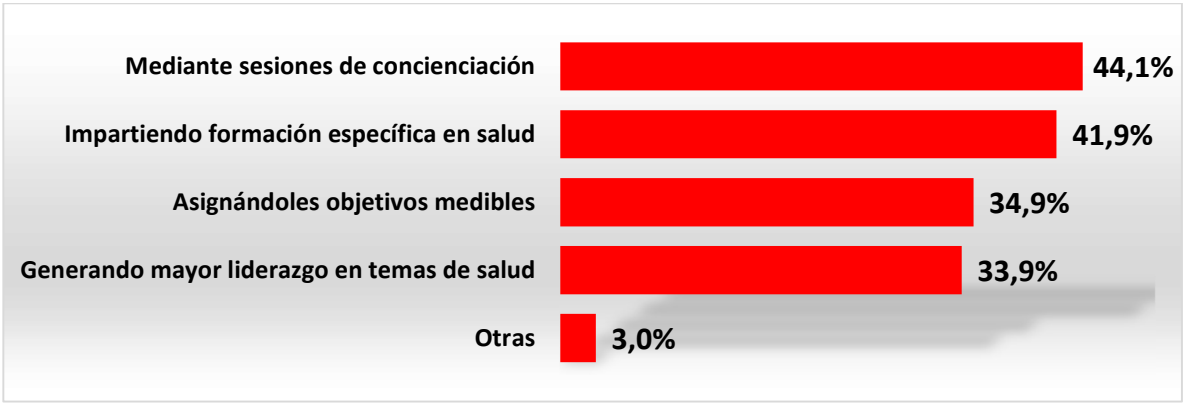
Pregunta realizada
En cualquier caso, ¿cómo cree que podría mejorarse la implicación de la línea de mandos en el fomento de Salud de los trabajadores/as? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS]

1- Mediante sesiones de concienciación
2- Generando mayor liderazgo en temas de salud
3- Impartiendo formación específica en salud
4- Asignándoles objetivos medibles
5- Otros

Se ha observado cómo es la línea de mandos intermedia el actor clave en la transmisión de los intereses de la Dirección -en cuanto a la salud y bienestar en la empresa hace referencia- a la plantilla. Esta, por otra parte, muestra una mayor implicación al respecto si observa a dicha línea activa al respecto. Probablemente, como se ha señalado, tenga que ver con el ejercicio de liderazgo, pero también de control, que puede ejercer respecto a línea de producción. Su presencia cotidiana entre las personas trabajadoras le confiere esta capacidad.

Siendo tan importante el papel de este actor, ¿cómo puede mejorarse su implicación?

Gráfico 23. Propuestas de mejora en la implicación de la línea de mandos intermedios en el fomento de la salud de las personas de la empresa.



[38] Los Comités de Empresa se desarrollan en empresas a partir de las 50 personas trabajadoras (art. 63 del Estatuto de los trabajadores). En las empresas de 10 a 50 personas trabajadoras hay Delegados Sindicales.

Pese a que se trata de una respuesta múltiple y las propuestas han sido elegidas de manera combinada, las más señaladas tienen que ver con la concienciación y la formación específica en salud. Estas han sido seleccionadas en un 44,1 y un 41,9%, respectivamente. Mientras, la que propone la dotación de objetivos medibles o a partir de la generación de un mayor liderazgo por su parte lo han sido en un 34,9 y un 33,9%. 'Otras' aparecen con un 3,0%.

Pero, ¿cuáles son estas 'otras' señaladas?

Gráfico 24. Propuestas de mejora en la implicación de la línea de mandos intermedios en el fomento de la salud de las personas de la empresa. Respuesta: 'Otras'

Entre estas 'otras' propuestas, hay quien reclama una 'mayor implicación de la Gerencia-Dirección', con un 0,81%. No obstante, como se ha señalado, esto puede producirse en casos concretos dado que dicha implicación ha sido considerada como elevada[39].

Mientras, 'premiando la implicación', dotan de más herramientas para llevarla a cabo' u 'organizando mejor las cargas de trabajo' son otras de las propuestas, con un 0,54% de presencias.

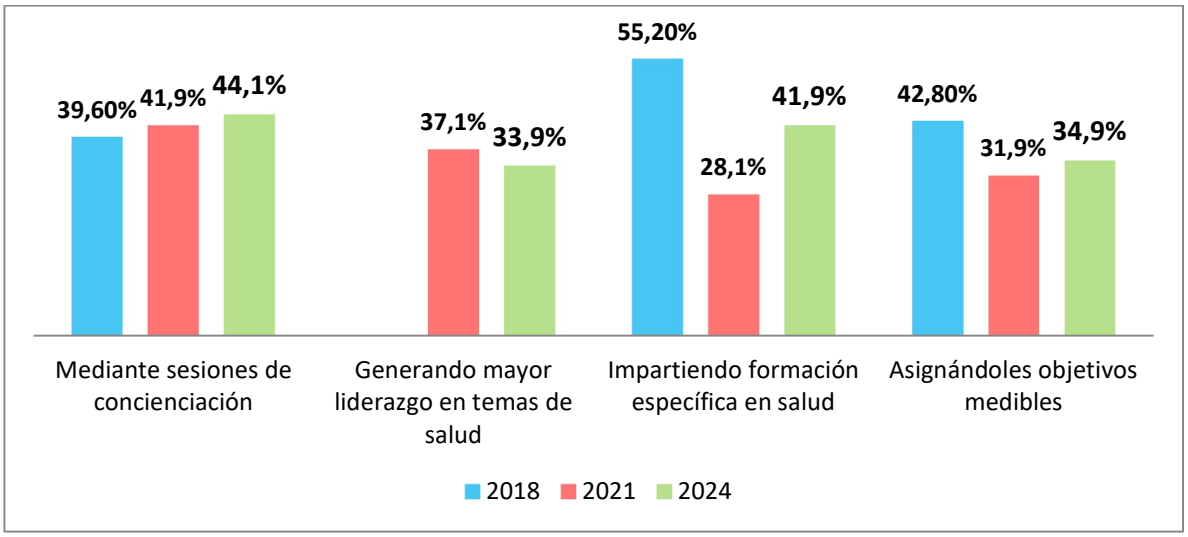
Las últimas propuestas hablan de dos carencias: la 'aplicación de la legislación vigente' y 'llevar a cabo el Plan de promoción de salud y bienestar', con un 0,27% cada una de ellas. En este caso, parecen referirse a la necesidad de incorporar dicho plan ya que, o no existe, o no se ajusta a lo que la legislación dicta al respecto.

Si bien la 'concienciación' es importante, lo más relevante es la "vuelta" de la 'formación específica en salud' como segundo eje sobre el que centrar el incremento de implicación de la línea de mando intermedia en el fomento de la salud. Así se desprende de la comparación de

[39] Ver apartado **3.4 Implicación de la Dirección de la empresa con la Salud y el Bienestar de las personas trabajadoras.** En él se recoge que la implicación de la misma considerada 'alta' se da en un 59,9% de los casos, mientras que es catalogada como media por el 36,6% de las personas entrevistadas.

la encuesta de 2018[40] con las de 2021[41] y la presente. Pero la comparación es más relevante si se hace entre los años 2021 y 2024 dado que el incremento de esta opinión en el último año respecto al de la 2ª Encuesta es de 13,8 puntos.

Gráfico 25. Propuestas de mejora en la implicación de la línea de mandos intermedios en el fomento de la salud de las personas de la empresa. Comparativa años 2018, 2021 y 2024.



Otro hecho relevante que acontece es la pérdida de importancia de la apreciación 'generando mayor liderazgo en temas de salud', Este ítem no se ofreció en la encuesta de 2018, por lo que no hay resultados al respecto. Pero sí se hizo en 2021 y lo acontecido en la opinión de las personas entrevistadas es que este aspecto es menos relevante en 2024 (un -3,2%).

Mientras, la 'asignación de objetivos medibles' y las 'sesiones de concienciación' se incrementan en 2024 respecto a 2021 en un 3,0 y un 2,2%, respectivamente.

Ya se ha visto que la relación más eficiente para que la plantilla se implique, en lo que a la seguridad, salud y bienestar se refiere, es que la línea de mando esté involucrada en el fomento de la salud. ¿Qué tipo de mejoras demanda este tipo de conjunción?

Compromiso con la salud alto

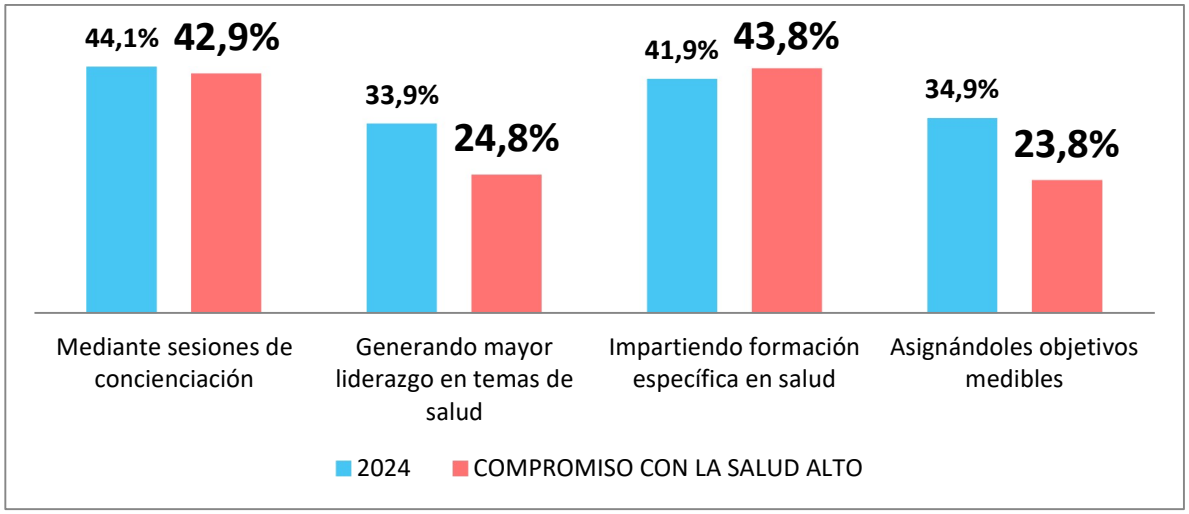
Línea de mando implicada = Plantilla implicada

[40] Ver p. 92 y ss. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018. Se debe señalar que en esta primera encuesta, esta distinguía los siguientes aspectos:

- 'Formación en concienciación de aspectos de salud', cuyos resultados, en términos comparativos, se han equiparado con el ítem 'Impartiendo formación específica en salud';
- 'Asignándoles objetivos e información medible', cuyos resultados, en términos comparativos, se han equiparado con el ítem 'Asignándoles objetivos medibles', y
- 'Incorporando información de salud en reuniones', cuyos resultados, en términos comparativos, se han equiparado con el ítem 'Mediante sesiones de concienciación'

[41] Ver p. 33 y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.

Gráfico 26. Propuestas de mejora en la implicación de la línea de mandos intermedios en el fomento de la salud de las personas trabajadoras. "COMPROMISO CON LA SALUD ALTO[42]"



No hay fórmulas diferentes en lo que respecta a las empresas con un compromiso con la salud alto según los parámetros que se están empleando. Si acaso, una mayor incidencia en lo que a la 'formación específica en salud' hace referencia, o un decremento en cuando a la 'generación de un mayor liderazgo en temas de salud' o en o que se refiere a la 'asignación de objetivos medibles'. **Lo más llamativo es, posiblemente, la demanda de las 'sesiones de concienciación' y la 'formación específica en salud' de manera conjunta.**

Si se establecen las siguientes grafías que ha de facilitar la lectura e interpretación de las diferentes combinaciones que han de surgir:

- SC: Mediante sesiones de concienciación
- ML: Generando mayor liderazgo en temas de salud
- FE: Impartiendo formación específica en salud
- OM: Asignándoles objetivos medibles
- O: Otros

Tabla 41. Propuestas de mejora en la implicación de la línea de mandos intermedios en el fomento de la salud de las personas de la empresa. "COMPROMISO CON LA SALUD ALTO": COMBINACIONES RESULTANTES

SC	19,0%
ML	12,4%
FE	21,0%
OM	12,4%
O	2,9%
SC+ML	1,9%

[42] Para construir este indicador ("COMPROMISO CON LA SALUD ALTO"), se ha seleccionado el 58,7% de las respuestas de la tabla 33, que cruza e**l grado de implicación y compromiso posee la línea de mando intermedia con el fomento de la salud** con **el compromiso e implicación de la plantilla de su empresa con los programas de seguridad, salud y bienestar.** Se ha señalado que la relación entre ambas variables es particularmente elevada (V de Cramer: 0,512), siendo la una consecuencia de la otra.

SC+FE	13,3%
SC+OM	3,8%
ML+FE	2,9%
ML+OM	1,9%
ML+O	1,0%
FE+OM	1,9%
SC+ML+FE	1,9%
SC+ML+OM	1,0%
SC+FE+OM	1,0%
ML+FE+OM	1,0%
SC+ML+FE+OM	1,0%

TOTAL	100,0%
TOTAL **SC**, **FE** o **SC+FE**	**53,3%**

Como se observa, el 53,3% de las opciones recoge una de las dos propuestas más citas, de forma única o de manera combinada. El resto de propuestas parecen menos atractivas, teniendo que recurrir a diferentes formatos, excepto en el caso de 'generando mayor liderazgo en temas de salud' y 'asignándoles objetivos medibles' que aparecen en un 12,4% respectivamente.

- *Análisis de correspondencias*[43]

El análisis en función del tamaño de la empresa ofrece unos resultados curiosos. Así, el número de respuestas recogidas ha sido de 20. Si se considera la "no respuesta", es decir, la falta de respuesta, el cómputo final es de 21. Para el análisis que se va a desarrollar, esta última no se va a incorporar.

El resultado es de dos dimensiones que explican el 85,9% de la varianza final. Las grafías utilizadas son las ya expuestas.

Tabla 42. Inercia de los diferentes tamaños de empresa respecto a las **propuestas de mejora en la implicación de la línea de mandos intermedios en el fomento de la salud de las personas de la empresa.**

De 1 a 25 personas trabajadoras (43,9% de la inercia)	*(Primera dimensión: 63,0% de la inercia del modelo)* SC+ML: 12,9% de inercia de la dimensión 1 SC: 9,7% SC+FE: 2,8%
250 y más personas trabajadoras (46,0% de inercia)	OM: 6,5% SC+ML+FE+OM: 13,7% FE: 15,2%

[43] La *Tabla de Correspondencias* completa se pone a disposición de la persona que está leyendo este informe en el Anexo. El nombre se corresponderá con el apartado que se está analizando. En este caso, el **3.7. ¿Cómo se puede mejorar la implicación de la línea de mandos intermedia en el fomento de la salud en la empresa?**

	ML+FE: 6,5%
De 100 a 249 personas trabajadoras (66,6% de inercia) **250 y más personas trabajadoras (30,2% de inercia)**	*(Segunda dimensión: 22,0%)* ML+O: 15,2% de inercia de la dimensión 2 ML+OM+O: 13,2% SC+ML+FE+OM+O: 13,2% FE+OM: 4,4% SC+FE+OM: 11,0%

Los problemas aparecen citados en función del orden de importancia según se desprende de la tabla que surge en el desarrollo de la técnica.

En la **primera dimensión**[44] se significan las empresas más pequeñas y las de mayor tamaño. La mayor prevalencia se observa en las 'sesiones de concienciación' y en la 'formación específica en salud', solas o combinadas, bien con 'un mayor liderazgo en temas de salud', bien con la 'asignación de objetivos medibles'. En cualquier caso, la mayor inercia se observa, como ya se ha visto en el análisis de las empresas con un **compromiso con la salud alto** en la 'formación específica en salud'. Tampoco es de extrañar que en este grupo se sitúen las empresas más pequeñas, un tipo de empresa en la que se observó el mayor compromiso de sus personas con el bienestar y la salud[45].

En la **segunda dimensión** se sitúan, fundamentalmente, las empresas 'de 100 a 249 personas trabajadoras'. La aparición de las empresas de mayor tamaño es de menor relevancia que en la primera dimensión, en lo que a la explicación de su comportamiento al respecto hace referencia. En estos casos, las opciones elegidas son 'generando mayor liderazgo en temas de salud' y 'asignándoles objetivos medibles', particularmente de manera combinada entre ellas o con 'otras'. En menor medida aparecen combinadas con 'impartiendo formación específica en salud' y lo hacen de manera testimonial con las 'sesiones de conciliación'.

3.10. Conclusiones al capítulo *"La Salud y el Bienestar en la empresa navarra"*

- ¿Cuáles son los principales problemas de salud de las personas trabajadoras en la empresa navarra? Los 'músculo-esqueléticos'. En el 83,3% de las empresas los sitúan. Le siguen los 'problemas de salud mental', ubicados en el 46,5%. El resto de problemas son menos señalados.
- ¿Y las principales causas de ausencias al trabajo? Lo son las 'enfermedades comunes', señalados por el 80,4% de las empresas. No obstante, si se agrupan las diferentes causas por características comunes, se obtienen tres bloques diferentes:
    - Las enfermedades comunes, señaladas por el 82,4% de las empresas;

[44] Esta dimensión se corresponde con las actividades 'Agropecuaria', 'Industria', 'Construcción y afines' y 'Servicios', tal y como se vio en el apartado 1.2. **Las empresas analizadas en función de su actividad**.
[45] Tabla 34, en 3.6. **Compromiso e implicación de la plantilla con los programas de seguridad, salud y bienestar.**

- Los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, referenciados por el 6,9%; y,
- Los problemas de conciliación entre el trabajo- situaciones personales, dictados por el 10,7%

Lo más singular de todo esto es que este último bloque, particularmente el aspecto que hace referencia a las 'medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar' lo son en las empresas más pequeñas (lo señala el 10,3% frente al 3% de media del resto.

- Las nuevas tecnologías parecen afectar 'más positivamente' que 'negativamente'. El 19,4% así lo significa, frente a un 9,1%. No obstante, lo más reconocido por la empresa es que 'afecta de ambas maneras por igual' (el 71,6%). No obstante, entre las empresas que disponen de un Modelo de Gestión de Empresa Saludable, el 17,9% afirma que lo hace de manera negativa, frente al 10,7% que dice lo contrario. En sentido contrario lo señala la empresa que dice 'no tenerlo (por ahora)'. En este caso, el 19,7% las aplaude por afectar positivamente, mientras que un 6,6% dice que lo hace negativamente.

- Con todo, la disposición de la empresa para implementar programas de Salud y Bienestar en la empresa navarra es muy positiva. El 56,2% 'ya los está desarrollando', mientras que el 35,2% dice que 'sería deseable hacerlo, pero no es el momento'. Únicamente un 8,6% no lo considera necesario. ¿Cuál es el tamaño empresarial que en mayor medida los tiene activados? Las empresas más grandes. El 83,6% así lo señalan. Además, conforme se baja de tamaño, también decrece el hecho de que estén implementados y que aparezca la afirmación desiderativa (en las más pequeñas, el 38,6% los tienen implantados, pero reconocen que sería deseable hacerlo, 'aunque no es el momento', el 43,1%).

- ¿Cuál es el grado de implicación de la Dirección con la Salud y el Bienestar de las personas de la empresa? Alto. El 59,9% de las empresas así lo considera. Además, el 33,6% afirma que es, como poco 'medio' (que está interesado, pero…). No obstante, entre las empresas que están decididas a implementar programas de Salud y Bienestar, el 72,2% lo consideran 'alto'. Es decir, si la empresa está interesada en implementar dichos programas, la Dirección está implicada y viceversa. Es decir, como la Dirección está comprometida, implica a la empresa.

- ¿Y la línea de mando intermedia? ¿Está implicada? El 48,1% de las respuestas señala que su compromiso es 'alto', mientras que el 39,6% lo señala como 'medio'. Respecto a 2021, el compromiso de dicho grupo se ha incrementado en casi un 10%, Además, si la Dirección está implicada bajo la consideración 'alta', el 72,2% de las líneas intermedias también están implicadas en dicha categoría. Lo mismo sucede si se considera que la Dirección esta 'medio' (implicada). En este caso, el 70,4% de las líneas intermedias también lo estará en dicho nivel.

- ¿Y la plantilla? El 32,8% tiene un compromiso catalogado como ‘alto’, mientras que el 51,9% lo es como ‘medio’. En este caso, la dinámica de la empresa es a que el compromiso descienda en la consideración ’alto’ conforme se baja de categoría en la responsabilidad e incrementarse el compromiso ‘medio’. Es decir, parece que las personas de la organización estuviesen a la expectativa en dicho proceso decisorio. Y puede que sea así. No obstante, las personas que configuran la base productiva se muestran más implicadas conforme se incrementa el compromiso de las personas que forman la línea de mando intermedia (el 58,7% lo tiene ‘alto’ y el 74,8% ‘medio’ en las mismas consideraciones respecto a la línea intermedia; mientras, si se alude al compromiso de la Dirección, el de la base desciende al 49,6 y al 65,6%, respectivamente, bajo los mismos parámetros que ella). Es decir, para que la plantilla se implique, la Dirección debería estar en sintonía con ella, pero es más importante que lo esté la línea de mando intermedia.

- ¿Y el de las personas que representan a los anteriores, es decir, los delegados de prevención y el Comité de empresa? En este caso, el 26,0% considera que es ‘alto’, mientras que el 44,1% es ‘medio’. Además, se considera que el 18,3% lo tiene ‘bajo’ y que el 11,6% ‘nulo’. Es decir, entre las personas que los forman, el 29,9% de las empresas lo interpreta como que no casi no existe o, en uno de cada diez, que realmente no existe. No obstante, si el de la línea de mando intermedia es ‘alto’, el de las personas que representan a la plantilla se incrementa al 41,2% en este punto o al 39,2% como compromiso considerado como ‘medio’. Si se hace referencia a la plantilla, si ésta tiene un compromiso ‘alto’, el de las personas que la representan sube respecto al total para situarse en un 52,0% de consideraciones como ‘alto’ o un 34,7% como ‘media’. Es decir, si la plantilla está implicada, las personas que la representan probablemente también lo esté.

- Siendo tan importante como lo es, ¿cómo se puede mejorar la implicación de la línea de mandos intermedia en lo que al fomento de la Salud hace referencia? El 44,1% de las empresas considera que la ‘concienciación’ (sesiones de…) es importante. Un 41,9% afirma que la ‘formación’ en salud es trascendental. La ‘asignación de objetivos medibles’ es señalado por un 34,9% y el ‘incremento de liderazgo’ lo hace el 33,9%. No parece haber fórmulas mágicas para hacerlo, aunque sí parece que la tendencia se centra en las ‘sesiones de concienciación’ y la ‘formación específica en salud’, bien de manera individual, bien de manera conjunta. No obstante, lo que sí parece cierto es que para la empresa que contrae un compromiso alto con la Salud y el Bienestar requiere de una línea de mando implicada porque, así, probablemente podrá lograr que las personas que forman la base de la producción también lo estén.

4. LA FORMACIÓN Y EL FOMENTO DE LA SALUD Y EL BIENESTAR

En el anterior capítulo se determinaron cuáles eran los principales problemas de salud de las personas de la empresa en Navarra. Cuáles las principales causas de ausencia a los puestos de trabajo. También si había implementados programas de salud y bienestar en la empresa que buscasen corregir, en la medida de lo posible, dichas ausencias a partir de los problemas señalados.

Se ha visto cuál era el nivel de compromiso y cómo de implicada está la Dirección de la empresa respecto a la salud y bienestar. Cuál era el grado de implicación de los cuadros intermedios en cuando al fomento de la salud, así como el nivel de compromiso e implicación de la plantilla con los programas de seguridad, salud y bienestar implantados en la empresa.

A parte de ellos, siendo una de las correas de transmisión fundamentales entre los objetivos de la empresa y la plantilla, se ha analizado cómo puede mejorarse la implicación de los cuadros intermedios en el fomento de la salud en la empresa a lo largo de la empresa.

Es decir, se ha observado todo aquello respecto a cómo se está desarrollando la salud y el bienestar de las personas en la empresa foral.

Lo que se va a proceder a analizar es la formación de las personas en salud y bienestar en los últimos dos años, el interés por dichas acciones y el nivel de participación. El bienestar físico, pero también el psicológico y emocional. ¿Cuáles son las medidas que buscan articular dicha formación? ¿Cómo se establecen? Este es el recorrido que se propone para el presente capítulo.

4.1. El interés de las personas de la empresa por acciones relacionadas con la salud y el bienestar

Pregunta realizada
¿Cómo cree que es el interés de las personas de la empresa por acciones relacionadas con la salud y el bienestar?

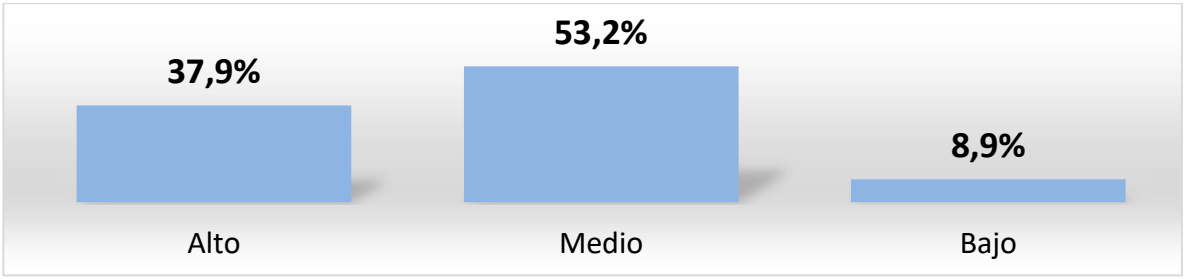
1- Alto
2- Medio
3- Bajo
9- NC

De nada sirve implicar a la línea de mando intermedio en lo que a la salud y el bienestar se refiere si las persona que deben "absorber" lo que ellas les proponen no se muestran receptivas al respecto. Porque no es lo mismo compromiso que interés. El *compromiso* se corresponde con la obligación de hacer frente a lo que la salud y el bienestar se refiere por el hecho de pertenecer a la organización. El *interés* se relaciona con el hecho de que las personas valoran las acciones referidas a la salud y el bienestar porque les afecta directamente a su salud y a su bienestar. **El primero pertenece a la organización; el segundo, a la persona.**

También se ha visto, hace dos apartados, que el compromiso de las personas de la organización puede ser catalogado como 'medio-alto'. ¿Alcanzará el 'interés' por las acciones relacionadas con la salud y el bienestar niveles semejantes o se situará por debajo de aquel?

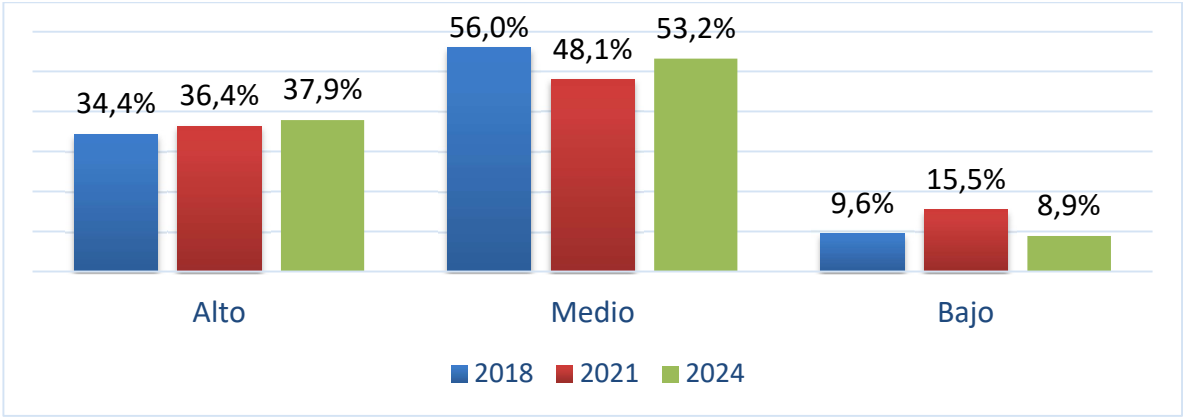
El 37,9% de las personas entrevistadas señala que el interés es 'alto', mientras que el 8,9% advierte que este es 'medio'. El 52,2% restante lo sitúa en un interés 'medio'. Sin embargo, estas cifras cambian si se hace referencia, p.e., a las personas del núcleo productivo, donde se sitúa la mayoría de personas de la empresa. En este caso, entre las que se han señalado que tienen un *compromiso* 'alto' con los programas de seguridad, salud y bienestar, el 76,2% muestra un interés 'alto', mientras que el 23,0% lo califica como 'medio'. Únicamente un 0,8% lo define como 'bajo'. Es decir, **el compromiso** (con los programas de seguridad, salud y bienestar) **deriva en interés** (por las acciones relacionadas con la salud y el bienestar). Es decir, mejorar la implicación de la línea de mandos intermedia en el fomento de la salud es un paso hacia la propuesta de una empresa saludable ya que las personas de la empresa se muestran receptivas al respecto.

Gráfico 27. ¿Cómo cree que es el interés de las personas de la empresa por acciones relacionadas con la salud y el bienestar?



No obstante, el interés por la salud y el bienestar por parte de las personas de la empresa siempre ha tenido un interés elevado. Salvo en 2021, tanto en 2018 como en 2014 el interés 'alto'-'medio' se sitúa por encima del 90%. Es decir, hay interés. Cada uno por sus motivaciones particulares. Pero hay interés.

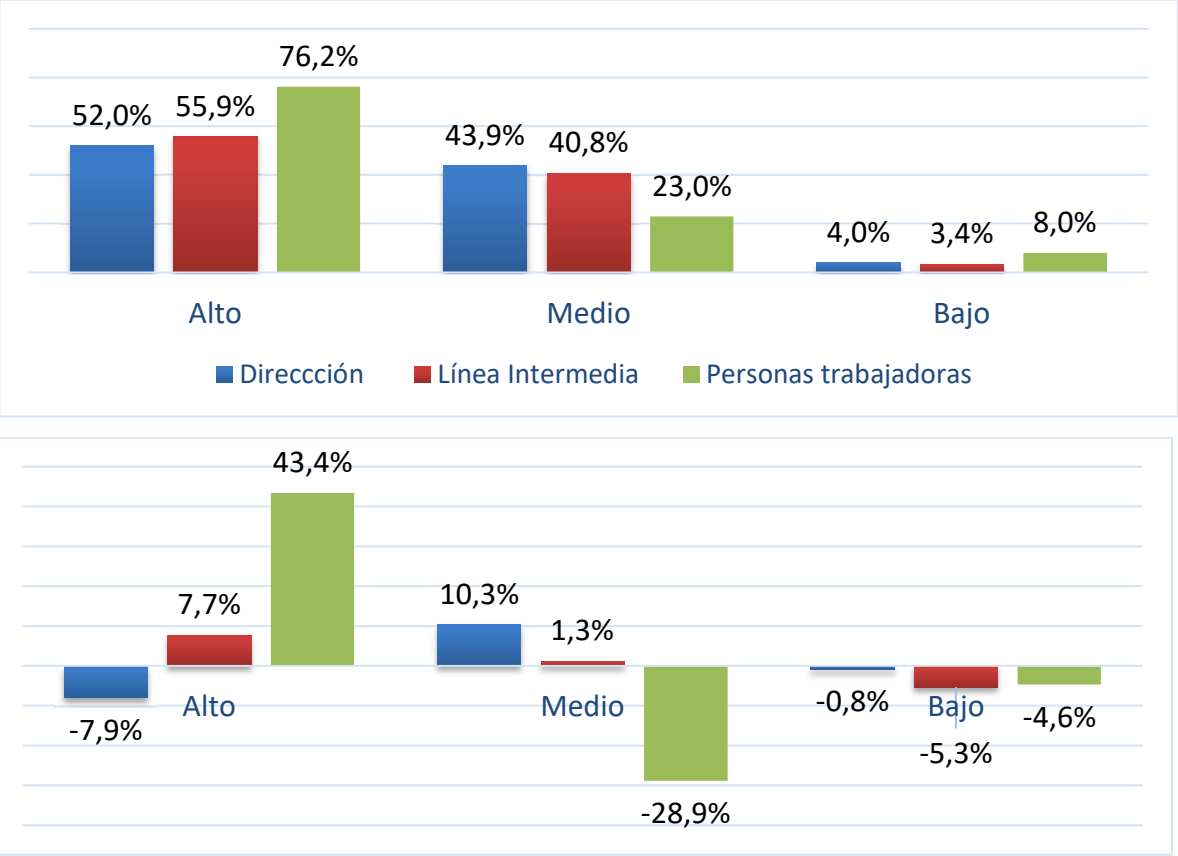
Gráfico 28. ¿Cómo cree que es el interés de las personas de la empresa por acciones relacionadas con la salud y el bienestar? Comparativa años 2018[46], 2021[47] y 2024.



[46] Ver p. 88 y ss. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[47] Ver p. 67 y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.

No obstante, se ha visto como el interés del personal no directivo, ni cuadros, aquél que se señaló que mostraba un compromiso 'alto' por los programas de seguridad, salud y bienestar ya en marcha, tenía un interés muy elevado por las acciones relacionadas con la salud y el bienestar. ¿Cómo es el interés entre aquellas personas directivas sobre las que se señaló que tenían un compromiso e implicación 'alto' al respecto? ¿Y el de las líneas intermedias?

Gráfico 29. ¿Cómo cree que es el interés de las personas de la empresa por acciones relacionadas con la salud y el bienestar? Comparativa Dirección, Línea intermedia y Personas Trabajadoras que han sido calificados con un compromiso e implicación '**ALTO'**. Contraste con los resultados de los apartados 3.4, 3.5 y 3.6[48].



El conjunto que mayor incremento obtiene entre las personas que contestan a la encuesta y que consideraron una consideración ALTA en su compromiso e implicación con la salud y el bienestar es el de las 'Personas Trabajadoras'. La diferencia es de un +43,4% en el interés por las acciones relacionadas con la salud y el bienestar. ¿De dónde se trasladas las personas que pasan a engrosar dicha consideración? Fundamentalmente de las que fueron calificadas con un interés 'medio' y 'baja' (un -28,9 y un -4,6%, respectivamente).

Entre las personas que forman parte de la Línea Intermedia, las respuestas dadas consideran que se incrementará dicho interés en un +7,7% y provendrá, en su mayoría, de las personas a las que se les catalogó con un compromiso e implicación 'Baja' (-5,3%).

[48] Debe tenerse en cuenta que, en la comparación, no se tienen en cuenta las respuestas 'Nulo (no participa). Es por ello que los resultados pueden parecer no ajustarse perfectamente, pero es que se ha restado de las preguntas tal y como se recogen en los resultados de lo apartados correspondientes.

Por último, llama la atención el resultado de la Dirección. En este caso, las personas entrevistadas consideran que el interés decaerá en un -7,9% entre las personas a las que se le consideró un compromiso e implicación 'Alto'. ¿A dónde se trasladará este grupo de personas? Al nivel de interés 'Medio', con un más 10,3% en este caso.

No es una buena noticia que entre quien tiene que liderar este proceso decaiga este interés. No obstante, es probable que no hay decaído, sino que el papel más importante sea desarrollado por la Línea Intermedia y el núcleo de producción, gran protagonista del proceso, se implique en su mayoría con él. Y, es que, como se señaló en el apartado **3.7. ¿Cómo se puede mejorar la implicación de la línea de mandos intermedia en el fomento de la salud en la empresa?,** un

Un compromiso con la salud alto
REQUIERE DE
una línea de mando implicada
PARA LOGRAR
una plantilla implicada

4.2. La asistencia de las personas de la organización a las actividades relacionadas con la formación/información sobre la importancia de la salud y el bienestar

Pregunta realizada
¿Han asistido personas de su organización a actividades de formación/información sobre la importancia de la salud y el bienestar? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]

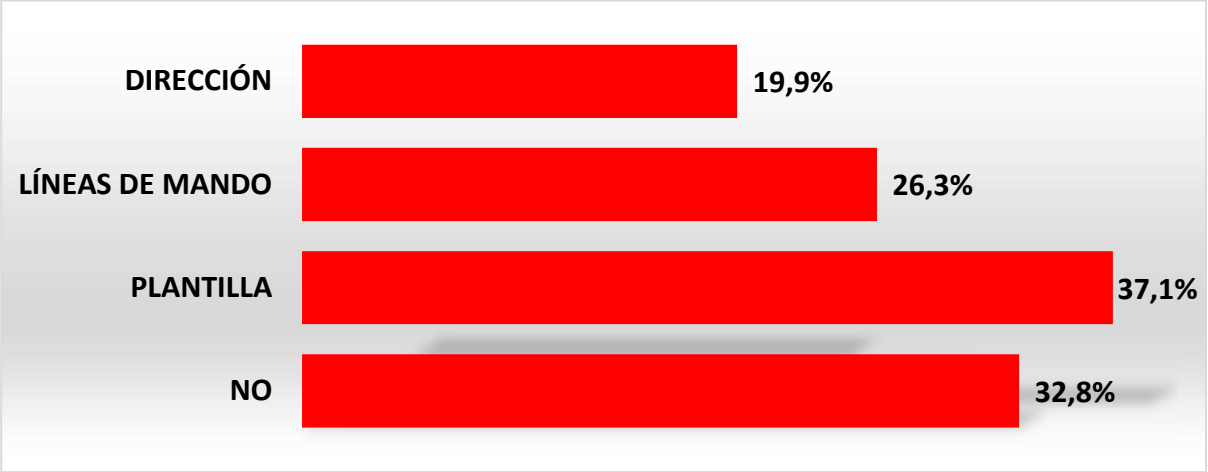
1- Dirección
2- Líneas de mando
3- Plantilla
4- No
9-NC

Uno de los ejes más importantes que la empresa considera como manera de implicar a las 'líneas de mando' en los aspectos relacionados con la salud y el bienestar es la *formación específica*[49]. El 41,9% de las empresas entrevistadas así lo señalaba. No obstante, también se advirtió que en aquellas empresas que mantenían un **compromiso con la salud alto** era la opción más señalada (el 43,8% de ellas la elegía). La **concienciación** y la **formación** son los pilares más importantes sobre los que se construye un compromiso con la salud elevado.

[49] Ver apartado **3.7. ¿Cómo se puede mejorar la implicación de la línea de mandos intermedia en el fomento de la salud en la empresa?**

¿Pueden servir estos mismos pilares para el resto de las personas de la organización?

Gráfico 30. La asistencia de las personas de la organización a las actividades relacionadas con la formación/información sobre la importancia de la salud y el bienestar.



Por la respuesta que se da, se considera, pero no parece un pilar definitivo. El 19,9% de las personas entrevistadas señala que la 'Dirección' ha asistido, cifra que aumenta al 26,3% en el caso de las personas que forman la 'línea intermedia'. Además, un 37,1 % señala que la 'plantilla' también lo ha hecho. Mientras, un tercio de las respuestas afirman que 'no lo han hecho' (el 32,8%).

¿Qué ocurriría si se cuza la presente variable con

- El 'Compromiso con la salud es ALTO' señalado en el apartado 3.7., y
- Con la variable 4.1. "Interés de las personas de la empresa por acciones relacionadas con la salud y el bienestar" = ALTO?[50]

El resultado es muy clarificador. ¿Por qué? Porque lo que señala es que las personas de las diferentes organizaciones han ido:

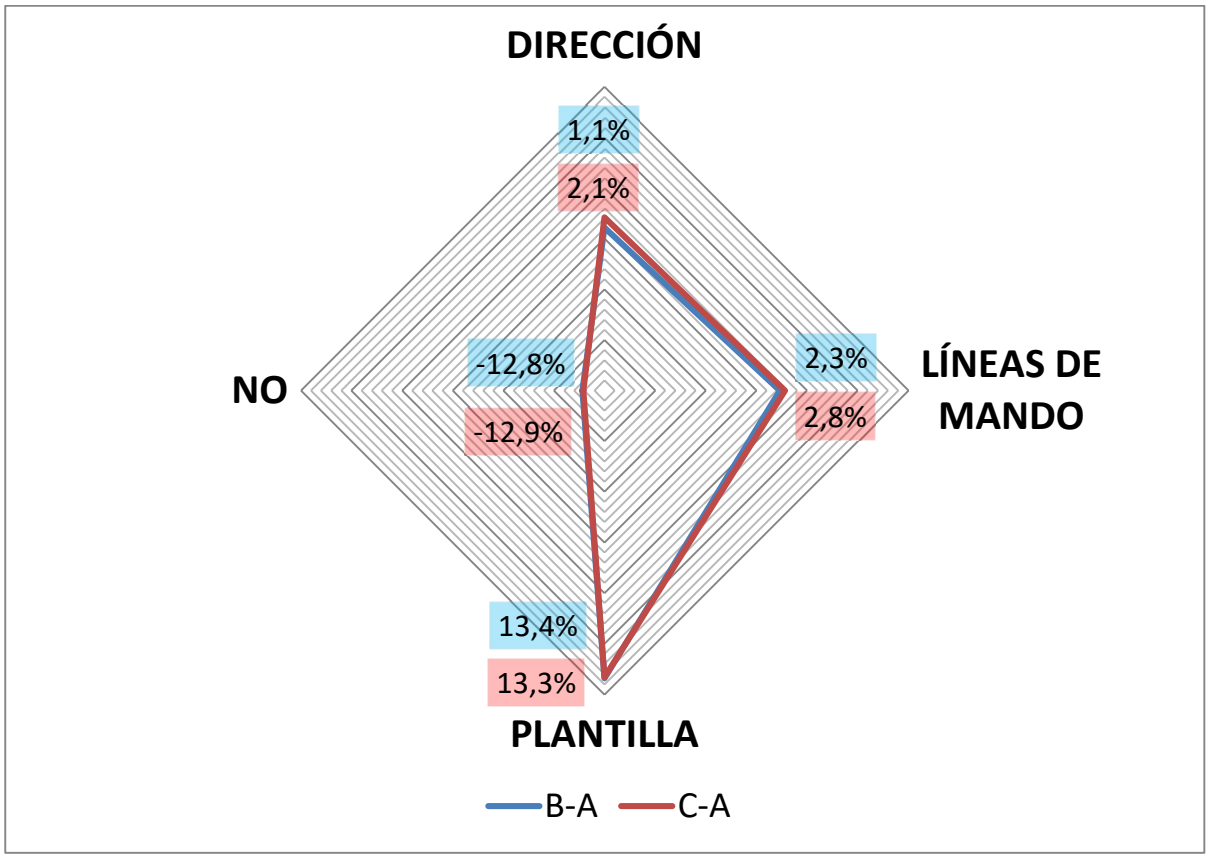
- Si el 'Compromiso con la salud es ALTO',
  - la Dirección las ha realizado un 1,1% más que lo que el análisis de la presente variable señala;
  - que las 'Líneas de Mando Intermedias' las han realizado en un 2,3% más; y,
  - que las 'Plantillas' las han realizado en un 13,4% más.
  - Además, las empresas que no las habrían realizado disminuye en un 12,8%.

[50] Para poder leer correctamente la gráfica, se señala que la grafía es la siguiente:
- **A** = La asistencia de las personas de la organización a las actividades relacionadas con la formación/información sobre la importancia de la salud y el bienestar
- B = "COMPROMISO CON LA SALUD ALTO", se ha seleccionado el 58,7% de las respuestas de la tabla 33, que cruza e**l grado de implicación y compromiso posee la línea de mando intermedia con el fomento de la salud** con **el compromiso e implicación de la plantilla de su empresa con los programas de seguridad, salud y bienestar.**
- C = Interés de las personas de la empresa por acciones relacionadas con la salud y el bienestar = 'ALTO' (Respuesta 1).

Mientras, entre las empresas que señalaron que tenían un interés ALTO en las acciones relacionadas con la salud y el bienestar del apartado 4.1., recoge datos similares que la anterior. En este caso:

- la Dirección las ha realizado un 2,1% más que lo que el análisis de la presente variable señala;
- las 'Líneas de Mando Intermedias' las han realizado en un 2,8% más; y,
- que las 'Plantillas' las han realizado en un 13,3% más.
- Además, las empresas que no las habrían realizado disminuye en un 12,9%.

Gráfico 31. La asistencia de las personas de la organización a las actividades relacionadas con la formación/información sobre la importancia de la salud y el bienestar. Cruzadas con 3.7. y 4.1.



Es decir, entre aquellas empresas donde el interés de las Líneas de Mando y la Plantilla por la salud y el bienestar sea ALTA, la asistencia a este tipo de actividades relacionadas con la salud y el bienestar se incrementan, especialmente en la Plantilla. Lo mismo sucede si se considera el interés de las personas por las acciones relacionadas con la salud y el bienestar.

En este contexto, la leyenda que se va construyendo podría continuar:

Un compromiso con la salud alto REQUIERE DE una línea de mando implicada PARA LOGRAR una plantilla implicada.

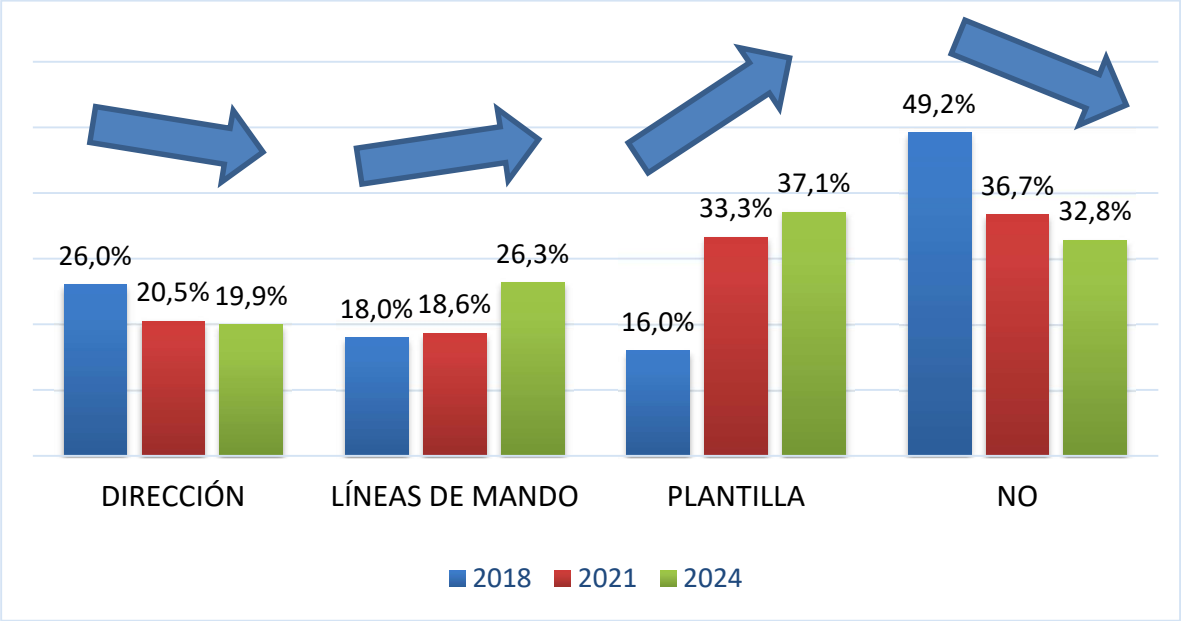
La consecuencia:

UNA FORMACIÓN EN

SALUD Y BIENESTAR ELEVADA

¿Cómo se desarrolla el interés de las personas de la organización por las actividades relacionadas con la formación/información relacionada con la salud y el bienestar?

Gráfico 32. La asistencia de las personas de la organización a las actividades relacionadas con la formación/información sobre la importancia de la salud y el bienestar. Comparativa años 2018[51], 2021[52] y 2024.



Como se observa en la gráfica, la implicación de la 'Dirección' al respecto ha decaído en los últimos años a favor de la 'línea de mando intermedia' y, sobre todo, la 'plantilla'. La primera parece delegar en la segunda, que es la que está en contacto directo con las personas que forman la tercera. Como ya se ha advertido, para que exista un compromiso con la salud elevado, lo que las personas entrevistadas parecen querer resaltar es que

una 'Plantilla' implicada requiere de una 'Línea de mando' comprometida[53]

[51] Ver p. 108 y ss. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[52] Ver p. 70 y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.
[53] Ver p. 57, **¿Cómo se puede mejorar la implicación de la línea de mandos intermedia en el fomento de la salud en la empresa?**

Si se analizan las respuestas en función de las opciones, de manera única o de manera combinada, que se han utilizado, ¿cómo se está transformando esta relación con el paso del tiempo?

Tabla 43. La asistencia de las personas de la organización a las actividades relacionadas con la formación/información sobre la importancia de la salud y el bienestar. COMBINACIONES RESULTANTES en las tres encuestas

	2018	2021	2024
D	20,0%	15,0%	12,1%
LM	11,6%	12,1%	14,5%
P	12,4%	28,6%	28,5%
D+LM	3,2%	1,5%	3,5%
D+P	0,4%	0,0%	0,3%
LM+P	0,8%	1,0%	4,3%
D+LM+P	2,4%	4,4%	4,0%
No	49,2%	37,4%	32,8%

Como se observa y ya se ha señalado, la participación de la 'Dirección' ha bajado, bien sea de manera única, bien de manera combinada. En este contexto, parece delegar la responsabilidad en el 'Línea de mando intermedia' para que lidere el proceso con una 'Plantilla' cada vez más formada e informada en los aspectos relacionados con la salud y el bienestar.

- *Análisis de correspondencias*

Por último, al tratarse de una pregunta con respuesta múltiple, se va a proceder a desarrollar el consiguiente Análisis de Correspondencias con el objeto de determinar cómo es la distribución de grupos de personas ('Dirección', 'líneas intermedias', 'plantilla') en lo que a *la asistencia de las personas de la organización a las actividades relacionadas con la formación/información sobre la importancia de la salud y el bienestar* hace referencia.

Las grafías establecidas son las siguientes:

- D: Dirección
- LM: Línea de mando intermedia
- P: Plantilla
- N: No (han asistido)

El análisis en función del tamaño de la empresa aclara más la situación. Así, el número de respuestas recogidas ha sido de 8. Si se considera la "no respuesta", es decir, la falta de respuesta, el cómputo final es de 9. Para el análisis que se va a desarrollar, esta última no se va a incorporar.

El resultado es de dos dimensiones que explican el 92,9% de la varianza final, con una significación del 0,022, es decir, por debajo del 0,050. Las grafías utilizadas son las ya expuestas.

Tabla 44. Inercia de los diferentes tamaños de empresa respecto a **la asistencia de las personas de la organización a las actividades relacionadas con la formación/información sobre la importancia de la salud y el bienestar.**

De 1 a 25 personas trabajadoras (51,9% de la inercia) **De 100 a 249 personas trabajadoras (26,9% de la inercia)** **250 y más personas trabajadoras (15,9% de inercia)**	*(Primera dimensión: 67,6% de la inercia del modelo)* No (lo hacen): 44,7% de inercia de la dimensión 1 LM+P: 30,4% D+LM+P: 17,1% D+P: 4,8% D: 1,1%
250 y más personas trabajadoras (44,1% de inercia) **De 100 a 249 personas trabajadoras (52,3% de la inercia)**	*(Segunda dimensión: 25,4%)* D+LM+P: 52,5% LM+P: 40,3% P: 4,0%

- En la **primera dimensión**[54] se significan las empresas más pequeñas, las de 100 y más personas trabajadoras (‘de 100 a 249 personas trabajadoras’ y ‘250 y más personas trabajadoras’). La mayor prevalencia se observa en la respuesta ‘No (lo hacen)’, situada básicamente en las empresas más pequeñas. Posteriormente se encuentra la grafía ‘LM+P’, más presente en las empresas ‘de 100 a 249 personas trabajadoras’ y, en menor medida, en las de ‘250 y más personas trabajadoras’. En éstas últimas, el formato más habitual de las combinadas es aquel en el que la Dirección también se implica (D+LM+P). Por último, la grafía ‘D+P’ es más propia de la pequeña empresa, mientras el hecho de que únicamente la Dirección asista es propio de todos los tamaños de empresa, en un porcentaje próximo al 15% de los casos.

- En la **segunda dimensión** se sitúan las empresas ‘de 100 a 249 personas trabajadoras’ y las ‘de 250 y más personas trabajadoras’. En esta dimensión aparece la grafía de ‘Plantilla’ como modelo único. En este caso, el 45,5% de las empresas ‘de 100 a 249 personas trabajadoras’ así lo señalan, mientras que en las ‘de 250 y más personas trabajadoras’ lo hacen en un 36,0% de los casos. No obstante, únicamente acoge el 4% de la inercia, aunque es la más representativa. Sin embargo, en esta dimensión, la inercia se sitúa en el formato ‘LM+P’ de en las empresas ‘de 100 a 249 personas trabajadoras’, y en el de D+LM+P de la empresa de ‘250 y más personas trabajadoras’.

[54] Como en casos anteriores, el desarrollo completo del Análisis de Correspondencias se sitúa en el anexo, correspondiéndose con su apartado.

4.3. El fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los dos últimos años

Pregunta realizada

¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los últimos dos años?

1- Sí
2- No
9-NC

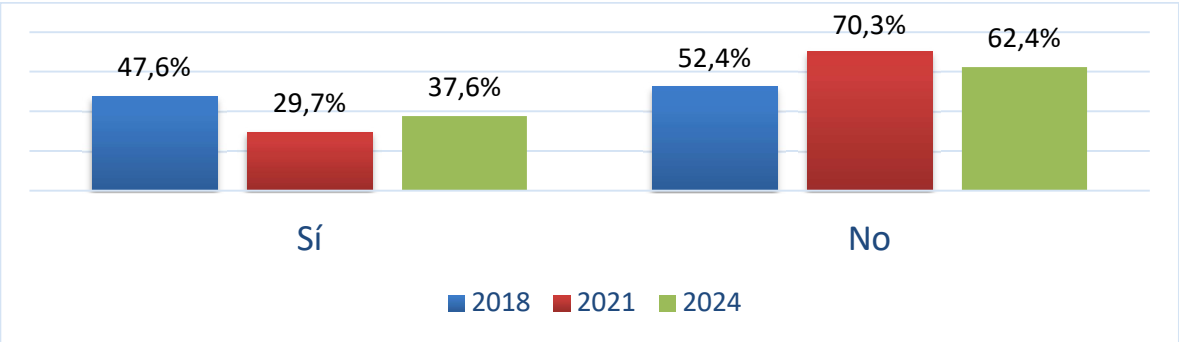
Un conjunto de actividades de formación/información que habitualmente se realiza en la empresa es la relacionada con el fomento del **bienestar psicológico y emocional.** ¿Las han realizado las empresas de la encuesta?

Gráfico 33. El fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los dos últimos años.

El 37,6% afirma que 'sí las han hecho', mientras que el 62,4% restante advierte que 'no las han realizado'.

¿Cómo ha evolucionado respecto a las anteriores encuestas? ¿Se están desarrollando más estas actividades en la actualidad?

Gráfico 34. El fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los dos últimos años. Comparativa con 2018[55], 2021[56] y 2024.



La respuesta a esta cuestión es que en la actualidad se desarrollan menos que lo que las empresas señalaron respecto a 2018, pero más que en 2021, año de pandemia. En este último caso, la pandemia marco muchas de las agendas respecto a cómo debía de procederse ante las

[55] Ver p. 56 y ss. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[56] Ver p. 78/ y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021

actividades grupales. La respuesta era: no se realizan. Es por ello que durante aquel año dichas actividades decayeron, en lo que a su actividad dentro de las empresas se refiere. Sin embargo, la buena noticia es que, en 2024, donde la pandemia del COVID-19 forma parte del recuerdo reciente, la actividad respecto al fomento de dichas actividades ha recuperado parte del espacio perdido.

Tabla 45. Tabulación cruzada: ¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar? * ¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los últimos dos años? (V de Cramer: 0,363; 0,000)

		¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los últimos dos años?		
		Sí	**No**	TOTAL
¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar?	Ya se están desarrollando	**53,1%**	46,9%	100,0%
	Sería deseable hacerlo, pero no es el momento	16,8%	83,2%	100,0%
	No lo considero necesario /oportuno en mi empresa	21,9%	78,1%	100,0%
	TOTAL	**37,6%**	**62,4%**	**100,0%**

En el 53,1% de las empresas donde tienen implementados programas de salud y bienestar, parte de dichos programas son los relacionados con el 'bienestar psicológico y emocional'. Mientras, el 46,9% restante tiene otro tipo de programas. Mientras, en las empresas donde señalan que 'sería deseable (implementarlos), pero que no es el momento', se han desarrollado menos actividades relacionadas con el fomento que se está analizando (el 16,8% de las empresas), que entre las que indican que 'no considera necesario/oportuno en su empresa' realizar dicha implementación (el 21,9% afirma haber realizado dicho tipo de actividades).

Tabla 46. ¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los últimos dos años? Según el tamaño (V de Cramer: 0,346; 0,000)

	Sí	**No**	**TOTAL**
De 1 a 25 personas trabajadoras	20,9%	79,1%	100,0%
De 26 a 99 personas trabajadoras	34,8%	65,2%	100,0%
De 100 a 249 personas trabajadoras	60,9%	39,1%	100,0%
250 y más personas trabajadoras	57,4%	42,6%	100,0%
TOTAL	**37,6%**	**62,4%**	**100,0%**

Si se alude al tamaño, las empresas de menos de 100 personas trabajadoras siguen una dinámica al respecto, mientras que las de más de 100 personas siguen otra. En el primer caso, un tercio o menos los tienen implantados, mientras que, en las segundas, dos terceras partes los tienen implantados entre sus actividades de fomento de la salud y el bienestar.

Para ver el porqué de este comportamiento, se tendrá que analizar la pregunta que recoge cuáles son las actividades de fomento.

4.4. La realización de actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los dos últimos años

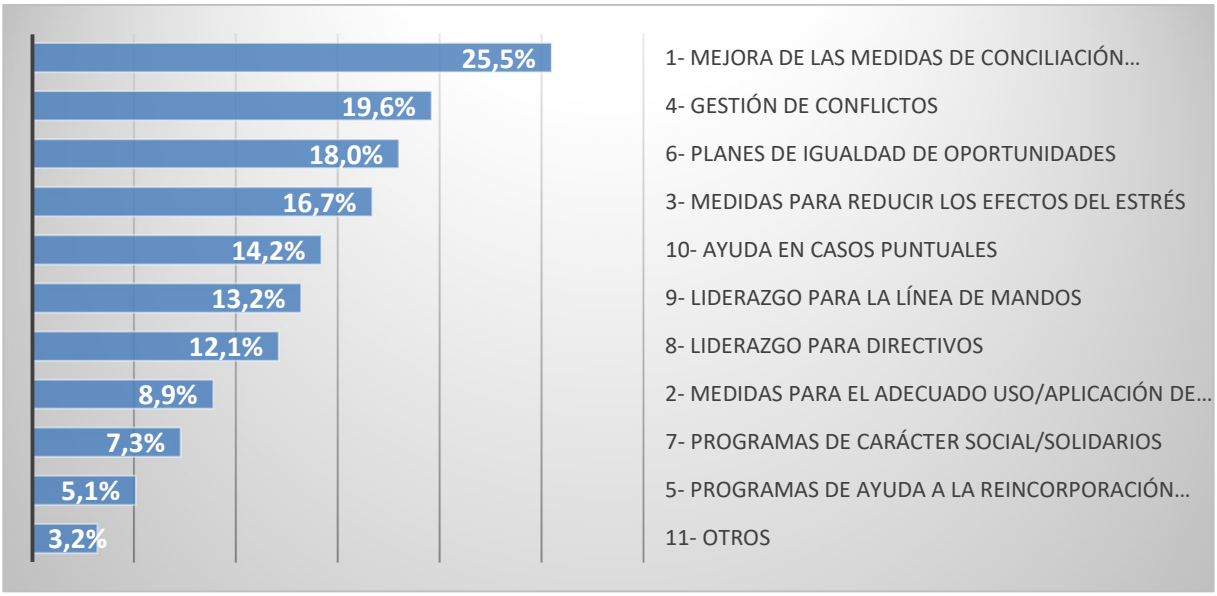
Pregunta realizada

¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los últimos dos años?

1- Mejora de las medidas de conciliación (flexibilidad horaria, trabajo a distancia, teletrabajo...)
2- Medidas para el adecuado uso/aplicación de las nuevas tecnologías
3- Medidas para reducir los efectos del estrés
4- Gestión de conflictos
5- Programas de ayuda a la reincorporación tras baja prolongada y/o por causa mental
6- Planes de igualdad de oportunidades
7- Programas de carácter social/solidarios
8- Liderazgo para directivos
9- Liderazgo para la línea de mandos
10- Ayuda en casos puntuales
11- Otros

Muchas son las actividades que se desarrollan en la empresa en el entorno del 'fomento del bienestar psicológico y emocional'. La conciliación laboral, el uso adecuado de nuevas tecnologías o la gestión de conflictos son solo algunas de ellas. ¿Cuáles son y cómo se han desarrollado en las empresas analizadas? Con el objeto de facilitar la exposición

Gráfico 35. La realización de actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los dos últimos años.



Como se observa, habría un **primer bloque** de actividades centradas en el objetivo de reconocer una particular relación entre la ***familia y trabajo***. Así, aparece en primer lugar la

actividad 'mejora de las medidas de conciliación', con un 25,5% de empresas que la señalan. Próxima a dicha actividad se desarrolla, en tercer lugar, los 'planes de igualdad de oportunidades", con un 18,0% de empresas que los utilizan. En este caso, la cuestión familiar y de género en un tema que preocupa a las personas de la empresa y, por ende, a estas mismas, incorporado actividades que permitan mitigar dicha tensión. Ello se produce porque la empresa es cada vez más consciente de la realidad diaria de sus personas.

Un **segundo bloque** recogería actividades relacionadas con la ***gestión de la persona*** en forma de conflicto (19,6%) **y** del stress (16,7%). A ellas se incorporarían la 'ayuda en casos puntuales', con una presencia del 14,2% y los 'programas de ayuda a la reincorporación', con una presencia del 5,1%. También lo harían los programas que incorporan 'medidas para el adecuado uso/aplicación de las nuevas tecnologías', con un 8,9%. Este último conjunto de programas no tendría relación directa con la gestión interna de las personas salvo porque sirven para mitigar el stress personal que producen los cambios tecnológicos que se desarrollan en las empresas y cuyo desconocimiento sí genera stress. De esta forma, es una forma de evitar dicha tensión producida en el normal desarrollo de la vida cotidiana de las personas en la empresa.

Es decir, las cuestiones personales que preocupan y generan tensión a las personas son también objeto del conjunto de actividades que la empresa desarrolla entorno al bienestar psicológico y emocional.

Un **tercer bloque** estaría relacionado con el ***liderazgo.*** En este caso el de los directivos, instalado en un 12,1% de casos y el de la línea de mandos, cuya presencia se sitúa en un 13,2% de casos.

En un **cuarto bloque** se incorporarían los 'programas de carácter social/solidarios', con un 7,3%. Son las acciones que incardinan a la empresa a la comunidad en la que desarrollan la actividad. Son las ***actividades sociales.***

Por último, aparece un 3,2% de actividades denominadas 'otros', y que no estarían relacionadas con las que aquí se han señalado, aunque sí pudieran estarlo con el objeto de su actuación.

Tabla 47. La realización de actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los dos últimos años. Respuesta: OTROS.

Filosofía-Yoga	0,5%
Servicio de fisioterapia	0,8%
Programa de formación del manejo de emociones	0,3%
Fitball en oficinas-Talleres saludables	0,3%
Formación interna PRL	1,1%
Mejora de medios (Ergonomía)	0,3%
Alimentación-Salud Laboral	0,3%
Salidas al monte en Grupo, promoción de carreras RSC, participación Desafío Empresas...	0,3%
Consumo de productos naturales	0,3%

¿Cuál ha sido la evolución de dichas actividades desde 2018 hasta la actualidad? En este caso, hay actividades que desaparecen y otras ocupan su lugar, atendiendo la realidad de la empresa y de su entorno, tal y como aconteció en 2021, en el entorno COVID.

Tabla 48. La realización de actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los dos últimos años. Comparativa años 2018[57], 2021[58] y 2024.

	2024	2021	2018
1- Mejora de las medidas de conciliación (flexibilidad horaria, trabajo a distancia, teletrabajo...)	25,5%	22,4%	25,7%
3- Medidas para reducir los efectos del estrés	16,7%	11,4%	10,3%
5- Programas de ayuda a la reincorporación tras baja prolongada y/o por causa mental	5,1%	6,2%	
6- Planes de igualdad de oportunidades	18,0%	12,4%	
7- Programas de carácter social/solidarios	7,3%	7,6%	8,0%
10- Ayuda en casos puntuales	14,2%	14,3%	15,3%
11- Otros	3,2%	1,9%	2,7%
TOTAL	**90,0%**	**76,2%**	**62,0%**

La comparativa que ofrece la presente tabla es muy sugerente. ¿Por qué? Porque el 90% de las actividades que se llevan a cabo en 2024 provienen de actividades que se desarrollaron en los años precedentes. Se podría decir que se deja lo que funciona e interesa en función de los objetivos de la empresa.

- En este caso, las actividades señaladas en el **primer bloque,** es decir, el que relaciona ***familia y trabajo*** (‘Mejora de las medidas de conciliación (flexibilidad horaria, trabajo a distancia, teletrabajo...)’ y ‘Planes de igualdad de oportunidades’).
- También las señaladas en el **segundo bloque, *gestión de la persona,*** que más seguimiento tienen: ‘Medidas para reducir los efectos del estrés’, ‘Programas de ayuda a la reincorporación tras baja prolongada y/o por causa mental’ y ‘Ayuda en casos puntuales’).
- Por último, la señalada en el **cuarto bloque** como ***actividades sociales*** en la actividad ‘Programas de carácter social/solidarios’.

Faltarían las señaladas en el **tercer bloque** como ***liderazgo,*** en 2024 relacionada con los directivos y la línea de mando intermedia.

Es decir, estas actividades se recogen en las empresas desde 2018, pero con un peso en el total muy diferente. En 2018 suponía el 62,0% de las actividades señaladas por las empresas, en 2021 el 76,2% y, en la actualidad, suponen el 90,0% de las actividades que se realizan en torno al fomento del bienestar psicológico y emocional entre las empresas navarras.

[57] Ver p. 56 y ss. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[58] Ver p. 81 y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.

- *Análisis de correspondencias*

Para terminar el análisis de esta variable, se va a proceder a desarrollar el consiguiente *Análisis de correspondencias.* En este caso intervienen 11 variables y la opción 'No contesta'. La grafía que se ha utilizado es la siguiente:

- MC: Mejora de las medidas de conciliación (flexibilidad horaria, trabajo a distancia, teletrabajo...)
- NT: Medidas para el adecuado uso/aplicación de las nuevas tecnologías
- RE: Medidas para reducir los efectos del estrés
- GC: Gestión de conflictos
- PR: Programas de ayuda a la reincorporación tras baja prolongada y/o por causa mental
- IO: Planes de igualdad de oportunidades
- PS: Programas de carácter social/solidarios
- LD: Liderazgo para directivos
- LM: Liderazgo para la línea de mandos
- AP: Ayuda en casos puntuales
- O: Otros
- NC: No contesta

El análisis en función del tamaño de la empresa aclara más la situación. Así, el número de respuestas recogidas ha sido de 95, incluida la "no respuesta". El resultado es de dos dimensiones que explican el 81,9% de la varianza final, un porcentaje muy elevado, con una significación del 0,000.

Tabla 49. Inercia de los diferentes tamaños de empresa respecto **la realización de actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los dos últimos años**.

De 100 a 249 personas trabajadoras (80,5% de la inercia)	*(Primera dimensión: 43,5% de la inercia del modelo)* MC+RE: 4,8% de inercia de la dimensión 1 RE+GC+IO+LD+LM: 4,8% MC+RE+PR+IO+LD+LM: 4.8% O: 2,4% MC+IO: 2,4% RE+PR: 2,4% MC+NT+IO: 2,4% MC+RE+GC: 2,4% MC+GC+IO: 2,4% MC+IO+O: 2,4% MC+LD+LM: 2,4% RE+GC+AP: 2,4%

	MC+GC+PR+AP: 2,4% MC+GC+LM+O: 2,4% RE+GC+IO+LD: 2,4% RE+IO+PS+O: 2,4% MC+NT+RE+GC+AP: 2,4% MC+RE+GC+IO+LM: 2,4% MC+RE+GC+PR+LM: 2,4% MC+RE+PR+IO+AP: 2,4% MC+NT+GC+PR+IO+LD: 2,4% MC+RE+GC+PR+IO+AP: 2,4% MC+RE+GC+LD+LM+AP: 2,4% MC+RE+IO+PS+LD+AP: 2,4% MC+RE+IO+LD+LM+O: 2,4% MC+GC+PR+PS+LD+LM: 2,4% MC+GC+PR+LD+LM+AP: 2,4% MC+GC+PS+LD+LM+AP: 2,4% MC+NT+RE+GC+IO+LM+AP: 2,4% MC+NT+RE+IO+PS+LD+LM+AP+O: 2,4%
250 y más personas trabajadoras (76,2% de inercia) **De 26 a 99 personas trabajadoras (13,8% de la inercia)** **De 1 a 25 personas trabajadoras (9,6% de la inercia)**	*(Segunda dimensión: 38,4%)* MC+NT+GC+IO+LD+LM: 4,2% de inercia de la dimensión 2 MC+NT+RE+GC+LD+LM: 5,8% MC+GC+PR+IO+PS+LD+LM+AP: 5,8% GC+IO: 2,9% GC+LD: 2,9% GC+O: 2,9% MC+GC+PR: 2,9% MC+PR+IO: 2,9% GC+IO+LM: 2,9% MC+NT+IO+AP: 2,9% MC+IO+AP+O: 2,9% IO+LD+LM+AP: 2,9% MC+IO+LM+AP+O: 2,9% MC+NT+RE+IO+PS+AP: 2,9% MC+NT+GC+IO+LM+AP: 2,9% MC+NT+PR+IO+PS+AP: 2,9% MC+NT+IO+PS+LD+LM: 2,9%

	MC+NT+RE+IO+PS+LD+LM: 2,9% MC+RE+GC+PR+IO+PS+AP: 2,9% MC+RE+GC+IO+PS+LM+AP: 2,9% RE: 2,4%

- En la **primera dimensión** se desarrollan 30 combinaciones diferentes estadísticamente significativas en las empresas 'de 100 a 249 personas trabajadoras'. No obstante, la distribución de las actividades es la siguiente:

Tabla 50. Distribución de actividades en las combinaciones significativas estadísticamente en el fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los dos últimos años. **PRIMERA DIMENSIÓN**

ACTIVIDADES	**Presencia en las combinaciones**
MC: Mejora de las medidas de conciliación (flexibilidad horaria, trabajo a distancia, teletrabajo...)	24
NT: Medidas para el adecuado uso/aplicación de las nuevas tecnologías	5
RE: Medidas para reducir los efectos del estrés	18
GC: Gestión de conflictos	17
PR: Programas de ayuda a la reincorporación tras baja prolongada y/o por causa mental	9
IO: Planes de igualdad de oportunidades	16
PS: Programas de carácter social/solidarios	5
LD: Liderazgo para directivos	12
LM: Liderazgo para la línea de mandos	14
AP: Ayuda en casos puntuales	10
O: Otros	6

Si se eligen aquellas que aparecen, cuando menos la mitad, es decir, 15 veces, se articula una combinación tipo que puede ser la que represente el conjunto:

MC+RE+GC+IO (+LM)

Una combinación centrada, fundamentalmente en:

- el bloque **FAMILIA Y TRABAJO** ('Mejora de las medidas de conciliación (flexibilidad horaria, trabajo a distancia, teletrabajo...)' y 'Planes de igualdad de oportunidades').

- En el bloque **GESTIÓN DE LA PERSONA,** con las actividades 'Medidas para reducir los efectos del estrés' y 'Gestión de conflictos'.

- En el bloque **LIDERAZGO,** con la actividad 'Liderazgo para la línea de mandos'

- En la **segunda dimensión** se sitúan las empresas 'de 250 y más personas trabajadoras', las 'de 26 a 99 personas trabajadoras' y las 'de 1 a 25 personas trabajadoras'.

Las combinaciones diferentes son 21 combinaciones y la presencia de las diferentes actividades en ellas es la siguiente:

Tabla 51. Distribución de actividades en las combinaciones significativas estadísticamente en el fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los dos últimos años. **SEGUNDA DIMENSIÓN**

ACTIVIDADES	**Presencia en las combinaciones**
MC: Mejora de las medidas de conciliación (flexibilidad horaria, trabajo a distancia, teletrabajo...)	15
NT: Medidas para el adecuado uso/aplicación de las nuevas tecnologías	8
RE: Medidas para reducir los efectos del estrés	6
GC: Gestión de conflictos	11
PR: Programas de ayuda a la reincorporación tras baja prolongada y/o por causa mental	5
IO: Planes de igualdad de oportunidades	16
PS: Programas de carácter social/solidarios	7
LD: Liderazgo para directivos	7
LM: Liderazgo para la línea de mandos	10
AP: Ayuda en casos puntuales	10
O: Otros	3

Si se eligen aquellas que aparecen, como en el caso anterior, cuando menos la mitad de veces entre ellas, surge una combinación tipo que puede ser la que represente el conjunto:

IO+MC+GC (+LM+AP)

Esta combinación se centraría en:

- el bloque **FAMILIA Y TRABAJO** (‘Mejora de las medidas de conciliación (flexibilidad horaria, trabajo a distancia, teletrabajo...)’ y ‘Planes de igualdad de oportunidades’).

- En el bloque **GESTIÓN DE LA PERSONA,** con las actividades ‘Gestión de conflictos’ y ‘Ayuda en casos puntuales’.

- En el bloque **LIDERAZGO,** pero únicamente en el ‘Liderazgo para la línea de mandos’.

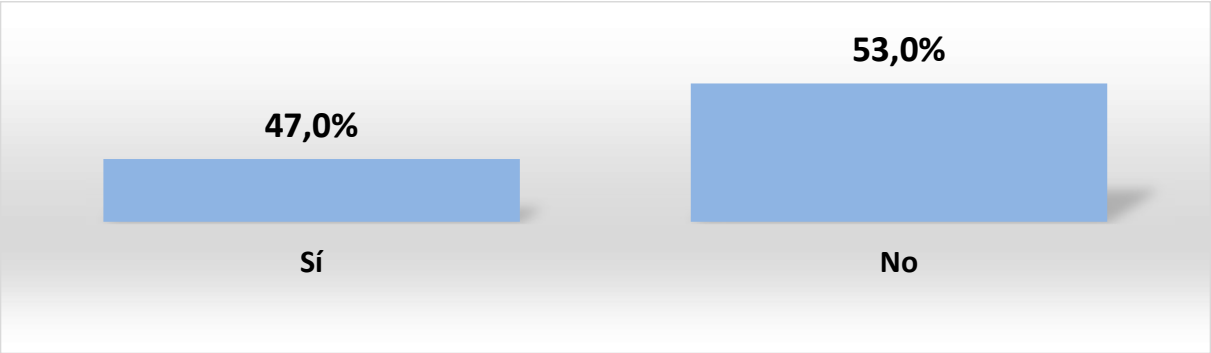
4.5. El fomento del BIENESTAR FÍSICO en los dos últimos años

Pregunta realizada
¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO en los últimos dos años?

1- Sí
2- No
9- NC

Si en las preguntas anteriores se ha analizado el fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL, en las dos que se van a desarrollar a continuación se va a analizar el fomento del BIENESTAR FÍSICO. Con este, se completa el conjunto que se recogía en la pregunta 4.2., en la que señalaba cómo se habían desarrollado, en cuanto a asistencia, las actividades relacionadas con la formación/información sobre la importancia de la salud y el bienestar en la empresa.

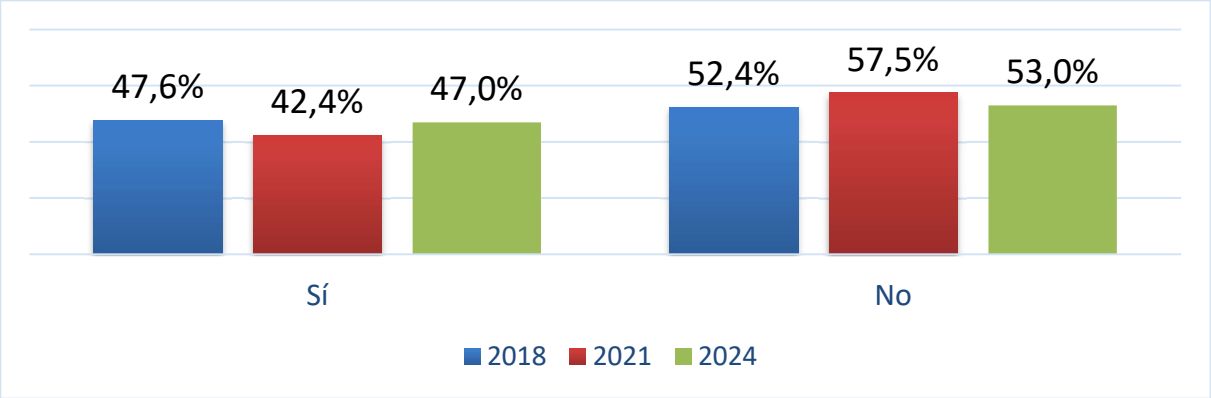
Gráfico 36. El fomento del BIENESTAR FÍSICO en los dos últimos años.



Como se observa, el 47,0% de las personas entrevistadas señala que en su empresa sí se han realizado actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO y el 53,0% restante señala que 'no' se ha hecho.

¿Cómo han evolucionado estas actividades respecto a las anteriores encuestas? ¿Se están desarrollando más en 2018 o 2021 que en la actualidad?

Gráfico 37. El fomento del BIENESTAR FÍSICO en los dos últimos años. Comparativa con 2018[59], 2021[60] y 2024.



En la actualidad se desarrollan menos actividades que las señaladas en 2018 (un -0,6% de empresas lo señalan), pero más que en 2021 (+4,6%). No obstante, sabiendo que 2021 fue un año del contexto COVID, este tipo de actividades se alinean prácticamente con lo señalado en 2018, máximo de la breve serie histórica.

[59] Ver p. 50 y ss. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[60] Ver p. 85 y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021

Tabla 52. Tabulación cruzada: ¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar? * ¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO en los últimos dos años? (V de Cramer: 0,477; 0,000)

		¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO en los últimos dos años?		
		Sí	No	TOTAL
¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar?	Ya se están desarrollando	68,3%	31,7%	100,0%
	Sería deseable hacerlo, pero no es el momento	20,6%	79,4%	100,0%
	No lo considero necesario /oportuno en mi empresa	19,4%	80,6%	100,0%
	TOTAL	**47,0%**	**53,0%**	**100,0%**

En este caso, en el 68,3% de las empresas donde tienen implantado un programa de salud y bienestar, este está relacionado con el 'bienestar físico'. Mientras, en las empresas donde afirman que 'sería deseable hacerlo, pero que no es el momento', se han desarrollado en un 20,6%, una cifra levemente superior a aquellas que consideran que, pese a tenerlos implementados, 'no lo consideran necesario/oportuno' (el 19,4% los tienen).

Pero, ¿cómo se están desarrollando las actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO cuando ya se están llevando a cabo también actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL? ¿Se están llevando a cabo ambos tipos de actividades de manera conjunta?

Tabla 53. Tabulación cruzada: ¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar? * ¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO en los últimos dos años? **RESPUESTA 'SÍ'** de la pregunta: ¿**Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los últimos dos años?** (V de Cramer: 0,484; 0,000)

		¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO en los últimos dos años?		
		Sí	No	TOTAL
¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar?	Ya se están desarrollando	83,8%	16,2%	100,0%
	Sería deseable hacerlo, pero no es el momento	27,3%	72,7%	100,0%
	No lo considero necesario /oportuno en mi empresa	50,0%	50,0%	100,0%
	TOTAL	**72,9%**	**27,1%**	**100,0%**

La V de Cramer obtenida señala que la relación entre ambas variables es **muy intensa** en el supuesto planteado, que no es otro que, entre las empresas que señalaron que SÍ tenían implantadas actividades de fomento de BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL probablemente se estén llevando a cabo de manera conjunta. Es decir, hay correlación en cuanto a ambas variables. En este sentido, el 83,8% de las empresas que desarrollan este tipo

de actividades relacionadas con el BIENESTAR FÍSICO también las llevan a cabo en lo referente al fomento del anterior bienestar analizado.

También lo hacen la mitad de las empresas que afirman que 'no lo consideran necesario/oportuno en su empresa'. Es decir, en este caso, la mitad de las actividades que llevan a cabo actividades de fomento de BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL consideran que también es necesario poner en práctica actividades de BIENESTAR FÍSICO.

Una mayor discriminación al respecto presenta quienes afirman que 'sería deseable hacerlo, pero no es el momento'. En este caso, únicamente un 27,3% de quienes tienen implantadas actividades de fomento de BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL llevan a cabo actividades de fomento relacionadas con el BIENESTAR FÍSICO.

También es interesante señalar que el 26,08% de las empresas que han contestado el cuestionario tienen implantados ambos paquetes de actividades de fomento del bienestar. También es relevante señalar que en estas empresas:

- el 90,7%, respecto a la disposición de implementar programas de Salud y Bienestar, señala que 'ya se están desarrollando';

- que para el 86,6% el grado de importancia que tiene la seguridad, la salud y el bienestar es 'alto';

- que el 71,1% afirma que la influencia de la salud en la productividad y cuenta de resultados es 'mucha';

- que para un 42,3% influye 'mucho' en la satisfacción de sus personas trabajadoras;

- o que para un 36,1% afecta 'mucho' a la retención del talento por parte de la empresa.

Por último, en cuanto al tamaño de la empresa hace referencia, a mayor tamaño, mayor presencia de dichas actividades de fomento. En este caso, en las empresas de '250 y más personas', el 75,4% señala disponer de ellas, mientras que en las de '100 a 249 personas trabajadoras' es de un 68,1%. A partir de ahí, se abre una pequeña brecha respecto a las empresas 'de 26 a 99 personas y trabajadoras' de un -29,0% respecto a las primeras y de un -21,7% respecto a las segundas, quedándose en un 46,4% las que señalan que disponen de dichas actividades. Por último, entre las empresas más pequeñas, la presencia de dicho tipo de actividades de fomento es señalada por una de cada cuatro de ellas, mientras que en los anteriores tamaños es de una de cada dos o de tres de cada cuatro.

Tabla 54. ¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO en los últimos dos años? Según el tamaño (V de Cramer: 0,402; 0,000)

	Sí	No	TOTAL
De 1 a 25 personas trabajadoras	26,0%	74,0%	100,0%
De 26 a 99 personas trabajadoras	46,4%	53,6%	100,0%
De 100 a 249 personas trabajadoras	68,1%	31,9%	100,0%
250 y más personas trabajadoras	75,4%	24,6%	100,0%
TOTAL	**47,0%**	**53,0%**	**100,0%**

Es decir, la relación entre tamaño y la implantación de actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO es muy intensa. A mayor tamaño, mayor probabilidad de que las tengan implantadas.

4.6. La realización de actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO en los dos últimos años

Pregunta realizada

¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO en los últimos dos años?

1- Fomento de la actividad física/deporte
2- Fortalecimiento muscular para reducir/evitar lesiones musculares
3- Fomento de alimentación saludable
4- Pruebas médicas complementarias a las establecidas por vigilancia de la salud
5- Prevención de enfermedades cardiovasculares
6- Prevención de consumo abusivo/adicciones: tabaco, alcohol, drogas, juego, nuevas tecnologías…
7- Programas de prevención contra enfermedades (gripe, cáncer, infartos, ictus)
8- Fomento del sueño reparador
9- Otros

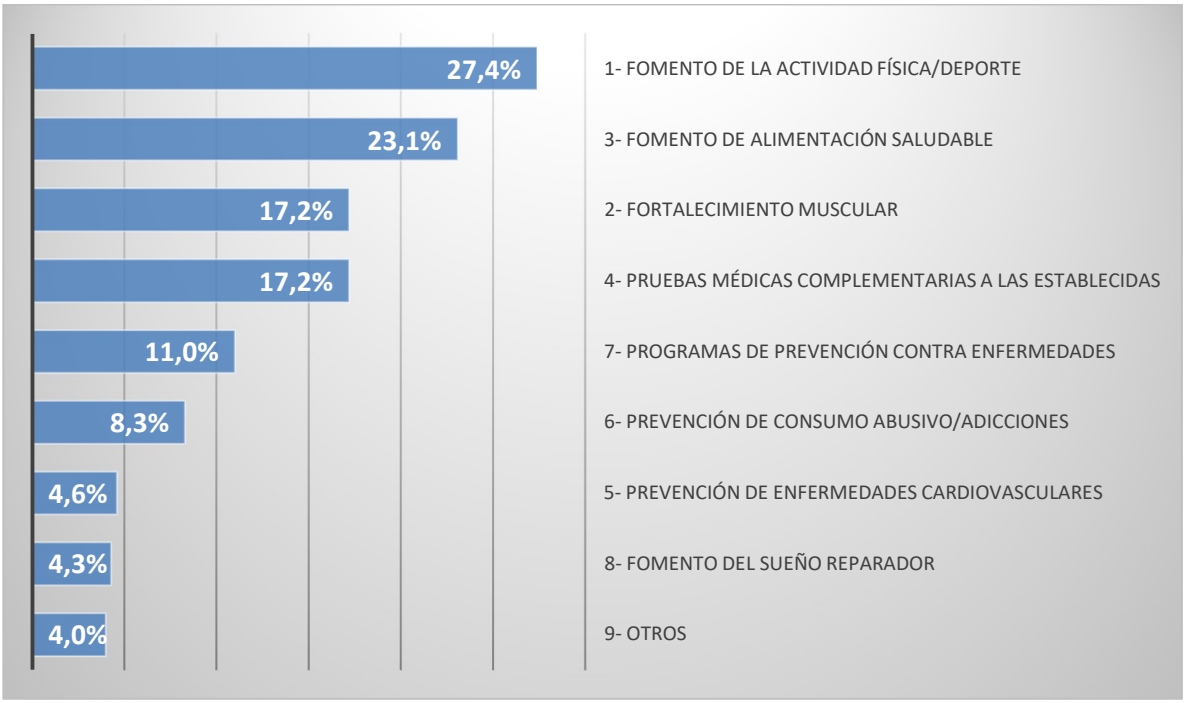
Si muchas son las actividades que se desarrollan en la empresa en torno al 'fomento del bienestar psicológico y emocional', también lo son las relacionadas con el 'fomento del bienestar físico'. En este caso, la actividad física/deporte, la alimentación saludable o los hábitos relacionados con el sueño (reparador) son algunas de ellas. Pero hay más. Determinar cuáles son y cómo se desarrollan en el entorno empresarial navarro es el objetivo del análisis de la presente variable.

La conciliación laboral, el uso adecuado de nuevas tecnologías o la gestión de conflictos son solo algunas de ellas. ¿Cuáles son y cómo se han desarrollado en las empresas analizadas? Con el objeto de facilitar la exposición

En este caso, el esquema seguido podría dibujarse de la siguiente manera. Un **primer bloque** formado por lo que se podrían considerar ***actividades proactivas***, con el objeto de mejorar las prestaciones físicas de las personas de la empresa en relación con la actividad que desarrollan en la propia actividad laboral y prevenir problemas físicos. En él estarían incluidas el

'fomento de la actividad física/deporte', con un 27,4% de empresas que la han seleccionado; el 'fomento de alimentación saludable', con el 23,1%; el 'fortalecimiento muscular', con un 17,2%; y, el 'fomento del sueño reparador', con un 4,3% de empresas que las desarrollan.

Gráfico 38. La realización de actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO en los dos últimos años.



En un **segundo bloque** se encontrarían las ***actividades preventivas,*** es decir, actividades encaminadas a prevenir circunstancias relacionadas con el propio devenir de la vida. Ya se señaló que el envejecimiento de la población de la empresa es un hecho. Este se sitúa en consonancia con lo que está sucediendo a su alrededor. Como la Fundación Adecco, advierte:

> Un envejecimiento que se trasladará al mercado laboral en forma de una población activa con una media de edad cada vez mayor. Hoy, el 34% de la población activa ya supera los 50 años. En 2030, este porcentaje podría superar el 40%.
>
> Entre las oportunidades derivadas del envejecimiento de la población, destaca la **"silver economy",** que representa una ocasión sin igual para que las empresas se orienten a satisfacer las necesidades y preferencias de una población cada vez más longeva y activa[61].

En este contexto, la empresa desarrolla actividades con la única función de "prevenir" la acción del paso del tiempo. Los 'programas de prevención contra enfermedades (gripe, cáncer, infartos, ictus)', señalados por el 11,0% de las actividades; los de 'prevención de consumo abusivo/adicciones: tabaco, alcohol, drogas, juego, nuevas tecnologías…', citados

[61] https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2024/11/131124NDP-10-RETOS-Y-OPORTUNIDADES-MERCADO-LABORAL_.pdf (29-11-2024). El resalte es nuestro.

por el 8,3%; o los 'programas de 'prevención de enfermedades cardiovasculares', con una presencia del 4,6%, son los más indicados.

Entre ellos se situarían las 'pruebas médicas complementarias a las establecidas por vigilancia de la salud', con un 17,2% de empresas que las tienen. En este caso, se trataría de ayudar a prevenir, no sólo en relación al "paso del tiempo" de las personas de la empresa, sino también en el trabajo diario y su relación con las medidas proactivas.

Además, un 4,0% de las empresas señala que realiza 'otro' tipo de actividades además (o en vez) de las señaladas.

Tabla 55. La realización de actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO en los dos últimos años. Respuesta: OTROS.

Filosofía-Yoga	0,6%
Servicio de fisioterapia	2,3%
Programa de formación del manejo de emociones	0,6%
Fitball en oficinas-Talleres saludables	0,6%
Formación interna PRL	0,6%
Salidas al monte en Grupo, promoción de carreras RSC, participación Desafío Empresas...	0,6%

Como se observa, estas actividades coinciden con las señaladas en el fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL[62].

Una pregunta que se puede realizar es: entre aquellas empresas que se señalaron como principales problemas los 'musculo-esqueléticos', ¿este tipo de actividades están más implantadas en ellas que entre las que señalaron como principal problema la 'salud mental?[63]

Tabla 56. Implantación de las actividades de BIENESTAR FÍSICO en diferentes problemas de salud señalados por las empresas

	Bienestar físico: Total	Musculo-esqueléticas	Salud Mental	ME+SM
1- Fomento de la actividad física/deporte	27,4%	27,1%	36,4%	38,5%
3- Fomento de alimentación saludable	23,1%	22,6%	32,9%	34,8%
2- Fortalecimiento muscular	17,2%	19,4%	23,1%	26,7%
8- Fomento del sueño reparador	4,3%	3,9%	7,5%	7,4%
7- Programas de prevención contra enfermedades	11,0%	11,6%	14,5%	17,0%
6- Prevención de consumo abusivo/adicciones	8,3%	9,4%	10,4%	11,9%
5- Prevención de enfermedades cardiovasculares	4,6%	4,2%	6,9%	6,7%
4- Pruebas médicas complementarias a las establecidas	17,2%	17,1%	22,0%	23,7%

[62] Ver apartado 4.4. **¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los últimos dos años?**
[63] Ver apartado 3.1. **¿Cuáles son, a su entender, los principales problemas de salud de sus trabajadores/as?**

Como se observa en la tabla, la respuesta a la cuestión es NO. De hecho están más implantadas entre las empresas que señalaron la 'salud mental' como principal problema. En este caso, las **medidas proactivas** irían dirigidas a evitar dichos problemas.

Por otro lado, parece obvio pensar que aquellas que más problemas señalan (en este caso, los 'musculo-esqueléticos' y los de 'salud mental', de manera conjunta), hayan implantado más actividades en cualquiera de los dos sentidos descritos: el **proactivo** y el **preventivo.**

¿Cómo han evolucionado estas actividades desde que se comenzase a elaborar la presente serie histórica?

Tabla 57. La realización de actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO en los dos últimos años. Comparativa años 2018[64], 2021[65] y 2024.

	2024	2021	2018
1- Fomento de la actividad física/deporte	27,4%	29,0%	22,4%
3- Fomento de alimentación saludable	23,1%	22,9%	19,3%
2- Fortalecimiento muscular	17,2%	21,0%	14,6%
8- Fomento del sueño reparador	4,3%		
ACTIVIDADES PROACTIVAS	**72,0%**	**72,9%**	**56,3%**
7- Programas de prevención contra enfermedades	11,0%	14,3%	
6- Prevención de consumo abusivo/adicciones	8,3%	9,5%	11,9%
5- Prevención de enfermedades cardiovasculares	4,6%	9,0%	9,2%
ACTIVIDADES PREVENTIVAS	**23,9%**	**32,8%**	**21,1%**
4- Pruebas médicas complementarias a las establecidas	17,2%	15,7%	17,6%
9- Otros	4,0%	1,0%	5,1%
TOTAL	**117,1%[66]**	**122,4%**	**100,1%**

En este caso, las actividades desarrolladas en 2021 suponen un porcentaje mayor que las de las otras dos encuestas. Sin embargo, lo son en las actividades que se han catalogado como **'preventivas',** quizá producto del momento que se estaba viviendo[67]. Lo cierto es que las actividades **'proactivas'** se sitúan en números semejantes a los de 2024 y un 16% superiores a los señalados en 2018. Es decir, desde 2018, en la empresa se han incrementado las **actividades proactivas** mientras que las **preventivas** permanecen en términos semejantes a las de 2018. **Se busca salud más que prevenir posibles dolencias.**

[64] Ver p. 50 y ss. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[65] Ver p. 87 y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.
[66] El porcentaje es superior al 100% porque se trata de una respuesta múltiple, y ello significa que hay empresas que han elegido más de una actividad.
[67] Se recuerda que en el momento que se realizó la encuesta, estaba vigente el contexto COVID.

- *Análisis de correspondencias*

Como colofón al análisis de la presente variable, se va a desarrollar un *Análisis de correspondencias.* En este caso intervienen 9 variables y la opción 'No contesta' que dan pie a 61 propuestas diferentes, que junto con la opción 'no contesta', se convierten en 62.

. La grafía utilizada para simplificar la construcción de las propuestas es:

- AF: Fomento de la actividad física/deporte
- FM: Fortalecimiento muscular para reducir/evitar lesiones musculares
- AS: Fomento de alimentación saludable
- PM: Pruebas médicas complementarias a las establecidas por vigilancia de la salud
- PC: Prevención de enfermedades cardiovasculares
- CA: Prevención de consumo abusivo/adicciones: tabaco, alcohol, drogas, juego, nuevas tecnologías…
- PP: Programas de prevención contra enfermedades (gripe, cáncer, infartos, ictus)
- SR: Fomento del sueño reparador
- O: Otros
- NC: No contesta

El resultado es de dos dimensiones que explican el 82,7% de la varianza final, un porcentaje muy elevado, con una significación del 0,000.

Tabla 58. Inercia de los diferentes tamaños de empresa respecto **la realización de actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO en los dos últimos años**.

De 100 a 249 personas trabajadoras (53,4% de la inercia) **De 1 a 25 personas trabajadoras (27,5% de la inercia)** **De 26 a 99 personas trabajadoras (6,4% de la inercia)**	*(Primera dimensión: 44,6% de la inercia del modelo)* AF+CA: 4,4% de inercia de la dimensión 1 AF+FM:6,2% AF+PP: 2,4% AF+PM+PP+O: 2,4% NC: 15,4% AS: 3,1% FM: 1,7% AF: 1,2%
250 y más personas trabajadoras (68,5% de inercia) **De 100 a 249 personas trabajadoras**	*(Segunda dimensión: 38,1%)* FM+PM: 0,9% PM+PP: 0,9% AF+AS+SR: 4,8% AF+PM: 7,1%

(28,0% de la inercia)	AS+PC: 3,5% AF+AS+PP: 3,5% AF+FM+AS+SR: 3,5% AF+AS+PC+CA: 3,5% AF+FM+AS+CA+PP: 3,5% AF+FM+PC+CA+PP: 3,5% AF+AS+PM+PP+SR: 3,5% AF+FM+AS+PM+PC+SR: 3,5% AF+FM+AS+CA+PP+SR: 3,5% AF+AS+PM+PC+CA+PP: 3,5% AF+AS+PM+PP+SR+O: 3,5%

- En la **primera dimensión** se desarrollan 7 combinaciones diferentes estadísticamente significativas. También recoge la no-respuesta, es decir, el 'NC'. La distribución de las actividades es la siguiente:

Tabla 59. Distribución de actividades en las combinaciones significativas estadísticamente en el fomento del BIENESTAR FÍSICO en los dos últimos años. **PRIMERA DIMENSIÓN**

ACTIVIDADES	**Presencia en las combinaciones**
AF: Fomento de la actividad física/deporte	5
FM: Fortalecimiento muscular para reducir/evitar lesiones musculares	2
AS: Fomento de alimentación saludable	1
PM: Pruebas médicas complementarias a las establecidas por vigilancia de la salud	1
PC: Prevención de enfermedades cardiovasculares	0
CA: Prevención de consumo abusivo/adicciones: tabaco, alcohol, drogas, juego, nuevas tecnologías…	1
PP: Programas de prevención contra enfermedades (gripe, cáncer, infartos, ictus)	2
SR: Fomento del sueño reparador	0
O: Otros	1
NC: No contesta	1

La principal actividad señalada, y casi en todas las combinaciones, es el 'Fomento de la actividad física/deporte'. No obstante, si se eligen las que se han repetido al menos dos veces, la propuesta que surgiría en esta dimensión es la siguiente:

AF+FM+PP

Una combinación centrada, fundamentalmente en:

- Las actividades **PROACTIVAS** ('Fomento de la actividad física/deporte' y 'Fortalecimiento muscular para reducir/evitar lesiones musculares').

- La única actividad **PREVENTIVA** elegida sería, según el criterio establecido: 'Programas de prevención contra enfermedades (gripe, cáncer, infartos, ictus)'.

- En la **segunda dimensión** se sitúan, fundamentalmente, las empresas 'de 250 y más personas trabajadoras' y, en menor medida, pero también de manera importante (un 28,0% de inercia) las 'de 100 a 249 personas trabajadoras'. Las combinaciones con significación estadística que recogen son 15 y la presencia de las diferentes actividades en ellas es la siguiente:

Tabla 60. Distribución de actividades en las combinaciones significativas estadísticamente en el fomento del BIENESTAR FÍSICO en los dos últimos años. **SEGUNDA DIMENSIÓN**

ACTIVIDADES	**Presencia en las combinaciones**
AF: Fomento de la actividad física/deporte	12
FM: Fortalecimiento muscular para reducir/evitar lesiones musculares	6
AS: Fomento de alimentación saludable	11
PM: Pruebas médicas complementarias a las establecidas por vigilancia de la salud	7
PC: Prevención de enfermedades cardiovasculares	5
CA: Prevención de consumo abusivo/adicciones: tabaco, alcohol, drogas, juego, nuevas tecnologías…	5
PP: Programas de prevención contra enfermedades (gripe, cáncer, infartos, ictus)	8
SR: Fomento del sueño reparador	6
O: Otros	1

Si se eligen aquellas que aparecen, como en el caso anterior, cuando menos 7 veces (la mitad de las propuestas), la combinación tipo que representase al conjunto quedaría como sigue:

AF+AS+PP+PM

Esta combinación se centraría en:

- Las actividades **PROACTIVAS** ('Fomento de la actividad física/deporte' y 'Fomento de alimentación saludable').

- La actividad **PREVENTIVA** 'Programas de prevención contra enfermedades (gripe, cáncer, infartos, ictus)'.

- También estaría presente la actividad que se ha señalado se sitúa entre ambas y que no es otra sino las 'Pruebas médicas complementarias a las establecidas por vigilancia de la salud'

En cualquier caso, en ambos casos participan la **proactiva** 'Fomento de la actividad física/deporte' y la **preventiva** 'Programas de prevención contra enfermedades (gripe, cáncer, infartos, ictus)', convirtiéndose en los ejes del fomento del BIENESTAR FÍSICO en la empresa navarra.

4.7. Conclusiones al capítulo *"La formación y el fomento de la Salud y el Bienestar"*

- En el capítulo tercero se ha visto que el compromiso e implicación de las diferentes personas que conforman la empresa es importante, siendo mayor en la cúspide y decreciendo conforme se llegaba a la base de producción. De esta forma, ante la pregunta de ¿cuál es el interés de las personas de la empresa por acciones relacionadas con la salud y el bienestar?, la respuesta no puede ser otra que 'medio' (el 53,2%) tendiendo a 'alto' (el 37,9%). No obstante, entre los grupos de la organización que mostraban un interés 'alto', es el de las personas que forman la base productiva el que más interés muestra. En este caso, el 76,2% lo tiene 'alto', mientras que la línea intermedia lo muestra en un 55,9% y la Dirección en un 52,0%. Llama la atención que, en este caso, la Dirección que mostraba un compromiso elevado decaiga en el interés por las acciones (un -7,9%). Probablemente consideren que este ya no es un papel que le corresponde. Mientras, entre las personas de la línea intermedia, dicho parámetro se incrementa en un 7,7. ¿Y en la plantilla? El porcentaje se incrementa en dicho grupo en un 43,4%.

  Las acciones relacionadas con la salud y el bienestar de la plantilla preocupan, principalmente, a la plantilla. No obstante, para alcanzar un compromiso con la Salud alto, la empresa requiere de una línea de mando implicado para lograr una plantilla que también lo esté.

- ¿Han asistido las personas de la organización a actividades relacionadas con la formación/información sobre la importancia de la salud? La Dirección lo ha hecho en un 19,9% de empresas. Las líneas de mando, en un 26,3%. Las plantillas, en un 37,1%. Mientras, en un 32,8% de empresas no lo ha hecho nadie. No obstante, las personas que compromiso con la salud 'alto' o con un interés por las acciones relacionadas con la salud 'alto' asisten a sesiones formativas asisten más a las sesiones formativas (las 'plantillas' lo hacen un 13,4 y un 13,3%, respectivamente, mientras que la línea de mando se incrementa respecto al total únicamente en un 2,3 y un 2,8%).

- ¿Se han realizado actividades de fomento del bienestar psicológico y emocional en los últimos dos años? El 37,6% de las empresas señala que sí. Dicha cifra se incrementa a un 53,1% entre aquellas empresas que tienen implantados programas de Salud y Bienestar.

- ¿Cuáles son las actividades que más desarrollan en este sentido? Las relacionadas con la ***familia y el trabajo*** (la 'mejora de las medidas de conciliación (MC)', con un 25,5% de apariciones, y los 'planes de igualdad de oportunidades (IO)', con un 18,0%). Le siguen las que se dedican a la ***gestión de la persona,*** con actividades como: la 'gestión de conflictos (GC)', con un 19,0%, 'medidas para reducir los efectos del estrés (RE)', con un 16,7%, la 'ayuda en casos puntuales (AP)', con un 14,2%, las 'medidas para el adecuado uso/aplicación de las nuevas tecnologías (NT)', con un 8,9% y los 'programas de ayuda a la reincorporación (PR)', con una presencia del 5,1%.

Un tercer bloque al que se ha denominado como ***liderazgo.*** Recoge actividades ligadas al 'liderazgo de los cuadros intermedios (LM)', con un 13,2% de empresas que la han seleccionado, y al 'liderazgo directivo (LD)', con un 12,1% de elecciones.

Por último, se situarían las actividades relacionadas con la comunidad. Es decir, las ***actividades sociales,*** representadas por los 'programas de carácter social/solidarios (PS)', con un 7,3% de elecciones.

¿Cuáles serían las más representativas entre las empresas según lo señalado por el *Análisis de correspondencias?*

- En las empresas 'de 100 a 249 personas', la combinación tipo sería: **MC+RE+GC+IO (+LM).**

- se sitúan las empresas 'de 250 y más personas trabajadoras', las 'de 26 a 99 personas trabajadoras' y las 'de 1 a 25 personas trabajadoras'. La combinación que más les representa, amén de otras, sería la formada por: **IO+MC+GC (+LM+AP).**

- ¿Y actividades de fomento del bienestar físico? El 47,0% de las empresas señala que sí y el 53,0% afirma que no. Pero sucede algo semejante a las anteriores. Es decir, entre las empresas que tienen implantados programas de Salud y Bienestar, las desarrollan el 68,3% de las empresas. No obstante, en ellas, las que desarrollan acciones de fomento de bienestar psicológico y emocional es probable que también lleven a cabo las actividades de fomento de bienestar físico. En este caso, las que ya tienen implantados programas de Salud y Bienestar y llevan a cabo dicho tipo de actividades de fomento, el 83,8% también las realizan en torno al bienestar físico.

- ¿Cuáles son las actividades que llevan a cabo dichos programas de fomento del bienestar físico?

  En este caso, se han señalado dos bloques: el de las ***actividades proactivas,*** formado por el 'fomento de la actividad física/deporte (AF)', con un 27,4% de empresas que la han seleccionado, el 'fomento de alimentación saludable (AS)', con el 23,1%, el 'fortalecimiento muscular (FM)', con un 17,2% y el 'fomento del sueño reparador (SR)', con un 4,3%.

  El segundo, las ***actividades preventivas,*** las formarían: los 'programas de prevención contra enfermedades (gripe, cáncer, infartos, ictus) (PP)', señalados por el 11,0%, los de 'prevención de consumo abusivo/adicciones: tabaco, alcohol, drogas, juego, nuevas tecnologías… (CA)', citados por el 8,3% y los 'programas de 'prevención de enfermedades cardiovasculares (PC)', con una presencia del 4,6%. Entre ambos bloques se situarían las 'pruebas médicas complementarias a las establecidas por vigilancia de la salud (PM)', con un 17,2%, al servicio de ambos.

  ¿Cuáles serían las más representativas entre las empresas según lo señalado por el *Análisis de correspondencias?*

- En las empresas ‘de 100 a 249 personas’, ‘de 1 a 25 personas trabajadoras’ y ‘de 26 a 99 personas trabajadoras’ la combinación tipo sería: **AF+FM+PP.**

- En las ‘de 250 y más personas trabajadoras’ y, nuevamente, las ‘de 100 a 249 personas’ sería: **AF+AS+PP+PM**

5. LA DIVULGACIÓN DE LA INFORMACIÓN SOBRE LAS ACTIVIDADES DE LA SALUD Y EL BIENESTAR EN LA EMPRESA

Hasta el momento se ha comprobado que la salud y el bienestar son consideradas importantes para la empresa por los múltiples beneficios que para ella tienen. Siendo así, la Dirección transfiere competencias a los cuadros intermedios para que lideren las competencias respecto a la salud y el bienestar entre las personas trabajadoras.

También se han determinado cuáles son los principales problemas de salud de las personas de la empresa en Navarra, problemas que generan ausencias en los puestos de trabajo. Las personas entrevistadas han informado si en sus empresas había implementados programas de salud y bienestar que buscasen corregir dichas circunstancias, bien desde una perspectiva que busca el bienestar psicológico y emocional, bien desde la que busca el bienestar físico.

En el presente capítulo, se va a tratar de responder cómo se transfiere la comunicación respecto a dichas medidas de promoción de la salud y el bienestar. También se dilucidará cómo se miden los resultados de dicha implementación de actividades en torno al bienestar y la salud, lo que dará muestra de si la comunicación es correcta y de si el sistema es fluido.

5.1. La divulgación de las actividades o informaciones sobre la salud en la empresa

Pregunta realizada

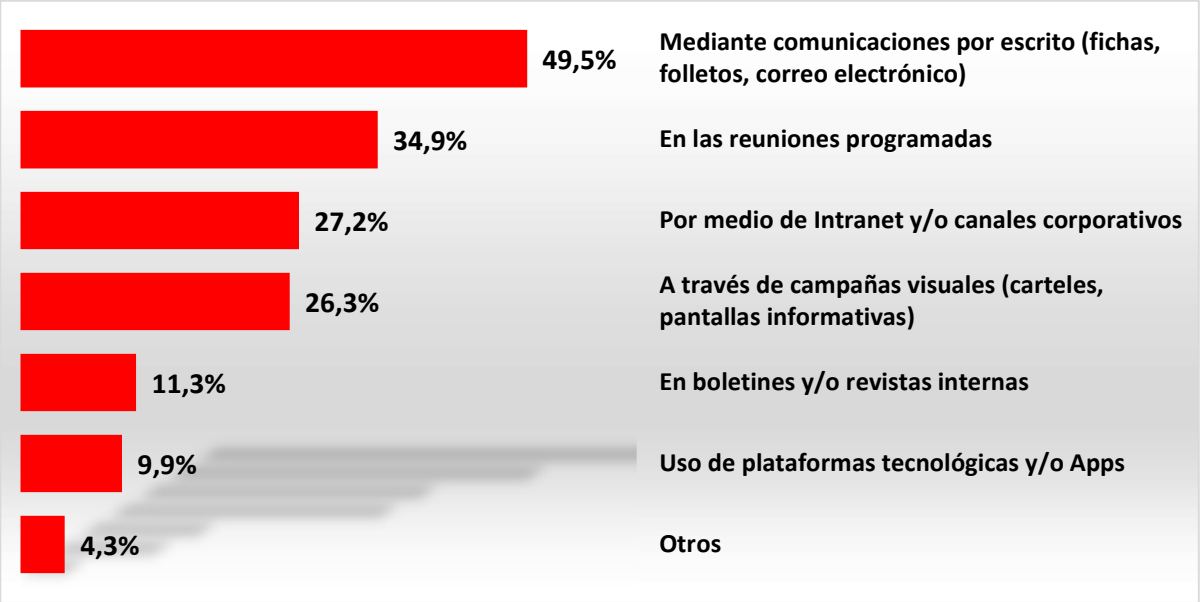
¿Cómo se divulgan las actividades o informaciones sobre la salud en su empresa? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]

1- En las reuniones programadas
2- Mediante comunicaciones por escrito (fichas, folletos, correo electrónico)
3- A través de campañas visuales (carteles, pantallas informativas)
4- Por medio de Intranet y/o canales corporativos
5- Uso de plataformas tecnológicas y/o Apps
6- En boletines y/o revistas internas
7- Otros

¿Cómo se transmite la información respecto a la salud y lo relativo a ella en la empresa? ¿Cuáles son los medios por los que se transfiere a las personas de la empresa la existencia de actividades relacionadas con la salud y el bienestar? Medios visuales, reuniones programadas, aplicaciones al uso, boletines mensuales… ¿Cómo lo hacen?

Prácticamente la mitad de las empresas (el 49,5%) lo hace a través de los medios de comunicación escritos. Tradicionales, como los ‘folletos’ o las ‘fichas’; más “modernos”, como el ‘correo electrónico’. Mientras, un 34,9% señala que lo hace en las ‘reuniones programadas’, un 27,2% a través de ‘intranet y/o canales corporativos’ y un 26,3% ‘a través de campañas visuales (carteles, pantallas informativas)’. Por último, un 11,3% elige los ‘boletines y/o revistas internas’ y un 9,9% lo hace a través de ‘plataformas tecnológicas y/o Apps’ ad hoc. Un 4,3% señala ‘otros’ medios.

Gráfico 39. La divulgación de las actividades o informaciones sobre la salud en la empresa.



Es decir, los medios de comunicación que facilitan la transmisión de información relacionada con las acciones de la salud y el bienestar en la empresa son variados, y éstas hacen uso de ellos. No obstante, además de los citados, también nombran algunos más, recogidos bajo el epígrafe 'otros'.

Tabla 61. La divulgación de las actividades o informaciones sobre la salud en la empresa. Respuesta: OTROS.

Boca a boca (Personalmente)	1,6%
En los almuerzos (Reuniones informales)	0,3%
En reuniones con responsables en la empresa (Delegado de prevención, encargados…)	1,3%
En las sesiones de formación	1,1%

Si un 34,9% de las empresas lo hacen en *reuniones formales* (las 'reuniones programadas'), un 4,3% lo realizan en *reuniones informales* (la respuesta 'otros'). Probablemente este formato se desarrolle en empresas pequeñas o sea complemento de otras, pero también de tamaño pequeño (< 100 personas trabajadoras).

En el apartado 3.7. **¿Cómo se puede mejorar la implicación de la línea de mandos intermedia en el fomento de la salud en la empresa?** y en el 4.1. **El interés de las personas de la empresa por acciones relacionadas con la salud y el bienestar** se ha afirmado que **un compromiso por la salud alto requiere de una línea de mando implicada y de una plantilla también implicada.**

¿Cuál es el formato de comunicación más empleado en lo que a una línea de mando o una plantilla con un nivel de compromiso e implicación, en cuanto a la salud y el bienestar hace referencia, 'ALTO'[68] hace referencia? ¿Y en las empresas donde se ha señalado que el interés por ambas circunstancias es también 'ALTO'?

[68] En este caso, se hace referencia a las preguntas que se recogen en los apartados 3.5. y 3.6.

Tabla 62. La divulgación de las actividades o informaciones sobre la salud en la empresa. Nivel de implicación de la LÍNEA DE MANDO y la PLANTILLA = **ALTO.** Interés de las personas de la empresa por las acciones de salud y bienestar = **ALTO.**

	La divulgación de las actividades o informaciones sobre la salud en la empresa	***Línea de Mando*** **Nivel de implicación ALTO**	***Plantilla*** **Nivel de implicación ALTO**	**Interés por de las personas de la empresa por las acciones** **ALTO**
1- En las reuniones programadas	34,9%	40,8%	45,1%	42,6%
2- Mediante comunicaciones por escrito (fichas, folletos, correo electrónico)	49,5%	44,1%	43,4%	44,7%
3- A través de campañas visuales (carteles, pantallas informativas)	26,3%	21,8%	18,9%	22,0%
4- Por medio de Intranet y/o canales corporativos	27,2%	25,1%	27,0%	29,8%
5- Uso de plataformas tecnológicas y/o Apps	9,9%	12,8%	12,3%	10,6%
6- En boletines y/o revistas internas	11,3%	8,4%	9,8%	12,1%
7- Otros (Reuniones INFORMALES)	4,3%	6,1%	4,9%	5,0%

SE INCREMENTAN	
DECRECEN	

Lo que se puede observar en la siguiente tabla es que, en las empresas donde el nivel de implicación y compromiso de la ‘línea de mando intermedia’ y la ‘plantilla’ es ALTO, el formato que más incrementa su empleo respecto al conjunto de la sociedad empresarial navarra es el de ’las reuniones programadas’ (reuniones FORMALES), seguido del uso de las ‘plataformas tecnológicas y/o Apps’ y las reuniones INFORMALES recogidas en la respuesta ‘otros’. Eso no quiere decir que el resto de formatos dejen de utilizarse a favor de los citados, pero sí que señala que

si quieres informar de algo, habla con las personas

¿Cómo ha evolucionado el uso de los medios y formas de divulgación de las actividades o informaciones respecto a la salud y el bienestar desde 2018?

Tabla 63. La divulgación de las actividades o informaciones sobre la salud en la empresa. Comparativa años 2018[69], 2021[70] y 2024.

	2024	2021	2018
1- En las reuniones programadas	34,9%	26,2%	25,2%
2- Mediante comunicaciones por escrito (fichas, folletos, correo electrónico)	49,5%	56,7%	34,8%
3- A través de campañas visuales (carteles, pantallas informativas)	26,3%	40,5%	39,6%
4- Por medio de Intranet y/o canales corporativos	27,2%	32,4%	23,6%
5- Uso de plataformas tecnológicas y/o Apps	9,9%		
6- En boletines y/o revistas internas	11,3%	18,1%	13,2%
7- Otros (Reuniones INFORMALES)	4,3%	2,9%	1,6%

Como se puede comprobar, las 'reuniones programadas' (reuniones FORMALES) se incrementan en casi un 10% respecto a los dos momentos anteriores. También aparece como novedad el uso de 'plataformas tecnológicas y/o Apps' ad hoc, donde se incorporan con un 9,9% de señalamientos por parte de las empresas. Por último, 'otros' (reuniones INFORMALES) sufren un incremento respecto a lo señalado en 2018 y 2021. No obstante, este es modesto concretamente de un 1,4 y un 2,7%, respectivamente.

Mientras, la comunicación por escrito sufre un incremento respecto a 2018 de un 14,7%, pero decrece respecto a lo dicho en 2021 en un 7,2%. Algo similar, pero con cifras más modestas, sucede respecto al uso de 'intranet y/o canales corporativos'. En este caso, se incrementa en un 3,6% respecto a 2018, pero decrece su uso en un 5,2%. Probablemente, el contexto COVID de 2021 propició el uso de dichos formatos como manera de evitar el contacto directo entre las personas.

Por último, las 'campañas visuales (carteles, pantallas informativas)' sufren una mengua en su uso de un 13,3% respecto a 2018 y de un 14,2 respecto a a2021. Lo mismo sucede respecto a los 'boletines y/o revistas internas'. En este caso, su uso decae en un 1,9% respecto a 2019 y en un 6,8% respecto a 2021.

Como se ha señalado, la **comunicación interpersonas** está ganando espacio como forma de buscar (y lograr) un mayor compromiso de quienes forman las plantillas en la empresa, particularmente entre la 'línea de mando intermedia' y las 'personas empleadas'.

- *Análisis de correspondencias*

En el caso que se está analizando, intervienen 7 variables y la opción 'No contesta' que dan pie a 56 propuestas diferentes, 57 si se incorporase la última. La grafía utilizada para simplificar la construcción de las respuestas es la siguientes:

[69] Ver p. 71 y ss. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[70] Ver p. 93 y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.

- RP: En las reuniones programadas
- CE: Mediante comunicaciones por escrito (fichas, folletos, correo electrónico)
- CV: A través de campañas visuales (carteles, pantallas informativas)
- IC: Por medio de Intranet y/o canales corporativos
- PT: Uso de plataformas tecnológicas y/o Apps
- RI: En boletines y/o revistas internas
- O: Otros (reuniones informales)

El resultado es de dos dimensiones que explican el 75,5% de la varianza final, un porcentaje elevado, con una significación del 0,000.

Tabla 64. Inercia de los diferentes tamaños de empresa respecto **la divulgación de las actividades o informaciones sobre la salud en la empresa.**

De 1 a 25 personas trabajadoras (48,7% de la inercia) **250 y más personas trabajadoras (41,7% de inercia)**	*(Primera dimensión: 47,1% de la inercia del modelo)* RP: 23,2% de inercia de la dimensión 1 CE:7,1% CE+IC: 5,3% O: 4,3% RP+CE+CV+IC+PT+RI: 3,3% CE+CV+IC+PT+RI: 1,7% CV: 1,9% PT: 1,9% RP+IC: 0,3%
250 y más personas trabajadoras (41,7% de inercia) **De 100 a 249 personas trabajadoras (32,0% de la inercia)** **De 26 a 99 personas trabajadoras (17,7% de la inercia)**	*(Segunda dimensión: 28,5%)* CE+CV: 5,9% RP+CE+CV+IC+RI: 3,5% IC+RI: 2,6% RP+CE+CV+PT: 2,6% RP+PT: 2,7% CV+O: 2,7% IC+O: 2,7% RP+IC+RI: 2,7% CE+CV+IC+PT: 2,7% CE+CV+IC+RI: 2,7% RP+CE+IC+PT+RI: 2,7%

- En la **primera dimensión** se desarrollan 7 combinaciones diferentes estadísticamente significativas. También recoge la no-respuesta, es decir, el 'NC'. La distribución de las actividades es la siguiente:

Tabla 65. Distribución de actividades en las combinaciones significativas estadísticamente en la divulgación de las actividades o informaciones sobre la salud en la empresa. **PRIMERA DIMENSIÓN**

ACTIVIDADES	**Presencia en las combinaciones**
RP: En las reuniones programadas	3
CE: Mediante comunicaciones por escrito (fichas, folletos, correo electrónico)	4
CV: A través de campañas visuales (carteles, pantallas informativas)	3
IC: Por medio de Intranet y/o canales corporativos	4
PT: Uso de plataformas tecnológicas y/o Apps	3
RI: En boletines y/o revistas internas	2
O: Otros (reuniones informales)	1

En este caso, la presencia de los medios de manera significativa en la dimensión es bastante pareja, y con valores bastante similares, salvo una excepción: la referida a las 'reuniones programadas' que aparece en 1er lugar con una inercia del conjunto del 23,2%. Este formato es probable que se dé en las empresas más pequeñas, dado que son ellas, junto a las más grandes, los modelos empresariales que recoge esta dimensión.

- En la **segunda dimensión** se sitúan, fundamentalmente, las empresas 'de 250 y más personas trabajadoras', 'de 100 a 249 personas trabajadoras' y, en menor medida, las 'de 26 a 99 personas trabajadoras'. Las combinaciones con significación estadística que recogen son 11, pero la importancia de las 7 últimas es menor, estadísticamente en cuanto a su significación, que las 4 primeras. No obstante, la presencia de los diferentes medios de divulgación se muestra a continuación.

Tabla 66. Distribución de actividades en las combinaciones significativas estadísticamente en la divulgación de las actividades o informaciones sobre la salud en la empresa. **SEGUNDA DIMENSIÓN**

ACTIVIDADES	**Presencia en las combinaciones**
RP: En las reuniones programadas	5
CE: Mediante comunicaciones por escrito (fichas, folletos, correo electrónico)	6
CV: A través de campañas visuales (carteles, pantallas informativas)	6
IC: Por medio de Intranet y/o canales corporativos	7
PT: Uso de plataformas tecnológicas y/o Apps	4
RI: En boletines y/o revistas internas	5
O: Otros (reuniones informales)	2

No hay ninguno que predomine sobre el resto, por lo que cualquier combinación es posible en el entorno de las empresas de 100 y más personas trabajadoras.

5.2. La medición de los resultados de las acciones de fomento de la salud

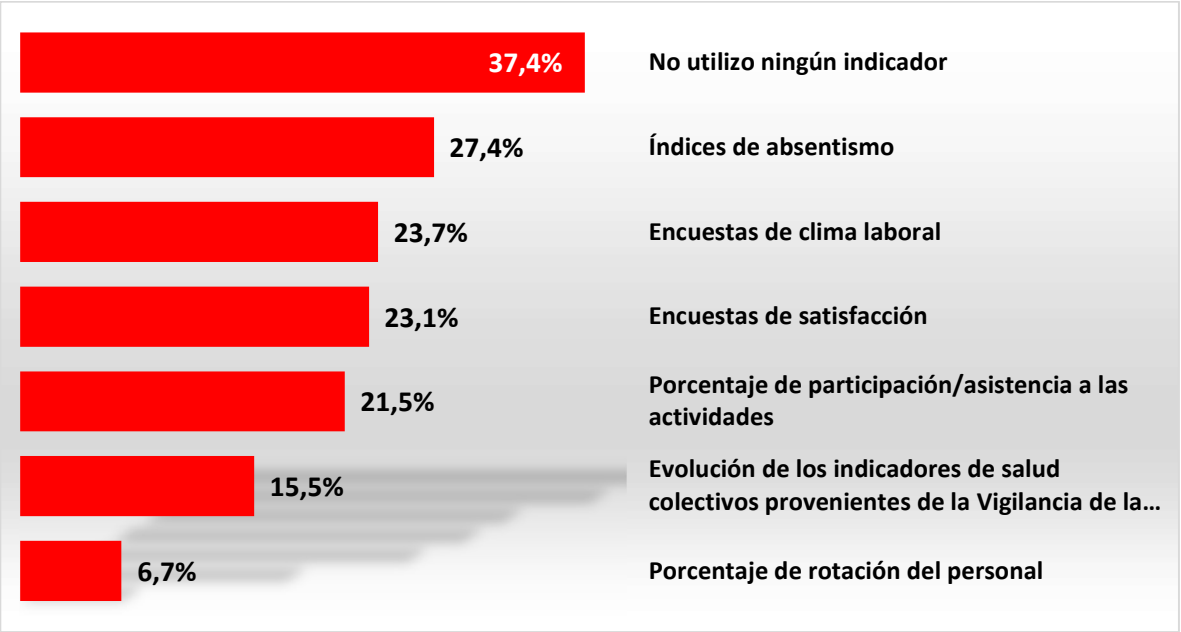
Pregunta realizada

¿Cómo se miden los resultados de las acciones de fomento de la salud? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]

1- Encuestas de clima laboral
2- Encuestas de satisfacción
3- Porcentaje de participación/ asistencia a las actividades
4- Evolución de los indicadores de salud colectivos provenientes de la Vigilancia de la Salud
5- Índices de absentismo
6- Porcentaje de rotación del personal
7- No utilizo ningún indicador

¿Y a la hora de medir los resultados de las acciones emprendidas en torno al fomento de la salud? ¿Qué herramientas utilizan? ¿Qué indicadores? ¿Disponen de series históricas o comparan los resultados con los del entorno?

Gráfico 40. La medición de los resultados de las acciones de fomento de la salud.



Prácticamente una de cada tres empresas afirma que 'no utiliza ningún indicador' en la medición de los resultados de las acciones (el 37,4%).

Mientras, un indicador donde los datos son fácilmente recogidos por la encuesta es el que mide el 'Índice de absentismo', señalado por el 27,4%. A su vez, entre los más empleados se encuentran dos provenientes de momentos concretos a lo largo del año: la 'Encuesta de clima laboral' y la 'Encuesta de satisfacción (laboral)', con un 23,7 y un 23,1%, respectivamente.

A continuación, se encuentra un indicador que recoge y analiza la asistencia a las actividades programadas como es el 'Porcentaje de participación/asistencia a las actividades', con un 21,1% de elecciones respecto a su uso.

Por último, dos indicadores. El primero, utiliza datos del sector con los que poder comparar su situación. Se trata de la 'Evolución de los indicadores de salud colectivos provenientes de la Vigilancia de la Salud', con un 15,5% de uso. El segundo, es el 'Porcentaje de rotación del personal', con un 6,7% de presencia entre las empresas.

Como en el apartado anterior, se va a analizar cómo miden los resultados de las acciones en las empresas sonde se ha considerado que el nivel de compromiso e implicación de la 'línea de mando intermedia' y la 'plantilla' es 'ALTO'[71]. Lo mismo se va a hacer respecto a la pregunta analizada en el apartado 4.1. y que hace referencia a cuál es el grado de interés de las personas de la empresa por las acciones que emprende ésta respecto a la salud y el bienestar y que también han respondo 'ALTO'.

Tabla 67. La medición de los resultados de las acciones de fomento de la salud. Nivel de implicación de la LÍNEA DE MANDO y la PLANTILLA = **ALTO.** Interés de las personas de la empresa por las acciones de salud y bienestar = **ALTO.**

	La divulgación de las actividades o informaciones sobre la salud en la empresa	***Línea de Mando*** **Nivel de implicación ALTO**	***Plantilla*** **Nivel de implicación ALTO**	**Interés por de las personas de la empresa por las acciones** **ALTO**
Encuestas de clima laboral	23,7%	23,5%	23,0%	27,7%
Encuestas de satisfacción	23,1%	24,6%	27,9%	30,5%
Porcentaje de participación/asistencia a las actividades	21,5%	25,7%	27,9%	25,5%
Evolución de los indicadores de salud colectivos provenientes de la Vigilancia de la Salud	15,5%	20,7%	22,1%	22,0%
Índices de absentismo	27,4%	27,4%	21,3%	25,5%
Porcentaje de rotación del personal	6,7%	5,0%	6,6%	6,4%
% MEDICIONES USADAS	**117,9%**	**126,9%**	**128,8%**	**137,6%**
No utilizo ningún indicador	37,4%	31,8%	34,4%	32,6%

SE INCREMENTAN	
DECRECEN	

Lo primero que cabe señalar es que, en los casos analizados, las empresas utilizan más medios de medición de los resultados de las acciones de fomento de la salud. Las personas de la 'línea

[71] En este caso, se hace referencia a las preguntas que se recogen en los apartados 3.5. y 3.6.

de mando' y las de la 'plantilla' muestran un nivel de implicación y compromiso alto, pero la empresa también. **Son empresas "preocupadas" por la salud.**

A nivel particular, señalar que se incrementan de manera importante el 'Porcentaje de participación/asistencia a las actividades', particularmente en cuanto a lo que señala el apartado 'plantilla' (un +6,4%). También se incrementa en lo que a la 'Evolución de los indicadores de salud colectivos provenientes de la Vigilancia de la Salud' hacer referencia. En este caso, lo hace en los tres apartados en torno al 5,2, 6,6 y 6,5%, respectivamente. También lo hacen las 'Encuestas de satisfacción', particularmente entre la 'plantilla' y entre aquellas empresas que señalan que el interés de las personas de la empresa por las acciones es 'alto'. En estos casos lo hace en un +4,8 y 7,4%, respectivamente.

¿Qué indicadores o apartados sufren un decremento en sus elecciones? El relacionado con los 'Índices de absentismo', particularmente en cuanto a la 'plantilla' que muestra un nivel de implicación 'alto'. En este caso, decrece en un 6,1%. No obstante, donde sí se nota particularmente es en la respuesta 'no utilizo ningún indicador'. Y, es que, pese a mantenerse un porcentaje alto al respecto, este decrece a favor de las medidas de medición, especialmente en el 'Porcentaje de participación/asistencia a las actividades' y en la 'Evolución de los indicadores de salud colectivos provenientes de la Vigilancia de la Salud'.

Tabla 68. La medición de los resultados de las acciones de fomento de la salud. Comparativa años 2018[72], 2021[73] y 2024.

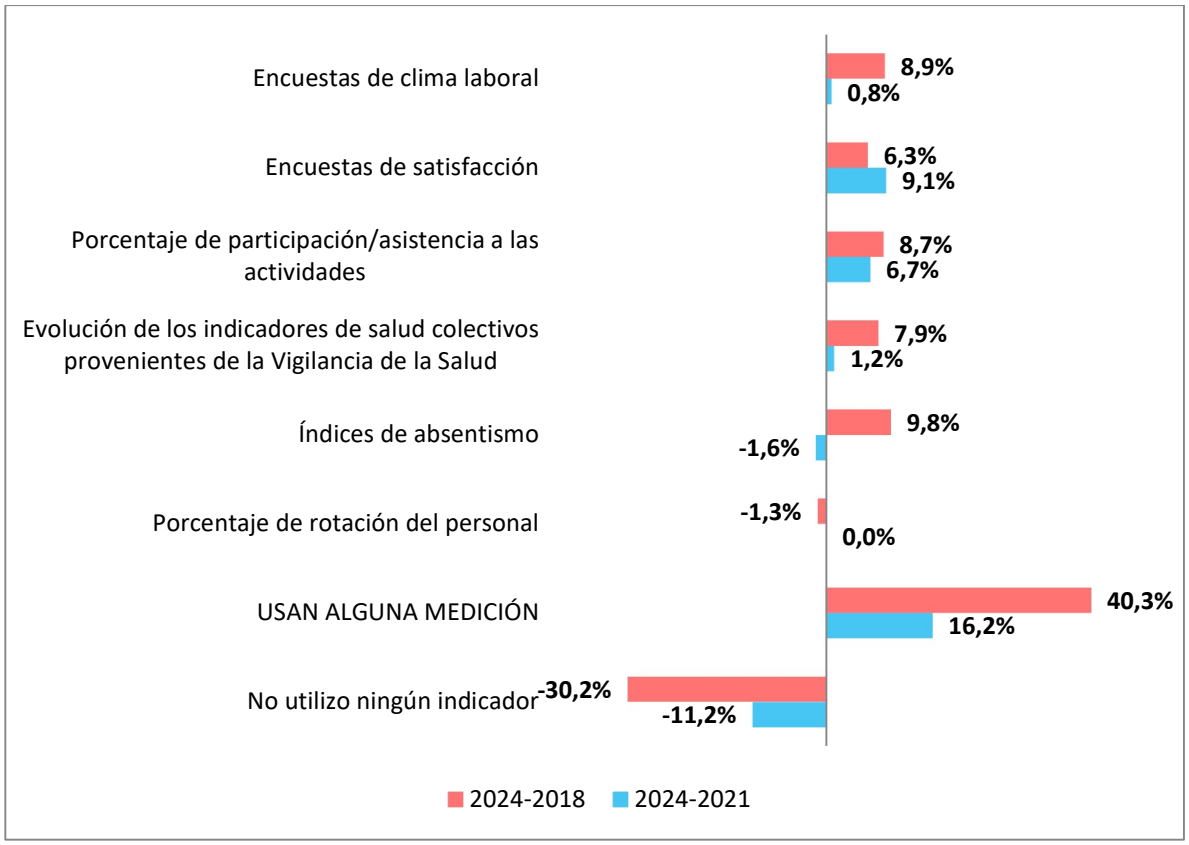
	2024	2021	2018
1- Encuestas de clima laboral	23,7%	22,9%	14,8%
2- Encuestas de satisfacción	23,1%	14,0%	16,8%
3- Porcentaje de participación/asistencia a las actividades	21,5%	14,8%	12,8%
4- Evolución de los indicadores de salud colectivos provenientes de la Vigilancia de la Salud	15,5%	14,3%	7,6%
5- Índices de absentismo	27,4%	29,0%	17,6%
6- Porcentaje de rotación del personal	6,7%	6,7%	8,0%
% MEDICIONES USADAS	**117,9%**	**101,7%**	**77,6%**
7- No utilizo ningún indicador	37,4%	48,6%	67,6%

En referencia a la evolución en el uso de herramientas para la medición de los resultados, el incremento en 2024 respecto a lo que sucedía nada más que 6 años (en 2018, cuando se realizó la 1ª Encuesta Salud y Empresa en Navarra, promovida por Mutua Navarra), ha sido más que notable. Se realizan un 40,3% más de acciones que entonces. Pero, lo más relevante, sin duda alguna es que se ha reducido en un 30,2% el número de empresas que no utiliza ningún indicador. Eso supone que hay un 30,2% más de empresas que los utilizan. Es decir,

[72] Ver p. 63 y ss. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[73] Ver p. 99 y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.

un tercio de las empresas de Navarra no medía los resultados respecto al fomento de la salud y en la actualidad lo hace.

Gráfico 41. La medición de los resultados de las acciones de fomento de la salud. Comparativa años 2024-2021 y 2024-2018.



Prácticamente crece el uso de todas las herramientas, particularmente la 'Encuesta de satisfacción' y el 'Porcentaje de participación/asistencia a las actividades'. En 2024 crece su uso en torno al 8%, tanto respecto a 2018 como a 2021.

El uso de la 'Encuesta de clima laboral' y la 'Evolución de los indicadores de salud colectivos provenientes de la Vigilancia de la Salud' crece un 8,9 y un 7,9% entre 2018 y 2021, pero el crecimiento es prácticamente cero entre 2021 y 2024 (el 0,8 y el 1,2%, respectivamente).

Por último, el uso del 'Índice de absentismo' creció mucho entre 2021 y 2021, pero entre este último año y 2024 ha descendido un 1,6%. No obstante, su utilización como herramienta de medición es el más elevado en 2024, con un 27,4% de empresas que lo usan. La 'Rotación del personal' es la herramienta menos utilizada en términos generales y, además, su crecimiento es nulo o negativo, según se compare con 2018 o 2021.

No obstante, como ya se ha comentado, lo más relevante de la comparación entre las encuestas ya realizadas y la actual es el decremento del 30,2% respecto a las empresas que no utilizaron ningún tipo de indicador para la medición y seguimiento de las acciones relacionadas con la salud y el bienestar en la empresa navarra en 2018 y que hoy lo hacen.

- *Análisis de correspondencias*

En la cuestión que se está analizando intervienen 7 variables. Seis hacen referencia a herramientas de medición utilizadas por la empresa y una a la afirmación de que 'no utilizó ningún indicador'. Ello da lugar a 41 combinaciones, más la señalada como negación del uso, 42. La grafía utilizada para simplificar la construcción de las respuestas es:

- EC: Encuestas de clima laboral
- ES: Encuestas de satisfacción
- PP: Porcentaje de participación/ asistencia a las actividades
- VS: Evolución de los indicadores de salud colectivos provenientes de la Vigilancia de la Salud
- IA: Índices de absentismo
- RP: Porcentaje de rotación del personal
- NN: No utilizó ninguno

El resultado es de dos dimensiones que explican el 82,7% de la varianza final, un porcentaje muy importante, con una significación del 0,000.

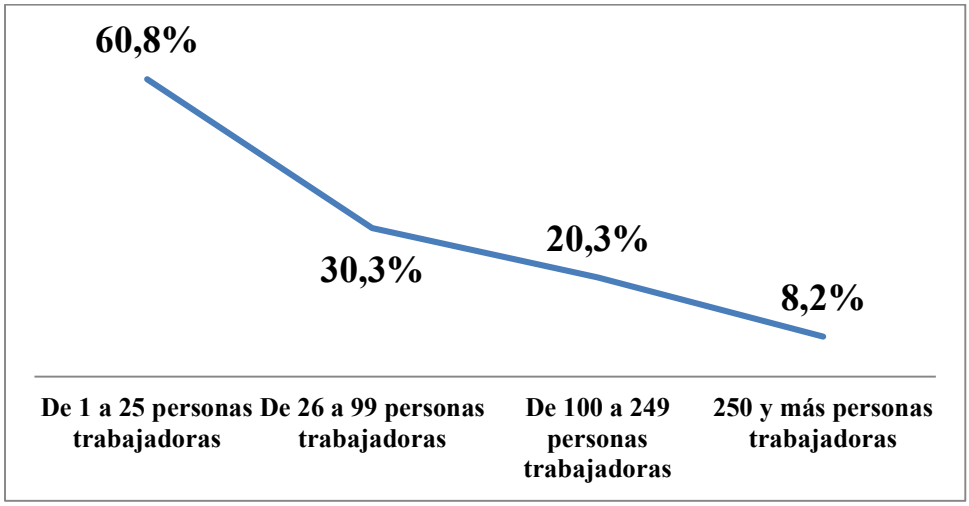
Tabla 69. Inercia de los diferentes tamaños de empresa respecto **la divulgación de las actividades o informaciones sobre la salud en la empresa.**

De 1 a 25 personas trabajadoras (49,4% de la inercia) **250 y más personas trabajadoras (33,7% de inercia)** **De 100 a 249 personas trabajadoras (16,7% de la inercia)**	*(Primera dimensión: 20,2% de la inercia del modelo)* NN: 38,8% de inercia de la dimensión 1 EC+VS+IA:7,1% PP+VS+IA: 5,1% EC+ES+IA: 4,7% EC+ES+PP+VS+IA+RP: 1,7% Con mayor reparo: EC: 6,4% EC+ES+PP: 4,0% EC+ES+PP+IA: 3,9% EC+PP+VS: 1,9%
De 100 a 249 personas trabajadoras (63,2% de la inercia)	*(Segunda dimensión: 32,5%)* PP: 4,2% ES: 4,0% IA+RP: 5,9% EC+ES+PP+VS: 2,0% ES+VS: 4,1%

250 y más personas trabajadoras (30,2% de inercia)	ES+PP+IA: 8,2% ES+PP+IA+RP: 12,3% ES+VS+IA+RP: 4,1% EC+ES+PP+VS+IA: 4,1% EC+ES+PP+IA+RP: 4,1%
(Casi NO participa en el modelo) De 26 a 99 personas trabajadoras (6.6% de la inercia)	

- En la **primera dimensión** se desarrollan 4 combinaciones diferentes estadísticamente significativas y otras 4 con las que hay que tener más reparo. No obstante, lo más reseñable está en el 38,8 % de inercia que recoge la respuesta "No utilizó ninguno". ¿Por qué? Porque es la respuesta más representativa.

Gráfico 42. La medición de los resultados de las acciones de fomento de la salud. Porcentaje de empresas, según tamaño, que señala que 'No utilizó ninguna' herramienta de medición.



Viendo los datos respecto al porcentaje de dicha respuesta, puede señalarse que dicha respuesta corresponde, casi con total seguridad a las empresas más pequeñas.

Mientras, el resto de respuestas deja la siguiente distribución:

Tabla 70. Distribución de actividades en las combinaciones significativas estadísticamente en la medición de los resultados de las acciones de fomento de la salud. **PRIMERA DIMENSIÓN**

ACTIVIDADES	**Presencia en las combinaciones**
EC: Encuestas de clima laboral	7 (3)
ES: Encuestas de satisfacción	4 (2)
PP: Porcentaje de participación/ asistencia a las actividades	5 (2)
VS: Evolución de los indicadores de salud colectivos provenientes de la Vigilancia de la Salud	4 (3)
IA: Índices de absentismo	5 (4)
RP: Porcentaje de rotación del personal	1 (1)

La distribución es muy pareja en todas las herramientas, sin destacar ninguna en particular, salvo por su menor uso. En este caso, se hace referencia al 'Porcentaje de rotación del personal', que aparece en una única ocasión. El resto la distribución se sitúa entre el 7 de la 'Encuesta de clima laboral' y el 4 de la 'Encuesta de satisfacción' y la 'Evolución de los indicadores de salud colectivos provenientes de la Vigilancia de la Salud'.

Señalar que entre paréntesis se sitúa el número de apariciones si no se tuviesen en cuenta las combinaciones seleccionadas *"con mayor reparo"*. La lectura es similar, salvo que en este caso, la opción más elegida es el 'Índice de absentismo', pero con una única elección más que el resto de herramientas de medición.

- En la **segunda dimensión** se recogen 10 combinaciones diferentes. En este caso, explicaría el funcionamiento de las empresas 'de 100 a 249 personas trabajadoras' y las de '250 y más personas trabajadoras'. Como se señala en la tabla, el grupo de empresas 'de 26 a 99 personas trabajadoras' casi no participa en el modelo.

Tabla 71. Distribución de actividades en las combinaciones significativas estadísticamente en la medición de los resultados de las acciones de fomento de la salud. **SEGUNDA DIMENSIÓN**

ACTIVIDADES	**Presencia en las combinaciones**
EC: Encuestas de clima laboral	3
ES: Encuestas de satisfacción	8
PP: Porcentaje de participación/ asistencia a las actividades	6
VS: Evolución de los indicadores de salud colectivos provenientes de la Vigilancia de la Salud	4
IA: Índices de absentismo	6
RP: Porcentaje de rotación del personal	5

Si se eligen aquellas que aparecen, como en otros casos anteriores, cuando menos 5 veces (la mitad de las propuestas), la combinación tipo que representase al conjunto sería:

ES+PP+IA+RP

En este caso, no estaría la 'Encuesta de clima laboral', una encuesta seleccionada en la anterior dimensión.

5.3. ¿Cómo se mide la evolución de la salud en la empresa? Los indicadores de la salud

Si para medir los resultados de las acciones las empresas utilizan como herramientas de medición las 'Encuestas de clima laboral', las 'Encuestas de satisfacción' o la 'Evolución de los indicadores de salud colectivos provenientes de la Vigilancia de la Salud', entre otros, ahora llega el momento de saber cuáles son los indicadores de medición o de contraste.

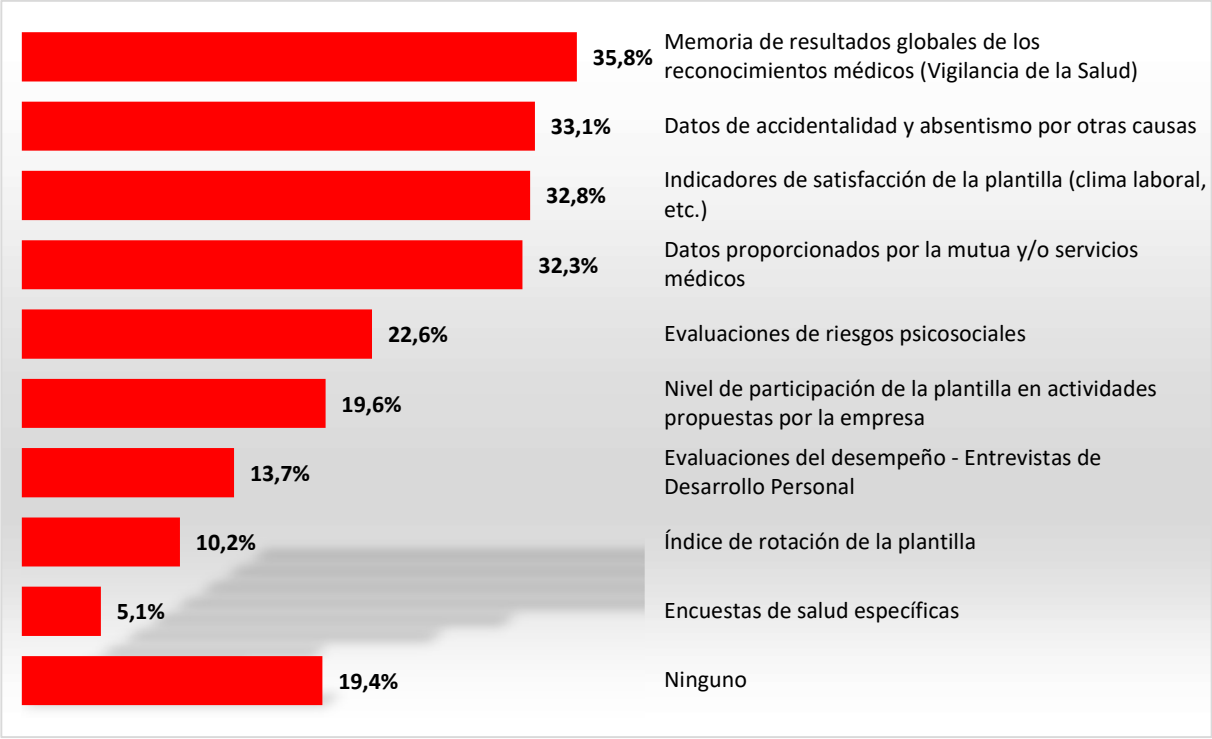
Para ello, se ha realizado la siguiente pregunta:

Pregunta realizada

¿Qué indicadores o datos utiliza para medir la evolución de la salud de la plantilla de su empresa? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]

1- Memoria de resultados globales de los reconocimientos médicos (Vigilancia de la Salud)
2- Indicadores de satisfacción de la plantilla (clima laboral, etc.)
3- Nivel de participación de la plantilla en actividades propuestas por la empresa
4- Encuestas de salud específicas
5- Evaluaciones de riesgos psicosociales
6- Datos de accidentalidad y absentismo por otras causas
7- Datos proporcionados por la mutua y/o servicios médicos
8- Evaluaciones del desempeño - Entrevistas de Desarrollo Personal
9- Índice de rotación de la plantilla
10- Ninguno

Gráfico 43. Los indicadores de la salud de la empresa.



Los más utilizados son los provenientes de la 'Memoria de resultados globales de los reconocimientos médicos (Vigilancia de la Salud)', con una presencia en el 35,8% de las empresas. A estos les siguen los 'Datos de accidentalidad y absentismo por otras causas', los 'Indicadores de satisfacción de la plantilla (clima laboral, etc.)' y los 'Datos proporcionados por la mutua y/o servicios médicos', utilizados por el 33,1, el 32,8 y el 32,3%, respectivamente.

Con menor intensidad, en cuanto al número de empresas que los utilizan, se encuentran las 'Evaluaciones de riesgos psicosociales' y el 'Nivel de participación de la plantilla en actividades propuestas por la empresa', con presencia en el 22,6 y el 19,6% de las empresas entrevistadas.

Entre las menos utilizadas para obtener los indicadores de referencia se encuentran las 'Evaluaciones del desempeño - Entrevistas de Desarrollo Personal', el 'Índice de rotación de la plantilla' y las 'Encuestas de salud específicas'. En este caso, las utilizan el 13,7, el 10,2 y el 5,1%, respectivamente.

Además, una de cada cinco actividades (el 19,4%) afirma que no utiliza 'ningún' indicador de referencia con el que compararse.

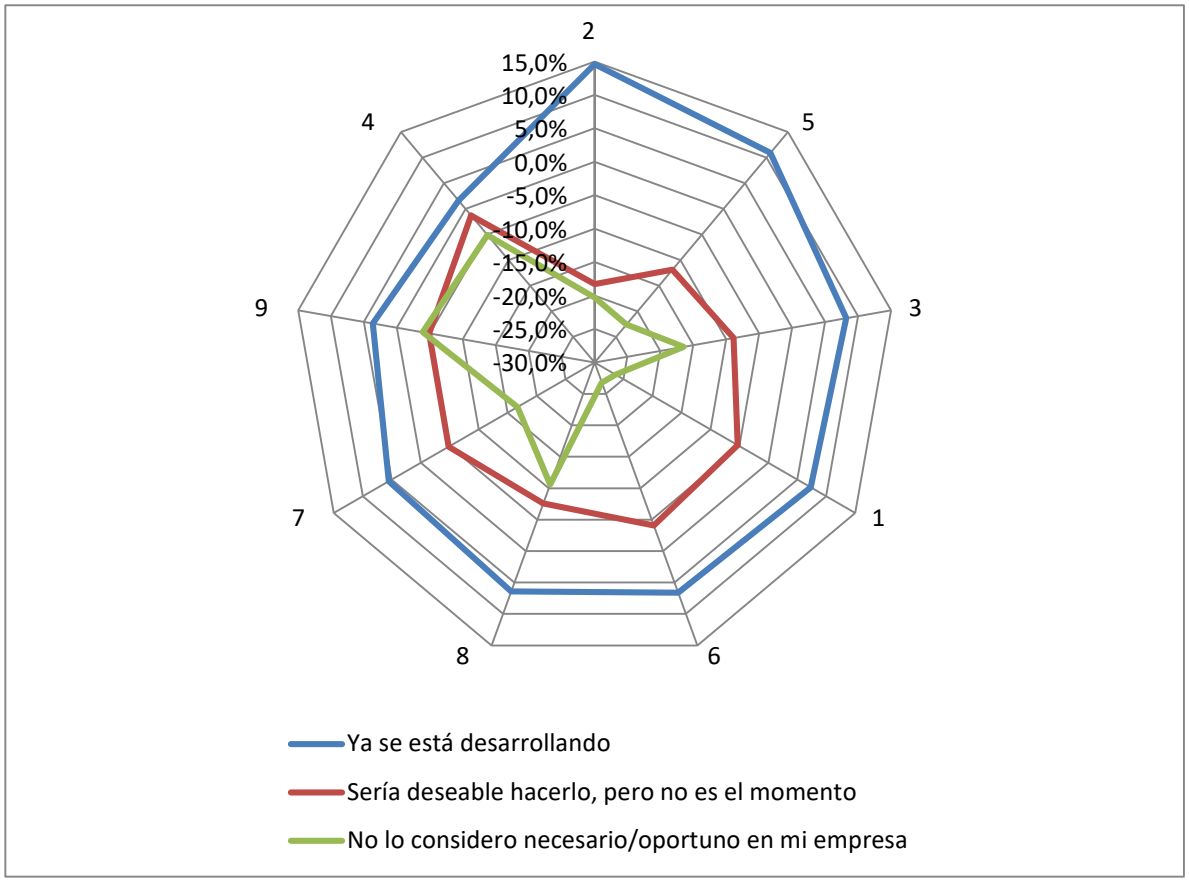
Tabla 72. La medición de los resultados de las acciones de fomento de la salud. Según las respuestas dadas en la variable **3.3. La implementación de programas de Salud y Bienestar en la empresa navarra**

		¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar?		
	Los indicadores de la salud en la empresa navarra	Ya se está desarrollando	Sería deseable hacerlo, pero no es el momento	No lo considero necesario/oportuno en mi empresa
1- Memoria de resultados globales de los reconocimientos médicos (Vigilancia de la Salud)	35,8%	43,1%	30,5%	9,4%
2- Indicadores de satisfacción de la plantilla (clima laboral, etc.)	32,8%	47,4%	14,5%	12,5%
3- Nivel de participación de la plantilla en actividades propuestas por la empresa	19,6%	27,8%	10,7%	3,1%
4- Encuestas de salud específicas	5,1%	6,7%	3,8%	0,0%
5- Evaluaciones de riesgos psicosociales	22,6%	33,5%	10,7%	0,0%
6- Datos de accidentalidad y absentismo por otras causas	33,1%	39,7%	29,0%	6,3%
7- Datos proporcionados por la mutua y/o servicios médicos	32,3%	37,8%	27,5%	15,6%
8- Evaluaciones del desempeño - Entrevistas de Desarrollo Personal	13,7%	20,1%	6,1%	3,1%
9- Índice de rotación de la plantilla	10,2%	13,9%	5,3%	6,3%
TOTAL	**205,2%**	**270,0%**	**138,1%**	**56,3%**
RATIO	**2,3**	**3,0**	**1,5**	**0,6**
Ninguno	19,4%	8,6%	32,1%	37,5%

SE INCREMENTAN	
DECRECEN	

Lo cierto es que, en este sentido, existe una gran diferencia entre las empresas donde ya se están desarrollando programas relacionados con la Salud y el Bienestar y las que no. Entre las primeras, se utilizan una media de 3 formatos de indicadores diferentes. Mientras entre las que afirman que 'sería deseable, pero no es el momento', lo hacen en 1,5 diferentes. Por último, las que señalan que 'no lo consideran necesario', únicamente lo utiliza 1 de cada 2 empresas.

Gráfico 44. Los indicadores de la salud de la empresa. Según las respuestas dadas en la variable **3.3. La implementación de programas de Salud y Bienestar en la empresa navarra. Diferencias de uso con el TOTAL.**



Es significativo que, el 2 ('Indicadores de satisfacción de la plantilla (clima laboral, etc.)'), sea el más utilizado por las empresas que 'ya están desarrollando' programas relacionados con la Salud y el Bienestar (casi lo utiliza una de cada dos) y, entre las que señalan que 'sería deseable hacerlo…' y las que afirman que 'no lo considero necesario…', únicamente lo haga una de cada siete.

Algo semejante sucede con las 'Evaluaciones de riesgos psicosociales' y el 'Nivel de participación de la plantilla en actividades propuestas por la empresa', donde para las empresas que ya tienen en marcha dichos programas, se convierten en indicadores muy relevantes, mientras que para las que dan las otras dos respuestas, pasan casi desapercibidos.

En cualquier caso, la diferencia de uso de indicadores relacionados con la Salud y el Bienestar es rotunda a favor de quienes tienen programas que ya se están llevando a cabo y para quienes 'sería deseable hacerlo, pero no es el momento' y, en particular, con las que consideran que

'no es necesario en su empresa. Es decir, el vector clave en el uso de dichos indicadores es el estar llevando a cabo dichos programas o no.

Tabla 73. Los indicadores de la salud de la empresa. Comparativa años 2018[74], 2021[75] y 2024.

	2024	2021	2018
1- Memoria de resultados globales de los reconocimientos médicos (Vigilancia de la Salud)	35,8%	32,4%	75,6%
2- Indicadores de satisfacción de la plantilla (clima laboral, etc.)	32,8%	27,6%	45,2%
3- Nivel de participación de la plantilla en actividades propuestas por la empresa	19,6%	16,2%	25,2%
4- Encuestas de salud específicas	5,1%	3,8%	10,8%
5- Evaluaciones de riesgos psicosociales	22,6%	26,2%	
6- Datos de accidentalidad y absentismo por otras causas	33,1%	47,6%	
7- Datos proporcionados por la mutua y/o servicios médicos	32,3%	37,1%	
8- Evaluaciones del desempeño - Entrevistas de Desarrollo Personal	13,7%	20,5%	
9- Índice de rotación de la plantilla	10,2%	10,5%	
% MEDICIONES USADAS	**205,2%**	**221,9%**	**156,8%**
RATIO	2,3	2,5	1,7
10- Ninguno	19,4%	22,4%	8,8%

Lo que más llama la atención es como en 2018 los indicadores se centraban en la 'Memoria de resultados globales de los reconocimientos médicos (Vigilancia de la Salud)' y en los 'Indicadores de satisfacción de la plantilla (clima laboral…)'. Mientras, en 2021 y 2024 se ha reducido su uso entre las empresas, pero han aparecido nuevos indicadores. Es decir, en este caso, **se ha pluralizado el uso de indicadores**, es decir, se aplican otros muchos diferentes.

Mientras, si se comparan 2021 y 2024, la principal diferencia es que, en términos generales, se ha incrementado el uso de los que surgen de la 'Memoria de resultados globales de los reconocimientos médicos (Vigilancia de la Salud)', los 'Indicadores de satisfacción de la plantilla (clima laboral, etc.)', el 'Nivel de participación de la plantilla en actividades propuestas por la empresa' y los de las 'Encuestas de salud específicas' y ha decrecido, fundamentalmente, los 'Datos de accidentalidad y absentismo por otras causas' (lo hace un 14,5%) y las 'Evaluaciones del desempeño - Entrevistas de Desarrollo Personal' (en un 6,8%). En menor medida lo han hecho lo de las 'Evaluaciones de riesgos psicosociales', los 'Datos proporcionados por la mutua y/o servicios médicos' o el 'Índice de rotación de la plantilla'.

[74] Ver p. 39 y ss. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[75] Ver p. 121 y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.

- *Análisis de correspondencias*

En la cuestión que se está analizando intervienen 10 variables. Nueve hacen referencia a los diferentes indicadores utilizados por las empresas y una a la que señala que no utilizó 'ningún indicador'. Ello da lugar a 111 respuestas diferentes procedentes de las múltiples combinaciones desarrolladas. La grafía utilizada para simplificar la construcción de las respuestas es:

- RM: Memoria de resultados globales de los reconocimientos médicos (Vigilancia de la Salud)
- IS: Indicadores de satisfacción de la plantilla (clima laboral, etc.)
- NP: Nivel de participación de la plantilla en actividades propuestas por la empresa
- ES: Encuestas de salud específicas
- RP: Evaluaciones de riesgos psicosociales
- AA: Datos de accidentalidad y absentismo por otras causas
- DM: Datos proporcionados por la mutua y/o servicios médicos
- EV: Evaluaciones del desempeño - Entrevistas de Desarrollo Personal
- IR: Índice de rotación de la plantilla
- Ninguno: No utilizó ninguno

El resultado es de dos dimensiones que explican el 71,9% de la varianza final, un porcentaje aceptable, con una significación del 0,000.

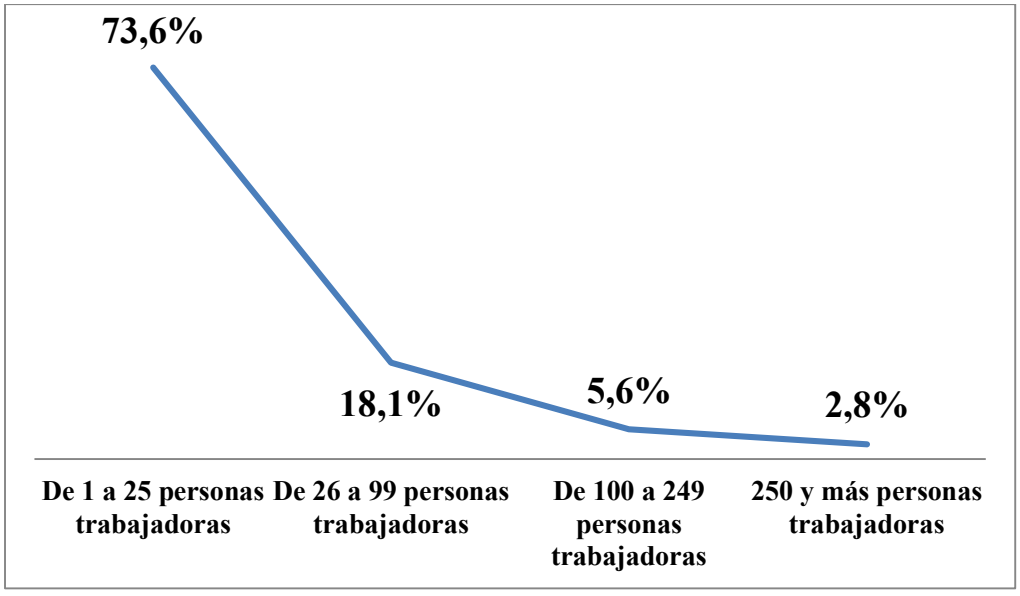
Tabla 74. Inercia de los diferentes tamaños de empresa respecto a **los indicadores de la salud de la empresa.**

De 1 a 25 personas trabajadoras (35,8% de la inercia) **De 100 a 249 personas trabajadoras (50,0% de la inercia)**	*(Primera dimensión: 36,3% de la inercia del modelo)* Ninguno: 18,5% de inercia de la dimensión 1 DM: 3,1% RM+IS+ES+RP+DM: 2,7% IS+NP+AA+DM:1,7% RM+IS+NP+AA+DM+EV+IR: 1,7% RM+IS+ES+RP+AA+DM+EV: 1,7% AA: 0,7%
250 y más personas trabajadoras (59,9% de inercia)	*(Segunda dimensión: 35,6%)* RM: 0,2% RP: 1,6% DM+EV: 2,1% RM+IS+RP: 2,1% RM+AA+DM: 2,1% RM+RP+DM: 0,2% RM+IS+NP+RP: 2,1%

De 100 a 249 personas trabajadoras (30,0% de la inercia)	RM+IS+ES+AA: 2,1% RM+IS+RP+EV: 2,1% RM+IS+AA+EV: 4,2% RM+RP+AA+DM: 2,1% IS+NP+DM+IR: 1,5% IS+AA+DM+EV: 2,1% AA+DM+EV+IR: 2,1% RM+IS+NP+AA+IR: 2,1% RM+NP+AA+DM+IR: 4,2% IS+NP+RP+AA+DM: 2,1% IS+AA+DM+EV+IR: 2,1% RM+IS+NP+RP+DM+EV: 2,1% RM+NP+RP+AA+DM+IR: 2,1% RM+IS+NP+ES+RP+AA+DM+IR: 1,5%

- En la **primera dimensión** se desarrollan 6 combinaciones diferentes estadísticamente significativas. Como en la variable anterior, la respuesta "No utilizó ninguno" aglutina el mayor porcentaje de inercia de la dimensión. En este caso, también dicha respuesta es, probablemente, representativa del formato de empresa más pequeño.

Gráfico 45. Los indicadores de la salud de la empresa. Porcentaje de empresas, según tamaño, que señala que 'No utilizó ninguna' herramienta de medición.



Mientras, el resto de respuestas deja la siguiente distribución:

Tabla 75. Distribución de actividades en las combinaciones significativas estadísticamente en la medición de los resultados de las acciones de fomento de la salud. **PRIMERA DIMENSIÓN**

ACTIVIDADES	**Presencia en las combinaciones**
RM: Memoria de resultados globales de los reconocimientos médicos (Vigilancia de la Salud)	3
IS: Indicadores de satisfacción de la plantilla (clima laboral, etc.)	4
NP: Nivel de participación de la plantilla en actividades propuestas por la empresa	2
ES: Encuestas de salud específicas	2
RP: Evaluaciones de riesgos psicosociales	2
AA: Datos de accidentalidad y absentismo por otras causas	4
DM: Datos proporcionados por la mutua y/o servicios médicos	5
EV; Evaluaciones del desempeño - Entrevistas de Desarrollo Personal	2
IR: Índice de rotación de la plantilla	1

En este caso, hay un indicador que destaca sobre el resto: los 'Datos proporcionados por la mutua y/o servicios médicos'. También lo hacen los 'Indicadores de satisfacción de la plantilla (clima laboral, etc.)' y 'Datos de accidentalidad y absentismo por otras causas'. La presencia del resto se mueve entre dos y tres apariciones.

De esta forma, si se mantiene el criterio de haber aparecido, por lo menos, en la mitad de las combinaciones, la combinación tipo quedaría de la siguiente manera:

DM+IS+AA+(RM)

- La **segunda dimensión** recoge 21 combinaciones diferentes. En este caso, explicaría el funcionamiento de las empresas de '250 y más personas trabajadoras' y 'de 100 a 249 personas trabajadoras', por este orden. La distribución de los indicadores en función del número de apariciones es la siguiente:

Tabla 76. Distribución de actividades en las combinaciones significativas estadísticamente en la medición de los resultados de las acciones de fomento de la salud. **SEGUNDA DIMENSIÓN**

ACTIVIDADES	**Presencia en las combinaciones**
RM: Memoria de resultados globales de los reconocimientos médicos (Vigilancia de la Salud)	14
IS: Indicadores de satisfacción de la plantilla (clima laboral, etc.)	12
NP: Nivel de participación de la plantilla en actividades propuestas por la empresa	8
ES: Encuestas de salud específicas	2
RP: Evaluaciones de riesgos psicosociales	10
AA: Datos de accidentalidad y absentismo por otras causas	12
DM: Datos proporcionados por la mutua y/o servicios médicos	13
EV; Evaluaciones del desempeño - Entrevistas de Desarrollo Personal	6
IR: Índice de rotación de la plantilla	8

Siguiendo el criterio que se ha establecido para que el indicador aparezca en la propuesta tipo, es necesario que aparezca en el conjunto un mínimo de 11. Así la propuesta tipo sería:

RM+IS+AA+DM

De todas formas, como cualquier propuesta "ideal", es el resultado del desarrollo de este análisis, por lo que las propuestas válidas son las de las propias empresas. No obstante, la propuesta tipo nos permite sintetizar la información hasta el punto de realizar una propuesta, se repite, "ideal".

5.4. Conclusiones al capítulo *"La divulgación de la información sobre las actividades de la salud y el bienestar en la empresa"*

- ¿Cómo se divulgan las actividades o informaciones sobr4e la salud en la empresa navarra? Fundamentalmente, a través de la 'comunicación escrita (CE)', en un 49,5% de empresas. También se 'programan reuniones (RP)', en un 34,9%, e 'intranet (IC)' o 'carteles - pantallas informativas (CV)', en un 27,2 y un 26,3%, respectivamente. El uso de 'boletines o revistas internas (RI)', así como el de las 'plataformas digitales o apps propias (PT)' es bajo -el 11,3 y el 9,9%, respectivamente. Llama la atención el uso 'del vestuario' como entorno para la comunicación de dichas reuniones, recogido en las respuestas 'otros (O)'.

  No obstante, en las plantillas donde el nivel de implicación de la línea de mando intermedia o la plantilla es 'alto', el uso del sistema que más crece, superando en algún caso la 'comunicación escrita' es el de 'las reuniones programadas'. En estos casos, también crece el uso de 'plataformas o apps propias', aunque sigue siendo bajo. No obstante, la tendencia es a que, en un futuro, tengan mayor relevancia.

  ¿Cuáles son los medios seleccionados en función del tamaño de las empresas? Lo cierto es que no hay discriminación de medios. Es decir, la comunicación es muy plural, destacando los ya señalados: reuniones programadas, comunicación por escrito, boletines o intranet son los que el *Análisis de correspondencias* señala como los más representativos.

- ¿Y cómo se miden los resultados de las acciones de fomento de la salud? El 37,4% de las empresas señala que no utiliza ningún indicador (NN). Mientras, en el 62,6% restante, los más citados son, por orden, los 'Índices de absentismo (IA)', las 'Encuestas de clima laboral (EC)', las 'Encuestas de satisfacción (ES)' y el 'Porcentaje de participación/asistencia a actividades (PP)', todas ellas citadas en más de un 20% de ocasiones. La 'Evolución de indicadores (VS)' y el 'Porcentaje de rotación del personal (RP)' lo son en un 15,5 y un 6,7%, respectivamente.

  Cabe destacar que en las empresas donde el nivel de implicación de la línea de mando intermedia o la plantilla es 'alto' o el interés de las personas de la empresa por la Salud y el Bienestar, en su conjunto, también lo es, el uso de dichas herramientas es mayor,

decreciendo únicamente, el uso del 'Porcentaje de rotación del personal' y el de las empresas que 'no utilizan ninguno'. Las empresas implicadas miden las actividades y el resultado de las acciones, pudiendo así establecer criterios para la mejora continua.

También resulta relevante que el uso de dichas herramientas se ha multiplicado respecto a lo que se señaló en 2018 y 2021. Se mide más y se compara también más.

¿Cuáles son los formatos más utilizados por las diferentes empresas? Utilizando los criterios señalados de la aparición, por lo menos, en la mitad de las configuraciones más representativas, son:

- En la *primera dimensión*, formada por las empresas 'de 1 a 25 personas trabajadoras', el 'no uso' de herramientas de medición. El 60,8% de las mismas así lo señala. Mientras, en las de '250 y más personas trabajadoras' y 'de 100 a 249 personas trabajadoras', utilizan todas las herramientas, prácticamente de forma indistinta.
- En la *segunda dimensión,* formada fundamentalmente por las empresas 'de 100 a 249 personas trabajadoras' y de '250 y más personas trabajadoras' y, en menor medida, por las 'de 26 a 99 personas trabajadoras', la combinación más representativa (amén de otras): **ES+PP+IA+RP.**

- ¿Cuáles son los indicadores más utilizados? Los más utilizados son los provenientes de la 'Memoria de resultados globales de los reconocimientos médicos (Vigilancia de la Salud) (RM)', con una presencia en el 35,8% de las empresas. A estos les siguen los 'Datos de accidentalidad y absentismo por otras causas (AA)', los 'Indicadores de satisfacción de la plantilla (clima laboral, etc.) (IS)' y los 'Datos proporcionados por la mutua y/o servicios médicos (DM)', utilizados por el 33,1, el 32,8 y el 32,3%, respectivamente.

  Con menor intensidad, en cuanto al número de empresas que los utilizan, se encuentran las 'Evaluaciones de riesgos psicosociales (RP)' y el 'Nivel de participación de la plantilla en actividades propuestas por la empresa (NP)', con presencia en el 22,6 y el 19,6% de las empresas entrevistadas.

  Entre las menos utilizadas para obtener los indicadores de referencia se encuentran las 'Evaluaciones del desempeño - Entrevistas de Desarrollo Personal (EV)', el 'Índice de rotación de la plantilla (IR)' y las 'Encuestas de salud específicas (ES)'. En este caso, las utilizan el 13,7, el 10,2 y el 5,1%, respectivamente.

  Es muy relevante que en las empresas navarras que manifiestan que ya están desarrollando programas de Salud y Bienestar, el uso de este tipo de indicadores se multiplica respecto a las que señalan que 'sería deseable hacerlo, pero no es el momento' o las que 'no lo consideran necesario'. Además, las primeras lo hacen en relación con encuestas concretas. En este caso, los 'Indicadores de satisfacción', las 'Evaluaciones de riesgos psicosociales' o el 'Nivel de participación de la plantilla en

actividades propuestas por la empresa' sufren incrementos del 14,6, del 10,9 y del 8,2%, respectivamente. El resto se sitúa en torno al 6-8%.

Respecto a los diferentes tamaños, si se atiende por dimensiones, sería:

- En la *primera dimensión*, formada por las empresas 'de 1 a 25 personas trabajadoras' y 'de 100 a249 personas trabajadoras', la combinación que mejor la representaría sería: **DM+IS+AA+(RM).**
- En la *segunda dimensión,* formada por las empresas de '250 y más personas trabajadoras' y 'de 100 a 249 personas trabajadoras', la combinación quedaría así: **RM+IS+AA+DM.**

6. LA SALUD DE LA EMPRESA NAVARRA EN 2024: POLÍTICAS, PLANES Y ACCIONES DE MEJORA

A New York la llaman, entre otras muchas formas, “la ciudad que nunca duerme”. En St. Paul's Chapel, monumento histórico de la misma, en su entrada hay un cartel que dice: “Una iglesia que nunca descansa para una ciudad que nunca duerme”.

La Salud en la empresa es un poco como la capilla de St. Paul: una actividad que nunca descansa para una empresa que nunca para. Y de eso trata el presente capítulo: de seguir, de avanzar, de establecer planes en torno a políticas. De generar acciones y medir sus resultados para vislumbrar un horizonte. Eso es lo que se va a analizar en el presente capítulo.

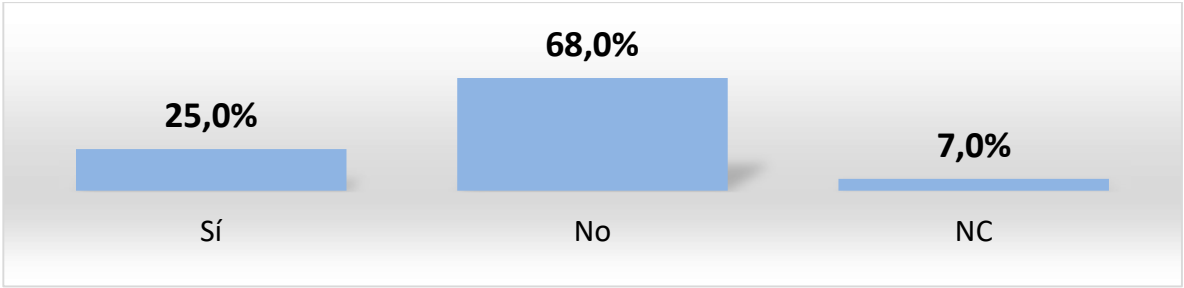
6.1. La existencia de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales

Pregunta realizada

¿Su empresa dispone actualmente de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales?

1- Sí
2- No
9- NC

Gráfico 46. La existencia de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales.

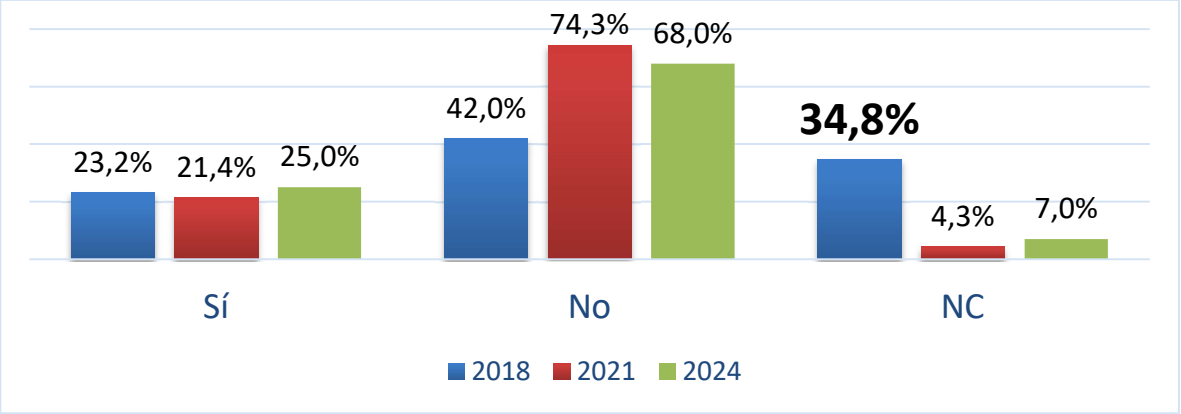


El 25% de las empresas señala que ‘sí la hay’. Mientras el 68,0% afirma lo contrario, es decir, que ‘no la tienen desarrollada’. Un 7% opta, en este caso, por no contestar.

¿Cómo se resolvió dicha cuestión en las encuestas anteriores? ¿Las empresas disponían de una política “explícita” más allá de lo señalado por el PRL?

Una vez que se establecido cuál ha sido la distribución en la variable que se está analizando, normalmente, cuando se compara con otras procedentes del mismo estudio o de otros años, no se expone la NO RESPUESTA, sino que se elimina y redistribuyen las respuestas de manera porcentual en función de las opciones propuestas, en este caso ‘sí’ o ‘no’. ¿Qué es lo que pasa en este caso? Que la **no-repuesta** fue tan elevada en comparación con la dada en los años posteriores que su no inclusión desvirtúa la realidad. Por eso, en este caso, se ha decidido incorporar.

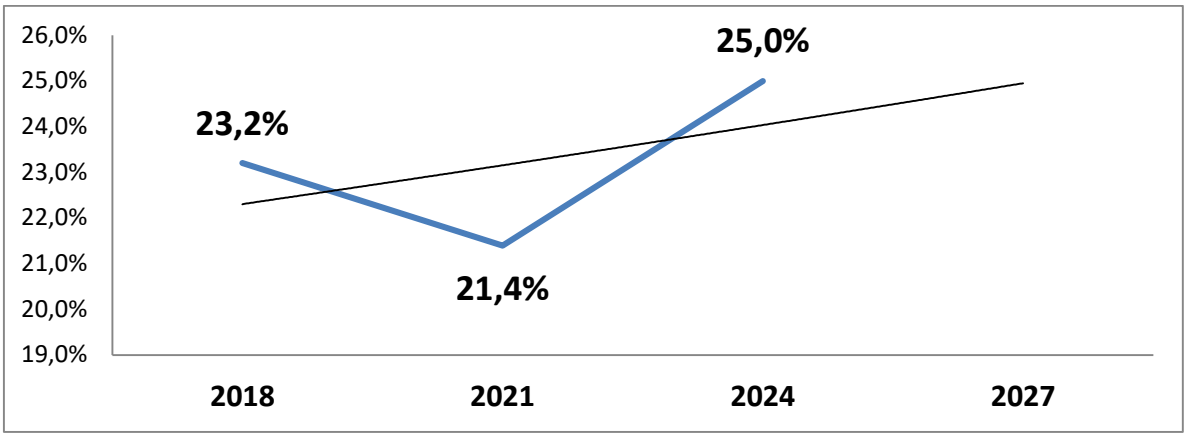
Gráfico 47. La existencia de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales. Comparativa con 2018[76], 2021[77] y 2024.



Y, es que, en 2018, el 34,8% de las empresas optaron por no responder a dicha cuestión. De esta forma, si se redistribuyese dicha cantidad en el resto, tal y como se hace en este tipo de análisis, el resultado sería que el 35,6% de las empresas habrían señalado que 'sí dispondrían' de una política "explícita", cuando la realidad es que únicamente dispondrían de ella un 23,2% y un 34,8% habría optado por no responder. De hecho, es más probable que dicha respuesta se acerque más a la que señala que 'no disponen' que a la afirmativa.

¿Por qué se señala todo esto? Porque lo que los datos recogen es que la tendencia al respecto es al alza. Si bien en 2021 decayó levemente respecto a 2018 (un -1,8%), en 2024 se ha incrementado en un +1,8 respecto a 2018 y un +3,6% respecto a 2021.

Gráfico 48. La existencia de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales. **Respuesta 'SÍ'** en 2018, 2021 y 2024. Con línea de tendencia logarítmica para un período (2027)



Lo cierto es que la tendencia es al alza. Si bien en 2021 decreció levemente respecto a lo señalado en 2018, la nota positiva al respecto en aquél entonces es que las personas que respondían a la encuesta optaron por posicionarse al respecto. El resultado real es que, pese al "tropiezo" de 2021 –sabiendo que fue en un contexto COVID, es decir, complejo-, la tendencia es al alza. De hecho, según la línea de tendencia, e 2024 se habría alcanzado el

[76] Ver p. 45 y ss. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[77] Ver p. 106 y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021

objetivo de 2027 ya que para 2024, el porcentaje determinado estadísticamente se situaría más próximo al 24%. Que se sitúe en el 25,0% constituye un pequeño éxito para todos.

Tabla 77. Tabulación cruzada: ¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar? * ¿Su empresa dispone actualmente de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales? (V de Cramer: 0,395; 0,000)

		La existencia de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales		
		Sí	**No**	TOTAL
¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar?	Ya se están desarrollando	**42,5%**	57,5%	100,0%
	Sería deseable hacerlo, pero no es el momento	7,1%	92,9%	100,0%
	No lo considero necesario /oportuno en mi empresa	7,7%	92,3%	100,0%
	TOTAL	**26,9%**	**73,1%**	**100,0%**

¿Qué empresas disponen de dicho tipo de políticas en mayor medida? Aquellas que señalan que ya están desarrollando programas relacionados con la Salud y el Bienestar. De hecho, el 42,5% de dichas empresas afirman que también disponen de dichas políticas "explícitas", un porcentaje muy superior si se compara con el conjunto total de empresas.

Mientras, en el tipo de consideraciones respecto a la disposición a la implementación de dichos programas, la existencia se sitúa en torno al 7%, una cifra más austera que la del conjunto.

Es decir, la disposición respecto al desarrollo de una política "explícita" en materia de salud, más allá de lo que el PRL dictamina está directamente relacionado con la existencia de programas relacionados con la Salud y el Bienestar. Disponer de estos últimos ejerce un efecto pull respecto a lo que el futuro le deparará a ésta.

Tabla 78. La existencia de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales. Según el tamaño (V de Cramer: 0,391; 0,000)

	Sí	**No**	**TOTAL**
De 1 a 25 personas trabajadoras	7,9%	92,1%	100,0%
De 26 a 99 personas trabajadoras	28,8%	71,3%	100,0%
De 100 a 249 personas trabajadoras	40,6%	59,4%	100,0%
250 y más personas trabajadoras	53,4%	46,6%	100,0%
TOTAL	**26,9%**	**73,1%**	**100,0%**

¿Qué empresas, según su tamaño, disponen de una política "explícita" en materia de salud? El 53,4% de las más grandes disponen de ésta. Mientras conforme decrece el tamaño, también lo

hace la disposición de dichas políticas "explícitas". De esa manera, se llega a las empresas 'de 1 a 25 personas trabajadoras' donde únicamente el 7,9% las tienen.

Parece una situación lógica. La empresa de mayor tamaño dispone de más medios materiales, humanos y de capital para poder acometer dichas políticas a futuro. No obstante, ya se vio como las empresas pequeñas valoraban muy positivamente la relación que existía entre la satisfacción de las personas de la empresa y la articulación de acciones de mejora relacionados con la salud y el bienestar. De hecho, es el segundo tamaño que más positivamente lo valora (el 49,0% de ellas afirma que influye 'mucho'[78]). O como el compromiso e implicación de las plantillas de dichas empresas es 'alto' en un 41,8% de casos, cuando en el resto de tamaños no superaba dicha valoración el 30%[79]. Así, aunque los medios disponibles parecen marcar la pauta, lo que parece cierto es que la disposición de éstas es muy positiva al respecto.

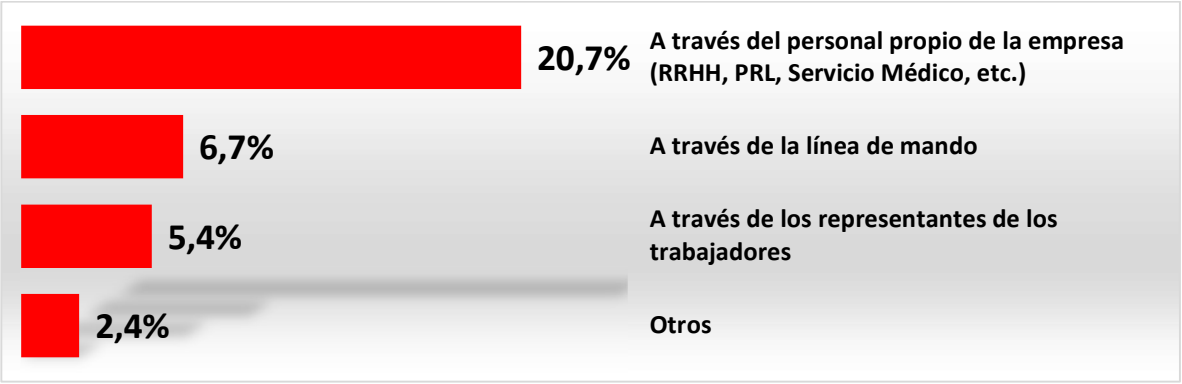
6.2. Cómo se efectúa el despliegue de la Política de Salud establecida en la empresa

Pregunta realizada

En caso afirmativo, ¿cómo se efectúa el despliegue de la Política de Salud establecida en su empresa? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]

1- A través del personal propio de la empresa (RRHH, PRL, Servicio Médico, etc.)
2- A través de la línea de mando
3- A través de los representantes de los trabajadores
4- Otros

Gráfico 49. Cómo se efectúa el despliegue de la Política de Salud establecida en la empresa.



Hay tres maneras, normalmente, de desplegar la política de salud: a través del personal propio *ad hoc,* a través de la línea de mando o a través de quienes representan a las personas trabajadoras. Por supuesto, también se puede externalizar. ¿Cuál es la manera más común de hacerlo entre las empresas de la Comunidad Foral? Esa es la pregunta que se va a responder a continuación.

[78] Ver apartado **2.3. Las acciones de mejora de la salud en la empresa y la satisfacción de sus personas trabajadoras**
[79] Ver apartado **3.6. Compromiso e implicación de la plantilla con los programas de seguridad, salud y bienestar**

En un 20,7% se hace a través del personal contratado *ad hoc,* es decir, los servicios contratados por la empresa que desarrollan su actividad en el entorno de la Salud y Bienestar (RRHH, PRL, Servicio Médico…). No obstante, no todas las empresas disponen de dicho servicio de forma propia, por lo que, según decrece el tamaño de la empresa, aparecen otros actores como la 'línea de mando intermedia', que lo hace en un 6,7% de ocasiones o 'quienes representan a las personas trabajadoras', en cuyo caso en un 5,4% de ocasiones lo hacen, Además, aparecen 'otro tipo de propuestas', normalmente externas o, si son internas, personas que desarrollan otro tipo de actividades, principalmente y, además… En este caso, desarrollan dicha labor en un 2,4% de las ocasiones.

Tabla 79. Cómo se efectúa el despliegue de la Política de Salud establecida en la empresa. Respuesta: **OTROS.**

A través de grupos de comunicación propios	0,8%
A través de un equipo interdisciplinar	0,3%
A través de un Grupo de Trabajo del Bienestar	0,3%
A través del servicio de prevención	0,3%
A través de un servicio de vigilancia de la salud	0,3%
A través de Mutua Navarra	0,3%
A través de empresas contratadas	0,3%

Las cuatro primeras respuestas se relacionan con grupos o equipos interdisciplinares internos creados para atender dicho propósito. Los cuatro últimas, con grupos externos que se encargan de la gestión de dicho despliegue.

¿Cómo se ha gestionado en los últimos años?

Tabla 80. Cómo se efectúa el despliegue de la Política de Salud establecida en la empresa. Comparativa años 2018[80], 2021[81] y 2024.

	2024	2021	2018
1- A través del personal propio de la empresa (RRHH, PRL, Servicio Médico, etc.)	58,8%	63,4%	41,5%
2- A través de la línea de mando	19,0%	25,3%	23,1%
3- A través de los representantes de los trabajadores	15,3%	9,9%	16,9%
4- Otros	6,8%	1,4%	18,5%

En este caso, el 58,8% de los servicios que despliegan la Política de Salud establecida por la empresa lo hace personal propio *ad hoc,* cifra similar a lo señalado en 2024 (el 63,4%), pero superior a lo dicho en 2018 (41,5%), Parece ser que la tendencia dicta que sea este tipo de personal el encargado de realizar tal despliegue. Más atrás queda la 'línea de mando intermedia' cuyo papel queda en el liderazgo, tal y como se describió en el apartado **3.6. Compromiso e implicación de la plantilla con los programas de seguridad, salud y**

[80] Ver p. 46 y ss. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[81] Ver p. 110 y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.

bienestar. También los 'representantes de los trabajadores' o los servicios externos, recogidos en la respuesta 'otros'.

- *Análisis de correspondencias*

En la cuestión que se está analizando intervienen 4 variables más la no-respuesta 'NC'. Ello da lugar a 8 combinaciones, más la señalada como negación del uso, 9. La grafía utilizada para simplificar la construcción de las respuestas es la siguiente:

- PP: A través del personal propio de la empresa (RRHH, PRL, Servicio Médico, etc.)
- LM: A través de la línea de mando
- RT: A través de los representantes de los trabajadores
- O: Otro
- NC: No contesta

El resultado es de dos dimensiones que explican el 94,0% de la varianza final, es decir, prácticamente el total, con una significación del 0,000.

Tabla 81. Inercia de los diferentes tamaños de empresa respecto a **cómo se efectúa el despliegue de la Política de Salud establecida en la empresa.**

De 1 a 25 personas trabajadoras (41,7% de la inercia) **250 y más personas trabajadoras (51,9% de inercia)**	*(Primera dimensión: 70,7% de la inercia del modelo)* NC: 22,0% de inercia de la dimensión 1 PP: 31,3% PP+RT: 6,1% PP+LM+RT: 29,1%
De 100 a 249 personas trabajadoras (63,2% de la inercia)	*(Segunda dimensión: 23,2%)* PP+LM+RT+O: 4,2% de inercia de la dimensión 2

- En la **primera dimensión** se desarrollan 3 combinaciones diferentes estadísticamente significativas y la no-respuesta 'NC', que recoge un 22,0% de la inercia. Como se señaló en la anterior variable, esta respuesta está relacionada con la pequeña empresa.

  Mientras, es el personal propio *ad hoc* y/o los 'representantes sindicales' las personas encargadas de llevar a cabo el despliegue de la Política de la Salud. En menor medida, también se incorpora el 'personal de la línea media', previsiblemente en las empresas de mayor tamaño.

- En la **segunda dimensión,** únicamente se recogen las empresas 'de 100 a 249 personas trabajadoras' y el formato más representativo es el que recoge todas las propuestas, es decir: 'personal propio' + 'personal e línea media' + 'representantes sindicales' + 'otros'.

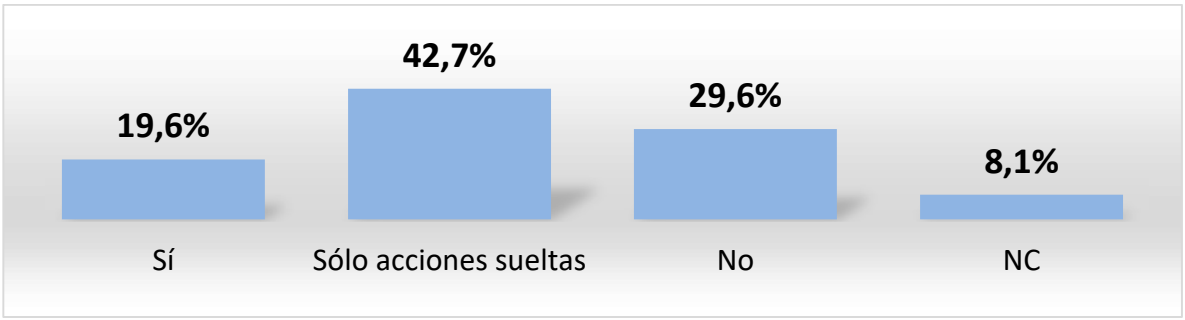
6.3. La existencia de planes estructurados con acciones definidas para el fomento de la Salud de la plantilla en el período anual/bianual

Pregunta realizada
¿Su empresa tiene un plan estructurado y con acciones definidas para el fomento de la salud de su plantilla para el periodo anual/bianual?

1- Sí
2- Sólo acciones sueltas
3- No
9- NC

Si se desarrolla una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales; si se tiene personal encargado de llevarla a cabo… es porque la empresa dispone de un plan estructurado con acciones definidas para el fomento de la salud más allá de lo que la PRL determina. Ahora bien, ¿se trata de una política a corto plazo, es decir, para el período anual/bianual?

Gráfico 50. La existencia de planes estructurados con acciones definidas para el fomento de la salud de la plantilla en el período anual/bianual



El 19,6% de las empresas afirma tener planes estructurados con acciones definidas para el fomento de la salud en el período determinado. Mientras, el 42,7% indica que 'sólo (tiene) acciones sueltas'. Entre el resto de empresas, el 29,6% dice que 'no' los tiene y un 8,1% no contesta a la pregunta planteada.

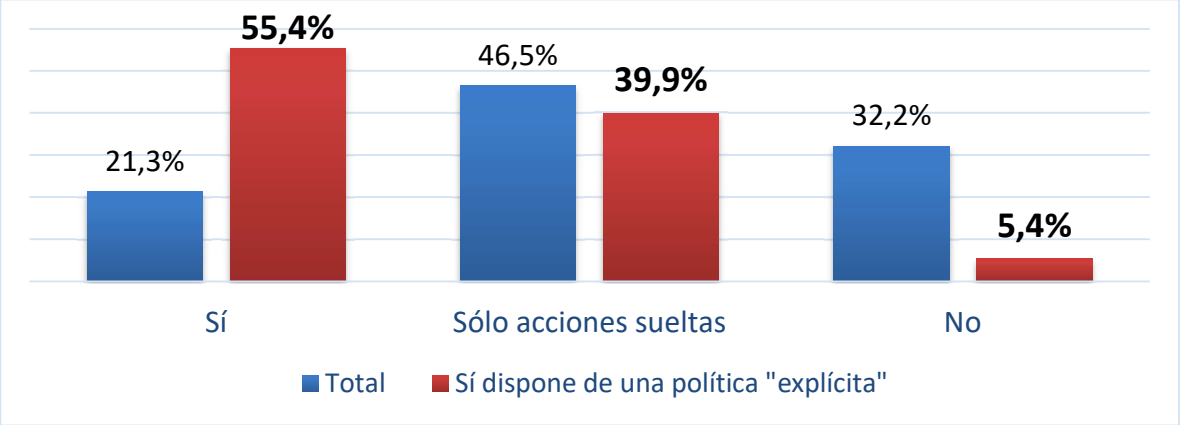
El 25% de las empresas señala que 'sí la hay'. Mientras el 68,0% afirma lo contrario, es decir, que 'no la tienen desarrollada'. Un 7% opta, en este caso, por no contestar.

¿Cómo se resolvió dicha cuestión en las encuestas anteriores? ¿Las empresas disponían de una política "explícita" más allá de lo señalado por el PRL? Entre las empresas que sí disponen de una política "explícita" en materia de salud, más allá de lo señalado por el PRL, el 55,4% afirma que sí dispone de los planes estructurados que se están analizando, es decir,

un +34,1%. ¿De qué tipo de respuestas se sustrae dicha diferencia? No lo hace de la que señala que se realizan 'sólo acciones sueltas' (un -6,6% respecto a lo señalado en el Total), sino que la que decía que 'no' disponía de la existencia de dichos planes estructurados.

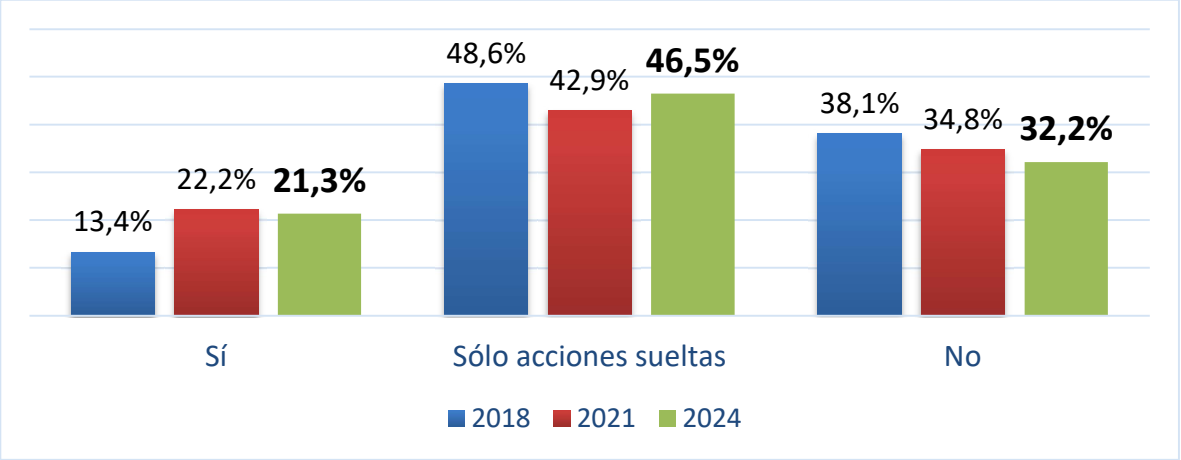
Gráfico 51. La existencia de planes estructurados con acciones definidas para el fomento de la salud de la plantilla en el período anual/bianual.

Respuesta: **SÍ** a la **existencia de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales**



Es decir, la existencia de una política "explícita" en materia de salud, más allá de lo dictado por el PRL, parece garantía para la existencia de planes estructurados con acciones definidas para el fomento de la salud de la plantilla en un período de tiempo anual/bianual.

Gráfico 52. La existencia de planes estructurados con acciones definidas para el fomento de la salud de la plantilla en el período anual/bianual. Comparativa con 2018[82], 2021[83] y 2024.



¿Cuál es la principal diferencia en cuanto a lo señalado en la presente encuesta respecto a las dos anteriores? Fundamentalmente, la diferencia se establece respecto a lo señalado en 2018. Las empresas que señalan tener dichos planes estructurados son más (un +7,9%). Pero también respecto a 2021 donde, las empresas que señalan realizar 'sólo acciones sueltas'

[82] Ver p. 87 y ss. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[83] Ver p. 111 y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021

suponen un +3,6%. ¿De dónde salen estas diferencias? De la respuesta 'no', donde en 2024 se acogen a dicha respuesta un -5,9% que en 2018 y un -2,6% que en 2021. Es decir, cada vez son más empresas las que desarrollan planes estructurados pare el fomento de la salud o, cuando menos, acciones sueltas, y, además, lo hacen con un carácter temporal de uno o dos años.

Tabla 82. La existencia de planes estructurados con acciones definidas para el fomento de la salud de la plantilla en el período anual/bianual. Según el tamaño (V de Cramer: 0,267; 0,000)

	Sí	Solo acciones sueltas	No	TOTAL
De 1 a 25 personas trabajadoras	10,3%	39,7%	50,0%	100,0%
De 26 a 99 personas trabajadoras	23,8%	45,0%	31,3%	100,0%
De 100 a 249 personas trabajadoras	25,0%	60,3%	14,7%	100,0%
250 y más personas trabajadoras	39,7%	48,3%	12,1%	100,0%
TOTAL	**21,3%**	**46,5%**	**32,2%**	**100,0%**

En este caso, lo señalado respecto a la política "explícita" en materia de salud, sirve también para explicar lo que sucede en la presente variable, si es el tamaño de empresa lo que se analiza. Conforme más se incrementa el tamaño de ésta, mayor es el número de las que señalan la existencia de dichos planes estructurados (o, cuando menos, 'acciones sueltas') con acciones definidas para el fomento de la salud para el período anual/bianual. Es decir, dichos planes no están configurados para unos tamaños de empresa específicos, pero sí que es cierto que, llevarlos a cabo, requieren de unas circunstancias que se incrementan conforme también lo hace el número de personas empleadas. Es probable que esté relacionado con el volumen de recursos necesarios; también lo es que puede ser que no haya una masa crítica de personas en las que volcar el esfuerzo para que sea rentable el implementarlo. Lo que sí es cierto es que el tamaño, en este aspecto, es relevante.

6.4. ¿Tienen establecidos objetivos anuales de salud, más allá de los relacionados con la Prevención de Riesgos laborales?

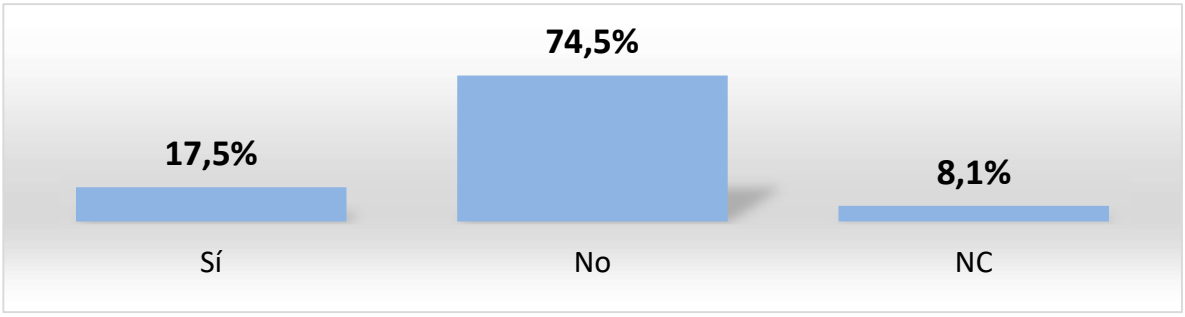
Pregunta realizada
¿Tienen establecidos objetivos anuales de salud, más allá de los relacionados con la Prevención de Riesgos laborales?

1- Sí
2- No
9- NC

¿Y los objetivos? ¿Tienen las empresas objetivos anuales de salud, más allá de los determinados por el PRL? Si la empresa dispone de una política "explícita" en materia de salud, más allá de lo determinado por el PRL, es previsible que también haya establecido, como forma de materializarla, unos objetivos acordes a ella. Y, si además, dispone de planes

estructurados con acciones definidas para el fomento de la salud de la plantilla en el período anual/bianual, es más previsible aún.

Gráfico 53. ¿Tienen establecidos objetivos anuales de salud, más allá de los relacionados con la Prevención de Riesgos laborales?



En cualquier caso, el 17,5% de las empresas afirman tenerlos, mientras que el 74,5% informan que 'no' los tienen. Mientras, un 8,1% opta por 'no contestar'. Pero, respondiendo a lo planteado en la introducción del análisis de esta variable…

Tabla 83. Tabulación cruzada: ¿Su empresa dispone actualmente de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales? * ¿Tienen establecidos objetivos anuales de salud, más allá de los relacionados con la Prevención de Riesgos laborales? (V de Cramer: 0,412; 0,000)

		¿Tienen establecidos objetivos anuales de salud, más allá de los relacionados con la Prevención de Riesgos laborales?		
		Sí	**No**	TOTAL
La existencia de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales	Sí	**45,7%**	54,3%	100,0%
	No	9,2%	90,8%	100,0%
	TOTAL	**19,0%**	**81,0%**	**100,0%**

Tabla 84. Tabulación cruzada: ¿Su empresa dispone actualmente de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales? * ¿Tienen establecidos objetivos anuales de salud, más allá de los relacionados con la Prevención de Riesgos laborales? (V de Cramer: 0,451; 0,000)

	¿Tienen establecidos objetivos anuales de salud, más allá de los relacionados con la Prevención de Riesgos laborales?

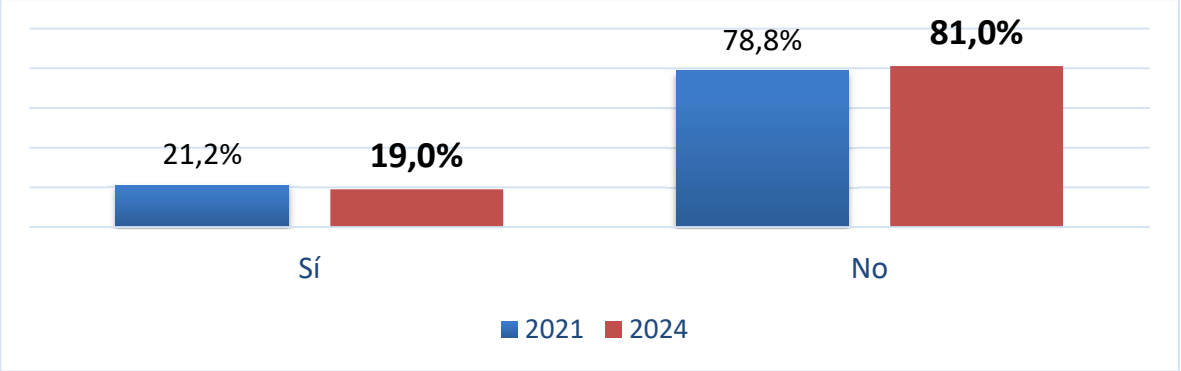
		Sí	No	TOTAL
La existencia de planes estructurados con acciones definidas para el fomento de la salud de la plantilla en el período anual/bianual	Sí	**52,1%**	47,9%	100,0%
	Sólo acciones sueltas	13,8%	86,2%	100,0%
	No	4,5%	95,5%	100,0%
	TOTAL	**19,0%**	**81,0%**	**100,0%**

…La respuesta es que sí, en ambos sentidos. Además, la relación entre dichas variables es muy importante.

El 45,7% de las actividades que dicen desarrollar una política "explícita" en materia de salud señala que también tiene establecidos objetivos anuales de salud, más allá de los establecidos con la PRL. También lo señala en dicho sentido el 52,1% de las empresas que disponen de planes estructurados con acciones definidas con el fomento de la salud. Ellas también tienen establecidos dichos objetivos.

Es decir, "actuar" más allá de lo señalado por el PRL en materia de salud conlleva diseñar una política, estructurar planes con acciones específicas y establecer unos objetivos anuales más ambiciosos.

Gráfico 54. ¿Tienen establecidos objetivos anuales de salud, más allá de los relacionados con la Prevención de Riesgos laborales? Comparativa con 2018[84], 2021[85] y 2024.



Como se observa, en 2021 había un 2,2% más de empresas que declaraban haber establecido objetivos anuales de salud.

¿Es posible que haya un porcentaje superior de empresas que desarrollen una política "explícita" en materia de salud, más allá de lo dictado por el PRL y que desarrolle menos objetivos anuales en dicho sentido? Sí, es posible que se dé dicha circunstancia.

¿Y que el número de empresas que desarrollan planes estructurados con acciones definidas para el fomento de la salud en un período determinado sea superior[86] pero que el número de

[84] Dicha pregunta no se recoge en la ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018
[85] Ver p. 114 y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021
[86] Como sucede entre 2024 y 2021, según se recoge en las encuestas que se están analizando.

dichas empresas que tienen establecidos objetivos anuales de salud, más allá de lo recogido por el PRL, sea menor? También es posible.

No obstante, si como parece, a la existencia de una política "explícita" en materia de salud, le debe seguir el establecimiento de unos planes estructurados con acciones específicas para el fomento de la salud en un espacio temporal, lo lógico es que les continúen unos objetivos anuales que determinen el desarrollo de todo el trabajo anterior. Es ir de lo más abstracto a lo más concreto. Pero, tal y como se detalla en las tablas 72 y 73, no es completamente necesario. Porque hay más empresas que tienen planes estructurados con acciones específicas que han establecido objetivos que las que tienen políticas "explícitas" en materia de salud y articulan dichos objetivos.

Tabla 85. ¿Tienen establecidos objetivos anuales de salud, más allá de los relacionados con la Prevención de Riesgos laborales? Según el tamaño (V de Cramer: 0,283; 0,000)

	Sí	No	TOTAL
De 1 a 25 personas trabajadoras	7,4%	92,6%	100,0%
De 26 a 99 personas trabajadoras	17,5%	82,5%	100,0%
De 100 a 249 personas trabajadoras	30,9%	69,1%	100,0%
250 y más personas trabajadoras	34,5%	65,5%	100,0%
TOTAL	**19,0%**	**81,0%**	**100,0%**

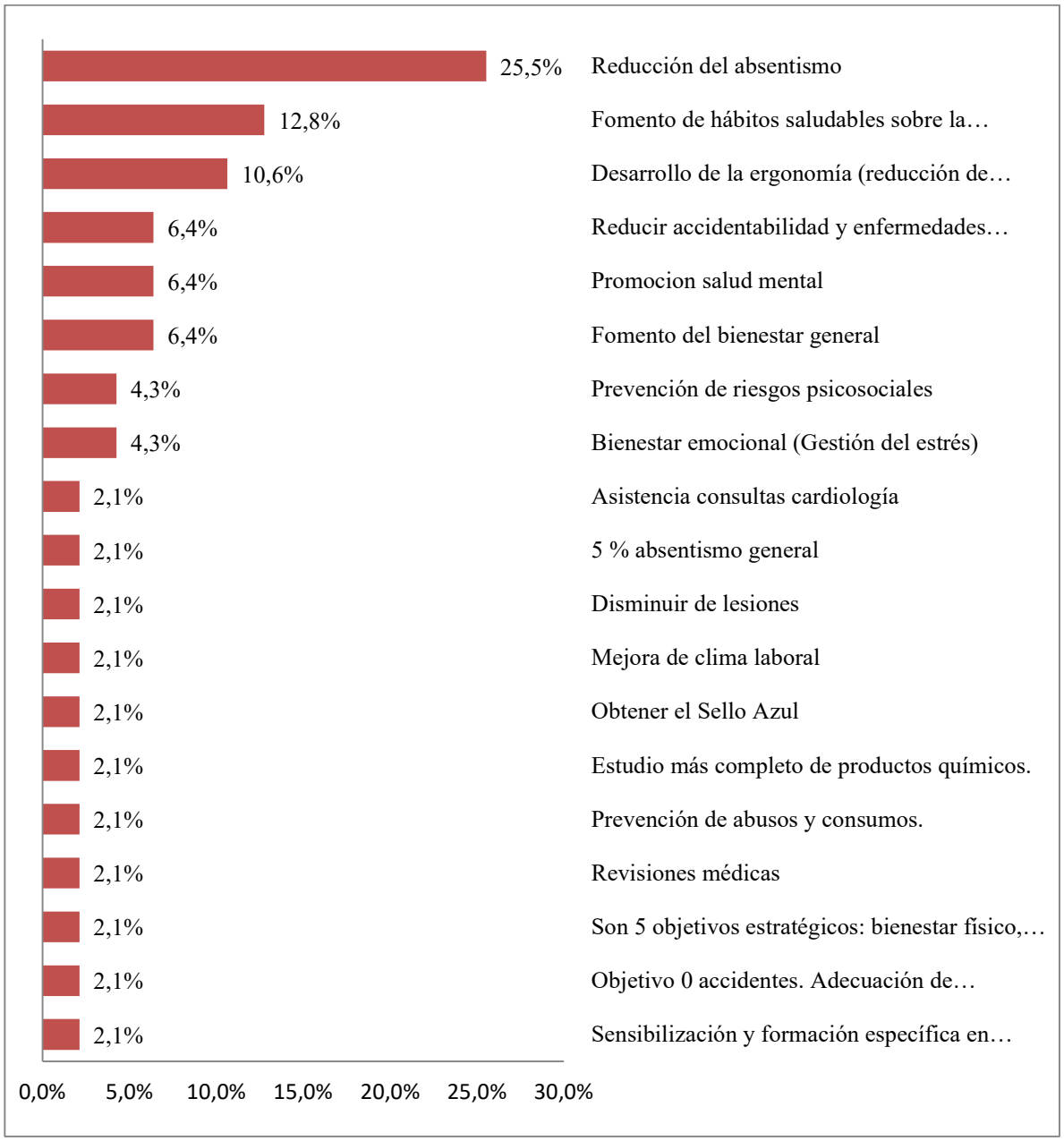
También en este caso, como en otros anteriores, son las empresas más grandes las que llevan la delantera en cuanto al establecimiento de objetivos anuales de salud, más allá de lo señalado por el PRL. De hecho, el número de las más pequeñas que los tienen es de un 7,4%, prácticamente la mitad del siguiente tamaño y casi cinco veces menos que el de las de '250 y más personas trabajadoras'. Como se ha señalado, todo el proceso anterior ya descrito determina el desarrollo concreto de las políticas en salud más allá de lo establecido por el PRL y, en este sentido, lo que recoge la tabla es que así es. Para llegar a establecer objetivos, es necesario establecer políticas y desarrollar planes, y lo señalado hasta el momento es que el tamaño es determinante en este sentido.

6.5. Objetivos relevantes: PRIMERO

Pregunta realizada
En caso afirmativo, indíquenos los dos objetivos más relevantes (Primero)

_____

Gráfico 55. Objetivos relevantes. PRIMER OBJETIVO.



De entre las empresas que han señalado tener objetivos anuales de salud, se establecen 19 como los más relevantes.

El que más respuestas recoge es el que señala la ‘reducción del absentismo’, con un 25,5% de empresas que lo dicen.

A este le sigue el ‘fomento de hábitos saludables sobre la actividad física’, dictado por un 12,8%. El tercero más citado es el ‘desarrollo de la ergonomía (reducción de lesiones esclero-musculares poniendo medidos)’, con un 10,6% de señalamientos.

Es decir, entre los tres primeros (prácticamente el 50% de las respuestas), hay dos que se relacionan con la actividad física y su salud (ergonomía o hábitos saludables): el segundo y el

tercero. El objetivo final: reducir el absentismo propiciado por las bajas laborales (el primero de los más citados).

Del cuarto al sexto se recogen aspectos como 'reducir la accidentabilidad y enfermedades profesionales', la 'promoción de la salud mental' o el 'fomento del bienestar en general', señalados por el 6,4% de las empresas, cada uno de ellos.

El séptimo y el octavo, con un 4,3% de nombramientos, son: la 'prevención de riesgos psicosociales' y el 'bienestar emocional (Gestión del estrés)'.

A continuación, con un 2,1% de señalamientos, se sitúan objetivos más particulares como: el incremento de la 'asistencia a consultas de cardiología', la reducción del absentismo a un '5 % absentismo general', la 'disminución de lesiones', la 'mejora del clima laboral', un 'estudio más completo de los productos químicos', la 'prevención de abusos y consumos', un incremento (de asistencia) a las 'revisiones médicas', el 'Objetivo 0 accidentes. Adecuación de Máquinas al Real Decreto 1215/97', la 'sensibilización y formación específica en materia de consumos de sustancias psicoactivas y distracciones en el trabajo' o la 'obtención del Sello Azul'. Una de ellas señaló sus 'cinco objetivos estratégicos: bienestar físico, psicosociales, hábitos de salud personal, proyección social y cultura de bienestar'.

Si se distribuyen los objetivos en función de los diferentes aspectos vistos en el estudio, se podrían ubicar como sigue:

FOMENTO DE LA SALUD Y EL BIENESTAR	Reducción del absentismo	25,5%
	Fomento del bienestar general	6,4%
	5 % absentismo general	2,1%
	TOTAL	34,1%

BIENESTAR FÍSICO	Fomento de hábitos saludables sobre la actividad física	12,8%
	Desarrollo de la ergonomía (reducción de lesiones esclero-musculares poniendo medidos)	10,6%
	Reducir accidentabilidad y enfermedades profesionales	6,4%
	Asistencia consultas cardiología	2,1%
	Disminuir de lesiones	2,1%
	Revisiones médicas	2,1%
	TOTAL	36,1%

BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL	Promoción salud mental	6,4%
	Prevención de riesgos psicosociales	4,3%
	Bienestar emocional (Gestión del estrés)	4,3%
	Mejora de clima laboral	2,1%
	Prevención de abusos y consumos.	2,1%

	Sensibilización y formación específica en materia de consumos de sustancias psicoactivas y distracciones en el trabajo	2,1%
	TOTAL	21,3%

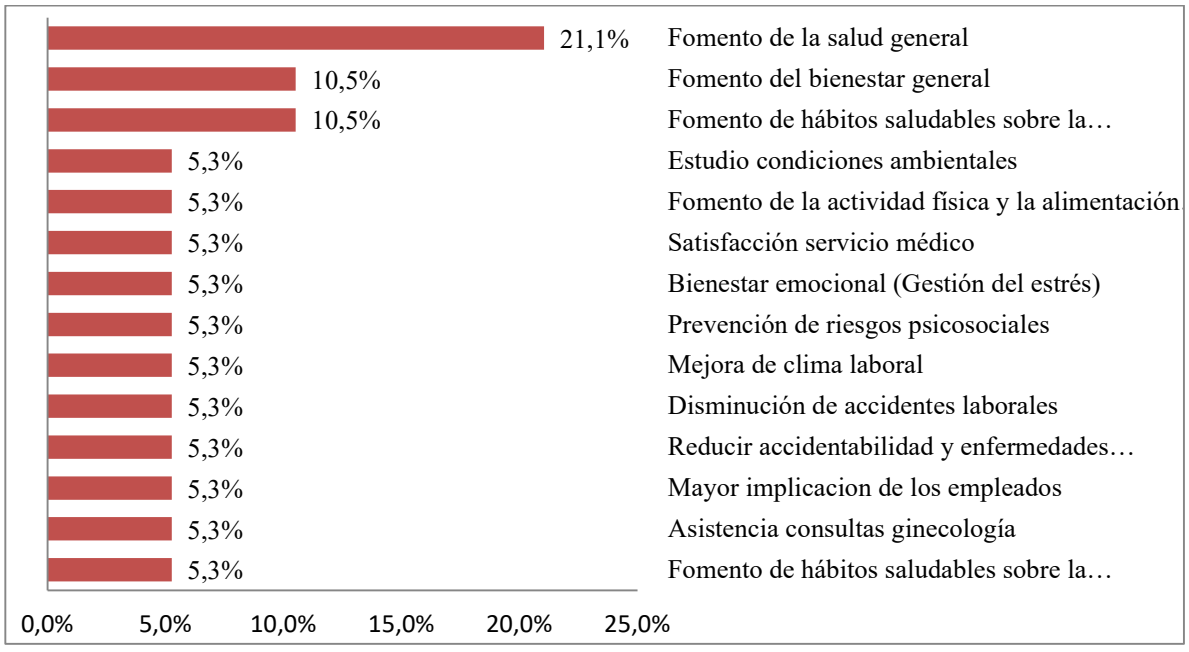
OBJETIVOS MÁS PARTICULARES	Objetivo 0 accidentes. Adecuación de Máquinas al Real Decreto 1215/97	2,1%
	Son 5 objetivos estratégicos: bienestar físico, psic., hábitos de salud personal, proy. social y cultura de bienestar	2,1%
	Estudio más completo de productos químicos.	2,1%
	Obtener el Sello Azul	2,1%
	TOTAL	8,4%

6.6. Objetivos relevantes: SEGUNDO

Pregunta realizada
En caso afirmativo, indíquenos los dos objetivos más relevantes (Segundo)

_____

Gráfico 56. Objetivos relevantes. PRIMER OBJETIVO.



Entre los objetivos relevantes citados en SEGUNDO lugar, hay 14.

El segundo gran objetivo, el más citado, es el 'fomento de la salud general', con un 21,1% de nombramientos. A este le siguen dos, con un 10,5% de presencias: el 'fomento del bienestar general' y el 'fomento de hábitos saludables sobre la actividad física'.

El resto de objetivos se representan en un 5,3%. Estos son: el 'estudio de las condiciones ambientales' (en la empresa, en cuanto a la salud), el 'fomento de la actividad física y la alimentación', la 'satisfacción con el servicio médico' o el 'bienestar emocional (gestión del estrés)'. También se encuentran entre ellos la 'prevención de los riesgos psicosociales', la 'mejora del clima laboral', la 'disminución de accidentes laborales' o 'reducir la accidentabilidad y enfermedades profesionales'. Los tres últimos son: la 'mayor implicación de las personas empleadas', la 'asistencia a consultas de ginecología' o el 'fomento de hábitos saludables sobre la alimentación'.

Si se desarrolla una distribución en función de los aspectos analizados en el estudio, estos segundos objetivos se distribuirían:

FOMENTO DE LA SALUD Y EL BIENESTAR	Fomento de la salud general	21,1%
	Fomento del bienestar general	10,5%
	Estudio condiciones ambientales	5,3%
	Disminución de accidentes laborales	5,3%
	Reducir accidentabilidad y enfermedades profesionales	5,3%
	TOTAL	47,4%

BIENESTAR FÍSICO	Fomento de hábitos saludables sobre la alimentación	10,5%
	Fomento de la actividad física y la alimentación saludable	5,3%
	Satisfacción servicio médico	5,3%
	Asistencia consultas ginecología	5,3%
	Fomento de hábitos saludables sobre la actividad física	5,3%
	TOTAL	31,6%

BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL	Bienestar emocional (Gestión del estrés)	5,3%
	Prevención de riesgos psicosociales	5,3%
	Mejora de clima laboral	5,3%
	TOTAL	15,8%

OBJETIVOS MÁS PARTICULARES	Mayor implicación de los empleados	5,3%
	TOTAL	5,3%

6.7. Las acciones de mejora de la salud de las personas trabajadoras en este año

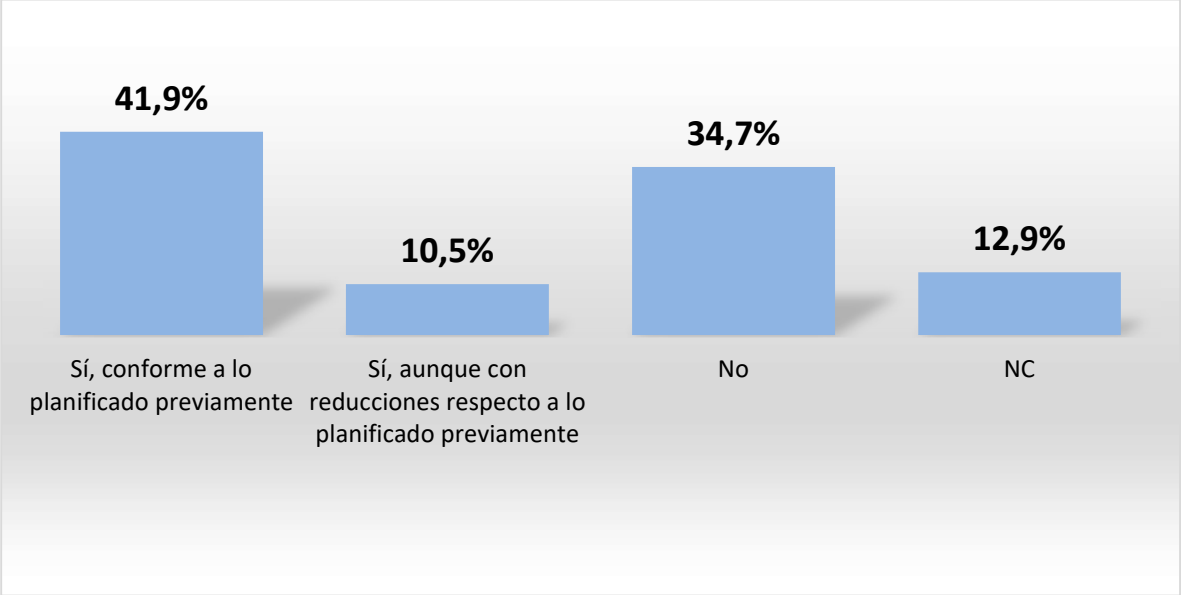
Pregunta realizada
¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año?

1- Sí, conforme a lo planificado previamente

2- Sí, aunque con reducciones respecto a lo planificado previamente
3- No
9- NC

¿Se han desarrollado acciones de mejora en el año en curso? ¿Se han realizado conforme a lo que estaba planificado o no se ha podido responder a lo planificado inicialmente? Esta es la pregunta que ocupa el presente apartado.

Gráfico 57. ¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año?



El 41,9% señala que sí se han realizado dichas acciones de mejora, 'conforme a lo que estaba planificado inicialmente'. Mientras, un 10,5% afirma que 'sí, aunque con reducciones respecto a lo planificado previamente'. Por último, un 34,7% señala que 'no las han realizado' y un 12,9% no contesta a la presente cuestión. Es decir, más de la mitad de las empresas las han realizado totalmente o, al menos, parte de lo planificado.

No obstante, el encontrarse en una situación u otra en lo que respecta a las acciones de mejora de la salud y a su realización en el presente ejercicio, está vinculado a varios aspectos importantes de lo que se ha analizado hasta el momento.

Tabla 86. Tabulación cruzada: ¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año? * ¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar? (V de Cramer: 0,350; 0,000)

	¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año?

		Sí, conforme a lo planificado previamente	Sí, aunque con reducciones respecto a lo planificado previamente	No	TOTAL
¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar?	Ya se están desarrollando	67,8%	12,0%	20,2%	100,0%
	Sería deseable hacerlo, pero no es el momento	23,5%	14,3%	62,2%	100,0%
	No lo considero necesario /oportuno en mi empresa	18,2%		81,8%	100,0%
	TOTAL	**48,1%**	**12,0%**	**39,8%**	**100,0%**

Por ejemplo, el hecho de que la empresa manifieste que 'ya están desarrollando' programas de Salud y Bienestar es muy importante para alcanzar el "pleno" respecto a las acciones de mejora de la salud en el año en curso. El 67,8% de las empresas que afirmaron dicha circunstancia los habían alcanzado.

Tabla 87. Tabulación cruzada: ¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los últimos dos años? * ¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año? (V de Cramer: 0,270; 0,000)

		¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año?			
		Sí, conforme a lo planificado previamente	Sí, aunque con reducciones respecto a lo planificado previamente	No	TOTAL
¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los últimos dos	Sí	63,1%	13,9%	23,0%	100,0%
	No	39,1%	10,9%	50,0%	100,0%
	TOTAL	**48,1%**	**12,0%**	**39,8%**	**100,0%**

O que haya realizado actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los dos últimos años. El 63,1% de las empresas que manifiestan haberlas realizado alcanzan los objetivos respecto a las acciones de mejora planificadas.

Tabla 88. Tabulación cruzada: ¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO en los últimos dos años? * ¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año? (V de Cramer: 0,400; 0,000)

	¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año?

		Sí, conforme a lo planificado previamente	Sí, aunque con reducciones respecto a lo planificado previamente	No	TOTAL
¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR SÍSICOAL en los últimos dos años?	Sí	64,5%	16,1%	19,4%	100,0%
	No	33,1%	8,3%	58,6%	100,0%
	TOTAL	**48,1%**	**12,0%**	**39,8%**	**100,0%**

Pero, si bien era importante el haber desarrollado actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los dos últimos años, lo es más el haber realizado actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO. La relación establecida estadísticamente por ambas variables así lo señala (V de Cramer: 0,400). El 64,5% de las empresas que así lo habían hecho han completado dichas acciones de mejora de la salud conforme a lo planificado.

Tabla 89. Tabulación cruzada: ¿Su empresa dispone actualmente de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales? * ¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año? (V de Cramer: 0,378; 0,000)

		¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año?			
		Sí, conforme a lo planificado previamente	Sí, aunque con reducciones respecto a lo planificado previamente	No	TOTAL
¿ dispone actualmente de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos	Sí	76,5%	14,1%	9,4%	100,0%
	No	38,1%	11,3%	50,6%	100,0%
	TOTAL	**48,1%**	**12,0%**	**39,8%**	**100,0%**

Por otra parte, si además de lo señalado hasta ahora, la empresa dispone de una política "explícita" en materia de salud, más allá de lo dictado por el PRL, el éxito respecto al hecho de completar las acciones de mejora en lo que a la salud de las personas trabajadoras se refiere es casi completo. De hecho, el 76,5% de las empresas que se hallan en dicha circunstancia así lo corroboran.

Tabla 90. Tabulación cruzada: ¿Su empresa tiene un plan estructurado y con acciones definidas para el fomento de la salud de su plantilla para el periodo anual/bianual? * Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año? (V de Cramer: 0,384; 0,000)

	¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año?			
	Sí, conforme a lo planificado previamente	Sí, aunque con reducciones respecto a lo planificado previamente	No	TOTAL

		¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año?			
		Sí, conforme a lo planificado previamente	Sí, aunque con reducciones respecto a lo planificado previamente	No	TOTAL
¿Tiene un plan estructurado y con acciones definidas para el fomento de la salud de su plantilla para el	Sí	83,3%	9,1%	7,6%	100,0%
	Sólo acciones sueltas	54,8%	14,8%	30,3%	100,0%
	No	15,5%	9,7%	74,8%	100,0%
	TOTAL	48,1%	12,0%	39,8%	100,0%

Y si tienen un plan estructurado y acciones definidas para el fomento de la salud para un período anual/bianual, lo más probable es que hayan completado las acciones de mejora planteadas para el presente ejercicio. De hecho, el 83,3% de las empresas que se encuentran en dicha situación así lo ponen de manifiesto.

Tabla 91. Tabulación cruzada: ¿Tienen establecidos objetivos anuales de salud, más allá de los relacionados con la Prevención de Riesgos laborales? * ¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año? (V de Cramer: 0,295; 0,000)

		¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año?			
		Sí, conforme a lo planificado previamente	Sí, aunque con reducciones respecto a lo planificado previamente	No	TOTAL
¿Tienen establecidos objetivos anuales de salud, más allá de los relacionados con la Prevención de Riesgos laborales?	Sí	75,4%	15,8%	8,8%	100,0%
	No	42,3%	11,2%	46,4%	100,0%
	TOTAL	48,1%	12,0%	39,8%	100,0%

Por último, si los objetivos anuales de la empresa, en cuanto a la salud, van más allá de los señalados por la PRL, lo más probable es que también hayan completado las acciones de mejora respecto a la salud en el presente año. De hecho, el 75,4% de las empresas lo confirman.

Es decir, una empresa parametrizada en torno a la salud y el bienestar de las personas trabajadoras; que realiza actividades para el fomento del bienestar psicológico o físico; que planifica a plazo en torno a la salud y el bienestar; que desarrolla planes estructurados y acciones con un marco temporal anual o bianual; que tienen objetivos establecidos anuales, en lo que a la salud hace referencia. **Esa empresa, probablemente, completará las acciones de mejora de la salud en cada ejercicio.**

¿Y si se hace referencia al tamaño de la empresa? ¿Cuál es el tamaño que en mayor medida cumple con las acciones de mejora de la salud planificadas inicialmente?

Tabla 92. ¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año? Según el tamaño (V de Cramer: 0,386; 0,000)

	Sí, conforme a lo planificado previamente	**Sí, aunque con reducciones respecto a lo planificado previamente**	**No**	TOTAL
De 1 a 25 personas trabajadoras	30,7%	5,5%	63,8%	100,0%
De 26 a 99 personas trabajadoras	40,8%	22,4%	36,8%	100,0%
De 100 a 249 personas trabajadoras	67,7%	12,3%	20,0%	100,0%
250 y más personas trabajadoras	75,0%	12,5%	12,5%	100,0%
TOTAL	**48,1%**	**12,0%**	**39,8%**	**100,0%**

En este caso, como en los precedentes del presente capítulo, la empresa grande es la que, en mayor porcentaje, los ha completado. No obstante, el esfuerzo de la más pequeña es muy importante. De hecho, el 82.1% de las que comenzaron el ejercicio con una planificación al respecto los han completado (únicamente el 17,9% lo hizo parcialmente). Es decir, cuatro de cada cinco consiguió llevarlas a cabo. Esta cifra es similar a la de las empresas grandes:

- La ‘de 100 a 249 personas trabajadoras’ las completo en un 81,8%
- La de ‘250 y las personas trabajadoras’ lo hizo en un 83,3%

Sin embargo, las ‘de 26 a 99 personas trabajadoras’ las llevó a buen puerto en un 45,2%, es decir, menos de la mitad de las que las había planificado.

Es decir, no es una cuestión de tamaño. Y, como ya se ha descrito, la pequeña empresa valora muy positivamente la relación que existe entre la satisfacción de las personas de la empresa y la articulación de acciones de mejora relacionados con la salud y el bienestar[87]. De hecho, en este sentido, el compromiso e implicación de estas plantillas es ‘alto’ en un 41,8% de casos, cuando en el resto de tamaños no superaba dicha valoración el 30%[88]. La pregunta es: ¿las empresas están muy implicadas y por ello las plantillas también lo están? ¿O como las plantillas están muy sensibilizadas con la salud, eso lleva a que la empresa también lo esté?

6.8. ¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa?

Pregunta realizada

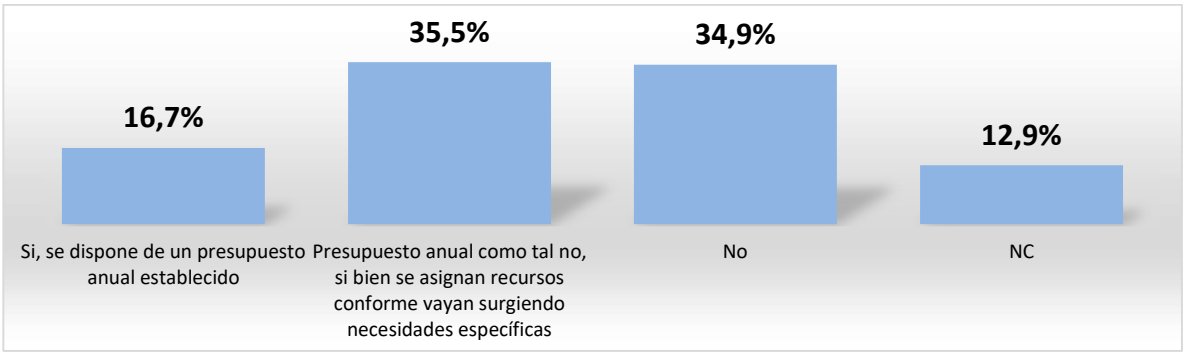
[87] Ver apartado **2.3. Las acciones de mejora de la salud en la empresa y la satisfacción de sus personas trabajadoras**
[88] Ver apartado **3.6. Compromiso e implicación de la plantilla con los programas de seguridad, salud y bienestar**

¿Cuenta su empresa con un presupuesto anual asignado específicamente para actividades de promoción de la salud de sus trabajadores/ras?

1- Si, se dispone de un presupuesto anual establecido
2- Presupuesto anual como tal no, si bien se asignan recursos conforme vayan surgiendo necesidades específicas
3- No
9- NC

Como se ha señalado en algunas ocasiones, "la salud y el bienestar" cuestan dinero. Es cierto que, en contrapartida, proporciona una serie de outputs fundamentales para el devenir de la empresa, tal y como se reconoció en el capítulo segundo **La salud en la empresa y su importancia.** La satisfacción de las personas hace que sean más productivas y que, en muchos casos, incida en la retención de las mismas respecto a las ofertas económicas que puedan proceder de otras empresas. Es decir, la salud afecta a la cuenta de resultados.

Gráfico 58. ¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa?

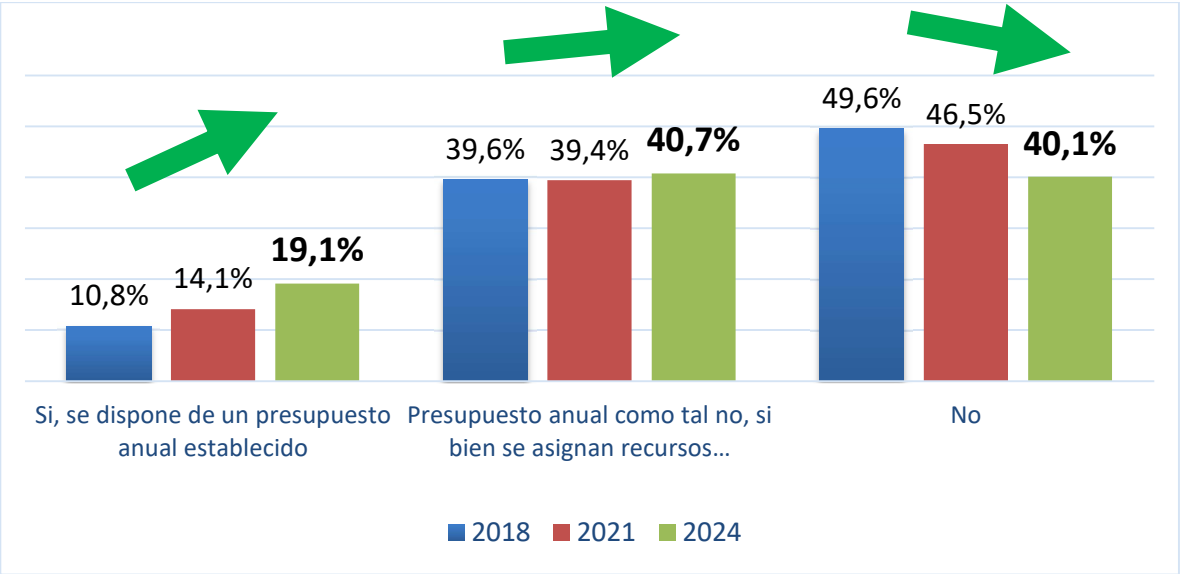


En este sentido, el 16,7% de las actividades señala que 'sí, se dispone de un presupuesto anual establecido', mientras que el 35,5% advierte que 'presupuesto anual como tal no, si bien se asignan recursos conforme vayan surgiendo necesidades específicas'. Es decir, el 52,2% de las mismas cuentan con disposición económica, si bien dos de cada tres de dicho grupo lo hace en función de las necesidades, no a partir de una planificación relacionada con 'la salud y el bienestar'.

Además de dichas respuestas, un 34,9% señala que no realiza dicha previsión o dotación en función de necesidades y un 12,9% ha optado por no responder a dicha cuestión.

Gráfico 59. ¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa? **La senda de la salud.** Comparativa con 2018[89], 2021[90] y 2024.

[89] Ver p. 112 y ss. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018
[90] Ver p. 131 y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021



A la siguiente gráfica se ha decidido llamarle "la senda de la salud". El motivo es obvio. Cada vez más empresas dedican recursos de manera ordinaria a algo que ya no es un intangible. Se ha pasado de un 10,8% en 2018 a un 19,1% (con un incremento en los últimos tres años de un 5,0%) en el porcentaje de empresas que dedican recursos de manera ordinaria a 'la salud y el bienestar'. Eso permite desarrollar políticas más allá de lo que la normativa PRL exige. Da capacidad para planificar, estructurar acciones de manera anual/bianual, establecer objetivos y hacerles un seguimiento. Además, al poder compararse con otras empresas y sectores, pone en valor lo realizado, convirtiéndose en argumento para la retención del talento.

Pero, además del notable incremento señalado, la senda no se deja si se habla de las empresas que dedican esfuerzos en función de las necesidades puntuales. Y, es que, no todas las empresas pueden destinar recursos de manera ordinaria, sino que lo hacen de manera extraordinaria. El que se desarrolle un crecimiento entre las empresas que disponen de un presupuesto de manera ordinaria y que se produzca otro entre las empresas que lo hacen de manera extraordinaria (se pasa de un 39,6% en 2018 a un 40,7% en 2024) confiere valor a 'la salud y el bienestar'.

¿De dónde surge este crecimiento? De la respuesta 'No' (disponemos de dicho presupuesto, ni asignamos recursos conformen surjan necesidades esporádicas). En este caso, el crecimiento de la respuesta SÍ procede de la que afirmaba que NO. En este sentido, esta última desciende de un 49,6 en 2018 a un 40,1% en 2024. **La senda de la salud "aparece" como una realidad.**

A la siguiente gráfica se ha decidido llamarle "la senda de la salud". El motivo es obvio. Cada vez más empresas dedican recursos de manera ordinaria a algo que ya no es un intangible. Se ha pasado de un 10,8% en 2018 a un 19,1% (con un incremento en los últimos tres años de un 5,0%) en el porcentaje de empresas que dedican recursos de manera ordinaria a 'la salud y el bienestar'. Eso permite desarrollar políticas más allá de lo que la normativa PRL exige. Da capacidad para planificar, estructurar acciones de manera anual/bianual, establecer objetivos y

hacerles un seguimiento. Además, al poder compararse con otras empresas y sectores, pone en valor lo realizado, convirtiéndose en argumento para la retención del talento.

Tabla 93. Tabulación cruzada: ¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa? * ¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar? (V de Cramer: 0,317; 0,000)

		¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa?			
		Si, se dispone de un presupuesto anual establecido	Presupuesto anual como tal no, si bien se asignan recursos…	No	TOTAL
¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar?	Ya se están desarrollando	**32,2%**	**42,6%**	25,1%	100,0%
	Sería deseable hacerlo, pero no es el momento	2,5%	**41,2%**	56,3%	100,0%
	No lo considero necesario /oportuno en mi empresa		22,7%	77,3%	100,0%
	TOTAL	**19,1%**	**40,7%**	**40,1%**	**100,0%**

Como se ha señalado, el establecimiento de un presupuesto anual permite que se establezcan programas de Salud y Bienestar (el 32,2% así lo señala). Y, si no, entre las que señalan esta última circunstancia, el 42,6% afirma que, cuando menos, '[…] se asignan recursos conforme vayan surgiendo necesidades específicas'. Además, un 41,2% de quienes señalan que 'sería deseable (implementarlos), pero no es el momento', advierte dedicar 'presupuesto como tal no, si bien se asignan recursos…'. Es decir, en este caso, entre las empresas que advierten de la necesidad del desarrollo de este modelo de programa (aunque no sea el momento), SÍ dedican recursos, no de manera que permita componer un marco anual, aunque sí para atender las necesidades puntuales respecto a la Salud y el Bienestar.

Pero la existencia de un presupuesto ordinario dedicado a la Salud y el Bienestar hace que el personal[91] encargado busque ir más allá de lo que la normativa de la PRL señala. En este contexto, sitúan la salud y el bienestar más allá de las políticas "explícitas" relacionadas con el dictamen del PRL.

Tabla 94. Tabulación cruzada: ¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa? * ¿Su empresa dispone actualmente de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales? (V de Cramer: 0,389; 0,000)

	¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa?

[91] Ver apartado **6.2. Cómo se efectúa el despliegue de la Política de Salud establecida en la empresa**

		Si, se dispone de un presupuesto anual establecido	Presupuesto anual como tal no, si bien se asignan recursos…	No	TOTAL
¿dispone actualmente de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos	Sí	**41,2%**	**44,7%**	14,1%	100,0%
	No	11,3%	39,3%	49,4%	100,0%
	TOTAL	**19,1%**	**40,7%**	**40,1%**	**100,0%**

Porque el 41,2% de las empresas que realizan una política "explícita" en materia de salud, más allá de lo señalado por la PRL, 'sí dispone de un presupuesto anual establecido'. Y, si no, 'asignan recursos conforme van surgiendo las necesidades específicas', tal y como lo señala otro 44,7%. Estos porcentajes hacen referencia a un 25,0% de las empresas de Navarra.

Pero, un 68,0% de ellas, afirma NO hacer una política "más allá del PRL". Y, de ellas, un 11,3% dispone de un presupuesto anual y un 39,3% afirma realizar acciones puntuales en función de las 'necesidades específicas'. Es decir, un 50% de dichos voluminoso grupo también desarrolla actividades en materia de salud y bienestar, aunque estas se sitúan dentro de lo señalado por el PRL.

Tabla 95. Tabulación cruzada: ¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa? * Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año? (V de Cramer: 0,426; 0,000)

		¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa?			
		Si, se dispone de un presupuesto anual establecido	Presupuesto anual como tal no, si bien se asignan recursos…	No	TOTAL
¿Su empresa tiene un plan estructurado y con acciones definidas para el fomento de la salud de su plantilla para el período	Sí	**50,0%**	**43,9%**	6,1%	100,0%
	Sólo acciones sueltas	**15,5%**	**53,5%**	31,0%	100,0%
	No	4,9%	19,4%	75,7%	100,0%
	TOTAL	19,1%	40,7%	40,1%	**100,0%**

Como ya se ha analizado[92], hay empresas que desarrollan planes estructurados y acciones definidas en torno a la Salud para un período de un año e, incluso, dos (el 19,6% del conjunto de empresas de Navarra).. En este caso, disponer de un presupuesto ordinario facilita su desarrollo. El 50,0% de las empresas que disponen de dichos planes para dichos períodos así lo pone de manifiesto. Pero, además, el 43,9% señala que, si bien tiene articulado tipo modelo

[92] Ver apartado **6.3. La existencia de planes estructurados con acciones definidas para el fomento de la salud de la plantilla en el período anual/bianual.**

de plan y de acciones en torno a él, no disponen de un presupuesto anual, pero que 'se asignan recursos conforme vayan surgiendo necesidades específicas'.

Por otra parte, es importante que entre las empresas que desarrollan únicamente 'acciones sueltas' (un 42,7% del parque empresarial navarro) y no un plan estructurado -con sus acciones-, como tal, el 15,5% dispone de un presupuesto ordinario, pero en un 53,5% se asignan recursos en función de cómo van surgiendo 'necesidades específicas'.

Tabla 96. Tabulación cruzada: ¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa? * ¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año? (V de Cramer: 0,317; 0,000)

		¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa?			
		Si, se dispone de un presupuesto anual establecido	Presupuesto anual como tal no, si bien se asignan recursos…	No	TOTAL
¿Tienen establecidos objetivos anuales de salud, más allá de los relacionados con la Prevención de Riesgos laborales?	Sí	**40,4%**	**49,1%**	10,5%	100,0%
	No	14,6%	39,0%	**46,4%**	100,0%
	TOTAL	**19,1%**	**40,7%**	**40,1%**	**100,0%**

Parece obvio pensar que, después de todo lo anterior, hay empresas que disponen de objetivos anuales de salud, más allá de lo señalado por la PRL Y así es. El 19,0% de las empresas lo afirma. Y de ellas, el 40,9% tienen asignado un presupuesto anual, mientras que el 49,1% señala que no lo tiene pero que pero que 'se asignan recursos conforme vayan surgiendo necesidades específicas'. Es decir, prácticamente la totalidad de las que disponen de dichos objetivos anuales disponen de presupuesto o asignan recursos cuando son necesarios.

No obstante, la mitad de las empresas que afirman no disponer de dicho formato de objetivos (el 81,0% restante), dispone de un presupuesto anual (un 14,6%) o se le asignan recursos cuando los necesita (el 39,0%). Sin embargo, casi la mitad de dicho grupo (el 46,4%) ni dispone de presupuesto, ni asigna recursos cuando se necesitan.

Es decir, parece obvio que ir más allá en la política de la Salud y el Bienestar en la empresa, en este caso, en lo que a los **objetivos anuales más allá de lo dictado por la PRL** hace referencia, necesita de un presupuesto o, cuando menos, de recursos cuando son necesarios.

Tabla 97. Tabulación cruzada: ¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa? * Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año? (V de Cramer: 0,438; 0,000)

	¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa?			
	Si, se dispone de un presupuesto anual establecido	Presupuesto anual como tal no, si bien se asignan recursos…	No	TOTAL

		¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa?			
		Si, se dispone de un presupuesto anual establecido	**Presupuesto anual como tal no, si bien se asignan recursos…**	**No**	TOTAL
¿Se han realizado acciones de mejora de la salud de los trabajadores/ras en este año?	**Sí, conforme a lo planificado previamente**	**34,6%**	**51,3%**	14,1%	100,0%
	Sí, aunque con reducciones respecto a lo planificado previamente	5,1%	**64,1%**	30,8%	100,0%
	No	4,7%	20,9%	74,4%	100,0%
	TOTAL	**19,1%**	**40,7%**	**40,1%**	**100,0%**

Así, como colofón, el disponer de un presupuesto ordinario en cuanto a la Salud y el Bienestar o, cuando menos, que le sean asignados recursos 'conforme vayan surgiendo necesidades específicas' parece garantía de éxito. Porque, en lo que a las acciones de mejora hace referencia, entre las empresas que las han alcanzado 'conforme a lo planificado previamente' (el 48,1% de ellas), el 34,6% disponía de dicho presupuesto ordinario, mientras que al 51,3% se le asignaban recursos conforme surgen las 'necesidades específicas'. Es decir, casi 5 de cada 10 empresas han alcanzado dichos objetivos y, de ellas, la mitad disponían de financiación presupuestada o recurrente.

Mientras, un 39,8% no las ha realizado y, de ellas, tres de cada cuatro (el 74,4%) no disponía de ningún tipo de recurso económico destinado a la Salud y el Bienestar de la plantilla.

Como se ha advertido, el **éxito en materia de Salud y Bienestar requiere, casi siempre, de recursos económicos.**

¿Y cuáles son las empresas que más invierten?

Tabla 98. ¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa? Según el tamaño (V de Cramer: 0,294; 0,000)

	Si, se dispone de un presupuesto anual establecido	**Presupuesto anual como tal no, si bien se asignan recursos…**	**No**	TOTAL
De 1 a 25 personas trabajadoras	6,3%	36,2%	57,5%	100,0%
De 26 a 99 personas trabajadoras	13,2%	44,7%	42,1%	100,0%
De 100 a 249 personas trabajadoras	30,8%	44,6%	24,6%	100,0%
250 y más personas trabajadoras	42,9%	41,1%	16,1%	100,0%
TOTAL	**19,1%**	**40,7%**	**40,1%**	**100,0%**

Las empresas de mayor tamaño. Conforme se incrementa el tamaño, lo hace la disposición de recursos en forma de presupuesto anual o, cuando menos, de disposición de recursos 'conforme vayan surgiendo necesidades específicas'.

Es decir, conforme las empresas crecen invierten más en salud, de manera ordinaria o de forma recurrente. Ello les acerca al éxito en cuanto al planeamiento en cuanto a la Salud y el Bienestar, así como a la proyección más allá de lo que la PRL dispone.

6.9. Conclusiones al capítulo *"La salud de la empresa navarra en 2024: políticas, planes y acciones de mejora"*

- ¿Existe una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales? El 26,9% señala que 'sí' y el 73,1% que 'no' la hay. Lo más relevante se produce en torno a la comparativa que se establece respecto a las encuestas precedentes. En este sentido:
    - Respecto a la primera decrece de manera intensa la no-respuesta, y
    - Respecto a las dos que preceden a la actual, se produce un incremento importante en esta última. En este sentido, parece ser que la tendencia es a incrementarse paulatinamente el desarrollo de este tipo de políticas.

  ¿En qué tipo de empresas se desarrolla de manera más habitual? En aquellas donde los programas de Salud y Bienestar están implementados. En estos casos, el 42,55% de las empresas señalan que existe este tipo de política "explícita".

- Y, ¿cómo se despliega la Política de Salud este tipo de empresas? En un 20,7%, 'a través del personal propio de la empresa'. Mientras, la 'línea de mando intermedia' lo hace en un 6,7% y 'los y las representantes de la línea de producción', el 5,4%.

- ¿Disponen las empresas de planes estructurados con acciones definidas para el fomento de la Salud en el período anual/bianual? El 21,3% de las empresas 'sí', mientras que el 46,5% 'sólo desarrolla acciones sueltas'. Mientras, un 32,2% señala que 'no' los tiene.

  Lo más relevante, en este caso, es la fuerte relación que hay entra las empresas que desarrollan una política "explicita" más allá de los dictámenes de la PRL y la presente variable. ¿Por qué? Porque el 55,4% de las empresas que disponen de dichos planes estructurados también desarrollan dichas políticas. Además, la respuesta que menos se replica es la que advierte que 'no los tiene'. En este cruce concreto, únicamente un 5,4% se sitúa en dicho segmento.

- ¿Y objetivos anuales respecto a la Salud? ¿Disponen de ellos? El 19,0% de las empresas de Navarra señalan que 'sí' los tienen, mientras que el 81,0% dice que 'no'. Así, entre las empresas que señalan desarrollar una política "explícita", el 45,7% dice que sí los tiene, porcentaje que se incrementa al 52,1% entre las que desarrollan planes estructurados con acciones definidas para el fomento de la salud para un período

anual/bianual. Es decir, "actuar" más allá de lo señalado por el PRL en materia de salud conlleva diseñar una política, estructurar planes con acciones específicas y establecer unos objetivos anuales más ambiciosos.

- ¿Cuáles serían dichos objetivos relevantes?

    - Como primer objetivo, los tres más relevantes serían:

        - la 'reducción del absentismo' (un 25,5% de nombramientos),
        - el 'fomento de hábitos saludables sobre la actividad física', dictado por un 12,8%, y
        - el 'desarrollo de la ergonomía (reducción de lesiones esclero-musculares poniendo medidos)', con un 10,6% de señalamientos.

    Señalar que el 34,1% de los objetivos se dirigen al 'fomento de la Salud y el Bienestar', el 36,1% al 'bienestar físico', el 21,3 al 'bienestar psicológico y emocional' y un 8,4% a 'objetivos más particulares' de cada empresa. No debe olvidarse que se trata de una pregunta multirrespuesta (el sumatorio supera el 100%).

    - Como segundo objetivo, los tres más relevantes serían:

        - el 'fomento de la salud general' (un 21,1% de señalamientos),
        - el 'fomento del bienestar general', dicho por un 10,5%, y
        - el 'fomento de hábitos saludables sobre la actividad física', con otro 10,5%.

    En este caso, el 47,4% de los objetivos se dirigen al 'fomento de la Salud y el Bienestar', el 31,6% al 'bienestar físico', el 15,8 al 'bienestar psicológico y emocional' y un 5,3% a 'objetivos más particulares' de las empresas.

- ¿Se han realizado acciones de mejora de la salud en la plantilla este año? El 48,1% señala que 'sí, conforme a lo planificado previamente'. Mientras, un 12,0% señala que 'sí, aunque con reducciones'. Además, un 39,8% advierte que 'no' se han realizado.

    Si notable es el incremento de las empresas que las han realizado y completado conforme al planteamiento inicial en el caso de las empresas que ya están desarrollando programas de Salud y Bienestar (el 67,8% de ellas), más lo es entre las que llevan a cabo una política "explícita" en materia de salud más allá de lo señalado por el PRL (el 76,5%) o entre las que tienen un plan estructurado con acciones definidas para un período anual/bianual (el 83,3%). Es decir, cuanto más amplia sea la relación de la empresa con la Salud y el Bienestar, más profunda será la interacción con el conjunto de aspectos que la forman.

- ¿Dispone la empresa de un presupuesto anual a todo lo que engloba la Salud y el Bienestar? El 19,1% dice que 'sí', mientras que el 40,7% advierte que 'se asignan

recursos conformen van surgiendo las necesidades específicas'. Además, un 40,1% 'no' lo hace.

En este caso, la lectura de la evolución de las tres encuestas de manera conjunta ha llevado a definirla como la **senda de la salud.** ¿Por qué? Porque en 2018 únicamente otorgaba de un presupuesto anual el 10,8% de las empresas, mientras que no lo hacía el 49,6%. Es decir, el decremento del tercer segmento se trasladaba a incrementar el primero. Algo semejante ocurría en 2021, donde el porcentaje que "se trasladaba" era un 3,3%. Es decir, cada vez son más empresas las que otorgan de un presupuesto propio a la Salud y el Bienestar y ello hace que la relación de la empresa con ambas también sea cada vez más profunda.

Pero no sólo en términos generales la relación va mudando con el paso del tiempo. Entre las empresas que deciden dar un paso más allá en sus políticas "explícitas" de lo que la PRL define, el 41,2% dispone de un presupuesto propio o el 44,7% no lo tiene como tal, 'si bien se asignan recursos' conforme se desarrollan actividades. Dicha primera cifra se incrementa al 50,0% entre las empresas que tienen un plan estructurado con acciones definidas para un período anual/bianual.

7. EL CARÁCTER SOCIAL DE LA EMPRESA

¿Cómo se implica la empresa en la comunidad? Porque está claro que la empresa tiene un entorno. Que las personas de la empresa también permanecen a un entorno. En definitiva, que existe todo un mendo relacional alrededor de la empresa.

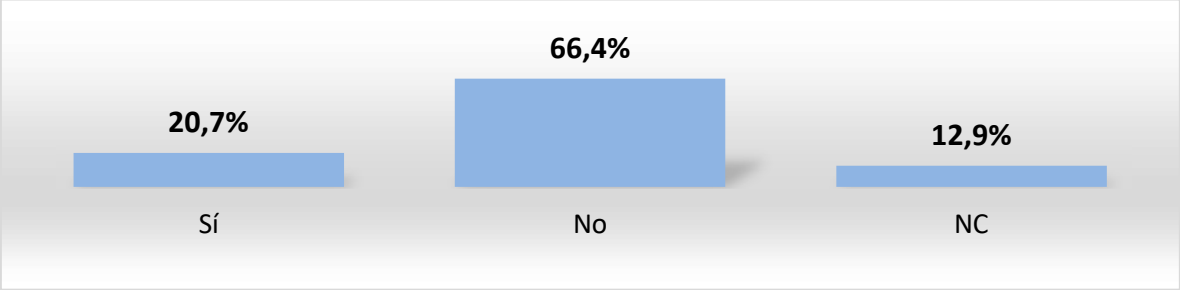
Esta es la parte del análisis que se va a desarrollar en el presente capítulo: la empresa como parte de un todo, ¿o no?

7.1. El carácter social de la empresa y el fomento de la salud comunitaria

Pregunta realizada
¿Participa su empresa en actividades de fomento de la salud comunitaria (carácter social)?

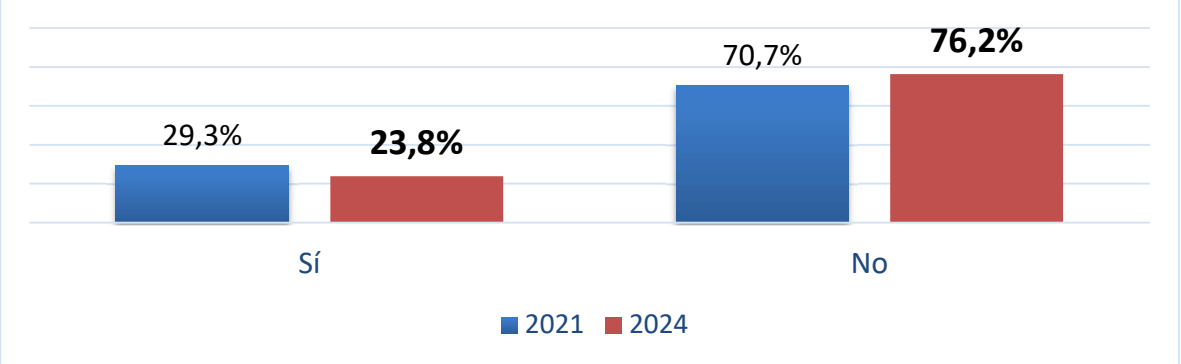
1- Sí
2- No
9- NC

Gráfico 60. El carácter social de la empresa y el fomento de la salud comunitaria.



El 20,7% de las empresas afirma que 'sí' que participa en actividades de fomento de la salud comunitaria, mientras que el 66,4% señala que 'no' lo hace. Además, un 12,9% de las personas entrevistadas no se manifiesta en ningún sentido.

Gráfico 61. El carácter social de la empresa y el fomento de la salud comunitaria. Comparativa con 2018[93], 2021[94] y 2024.



[93] Dicha pregunta no se recoge en la ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018
[94] Ver p. 133 y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021

Un 23,8% de las personas que han respondido en uno u otro sentido señalan que sí lo han hecho. ¿Es mucho? Lo cierto es que en 2021 participaba el 29,3%de las empresas, lo que supone un -5,5% que entonces.

Por otra parte, el Ministerio de Sanidad, en la Guía "Acción Comunitaria para ganar salud… o cómo trabajar en común para mejorar las condiciones de vida"[95], en su página 23 señala:

Titulares de derechos, obligaciones y responsabilidades

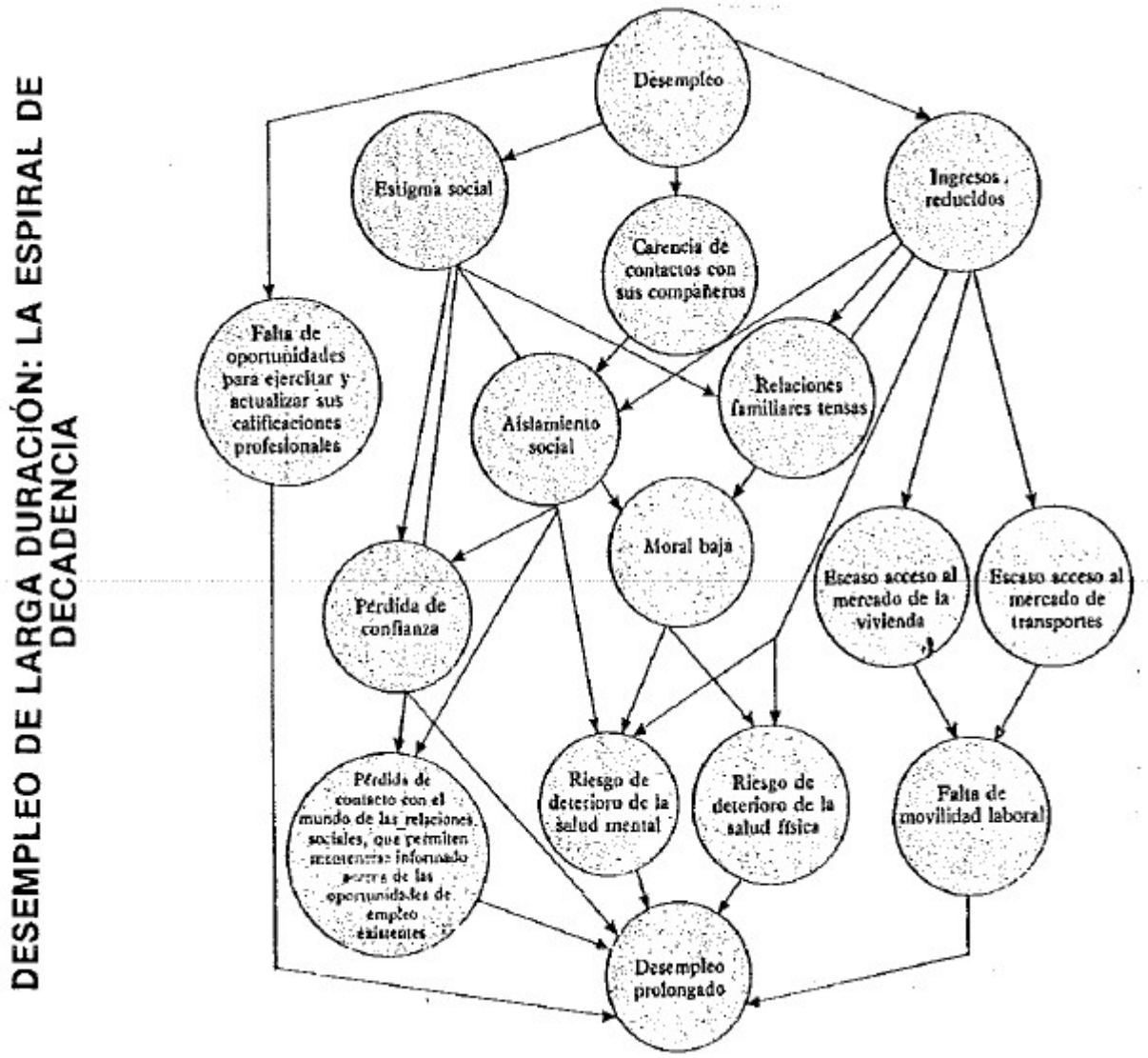
Titulares de responsabilidades: son las familias, las organizaciones sociales, **las empresas**, y las distintas instituciones formadas por la ciudadanía. **Tienen responsabilidades en relación a la aplicación de los derechos por el hecho de formar parte de la sociedad.**

Figura 9. Tejiendo Salud. Madrid Salud, 2018. Adaptado de Making Partners: Intersectoral Action for Health 1988. Proceedings and Outcome of a WHO Joint. Working Group on Intersectoral Action for Health.

¿Con qué responsabilidades se relaciona a la empresa en el ámbito que se está tratando? Con el (DES) EMPLEO. El desempleo predispone a la POBREZA. Ésta genera ALIMENTACIÓN Y NUTRICIÓN INADECUADAS. También PRECARIZA LA VIVIENDA y puede predisponer a recibir una NO-EDUCACIÓN.

95 https://www.sanidad.gob.es/areas/promocionPrevencion/entornosSaludables/local/estrategia/herramientas/docs/Guia_Accion_Comunitaria_Ganar_Salud.pdf (Consultada el 7-12-2024)

Es una imagen que se aproxima a lo que Colin Ball, ligando el desempleo con el 'desempleo de larga duración' de los años 90 del siglo pasado en ciertas partes de Europa, denominó como **LA ESPIRAL DE LA DECADENCIA** (1989: 16).



La responsabilidad de la empresa con "su" entorno social es clave, tal y como advierte la CE a través del Ministerio de Sanidad. Esa responsabilidad es la que le confiere el **carácter social.** Y, en ese caso, es responsable del entorno donde se ubica. Por ello, que dicha participación se sitúe en un 23,8% no es una buena noticia. Pero que ésta haya descendido en 3 años en un 5,5% es peor.

No obstante, entre las empresas que tienen implementados programas de Salud y Bienestar, el 34,4% afirma que su empresa 'sí' está participando en actividades de fomento de la salud comunitaria, mientras que el resto no lo hace. Pero el porcentaje de participación es muy inferior a esta cifra si se alude a quienes han contestado que 'sería deseable (implementarlos), pero no es el momento'. En este caso, únicamente participa en dicho tipo de acciones un 10,9%. Y este se reduce a la mitad (el 4,5%) entre las empresas que 'no consideran necesario/oportuno' implementar programas de Salud y Bienestar.

Tabla 99. Tabulación cruzada: El carácter social de la empresa y el fomento de la salud comunitaria * ¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar? (V de Cramer: 0,288; 0,000)

		El carácter social de la empresa y el fomento de la salud comunitaria		
		Sí	No	TOTAL
¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar?	Ya se están desarrollando	34,4%	65,6%	100,0%
	Sería deseable hacerlo, pero no es el momento	10,9%	89,1%	100,0%
	No lo considero necesario /oportuno en mi empresa	4,5%	95,5%	100,0%
	TOTAL	23,8%	76,2%	100,0%

Es decir, en este contexto, el tener implementados programas de fomento de la Salud y el Bienestar ejerce un efecto pull respecto a implicarse en la participación en la vida comunitaria (así como en otros muchos aspectos, como ya se han señalado).

Tabla 100. Tabulación cruzada: El carácter social de la empresa y el fomento de la salud comunitaria * ¿Su empresa dispone actualmente de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales? (V de Cramer: 0,293; 0,000)

		El carácter social de la empresa y el fomento de la salud comunitaria		
		Sí	No	TOTAL
¿Su empresa dispone actualmente de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos	Sí	44,7%	55,3%	100,0%
	No	16,3%	83,7%	100,0%
	TOTAL	23,8%	76,2%	100,0%

Este porcentaje de participación se incrementa entre las empresas que afirman disponer de una política “explícita” en materia de salud, más allá de lo determinado por la PRL. En este caso, el 44,7% de las empresas afirman que ‘sí’ están participando en actividades de fomento de la salud comunitaria.

No es ya llevar a cabo programas de Salud y Bienestar; profundizar en la Salud y el Bienestar lleva a implicarse en mayor medida con el entorno.

No obstante, lo que sí determina dicha participación en lo comunitario, además de lo dicho, es la disposición de un presupuesto anual asignado específicamente para actividades de promoción de la salud y el bienestar. No sólo entre las empresas que tienen asignado un presupuesto al respecto, sino también entre las quse señalan que les ‘asignan recursos conforme vayan surgiendo necesidades’.

Tabla 101. Tabulación cruzada: El carácter social de la empresa y el fomento de la salud comunitaria * ¿Cuenta su empresa con un presupuesto anual asignado específicamente para actividades de promoción de la salud de sus trabajadores/ras? (V de Cramer: 0,336; 0,000)

		El carácter social de la empresa y el fomento de la salud comunitaria		
		Sí	No	TOTAL
¿Cuenta su empresa con un presupuesto anual asignado específicamente para actividades de promoción de la salud de sus trabajadores/ras?	Si, se dispone de un presupuesto anual establecido	**45,2%**	54,8%	100,0%
	Presupuesto anual como tal no, si bien se asignan recursos conforme vayan surgiendo necesidades específicas	**29,5%**	70,5%	100,0%
	No	7,7%	92,3%	100,0%
	TOTAL	**23,8%**	**76,2%**	**100,0%**

Como se puede comprobar, el 45,2% de las empresas que sí 'dispone de un presupuesto anual establecido' también participa 'en actividades de fomento de la salud comunitaria'. Además, entre las que no disponen de un presupuesto como tal, pero 'se (le) asignan recursos conforme vayan surgiendo necesidades específicas', un 29,5% también realiza dicho tipo de fomento.

Es decir, disponer de un Plan en Salud y Bienestar es importante en lo que a la implicación en el fomento de la salud comunitaria hace referencia. Pero si, además, el planteamiento es atrevido y va más allá de lo señalado por el PRL y, encima cuenta con un presupuesto ordinario destinado a la Salud o, cuando menos, se le 'asignan recursos conforme vayan surgiendo necesidades específicas', el compromiso con lo social se incrementa notablemente.

Tabla 102. El carácter social de la empresa y el fomento de la salud comunitaria. Según el tamaño (V de Cramer: 0,435; 0,000)

	Sí	No	TOTAL
De 1 a 25 personas trabajadoras	4,7%	95,3%	100,0%
De 26 a 99 personas trabajadoras	22,4%	77,6%	100,0%
De 100 a 249 personas trabajadoras	35,4%	64,6%	100,0%
250 y más personas trabajadoras	55,4%	44,6%	100,0%
TOTAL	**23,8%**	**76,2%**	**100,0%**

Si, como se ha visto, es importante contar con recursos asignados de manera ordinaria o, si no, 'conforme vayan surgiendo necesidades específicas' para fomentar la salud comunitaria (realizar actividades de carácter social, en lo que a la salud hace referencia).

Si, como se describió en el apartado **6.8. ¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa?,** el tamaño de la empresa SÍ importa en cuanto a la obtención de dichos recursos. Es decir, a mayor tamaño de la empresa, mayor disposición de recursos -de manera ordinaria o de forma recurrente-, dispone el ámbito de la Salud y el Bienestar en la misma.

Siendo así, es lógico concluir que, a mayor tamaño de la empresa, más recursos disponibles y, en consecuencia, más implicada está en el fomento de la salud comunitaria. De esta manera, únicamente el 4,7% de la empresa pequeña está implicada en el fomento de la salud comunitaria, mientras que la más grande lo está en un 55,4%. Entre ellas, 50,7 puntos porcentuales de diferencia. Además, la 'de 26 a 99 personas trabajadoras' está implicada en un 22,4% de casos y la 'de 100 a 249 personas trabajadoras' en un 35,4%. Es decir, un incremento progresivo en función del tamaño y, consecuentemente, del dinero disponible para desarrollar los diversos programas relacionados con la Salud y el Bienestar.

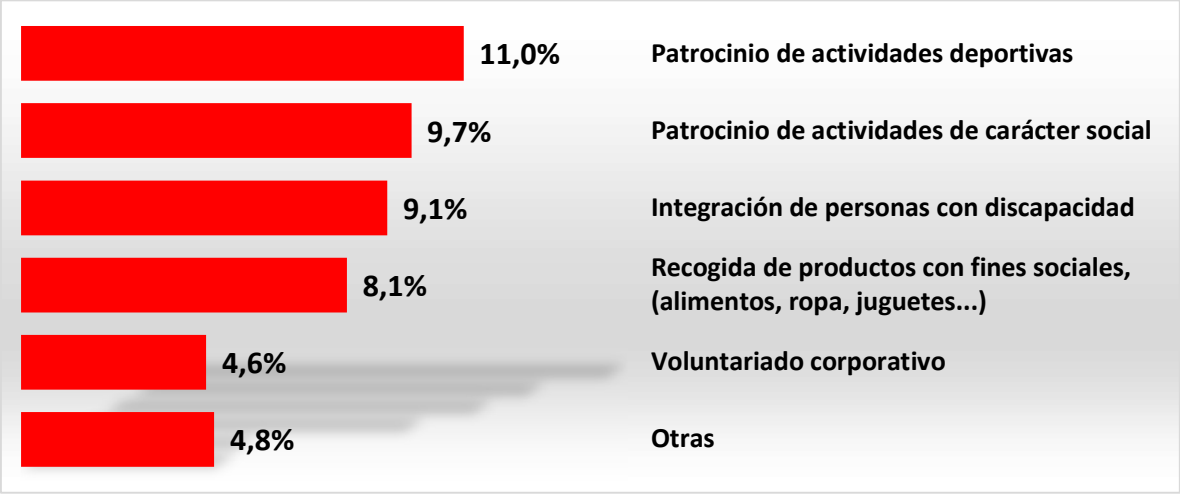
7.2. Las actividades de carácter social que se realizan en la empresa navarra

Pregunta realizada

¿Qué actividades de carácter social realiza en su empresa? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]

1- Patrocinio de actividades deportivas
2- Patrocinio de actividades de carácter social
3- Recogida de productos con fines sociales, (alimentos, ropa, juguetes,)
4- Voluntariado corporativo
5- Integración de personas con discapacidad
6- Otras
9- NC

Gráfico 62. Las actividades de carácter social que se realizan en la empresa navarra



La incursión más común que hace la empresa foral respecto al fomento de la salud comunitaria –lo que se denomina el 'carácter social' de la empresa- es a través del 'patrocinio de actividades deportivas'. El 11,0% de ellas así lo significa.

Un porcentaje menor se dedican al 'patrocinio de actividades de carácter social'. A estas actividades se suman el 9,7% de las empresas. Además, un 9,1% realiza actividades relacionadas con la 'integración de personas con discapacidad' y un 8,1% a la 'recogida de productos con fines sociales (alimentos, ropa, juguetes…'.

Por último, un 4,6% se dedica al 'voluntariado corporativo' y un 4,8% realiza 'otras' actividades.

Tabla 103. Las actividades de carácter social que se realizan en la empresa navarra. Respuesta: **OTRAS.**

Actividades de sensibilización	1,5%
Participación en actividades deportivas ('Desafío empresas'…)	1,1%
Teaming	0,5%
Colaboración con entidades sociales (ASPACE, BANCO DE ALIMENTOS, CRUZ ROJA, TRANSFORMA)	0,5%
Integración y formación de personas en riesgo de exclusión socio-laboral	0,5%
Difusión de actividades solidarias ('Cáncer', sobre todo).	0,3%
Donación juguetes a ANFAS	0,3%

Pero, ¿cómo se llevaron a cabo las actividades de carácter social en 2021 o 2018? ¿Fueron muy diferentes a lo sucedido en 2024?

Tabla 104. Las actividades de carácter social que se realizan en la empresa navarra. Comparativa años 2018[96], 2021[97] y 2024.

	2024	2021	2018
1- Patrocinio de actividades deportivas	11,0%	12,9%	41,2%
2- Patrocinio de actividades de carácter social	9,7%	15,7%	36,8%
3- Recogida de productos con fines sociales, (alimentos, ropa, juguetes...)	8,1%	9,5%	23,2%
4- Voluntariado corporativo	4,6%	7,6%	17,2%
5- Integración de personas con discapacidad	9,1%		
6- Otras	4,8%	3,8%	3,6%
TOTAL	**47,3%**	**49,5%**	**122,0%**
RATIO ACTIVIDADES POR EMPRESA	0,8	0,8	2,0

El porcentaje de actividades de carácter social ha caído en lo últimos años, y más concretamente, antes y después de la pandemia. Si en 2018 el porcentaje acumulado era de un 122,0%, con una ratio por empresa de 2 actividades, en 2021 fue de un 49,5 y 0,8 actividades fomentadas. No obstante, la "caída" se ha suavizado durante 2024, con un acumulado de

[96] Ver p. 101 y ss. de ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2018.
[97] Ver p. 135 y ss. de 2ª ENCUESTA SALUD Y EMPRESA EN NAVARRA, 2021.

47,3% actividades realizadas por el conjunto de las empresas, lo que supone también una ratio de 0,8 actividades por empresa.

- *Análisis de correspondencias*

En el tema que se está analizando intervienen 6 variables más la no-respuesta 'NC'. El resultado da lugar a 33 combinaciones diferentes, a la que debe añadirse la no-respuesta, para un total de 34.

La grafía utilizada para simplificar la construcción de las respuestas es la siguiente:

- AD: Patrocinio de actividades deportivas
- AS: Patrocinio de actividades de carácter social
- RP: Recogida de productos con fines sociales, (alimentos, ropa, juguetes...)
- VC: Voluntariado corporativo
- PD: Integración de personas con discapacidad
- O: Otras
- NC: No contesta

El resultado es de dos dimensiones que explican el 83,2% de la varianza final, es decir, prácticamente el total, con una significación del 0,000.

Tabla 105. Inercia de los diferentes tamaños de empresa respecto **las actividades de carácter social que se realizan en la empresa navarra.**

250 y más personas trabajadoras (80,6% de inercia) **De 1 a 25 personas trabajadoras (16,5% de la inercia)**	*(Primera dimensión: 60,1% de la inercia del modelo)* AD+AS+RP+PD:17,9% de inercia de la dimensión 1 AD+AS:13,4% AD+AS+PD: 8,9% AS+PD+O: 8,9% AS+PD: 4,5% PD+O: 4,5% AD+AS+VC: 4,5% AD+AS+O: 4,5% AD+RP+VC+PD: 4,5% AS+RP+PD+O: 4,5% NC: 9,0%
De 100 a 249 personas trabajadoras	*(Segunda dimensión: 23,2%)* O: 18,0% de inercia de la dimensión 2 VC: 9,9%

(78,1% de la inercia)	RP+PD+O: 9,9% AD+AS+RP+O: 9,9% (Con más reparo) RP+PD:11,5%

- En la **primera dimensión** se desarrollan 10 combinaciones diferentes estadísticamente significativas y la no-respuesta 'NC'. Esta se corresponde con las empresas de menor tamaño. No obstante, lo que cabe resaltar es la pluralidad de combinaciones significativas que recoge esta primera dimensión en la que se encuentra inmersa las empresas de mayor tamaño (y más recursos).

  También se ha señalado como la ratio que corresponde a cada empresa es de 0,8 y, sin embargo, el modelo recoge entre sus propuestas significativas únicamente combinaciones. ¿Cuál podría ser la combinación tipo?

Tabla 106. Distribución de actividades en las combinaciones significativas estadísticamente en la medición de los resultados de las acciones de fomento de la salud. **PRIMERA DIMENSIÓN**

ACTIVIDADES	**Presencia en las combinaciones**
AD: Patrocinio de actividades deportivas	6
AS: Patrocinio de actividades de carácter social	8
RP: Recogida de productos con fines sociales, (alimentos, ropa, juguetes...)	3
VC: Voluntariado corporativo	2
PD: Integración de personas con discapacidad	7
O: Otras	4

Advirtiendo que el ejercicio que se está desarrollando no es más que una forma de simplificar un modelo complejo de propuestas acorde a las oportunidades de cada empresa, el resultado de dicha combinación 'tipo' que recogería a las propuestas que aparecen en, cuando menos, la mitad de las combinaciones sería:

AS+PD+AD

- La **segunda dimensión** recoge 5 combinaciones diferentes, aunque una con reparo. En este caso, explicaría el funcionamiento de las empresas 'de 100 a 249 personas trabajadoras'. La distribución de los indicadores en función del número de apariciones es la siguiente:

Tabla 107. Distribución de actividades en las combinaciones significativas estadísticamente en la medición de los resultados de las acciones de fomento de la salud. **SEGUNDA DIMENSIÓN**

ACTIVIDADES	Presencia en las combinaciones
AD: Patrocinio de actividades deportivas	1
AS: Patrocinio de actividades de carácter social	1
RP: Recogida de productos con fines sociales, (alimentos, ropa, juguetes...)	3
VC: Voluntariado corporativo	1
PD: Integración de personas con discapacidad	2
O: Otras	3

El resultado de la combinación 'tipo', en este caso, sería:

O+RP+PD

En este caso, aparece la grafía 'O' de 'Otros' en primer lugar porque ha sido seleccionada de manera única, estadísticamente, por la herramienta que se está utilizando.

7.3. Conclusiones al capítulo *"El carácter social de la empresa"*

- ¿Desarrolla la empresa actividades de fomento de la salud comunitaria (el carácter social de la empresa)? El 23,8% dice que 'sí', mientras que el 76,2% advierte que 'no' lo hace. Y, no obstante, las empresas tienen responsabilidad en cuanto a la relación de los derechos por el hecho de formar parte de la sociedad (Ministerio de Sanidad, 2024: 23).

  ¿Con qué responsabilidades se relaciona a la empresa en este ámbito? Con el (DES) EMPLEO. El desempleo predispone a la POBREZA. Ésta genera ALIMENTACIÓN Y NUTRICIÓN INADECUADAS. También PRECARIZA LA VIVIENDA y puede predisponer a recibir una NO-EDUCACIÓN. La **espiral de la decadencia.**

  ¿Con qué se relaciona dicha acción social? Con la disposición de un presupuesto destinado a la Salud (el 45,2% de ñas empresas que lo tienen llevan a cabo acciones de fomento de la salud comunitaria) y al desarrollo de políticas "explícitas" que vayan más allá de lo señalado por la PRL. En este caso, el 44,7% que las desarrollan activan dicho fomento comunitario.

- ¿Qué actividades de carácter social desarrolla la empresa? Principalmente, el 'patrocinio de actividades deportivas (AD)': el 11,0% de empresas lo lleva a cabo. Un porcentaje menor se dedican al 'patrocinio de actividades de carácter social (AS)'. A estas actividades se suman el 9,7% de las empresas. Además, un 9,1% realiza actividades relacionadas con la 'integración de personas con discapacidad (PD)' y un 8,1% a la 'recogida de productos con fines sociales (alimentos, ropa, juguetes… (RP)'. Mientras, un 4,6% se dedica al 'voluntariado corporativo (VC)' y un 4,8% realiza 'otras (O)' actividades.

¿Cuáles son los formatos más utilizados por las diferentes empresas? Utilizando los criterios señalados de la aparición, por lo menos, en la mitad de las configuraciones más representativas, son:

- En la *primera dimensión*, formada por las empresas de '250 y más personas trabajadoras' y, en menor medida, las 'de 1 a 25 personas trabajadoras', la combinación sería: **AS+PD+AD.**
- En la *segunda dimensión,* formada fundamentalmente por las empresas 'de 100 a 249 personas trabajadoras', la combinación más representativa quedaría así: **O+RP+PD.**

8. IMPLANTANDO UN MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE EN LOS PRÓXIMOS AÑOS

Hasta el momento, se ha analizado la salud y el bienestar en la empresa desde la perspectiva de lo que se está haciendo. Se han visto los principales problemas al respecto. También se ha analizado como la empresa los resuelve. Además, se ha comprobado como en muchas de ellas existe un compromiso muy importante con la Salud y el Bienestar. Se ha comprobado cuál es el grado de implicación de la plantilla es todos sus estamentos y cómo afecta a aspectos como la cuenta de resultados, el bienestar o la retención del talento.

Se ha comprobado cómo hay empresas en las que el compromiso trasciende de lo señalado por la normativa PRL. Cómo estas empresas desarrollan políticas, señalan objetivos, utilizan elementos de medición para saber cómo evoluciona la Salud y el Bienestar en sus organizaciones. También como todo esto cuesta dinero y que, aquellas que lo invierten, alcanzan gran parte de sus objetivos internos, así como los relacionados con su entorno a través del fomento de la salud comunitaria en lo que puede denominarse como el 'compromiso social' dela empresa.

Y, a partir de ahí… La respuesta: el Modelo de Gestión de Empresa Saludable.

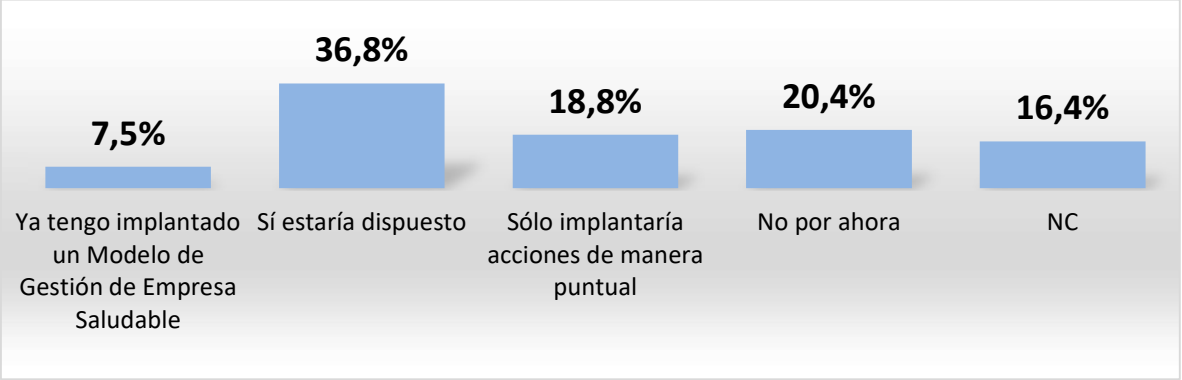
8.1. El Modelo de Gestión de Empresa Saludable. ¿Está la empresa navarra dispuesta a implantarlo a medio plazo?

Pregunta realizada

¿Su empresa estaría dispuesta a implantar un Modelo de Gestión de Empresa Saludable en su organización en los próximos dos-tres años?

1- Ya tengo implantado un Modelo de Gestión de Empresa Saludable
2- Sí estaría dispuesto
3- Sólo implantaría acciones de manera puntual
4- No por ahora
9- NC

Gráfico 63. El Modelo de Gestión de Empresa Saludable. ¿Está la empresa navarra dispuesta a implantarlo a medio plazo?



En este caso, a medio plazo, el 36,8% de las empresas manifiestan que 'sí estarían dispuestas' a implantarlo. Mientras, el 18,8% 'sólo implantaría acciones de manera puntual'. Es decir, el 55,6% de las empresas que respondieron la encuesta se unirían al 7,5% de las que manifiestan que 'ya lo tienen implantado', para concluir que dos de cada tres empresas afirma que estaría dispuesta, cuando menos, a implantar acciones de manera puntual.

No obstante, lo cierto es que un 44,4% sería, según las respuestas, el porcentaje que completarían totalmente el Modelo de Gestión de Empresa Saludable (MGES, a partir de ahora) en dos o tres años. Mientras, un 20,4% afirma que 'por ahora, no va a hacerlo' y un 16,4% prefiere 'no contestar'.

Tabla 108. Tabulación cruzada: El Modelo de Gestión de Empresa Saludable. ¿Está la empresa navarra dispuesta a implantarlo a medio plazo? * ¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar? (V de Cramer: 0,313; 0,000)

		El Modelo de Gestión de Empresa Saludable. ¿Está la empresa navarra dispuesta a implantarlo a medio plazo?				
		Ya lo tiene implantado	**Sí estaría dispuesto**	**Sólo acciones de manera puntual**	**Por ahora, no**	**TOTAL**
¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar?	**Ya se están desarrollando**	16,0%	49,1%	20,6%	14,3%	100,0%
	Sería deseable hacerlo, pero no es el momento		43,1%	25,9%	31,0%	100,0%
	No lo considero necesario /oportuno en mi empresa		5,0%	20,0%	75,0%	100,0%
	TOTAL	**9,0%**	**44,1%**	**22,5%**	**24,4%**	**100,0%**

Parecía obvio, a priori, que debía haber relación significativa entre estas dos variables, y así ha sido. La intensidad de la relación es interesante. Es más, la una parece ser, en gran parte, consecuencia de la otra. Y eso se puede deducir de lo dicho por las empresas que 'ya están desarrollando' programas de Salud y Bienestar. En este caso, el 16,0% señala que 'ya tiene implantado' el MGES. Pero, además, un 49,1% afirma que 'sí estaría dispuesto'. **Es decir, parece ser la secuencia lógica.** Por lo menos lo es para el 65,1% de las empresas que ya están desarrollando dichos programas. Mientras, un 20,6% afirma que sólo aplicaría 'acciones de manera puntual'.

Por otro lado, el 43,1% de las empresas que no tienen implementados programas de Salud y Bienestar, aunque les gustaría, pero 'no es el momento', afirman 'estar dispuestos' a implantar el MGES. Además, un 25,9% lo haría 'sólo de acciones puntuales'.

Es decir, si en 56,2% de las empresas ya se están desarrollando programas relacionados con la Salud[98] y el Bienestar y en el 35,2% señalan que 'sería deseable hacerlo, pero no es el momento', **el conjunto de empresas navarras que estaría dispuesto a poner en marcha el MGES a medio plazo es del 52,7% (un 9,0% ya lo tiene puesto). Además, un 22,5% afirma que únicamente pondría 'acciones de manera puntual'.**

Tabla 109. Tabulación cruzada: El Modelo de Gestión de Empresa Saludable. ¿Está la empresa navarra dispuesta a implantarlo a medio plazo? * ¿Su empresa dispone actualmente de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales? (V de Cramer: 0,483[99]; 0,000)

		El Modelo de Gestión de Empresa Saludable. ¿Está la empresa navarra dispuesta a implantarlo a medio plazo?				
		Ya lo tiene implantado	Sí estaría dispuesto	Sólo acciones de manera puntual	Por ahora, no	TOTAL
¿Su empresa dispone actualmente de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos	Sí	30,9%	44,4%	17,3%	7,4%	100,0%
	No	1,3%	43,9%	24,3%	30,4%	100,0%
	TOTAL	9,0%	44,1%	22,5%	24,4%	100,0%

¿Y qué pasa entre las empresas que desarrollan una política "explícita" más allá de los dictámenes de la PRL? Que la implantación *de facto* y la del que señala que 'sí estaría dispuesto' supone un 75,3% de las empresas que desarrollan dicho tipo de política. Es decir, el MGES **es la evolución natural** que de la empresa inmersa en el marco de la Salud y el Bienestar de las personas se desprende.

Además, entre las empresas que desarrollan este tipo de política, únicamente no lo adoptaría sería un 7,4% de ellas. Menos de una cada catorce de ellas. Esta no es la situación que se da entre las empresas que no desarrollan dicha política "explícita". En este caso, una de cada tres no piensa en adoptarlo (lo que supone que el resto sí lo haga, si no de manera total, sí acciones de manera puntual).

Pero, si además dicha empresa que tiene implantado un programa de Salud y Bienestar; si su política trasciende, probablemente, a lo señalado por la PRL, ¿dispondrá de un presupuesto asignado específicamente a las actividades de promoción de la salud entre las personas de la empresa? Probablemente, según lo que se puede desprender del desarrollo y análisis de las diferentes variables del estudio, así sea.

[98] Ver apartado 3.4. **¿Cuál es la disposición de su empresa para implementar programas de Salud y Bienestar?**
[99] Obsérvese que la intensidad relacional entre ambas variables es muy alta.

Tabla 110. Tabulación cruzada: El Modelo de Gestión de Empresa Saludable. ¿Está la empresa navarra dispuesta a implantarlo a medio plazo? * ¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa? (V de Cramer: 0,333; 0,000)

		El Modelo de Gestión de Empresa Saludable. ¿Está la empresa navarra dispuesta a implantarlo a medio plazo?				
		Ya lo tiene implantado	Sí estaría dispuesto	Sólo acciones de manera puntual	Por ahora, no	TOTAL
¿Cuenta la salud con un presupuesto anual en la empresa?	Si, se dispone de un presupuesto anual establecido	**28,1%**	**54,4%**	12,3%	5,3%	100,0%
	Presupuesto anual como tal no, si bien se asignan recursos conforme vayan surgiendo necesidades específicas	8,4%	48,1%	27,5%	16,0%	100,0%
	No	,8%	35,0%	22,0%	42,3%	100,0%
	TOTAL	**9,0%**	**44,1%**	**22,5%**	**24,4%**	**100,0%**

Y así es. **La disposición de un presupuesto "invita" a explorar nuevos modelos de gestión relacionados, en este caso, con la Salud y el Bienestar.** El 82,5% de las empresas que sí lo tienen así lo certifica (el 94,7% si se incorpora a las empresas que desarrollarían 'sólo acciones de manera puntual').

También se manifiestan como particularmente implicadas las empresas que, aunque no disponen de dicho presupuesto, si se disponen de 'recursos conforme van surgiendo necesidades específicas'. En este caso, las empresas que ya se encuentran en el MGES o estarían dispuestos a incorporarlo supone en 56,5% de ellas (el 84% si se incorporan a las citadas que desarrollarían 'sólo acciones de manera puntual').

La "ruptura" en la tendencia se produce entre las empresas que 'no' disponen de presupuesto. En este caso, el 35,8% estaría dispuesta a incorporarlo (el 57,8% si se les agregase el grupo de las que desarrollarían 'sólo acciones de manera puntual'). En este saco, el 42,3% responde que 'por ahora, no' lo harán. Lógicamente, el esfuerzo para dichas empresas es más importante.

¿Y en la vida comunitaria? Entre las que llevan a cabo un fomento de la salud comunitaria, ¿cuál es la respuesta?

Obviamente, como ya se ha señalado, es el horizonte del modelo de gestión que ya llevan a cabo, su evolución natural. Entre las empresas que desarrollan actividades de fomento de la salud comunitaria, el 78,4% afirma que sí lo llevaría a cabo (si no lo hace ya –el 23,0% así lo señala). Además, si se incorpora a las que señalan que llevarían a cabo 'sólo acciones de manera puntual', el porcentaje se sitúa en el 90,5%. Es decir, estar socialmente comprometida

y optar por la MGES o por parte de ella es un fin lógico. No obstante, se trata del 23,8% de las empresas.

En el resto, la disposición baja, pero, aun así, sigue siendo notable ya que el 45,1% sí estaría dispuesto a implantarlo (o ya lo tiene, caso de un 4,6% de empresas). Si, además, se le incorpora el grupo que incorporaría 'acciones de manera puntual', el porcentaje sube a un 70,9%, una cifra muy importante que, si no lo implanta, incorporaría acciones puntuales.

Tabla 111. Tabulación cruzada: El Modelo de Gestión de Empresa Saludable. ¿Está la empresa navarra dispuesta a implantarlo a medio plazo? * ¿Su empresa dispone actualmente de una política "explícita" en materia de salud, más allá de la Prevención de Riesgos Laborales? (V de Cramer: 0,347; 0,000)

		El Modelo de Gestión de Empresa Saludable. ¿Está la empresa navarra dispuesta a implantarlo a medio plazo?				
		Ya lo tiene implantado	Sí estaría dispuesto	Sólo acciones de manera puntual	Por ahora, no	TOTAL
El carácter social de la empresa y el fomento de la salud comunitaria	Sí	23,0%	55,4%	12,2%	9,5%	100,0%
	No	4,6%	40,5%	25,7%	29,1%	100,0%
	TOTAL	**9,0%**	**44,1%**	**22,5%**	**24,4%**	**100,0%**

Es decir, la implementación de un Modelo de Gestión de Empresa Saludable es una evolución lógica del modelo de Salud y Bienestar. ¿Para qué tipo de empresa supone ser "más" lógica?

Tabla 112. El Modelo de Gestión de Empresa Saludable. ¿Está la empresa navarra dispuesta a implantarlo a medio plazo? Según el tamaño (V de Cramer: 0,266; 0,000)

	Ya lo tiene implantado	Sí estaría dispuesto	Sólo acciones de manera puntual	Por ahora, no	TOTAL
De 1 a 25 personas trabajadoras	1,6%	28,5%	25,2%	44,7%	100,0%
De 26 a 99 personas trabajadoras	10,8%	54,1%	24,3%	10,8%	100,0%
De 100 a 249 personas trabajadoras	9,8%	55,7%	21,3%	13,1%	100,0%
250 y más personas trabajadoras	22,6%	52,8%	15,1%	9,4%	100,0%
TOTAL	**9,0%**	**44,1%**	**22,5%**	**24,4%**	**100,0%**

Obviamente, las empresas más grandes están ahí, entre las que, o lo tienen implantado o sí estaría dispuesto a hacerlo. Las más pequeñas se sitúan a a zaga del proceso. Son las que en menor media manifiestan tenerlo implantado (únicamente un 1,6%) o que 'sí estarían dispuestas' (un 28,5%). Las que afirman que ahora no es el momento son casi la mitad de ellas (un 44,7%).

Lo que llama la atención es que los otros dos tamaños de empresa se encuentran en procesos similares. Como se señaló en el apartado 1.2. **Las empresas analizadas en función de su actividad**, el formato de las empresas 'de 26 a 99 personas trabajadoras' relaciona dicho tamaño con el 'Sector Público' y, de forma residual, con el de la 'Industria' (en este caso, presumiblemente, áreas de oficinas o diseño al servicio de la industria). Es decir, serían dichos ámbitos donde la implantación del MGES se estaría, cuando menos, dispuesto a llevarlo a cabo.

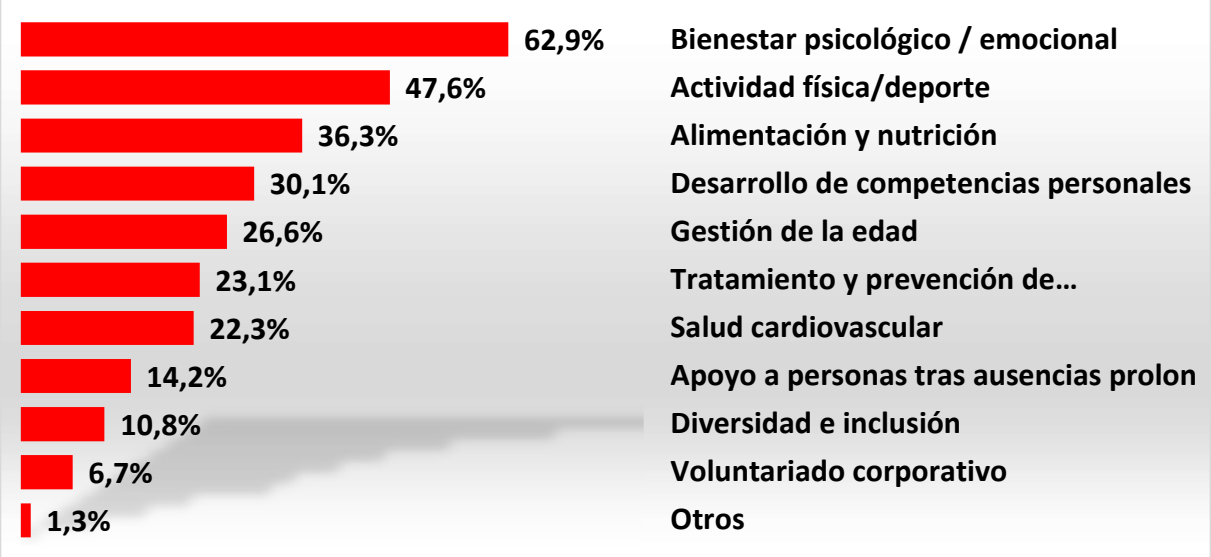
8.2. Las medidas de Promoción de la Salud más interesantes para la empresa a medio plazo

Pregunta realizada

¿Qué medidas de Promoción de la Salud considera que pueden ser de mayor interés en su empresa en los próximos dos años? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]

1- Actividad física/deporte
2- Bienestar psicológico / emocional
3- Salud cardiovascular
4- Gestión de la edad
5- Alimentación y nutrición
6- Tratamiento y prevención de adicciones (tabaco, alcohol, drogas, otras)
7- Voluntariado corporativo
8- Desarrollo de competencias personales
9- Diversidad e inclusión
10- Apoyo a personas tras ausencias prolongadas
11- Otras
99- NC

Gráfico 64. Las medidas de Promoción de la Salud más interesantes para la empresa a medio plazo



¿Cuáles son las medidas de Promoción de la Salud más interesantes para desarrollar en las diferentes empresas?

El 'bienestar psicológico/emocional' es el más citado por el conjunto de empresas, con una presencia en el 62,9% de ellas. A esta le siguen la 'actividad física/deporte', la 'alimentación y nutrición' o el 'desarrollo de competencias personales', con un 47,6, un 36,3 y un 30,1%. Es decir que, siendo una pregunta de respuesta múltiple, si el sumatorio total de las actividades seleccionadas supone un 281,9%, éstas suponen más del 60% del total de las mismas.

Por otra parte, la 'gestión de la edad', el 'tratamiento y prevención de adicciones (tabaco, alcohol, drogas, otras)' o la 'salud cardiovascular' son seleccionadas por más de un 20% de las empresas, concretamente por el 26,6, el 23,1 y el 22,3% de ellas.

Más atrás quedan el 'apoyo a personas tras ausencias prolongadas', la 'diversidad e inclusión' o el 'voluntario corporativo', dichas por el 14,2, el 10,8 y el 6,7% de las empresas. Señalar que la opción 'otros' es una respuesta elegida únicamente por el 1,3%.

Tabla 113. Las medidas de Promoción de la Salud más interesantes para la empresa a medio plazo. Según la disposición de ésta a implantar un Modelo de Gestión de Empresa Saludable en su organización en los próximos dos-tres años.

	TOTAL Promoción de la Salud	Ya tengo implantado un MGES	Sí estaría dispuesto	Sólo implantaría acciones de manera puntual	No por ahora
Actividad física/deporte	**47,6%**	**60,7%**	**65,7%**	**44,3%**	**51,3%**
Bienestar psicológico / emocional	**62,9%**	**85,7%**	**92,7%**	**60,0%**	**53,9%**
Salud cardiovascular	22,3%	25,0%	35,0%	24,3%	14,5%
Gestión de la edad	26,6%	32,1%	40,1%	28,6%	19,7%
Alimentación y nutrición	**36,3%**	**46,4%**	**53,3%**	**40,0%**	**27,5%**
Tratamiento y prevención de adicciones	23,1%	32,1%	36,5%	27,1%	10,5%
Voluntariado corporativo	6,7%	17,9%	13,9%	1,4%	0,0%
Desarrollo de competencias personales	30,1%	**46,4%**	42,3%	28,6%	**27,6%**
Diversidad e inclusión	10,8%	21,4%	20,4%	2,9%	5,3%
Apoyo a personas tras ausencias prolongadas	14,2%	35,7%	19,7%	12,9%	9,2%
Otros	1,3%		0,7%	5,7%	0,0%
TOTAL	**281,9%**	**403,4%**	**420,3%**	**275,8%**	**219,5%**
Ratio	**2,8**	**4,0**	**4,2**	**2,8**	**2,2**

Todo esto es muy interesante, pero lo que realmente muestra el comportamiento empresarial respecto a la Promoción de la Salud es cómo se distribuyen dichas medidas entre, por

ejemplo, las respuestas dadas a la pregunta planteada en el apartado anterior: **'¿Su empresa estaría dispuesta a implantar un Modelo de Gestión de Empresa Saludable en su organización en los próximos dos-tres años?'**

Como se puede observar, la elección de las actividades no varía demasiado entre las diferentes respuestas a la disposición a implantar a medio plazo un MGES. Lo que sí lo hace es la **ratio de elecciones realizadas por empresa** y el **porcentaje de elecciones de las diferentes actividades por respuesta a la anterior pregunta analizada** (la implantación de dicho MGES). En este caso, la diferencia en la ratio es de **MÁS DE UNA ACTIVIDAD** entre las que 'ya lo tengo implantado' y 'sí estaría dispuesto' y la respuesta 'sólo implantaría acciones puntuales' y de **DOS O MÁS** respecto a quienes señalan que 'no (lo harán) por ahora'.

Es decir, **el hecho de tener implantados programas de Salud y Bienestar, de realizar políticas "explícitas" en materia de salud más allá de lo dictaminado por el PRL, de que se disponga de un presupuesto ordinario destinado a la Salud y el Bienestar (o, cuando menos, unos recursos recurrentes) guía a la empresa hacia un Modelo de Gestión de Empresa Saludable.**

Y, el hecho de tener todo este recorrido o, cuando menos, de "desear tenerlo" hace que la implementación de las medidas y sus consiguientes actividades sean menos costosas para la empresa. Lo que se denomina 'economía del conocimiento' o, de otra manera, experiencia.

Tabla 114. Las medidas de Promoción de la Salud más interesantes para la empresa a medio plazo. Según las causas principales de ausencias al trabajo en Navarra[100].

	Accidentes de trabajo	Enferm. comunes	Enferm. profesionales	Maternidad, paternidad, embarazo y lactancia	Medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar	Nuevas tecnologías: 'afectan negativamente'
Actividad física/deporte	16,7%	**50,8%**	15,4%	50,0%	47,6%	**48,3%**
Bienestar psicológico / emocional	**33,3%**	**34,8%**	**61,5%**	**88,9%**	**61,9%**	**72,4%**
Salud cardiovascular	**25,0%**	23,4%	15,4%	27,8%	14,3%	20,7%
Gestión de la edad	8,3%	27,1%	**30,8%**	**38,9%**	23,8%	27,6%
Alimentación y nutrición	16,7%	**38,8%**	15,4%	**38,9%**	**38,1%**	**48,3%**
Tratamiento y prevención de adicciones	16,7%	25,1%	15,4%	16,7%	19,0%	24,1%
Voluntariado corporativo	0,0%	7,0%	0,0%	5,6%	14,3%	13,8%
Desarrollo de competencias personales	**41,7%**	29,1%	7,7%	**50,0%**	**47,6%**	34,5%
Diversidad e inclusión	8,3%	10,7%	7,7%	16,7%	14,3%	10,3%

[100] Ver apartado 3.2. **Causas principales de ausencias al trabajo en Navarra** y el apartado 3.3. **Las nuevas tecnologías, ¿afectan a la salud?**

	Accidentes de trabajo	Enferm. comunes	Enferm. profesionales	Maternidad, paternidad, embarazo y lactancia	Medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar	Nuevas tecnologías: 'afectan negativamente'
Apoyo a personas tras ausencias prolongadas	**25,0%**	15,1%	7,7%	16,7%	4,8%	13,8%
Otros	0,0%	1,0%	0,0%	5,6%	4,8%	3,4%
TOTAL	191,7%	262,9%	177,0%	355,8%	290,5%	317,2%
Ratio	1,9	2,6	1,8	3,6	2,9	3,2

Porque todo este proceso surge porque las personas de la empresa pasan una parte importante de su vida en ellas, y pasan cosas. De todo tipo. Y las relacionadas con la salud son parte de ellas. Y de las más importantes. Porque si las personas tienen problemas de salud, en muchos casos, dejarán de ir a trabajar. Y eso afectará a **la productividad y a la cuenta de resultados**. Es decir, al probable beneficio y su cuantía. Eso es lo que señala un 68,6% de las personas entrevistadas, que afecta 'mucho'. Y para un 30,4%, lo hace 'bastante'[101]. Es decir, la salud es muy importante para la empresa.

Pero el Bienestar, también lo es. ¿Por qué? Porque incrementa **la satisfacción** de las personas de la empresa (el 44,1% considera que la salud y bienestar incrementa 'mucho' la satisfacción de las personas, mientras que un 45,4% señala que lo hace 'bastante'[102]).

Todo ello determina la posible **retención del talento**, si hubiera que retenerlo. Eso es lo que considera las personas responsables en la Salud y el Bienestar de las empresas entrevistadas. El 30,6% considera que incide 'mucho', mientras que el 43,5% señala que tiene 'bastante' importancia en dicha circunstancia[103].

Y retener el talento ayuda a incrementar la productividad y a mejorar la cuesta de resultados y, consecuentemente, los beneficios empresariales, la razón de ser de las actividades económicas.

Por eso es importante conocer cómo evolucionan las ausencias al trabajo en función de la Salud y el Bienestar en la empresa. Y, por ejemplo, las TRES MEDIDAS RELACIONAS EN LA PROMOCIÓN DE LA SALUD MÁS PRESENTES, con los **accidentes de trabajo** son:

- el 'desarrollo de las competencias personales',
- el 'bienestar psicológico/emocional', y
- el 'apoyo a personas tras ausencias prolongadas'.

Pero entre las **enfermedades comunes** se sitúan:

- la 'actividad física/deporte',

[101] Ver apartado 2.2. **La influencia de la salud en la productividad y cuenta de resultados**
[102] Ver apartado 2.3. **Las acciones de mejora de la salud en la empresa y la satisfacción de sus personas trabajadoras**
[103] Ver apartado 2.4. **¿Y en la retención del talento?**

- la ‘alimentación y nutrición’, y
- el citado ya ‘bienestar psicológico/emocional’.

Y entre las **enfermedades profesionales** (en este caso, únicamente se señalan dos):

- el ‘bienestar psicológico/emocional’, y
- la ‘gestión de la edad’.

En el caso de la **maternidad, paternidad, embarazo y lactancia:**

- el ‘bienestar psicológico/emocional’,
- el ‘desarrollo de las competencias personales’,
- la ‘alimentación y nutrición’, y
- la ‘gestión de la edad’.

Y, en el caso de las **medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar,** serían:

- el ‘bienestar psicológico/emocional’,
- el ‘desarrollo de las competencias personales’, y
- la ‘alimentación y nutrición’.

Por último, en referencia a las **nuevas tecnologías,** su respuesta ‘afectan negativamente’:

- el ‘bienestar psicológico/emocional’,
- la ‘actividad física/deporte’, y
- la ‘alimentación y nutrición’.

Tiene sentido

- *Análisis de correspondencias*

¿Y respecto al tamaño empresarial? ¿Cómo se distribuye entre los mismos este volumen de posibles combinaciones? Porque en el aspecto que se está analizando intervienen 11 variables más la no-respuesta ‘NC’. El resultado da lugar a 137 combinaciones diferentes.

La grafía utilizada para simplificar la construcción de las respuestas es la siguiente:

- AF: Actividad física/deporte
- BP: Bienestar psicológico/emocional
- SC: Salud cardiovascular
- GE: Gestión de la edad
- AN: Alimentación y nutrición
- TA: Tratamiento y prevención de adicciones
- VC: Voluntariado corporativo
- DC: Desarrollo de competencias personales
- DI: Diversidad e inclusión
- AP: Apoyo a personas tras ausencias prolongadas

- O: Otras

El resultado es de tres dimensiones que explican el 100% de la varianza final, es decir, prácticamente el total, con una significación del 0,021.

Tabla 115. Inercia de los diferentes tamaños de empresa respecto a **las medidas de Promoción de la Salud más interesantes para la empresa a medio plazo.**

De 1 a 25 personas trabajadoras (40,2% de la inercia) **De 100 a 249 personas trabajadoras (52,2% de la inercia)**	*(Primera dimensión: 36,1% de la inercia del modelo)* AF+BP+AN+DC: 3,3% de inercia de la dimensión 1 AF+BP: 2,6% AF+BP+SC+GE+AN+TA+VC+DC+DI+AP: 2,1% AF+BP+SC: 1,4% AF+BP+SC+GE+AN+TA: 1,3% AF+SC+AN: 0,8% BP+GE: 0,5% NC: 1,4%
250 y más personas trabajadoras (63,9% de inercia) **(En menor medida) De 100 a 249 personas trabajadoras (27,5% de la inercia)**	*(Segunda dimensión: 33,0%)* AF+BP+AN+AP: 3,9% de inercia de la dimensión 2 SC+GE+DC: 2,5% GE+AN+DI: 2,5% AF+BP+SC+GE: 2,5% AF+BP+DC+AP: 2,5% BP+SC+AN+TA:0,7% BP+AN+DC+AP: 5,0% AF+BP+SC+AN+AP: 2,5% AF+BP+AN+TA+AP: 2,5% AF+BP+TA+VC+AP: 2,5% BP+SC+TA+DC+DI: 2,5% BP+GE+AN+TA+AP: 2,5% BP+GE+TA+DC+AP: 2,5% BP+AN+TA+DC+AP: 2,5% AF+BP+SC+GE+AN+TA+AP: 2,5% AF+BP+SC+AN+VC+DC+DI: 2,5% AF+BP+GE+VC+DC+DI+AP: 2,5% AF+BP+SC+GE+AN+TA+DC+DI: 2,5% AF+BP+SC+AN+TA+VC+DC+DI+AP: 2,5%

De 26 a 99 personas trabajadoras (74,0% de la inercia)	*(Tercera dimensión: 30,9%)* AF+BP+TA: 4,3% de inercia de la dimensión 3 AF+BP+SC+GE+AN: 4,3% TA+DC: 2,1% AF+BP+AP: 2,1% AF+AN+TA: 2,1% AF+TA+DC: 2,1% BP+SC+GE: 2,1% BP+GE+DI: 2,1% GE+DC+DI: 2,1% GE+DC+AP: 2,1% AN+DC+O: 2,1% AF+BP+GE+AN: 2,1% AF+BP+GE+TA: 2,1% BP+SC+GE+TA: 2,1% BP+GE+TA+AP: 2,1% AF+BP+TA+VC+DC: 2,1% AF+SC+GE+AN+TA: 2,1% AF+GE+AN+TA+AP: 2,1% AF+BP+SC+GE+DC+DI: 2,1% AF+BP+GE+TA+DI+AP: 2,1% BP+SC+GE+DC+DI+AP: 2,1% BP+SC+AN+VC+DC+DI: 2,1% AF+BP+AN+TA+VC+DC+DI: 2,1% AF+BP+SC+AN+TA+VC+DC+DI: 2,1%

- En la **primera dimensión** se desarrollan 7 combinaciones diferentes estadísticamente significativas y la no-respuesta 'NC'. Esta se corresponde con las empresas de menor tamaño. No obstante, lo que cabe resaltar es la pluralidad de combinaciones significativas que recoge esta primera dimensión en la que se encuentra inmersa las empresas de mayor tamaño (y más recursos).

  El promedio de actividades de las propuestas significativas estadísticamente es de 4,3, con una amplitud de 8 (las más pequeñas recogen 2, probablemente de empresas 'de 1 a 25 personas trabajadoras' y la mayor 10, previsiblemente de empresas 'de 100 a 249 personas trabajadoras').

Tabla 116. Distribución de actividades en las combinaciones significativas estadísticamente en las medidas de Promoción de la Salud más interesantes para la empresa a medio plazo. **PRIMERA DIMENSIÓN**

ACTIVIDADES	Presencia en las combinaciones
AF: Actividad física/deporte	6
BP: Bienestar psicológico/emocional	6
SC: Salud cardiovascular	4
GE: Gestión de la edad	3
AN: Alimentación y nutrición	4
TA: Tratamiento y prevención de adicciones	2
VC: Voluntariado corporativo	1
DC: Desarrollo de competencias personales	2
DI: Diversidad e inclusión	1
AP: Apoyo a personas tras ausencias prolongadas	1
O: Otras	0

Advirtiendo de nuevo que el ejercicio que se está desarrollando no es más que una forma de simplificar un modelo complejo de propuestas acorde a las oportunidades de cada empresa, el resultado de dicha combinación 'tipo', para una media de apariciones de 3,5 veces:

AF+BP+SC+AN

- La **segunda dimensión** recoge 19 combinaciones diferentes estadísticamente consideradas como relevantes. Por tanto, las propuestas tipo que han de representar a la COMBINACIÓN TIPO deben aparecer en 9,5 de ellas. Ella explicaría el funcionamiento de las empresas de '250 y más personas trabajadoras' y, en menor medida, de las empresas 'de 100 a 249 personas trabajadoras'.

Tabla 117. Distribución de actividades en las combinaciones significativas estadísticamente en las medidas de Promoción de la Salud más interesantes para la empresa a medio plazo. **SEGUNDA DIMENSIÓN**

ACTIVIDADES	Presencia en las combinaciones
AF: Actividad física/deporte	11
BP: Bienestar psicológico/emocional	17
SC: Salud cardiovascular	9
GE: Gestión de la edad	8
AN: Alimentación y nutrición	12
TA: Tratamiento y prevención de adicciones	10
VC: Voluntariado corporativo	4
DC: Desarrollo de competencias personales	10
DI: Diversidad e inclusión	6
AP: Apoyo a personas tras ausencias prolongadas	12
O: Otras	0

El resultado de la combinación 'tipo', en este caso, sería:

BP+AN+AP+AF+DC+TA

Señalar también que el promedio de actividades de las propuestas significativas estadísticamente es de 5,2, con una amplitud de 6 (las más pequeñas recogen 2 y la mayor 8

medidas). Es decir, son propuestas de llevar a cabo varias actividades, propias de las empresas de mayor tamaño.

- La **tercera dimensión** recoge 24 combinaciones diferentes estadísticamente consideradas como relevantes. Por tanto, deberán aparecer en 12 combinaciones para estar incluida en la TIPO.

  Señalar también que esta dimensión explicaría el funcionamiento al respecto de las empresas 'de 26 a 99 personas trabajadoras'. Los sectores que representan fueron identificados como propios de la Administración Pública y las oficinas de apoyo al sector industrial.

  Por último, el promedio de actividades de las propuestas significativas estadísticamente es de 4,3, con una amplitud de 6 (las más pequeñas recogen 2 y la mayor 8 medidas). La distribución de los indicadores en función del número de apariciones es la siguiente:

Tabla 118. Distribución de actividades en las combinaciones significativas estadísticamente en las medidas de Promoción de la Salud más interesantes para la empresa a medio plazo. **TERCERA DIMENSIÓN**

ACTIVIDADES	**Presencia en las combinaciones**
AF: Actividad física/deporte	14
BP: Bienestar psicológico/emocional	16
SC: Salud cardiovascular	8
GE: Gestión de la edad	14
AN: Alimentación y nutrición	9
TA: Tratamiento y prevención de adicciones	13
VC: Voluntariado corporativo	4
DC: Desarrollo de competencias personales	11
DI: Diversidad e inclusión	8
AP: Apoyo a personas tras ausencias prolongadas	6
O: Otras	1

El resultado de la combinación 'tipo', en este caso, sería:

BP+AF+GE+TA(+DC)

8.3. Conclusiones al capítulo *"Implantando un modelo de gestión de empresa saludable en los próximos años"*

- ¿Está la empresa dispuesta a implantar un Modelo de Gestión de Empresa Saludable a medio plazo (dos-tres años)? El 9,0% dice que 'ya lo tiene implantado', mientras que un 44,1% advierte que 'sí estaría dispuesto'. Mientras, un 22,5% señala que 'sólo acciones de manera puntual' y, 'por ahora, no' lo advierte un 24,4%.

  Lo más llamativo entre las empresas que desarrollan políticas más allá de lo que la PRL determina no es que estén más dispuestas a llevarlo a cabo, sino que ya lo tienen implantado (el 30,9%). Lo mismo sucede entre las que advierten que disponen de un presupuesto anual establecido. En este caso, lo tiene implantado el 28,1%. Además, en este grupo, el 54,4% estaría dispuesto a ponerlo en práctica.

  Es decir, **el hecho de tener implantados programas de Salud y Bienestar, de realizar políticas "explícitas" en materia de salud más allá de lo dictaminado por el PRL, de que se disponga de un presupuesto ordinario destinado a la Salud y el Bienestar (o, cuando menos, unos recursos recurrentes) guía a la empresa hacia un Modelo de Gestión de Empresa Saludable.**

- ¿Cuáles son las medidas de Promoción de la Salud más interesantes para la empresa a medio plazo?

  El 'bienestar psicológico/emocional (BP)' es el más citado por el conjunto de empresas, con una presencia en el 62,9% de ellas. A esta le siguen la 'actividad física/deporte (AF)', la 'alimentación y nutrición (AN)' o el 'desarrollo de competencias personales (DC)', con un 47,6, un 36,3 y un 30,1%. Es decir que, siendo una pregunta de respuesta múltiple, si el sumatorio total de las actividades seleccionadas supone un 281,9%, éstas suponen más del 60% del total de las mismas.

  Por otra parte, la 'gestión de la edad', el 'tratamiento y prevención de adicciones (tabaco, alcohol, drogas, otras) (TA)' o la 'salud cardiovascular (SC)' son seleccionadas por más de un 20% de las empresas, concretamente por el 26,6, el 23,1 y el 22,3% de ellas.

  Más atrás quedan el 'apoyo a personas tras ausencias prolongadas (AP)', la 'diversidad e inclusión (DI)' o el 'voluntario corporativo (VC)', dichas por el 14,2, el 10,8 y el 6,7% de las empresas. Señalar que la opción 'otros' es una respuesta elegida únicamente por el 1,3%.

  ¿Cuáles son los formatos más utilizados por las diferentes empresas? Utilizando los criterios señalados de la aparición, por lo menos, en la mitad de las configuraciones más representativas, son:

- En la *primera dimensión*, formada por las empresas 'de 1 a 25 personas trabajadoras' y de 'de 100 a 249 personas trabajadoras', la combinación sería: **AF+BP+SC+AN.**
- En la *segunda dimensión,* formada fundamentalmente por las empresas de '250 y más personas trabajadoras' y, en menor medida, las 'de 100 a 249 personas trabajadoras', la combinación más representativa quedaría así: **BP+AN+AP+AF+DC+TA.**

- Por último, en una *tercera dimensión,* formada por las empresas 'de 26 a 99 personas trabajadoras', la combinación que podría representarlas sería: **BP+AF+GE+TA(+DC)**

BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA

ABAD GONZÁLEZ, J., MUÑÍZ MATÍNEZ, N. y CERVANTES BLANCO, M. (2003), "Análisis de correspondencias simples y múltiples", en Levy Mangin, Jean Pierre y Varela Mallou, Jesús, (dir.), Análisis Multivariables para las ciencias sociales (Pearson-Prentice Hall, Madrid)

ACCIÓ PREVENTIVA (2022), https://acciopreventiva.com/empresa-saludable/ [Consulta: 16-01-2022]

ARAGÓN GARCÍA, M., FLORES MENDOZA, Y. y MENDOZA MACÍAS, El. (2023), Trastornos y enfermedades tecnológicas, *Humanidades, Tecnología y Ciencia, del Instituto Politécnico Nacional, 28,* 1-4.

BBC News Mundo, del 29.09.2022. Vamping, phubbing, nomofobia: las enfermedades que nos provoca la tecnología (y cómo acabar con ellas). En https://www.bbc.com/mundo/noticias-63061826 (Consulta: 10-12-2024)

GIL, I. y ARRANZ, E. (2024), El mercado laboral de la próxima década: ¿estamos preparados para un entorno envejecido, eminentemente digitalizado y más diverso que nunca?, *en FUNDACIÓN ADECCO. Nota de prensa.* En https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2024/11/131124NDP-10-RETOS-Y-OPORTUNIDADES-MERCADO-LABORAL_.pdf (Consulta: 29-11-2024).

MONTERO, H. del 17.08.2023. La mitad de las empresas españolas están envejecidas. *La Razón,* en https://www.larazon.es/economia/mitad-empresas-espanolas-estan-envejecidas_2023081764dd71fc5df8e30001d166fc.html (Consulta: 10-12-2024)

NASURSA (2011), *Observaciones territoriales de Navarra. Zonificación de Navarra,* en https://nasuvinsa.es/sites/default/files/pdfs/OTNZonificaciondeNavarra.pdf

(na)stat (2024), Directorio de empresas de la Comunidad Foral [en línea]. Disponible en: https://nastat.navarra.es/es/tablas_mixtas/-/tag/empresas

ONU (2021), Objetivos para el Desarrollo Sostenible [en línea], en https://www1.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html. (Consulta 10-01-2021).

PÉREZ-ESAIN, E.M. y DÍAZ DE RADA, V. (2018), *Encuesta Salud y Empresa en Navarra, 2018* (Mutua Navarra-Universidad Pública de Navarra, Pamplona)

PÉREZ-ESAIN, E.M. y DÍAZ DE RADA, V. (2021), *2ª Encuesta Salud y Empresa en Navarra, 2021* (Mutua Navarra-Universidad Pública de Navarra, Pamplona)

Salud Digital, del 12.12.2015. Tecnología y salud: mitos al descubierto. En https://www.consalud.es/saludigital/tecnologia-sanitaria/tecnologia-y-salud-mitos-al-descubierto_41076_102.html (Consulta: 10-12-2024)

ANEXO "TABLAS DE CORRESPONDENCIAS"

3.1. Principales problemas de salud de las personas trabajadoras en Navarra

Tabla de correspondencias

¿Cuáles son, a su entender, los principales problemas de salud de sus trabajadores/ras? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?				
	De 1 a 25 personas trabajadoras	De 26 a 99 personas trabajadoras	De 100 a 249 personas trabajadoras	250 y más personas trabajadoras	Margen activo
ME	83	30	18	12	143
SM	18	5	8	4	35
R	3	1	0	1	5
CV	0	1	0	0	1
O	4	0	0	0	4
ME+SM	19	29	34	30	112
ME+GI	1	2	0	1	4
ME+R	6	7	3	0	16
ME+CV	0	1	1	1	3
ME+O	1	1	0	2	4
SM+R	1	0	0	0	1
SM+O	0	1	0	0	1
GI+R	1	1	1	0	3
GI+O	1	0	0	0	1
ME+SM+GI	3	3	0	2	8
ME+SM+R	1	3	1	1	6
ME+SM+CV	0	0	0	2	2
ME+SM+O	0	1	1	1	3
ME+GI+R	1	2	0	0	3
ME+CV+O	0	0	1	0	1
SM+R+CV	0	0	0	1	1
ME+SM+GI+R	1	0	0	0	1
ME+SM+R+CV	1	0	0	0	1
SM+GI+R+CV	0	1	0	0	1
ME+SM+GI+R+CV	1	0	0	1	2
Margen activo	146	89	68	59	362

Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acumulado	Desviación estándar	Correlación 2
1	,457	,209			,612	,612	,041	,107
2	,277	,077			,225	,837	,043	
3	,236	,055			,163	1,000		
Total		,341	123,485	,000[a]	1,000	1,000		

a. 72 grados de libertad

Puntos de fila generales[a]

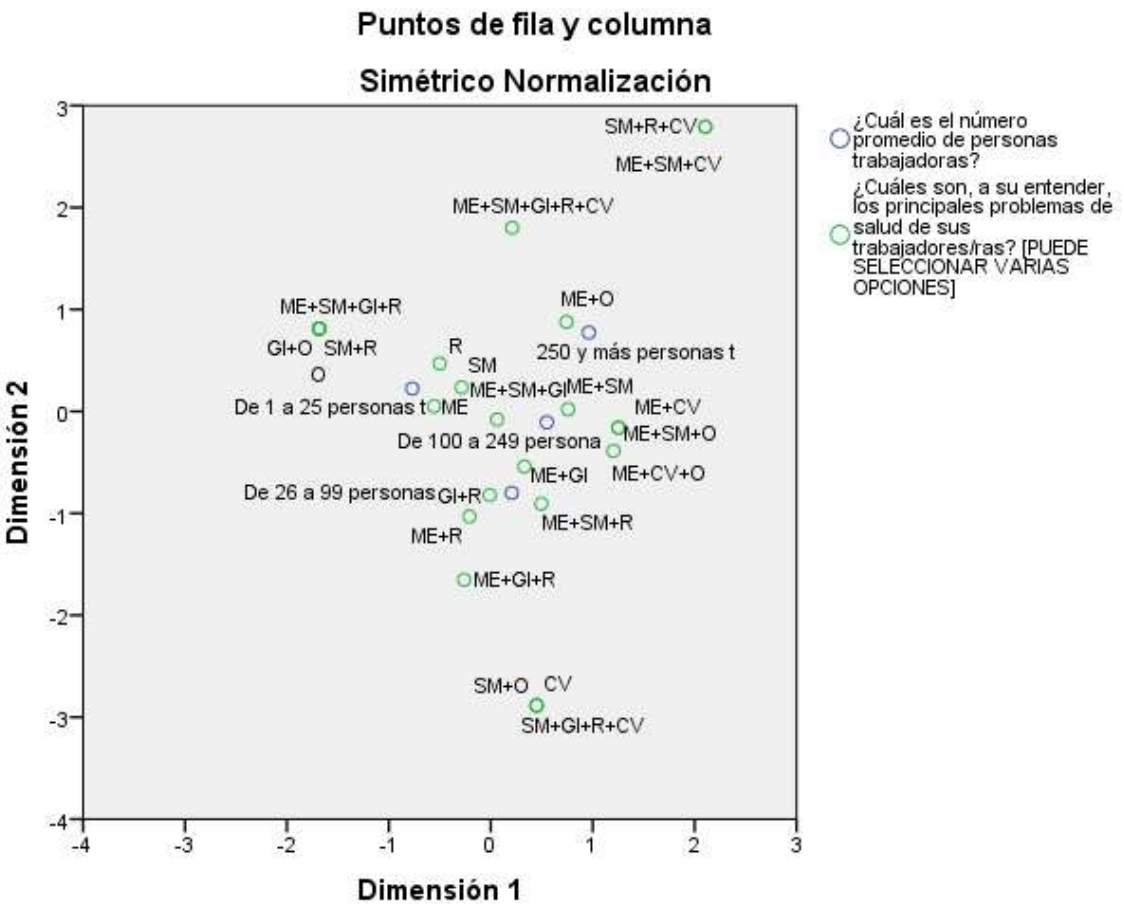
¿Cuáles son, a su entender, los principales problemas de salud de sus trabajadores/ras? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
ME	,395	-,556	,051	,056	,267	,004	,994	,005	,999
SM	,097	-,287	,235	,009	,017	,019	,387	,158	,545
R	,014	-,500	,468	,004	,008	,011	,380	,202	,582
CV	,003	,449	-2,885	,008	,001	,083	,030	,752	,782
O	,011	-1,685	,811	,016	,069	,026	,877	,123	1,000
ME+SM	,309	,759	,021	,085	,390	,000	,959	,000	,960
ME+GI	,011	,330	-,542	,006	,003	,012	,089	,146	,236
ME+R	,044	-,210	-1,031	,014	,004	,169	,064	,936	1,000
ME+CV	,008	1,252	-,160	,006	,028	,001	,988	,010	,998
ME+O	,011	,743	,877	,010	,013	,031	,268	,226	,494
SM+R	,003	-1,685	,811	,004	,017	,007	,877	,123	1,000
SM+O	,003	,449	-2,885	,008	,001	,083	,030	,752	,782
GI+R	,008	-,011	-,821	,003	,000	,020	,000	,585	,585
GI+O	,003	-1,685	,811	,004	,017	,007	,877	,123	1,000
ME+SM+GI	,022	,063	-,080	,007	,000	,001	,006	,006	,012
ME+SM+R	,017	,495	-,907	,007	,009	,049	,277	,564	,841
ME+SM+CV	,006	2,104	2,792	,028	,054	,155	,394	,420	,814
ME+SM+O	,008	1,252	-,160	,006	,028	,001	,988	,010	,998
ME+GI+R	,008	-,262	-1,653	,009	,001	,082	,029	,699	,728
ME+CV+O	,003	1,203	-,388	,012	,009	,002	,153	,010	,163
SM+R+CV	,003	2,104	2,792	,014	,027	,078	,394	,420	,814
ME+SM+GI+R	,003	-1,685	,811	,004	,017	,007	,877	,123	1,000
ME+SM+R+CV	,003	-1,685	,811	,004	,017	,007	,877	,123	1,000
SM+GI+R+CV	,003	,449	-2,885	,008	,001	,083	,030	,752	,782
ME+SM+GI+R+CV	,006	,210	1,801	,006	,001	,065	,017	,779	,797
Total activo	1,000			,341	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica

Puntos de columna generales[a]

¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
De 1 a 25 personas trabajadoras	,403	-,770	,225	,115	,523	,074	,951	,049	1,000
De 26 a 99 personas trabajadoras	,246	,205	-,799	,057	,023	,567	,083	,758	,841
De 100 a 249 personas trabajadoras	,188	,550	-,108	,064	,124	,008	,404	,009	,413
250 y más personas trabajadoras	,163	,962	,773	,105	,330	,352	,659	,258	,918
Total activo	1,000			,341	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica


Puntos de fila y columna
Simétrico Normalización
Dimensión 2
Dimensión 1
SM+R+CV
ME+SM+CV
ME+SM+GI+R+CV
ME+O
ME+SM+GI+R
GI+O
SM+R
R
SM
250 y más personas t
ME+SM+GI
ME+SM
De 1 a 25 personas t
ME
ME+CV
De 100 a 249 persona
ME+SM+O
ME+GI
ME+CV+O
De 26 a 99 personas
GI+R
ME+SM+R
ME+R
ME+GI+R
SM+O
CV
SM+GI+R+CV
¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?
¿Cuáles son, a su entender, los principales problemas de salud de sus trabajadores/ras? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]

3.4. Implicación de la Dirección de la empresa con la Salud y el Bienestar de las personas trabajadoras

Tabla de correspondencias

¿Cuáles son, a su entender, los principales problemas de salud de sus trabajadores/ras? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	su empresa respecto a la salud y bienestar de sus trabajadores/ras? Alto	Medio	Bajo	Nulo (no participa)	Margen activo
ME	94	45	4	0	143
SM	22	7	4	2	35
R	2	2	0	1	5
CV	1	0	0	0	1
O	3	1	0	0	4
ME+SM	60	46	5	1	112
ME+GI	2	2	0	0	4
ME+R	7	8	1	0	16
ME+CV	2	0	1	0	3
ME+O	3	1	0	0	4
SM+R	1	0	0	0	1
SM+O	0	1	0	0	1
GI+R	2	1	0	0	3
GI+O	0	1	0	0	1
ME+SM+GI	5	3	0	0	8
ME+SM+R	3	2	1	0	6
ME+SM+CV	1	1	0	0	2
ME+SM+O	2	1	0	0	3
ME+GI+R	2	1	0	0	3
ME+CV+O	0	1	0	0	1
SM+R+CV	1	0	0	0	1
ME+SM+GI+R	0	0	0	1	1
ME+SM+R+CV	1	0	0	0	1
SM+GI+R+CV	1	0	0	0	1
ME+SM+GI+R+CV	2	0	0	0	2
Margen activo	217	124	16	5	362

Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia: Contabilizado para	Proporción de inercia: Acumulativa	Valor singular de confianza: Desviación estándar	Valor singular de confianza: Correlación 2
1	0,505	0,255			0,731	0,731	0,162	0,027
2	0,237	0,056			0,161	0,892	0,044	
3	0,194	0,038			0,108	1,000		
Total		0,349	126,305	,000[a]	1,000	1,000		

Puntos de fila generales[a]

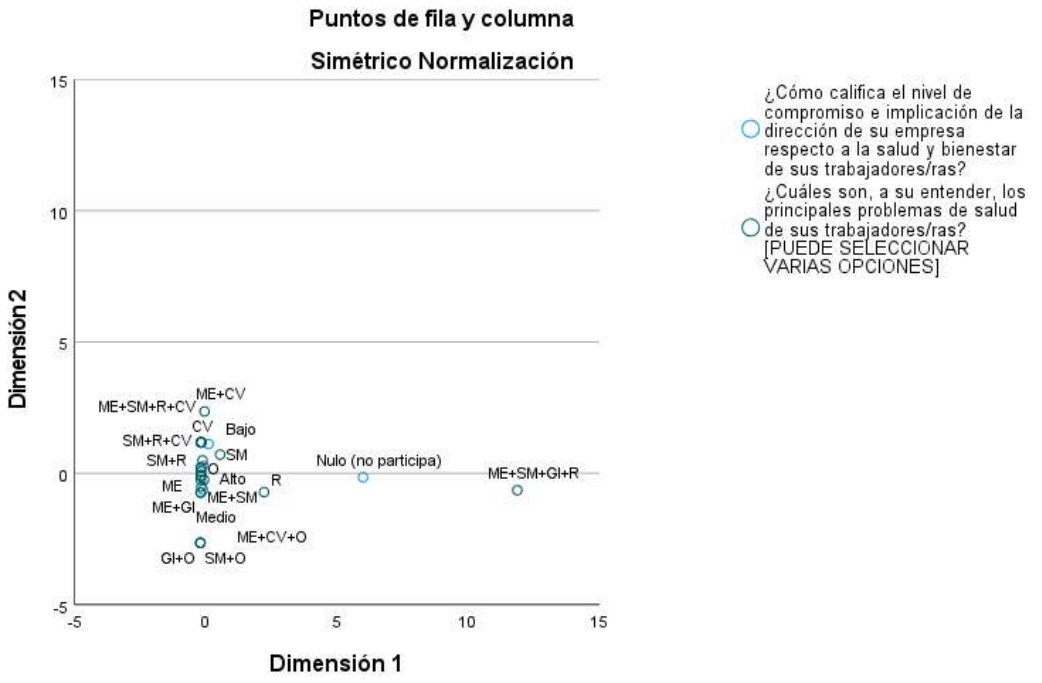
¿Cuáles son, a su entender, los principales problemas de salud de sus trabajadores/ras? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	Masa	Puntuación en dimensión 1	Puntuación en dimensión 2	Inercia	Contribución dimensión 1	Contribución dimensión 2	De la dimensión en la inercia del punto 1	De la dimensión en la inercia del punto 2	De la dimensión en la inercia del punto Total
ME	0,395	-0,172	0,075	0,011	0,023	0,009	0,541	0,048	0,588
SM	0,097	0,553	0,713	0,030	0,059	0,207	0,502	0,392	0,895
R	0,014	2,223	-0,715	0,036	0,135	0,030	0,949	0,046	0,995
CV	0,003	-0,174	1,180	0,002	0,000	0,016	0,023	0,494	0,517
O	0,011	-0,181	0,223	0,001	0,001	0,002	0,137	0,098	0,235
ME+SM	0,309	-0,060	-0,250	0,007	0,002	0,082	0,084	0,673	0,757
ME+GI	0,011	-0,188	-0,733	0,002	0,001	0,025	0,122	0,868	0,989
ME+R	0,044	-0,163	-0,513	0,006	0,002	0,049	0,098	0,453	0,551
ME+CV	0,008	-0,043	2,355	0,019	0,000	0,194	0,000	0,583	0,583
ME+O	0,011	-0,181	0,223	0,001	0,001	0,002	0,137	0,098	0,235
SM+R	0,003	-0,174	1,180	0,002	0,000	0,016	0,023	0,494	0,517
SM+O	0,003	-0,202	-2,646	0,005	0,000	0,082	0,011	0,865	0,876
GI+R	0,008	-0,184	-0,095	0,001	0,001	0,000	0,259	0,033	0,291
GI+O	0,003	-0,202	-2,646	0,005	0,000	0,082	0,011	0,865	0,876
ME+SM+GI	0,022	-0,185	-0,255	0,001	0,001	0,006	0,277	0,248	0,525
ME+SM+R	0,017	-0,118	0,492	0,006	0,000	0,017	0,019	0,155	0,174
ME+SM+CV	0,006	-0,188	-0,733	0,001	0,000	0,013	0,122	0,868	0,989
ME+SM+O	0,008	-0,184	-0,095	0,001	0,001	0,000	0,259	0,033	0,291
ME+GI+R	0,008	-0,184	-0,095	0,001	0,001	0,000	0,259	0,033	0,291
ME+CV+O	0,003	-0,202	-2,646	0,005	0,000	0,082	0,011	0,865	0,876
SM+R+CV	0,003	-0,174	1,180	0,002	0,000	0,016	0,023	0,494	0,517
ME+SM+GI+R	0,003	11,869	-0,642	0,197	0,770	0,005	0,996	0,001	0,998
ME+SM+R+CV	0,003	-0,174	1,180	0,002	0,000	0,016	0,023	0,494	0,517
SM+GI+R+CV	0,003	-0,174	1,180	0,002	0,000	0,016	0,023	0,494	0,517
ME+SM+GI+R+CV	0,006	-0,174	1,180	0,004	0,000	0,032	0,023	0,494	0,517
Total activo	1,000			0,349	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica

Puntos de columna generales[a]

¿Cómo califica el nivel de compromiso e implicación de la dirección de su empresa respecto a la salud y bienestar de sus trabajadores/ras?	Masa	Puntuación en dimensión 1	Puntuación en dimensión 2	Inercia	Contribución dimensión 1	Contribución dimensión 2	De la dimensión en la inercia del punto 1	De la dimensión en la inercia del punto 2	De la dimensión en la inercia del punto Total
Alto	0,599	-0,088	0,280	0,021	0,009	0,198	0,113	0,537	0,650
Medio	0,343	-0,102	-0,628	0,037	0,007	0,569	0,049	0,868	0,917
Bajo	0,044	0,111	1,116	0,040	0,001	0,232	0,007	0,322	0,329
Nulo (no participa)	0,014	5,994	-0,152	0,251	0,983	0,001	0,999	0,000	1,000
Total activo	1,000			0,349	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica



3.7. ¿Cómo se puede mejorar la implicación de la línea de mandos intermedia en el fomento de la salud en la empresa?

Tabla de correspondencias

En cualquier caso, ¿Cómo cree que podría mejorarse la implicación de la línea de mandos en el fomento de salud de los trabajadores/as? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?				
	De 1 a 25 personas trabajadoras	De 26 a 99 personas trabajadoras	De 100 a 249 personas trabajadoras	250 y más personas trabajadoras	Margen activo
SC	34	15	10	3	62
ML	9	8	5	12	34
FE	36	15	4	4	59
OM	26	9	6	4	45
O	10	3	4	0	17
SC+ML	1	4	4	6	15
SC+FE	15	7	5	2	29
SC+OM	4	4	4	2	14
ML+FE	3	2	4	5	14
ML+OM	4	3	6	4	17
ML+O	1	0	2	0	3
FE+OM	4	2	1	3	10
SC+ML+FE	2	0	2	4	8
SC+ML+OM	0	3	1	2	6
SC+FE+OM	2	3	0	3	8
SC+OM+O	1	0	0	0	1
ML+FE+OM	0	5	2	0	7
ML+OM+O	0	0	1	0	1
SC+ML+FE+OM	1	6	7	6	20
SC+ML+FE+OM+O	0	0	1	0	1
Margen activo	153	89	69	60	371

Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acumulado	Desviación estándar	Correlación 2
1	,458	,210			,630	,630	,043	,060
2	,270	,073			,220	,849	,050	
3	,224	,050			,151	1,000		
Total		,333	123,628	,000[a]	1,000	1,000		

a. 57 grados de libertad

Puntos de fila generales[a]

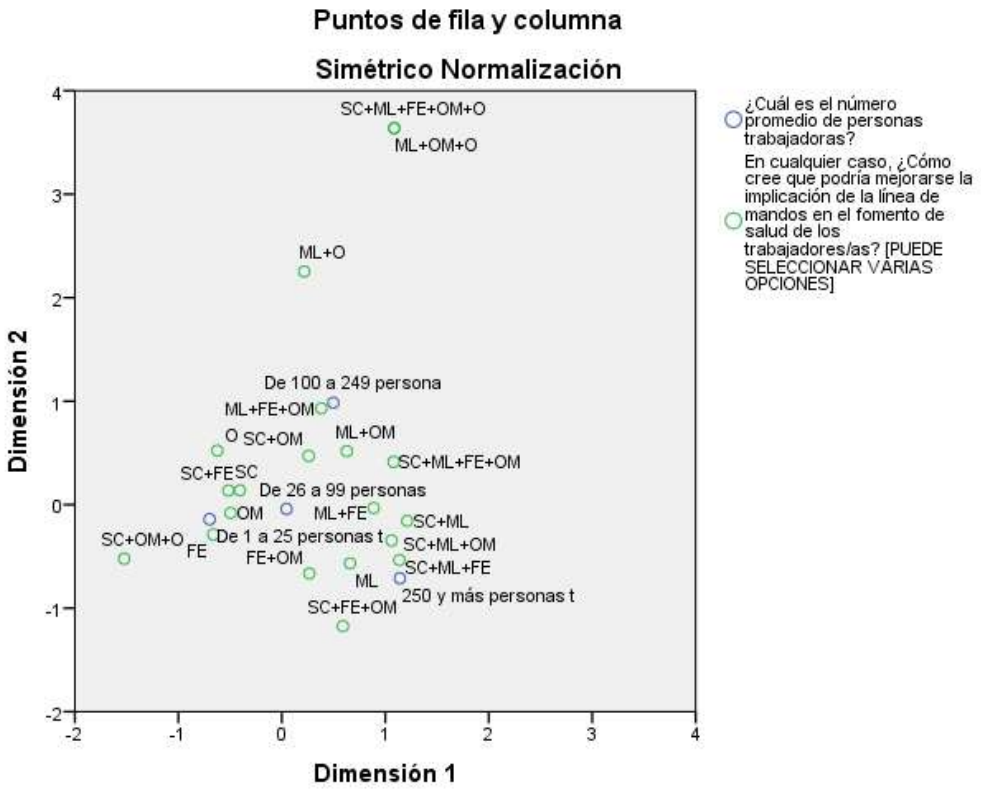
En cualquier caso, ¿Cómo cree que podría mejorarse la implicación de la línea de mandos en el fomento de salud de los trabajadores/as? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	Masa	Puntuación en dimensión 1	Puntuación en dimensión 2	Inercia	Contribución del punto en la inercia de dimensión 1	Contribución del punto en la inercia de dimensión 2	Contribución de la dimensión en la inercia del punto 1	Contribución de la dimensión en la inercia del punto 2	Contribución Total
SC	,167	-,516	,137	,021	,097	,012	,957	,040	,997
ML	,092	,659	-,566	,026	,087	,109	,692	,302	,994
FE	,159	-,662	-,289	,036	,152	,049	,892	,100	,991
OM	,121	-,495	-,080	,015	,065	,003	,929	,014	,943
O	,046	-,624	,522	,012	,039	,046	,668	,277	,945
SC+ML	,040	1,211	-,156	,027	,129	,004	,989	,010	,999
SC+FE	,078	-,405	,139	,006	,028	,006	,931	,065	,996
SC+OM	,038	,259	,472	,004	,006	,031	,297	,582	,879
ML+FE	,038	,887	-,032	,016	,065	,000	,851	,001	,851
ML+OM	,046	,628	,516	,013	,039	,045	,654	,261	,916
ML+O	,008	,216	2,252	,013	,001	,152	,013	,827	,840
FE+OM	,027	,266	-,664	,004	,004	,044	,197	,722	,919
SC+ML+FE	,022	1,136	-,535	,022	,061	,023	,572	,075	,647
SC+ML+OM	,016	1,061	-,346	,014	,040	,007	,587	,037	,623
SC+FE+OM	,022	,590	-1,173	,013	,016	,110	,263	,613	,876
SC+OM+O	,003	-1,524	-,521	,004	,014	,003	,747	,052	,798
ML+FE+OM	,019	,381	,930	,030	,006	,060	,042	,150	,192
ML+OM+O	,003	1,085	3,639	,012	,007	,132	,123	,818	,942
SC+ML+FE+OM	,054	1,081	,413	,032	,137	,034	,897	,077	,975
SC+ML+FE+OM+O	,003	1,085	3,639	,012	,007	,132	,123	,818	,942
Total activo	1,000			,333	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica

Puntos de columna generales[a]

¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?	Masa	Puntuación en dimensión 1	Puntuación en dimensión 2	Inercia	Contribución de dimensión 1	Contribución de dimensión 2	Contribución de la dimensión en la inercia del punto 1	Contribución de la dimensión en la inercia del punto 2	Contribución Total
De 1 a 25 personas trabajadoras	,412	-,698	-,141	,100	,439	,030	,918	,022	,941
De 26 a 99 personas trabajadoras	,240	,045	-,041	,038	,001	,002	,006	,003	,009
De 100 a 249 personas trabajadoras	,186	,497	,984	,072	,100	,666	,292	,675	,967
250 y más personas trabajadoras	,162	1,141	-,711	,122	,460	,302	,788	,181	,969
Total activo	1,000			,333	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica



4.2. La asistencia de las personas de la organización a las actividades relacionadas con la formación/información sobre la importancia de la salud y el bienestar

Tabla de correspondencias

¿Han asistido personas de su organización a actividades de formación/información sobre la importancia de la salud y el bienestar? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?				
	De 1 a 25 personas trabajadoras	De 26 a 99 personas trabajadoras	De 100 a 249 personas trabajadoras	250 y más personas trabajadoras	Margen activo
D	7	4	3	4	18
LM	8	7	3	4	22
P	24	10	10	9	53
D+LM	1	1	0	0	2
D+P	1	0	0	0	1
LM+P	0	2	4	1	7
D+LM+P	1	3	1	5	10
No	21	4	1	2	28
Margen activo	63	31	22	25	141

Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acumulado	Desviación estándar	Correlación 2
1	,415	,172			,676	,676	,060	,262
2	,254	,065			,254	,929	,100	
3	,134	,018			,071	1,000		
Total		,255	35,964	,022[a]	1,000	1,000		

a. 21 grados de libertad

Puntos de fila generales[a]

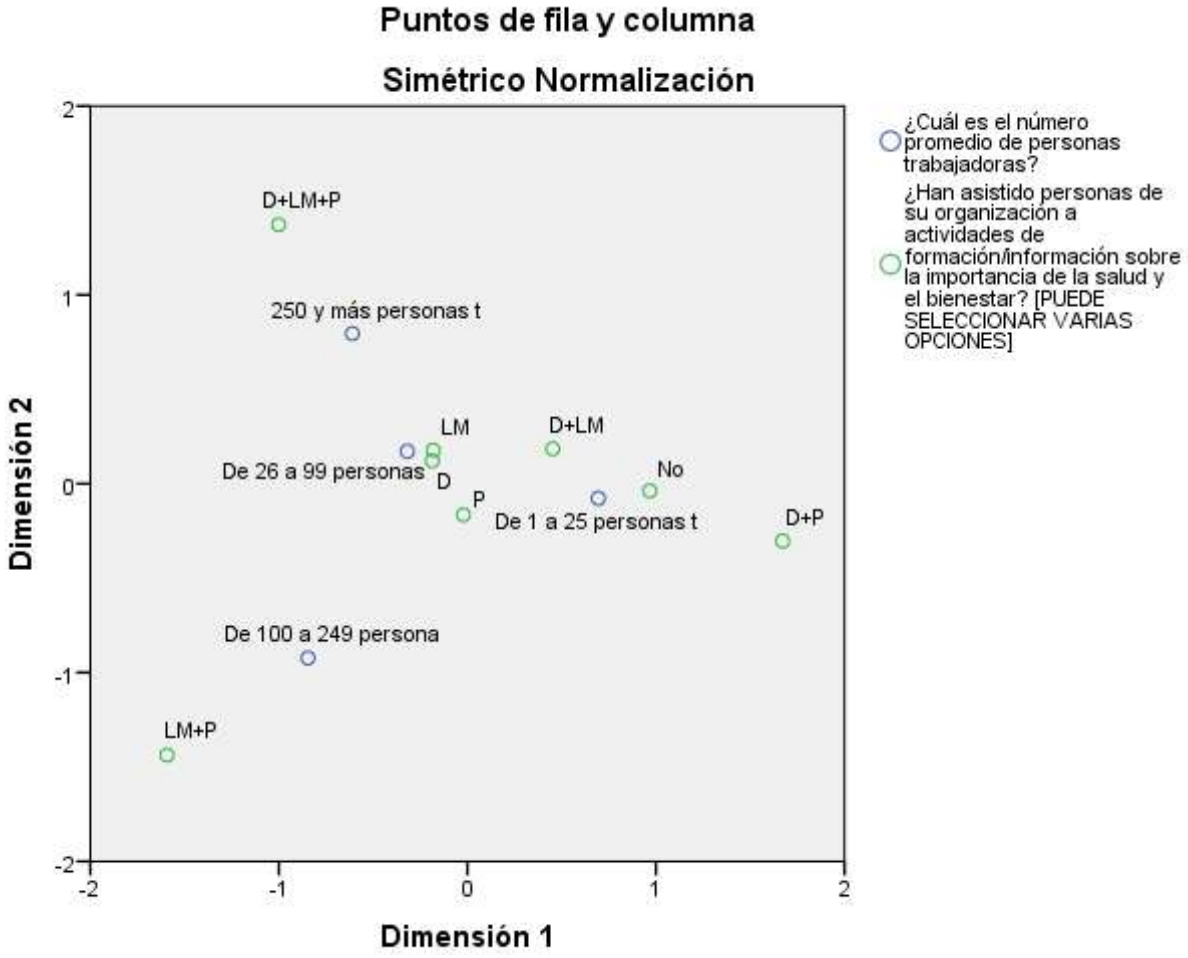
¿Han asistido personas de su organización a actividades de formación/información sobre la importancia de la salud y el bienestar? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
D	,128	-,186	,121	,003	,011	,007	,734	,189	,923
LM	,156	-,181	,177	,010	,012	,019	,219	,128	,348
P	,376	-,022	-,165	,004	,000	,040	,017	,593	,610
D+LM	,014	,452	,185	,010	,007	,002	,122	,012	,134
D+P	,007	1,672	-,304	,009	,048	,003	,937	,019	,956
LM+P	,050	-1,593	-1,437	,078	,304	,403	,667	,332	1,000
D+LM+P	,071	-1,001	1,372	,064	,171	,525	,459	,528	,988
No	,199	,967	-,038	,077	,447	,001	,998	,001	,999
Total activo	1,000			,255	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica

Puntos de columna generales[a]

¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?	Masa	Puntuación en dimensión 1	Puntuación en dimensión 2	Inercia	Contribución de dimensión 1	Contribución de dimensión 2	De la dimensión en la inercia del punto 1	De la dimensión en la inercia del punto 2	Contribución Total
De 1 a 25 personas trabajadoras	,447	,694	-,077	,090	,519	,010	,988	,007	,995
De 26 a 99 personas trabajadoras	,220	-,319	,171	,024	,054	,025	,393	,070	,463
De 100 a 249 personas trabajadoras	,156	-,846	-,924	,081	,269	,523	,571	,417	,989
250 y más personas trabajadoras	,177	-,610	,795	,060	,159	,441	,457	,476	,933
Total activo	1,000			,255	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica



4.4. ¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL en los últimos dos años?

Tabla de correspondencias

En caso afirmativo, ¿qué actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL ha realizado en los últimos dos años? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?				
	De 1 a 25 personas trabajadoras	De 26 a 99 personas trabajadoras	De 100 a 249 personas trabajadoras	250 y más personas trabajadoras	Margen activo
MC	6	1	0	0	7
RE	3	0	1	3	7
GC	1	1	1	0	3
PS	1	0	0	0	1
LM	0	1	0	0	1
AP	2	0	2	0	4
O	0	0	1	0	1
MC+RE	0	0	2	0	2
MC+IO	0	0	1	0	1
MC+AP	2	0	0	0	2
RE+GC	3	0	0	1	4
RE+PR	0	0	1	0	1
GC+IO	0	0	0	1	1
GC+LD	0	0	0	1	1
GC+LM	0	1	0	0	1
GC+O	0	0	0	1	1
MC+NT+RE	2	0	0	0	2
MC+NT+IO	0	0	1	0	1
MC+NT+AP	1	0	0	0	1
MC+RE+GC	0	0	1	0	1
MC+RE+IO	1	0	0	0	1
MC+RE+AP	1	0	0	0	1
MC+GC+IO	0	0	1	0	1
MC+GC+PR	0	0	0	1	1
MC+GC+LM	0	1	0	0	1
MC+GC+AP	1	1	0	0	2
MC+PR+IO	0	0	0	1	1
MC+IO+AP	1	1	0	0	2
MC+IO+O	0	0	1	0	1
MC+LD+LM	0	0	1	0	1
RE+GC+LD	0	1	0	0	1
RE+GC+AP	0	0	1	0	1
GC+IO+LM	0	0	0	1	1
MC+NT+GC+IO	0	0	1	1	2
MC+NT+GC+LD	0	1	0	0	1
MC+NT+IO+AP	0	0	0	1	1
MC+GC+PR+AP	0	0	1	0	1
MC+GC+IO+LM	0	2	0	0	2
MC+GC+LM+O	0	0	1	0	1

MC+IO+LD+LM	0	1	0	0	1
MC+IO+AP+O	0	0	0	1	1
RE+GC+PR+LM	0	1	0	0	1
RE+GC+IO+LD	0	0	1	0	1
RE+IO+PS+O	0	0	1	0	1
GC+IO+LD+LM	0	1	0	1	2
IO+LD+LM+AP	0	0	0	1	1
MC+NT+RE+GC+AP	0	0	1	0	1
MC+NT+RE+PR+IO	0	1	0	0	1
MC+NT+RE+IO+PS	0	1	0	0	1
MC+NT+RE+IO+LD	1	0	0	0	1
MC+RE+GC+PR+AP	1	0	0	0	1
MC+RE+GC+IO+LM	0	0	1	0	1
MC+RE+GC+IO+AP	1	0	2	1	4
MC+RE+GC+PR+LM	0	0	1	0	1
MC+RE+PR+IO+AP	0	0	1	0	1
MC+RE+IO+PS+AP	0	1	0	0	1
MC+GC+PR+IO+AP	0	1	0	0	1
MC+GC+PS+LD+LM	1	0	0	0	1
MC+PR+PS+LM+AP	0	1	0	0	1
MC+IO+LM+AP+O	0	0	0	1	1
RE+GC+IO+LD+LM	0	0	2	0	2
RE+GC+IO+LD+O	0	1	0	0	1
MC+NT+RE+GC+LD+LM	0	0	0	2	2
MC+NT+RE+IO+PS+AP	0	0	0	1	1
MC+NT+RE+PS+LD+LM	0	1	0	0	1
MC+NT+GC+PR+IO+LD	0	0	1	0	1
MC+NT+GC+IO+PS+AP	0	1	0	0	1
MC+NT+GC+IO+LD+LM	0	0	1	2	3
MC+NT+GC+IO+LM+AP	0	0	0	1	1
MC+NT+PR+IO+PS+AP	0	0	0	1	1
MC+NT+IO+PS+LD+LM	0	0	0	1	1
MC+RE+GC+PR+IO+AP	0	0	1	0	1
MC+RE+GC+LD+LM+AP	0	0	1	0	1
MC+RE+PR+IO+LD+LM	0	0	2	0	2
MC+RE+IO+PS+LD+AP	0	0	1	0	1
MC+RE+IO+LD+LM+O	0	0	1	0	1
MC+GC+PR+PS+LD+LM	0	0	1	0	1
MC+GC+PR+LD+LM+AP	0	0	1	0	1
MC+GC+IO+PS+LD+AP	0	1	0	0	1
MC+GC+PS+LD+LM+AP	0	0	1	0	1
MC+NT+RE+GC+IO+LM+AP	0	0	1	0	1
MC+NT+RE+GC+LD+LM+O	0	1	0	0	1
MC+NT+RE+IO+PS+LD+LM	0	0	0	1	1
MC+NT+GC+IO+LD+LM+AP	0	1	0	0	1
MC+RE+GC+PR+IO+PS+AP	0	0	0	1	1
MC+RE+GC+IO+PS+LM+AP	0	0	0	1	1
MC+RE+GC+IO+LD+LM+AP	0	0	1	1	2
MC+GC+IO+PS+LD+LM+AP	0	0	0	1	1
MC+NT+RE+GC+IO+LD+LM+AP	0	1	0	1	2
MC+GC+PR+IO+PS+LD+LM+AP	0	0	0	2	2
MC+NT+RE+GC+IO+PS+LD+LM+AP	0	0	0	1	1
MC+NT+RE+IO+PS+LD+LM+AP+O	0	0	1	0	1
MC+NT+GC+IO+PS+LD+LM+AP+O	0	1	0	0	1
NC	124	62	27	26	239
Margen activo	153	89	69	61	372

Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acumulado	Desviación estándar	Correlación 2
1	,696	,484			,435	,435	,039	,047
2	,654	,427			,384	,819	,042	
3	,448	,201			,181	1,000		
Total		1,112	413,623	,000[a]	1,000	1,000		

a. 282 grados de libertad

Puntos de fila generales[a]

En caso afirmativo, ¿qué actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL ha realizado en los últimos dos años? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
MC	,019	-,462	,646	,016	,006	,012	,170	,313	,483
RE	,019	-,158	-,913	,013	,001	,024	,026	,804	,830
GC	,008	,466	,453	,003	,003	,003	,454	,401	,855
PS	,003	-,427	,597	,004	,001	,001	,089	,163	,251
LM	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
AP	,011	1,035	,209	,010	,017	,001	,780	,030	,810
O	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+RE	,005	2,497	-,179	,024	,048	,000	,988	,005	,992
MC+IO	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+AP	,005	-,427	,597	,008	,001	,003	,089	,163	,251
RE+GC	,011	-,514	-,219	,008	,004	,001	,245	,042	,287
RE+PR	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
GC+IO	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993
GC+LD	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993
GC+LM	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
GC+O	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993
MC+NT+RE	,005	-,427	,597	,008	,001	,003	,089	,163	,251
MC+NT+IO	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+NT+AP	,003	-,427	,597	,004	,001	,001	,089	,163	,251
MC+RE+GC	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+RE+IO	,003	-,427	,597	,004	,001	,001	,089	,163	,251
MC+RE+AP	,003	-,427	,597	,004	,001	,001	,089	,163	,251
MC+GC+IO	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+GC+PR	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993
MC+GC+LM	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
MC+GC+AP	,005	-,549	,769	,004	,002	,005	,321	,591	,913
MC+PR+IO	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993
MC+IO+AP	,005	-,549	,769	,004	,002	,005	,321	,591	,913
MC+IO+O	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+LD+LM	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
RE+GC+LD	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
RE+GC+AP	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
GC+IO+LM	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993
MC+NT+GC+IO	,005	,861	-1,423	,010	,006	,017	,276	,707	,982
MC+NT+GC+LD	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
MC+NT+IO+AP	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993
MC+GC+PR+AP	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+GC+IO+LM	,005	-,671	,940	,017	,003	,007	,098	,182	,280
MC+GC+LM+O	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+IO+LD+LM	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
MC+IO+AP+O	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993
RE+GC+PR+LM	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
RE+GC+IO+LD	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
RE+IO+PS+O	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
GC+IO+LD+LM	,005	-,723	-,863	,008	,004	,006	,231	,310	,542
IO+LD+LM+AP	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993

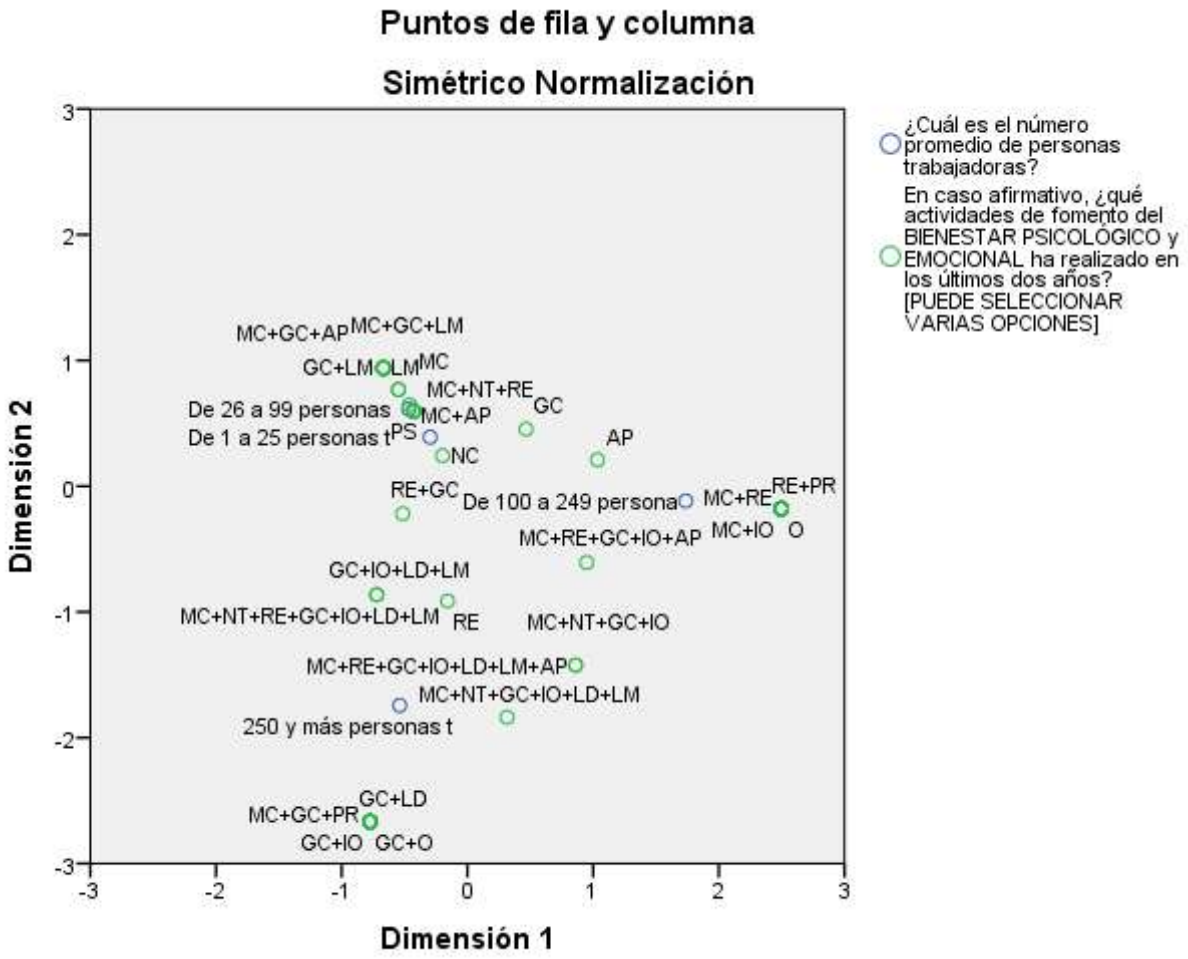
MC+NT+RE+GC+AP	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+NT+RE+PR+IO	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
MC+NT+RE+IO+PS	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
MC+NT+RE+IO+LD	,003	-,427	,597	,004	,001	,001	,089	,163	,251
MC+RE+GC+PR+AP	,003	-,427	,597	,004	,001	,001	,089	,163	,251
MC+RE+GC+IO+LM	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+RE+GC+IO+AP	,011	,948	-,607	,009	,014	,006	,710	,273	,983
MC+RE+GC+PR+LM	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+RE+PR+IO+AP	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+RE+IO+PS+AP	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
MC+GC+PR+IO+AP	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
MC+GC+PS+LD+LM	,003	-,427	,597	,004	,001	,001	,089	,163	,251
MC+PR+PS+LM+AP	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
MC+IO+LM+AP+O	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993
RE+GC+IO+LD+LM	,005	2,497	-,179	,024	,048	,000	,988	,005	,992
RE+GC+IO+LD+O	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
MC+NT+RE+GC+LD+LM	,005	-,774	-2,667	,027	,005	,058	,082	,912	,993
MC+NT+RE+IO+PS+AP	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993
MC+NT+RE+PS+LD+LM	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
MC+NT+GC+PR+IO+LD	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+NT+GC+IO+PS+AP	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
MC+NT+GC+IO+LD+LM	,008	,316	-1,837	,019	,001	,042	,030	,955	,986
MC+NT+GC+IO+LM+AP	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993
MC+NT+PR+IO+PS+AP	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993
MC+NT+IO+PS+LD+LM	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993
MC+RE+GC+PR+IO+AP	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+RE+GC+LD+LM+AP	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+RE+PR+IO+LD+LM	,005	2,497	-,179	,024	,048	,000	,988	,005	,992
MC+RE+IO+PS+LD+AP	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+RE+IO+LD+LM+O	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+GC+PR+PS+LD+LM	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+GC+PR+LD+LM+AP	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+GC+IO+PS+LD+AP	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
MC+GC+PS+LD+LM+AP	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+NT+RE+GC+IO+LM+AP	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+NT+RE+GC+LD+LM+O	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
MC+NT+RE+IO+PS+LD+LM	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993
MC+NT+GC+IO+LD+LM+AP	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
MC+RE+GC+PR+IO+PS+AP	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993
MC+RE+GC+IO+PS+LM+AP	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993
MC+RE+GC+IO+LD+LM+AP	,005	,861	-1,423	,010	,006	,017	,276	,707	,982
MC+GC+IO+PS+LD+LM+AP	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993
MC+NT+RE+GC+IO+LD+LM+AP	,005	-,723	-,863	,008	,004	,006	,231	,310	,542
MC+GC+PR+IO+PS+LD+LM+AP	,005	-,774	-2,667	,027	,005	,058	,082	,912	,993
MC+NT+RE+GC+IO+PS+LD+LM+AP	,003	-,774	-2,667	,014	,002	,029	,082	,912	,993
MC+NT+RE+IO+PS+LD+LM+AP+O	,003	2,497	-,179	,012	,024	,000	,988	,005	,992
MC+NT+GC+IO+PS+LD+LM+AP+O	,003	-,671	,940	,009	,002	,004	,098	,182	,280
NC	,642	-,198	,243	,049	,036	,058	,355	,504	,859
Total activo	1,000			1,112	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica

Puntos de columna generales[a]

¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
De 1 a 25 personas trabajadoras	,411	-,297	,390	,155	,052	,096	,163	,265	,428
De 26 a 99 personas trabajadoras	,239	-,467	,614	,205	,075	,138	,177	,288	,464
De 100 a 249 personas trabajadoras	,185	1,737	-,117	,392	,805	,004	,993	,004	,997
250 y más personas trabajadoras	,164	-,539	-1,743	,360	,068	,762	,092	,905	,997
Total activo	1,000			1,112	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica


Puntos de fila y columna
Simétrico Normalización
Dimensión 2
Dimensión 1
¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?
En caso afirmativo, ¿qué actividades de fomento del BIENESTAR PSICOLÓGICO y EMOCIONAL ha realizado en los últimos dos años? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]
MC+GC+AP
MC+GC+LM
GC+LM
LM
MC
MC+NT+RE
De 26 a 99 personas
MC+AP
GC
De 1 a 25 personas t
PS
NC
AP
RE+GC
De 100 a 249 persona
MC+RE
RE+PR
MC+RE+GC+IO+AP
MC+IO
O
GC+IO+LD+LM
MC+NT+RE+GC+IO+LD+LM
RE
MC+NT+GC+IO
MC+RE+GC+IO+LD+LM+AP
MC+NT+GC+IO+LD+LM
250 y más personas t
GC+LD
MC+GC+PR
GC+IO
GC+O

4.6. ¿Ha realizado actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO en los últimos dos años?

Tabla de correspondencias

En caso afirmativo, ¿qué actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO ha realizado en los últimos dos años? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?				
	De 1 a 25 personas trabajadoras	De 26 a 99 personas trabajadoras	De 100 a 249 personas trabajadoras	250 y más personas trabajadoras	Margen activo
AF	3	1	3	2	9
FM	8	3	1	1	13
AS	0	1	2	2	5
PM	7	0	1	0	8
PC	0	1	0	0	1
SR	1	0	0	1	2
O	4	2	1	0	7
AF+FM	0	0	3	0	3
AF+AS	0	4	4	5	13
AF+PM	0	0	0	2	2
AF+PC	0	1	0	0	1
AF+CA	0	0	2	1	3
AF+PP	0	0	1	1	2
FM+AS	2	0	1	1	4
FM+PM	1	1	0	1	3
FM+PP	1	0	0	1	2
AS+PM	1	1	0	0	2
AS+PC	0	0	0	1	1
AS+CA	0	1	0	1	2
PM+CA	0	0	1	0	1
PM+PP	1	1	0	1	3
PM+SR	0	0	1	0	1
AF+FM+AS	2	4	2	0	8
AF+FM+PM	1	0	0	1	2
AF+FM+PC	1	0	0	0	1
AF+FM+PP	1	0	1	1	3
AF+AS+PM	0	0	2	0	2
AF+AS+CA	0	3	1	1	5
AF+AS+PP	0	0	0	1	1
AF+AS+SR	0	1	0	2	3
AF+AS+O	0	0	1	0	1
AF+PM+PP	0	0	1	0	1
FM+AS+PM	0	0	1	0	1
AS+PM+PP	0	0	1	0	1

AF+FM+AS+PM	0	0	4	0	4
AF+FM+AS+SR	0	0	0	1	1
AF+FM+PM+PP	0	1	1	0	2
AF+FM+PM+O	0	0	1	0	1
AF+AS+PM+CA	0	0	1	0	1
AF+AS+PM+PP	0	5	0	1	6
AF+AS+PC+CA	0	0	0	1	1
AF+PM+PP+O	0	0	1	1	2
AS+PM+CA+PP	0	0	1	0	1
AF+FM+AS+PM+CA	0	1	0	0	1
AF+FM+AS+PM+PP	2	0	0	0	2
AF+FM+AS+CA+PP	0	0	0	1	1
AF+FM+AS+CA+SR	0	0	1	0	1
AF+FM+PC+CA+PP	0	0	0	1	1
AF+AS+PM+PC+PP	0	1	1	1	3
AF+AS+PM+CA+SR	0	1	0	0	1
AF+AS+PM+PP+SR	0	0	0	1	1
AF+FM+AS+PM+PC+CA	0	0	1	2	3
AF+FM+AS+PM+PC+SR	0	0	0	1	1
AF+FM+AS+PM+CA+PP	0	1	0	0	1
AF+FM+AS+CA+PP+SR	0	0	0	1	1
AF+AS+PM+PC+CA+PP	0	0	0	1	1
AF+AS+PM+PP+SR+O	0	0	0	1	1
AF+FM+AS+PM+CA+PP+O	0	0	1	0	1
AF+AS+PM+PC+CA+PP+O	0	0	1	0	1
AF+FM+AS+PM+PC+CA+PP+SR	0	1	0	1	2
AF+FM+AS+PM+PC+CA+PP+SR+O	0	0	1	0	1
NC	117	53	23	19	212
Margen activo	153	89	69	61	372

Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acumulado	Desviación estándar	Correlación 2
1	,610	,372			,446	,446	,038	,303
2	,564	,318			,381	,827	,040	
3	,380	,144			,173	1,000		
Total		,834	310,349	,000[a]	1,000	1,000		

a. 183 grados de libertad

Puntos de fila generales[a]

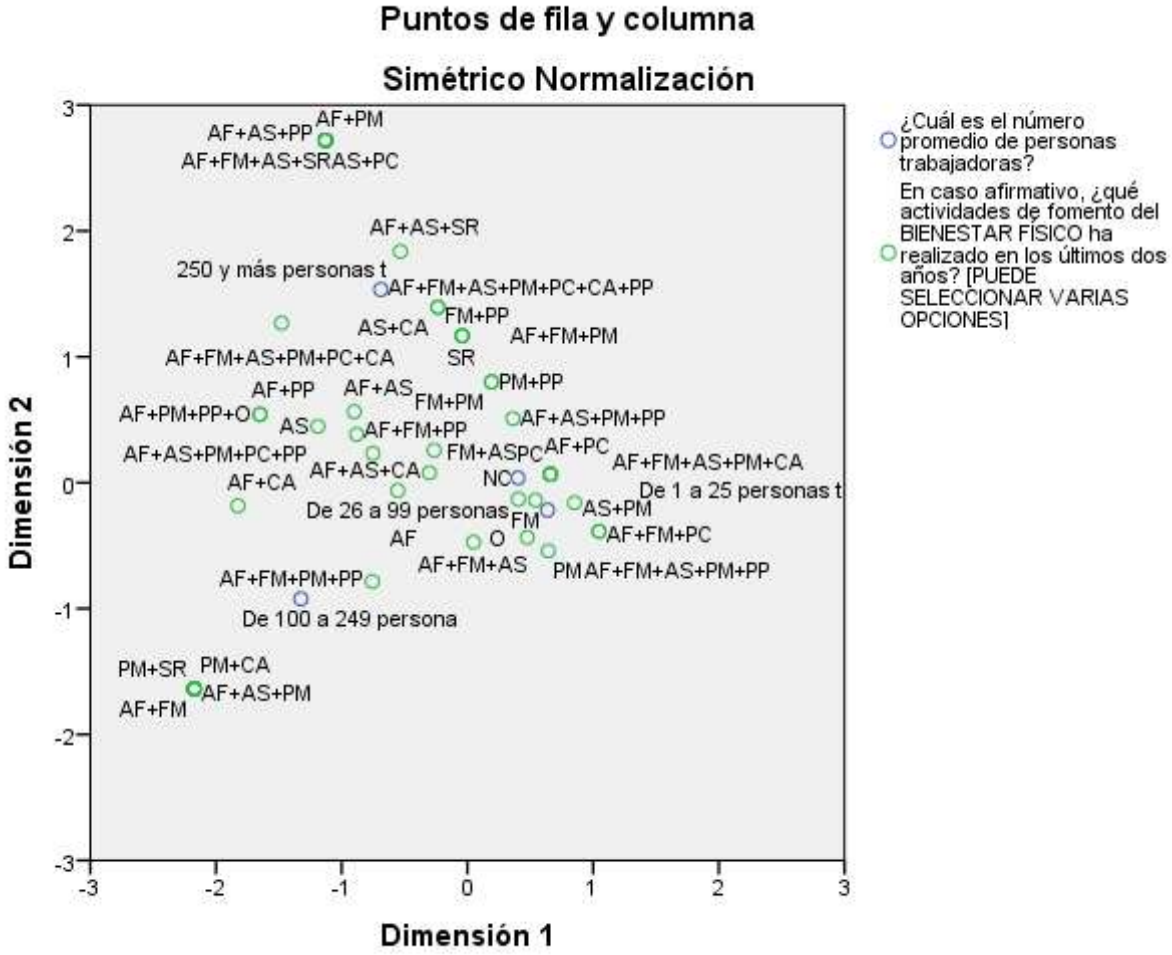
En caso afirmativo, ¿qué actividades de fomento del BIENESTAR FÍSICO ha realizado en los últimos dos años? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
AF	,024	-,553	-,062	,005	,012	,000	,841	,010	,851
FM	,035	,542	-,139	,007	,017	,001	,849	,051	,900
AS	,013	-1,189	,447	,014	,031	,005	,858	,112	,970
PM	,022	,644	-,542	,020	,015	,011	,268	,175	,443
PC	,003	,660	,067	,009	,002	,000	,084	,001	,084
SR	,005	-,042	1,167	,006	,000	,013	,001	,679	,680
O	,019	,476	-,435	,005	,007	,006	,564	,435	,999
AF+FM	,008	-2,173	-1,636	,035	,062	,038	,656	,344	1,000
AF+AS	,035	-,900	,564	,028	,046	,020	,611	,222	,833
AF+PM	,005	-1,130	2,721	,027	,011	,071	,153	,819	,972
AF+PC	,003	,660	,067	,009	,002	,000	,084	,001	,084
AF+CA	,008	-1,825	-,184	,017	,044	,000	,980	,009	,989
AF+PP	,005	-1,652	,542	,010	,024	,003	,888	,089	,977
FM+AS	,011	-,302	,078	,004	,002	,000	,171	,011	,182
FM+PM	,008	,192	,801	,003	,000	,009	,055	,877	,932
FM+PP	,005	-,042	1,167	,006	,000	,013	,001	,679	,680
AS+PM	,005	,853	-,159	,004	,006	,000	,680	,022	,702
AS+PC	,003	-1,130	2,721	,014	,006	,035	,153	,819	,972
AS+CA	,005	-,235	1,394	,008	,000	,019	,021	,698	,720
PM+CA	,003	-2,173	-1,636	,012	,021	,013	,656	,344	1,000
PM+PP	,008	,192	,801	,003	,000	,009	,055	,877	,932
PM+SR	,003	-2,173	-1,636	,012	,021	,013	,656	,344	1,000
AF+FM+AS	,022	,048	-,472	,011	,000	,008	,003	,235	,238
AF+FM+PM	,005	-,042	1,167	,006	,000	,013	,001	,679	,680
AF+FM+PC	,003	1,047	-,386	,004	,005	,001	,467	,059	,525
AF+FM+PP	,008	-,752	,233	,004	,007	,001	,631	,056	,687
AF+AS+PM	,005	-2,173	-1,636	,024	,042	,026	,656	,344	1,000
AF+AS+CA	,013	-,265	,257	,013	,002	,002	,044	,039	,083
AF+AS+PP	,003	-1,130	2,721	,014	,006	,035	,153	,819	,972
AF+AS+SR	,008	-,533	1,836	,018	,004	,048	,080	,875	,954
AF+AS+O	,003	-2,173	-1,636	,012	,021	,013	,656	,344	1,000
AF+PM+PP	,003	-2,173	-1,636	,012	,021	,013	,656	,344	1,000
FM+AS+PM	,003	-2,173	-1,636	,012	,021	,013	,656	,344	1,000
AS+PM+PP	,003	-2,173	-1,636	,012	,021	,013	,656	,344	1,000
AF+FM+AS+PM	,011	-2,173	-1,636	,047	,083	,051	,656	,344	1,000
AF+FM+AS+SR	,003	-1,130	2,721	,014	,006	,035	,153	,819	,972
AF+FM+PM+PP	,005	-,757	-,785	,007	,005	,006	,251	,249	,500
AF+FM+PM+O	,003	-2,173	-1,636	,012	,021	,013	,656	,344	1,000
AF+AS+PM+CA	,003	-2,173	-1,636	,012	,021	,013	,656	,344	1,000
AF+AS+PM+PP	,016	,362	,510	,033	,003	,007	,038	,071	,109
AF+AS+PC+CA	,003	-1,130	2,721	,014	,006	,035	,153	,819	,972
AF+PM+PP+O	,005	-1,652	,542	,010	,024	,003	,888	,089	,977
AS+PM+CA+PP	,003	-2,173	-1,636	,012	,021	,013	,656	,344	1,000
AF+FM+AS+PM+CA	,003	,660	,067	,009	,002	,000	,084	,001	,084
AF+FM+AS+PM+PP	,005	1,047	-,386	,008	,010	,001	,467	,059	,525
AF+FM+AS+CA+PP	,003	-1,130	2,721	,014	,006	,035	,153	,819	,972
AF+FM+AS+CA+SR	,003	-2,173	-1,636	,012	,021	,013	,656	,344	1,000
AF+FM+PC+CA+PP	,003	-1,130	2,721	,014	,006	,035	,153	,819	,972
AF+AS+PM+PC+PP	,008	-,881	,384	,006	,010	,002	,639	,112	,751
AF+AS+PM+CA+SR	,003	,660	,067	,009	,002	,000	,084	,001	,084
AF+AS+PM+PP+SR	,003	-1,130	2,721	,014	,006	,035	,153	,819	,972
AF+FM+AS+PM+PC+CA	,008	-1,478	1,268	,019	,029	,023	,577	,393	,969
AF+FM+AS+PM+PC+SR	,003	-1,130	2,721	,014	,006	,035	,153	,819	,972
AF+FM+AS+PM+CA+PP	,003	,660	,067	,009	,002	,000	,084	,001	,084
AF+FM+AS+CA+PP+SR	,003	-1,130	2,721	,014	,006	,035	,153	,819	,972
AF+AS+PM+PC+CA+PP	,003	-1,130	2,721	,014	,006	,035	,153	,819	,972
AF+AS+PM+PP+SR+O	,003	-1,130	2,721	,014	,006	,035	,153	,819	,972
AF+FM+AS+PM+CA+PP+O	,003	-2,173	-1,636	,012	,021	,013	,656	,344	1,000
AF+AS+PM+PC+CA+PP+O	,003	-2,173	-1,636	,012	,021	,013	,656	,344	1,000
AF+FM+AS+PM+PC+CA+PP+SR	,005	-,235	1,394	,008	,000	,019	,021	,698	,720
AF+FM+AS+PM+PC+CA+PP+SR+O	,003	-2,173	-1,636	,012	,021	,013	,656	,344	1,000
NC	,570	,406	-,130	,065	,154	,017	,878	,083	,961
Total activo	1,000			,834	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica

Puntos de columna generales[a]

¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?	Masa	Puntuación en dimensión 1	Puntuación en dimensión 2	Inercia	Contribución dimensión 1	Contribución dimensión 2	De la dimensión en la inercia del punto 1	De la dimensión en la inercia del punto 2	De la dimensión en la inercia del punto Total
De 1 a 25 personas trabajadoras	,411	,638	-,218	,153	,275	,035	,666	,072	,737
De 26 a 99 personas trabajadoras	,239	,402	,038	,124	,064	,001	,190	,002	,192
De 100 a 249 personas trabajadoras	,185	-1,325	-,923	,288	,534	,280	,690	,310	1,000
250 y más personas trabajadoras	,164	-,689	1,535	,269	,128	,685	,177	,811	,987
Total activo	1,000			,834	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica



5.1. ¿Cómo se divulgan las actividades o informaciones sobre la salud en su empresa?

Tabla de correspondencias

¿Cómo se divulgan las actividades o informaciones sobre la salud en su empresa? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?				
	De 1 a 25 personas trabajadoras	De 26 a 99 personas trabajadoras	De 100 a 249 personas trabajadoras	250 y más personas trabajadoras	Margen activo
RP	46	9	4	2	61
CE	37	16	9	5	67
CV	9	2	3	1	15
IC	7	0	5	9	21
PT	3	1	0	0	4
RI	0	0	1	1	2
O	8	0	0	1	9
RP+CE	2	5	3	2	12
RP+CV	0	2	0	0	2
RP+IC	1	1	1	1	4
RP+PT	0	0	0	1	1
RP+RI	1	0	0	0	1
RP+O	0	0	1	0	1
CE+CV	7	7	6	0	20
CE+IC	0	4	5	4	13
CE+PT	0	1	0	0	1
CE+RI	0	2	0	0	2
CE+O	1	0	0	0	1
CV+IC	2	0	1	1	4
CV+RI	0	1	0	1	2
CV+O	0	0	0	1	1
IC+PT	0	1	0	2	3
IC+RI	0	1	1	0	2
IC+O	0	0	0	1	1
RT+O	1	0	1	0	2
RP+CE+CV	1	3	1	1	6
RP+CE+IC	0	3	3	2	8
RP+CE+PT	1	0	0	0	1
RP+CE+RI	0	0	1	0	1
RP+CV+IC	0	0	2	0	2
RP+CV+PT	0	0	1	0	1
RP+CV+O	0	1	0	0	1
RP+IC+PT	0	0	1	0	1
RP+IC+RI	0	0	0	1	1

CE+CV+IC	0	2	0	6	8
CE+CV+PT	0	1	0	0	1
CE+CV+RI	0	1	3	1	5
CE+IC+PT	0	2	0	2	4
CE+IC+RI	0	0	3	1	4
CE+PT+RI	0	1	0	0	1
CV+IC+PT	0	1	0	0	1
CV+IC+RI	0	1	0	0	1
IC+PT+RI	0	0	1	0	1
RP+CE+CV+IC	0	1	2	1	4
RP+CE+CV+PT	0	1	1	0	2
RP+CE+CV+RI	0	1	3	2	6
RP+CE+IC+PT	0	1	0	1	2
RP+CV+IC+RI	1	0	1	0	2
CE+CV+IC+PT	0	0	0	2	2
CE+CV+IC+RI	0	0	0	1	1
RP+CE+CV+IC+PT	0	0	2	0	2
RP+CE+CV+IC+RI	0	2	1	0	3
RP+CE+CV+PT+RI	0	1	0	0	1
RP+CE+IC+PT+RI	0	0	0	1	1
CE+CV+IC+PT+RI	0	0	1	1	2
RP+CE+CV+IC+PT+RI	0	0	1	2	3
Margen activo	128	76	69	58	331

Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acumulado	Desviación estándar	Correlación 2
1	,656	,430			,471	,471	,034	,273
2	,511	,261			,285	,755	,041	
3	,473	,224			,245	1,000		
Total		,915	302,819	,000[a]	1,000	1,000		

a. 165 grados de libertad

Puntos de fila generales[a]

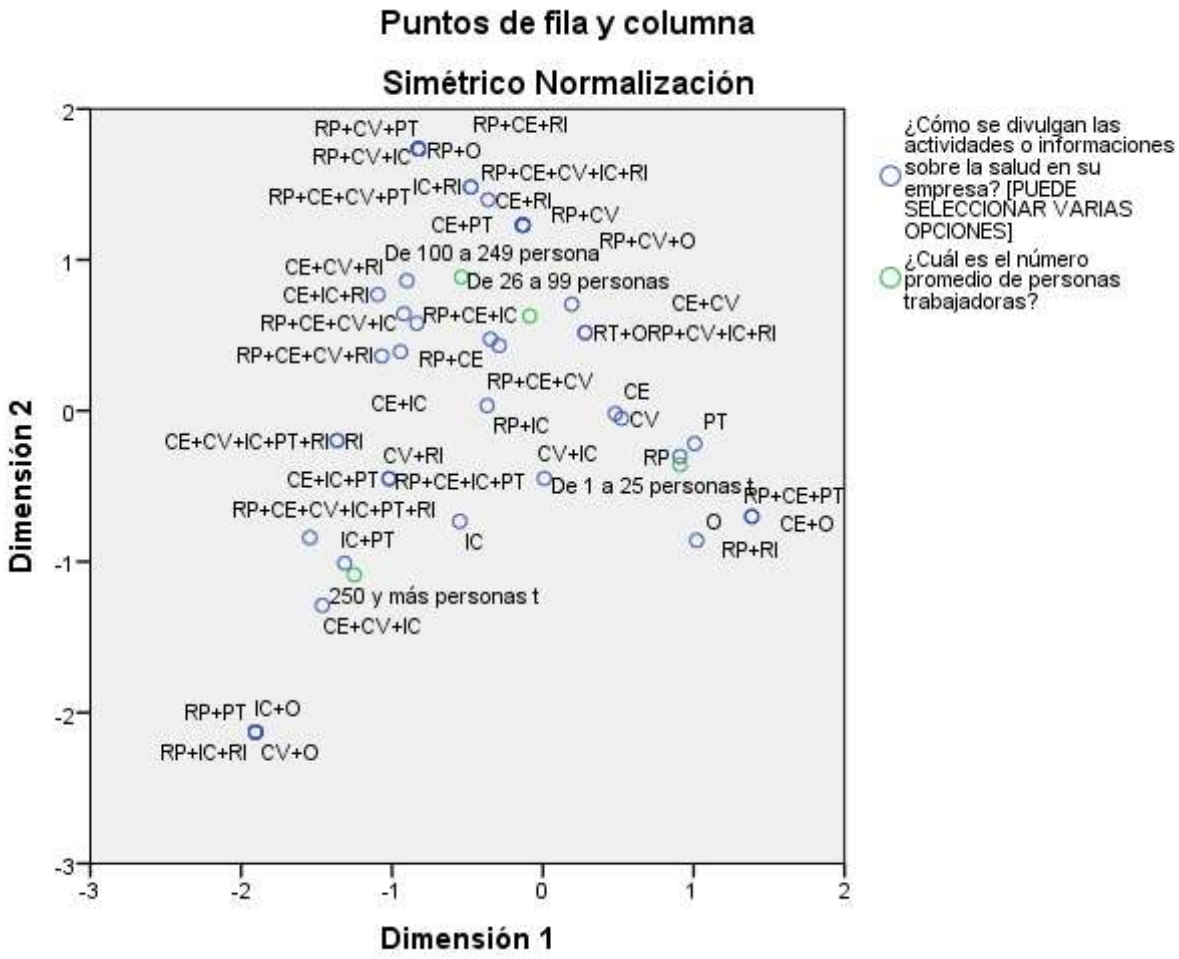
¿Cómo se divulgan las actividades o informaciones sobre la salud en su empresa? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
RP	,184	,909	-,303	,109	,232	,033	,916	,079	,995
CE	,202	,481	-,019	,031	,071	,000	,977	,001	,978
CV	,045	,522	-,051	,010	,019	,000	,793	,006	,799
IC	,063	-,551	-,733	,039	,029	,067	,327	,451	,779
PT	,012	1,006	-,218	,009	,019	,001	,914	,033	,948
RI	,006	-1,364	-,197	,010	,017	,000	,751	,012	,763
O	,027	1,020	-,859	,030	,043	,039	,613	,338	,952
RP+CE	,036	-,348	,474	,010	,007	,016	,277	,401	,678
RP+CV	,006	-,132	1,229	,020	,000	,018	,003	,230	,233
RP+IC	,012	-,369	,034	,001	,003	,000	,988	,006	,995
RP+PT	,003	-1,905	-2,129	,014	,017	,027	,506	,492	,998
RP+RI	,003	1,386	-,701	,005	,009	,003	,795	,158	,953
RP+O	,003	-,824	1,735	,011	,003	,018	,117	,405	,522
CE+CV	,060	,192	,706	,017	,003	,059	,085	,901	,987
CE+IC	,039	-,944	,391	,026	,053	,012	,882	,118	1,000
CE+PT	,003	-,132	1,229	,010	,000	,009	,003	,230	,233
CE+RI	,006	-,132	1,229	,020	,000	,018	,003	,230	,233
CE+O	,003	1,386	-,701	,005	,009	,003	,795	,158	,953
CV+IC	,012	,011	-,449	,004	,000	,005	,000	,339	,339
CV+RI	,006	-1,019	-,450	,009	,010	,002	,449	,068	,518
CV+O	,003	-1,905	-2,129	,014	,017	,027	,506	,492	,998
IC+PT	,009	-1,314	-1,010	,018	,024	,018	,561	,258	,819
IC+RI	,006	-,478	1,482	,008	,002	,026	,116	,871	,987
IC+O	,003	-1,905	-2,129	,014	,017	,027	,506	,492	,998
RT+O	,006	,281	,517	,005	,001	,003	,061	,162	,223
RP+CE+CV	,018	-,290	,432	,008	,002	,007	,122	,211	,333
RP+CE+IC	,024	-,835	,579	,016	,026	,016	,710	,266	,977
RP+CE+PT	,003	1,386	-,701	,005	,009	,003	,795	,158	,953
RP+CE+RI	,003	-,824	1,735	,011	,003	,018	,117	,405	,522
RP+CV+IC	,006	-,824	1,735	,023	,006	,036	,117	,405	,522
RP+CV+PT	,003	-,824	1,735	,011	,003	,018	,117	,405	,522
RP+CV+O	,003	-,132	1,229	,010	,000	,009	,003	,230	,233
RP+IC+PT	,003	-,824	1,735	,011	,003	,018	,117	,405	,522
RP+IC+RI	,003	-1,905	-2,129	,014	,017	,027	,506	,492	,998
CE+CV+IC	,024	-1,462	-1,290	,060	,079	,079	,565	,342	,907
CE+CV+PT	,003	-,132	1,229	,010	,000	,009	,003	,230	,233
CE+CV+RI	,015	-,902	,861	,017	,019	,022	,472	,335	,808
CE+IC+PT	,012	-1,019	-,450	,018	,019	,005	,449	,068	,518
CE+IC+RI	,012	-1,094	,769	,025	,022	,014	,382	,147	,529
CE+PT+RI	,003	-,132	1,229	,010	,000	,009	,003	,230	,233
CV+IC+PT	,003	-,132	1,229	,010	,000	,009	,003	,230	,233
CV+IC+RI	,003	-,132	1,229	,010	,000	,009	,003	,230	,233
IC+PT+RI	,003	-,824	1,735	,011	,003	,018	,117	,405	,522
RP+CE+CV+IC	,012	-,921	,643	,010	,016	,010	,672	,255	,927
RP+CE+CV+PT	,006	-,478	1,482	,008	,002	,026	,116	,871	,987
RP+CE+CV+RI	,018	-1,069	,363	,017	,032	,005	,786	,070	,856
RP+CE+IC+PT	,006	-1,019	-,450	,009	,010	,002	,449	,068	,518
RP+CV+IC+RI	,006	,281	,517	,005	,001	,003	,061	,162	,223
CE+CV+IC+PT	,006	-1,905	-2,129	,028	,033	,054	,506	,492	,998
CE+CV+IC+RI	,003	-1,905	-2,129	,014	,017	,027	,506	,492	,998
RP+CE+CV+IC+PT	,006	-,824	1,735	,023	,006	,036	,117	,405	,522
RP+CE+CV+IC+RI	,009	-,363	1,398	,013	,002	,035	,059	,679	,738
RP+CE+CV+PT+RI	,003	-,132	1,229	,010	,000	,009	,003	,230	,233
RP+CE+IC+PT+RI	,003	-1,905	-2,129	,014	,017	,027	,506	,492	,998
CE+CV+IC+PT+RI	,006	-1,364	-,197	,010	,017	,000	,751	,012	,763
RP+CE+CV+IC+PT+RI	,009	-1,545	-,841	,019	,033	,013	,756	,174	,931
Total activo	1,000			,915	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica

Puntos de columna generales[a]

¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?	Masa	Puntuación en dimensión 1	Puntuación en dimensión 2	Inercia	Contribución de dimensión 1	Contribución de dimensión 2	Contribución de la dimensión en la inercia del punto 1	Contribución de la dimensión en la inercia del punto 2	Contribución de la dimensión en la inercia del punto Total
De 1 a 25 personas trabajadoras	,387	,909	-,358	,242	,487	,097	,868	,105	,973
De 26 a 99 personas trabajadoras	,230	-,087	,628	,179	,003	,177	,006	,257	,264
De 100 a 249 personas trabajadoras	,208	-,540	,886	,208	,093	,320	,192	,401	,593
250 y más personas trabajadoras	,175	-1,250	-1,087	,286	,417	,406	,629	,370	,998
Total activo	1,000			,915	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica



5.2. La medición de los resultados de las acciones de fomento de la salud

Tabla de correspondencias

¿Cómo se miden los resultados de las acciones de fomento de la salud? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?				
	De 1 a 25 personas trabajadoras	De 26 a 99 personas trabajadoras	De 100 a 249 personas trabajadoras	250 y más personas trabajadoras	Margen activo
EC	3	3	9	5	20
ES	10	6	1	5	22
PP	4	3	0	3	10
VS	3	1	1	1	6
IA	9	4	4	1	18
RP	2	0	0	1	3
EC+ES	0	3	4	1	8
EC+PP	2	2	1	1	6
EC+VS	0	0	0	2	2
EC+IA	0	2	2	1	5
EC+RP	0	1	0	1	2
ES+PP	4	0	3	2	9
ES+VS	0	0	1	0	1
ES+IA	0	1	0	1	2
PP+VS	1	1	1	0	3
PP+IA	0	3	0	1	4
VS+IA	3	3	2	1	9
IA+RP	1	1	3	0	5
EC+ES+PP	0	2	1	3	6
EC+ES+IA	0	2	2	3	7
EC+PP+VS	1	1	1	2	5
EC+VS+IA	0	1	3	3	7
ES+PP+VS	0	2	0	2	4
ES+PP+IA	0	0	2	0	2
ES+VS+IA	0	1	0	1	2
PP+VS+IA	1	1	3	4	9
PP+IA+RP	0	2	0	0	2
EC+ES+PP+VS	1	0	1	0	2
EC+ES+PP+IA	0	0	1	2	3
EC+ES+VS+IA	0	3	0	1	4
EC+PP+VS+IA	1	0	0	2	3
EC+VS+IA+RP	0	0	0	1	1
ES+PP+VS+IA	0	1	1	0	2
ES+PP+IA+RP	0	0	3	0	3
ES+VS+IA+RP	0	0	1	0	1
PP+VS+IA+RP	0	0	0	1	1
EC+ES+PP+VS+IA	0	0	1	0	1
EC+ES+PP+IA+RP	0	0	1	0	1

EC+ES+VS+IA+RP	0	1	1	0	2
ES+PP+VS+IA+RP	0	1	0	0	1
EC+ES+PP+VS+IA+RP	0	1	1	1	3
NN	93	27	14	5	139
Margen activo	139	80	69	58	346

Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acumulado	Desviación estándar	Correlación 2
1	,588	,345			,502	,502	,036	,242
2	,473	,223			,325	,827	,041	
3	,345	,119			,173	1,000		
Total		,688	238,087	,000[a]	1,000	1,000		

a. 123 grados de libertad

Puntos de fila generales[a]

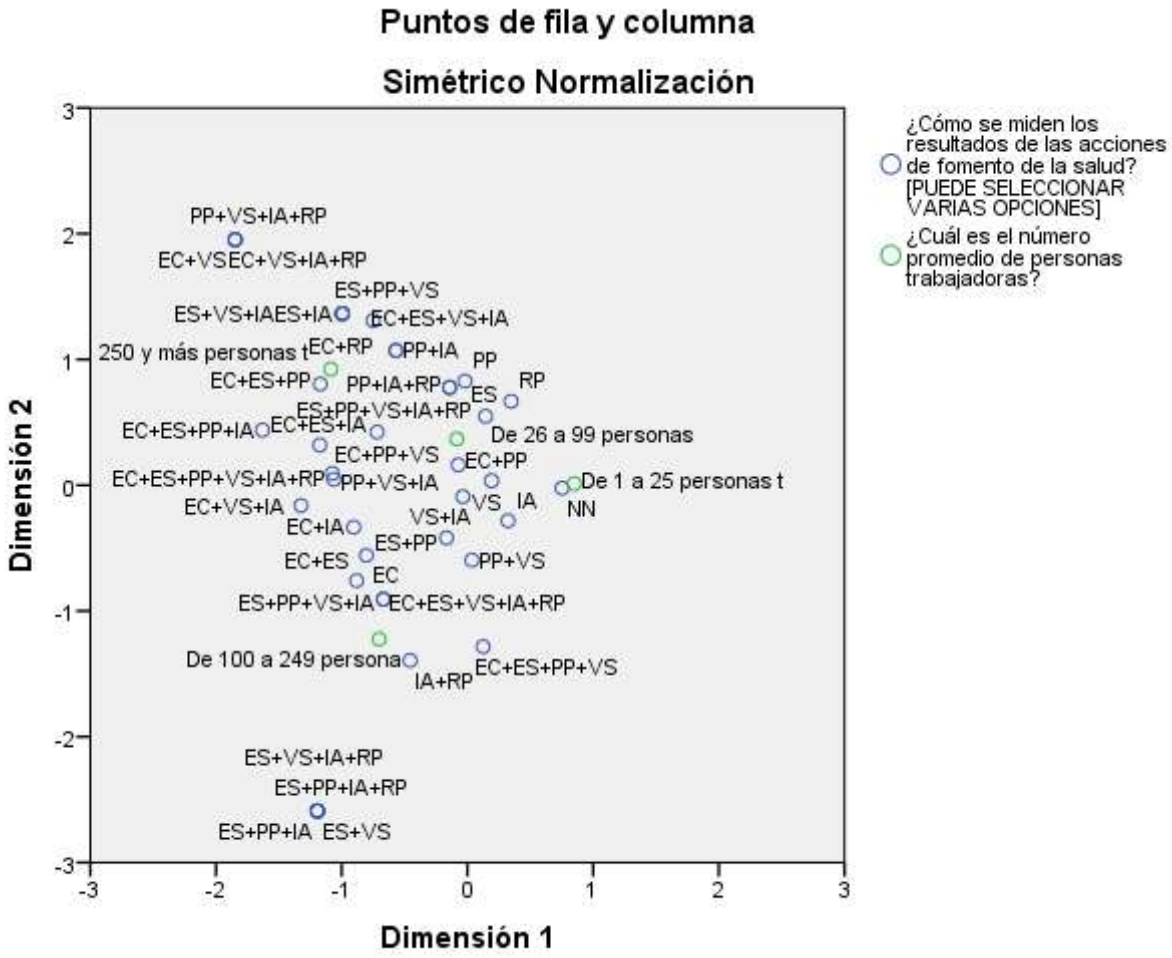
¿Cómo se miden los resultados de las acciones de fomento de la salud? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
EC	,058	-,804	-,557	,031	,064	,038	,701	,271	,972
ES	,064	,144	,549	,010	,002	,040	,079	,921	1,000
PP	,029	-,019	,828	,009	,000	,042	,001	,999	1,000
VS	,017	,192	,035	,001	,001	,000	,457	,012	,470
IA	,052	,323	-,282	,005	,009	,009	,603	,370	,973
RP	,009	,348	,666	,007	,002	,008	,092	,273	,365
EC+ES	,023	-,881	-,759	,022	,031	,028	,478	,285	,763
EC+PP	,017	-,073	,161	,001	,000	,001	,050	,196	,246
EC+VS	,006	-1,848	1,952	,029	,034	,047	,404	,363	,767
EC+IA	,014	-,904	-,335	,011	,020	,003	,656	,072	,728
EC+RP	,006	-,995	1,364	,009	,010	,023	,370	,560	,930
ES+PP	,026	-,166	-,419	,009	,001	,010	,047	,241	,289
ES+VS	,003	-1,194	-2,590	,012	,007	,041	,209	,789	,998
ES+IA	,006	-,995	1,364	,009	,010	,023	,370	,560	,930
PP+VS	,009	,037	-,596	,003	,000	,007	,002	,535	,537
PP+IA	,012	-,569	1,071	,021	,006	,028	,105	,300	,405
VS+IA	,026	-,036	-,092	,002	,000	,000	,010	,051	,060
IA+RP	,014	-,456	-1,394	,016	,005	,059	,113	,852	,965
EC+ES+PP	,017	-1,171	,803	,019	,040	,024	,725	,275	,999
EC+ES+IA	,020	-1,174	,319	,017	,047	,004	,944	,056	1,000
EC+PP+VS	,014	-,717	,423	,006	,013	,005	,707	,198	,905
EC+VS+IA	,020	-1,324	-,162	,022	,060	,001	,933	,011	,944
ES+PP+VS	,012	-,995	1,364	,018	,019	,046	,370	,560	,930
ES+PP+IA	,006	-1,194	-2,590	,023	,014	,082	,209	,789	,998
ES+VS+IA	,006	-,995	1,364	,009	,010	,023	,370	,560	,930
PP+VS+IA	,026	-1,075	,093	,021	,051	,000	,828	,005	,833
PP+IA+RP	,006	-,142	,777	,019	,000	,007	,004	,086	,089
EC+ES+PP+VS	,006	,126	-1,283	,005	,000	,020	,011	,888	,899
EC+ES+PP+IA	,009	-1,630	,438	,019	,039	,004	,707	,041	,748
EC+ES+VS+IA	,012	-,569	1,071	,021	,006	,028	,105	,300	,405
EC+PP+VS+IA	,009	-,750	1,309	,017	,008	,031	,172	,420	,592
EC+VS+IA+RP	,003	-1,848	1,952	,014	,017	,023	,404	,363	,767
ES+PP+VS+IA	,006	-,668	-,906	,008	,004	,010	,197	,291	,487
ES+PP+IA+RP	,009	-1,194	-2,590	,035	,021	,123	,209	,789	,998
ES+VS+IA+RP	,003	-1,194	-2,590	,012	,007	,041	,209	,789	,998
PP+VS+IA+RP	,003	-1,848	1,952	,014	,017	,023	,404	,363	,767
EC+ES+PP+VS+IA	,003	-1,194	-2,590	,012	,007	,041	,209	,789	,998
EC+ES+PP+IA+RP	,003	-1,194	-2,590	,012	,007	,041	,209	,789	,998
EC+ES+VS+IA+RP	,006	-,668	-,906	,008	,004	,010	,197	,291	,487
ES+PP+VS+IA+RP	,003	-,142	,777	,010	,000	,004	,004	,086	,089
EC+ES+PP+VS+IA+RP	,009	-1,062	,046	,006	,017	,000	,945	,001	,947
NN	,402	,753	-,024	,135	,388	,000	,992	,001	,992
Total activo	1,000			,688	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica

Puntos de columna generales[a]

¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?	Masa	Puntuación en dimensión 1	Puntuación en dimensión 2	Inercia	Contribución de dimensión 1	Contribución de dimensión 2	Contribución de la dimensión en la inercia del punto 1	Contribución de la dimensión en la inercia del punto 2	Contribución de la dimensión en la inercia del punto Total
De 1 a 25 personas trabajadoras	,402	,850	,011	,183	,494	,000	,932	,000	,932
De 26 a 99 personas trabajadoras	,231	-,084	,367	,099	,003	,066	,010	,149	,158
De 100 a 249 personas trabajadoras	,199	-,702	-1,224	,199	,167	,632	,290	,709	,999
250 y más personas trabajadoras	,168	-1,086	,923	,207	,337	,302	,562	,326	,888
Total activo	1,000			,688	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica



5.3. ¿Cómo se mide la evolución de la salud en la empresa? Los indicadores de la salud

Tabla de correspondencias

¿Qué indicadores o datos utiliza para medir la evolución de la salud de la plantilla de su empresa? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?				
	De 1 a 25 personas trabajadoras	De 26 a 99 personas trabajadoras	De 100 a 249 personas trabajadoras	250 y más personas trabajadoras	Margen activo
RM	7	4	4	2	17
IS	10	0	0	1	11
NP	4	0	1	1	6
ES	4	0	0	0	4
RP	2	0	2	0	4
AA	7	3	2	1	13
DM	6	2	0	0	8
RM+IS	5	1	2	1	9
RM+NP	1	0	1	1	3
RM+ES	0	1	0	0	1
RM+RP	1	0	0	1	2
RM+AA	1	2	1	1	5
RM+DM	2	2	1	1	6
RM+IR	1	0	0	1	2
IS+NP	0	3	0	0	3
IS+RP	0	0	0	2	2
IS+AA	1	1	2	0	4
IS+DM	1	1	0	0	2
IS+EV	1	0	4	0	5
IS+IR	0	0	0	1	1
NP+AA	0	0	0	1	1
NP+IR	0	0	1	0	1
RP+AA	2	5	1	3	11
AA+DM	0	1	0	0	1
AA+EV	0	1	0	0	1
DM+EV	0	0	0	1	1
DM+IR	2	0	0	0	2
EV+IR	0	0	1	0	1
RM+IS+NP	0	2	0	1	3
RM+IS+RP	0	0	0	1	1
RM+IS+AA	1	0	0	0	1
RM+IS+DM	1	0	0	0	1
RM+IS+IR	0	0	1	0	1
RM+NP+AA	2	0	0	0	2
RM+NP+DM	0	1	1	0	2
RM+RP+AA	1	0	0	0	1
RM+RP+DM	4	2	2	1	9
RM+AA+DM	0	0	0	1	1
RM+AA+EV	1	0	1	0	2
RM+DM+IR	0	1	1	1	3
IS+NP+RP	1	0	0	0	1
IS+NP+AA	0	1	0	0	1

IS+NP+EV	0	0	1	0	1
IS+RP+AA	0	1	0	0	1
IS+RP+DM	0	1	1	0	2
IS+AA+DM	0	0	1	0	1
IS+AA+EV	1	0	0	0	1
IS+DM+EV	0	0	1	0	1
NP+RP+DM	0	1	0	0	1
NP+AA+DM	0	0	1	0	1
RP+AA+DM	0	1	0	0	1
AA+DM+EV	0	0	1	0	1
AA+DM+IR	0	0	1	0	1
RM+IS+NP+RP	0	0	0	1	1
RM+IS+NP+AA	1	0	0	1	2
RM+IS+NP+DM	0	0	1	0	1
RM+IS+ES+AA	0	0	0	1	1
RM+IS+RP+EV	0	0	0	1	1
RM+IS+RP+IR	0	1	0	0	1
RM+IS+AA+DM	1	0	0	0	1
RM+IS+AA+EV	0	0	0	2	2
RM+NP+AA+DM	0	3	0	1	4
RM+RP+AA+DM	0	0	0	1	1
IS+NP+RP+DM	0	1	0	0	1
IS+NP+AA+DM	0	0	1	1	2
IS+NP+DM+EV	0	0	1	0	1
IS+NP+DM+IR	0	1	0	1	2
IS+RP+AA+DM	0	1	0	0	1
IS+RP+AA+EV	0	1	0	0	1
IS+AA+DM+EV	0	0	0	1	1
AA+DM+EV+IR	0	0	0	1	1
RM+IS+NP+RP+AA	1	0	0	1	2
RM+IS+NP+RP+DM	0	0	1	0	1
RM+IS+NP+AA+IR	0	0	0	1	1
RM+IS+ES+RP+AA	0	0	1	0	1
RM+IS+ES+RP+DM	0	1	2	3	6
RM+IS+RP+AA+DM	0	0	1	0	1
RM+IS+RP+AA+EV	0	1	0	0	1
RM+IS+AA+DM+IR	0	0	1	0	1
RM+NP+ES+RP+DM	0	1	1	0	2
RM+NP+RP+AA+DM	0	1	1	0	2
RM+NP+AA+DM+IR	0	0	0	2	2
RM+RP+AA+DM+IR	0	0	1	0	1
RM+RP+AA+EV+IR	0	2	0	0	2
IS+NP+RP+AA+DM	0	0	0	1	1
IS+NP+RP+AA+EV	0	0	1	0	1
IS+NP+RP+EV+IR	0	1	0	0	1
IS+NP+AA+DM+EV	0	1	1	2	4
IS+RP+AA+DM+EV	0	1	0	0	1
IS+AA+DM+EV+IR	0	0	0	1	1
RM+IS+NP+ES+AA+DM	0	0	1	0	1
RM+IS+NP+ES+DM+IR	0	0	1	0	1
RM+IS+NP+RP+AA+DM	0	0	1	0	1
RM+IS+NP+RP+AA+EV	0	2	0	1	3
RM+IS+NP+RP+DM+EV	0	1	0	1	2
RM+IS+NP+RP+EV+IR	0	0	1	0	1
RM+IS+ES+RP+AA+EV	0	1	0	0	1

RM+NP+RP+AA+DM+EV	0	1	0	0	1
RM+NP+RP+AA+DM+IR	0	0	0	1	1
RM+IS+NP+ES+RP+AA+DM	0	0	1	0	1
RM+IS+NP+RP+AA+DM+IR	0	1	0	0	1
RM+IS+NP+RP+DM+EV+IR	0	0	1	0	1
RM+IS+NP+AA+DM+EV+IR	0	0	1	1	2
RM+IS+ES+RP+AA+DM+EV	0	0	1	1	2
RM+IS+RP+AA+DM+EV+IR	0	0	2	0	2
IS+NP+RP+AA+DM+EV+IR	1	0	0	1	2
RM+IS+NP+ES+RP+AA+DM+EV	0	1	0	0	1
RM+IS+NP+ES+RP+AA+DM+IR	0	1	0	1	2
RM+IS+NP+RP+AA+DM+EV+IR	0	0	1	0	1
RM+IS+NP+ES+RP+AA+DM+EV+IR	0	0	0	0	0
Ninguno	53	13	4	2	72
Margen activo	127	76	65	56	324

Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acumulado	Desviación estándar	Correlación 2
1	,720	,518			,363	,363	,031	,353
2	,713	,509			,356	,719	,031	
3	,633	,401			,281	1,000		
Total		1,428	462,605	,000[a]	1,000	1,000		

a. 330 grados de libertad

Puntos de fila generales[a]

¿Qué indicadores o datos utiliza para medir la evolución de la salud de la plantilla de su empresa? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
RM	,052	-,011	-,181	,001	,000	,002	,003	,953	,956
IS	,034	-,937	-,250	,039	,041	,003	,546	,039	,585
NP	,019	-,281	-,204	,008	,002	,001	,131	,069	,200
ES	,012	-1,126	-,495	,019	,022	,004	,588	,113	,701
RP	,012	,367	-,971	,011	,002	,016	,110	,761	,871
AA	,040	-,342	-,218	,005	,007	,003	,708	,285	,993
DM	,025	-,948	-,261	,017	,031	,002	,922	,069	,991
RM+IS	,028	-,152	-,303	,004	,001	,004	,105	,415	,520
RM+NP	,009	,564	,087	,004	,004	,000	,476	,011	,487
RM+ES	,003	-,414	,442	,010	,001	,001	,038	,043	,080
RM+RP	,006	-,085	,854	,007	,000	,006	,005	,480	,485
RM+AA	,015	,172	,229	,003	,001	,001	,100	,174	,273
RM+DM	,019	-,044	,108	,001	,000	,000	,025	,148	,173
RM+IR	,006	-,085	,854	,007	,000	,006	,005	,480	,485
IS+NP	,009	-,414	,442	,030	,002	,003	,038	,043	,080
IS+RP	,006	,957	2,204	,030	,008	,042	,138	,724	,862
IS+AA	,012	,545	-,737	,008	,005	,009	,318	,577	,895
IS+DM	,006	-,770	-,027	,004	,005	,000	,607	,001	,607
IS+EV	,015	1,263	-1,257	,035	,034	,034	,501	,492	,992
IS+IR	,003	,957	2,204	,015	,004	,021	,138	,724	,862
NP+AA	,003	,957	2,204	,015	,004	,021	,138	,724	,862
NP+IR	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
RP+AA	,034	,037	,580	,015	,000	,016	,002	,550	,552
AA+DM	,003	-,414	,442	,010	,001	,001	,038	,043	,080
AA+EV	,003	-,414	,442	,010	,001	,001	,038	,043	,080
DM+EV	,003	,957	2,204	,015	,004	,021	,138	,724	,862
DM+IR	,006	-1,126	-,495	,010	,011	,002	,588	,113	,701
EV+IR	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000

RM+IS+NP	,009	,043	1,029	,014	,000	,014	,001	,491	,492
RM+IS+RP	,003	,957	2,204	,015	,004	,021	,138	,724	,862
RM+IS+AA	,003	-1,126	-,495	,005	,005	,001	,588	,113	,701
RM+IS+DM	,003	-1,126	-,495	,005	,005	,001	,588	,113	,701
RM+IS+IR	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
RM+NP+AA	,006	-1,126	-,495	,010	,011	,002	,588	,113	,701
RM+NP+DM	,006	,723	-,503	,008	,004	,002	,287	,138	,424
RM+RP+AA	,003	-1,126	-,495	,005	,005	,001	,588	,113	,701
RM+RP+DM	,028	-,073	-,199	,001	,000	,002	,119	,879	,999
RM+AA+DM	,003	,957	2,204	,015	,004	,021	,138	,724	,862
RM+AA+EV	,006	,367	-,971	,005	,001	,008	,110	,761	,871
RM+DM+IR	,009	,801	,399	,006	,008	,002	,688	,170	,858
IS+NP+RP	,003	-1,126	-,495	,005	,005	,001	,588	,113	,701
IS+NP+AA	,003	-,414	,442	,010	,001	,001	,038	,043	,080
IS+NP+EV	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
IS+RP+AA	,003	-,414	,442	,010	,001	,001	,038	,043	,080
IS+RP+DM	,006	,723	-,503	,008	,004	,002	,287	,138	,424
IS+AA+DM	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
IS+AA+EV	,003	-1,126	-,495	,005	,005	,001	,588	,113	,701
IS+DM+EV	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
NP+RP+DM	,003	-,414	,442	,010	,001	,001	,038	,043	,080
NP+AA+DM	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
RP+AA+DM	,003	-,414	,442	,010	,001	,001	,038	,043	,080
AA+DM+EV	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
AA+DM+IR	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
RM+IS+NP+RP	,003	,957	2,204	,015	,004	,021	,138	,724	,862
RM+IS+NP+AA	,006	-,085	,854	,007	,000	,006	,005	,480	,485
RM+IS+NP+DM	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
RM+IS+ES+AA	,003	,957	2,204	,015	,004	,021	,138	,724	,862
RM+IS+RP+EV	,003	,957	2,204	,015	,004	,021	,138	,724	,862
RM+IS+RP+IR	,003	-,414	,442	,010	,001	,001	,038	,043	,080
RM+IS+AA+DM	,003	-1,126	-,495	,005	,005	,001	,588	,113	,701
RM+IS+AA+EV	,006	,957	2,204	,030	,008	,042	,138	,724	,862
RM+NP+AA+DM	,012	-,072	,882	,022	,000	,013	,002	,316	,318
RM+RP+AA+DM	,003	,957	2,204	,015	,004	,021	,138	,724	,862
IS+NP+RP+DM	,003	-,414	,442	,010	,001	,001	,038	,043	,080
IS+NP+AA+DM	,006	1,409	,378	,010	,017	,001	,843	,060	,904
IS+NP+DM+EV	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
IS+NP+DM+IR	,006	,271	1,323	,009	,001	,015	,035	,825	,860
IS+RP+AA+DM	,003	-,414	,442	,010	,001	,001	,038	,043	,080
IS+RP+AA+EV	,003	-,414	,442	,010	,001	,001	,038	,043	,080
IS+AA+DM+EV	,003	,957	2,204	,015	,004	,021	,138	,724	,862
AA+DM+EV+IR	,003	,957	2,204	,015	,004	,021	,138	,724	,862
RM+IS+NP+RP+AA	,006	-,085	,854	,007	,000	,006	,005	,480	,485
RM+IS+NP+RP+DM	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
RM+IS+NP+AA+IR	,003	,957	2,204	,015	,004	,021	,138	,724	,862
RM+IS+ES+RP+AA	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
RM+IS+ES+RP+DM	,019	1,029	,693	,021	,027	,012	,682	,306	,988
RM+IS+RP+AA+DM	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
RM+IS+RP+AA+EV	,003	-,414	,442	,010	,001	,001	,038	,043	,080
RM+IS+AA+DM+IR	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
RM+NP+ES+RP+DM	,006	,723	-,503	,008	,004	,002	,287	,138	,424
RM+NP+RP+AA+DM	,006	,723	-,503	,008	,004	,002	,287	,138	,424
RM+NP+AA+DM+IR	,006	,957	2,204	,030	,008	,042	,138	,724	,862
RM+RP+AA+DM+IR	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
RM+RP+AA+EV+IR	,006	-,414	,442	,020	,001	,002	,038	,043	,080
IS+NP+RP+AA+DM	,003	,957	2,204	,015	,004	,021	,138	,724	,862
IS+NP+RP+AA+EV	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
IS+NP+RP+EV+IR	,003	-,414	,442	,010	,001	,001	,038	,043	,080
IS+NP+AA+DM+EV	,012	,840	,851	,013	,012	,013	,495	,504	,999
IS+RP+AA+DM+EV	,003	-,414	,442	,010	,001	,001	,038	,043	,080
IS+AA+DM+EV+IR	,003	,957	2,204	,015	,004	,021	,138	,724	,862
RM+IS+NP+ES+AA+DM	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
RM+IS+NP+ES+DM+IR	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
RM+IS+NP+RP+AA+DM	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
RM+IS+NP+RP+AA+EV	,009	,043	1,029	,014	,000	,014	,001	,491	,492
RM+IS+NP+RP+DM+EV	,006	,271	1,323	,009	,001	,015	,035	,825	,860
RM+IS+NP+RP+EV+IR	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
RM+IS+ES+RP+AA+EV	,003	-,414	,442	,010	,001	,001	,038	,043	,080
RM+NP+RP+AA+DM+EV	,003	-,414	,442	,010	,001	,001	,038	,043	,080
RM+NP+RP+AA+DM+IR	,003	,957	2,204	,015	,004	,021	,138	,724	,862

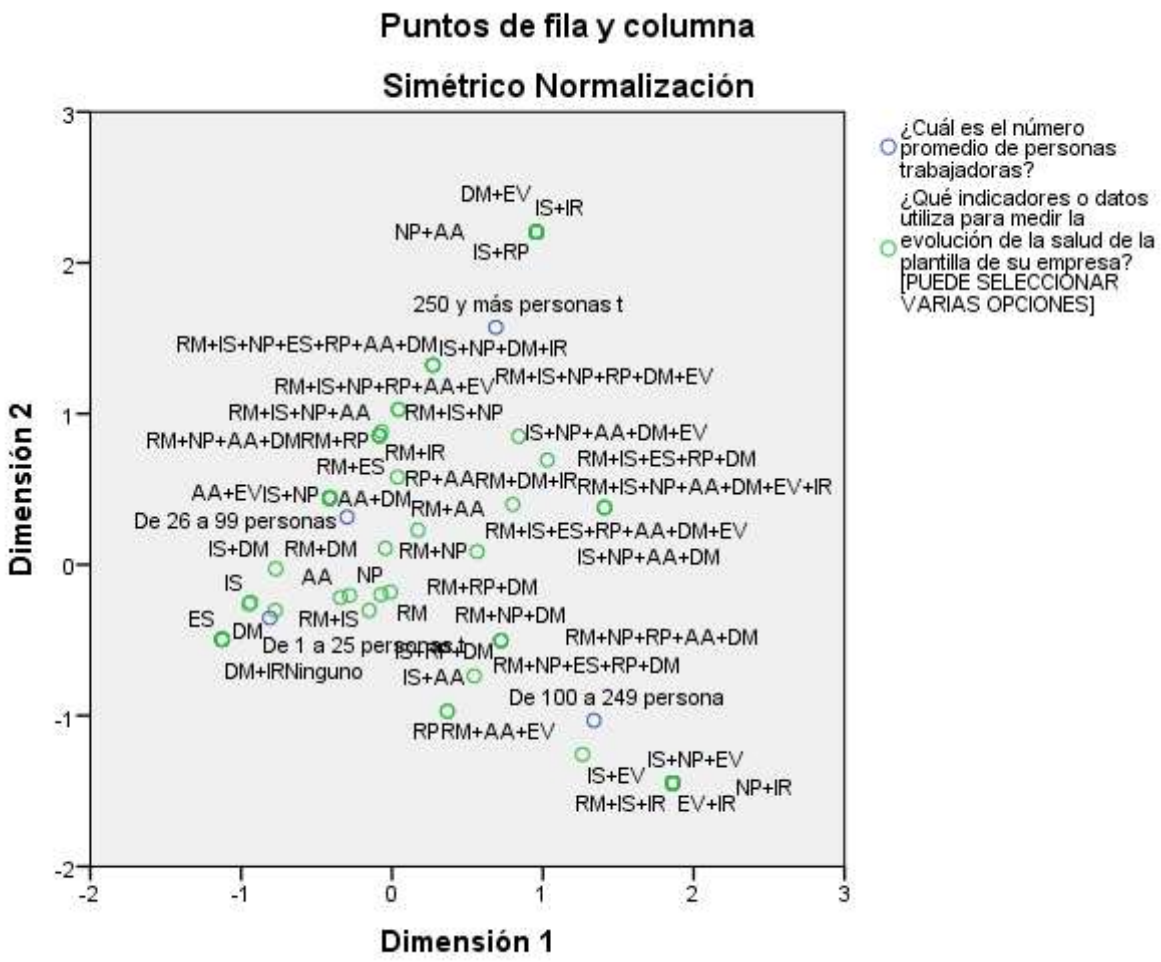
RM+IS+NP+ES+RP+AA+DM	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
RM+IS+NP+RP+AA+DM+IR	,003	-,414	,442	,010	,001	,001	,038	,043	,080
RM+IS+NP+RP+DM+EV+IR	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
RM+IS+NP+AA+DM+EV+IR	,006	1,409	,378	,010	,017	,001	,843	,060	,904
RM+IS+ES+RP+AA+DM+EV	,006	1,409	,378	,010	,017	,001	,843	,060	,904
RM+IS+RP+AA+DM+EV+IR	,006	1,860	-1,447	,025	,030	,018	,625	,375	1,000
IS+NP+RP+AA+DM+EV+IR	,006	-,085	,854	,007	,000	,006	,005	,480	,485
RM+IS+NP+ES+RP+AA+DM+EV	,003	-,414	,442	,010	,001	,001	,038	,043	,080
RM+IS+NP+ES+RP+AA+DM+IR	,006	,271	1,323	,009	,001	,015	,035	,825	,860
RM+IS+NP+RP+AA+DM+EV+IR	,003	1,860	-1,447	,012	,015	,009	,625	,375	1,000
RM+IS+NP+ES+RP+AA+DM+EV+IR	0,000								
Ninguno	,222	-,774	-,304	,120	,185	,029	,796	,122	,918
Total activo	1,000			1,428	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica

Puntos de columna generales[a]

¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
De 1 a 25 personas trabajadoras	,392	-,810	-,353	,293	,358	,069	,632	,119	,751
De 26 a 99 personas trabajadoras	,235	-,298	,315	,314	,029	,033	,048	,053	,101
De 100 a 249 personas trabajadoras	,201	1,339	-1,032	,411	,500	,300	,629	,371	1,000
250 y más personas trabajadoras	,173	,688	1,572	,410	,114	,599	,144	,744	,888
Total activo	1,000			1,428	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica



6.2. Cómo se efectúa el despliegue de la Política de Salud establecida en la empresa

Tabla de correspondencias

En caso afirmativo, ¿Cómo se efectúa el despliegue de la Política de Salud establecida en su empresa? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?				
	De 1 a 25 personas trabajadoras	De 26 a 99 personas trabajadoras	De 100 a 249 personas trabajadoras	250 y más personas trabajadoras	Margen activo
PP	6	14	16	15	51
LM	0	2	1	1	4
RT	1	0	0	2	3
O	2	2	1	2	7
PP+LM	2	1	4	2	9
PP+RT	0	2	1	2	5
PP+LM+RT	0	2	1	7	10
PP+LM+RT+O	0	0	2	0	2
NC	142	66	43	30	281
Margen activo	153	89	69	61	372

Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acumulado	Desviación estándar	Correlación 2
1	,400	,160			,707	,707	,046	,229
2	,229	,053			,232	,940	,052	
3	,117	,014			,060	1,000		
Total		,226	84,061	,000[a]	1,000	1,000		

a. 24 grados de libertad

Puntos de fila generales[a]

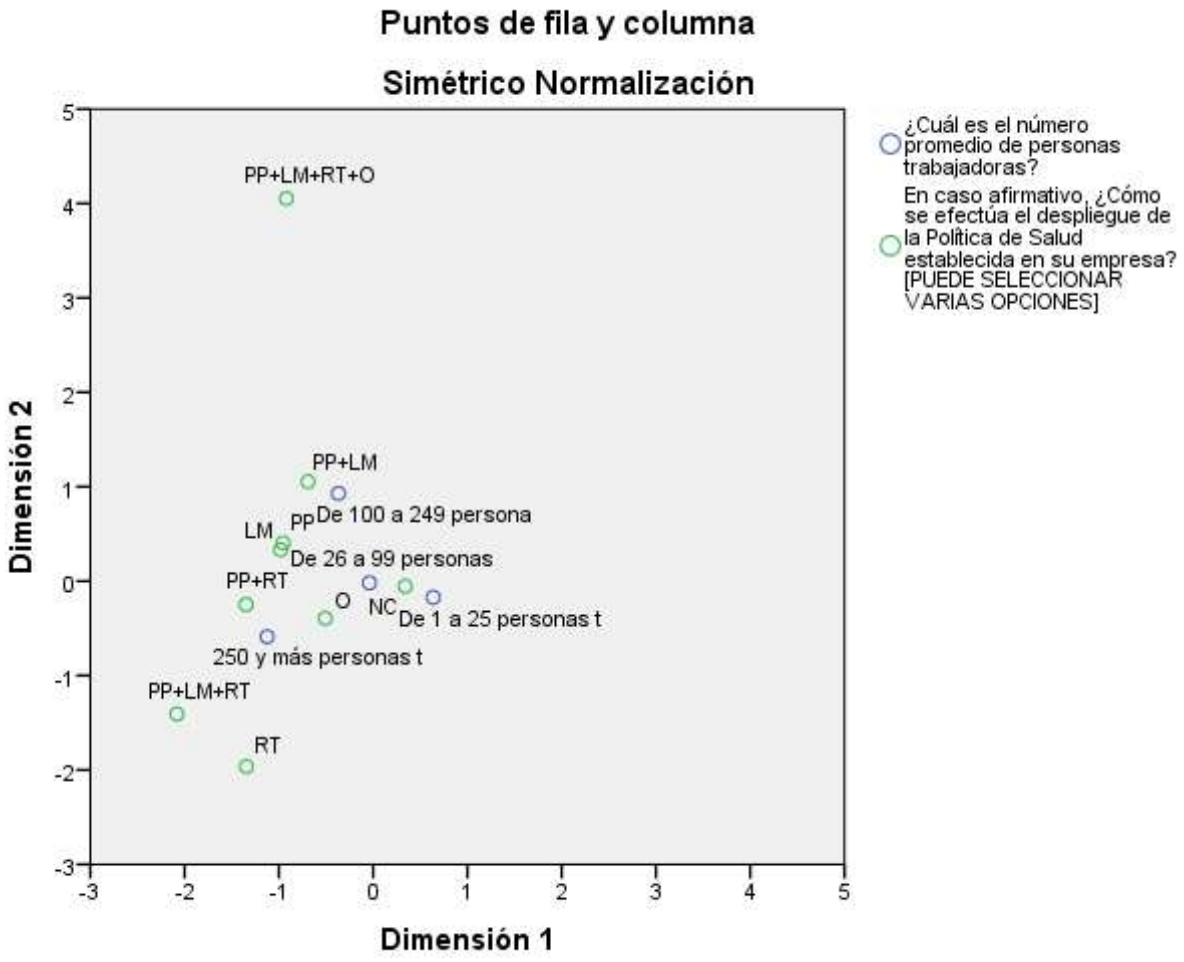
En caso afirmativo, ¿Cómo se efectúa el despliegue de la Política de Salud establecida en su empresa? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
PP	,137	-,955	,405	,056	,313	,098	,897	,092	,989
LM	,011	-,982	,330	,008	,026	,005	,505	,033	,538
RT	,008	-1,345	-1,964	,016	,036	,136	,365	,446	,811
O	,019	-,508	-,394	,003	,012	,013	,699	,241	,940
PP+LM	,024	-,691	1,053	,013	,029	,117	,355	,473	,827
PP+RT	,013	-1,348	-,249	,012	,061	,004	,845	,017	,862
PP+LM+RT	,027	-2,081	-1,409	,059	,291	,233	,784	,206	,989
PP+LM+RT+O	,005	-,919	4,052	,024	,011	,385	,077	,857	,934
NC	,755	,341	-,055	,036	,220	,010	,985	,015	1,000
Total activo	1,000			,226	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica

Puntos de columna generales[a]

¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?	Masa	Puntuación en dimensión 1	Puntuación en dimensión 2	Inercia	Contribución de dimensión 1	Contribución de dimensión 2	De la dimensión en la inercia del punto 1	De la dimensión en la inercia del punto 2	Total
De 1 a 25 personas trabajadoras	,411	,637	-,173	,071	,417	,054	,938	,040	,978
De 26 a 99 personas trabajadoras	,239	-,039	-,019	,010	,001	,000	,014	,002	,016
De 100 a 249 personas trabajadoras	,185	-,368	,929	,047	,063	,698	,211	,773	,985
250 y más personas trabajadoras	,164	-1,125	-,589	,097	,519	,248	,856	,134	,990
Total activo	1,000			,226	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica



7.2. Las actividades de carácter social que se realizan en la empresa navarra

Tabla de correspondencias

¿Qué actividades de carácter social realiza en su empresa?	¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?				
	De 1 a 25 personas trabajadoras	De 26 a 99 personas trabajadoras	De 100 a 249 personas trabajadoras	250 y más personas trabajadoras	Margen activo
AD	0	3	2	1	6
AS	0	1	1	1	3
RP	2	0	1	0	3
VC	0	0	1	0	1
PD	0	2	0	1	3
O	1	0	4	2	7
AD+AS	0	0	0	3	3
AD+RP	0	0	1	1	2
AD+VC	0	1	0	0	1
AD+PD	0	1	2	1	4
AS+VC	1	0	0	0	1
AS+PD	0	0	0	1	1
RP+VC	0	1	0	0	1
RP+PD	0	0	2	1	3
RP+O	0	1	0	0	1
PD+O	0	0	0	1	1
AD+AS+RP	0	2	2	2	6
AD+AS+VC	0	0	0	1	1
AD+AS+PD	0	0	0	2	2
AD+AS+O	0	0	0	1	1
AS+PD+O	0	0	0	2	2
AS+VC+PD	0	1	1	1	3
RP+PD+O	0	0	1	0	1
VC+PD+O	0	1	0	0	1
AD+AS+RP+VC	1	0	1	0	2
AD+AS+RP+PD	0	0	0	4	4
AD+AS+RP+O	0	0	1	0	1
AD+AS+VC+PD	0	1	0	0	1
AD+AS+PD+O	1	0	1	0	2
AD+RP+VC+PD	0	0	0	1	1
AS+RP+VC+PD	0	1	0	1	2
AS+RP+PD+O	0	0	0	1	1
AD+AS+RP+VC+PD	0	1	0	1	2
NC	147	72	48	31	298
Margen activo	153	89	69	61	372

Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acumulado	Desviación estándar	Correlación 2
1	,544	,296			,601	,601	,049	-,062
2	,338	,114			,232	,832	,053	
3	,287	,083			,168	1,000		
Total		,492	183,144	,000[a]	1,000	1,000		

a. 99 grados de libertad

Puntos de fila generales[a]

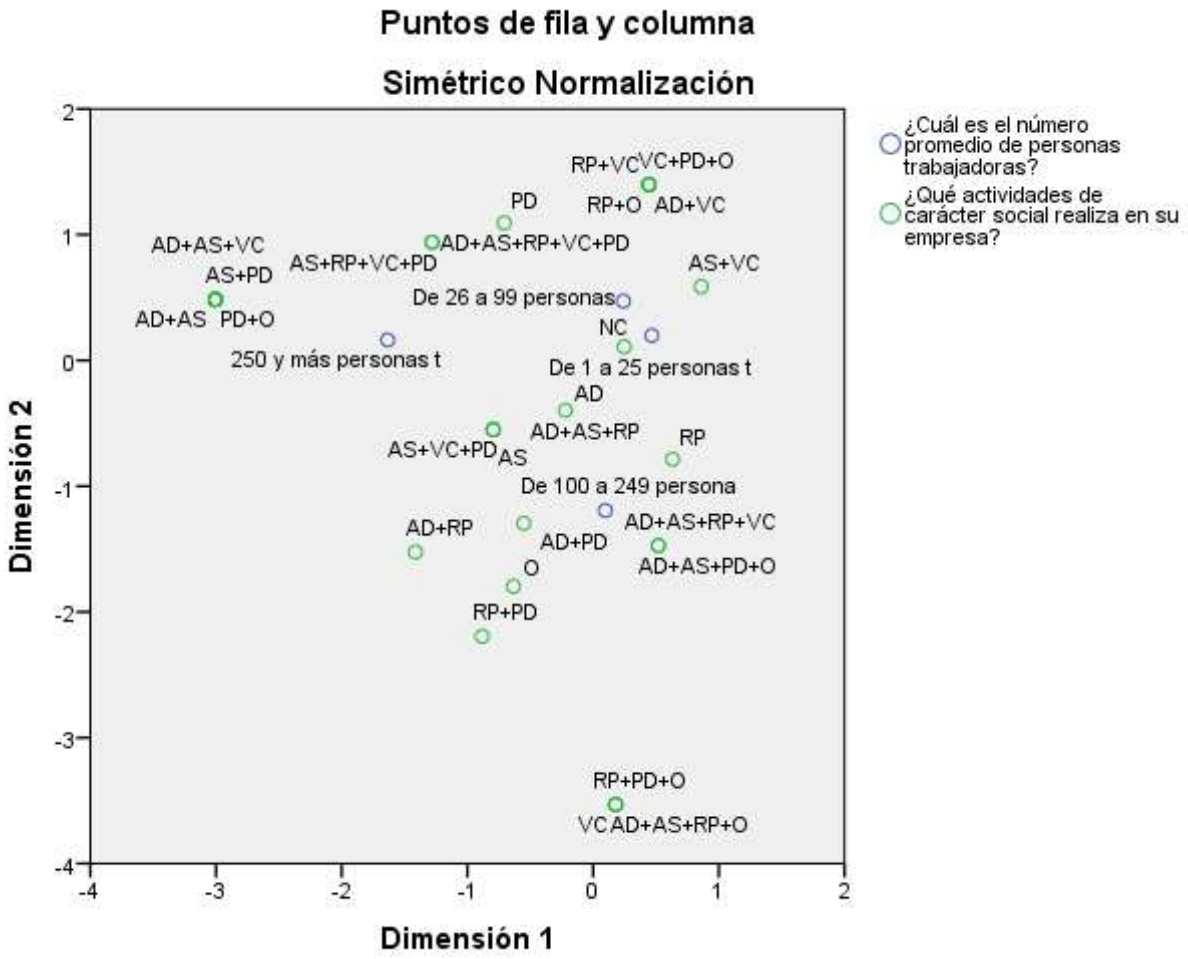
¿Qué actividades de carácter social realiza en su empresa?	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
AD	,016	-,220	-,398	,013	,001	,008	,032	,066	,098
AS	,008	-,795	-,550	,006	,009	,007	,463	,138	,601
RP	,008	,633	-,786	,005	,006	,015	,321	,307	,628
VC	,003	,179	-3,532	,012	,000	,099	,004	,959	,963
PD	,008	-,707	1,093	,012	,007	,029	,177	,263	,440
O	,019	-,634	-1,796	,025	,014	,180	,167	,833	1,000
AD+AS	,008	-3,006	,484	,041	,134	,006	,964	,016	,979
AD+RP	,005	-1,414	-1,524	,010	,020	,037	,580	,419	,999
AD+VC	,003	,443	1,398	,009	,001	,016	,034	,207	,241
AD+PD	,011	-,551	-1,295	,011	,006	,053	,167	,572	,739
AS+VC	,003	,860	,587	,004	,004	,003	,281	,081	,362
AS+PD	,003	-3,006	,484	,014	,045	,002	,964	,016	,979
RP+VC	,003	,443	1,398	,009	,001	,016	,034	,207	,241
RP+PD	,008	-,883	-2,193	,017	,012	,115	,204	,783	,988
RP+O	,003	,443	1,398	,009	,001	,016	,034	,207	,241
PD+O	,003	-3,006	,484	,014	,045	,002	,964	,016	,979
AD+AS+RP	,016	-,795	-,550	,012	,019	,014	,463	,138	,601
AD+AS+VC	,003	-3,006	,484	,014	,045	,002	,964	,016	,979
AD+AS+PD	,005	-3,006	,484	,027	,089	,004	,964	,016	,979
AD+AS+O	,003	-3,006	,484	,014	,045	,002	,964	,016	,979
AS+PD+O	,005	-3,006	,484	,027	,089	,004	,964	,016	,979
AS+VC+PD	,008	-,795	-,550	,006	,009	,007	,463	,138	,601
RP+PD+O	,003	,179	-3,532	,012	,000	,099	,004	,959	,963
VC+PD+O	,003	,443	1,398	,009	,001	,016	,034	,207	,241
AD+AS+RP+VC	,005	,519	-1,473	,005	,003	,035	,154	,766	,920
AD+AS+RP+PD	,011	-3,006	,484	,055	,179	,007	,964	,016	,979
AD+AS+RP+O	,003	,179	-3,532	,012	,000	,099	,004	,959	,963
AD+AS+VC+PD	,003	,443	1,398	,009	,001	,016	,034	,207	,241
AD+AS+PD+O	,005	,519	-1,473	,005	,003	,035	,154	,766	,920
AD+RP+VC+PD	,003	-3,006	,484	,014	,045	,002	,964	,016	,979
AS+RP+VC+PD	,005	-1,281	,941	,008	,016	,014	,569	,190	,759
AS+RP+PD+O	,003	-3,006	,484	,014	,045	,002	,964	,016	,979
AD+AS+RP+VC+PD	,005	-1,281	,941	,008	,016	,014	,569	,190	,759
NC	,801	,247	,109	,033	,090	,028	,802	,096	,898
Total activo	1,000			,492	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica

Puntos de columna generales[a]

¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
De 1 a 25 personas trabajadoras	,411	,468	,198	,085	,165	,048	,573	,064	,637
De 26 a 99 personas trabajadoras	,239	,241	,472	,073	,026	,158	,103	,246	,349
De 100 a 249 personas trabajadoras	,185	,097	-1,193	,093	,003	,781	,010	,963	,973
250 y más personas trabajadoras	,164	-1,635	,163	,241	,806	,013	,988	,006	,994
Total activo	1,000			,492	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica



8.2. Las medidas de Promoción de la Salud más interesantes para la empresa a medio plazo

Tabla de correspondencias

¿Qué medidas de Promoción de la salud considera que pueden ser de mayor interés en su empresa en los próximos dos años? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?				
	De 1 a 25 personas trabajadoras	De 26 a 99 personas trabajadoras	De 100 a 249 personas trabajadoras	250 y más personas trabajadoras	Margen activo
AF	8	0	2	1	11
BP	10	4	2	0	16
SC	1	0	0	1	2
GE	4	3	1	0	8
AN	1	1	1	0	3
TA	1	0	0	0	1
DC	3	0	0	1	4
AP	4	0	0	0	4
O	0	0	2	0	2
AF+BP	10	6	0	2	18
AF+SC	1	0	0	0	1
AF+GE	2	0	0	0	2
AF+AN	1	0	1	0	2
AF+TA	2	0	0	0	2
AF+VC	0	0	1	0	1
AF+DC	1	0	0	1	2
BP+SC	1	0	1	0	2
BP+GE	5	2	1	1	9
BP+AN	4	0	0	1	5
BP+TA	1	0	1	0	2
BP+DC	5	2	0	2	9
BP+AP	0	0	2	0	2
SC+DC	0	0	1	0	1
AN+TA	1	0	0	0	1
AN+DC	1	0	0	0	1
TA+DC	0	1	0	0	1
TA+AP	1	0	0	0	1
AF+BP+SC	3	1	0	0	4
AF+BP+GE	1	0	1	0	2
AF+BP+AN	6	0	3	1	10
AF+BP+TA	0	2	0	0	2
AF+BP+DC	1	2	1	2	6
AF+BP+DI	1	0	0	0	1
AF+BP+AP	0	1	0	0	1
AF+SC+AN	2	1	0	0	3
AF+GE+AN	1	0	0	0	1

AF+AN+TA	0	1	0	0	1
AF+AN+DC	1	2	0	0	3
AF+TA+DC	0	1	0	0	1
BP+SC+GE	0	1	0	0	1
BP+SC+AN	1	0	1	0	2
BP+SC+DC	1	1	0	0	2
BP+SC+AP	1	0	0	0	1
BP+GE+AN	1	0	0	0	1
BP+GE+TA	1	0	0	1	2
BP+GE+DC	0	2	2	1	5
BP+GE+DI	0	1	0	0	1
BP+GE+AP	1	0	0	0	1
BP+AN+TA	2	0	1	0	3
BP+TA+DC	1	1	0	0	2
BP+TA+DI	1	0	0	0	1
BP+DC+AP	0	1	1	1	3
SC+GE+DC	0	0	0	1	1
GE+AN+DI	0	0	0	1	1
GE+DC+DI	0	1	0	0	1
GE+DC+AP	0	1	0	0	1
AN+DC+O	0	1	0	0	1
AF+BP+SC+GE	0	0	0	1	1
AF+BP+SC+AN	1	3	0	2	6
AF+BP+SC+DC	1	0	0	0	1
AF+BP+GE+AN	0	1	0	0	1
AF+BP+GE+TA	0	1	0	0	1
AF+BP+GE+DC	0	0	1	1	2
AF+BP+GE+DI	1	0	0	0	1
AF+BP+AN+TA	0	1	1	0	2
AF+BP+AN+DC	0	2	3	2	7
AF+BP+AN+AP	0	1	0	2	3
AF+BP+AN+O	1	0	0	0	1
AF+BP+TA+DC	0	1	1	1	3
AF+BP+TA+AP	1	0	0	0	1
AF+BP+VC+DC	0	0	1	0	1
AF+BP+DC+DI	0	0	2	0	2
AF+BP+DC+AP	0	0	0	1	1
AF+BP+DI+O	1	0	0	0	1
AF+SC+AN+TA	0	1	1	0	2
AF+SC+AN+VC	2	0	0	0	2
AF+GE+TA+AP	0	0	1	0	1
BP+SC+GE+TA	0	1	0	0	1
BP+SC+AN+TA	1	1	0	1	3
BP+GE+AN+TA	1	0	0	0	1
BP+GE+TA+AP	0	1	0	0	1
BP+AN+TA+DC	1	0	0	0	1
BP+AN+DC+AP	0	0	0	2	2
AF+BP+SC+GE+AN	0	2	0	0	2
AF+BP+SC+AN+TA	2	0	0	0	2
AF+BP+SC+AN+DC	1	0	0	1	2
AF+BP+SC+AN+AP	0	0	0	1	1
AF+BP+SC+TA+VC	0	0	1	0	1
AF+BP+GE+AN+DC	0	1	1	0	2
AF+BP+GE+AN+DI	0	0	1	0	1

AF+BP+GE+TA+DC	1	0	0	0	1
AF+BP+GE+VC+DI	0	0	1	0	1
AF+BP+AN+TA+DC	0	0	1	1	2
AF+BP+AN+TA+AP	0	0	0	1	1
AF+BP+AN+VC+DC	1	1	0	0	2
AF+BP+AN+DC+DI	0	2	0	1	3
AF+BP+TA+VC+DC	0	1	0	0	1
AF+BP+TA+VC+AP	0	0	0	1	1
AF+SC+GE+AN+TA	0	1	0	0	1
AF+GE+AN+TA+AP	0	1	0	0	1
BP+SC+GE+AN+TA	2	0	0	1	3
BP+SC+GE+AN+AP	0	0	1	0	1
BP+SC+TA+DC+DI	0	0	0	1	1
BP+GE+AN+TA+AP	0	0	0	1	1
BP+GE+TA+DC+DI	0	0	1	0	1
BP+GE+TA+DC+AP	0	0	0	1	1
BP+AN+TA+DC+DI	1	0	0	0	1
BP+AN+TA+DC+AP	0	0	0	1	1
AF+BP+SC+GE+AN+TA	1	1	2	2	6
AF+BP+SC+GE+AN+DC	0	0	1	0	1
AF+BP+SC+GE+DC+DI	0	1	0	0	1
AF+BP+SC+AN+TA+DC	1	0	0	0	1
AF+BP+SC+AN+DC+DI	1	0	0	0	1
AF+BP+GE+AN+VC+DC	0	0	1	0	1
AF+BP+GE+AN+DC+DI	0	0	1	0	1
AF+BP+GE+AN+DC+AP	0	0	2	0	2
AF+BP+GE+TA+DI+AP	0	1	0	0	1
BP+SC+GE+AN+TA+AP	0	1	1	0	2
BP+SC+GE+DC+DI+AP	0	1	0	0	1
BP+SC+AN+VC+DC+DI	0	1	0	0	1
BP+GE+AN+VC+DC+DI	1	0	0	0	1
AF+BP+SC+GE+AN+TA+DC	0	1	1	0	2
AF+BP+SC+GE+AN+TA+AP	0	0	0	1	1
AF+BP+SC+GE+AN+VC+DC	1	0	0	0	1
AF+BP+SC+GE+AN+DC+AP	0	0	1	0	1
AF+BP+SC+AN+VC+DC+DI	0	0	0	1	1
AF+BP+GE+AN+TA+DC+DI	0	0	1	0	1
AF+BP+GE+VC+DC+DI+AP	0	0	0	1	1
AF+BP+AN+TA+VC+DC+DI	0	1	0	0	1
AF+BP+SC+GE+AN+TA+DC+DI	0	0	0	1	1
AF+BP+SC+GE+AN+TA+DC+AP	0	0	1	0	1
AF+BP+SC+GE+AN+TA+DI+AP	0	0	1	2	3
AF+BP+SC+AN+TA+VC+DC+DI	0	1	0	0	1
AF+BP+SC+AN+TA+VC+DC+AP	1	0	0	0	1
AF+BP+SC+AN+TA+VC+DC+DI+AP	0	0	0	1	1
AF+BP+SC+GE+AN+TA+VC+DC+DI+AP	0	2	2	2	6
NC	34	15	10	8	67
Margen activo	153	89	69	61	372

Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza		
					Contabilizado para	Acumulado	Desviación estándar	Correlación 2	Correlación 3
1	0,674	0,454			0,361	0,361	0,029	0,236	0,017
2	0,644	0,415			0,330	0,691	0,033		0,133
3	0,623	0,389			0,309	1,000	0,030		
Total		1,258	467,856	,021[a]	1,000	1,000			

a. 408 grados de libertad

Puntos de fila generales[a]

¿Qué medidas de Promoción de la salud considera que pueden ser de mayor interés en su empresa en los próximos dos años? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]	Masa	Puntuación en dimensión			Inercia	Contribución						
						Del punto en la inercia de dimensión			De la dimensión en la inercia del punto			
		1	2	3		1	2	3	1	2	3	Total
AF	0,030	0,430	-0,418	-0,667	0,015	0,008	0,008	0,021	0,242	0,219	0,539	1,000
BP	0,043	0,517	-0,415	0,081	0,013	0,017	0,011	0,000	0,610	0,376	0,014	1,000
SC	0,005	0,190	0,978	-0,888	0,006	0,000	0,008	0,007	0,022	0,544	0,434	1,000
GE	0,022	0,376	-0,308	0,445	0,006	0,005	0,003	0,007	0,341	0,218	0,441	1,000
AN	0,008	-0,253	-0,555	0,384	0,003	0,001	0,004	0,002	0,130	0,595	0,276	1,000
TA	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
DC	0,011	0,698	0,238	-0,785	0,008	0,008	0,001	0,011	0,438	0,049	0,513	1,000
AP	0,011	1,205	-0,503	-0,682	0,015	0,023	0,004	0,008	0,684	0,114	0,203	1,000
O	0,005	-2,043	-1,517	-0,393	0,024	0,033	0,019	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
AF+BP	0,048	0,604	0,112	0,242	0,014	0,026	0,001	0,005	0,846	0,028	0,126	1,000
AF+SC	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
AF+GE	0,005	1,205	-0,503	-0,682	0,008	0,012	0,002	0,004	0,684	0,114	0,203	1,000
AF+AN	0,005	-0,419	-1,010	-0,538	0,005	0,001	0,009	0,002	0,124	0,688	0,189	1,000
AF+TA	0,005	1,205	-0,503	-0,682	0,008	0,012	0,002	0,004	0,684	0,114	0,203	1,000
AF+VC	0,003	-2,043	-1,517	-0,393	0,012	0,017	0,010	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
AF+DC	0,005	0,190	0,978	-0,888	0,006	0,000	0,008	0,007	0,022	0,544	0,434	1,000
BP+SC	0,005	-0,419	-1,010	-0,538	0,005	0,001	0,009	0,002	0,124	0,688	0,189	1,000
BP+GE	0,024	0,368	-0,096	-0,049	0,002	0,005	0,000	0,000	0,925	0,060	0,015	1,000
BP+AN	0,013	0,799	0,090	-0,765	0,011	0,013	0,000	0,013	0,538	0,006	0,456	1,000
BP+TA	0,005	-0,419	-1,010	-0,538	0,005	0,001	0,009	0,002	0,124	0,688	0,189	1,000
BP+DC	0,024	0,503	0,346	-0,127	0,006	0,009	0,005	0,001	0,662	0,299	0,039	1,000
BP+AP	0,005	-2,043	-1,517	-0,393	0,024	0,033	0,019	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
SC+DC	0,003	-2,043	-1,517	-0,393	0,012	0,017	0,010	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
AN+TA	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
AN+DC	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
TA+DC	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
TA+AP	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
AF+BP+SC	0,011	0,923	-0,288	0,045	0,007	0,014	0,001	0,000	0,913	0,085	0,002	1,000
AF+BP+GE	0,005	-0,419	-1,010	-0,538	0,005	0,001	0,009	0,002	0,124	0,688	0,189	1,000
AF+BP+AN	0,027	0,028	-0,511	-0,637	0,011	0,000	0,011	0,017	0,001	0,399	0,600	1,000
AF+BP+TA	0,005	0,077	0,355	2,228	0,017	0,000	0,001	0,043	0,001	0,026	0,973	1,000
AF+BP+DC	0,016	-0,389	0,601	0,199	0,006	0,004	0,009	0,001	0,283	0,648	0,069	1,000
AF+BP+DI	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
AF+BP+AP	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
AF+SC+AN	0,008	0,829	-0,217	0,288	0,004	0,008	0,001	0,001	0,850	0,055	0,095	1,000
AF+GE+AN	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
AF+AN+TA	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
AF+AN+DC	0,008	0,453	0,069	1,258	0,009	0,002	0,000	0,020	0,123	0,003	0,875	1,000
AF+TA+DC	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
BP+SC+GE	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
BP+SC+AN	0,005	-0,419	-1,010	-0,538	0,005	0,001	0,009	0,002	0,124	0,688	0,189	1,000
BP+SC+DC	0,005	0,641	-0,074	0,773	0,004	0,003	0,000	0,005	0,424	0,005	0,570	1,000
BP+SC+AP	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
BP+GE+AN	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
BP+GE+TA	0,005	0,190	0,978	-0,888	0,006	0,000	0,008	0,007	0,022	0,544	0,434	1,000
BP+GE+DC	0,013	-0,951	0,027	0,515	0,010	0,018	0,000	0,006	0,786	0,001	0,213	1,000
BP+GE+DI	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
BP+GE+AP	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
BP+AN+TA	0,008	0,122	-0,841	-0,586	0,005	0,000	0,009	0,004	0,015	0,670	0,315	1,000
BP+TA+DC	0,005	0,641	-0,074	0,773	0,004	0,003	0,000	0,005	0,424	0,005	0,570	1,000
BP+TA+DI	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
BP+DC+AP	0,008	-0,930	0,432	0,247	0,006	0,010	0,002	0,001	0,786	0,162	0,051	1,000
SC+GE+DC	0,003	-0,825	2,459	-1,094	0,014	0,003	0,025	0,005	0,090	0,764	0,146	1,000
GE+AN+DI	0,003	-0,825	2,459	-1,094	0,014	0,003	0,025	0,005	0,090	0,764	0,146	1,000
GE+DC+DI	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
GE+DC+AP	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
AN+DC+O	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
AF+BP+SC+GE	0,003	-0,825	2,459	-1,094	0,014	0,003	0,025	0,005	0,090	0,764	0,146	1,000
AF+BP+SC+AN	0,016	-0,035	0,913	0,636	0,013	0,000	0,021	0,010	0,001	0,680	0,319	1,000
AF+BP+SC+DC	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
AF+BP+GE+AN	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
AF+BP+GE+TA	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
AF+BP+GE+DC	0,005	-1,434	0,471	-0,744	0,010	0,016	0,002	0,005	0,740	0,076	0,184	1,000
AF+BP+GE+DI	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
AF+BP+AN+TA	0,005	-0,983	-0,581	0,917	0,007	0,008	0,003	0,007	0,467	0,156	0,377	1,000
AF+BP+AN+DC	0,019	-1,089	0,154	0,155	0,016	0,033	0,001	0,001	0,964	0,018	0,018	1,000
AF+BP+AN+AP	0,008	-0,524	1,758	0,013	0,018	0,003	0,039	0,000	0,085	0,915	0,000	1,000
AF+BP+AN+O	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000

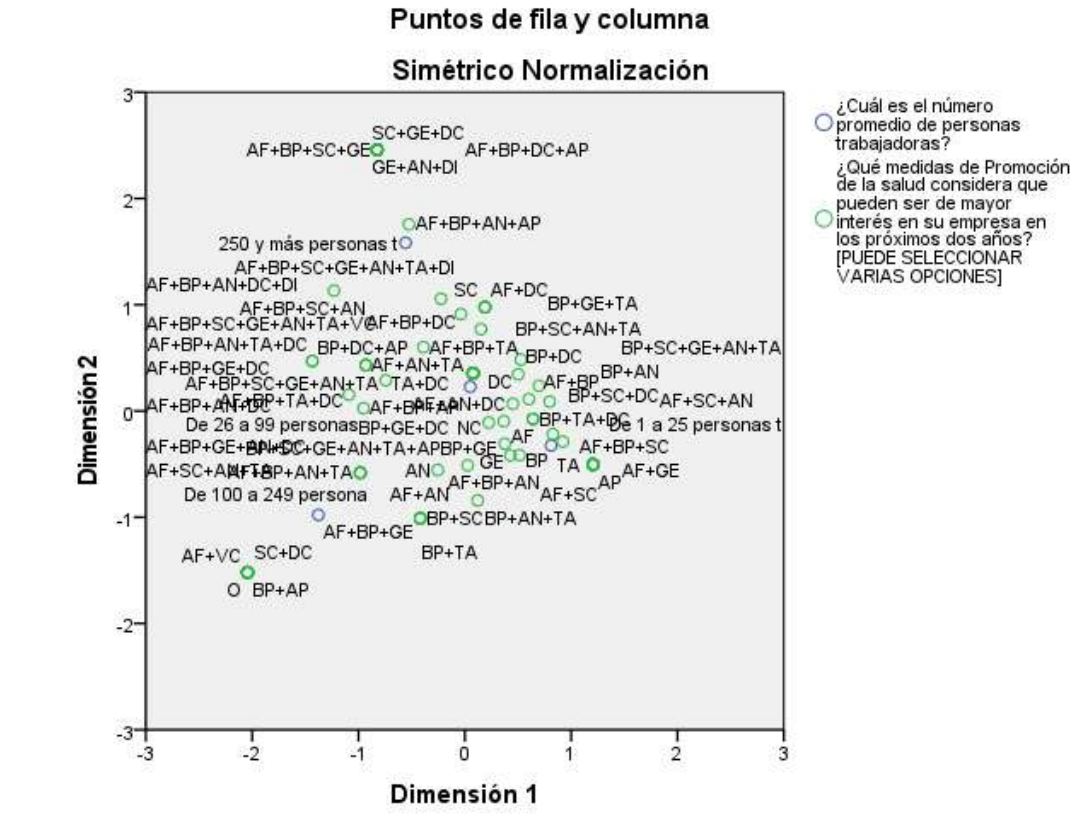
AF+BP+TA+DC	0,008	-0,930	0,432	0,247	0,006	0,010	0,002	0,001	0,786	0,162	0,051	1,000
AF+BP+TA+AP	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
AF+BP+VC+DC	0,003	-2,043	-1,517	-0,393	0,012	0,017	0,010	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
AF+BP+DC+DI	0,005	-2,043	-1,517	-0,393	0,024	0,033	0,019	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
AF+BP+DC+AP	0,003	-0,825	2,459	-1,094	0,014	0,003	0,025	0,005	0,090	0,764	0,146	1,000
AF+BP+DI+O	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
AF+SC+AN+TA	0,005	-0,983	-0,581	0,917	0,007	0,008	0,003	0,007	0,467	0,156	0,377	1,000
AF+SC+AN+VC	0,005	1,205	-0,503	-0,682	0,008	0,012	0,002	0,004	0,684	0,114	0,203	1,000
AF+GE+TA+AP	0,003	-2,043	-1,517	-0,393	0,012	0,017	0,010	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
BP+SC+GE+TA	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
BP+SC+AN+TA	0,008	0,153	0,770	0,151	0,003	0,000	0,007	0,000	0,038	0,928	0,034	1,000
BP+GE+AN+TA	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
BP+GE+TA+AP	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
BP+AN+TA+DC	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
BP+AN+DC+AP	0,005	-0,825	2,459	-1,094	0,027	0,005	0,050	0,010	0,090	0,764	0,146	1,000
AF+BP+SC+GE+AN	0,005	0,077	0,355	2,228	0,017	0,000	0,001	0,043	0,001	0,026	0,973	1,000
AF+BP+SC+AN+TA	0,005	1,205	-0,503	-0,682	0,008	0,012	0,002	0,004	0,684	0,114	0,203	1,000
AF+BP+SC+AN+DC	0,005	0,190	0,978	-0,888	0,006	0,000	0,008	0,007	0,022	0,544	0,434	1,000
AF+BP+SC+AN+AP	0,003	-0,825	2,459	-1,094	0,014	0,003	0,025	0,005	0,090	0,764	0,146	1,000
AF+BP+SC+TA+VC	0,003	-2,043	-1,517	-0,393	0,012	0,017	0,010	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
AF+BP+GE+AN+DC	0,005	-0,983	-0,581	0,917	0,007	0,008	0,003	0,007	0,467	0,156	0,377	1,000
AF+BP+GE+AN+DI	0,003	-2,043	-1,517	-0,393	0,012	0,017	0,010	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
AF+BP+GE+TA+DC	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
AF+BP+GE+VC+DI	0,003	-2,043	-1,517	-0,393	0,012	0,017	0,010	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
AF+BP+AN+TA+DC	0,005	-1,434	0,471	-0,744	0,010	0,016	0,002	0,005	0,740	0,076	0,184	1,000
AF+BP+AN+TA+AP	0,003	-0,825	2,459	-1,094	0,014	0,003	0,025	0,005	0,090	0,764	0,146	1,000
AF+BP+AN+VC+DC	0,005	0,641	-0,074	0,773	0,004	0,003	0,000	0,005	0,424	0,005	0,570	1,000
AF+BP+AN+DC+DI	0,008	-0,223	1,056	1,121	0,012	0,001	0,014	0,016	0,022	0,468	0,510	1,000
AF+BP+TA+VC+DC	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
AF+BP+TA+VC+AP	0,003	-0,825	2,459	-1,094	0,014	0,003	0,025	0,005	0,090	0,764	0,146	1,000
AF+SC+GE+AN+TA	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
AF+GE+AN+TA+AP	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
BP+SC+GE+AN+TA	0,008	0,528	0,485	-0,820	0,006	0,003	0,003	0,009	0,248	0,200	0,552	1,000
BP+SC+GE+AN+AP	0,003	-2,043	-1,517	-0,393	0,012	0,017	0,010	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
BP+SC+TA+DC+DI	0,003	-0,825	2,459	-1,094	0,014	0,003	0,025	0,005	0,090	0,764	0,146	1,000
BP+GE+AN+TA+AP	0,003	0,825	2,459	1,094	0,014	0,003	0,025	0,005	0,090	0,764	0,146	1,000
BP+GE+TA+DC+DI	0,003	-2,043	-1,517	-0,393	0,012	0,017	0,010	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
BP+GE+TA+DC+AP	0,003	-0,825	2,459	-1,094	0,014	0,003	0,025	0,005	0,090	0,764	0,146	1,000
BP+AN+TA+DC+DI	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
BP+AN+TA+DC+AP	0,003	-0,825	2,459	-1,094	0,014	0,003	0,025	0,005	0,090	0,764	0,146	1,000
AF+BP+SC+GE+AN+TA	0,016	-0,742	0,289	-0,238	0,007	0,013	0,002	0,001	0,806	0,117	0,077	1,000
AF+BP+SC+GE+AN+DC	0,003	-2,043	-1,517	-0,393	0,012	0,017	0,010	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
AF+BP+SC+GE+DC+DI	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
AF+BP+SC+AN+TA+DC	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
AF+BP+SC+AN+DC+DI	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
AF+BP+GE+AN+VC+DC	0,003	-2,043	-1,517	-0,393	0,012	0,017	0,010	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
AF+BP+GE+AN+DC+DI	0,003	-2,043	-1,517	-0,393	0,012	0,017	0,010	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
AF+BP+GE+AN+DC+AP	0,005	-2,043	-1,517	-0,393	0,024	0,033	0,019	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
AF+BP+GE+TA+DI+AP	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
BP+SC+GE+AN+TA+AP	0,005	-0,983	-0,581	0,917	0,007	0,008	0,003	0,007	0,467	0,156	0,377	1,000
BP+SC+GE+DC+DI+AP	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
BP+SC+AN+VC+DC+DI	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
BP+GE+AN+VC+DC+DI	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
AF+BP+SC+GE+AN+TA+DC	0,005	-0,983	-0,581	0,917	0,007	0,008	0,003	0,007	0,467	0,156	0,377	1,000
AF+BP+SC+GE+AN+TA+AP	0,003	-0,825	2,459	-1,094	0,014	0,003	0,025	0,005	0,090	0,764	0,146	1,000
AF+BP+SC+GE+AN+VC+DC	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
AF+BP+SC+GE+AN+DC+AP	0,003	-2,043	-1,517	-0,393	0,012	0,017	0,010	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
AF+BP+SC+AN+VC+DC+DI	0,003	-0,825	2,459	-1,094	0,014	0,003	0,025	0,005	0,090	0,764	0,146	1,000
AF+BP+GE+AN+TA+DC+DI	0,003	-2,043	-1,517	-0,393	0,012	0,017	0,010	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
AF+BP+GE+VC+DC+DI+AP	0,003	-0,825	2,459	-1,094	0,014	0,003	0,025	0,005	0,090	0,764	0,146	1,000
AF+BP+AN+TA+VC+DC+DI	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
AF+BP+SC+GE+AN+TA+DC+DI	0,003	-0,825	2,459	-1,094	0,014	0,003	0,025	0,005	0,090	0,764	0,146	1,000
AF+BP+SC+GE+AN+TA+DC+AP	0,003	-2,043	-1,517	-0,393	0,012	0,017	0,010	0,001	0,640	0,338	0,022	1,000
AF+BP+SC+GE+AN+TA+DI+AP	0,008	-1,231	1,133	-0,860	0,019	0,018	0,016	0,010	0,442	0,358	0,200	1,000
AF+BP+SC+AN+TA+VC+DC+DI	0,003	0,077	0,355	2,228	0,009	0,000	0,001	0,021	0,001	0,026	0,973	1,000
AF+BP+SC+AN+TA+VC+DC+AP	0,003	1,205	-0,503	-0,682	0,004	0,006	0,001	0,002	0,684	0,114	0,203	1,000
AF+BP+SC+AN+TA+VC+DC+DI+AP	0,003	-0,825	2,459	-1,094	0,014	0,003	0,025	0,005	0,090	0,764	0,146	1,000
AF+BP+SC+GE+AN+TA+VC+DC+DI+AP	0,016	-0,930	0,432	0,247	0,012	0,021	0,005	0,002	0,786	0,162	0,051	1,000
NC	0,180	0,225	-0,108	-0,037	0,008	0,014	0,003	0,000	0,803	0,177	0,020	1,000
Total activo	1,000				1,258	1,000	1,000	1,000				

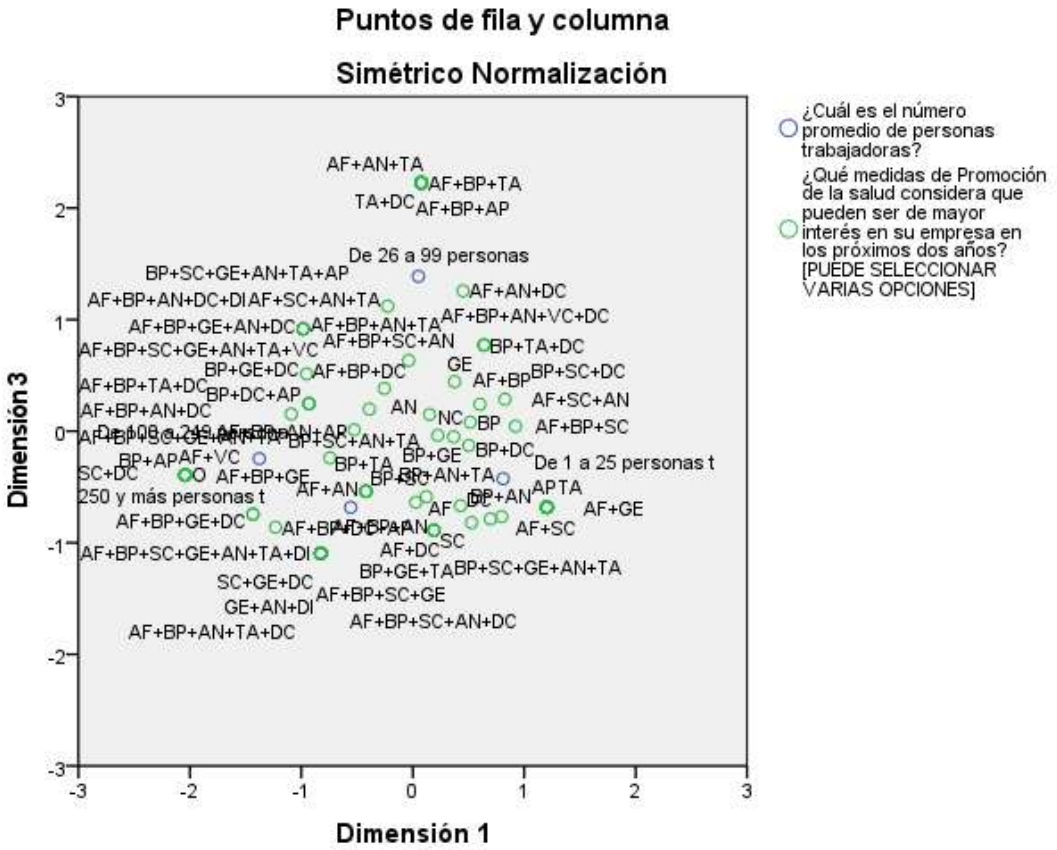
a. Normalización simétrica

Puntos de columna generales[a]

¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?	Masa	Puntuación en dimensión			Inercia	Contribución						
						Del punto en la inercia de dimensión			De la dimensión en la inercia del punto			
		1	2	3		1	2	3	1	2	3	Total
De 1 a 25 personas trabajadoras	0,411	0,812	-0,324	-0,425	0,257	0,402	0,067	0,119	0,711	0,108	0,181	1,000
De 26 a 99 personas trabajadoras	0,239	0,052	0,229	1,389	0,296	0,001	0,019	0,740	0,001	0,027	0,971	1,000
De 100 a 249 personas trabajadoras	0,185	-1,376	-0,977	-0,245	0,358	0,522	0,275	0,018	0,662	0,319	0,019	1,000
250 y más personas trabajadoras	0,164	-0,556	1,584	-0,682	0,347	0,075	0,639	0,122	0,098	0,764	0,137	1,000
Total activo	1,000				1,258	1,000	1,000	1,000				

a. Normalización simétrica


Puntos de fila y columna
Simétrico Normalización
Dimensión 2
Dimensión 1
¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?
¿Qué medidas de Promoción de la salud considera que pueden ser de mayor interés en su empresa en los próximos dos años? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]
SC+GE+DC
AF+BP+SC+GE
AF+BP+DC+AP
GE+AN+DI
AF+BP+AN+AP
250 y más personas t
AF+BP+SC+GE+AN+TA+DI
AF+BP+AN+DC+DI
SC
AF+DC
BP+GE+TA
AF+BP+SC+AN
AF+BP+SC+GE+AN+TA+VC
AF+BP+DC
BP+SC+AN+TA
AF+BP+AN+TA+DC
BP+DC+AP
AF+BP+TA
BP+DC
BP+SC+GE+AN+TA
AF+BP+GE+DC
AF+AN+TA
AF+BP+SC+GE+AN+TA
TA+DC
DC
AF+BP
BP+AN
AF+BP+AN+DC
AF+BP+TA+DC
AF+BP+AP
AF+AN+DC
BP+SC+DC
AF+SC+AN
De 26 a 99 personas
BP+GE+DC
NC
BP+TA+DC
De 1 a 25 personas t
AF+BP+GE+DC
BP+SC+GE+AN+TA+AP
BP+GE
AF
AF+BP+SC
AF+SC+AN
AF+BP+AN+TA
AN
GE
BP
TA
AF+GE
De 100 a 249 persona
AF+AN
AF+BP+AN
AF+SC
AP
BP+SC
BP+AN+TA
AF+BP+GE
AF+VC
SC+DC
BP+TA
BP+AP


Puntos de fila y columna
Simétrico Normalización
Dimensión 3
Dimensión 1
¿Cuál es el número promedio de personas trabajadoras?
¿Qué medidas de Promoción de la salud considera que pueden ser de mayor interés en su empresa en los próximos dos años? [PUEDE SELECCIONAR VARIAS OPCIONES]
AF+AN+TA
AF+BP+TA
TA+DC
AF+BP+AP
De 26 a 99 personas
BP+SC+GE+AN+TA+AP
AF+AN+DC
AF+BP+AN+DC+DI
AF+SC+AN+TA
AF+BP+AN+VC+DC
AF+BP+GE+AN+DC
AF+BP+AN+TA
AF+BP+SC+AN
AF+BP+SC+GE+AN+TA+VC
BP+TA+DC
GE
BP+GE+DC
AF+BP+DC
AF+BP
BP+SC+DC
AF+BP+TA+DC
BP+DC+AP
AF+SC+AN
AF+BP+AN+DC
AN
NC
BP
AF+BP+SC
BP+SC+AN+TA
BP+DC
BP+AP
AF+VC
BP+TA
BP+GE
De 1 a 25 personas t
SC+DC
AF+BP+GE
BP+SC
AN+TA
250 y más personas t
AF+AN
AP
TA
AF+GE
AF+BP+GE+DC
AF+SC
SC
AF+BP+SC+GE+AN+TA+DI
AF+DC
BP+GE+TA
BP+SC+GE+AN+TA
SC+GE+DC
AF+BP+SC+GE
GE+AN+DI
AF+BP+SC+AN+DC
AF+BP+AN+TA+DC