

Mutua Navarra Datos 2025

CUOTA DE MERCADO

39,70%

EXCEDENTE A LA SEGURIDAD SOCIAL

915.783,57€

POBLACIÓN PROTEGIDA / NAVARRA

126.728

PERSONAS AUTÓNOMAS PROTEGIDAS

16.813

INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS

348

RESONANCIAS MAGNÉTICAS

3.842

CONSULTAS DE TRABAJADORA SOCIAL

1.023

SESIONES DE REHABILITACIÓN

41.376

PAGO DE PRESTACIONES

67,73%

LLAMADAS DEL SERVICIO
DE ATENCIÓN TELEFÓNICO

8.105

VISITAS WEB

244.811

INGRESOS POR CUOTAS

+8,21%

INVERSIÓN EN NAVARRA

2.015.040,90€

ÍNDICE DE INCIDENCIA Y JORNADAS
PERDIDAS POR TRABAJADOR/A

CONTINGENCIA COMÚN
Índice de incidencia 554,43
Jornadas perdidas trabajador/a 17,34
CONTINGENCIA PROFESIONAL
Índice de incidencia 47,07
Jornadas perdidas trabajador/a 2,2

ACCIDENTES GRAVES

38

ACTUACIONES ENFERMERÍA

19.215

CONSULTAS PSICOLOGÍA

2.422

PACIENTES ATENDIDOS

CONTINGENCIA COMÚN
12.929
CONTINGENCIA PROFESIONAL
10.072

SATISFACCIÓN

Empresas 8,26
Personas trabajadoras 8,50
Asesorías 8,77

DÍAS DE RESPUESTA A SOLICITUDES
DE PAGO DIRECTO

1,97

TRABAJAR ES SALUDABLE



TEXTO **Juan Manuel Gorostiaga**
Director Gerente de Mutua Navarra

EL trabajo no tiene muy buena prensa, últimamente. En redes sociales, en titulares, en conversaciones cotidianas, incluso en algunos discursos institucionales, parece que trabajar es malo, que es el origen de muchos de nuestros males. Por eso, para despejar algunas dudas, decidimos preguntar directamente a la gente. Hemos realizado una encuesta profesional a la población trabajadora navarra. Con preguntas concretas. Sin trampa ni cartón. Y resulta que lo que encontramos contradice buena parte de ese relato. La realidad que emerge de los datos dice otra cosa, bastante más esperanzadora. Merece la pena escuchar a la gente...

La ciencia lleva años diciéndolo, aunque no siempre se escuche: las personas que trabajan tienen mejor salud mental que las que no trabajan. En 2009, el metaanálisis de Paul y Moser, uno de los estudios más amplios realizados sobre trabajo y salud mental, encontró que las personas sin empleo doblan la probabilidad de sufrir depresión o ansiedad. No es un detalle estadístico, es una señal muy clara. El trabajo estructura el día, proporciona rol e identidad, genera relaciones —uno de los escudos más eficaces frente a la depresión— y reduce la incertidumbre económica.

Los datos sobre cómo vive el trabajo la población navarra que se desprenden de nuestra encuesta refuerzan este argumento: el 94% considera que el trabajo es algo importante o muy importante, y no solo por el sueldo. Navarros y navarras subrayan que trabajan también para desarrollarse y para sentirse útiles. Seis de cada diez personas están satisfechas con su trabajo. Y casi la mitad seguiría trabajando, aunque no lo necesitara económicamente, incluido el 68% de los jóvenes. Al contrario de lo que solemos creer.

Aunque tampoco hay que exagerar. Seamos honestos: hay trabajos duros, física y emocionalmente. Hay tareas poco mo-

tivantes, entornos que generan estrés, días que pesan. Negarlo sería ingenuo. Pero reconocerlo tampoco debería llevarnos al otro extremo: concluir que el trabajo, en sí mismo, es el problema. Tenemos la responsabilidad de construir entornos laborales saludables, y eso es tarea de todos. De las personas trabajadoras, que pueden desarrollar recursos propios, buscar apoyo y cuidar sus relaciones en el entorno laboral; y de la empresa, que tiene la responsabilidad de crear condiciones dignas, fomentar una cultura de colaboración real y tratar a las personas como parte esencial del desarrollo de la empresa. Cuando esa colaboración funciona, el trabajo deja de ser una carga y se convierte en fuente de bienestar.

Hay una paradoja que, en cualquier caso, merece reflexión. Llevamos años demostrando que el trabajo puede ser bueno para la salud y el bienestar de las personas. Sin embargo, cuando alguien enferma, especialmente si es debido a problemas de salud mental, una de nuestras primeras decisiones suele ser 'sacarlo' del trabajo. ¿Estamos seguros de que esa es siempre la mejor ayuda? ¿Qué es lo correcto? Las bajas laborales por salud mental no dejan de crecer. Y nuestra respuesta habitual es parar, medicar, desconectar. No parece que esta respuesta sea la más acertada. A veces, precisamente, lo que una persona necesita es mantener sus rutinas, sus vínculos, su lugar en su vida. Apoyar una reincorporación progresiva y acompañada, sostener la continuidad laboral en la medida de lo posible, no tratar el trabajo como amenaza cuando puede ser un aliado: todo eso también cura.

¿Mi conclusión ante los resultados de la encuesta? El trabajo no compite con la recuperación. Al contrario: en muchos casos, debería formar parte de ella. Trabajar es saludable. Trabajar es bueno y, además, necesario. Trabajemos, pues, por crear entornos saludables. ●

MUTUA 2025

Mutua
navarra
JUNIO 2026
mutuanavarra.es
in



Salud y trabajo

Lo que dicen los
datos del INE

REVISTA



Simónides

‘Del dicho al hecho hay un trecho’: una mirada con humor al trabajo

CÓMIC / TABLOIDE



Gregorio Luri

“La imagen de que es posible una vida a coste cero tiene hoy más peso que nunca”

ENTREVISTA / TABLOIDE

ILUSTRACIÓN: CINTA ARRIBAS



El clima antes que el dinero y otros hallazgos de la encuesta ‘Percepción del Trabajo en Navarra’ realizada por CIES para Mutua Navarra SÁBANA

ARTÍCULOS DE

José Ignacio Aguado (INSPL)
Félix Bariáin (UAGN)
Guillermo García (AJE)
Juan Goñi (Mentor)
Iñaki Mendióroz (GNav)
Alejandro Navas (UNAV)
Diego Oliver (Enhol)
Estrella Petrina (HUN)
Manuel Piquer (CEN)
Maite Quintana (Cáritas)
Patricia Ruiz (UGT)
Esteban Solano (ESolano)
Cristina Sotro (AMEDNA)

Mutua
navarra

© Mutua Navarra, 2025
Edita: Mutua Navarra.
Conceptualización, redacción y diseño:
Errea. Fotografía: Ingrid Ribas. Ilustración:
Cinta Arribas, Atipos. Infografía: Errea.
Impresión: Gráficas Castuera.
Depósito Legal: DL NA 1283-2026

SABER MÁS

La literatura y el cine han abordado ampliamente el mundo del trabajo. Dos especialistas sugieren algunos títulos para profundizar.

En resumen: mejor y peor al mismo tiempo. Es el síntoma de nuestra época. ●

GREGORIO LURI

Pedagogo, doctor en Filosofía por la Universidad de Barcelona y autor de una veintena de libros, Gregorio Luri Medrano (Azagra, 1955) es uno de los principales referentes del ámbito educativo en España, donde ha ejercido en todos los niveles. Sabe de lo que habla, pues. Desde ese lugar, se muestra muy crítico. No tiene pelos en la lengua: denuncia el sobreproteccionismo, reivindica la autonomía y aboga por el esfuerzo como poción mágica. Está casado y tiene dos hijos. En 2020, el Gobierno de Navarra le concedió la Cruz de Carlos III el Noble. Con él reflexionamos no sobre la educación sino sobre el trabajo.

TEXTO **Javier Errea Múgica**

Nos atiende recién llegado de México. Pero, a sus 70 años, no concibe tumbarse en un sofá. Ni siquiera a la vuelta de un largo viaje transoceánico. No quiere decir esto que sea hiperactivo, tan sólo que lo que le gusta de verdad es proyectar, crear. “A mi edad, estoy quemando los últimos cartuchos. Que exploten al menos con sonido contundente”.

Ganarás el pan con el sudor de tu frente. ¿Cuánto nos ha marcado esta maldición?
—La verdadera maldición bíblica es el paraíso, donde es posible vivir sin trabajar. La llevamos con nosotros de una manera tan íntima que, en realidad, trabajamos para comprar tiempo que, a su vez, nos permita soñar que tenemos la oportunidad de seguir disfrutando del paraíso. De locos. Es la imagen de un mundo idílico en el que no hay heridas. Como decía Rousseau, un mundo en el que uno siente que no tiene vacíos en el alma, donde todo está pleno, satisfecho. Esa es la auténtica maldición. La imagen de que es posible una vida a coste cero tiene hoy más peso que nunca. Mis padres no se lo hubieran creído, pero mi nieto la busca.

Entonces, ¿el trabajo no es una maldición?
—La maldición del trabajo es no tenerlo.

¿Por qué entonces tanta gente lo vive así?
—Obviamente, hay trabajos que son, digamos, una maldición, muy duros. También, hay trabajos en los que no se consigue encajar lo que a uno le gustaría hacer con lo que tiene que hacer. En ese sentido, hay que intentar encontrar un encaje real. Sabiendo que el encaje no va a ser satisfactorio todos los días. Porque habrá días en los que estás con un estado de ánimo que, te den lo que te den, lo vas a ver todo mal. Lo importante es buscar ese encaje razonable. El trabajo puede requerir mucho esfuerzo, pero eso no es un castigo.

Esfuerzo no es una palabra muy popular. Lo que se lleva es hablar de derechos.
—Pero el esfuerzo en sí mismo no es una maldición. No tienes más que ver cómo están los gimnasios. ¡Llenos! ¿Y a qué va la gente a un gimnasio? A esforzarse y a sudar. Allí no hay un patrón, pero sí un ‘coach’ que te exige continuamente un poco más. Si no te exigiera eso, lo dejarías, ¿no? Pues eso. Hay un esfuerzo que se ha exiliado de los centros de enseñanza y producción para refugiarse en los gimnasios.

Trabajar ha sido para muchas generaciones un bien escaso y deseado. Hoy, cuesta llenar vacantes. Es como si el trabajo hubiera perdido relevancia. ¿Qué está pasando?
—Están pasando dos cosas. La primera es que las generaciones anteriores valoraban la independencia real. Intentábamos organizarnos la vida para no tener que pedir un céntimo a nuestros padres. Para eso, naturalmente, sabíamos que había que trabajar duro. Yo he trabajado de camarero en un montón de bares de Pamplona mientras estudiaba magisterio. No era lo que me gustaba, pero en la balanza era más importante la independencia que eso me proporcionaba que



Gregorio Luri, en su domicilio, en Barcelona. FOTO: INGRID RIBAS

el esfuerzo que invertía. Hoy, esto no es así: hay muchísima sobreprotección en las familias. Y no sólo eso: cuando los hijos se hacen mayores, agrandamos el nido en lugar de empujarles a que vuelen por su cuenta.

¿Cuál es la segunda?
—Un fenómeno más de fondo, que marca nuestra época de manera muy profunda. Tiene que ver con la relación entre lo real y lo posible. Hoy, hemos volcado todo en favor de lo posible. Nos la pasamos imaginando cómo podrían ser las cosas. Lo posible crece y la realidad se hace muy pequeña. Como la realidad no está a la altura de lo posible, vivimos malhumorados. Yo soy de Azagra, hijo de campesinos. Recuerdo que en casa el trabajo era motivo de orgullo. Tener los pimientos o las esparragueras mejor que las del vecino. Tu trabajo hablaba por ti. Un valor extraordinariamente importante del capital humano de Navarra ha sido siempre no ser falso. Que te llamaran falso era lo peor que te podían decir. Y eso tenía que ver con el trabajo bien hecho. El primer trabajo que yo conseguí en Barcelona fue por ser navarro. No había otra cosa en mi currículo. Ese valor se ha diluido. Cuando no se encuentra satisfacción en el trabajo, el capital moral de una comunidad se resiente.

¿Qué crees que dirían nuestros abuelos si levantaran cabeza?
—Se llevarían un susto terrible. Salir de casa antes de que despuntara el sol, trabajar en la huerta con la primera luz, regar de noche... Yo recuerdo todo aquello como un reto moral, no como un castigo. Ese valor, con el que yo he crecido, honestamente, he sido incapaz de transmitirlo a mis nietos.

“El esfuerzo no es un castigo. Mira, si no, los gimnasios”

notar el crujido de la rama, llegar a casa con el pantalón roto... Si no hay peligro, no hay aventura; y si no hay aventura, no hay infancia.

¿Cómo se traduce esta sobreprotección en el mundo laboral?
—Pues en que vivimos en una sociedad en la que somos más pacientes que agentes. Pedimos que se nos entretenga, pero no buscamos entretenernos. Pedimos más terapias que actividades o proyectos. Falta capacidad para volcarse en un proyecto. Es lógico que el trabajo se resiente. La clave es no tomarse a broma el trabajo. La independencia personal conseguida con esfuerzo es lo que nos dignifica.

Se han conquistado muchas metas. Sin embargo, da la impresión de que nada es suficiente.
—Lo que hay que hacer es mirar a las personas que vienen de otros países con ganas de trabajar. Tienen hambre. Más que nuestros hijos. El otro día fui a comprarme un teléfono móvil. Me atendió un chico marroquí ciego. ¡Tenías que ver la soltura con la que se manejaba! Y su sentido del humor. Al despedirnos, me dijo: Gregorio, me quedo con tu cara. Nos dimos un abrazo. Fue una enorme lección moral. Esa satisfacción profunda que produce la autosuperación es algo que no debemos perder porque entonces perdemos una dimensión muy importante de lo humano. Es verdad, tenemos más derechos, y eso está bien. Pero tu dignidad no se juega en lo que eres capaz de recibir sino en lo que eres capaz de hacer.

Cunden los malestares, se patologiza todo. Las empresas no saben cómo manejarlo...
—Lo describes perfectamente. Nunca en nuestra historia ha habido mejores condiciones laborales y nunca ha habido una sensación de fragilidad mayor. Yo percibo una incapacidad clara para soportar la frustración. ¿Que algunas veces un jefe está impertinente? ¡Pues claro! Como lo estamos todos varias veces a lo largo de una semana. Pero que un jefe te diga que tienes que hacer algo no quiere decir que sea un esclavista. El problema es que hablar bien del trabajo hoy te convierte inmediatamente en sospechoso. Yo tengo que reconocer que me gusta trabajar. Me parece fantástico poner proyectos en marcha. A cualquier edad. Eso es intentar ser dueño de tu futuro. Lo contrario de esperar de brazos cruzados a que alguien te saque las castañas del fuego. El escritor Josep Pla decía: ¿Qué es eso de buscar el sentido de la vida? Lo que hay que hacer es echarte la escopeta al hombro y salir bien trampano a la caza de las melodías del mundo, que siempre vuelan más altas. No esperar que vengan a tu ventana.

¿Se está confundiendo entonces bienestar laboral con ausencia de esfuerzo, de conflicto o de incomodidad?
—¿Sabes cuál es el problema? Que si dijéramos que el malestar laboral se compensa con un bienestar de ocio, aún tendría un pase; ¡Pero es que luego nos aburriríamos! Se supone que uno trabaja para comprar tiempo libre, y resulta que cuando uno tiene tiempo libre no sabe qué hacer y se aburre. La desvalorización del trabajo viene unida a una trivialización del ocio. Dejémonos de lamentarnos, tomémonos a nosotros mismos en serio y vayamos a lo importante: cómo ser propietarios de las riendas de nuestras vidas. Si uno quiere de verdad llevar esas riendas y resulta que no está a gusto en un trabajo, lo mejor que puede hacer es formarse y cambiar de trabajo. Si renuncias a ser dueño de tu vida, tu propio aburrimiento se acabará adueñando de ti.

Somos hijos de sociedades opulentas, en realidad no nos falta de nada...
—Somos blanditos, como decía ese gran ‘poeta’ que era El Fari. No, es broma. Hace poco, en Valencia, me llevaba un taxista paquistaní. Va y me dice: Ahora, voy a llegar a casa y me voy a encontrar con mis vecinos tomando la fresca, y no me van a dejar que me vaya a la cama, me van a pedir que me quede con ellos, pero yo tengo que

trabajar al día siguiente. Y añade: ¡Me da miedo que mis hijos se conviertan en valencianos! No es mala cosa ser valenciano, vaya por delante, pero entendí bien qué quería decirme ese hombre. Antonio Gramsci, que fue secretario general del Partido Comunista de Italia, decía que la gran utopía era conseguir hacer el trabajo alegre y el amor seguro. Las dos cosas son difíciles. Pero si no pones de tu parte, aún es más difícil. Encontrar trabajos que sean continuamente alegres es imposible, pero depende en gran medida de uno que lo sean. El dinero importa, claro que sí, a mí también, pero, insisto, lo que debe importarnos como profesionales, en el mercado laboral, cada uno en su sitio, es tener proyectos.

Estamos instalados en los derechos, es difícil salir de ahí.
—Se ha impuesto colectivamente la idea de que el Estado es un hotel y nosotros sus clientes. Y, como clientes, tenemos derecho a estar bien atendidos. Pero no es verdad que la sociedad o el Estado sean un hotel. Alguien tiene que barrer, fregar, hacer las camas, comprar, cuidar... Es decir, la sociedad es un todo solidario compuesto de personas diversas y heterogéneas. Si la sociedad, lo público, nos da algo es porque alguien está pagando sus impuestos. Este punto debería ser clave en la educación cívica de los jóvenes. Estamos perdiendo el sentido de lo elemental.

Los datos son tercos: los índices de absentismo están por las nubes. Se disparan las bajas por depresión o ansiedad. Se achaca al trabajo casi todos los males.
—¿Sabes qué es lo peor del trabajo? No tenerlo.

¿Es saludable, entonces, el trabajo?
—Lo que es saludable es idear, imaginar, proyectar. Crear. Eso es lo saludable. El trabajo, por sí mismo, lo único que garantiza es el cansancio. Lo saludable es la valoración que uno haga de ese cansancio. Yo, a mi madre, que trabajaba de sol a sol, jamás la oí quejarse. El cansancio debería ser satisfactorio. Como para decir: he terminado la faena, y la he terminado bien. El trabajo bien hecho te afirma como persona. Incluso los más muy duros. Además, ningún empresario puede jugar hoy con la salud de sus trabajadores sin que se le caiga el pelo, y está muy bien que así sea.

¿Quizá le pedimos demasiado al trabajo? Dinero, propósito, realización, salud, conciliación, relaciones...
—Es lo que decía antes, ese equilibrio entre lo posible y lo real. Nuestros abuelos, nuestros padres, no soñaban con amores de película. No existe el paraíso en la tierra. Existen caminos que te llevan a distintas metas. Seamos inteligentes yelijamos los mejores. Hay que reconciliarse con la realidad sin humillarla. Dicho de otra manera: pocas veces la realidad está a la altura de lo que nos gustaría tener o alcanzar. Y yo digo: ¿y qué importa? No hay que perder el tiempo en lamentaciones porque al final se te nublan los ojos y lo ves todo nublado. Las lágrimas son poco objetivas, no ayudan a ver bien la realidad.

Acabamos con algunas recetas. La primera: ¿cómo tiene que ser un trabajador para ser un buen trabajador?
—Debe encontrar sentido en lo que hace.

La segunda: ¿cómo tiene que ser un jefe para ser un buen jefe?
—Tiene que conseguir que su empleado se sienta orgulloso del producto de su trabajo, que lo considere, de alguna manera, propio, una extensión de su personalidad. Las órdenes arbitrarias erosionan la confianza.

Y tercera: ¿cómo tiene que ser una empresa para ser un buen lugar de trabajo?
—Un ámbito de experiencia que no te recluye sino que te abre posibilidades de crecimiento profesional. ●

ILUSTRACIÓN **Simónides**

Del Dicho al Hecho HAY UN TRECHO

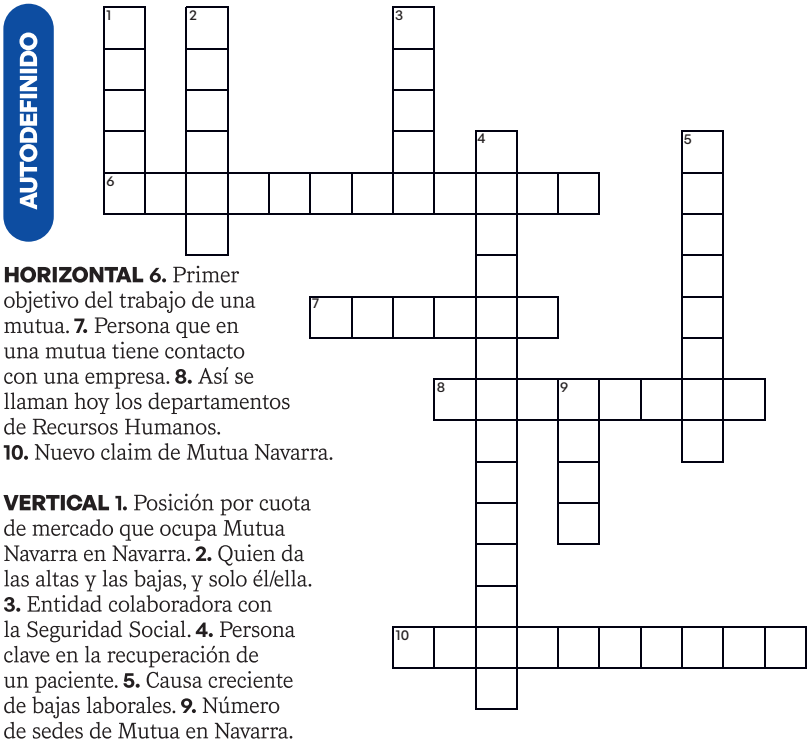


SOPA DE LETRAS

Busca 10 palabras relacionadas con el trabajo

N	N	Z	J	R	H	Y	F	N	P	N	K	B	P	T
O	K	A	B	S	E	N	T	I	S	M	O	M	E	Y
I	F	A	O	Z	R	E	U	F	S	E	P	L	G	L
C	J	I	L	D	A	I	S	O	S	Ñ	E	E	N	G
A	V	E	V	D	P	P	Q	G	V	T	N	A	O	Q
M	W	Z	N	Q	Q	O	Y	Z	R	A	Ñ	A	I	Q
R	C	O	N	C	I	L	I	A	C	I	O	N	C	Z
O	A	Z	N	A	I	F	B	R	C	O	B	J	A	U
F	K	M	I	G	C	A	J	E	O	H	A	J	L	B
L	G	O	S	F	J	E	R	D	Y	S	B	U	A	F
O	J	A	B	O	R	T	E	I	E	T	Z	K	V	G
F	L	A	Y	Z	N	O	I	L	A	U	L	A	E	E
D	A	D	I	L	I	B	I	X	E	L	F	G	A	G

AUTODEFINIDO



HORIZONTAL 6. Primer objetivo del trabajo de una mutua. **7.** Persona que en una mutua tiene contacto con una empresa. **8.** Así se llaman hoy los departamentos de Recursos Humanos. **10.** Nuevo claim de Mutua Navarra.

VERTICAL 1. Posición por cuota de mercado que ocupa Mutua Navarra en Navarra. **2.** Quien da las altas y las bajas, y solo él/ella. **3.** Entidad colaboradora con la Seguridad Social. **4.** Persona clave en la recuperación de un paciente. **5.** Causa creciente de bajas laborales. **9.** Número de sedes de Mutua en Navarra.

Una encuesta de CIES para Mutua Navarra revela que casi la mitad de la población seguiría trabajando aunque no lo necesitara.

El ambiente se menciona en primer lugar como factor para valorar un trabajo, por encima incluso del dinero.

A pesar de lo que se cree, las personas jóvenes viven mejor y valoran más el trabajo que las personas de otras generaciones.

La mitad de la población señala a trabajadores/as como responsables principales del alto absentismo.



Por lo que al trabajo se refiere, conviene no dejarse llevar por ideas preconcebidas o conversaciones de bar. Esta, quizá, podía ser la principal conclusión de la encuesta *Percepción del Trabajo en Navarra*, realizada esta primavera por CIES para Mutua Navarra. O, al menos, la premisa para entender sus hallazgos. Hay muchos, algunos sorprendentes. **¶** Por ejemplo, que, aunque no lo parezca, las personas jóvenes viven mejor el trabajo —y la vida— que los más veteranos: dicen estar menos agobiadas y no sentir tanta carga, disfrutar más del día a día y superar con más holgura las dificultades. También, dicen que el trabajo no afecta a su salud. **¶** Pero hay más. El trabajo es muy importante para el 94% de la población. Y no solo por dinero. Es verdad que el salario se menciona como factor más decisivo (52%), pero también que el concepto que se menciona en primer lugar en mayor proporción es el ambiente (23%), incluso por encima del salario. **¶** En líneas generales, navarros y navarras están satisfechos con su trabajo: lo puntúan con 7,1 puntos sobre 10. Vuelven a ser los jóvenes y las personas provenientes de otros países los que puntúan más alto: 7,9 puntos y 8,1 puntos, respectivamente. El 63% dice estar satisfecho o muy satisfecho. Más de la mitad volvería a repetir trayectoria profesional y casi los mismos seguirían trabajando aún no necesitando, sobre todo —de nuevo— los más jóvenes. Como se ve, más datos positivos que negativos. **¶** Naturalmente, la encuesta recoge algunas cuestiones no tan positivas. La mitad de la población admite tener bastante o mucha carga de trabajo y una de cada tres personas dice vivir esa situación con estrés o agobiada. A continuación, analizamos los principales hallazgos de la encuesta. Hemos pedido a trece expertos y expertas de diferentes ámbitos que los aborden libremente, cada cual desde su lugar y mirada. **¶**

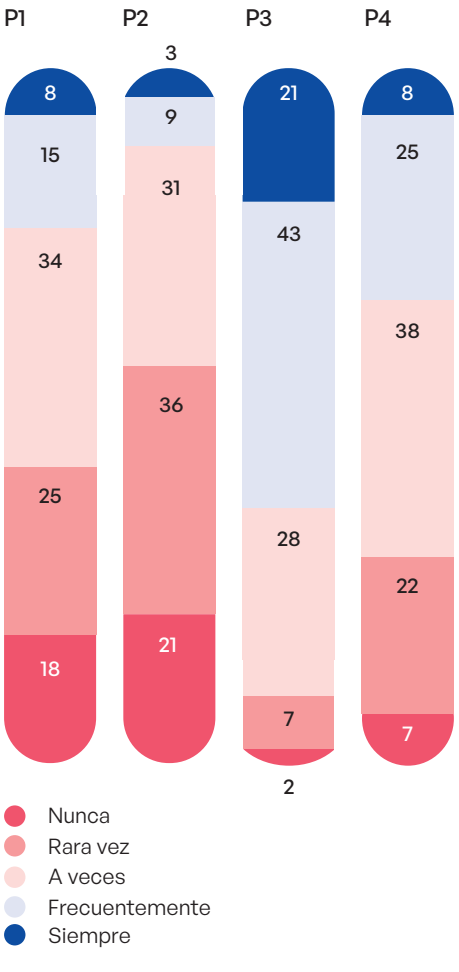
FICHA DE LA ENCUESTA © CIES para Mutua Navarra
Muestra realizada: 413 personas. Nivel de confianza: 95%. Margen de error: +/- 4,03%. Fecha de campo: del 15 al 25 de mayo de 2020. Metodología cuantitativa mixta consistente en entrevistas CAWI y telefónicas Cati.

1

El 86% se declara feliz o muy feliz

→ Cuando se le pregunta a la población navarra si se considera feliz, la puntuación es de 7,3 puntos sobre 10. Ese porcentaje sube al 7,9 entre los más jóvenes, el grupo de 16 a 24 años —y al 7,7 en el grupo de 25 a 34 años. No hay diferencias significativas entre hombres y mujeres. Por sectores, el campo es el que arroja un índice de felicidad más bajo (6,1) y el sector servicios, el más alto (7,5). La Ribera suena un 7,7, frente a los 7,0 de la Montaña, una zona "menos feliz".

- ¿Afecta el trabajo a su estado de salud?
- ¿Ha tenido recientemente la sensación de que no puede superar las dificultades que se le presentan?
- ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales del día a día?
- ¿Se ha notado agobiado y en tensión?



→ Solo el 63% de los hombres dice no haber tenido la sensación de no poder superar las dificultades que se le presentan. El porcentaje baja al 50% entre las mujeres. Entre la población más joven, sube hasta el 76%. **→ El agobio y la tensión afloran "siempre" o "frecuentemente" al 33% de la población. El 68% de los jóvenes, en cambio, dice "nunca".** **→ El 57% de la población confiesa que el trabajo afecta a su salud a veces (34%) o frecuentemente/siempre (23%).** Los tramos de edad de 16 a 24 (64%) y de 25 a 34 años (57%), en cambio, dicen "nunca".

Entender la felicidad

TEXTO **Álex Navas**
Filósofo y sociólogo, Universidad de Navarra

Con la sociedad moderna ha cambiado la forma de entender la felicidad. Ya no se trata de algo dado, por la naturaleza o por Dios, sino de una conquista, que se acaba convirtiendo en un derecho. El moderno sabe mucho —la ciencia— y puede mucho —la tecnología—. Se define emancipando parte de la tradición y de la naturaleza: su voluntad se impone a la espontaneidad natural. La felicidad, flanqueada por la salud y la belleza, es ahora un objetivo a nuestro alcance, resultado de la aplicación de los recursos adecuados. Tanto el mercado como el Estado nos prometen y garantizan vivir mejor, feliz, supuesto que cumplimos con nuestros deberes de ciudadanos y consumidores.

Tras las diversas revoluciones industriales y la consolidación del Estado social y del bienestar y de la civilización del ocio, ha cambiado nuestra actitud ante el trabajo. Cada vez menos gente vive para trabajar y trabajar a cambio de vivir. El ideal de la *yuppie* está dejando de mover a los jóvenes. Atraer y retener el talento se ha convertido así en un reto vital para las empresas. Es obligado ofrecer un ambiente grato, aparte de una retribución económica. Las grandes empresas han creado incluso la figura del CHO (Chief Happiness Officer), pendiente del estado de ánimo de los trabajadores. Para que estos estén contentos, hay que multiplicar la oferta: desde menús veganos en la cantina hasta sesiones de yoga o de *mindfulness*, pasando por la flexibilidad horaria.

Los empleadores se quejan de la falta de compromiso de los trabajadores jóvenes. El absentismo laboral crece —problema endémico en Navarra—, de modo especial los viernes y los lunes. Las bajas por enfermedad se multiplican. Nunca una sociedad gastó tanto en sanidad para una población que se siente más enferma que nunca, a pesar de los increíbles avances. Las dificultades ordinarias de la vida se patologizan. ¿De verdad somos tan felices? **●**

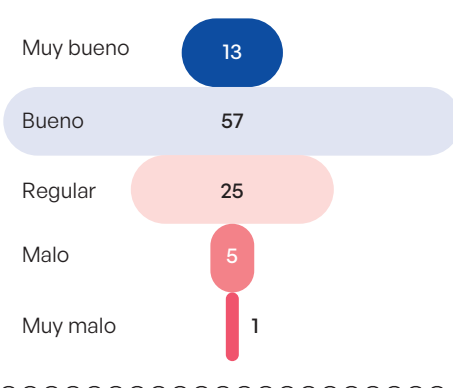
2

3 de cada 10 creen que su salud es mala o regular

→ El 70% de las personas encuestadas considera que su estado de salud es bueno o muy bueno. No hay diferencias apreciables entre hombres y mujeres, aunque sí según los rangos de edad, como cabía esperar: el 81% de las personas entre 25 y 34 años dice que su salud es buena o muy buena. Curiosamente, el grupo de 45 a 54 años es el que se confiesa menos feliz y menos satisfecho con su salud.

→ Las personas que desempeñan trabajos manuales o que requieren esfuerzo físico consideran que su salud es regular en mayor medida que directivos y mandos intermedios. El 80% de estos califica su salud de buena o muy buena.

● ¿Cómo diría que es su estado de salud?



● Bienestar subjetivo

TEXTO **Estrella Petrina**
Gerente del Hospital Universitario de Navarra

La autopercepción de salud es un indicador clave que trasciende los aspectos clínicos al capturar la vivencia de las personas. Por eso, es esencial para el diseño de políticas. Pese a que tres de cada diez navarros laboralmente activos se sienten muy según la encuesta de Mutua Navarra, los datos de 2024 del Observatorio de Salud de Navarra desmienten una crisis general: el 79,4% percibe su salud como, "al menos, buena", superando el 76,7% de 2017. Los tres pilares de esta mejora declarada son: 1) bienestar psicológico, reportado por el 83,7% de la población; 2) calidad de vida plena, que alcanza ya al 52,8%; y 3) una trayectoria ascendente consolidada.

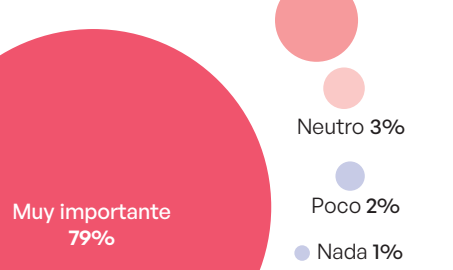
La sensación de "mala salud" es, por tanto, un fenómeno focalizado en grupos específicos, y no una realidad estadística generalizada. No obstante, la persistencia de un 20% con percepción negativa revela desafíos críticos de equidad. El paisaje epidemiológico de Navarra transita hacia un modelo en el que el bienestar subjetivo y la gestión de la cronicidad son los principales indicadores de éxito. La carga del sistema y la anatomía del malestar se desplazan hacia patologías "invisibles": el dolor musculoesquelético al 35,7% y la ansiedad/depresión al 12,2%. Ambos actúan como los principales motores de ese "sentirse mal", incluso cuando la valoración global es mayoritariamente satisfactoria.

La cronicidad de enfermedades que antes eran letales (cáncer, enfermedades cardiovasculares...), y sus secuelas emocionales y físicas justifican la necesidad de fragilidad física. La epidemia silenciosa de padecimientos crónicos, muy ligados a hábitos y estilos de vida previos (tabaquismo diario del 19,3%; obesidad del 15,1%; sobrepeso del 36,6%; diabetes de hasta el 12,2%; o consumo de alcohol), es la responsable de que una parte significativa de la población califique su salud como "regular", y exija un cambio de paradigma desde el modelo biomédico tradicional hacia un enfoque más personalizado que gestione, además de la patología, el sufrimiento/adaptación cotidiano asociado a la misma y la atención al ámbito social-laboral-familiar y medioambiental que rodean a la persona enferma.

Sin olvidarnos del enfoque preventivo ni de la importancia de mantener la educación en hábitos, estilos de vida y autocuidados como inversión en calidad de vida futura. El diagnóstico confirma una salud percibida sólida, pero amenazada por el dolor físico y la ansiedad. Navarra necesita un reto de gestión una población que, aunque mayoritariamente satisfecha, presenta una supervivencia y una fragilidad funcional y emocional crecientes vinculadas al estilo de vida, a las enfermedades crónicas y a otras agudas cronicadas. **●**

3

El trabajo es muy importante para el 94%



→ Tener trabajo es importante o muy importante para el 94% de la población navarra. Esta importancia es aún mayor entre los más jóvenes y entre otros países, fundamentalmente migrantes.

→ El trabajo, para navarros y navarras, se asocia en primer lugar al dinero (lo mencionado más)

ciona el 74% y, después, a obligación (37%). Vienen luego el desarrollo personal (35%) y sentirse útil (34%). **→ Los mayores de 55 dan más importancia al dinero que los jóvenes (79% frente a 68%) y los más jóvenes dan más importancia al dinero (81%), mientras que estos asocian más el trabajo a la formación (32% frente al 8%) y dan más valor a la integración (20% frente al 8%) y a la socialización (20% frente al 14%).** **→ Por puestos, los directivos/as asocian menos (55%) el trabajo al dinero, a una obligación (25%) y a la formación (18%), y más al desarrollo personal (49%) y a sentirse útil (45%).** Quienes trabajan en puestos manuales, en cambio, señalan el dinero (79%) y la obligación (41%) como primeras ideas vinculadas al trabajo.

● Trabajo esencial

TEXTO **Diego Oliver**
CEO de Enhol

Que el 94% de los navarros considere el trabajo importante o muy importante no es una novedad. El trabajo ocupa una parte fundamental de nuestras vidas y, aunque la remuneración sigue siendo un factor esencial, cada vez resulta más evidente que las personas buscan también algo más. Los datos reflejan una realidad que vemos cada día en las organizaciones. Trabajadores que quieren vivir, pero también para crecer, aprender, aportar y sentirnos parte de algo. No es casualidad que una parte importante de los encuestados afirme que trabaja para desarrollarse personalmente o para sentirse útil. Son motivaciones profundamente humanas que conectan con nuestra necesidad de contribuir y dejar huella. En Grupo Enhol, compartimos esta visión. Entendemos el trabajo como una oportunidad para generar valor, no solo económico, sino también social y personal. Creemos que las empresas tenemos la responsabilidad de crear entornos donde las personas puedan desarrollar su talento y crecer, colaborando con otros profesionales y sintiéndose orgullosos de lo que construyen cada día.

En una organización como la nuestra, presente en diferentes sectores y países, comprobamos constantemente que los proyectos avanzan gracias a las personas que hay detrás. Personas que encuentran en su trabajo una forma de crecer profesionalmente, pero también de participar en iniciativas que generan energía, impulsan la innovación, transforman territorios o contribuyen al desarrollo de las comunidades.

El gran reto de las empresas en los últimos años ha sido encontrar nuevas oportunidades de desarrollo y propósito en un entorno cada vez más cambiante. Al final, más allá de los resultados, las cifras o los proyectos, son las personas quienes dan sentido a las organizaciones. Y, probablemente, esta sea una de las razones por la que el trabajo sigue ocupando un lugar tan importante en nuestras vidas. **●**

4

6 de cada 10 están satisfechos con su puesto de trabajo

→ El 63% de la población se declara satisfecha (32%) o muy satisfecha (31) con su trabajo. Este porcentaje es mayor en el grupo de 45 y 55 años (21% y 31%, respectivamente), frente a solo el 4% y el 9% de los más jóvenes y del grupo de entre 25 a 34 años.

→ Trabajadores y trabajadoras del sector público se manifiestan más satisfechos (7,6) que los del sector privado (7,0). En cuanto a la satisfacción con el trabajo, los más jóvenes (7,4), más que los trabajadores más viejos (6,8) y las personas que desempeñan trabajos que exigen esfuerzo físico (6,8).

● Salud, talento, competitividad

TEXTO **Ifaiki Mendíroz**
Director General de Economía Social y Trabajo del Gobierno de Navarra

Que seis de cada diez personas trabajadoras en Navarra se declaren satisfechas con su trabajo es una buena noticia. Este dato es un dato que invita a la reflexión desde la constatación de que el trabajo sigue siendo una dimensión fundamental para el bienestar de las personas. El trabajo no es únicamente una fuente de ingresos. Es, también, un espacio de desarrollo personal, de relaciones sociales, de aprendizaje y de contribución a la sociedad. Cuando se desarrolla en entornos seguros, saludables y bien organizados, puede convertirse en un factor que favorezca la salud, la realización personal y el crecimiento de las personas.

En los últimos años se han producido avances importantes en la mejora del empleo en el sector público, impulsada en gran parte por la última reforma laboral, y una situación de mercado de trabajo especialmente favorable en Navarra, con niveles de desempleo próximos al cero técnico y perspectivas positivas de crecimiento, constituyen una base sólida para la que seguir construyendo. Sin embargo, estos datos no deben ser un mensaje claro: las personas buscan otros valores en el trabajo y son la base de lo que denominamos una "cultura saludable". En conclusión, promover un buen ambiente no es solo una herramienta de productividad, es una responsabilidad compartida para personas, empresas y administraciones. Las empresas, personas trabajadoras, organizaciones sindicales y administraciones públicas tenemos una responsabilidad común.

Por ello, es el momento de impulsar modelos de liderazgo que integren el bienestar de las personas como un elemento estratégico de la organización. La evidencia de que el bienestar es importante para las personas, las empresas y las administraciones públicas tenemos una responsabilidad común.

retos de competitividad y atracción de talento. Porque la satisfacción laboral no surge por casualidad sino que es el resultado de organizaciones que combinan objetivos económicos con una adecuada gestión de las relaciones laborales y profesionales. Los profesionales que buscan un trabajo con calidad del empleo deben seguir siendo nuestra meta. Y los resultados de este estudio sugieren que, aunque queda camino por recorrer, Navarra dispone de una base sólida sobre la que avanzar mediante el diálogo social y la reflexión compartida. **●**

5

El ambiente es clave para valorar un trabajo

→ Aunque el dinero es el factor que más se valora de un trabajo (para el 52%), seguido, por cierto, del horario (51%), el que en mayor proporción se menciona en primer lugar es el ambiente (23%), lo que indica que navarros y navarras dan al clima una importancia decisiva en la valoración de su puesto.

● ¿Qué es lo que más valora de su trabajo actual? (%)



● Mencionado en 1º lugar
● Mencionado en 2º lugar
● Mencionado en 3º lugar

→ El ambiente es el más valorado de un trabajo por el grupo de 16 a 24 años (44%), muy por encima de la media (23%) y, por supuesto, del grupo que puntúa más bajo ese factor: el de 45 a 54 años (17%).

→ El ambiente es también muy valorado por las personas que proceden de otros países (37%), por el 22% de las personas que trabajan en el sector privado (37%) y por quienes trabajan en el sector Servicios (26%), por encima de Industria/Construcción (20%) y Agricultura (10%).

→ No hay diferencias apreciables entre hombres y mujeres. Pero sí en el nivel de satisfacción global, que es de 7,3 puntos para las mujeres y de solo 6,9 puntos para los hombres. **→ El salario es mucho más valorado por las personas trabajadoras por cuenta ajena (21%) que por las que trabajan por cuenta propia (10%). Y también en el sector Industria/Construcción (25%)**

→ La satisfacción con el trabajo es mayor para los mayores de 45 y 55 años (21% y 31%, respectivamente), frente a solo el 4% y el 9% de los más jóvenes y del grupo de entre 25 a 34 años.

● Hacia una cultura saludable

TEXTO **José Ignacio Aguado**
Subdirector de Salud Laboral del Instituto Navarro de Salud Pública y Laboral (INSPL)

Según datos de la OMS y la OIT, los riesgos psicosociales en el trabajo provocan unas 840.000 muertes al año, 12.000 millones de días de trabajo perdidos y un gasto de 1 billón de dólares anuales. Los datos son demoledores, pero, quizá perciben las personas trabajadoras? El informe de resultados de la encuesta *Percepción del Trabajo en Navarra*, realizado por CIES para Mutua Navarra, muestra que lo que más se valora en un empleo es el ambiente laboral (23%), por delante del salario (19%) y la estabilidad (18%). Lo cual es el reflejo de una necesidad humana fundamental y fuente de bienestar emocional.

Humanizar el trabajo significa reconocer que no gestionamos ni nos relacionamos con recursos; hay que pensar y ponerse en el lugar de los demás como historias de vida únicas, con sus entornos personales y sociales. Un entorno laboral saludable no debe ser un lujo sino un factor protector esencial para la salud y el bienestar de las personas. El apoyo de compañeros y gestores actúa como un "amortiguador" que mitiga el impacto de las demandas laborales y sociales y previene el malestar emocional.

Aunque el salario sigue siendo el factor más citado de forma global (52%), el hecho de que el clima sea el 90% en el campo de la salud es un dato que merece un mensaje claro: las personas buscan otros valores en el trabajo y son la base de lo que denominamos una "cultura saludable". En conclusión, promover un buen ambiente no es solo una herramienta de productividad, es una responsabilidad compartida para personas, empresas y administraciones. Las empresas, personas trabajadoras, organizaciones sindicales y administraciones públicas tenemos una responsabilidad común.

Por ello, es el momento de impulsar modelos de liderazgo que integren el bienestar de las personas como un elemento estratégico de la organización. La evidencia de que el bienestar es importante para las personas, las empresas y las administraciones públicas tenemos una responsabilidad común.

→ El dinero es menos valorado en el sector agrícola (40%) que en los sectores industrial/construcción (73%) y Servicios (76%). En el campo, además, el trabajo se ve menos valorado que en el sector privado (7,4 frente a 7,7) y el sector público (7,5) superan al sector agrícola.

→ La importancia de tener trabajo del sector agrícola es menor que en otros sectores: 37% para el sector privado, 41% para el sector público, 41% para el sector agrícola.

6

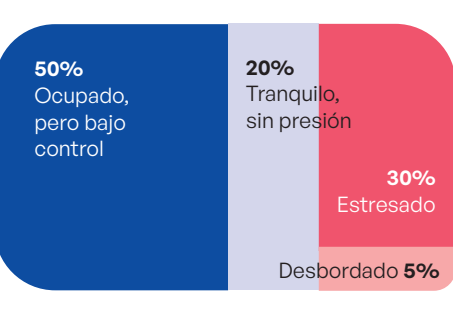
Alta carga de trabajo y bastante estrés

→ El 50% dice tener mucha (23%) o bastante (27%) carga de trabajo. Para un 39%, la carga es normal; mientras que un 7% confiesa tener poca carga.

→ Los hombres manifiestan sentir más carga que las mujeres y las personas menores de 24 años (16%) menos que el grupo que considera que la tiene más alta (55%). Para el 80% de los jóvenes, su carga de trabajo es normal o escasa.

→ Por sectores, la carga percibida es más alta en Industria/Construcción (53%). Y por puestos, los mandos intermedios son los que creen tener una mayor carga de trabajo (63%, mucha o bastante). **→ El 30% vive "con estrés" o "desbordado" la carga de trabajo que tiene encima, cifra mucho más alta en mujeres (33%) que en hombres (19%).** Los hombres aseguran que viven el trabajo con tranquilidad, sin presión o bajo control, en mucha mayor medida que las mujeres. A más edad, se deduce de la encuesta, menos estrés y más control, tal vez fruto de la experiencia.

● ¿Cómo gestiona su trabajo?



● ¿Qué cambiaría de su trabajo?



● Rediseñar el trabajo

TEXTO **Esteban Solano**
Director de Esloano Experts in Business Psychology, Experto en estrés psicosocial.

Desde hace un tiempo, se ha instalado la idea de que el trabajo es algo negativo, responsable de muchos de nuestros males y perjudicial para la salud. La consecuencia es intentar evitar el trabajo o reducirlo al mínimo. Aunque hay una parte de verdad en esta visión, creo que es incompleta.

El trabajo puede ser un factor protector de la salud mental. Nos proporciona relaciones sociales, contacto con otras personas, estructura y horario que nos ayudan a organizarnos. Además, ofrece un entorno en el que aprender, desarrollarnos, poner en valor nuestras capacidades y sentir que nuestro trabajo tiene reconocimiento. Para los más jóvenes, puede ser también un reto y un espacio de realización personal.

Ahora bien, para que esto ocurra, el trabajo debe reunir determinadas condiciones. No basta con enseñar a una persona a gestionar mejor el estrés si la organización del trabajo genera sobrecarga. Falta de control o una sensación permanente de no llegar. Por eso, el foco debe situarse también en cómo diseñamos el trabajo. Necesitamos organizaciones que ayuden a comprender el sentido de lo que se hace, favorezcan la autonomía y la corresponsabilidad, y permitan ver la repercusión real de las acciones y decisiones de cada persona. La situación actual nos plantea una mirada amplia. La forma de trabajar y los problemas que aparecen en el trabajo son, en el fondo, un reflejo de nuestra sociedad. Por eso, no podemos analizarlos de forma aislada ni separarlos del contexto en el que se producen. **●**

8

Los jóvenes viven mejor el trabajo (aunque no lo parezca)

→ Una de las conclusiones más llamativas de la encuesta de Mutua Navarra tiene que ver con personas jóvenes. Frente al cliché de su falta de compromiso o fidelidad, los datos revelan, por el contrario, que valoran más positivamente su trabajo. Lo lo viven mejor. Por ejemplo, su grado de satisfacción laboral es el más alto de todos los grupos de edad: 7,9 puntos, en el grupo de 16 a 24 años, y 7,4 puntos en el grupo de 25 a 34 años. La media se sitúa en 7,1.

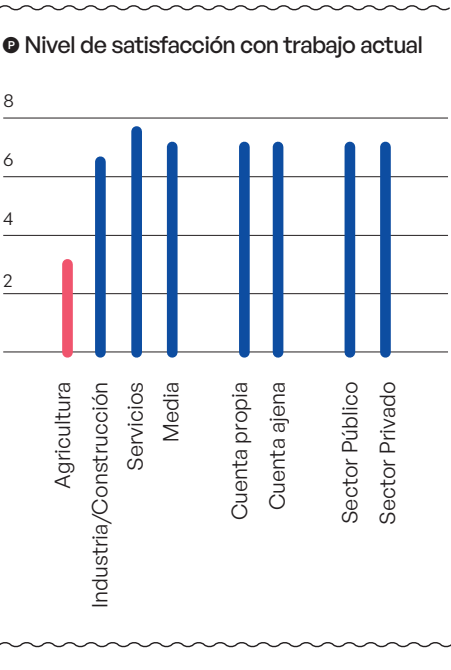
→ Y no solo eso, los jóvenes valoran más que ningún otro grupo el ambiente laboral; de hecho, el 44% lo menciona en primer lugar, antes que el salario. También puntúan más la formación, las oportunidades de crecimiento y la flexibilidad, y no tanto, como podría pensarse, el horario.

● Romper clichés

TEXTO **Guillermo García**
Presidente de la Asociación de Jóvenes Empresarios (AJE)

El dato de que la juventud valora el trabajo más de lo que a veces se percibe es especialmente relevante porque rompe con el relato bastante instalado en la sociedad. Desde nuestra experiencia, AJE Navarra, vemos que hay una generación joven con ganas de aportar, de desarrollarse y de construir su propio camino profesional. Que no solo busca estabilidad económica, aunque esto pueda ser lo principal, sino también propósito y aprendizaje.

Que la juventud estaría dispuesta a seguir trabajando incluso sin necesitarlo económicamente es una señal clara de que el trabajo sigue siendo un eje fundamental de realización personal. Sin embargo, también hay que entender que su forma de relacionarse con el trabajo ha cambiado. Ahora, los jóvenes valoran más el ambiente laboral, sentido de lo que hace y el tiempo libre. Creo que no es falta de compromiso sino una forma diferente de entenderlo. Y es



● Satisfacción con el ambiente
● Satisfacción con el salario

● Otros países no UE
● España

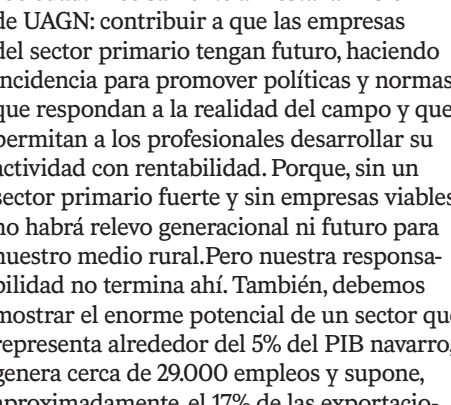
● ¿Soy feliz o solo no me duele?

TEXTO **Félix Barrián**
Presidente de la Unión de Agricultores y Ganaderos de Navarra (UAGN)

Sabías que más del 70% de la maquinaria agrícola de nueva adquisición incorpora sistemas de agricultura de precisión y que alrededor de la mitad de las personas jóvenes que se incorpora al sector agrario cuenta con formación profesional o estudios superiores? Son cifras que reflejan cómo ha cambiado el campo en los últimos años y que invitan a mirarlo con una perspectiva diferente. Hoy en día, en el sector agroalimentario navarro personas preparadas que emprenden incorporando innovación y herramientas digitales y que se adaptan a un entorno cada vez más complejo. Trabajar en el campo es un modo de vida, pero también una profesión altamente cualificada y con una enorme capacidad de transformación.

La encuesta impulsada por Mutua Navarra señala que la satisfacción laboral es menor en los trabajos más físicos y, especialmente, en el sector agrario. No es una sorpresa. La incertidumbre climática, la volatilidad de los mercados, el aumento de los costes de producción o la presión normativa hacen que la actividad sea cada vez más exigente. Pero esa realidad no puede ocultar la enorme aportación del sector a la sociedad. Precisamente ahí está la misión de UAGN: contribuir a que las empresas del sector puedan tener futuro, haciendo incidencia para promover políticas y normas que respondan a la realidad del campo y que permitan a los profesionales desarrollar su actividad con rentabilidad. Porque, sin un sector primario fuerte y sin empresas viables, no habrá relevo generacional ni futuro para nuestro medio rural. Pero nuestra responsabilidad no termina ahí. También debemos mostrar el enorme potencial de un sector que representa alrededor del 5% del PIB navarro, genera cerca de 29.000 empleos y supone, aproximadamente, el 17% de las exportaciones de la Comunidad foral. Con esa vocación impulsadora, junto a UCAV y Alinar, el Club Agroalimentario AUNA, una iniciativa para poner en valor a las personas que forman parte del sector agroalimentario, un sector moderno, innovador y lleno de oportunidades. Porque el futuro de Navarra también se cultiva. Y, para garantizarlo, necesitamos que el trabajo en el campo sea más viable, pero también más atractivo y atractivo para las próximas generaciones. **●**

● ¿A qué asocia trabajo?



● Mujeres
● Hombres

● Igualdad efectiva

TEXTO **Cristina Sotro**
Presidenta de Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra (Amreda)

Como presidenta de la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra (Amreda), destacaré el dato quizás más importante: es que el 86% de las personas encuestadas declara sentirse feliz o muy feliz en su vida. En principio, es un dato muy positivo dado, además, que se obtiene dentro de un estudio laboral y teniendo en cuenta la proporción de mujeres en la muestra.

Pero, desde una visión de género, hay que extraer otros datos como el de que las mujeres muestran mayor sensación que los hombres de no poder superar las dificultades que se les presentan; o el de que las mujeres se sienten más estresadas que los hombres; o el de que asocian en mayor medida que los hombres el trabajo al salario y al desarrollo personal; o el de que la satisfacción con las condiciones económicas es mayor entre los hombres que entre las mujeres... Todos estos datos corroboran la necesidad de seguir trabajando en la igualdad de género en el ámbito laboral y, sobre todo, la importancia de la priorización de la implantación de medidas de conciliación laboral, familiar y personal en las empresas, ámbito en el que Amreda viene trabajando con las empresas navarras a través del Sello Rectorial de Igualdad de Género.

Los avances conseguidos en materia de conc