

BIENE∞TAR

EN EL TRABAJO

Encuesta para identificar las acciones y proyectos de bienestar en el trabajo en las empresas con sede, domicilio o establecimiento en Cataluña de más de 250 trabajadores

Organiza:

Foment
del Treball Nacional

Con el apoyo de:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball

a la feina

cap risc



BIENE TAR



BIENESTAR

BIENE∞OTAR

EN EL TRABAJO

Encuesta para identificar las acciones y proyectos de bienestar en el trabajo en las empresas con sede, domicilio o establecimiento en Cataluña de más de 250 trabajadores

Edita y elabora:

Foment del Treball

Con el apoyo de:

**Departament d'Empresa i Treball.
Generalitat de Catalunya.**

Con la colaboración de:

**Biwel Consultoría
UVic. Universitat de Vic**

Diseño:

Veus veus sl

Maquetación:

Fort Imprés

Colabora en la difusión:

Fundació Factor Humà

Grupo de expertos:

Albert Prat	Bon Preu
M. Carme Parella	Bon Preu
José Antonio	Cementos Molins
Mònica Fiori	Ferrer
Mireia Bosch	Fundació salut Empordà
Rocio Estrada	Grifols
Miguel Rodriguez	Henkel
Roser Bausà	Hospital Sant Pau
Marta Lladó	ICS - Metro Sud-Hospital de Viladecans i Bellvitge
Dani Pérez	La Farga
Eva Torrent	Louis Vuitton
Marta Rodriguez	Mercabarna
Jose Luis Alvarez	Port de Barcelona
Judit Pallarès	Puratos
Glòria Vila	Puratos
Patricia Villanova	Raona
Juan Flores Martínez	UMIVALE
Noèlia Muñoz	UOC
Mireia Triquell	UVic
Marta Guimerà	UVic



BIENESTAR

1. Introducción.	5
1.1. ¿En qué consiste este informe?	6
2. Marco Conceptual.	8
2.1. ¿Qué es el bienestar laboral?	9
2.2. ¿Por qué es importante?	10
3. Metodología.	11
3.1. Desarrollo de la encuesta.	12
3.2. Características de la muestra (I&I).	13
4. Resultados.	15
4.1. Plan de Bienestar.	16
4.2. Tipos y características de las acciones de bienestar.	17
4.3. Medios ecocómicos, liderazgo e inversión en bienestar.	31
4.4. Comunicación de las acciones en bienestar.	34
5. Conclusiones.	35
5.1. ¿Qué conclusiones se obtienen?	36
6. Recomendaciones.	37
6.1. Objetivos estratégicos y proyectos.	38
6.2. Acciones e incentivos.	39
7. Anexo 1: Encuesta	40



INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

¿En qué consiste este informe?

Cada vez son más las empresas que apuestan por mejorar las condiciones de trabajo, la búsqueda de la calidad y la sostenibilidad de sus equipos, donde la salud y la seguridad de los trabajadores estén aseguradas y en que se cumplan, e incluso sobrepasen, los requerimientos legales de la normativa vigente.

La promoción de la salud en el trabajo se ha convertido en una estrategia de negocio consolidada y una parte significativa del sector empresarial la concibe como una oportunidad para mejorar la productividad e incrementar su competitividad. Los programas de promoción de la salud son generadores de valor añadido para las empresas, situando el factor humano como un elemento de competitividad para las organizaciones.

Los aspectos relacionados con la alimentación, el descanso, el sedentarismo, tienen un impacto en la salud, en el bienestar y en el rendimiento de los trabajadores, y son varios los estudios que subrayan esta correlación entre la mala salud de los empleados, el absentismo y su bajo rendimiento. La adopción de hábitos saludables puede generar una disminución de las enfermedades y los costes derivados de las mismas, con un incremento del rendimiento, así como una población trabajadora más sana, más motivada, más integrada y con un mejor clima laboral.

Por este motivo, la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de Foment del Treball, con la colaboración de Biwel Consultoría y el apoyo del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya, han realizado una encuesta que tiene por objetivo identificar las acciones, estrategias y proyectos que las grandes empresas (≥ 250 trabajadores) que tengan domicilio, o establecimiento en Cataluña estén realizando para promover el bienestar en el trabajo.





INTRODUCCIÓN

Este documento recoge los principales resultados de la encuesta, suministrada a través de la plataforma RedCap, en idioma catalán y castellano, validada por un grupo de 20 expertos de diferentes entidades públicas, organizaciones y empresas del territorio catalán.

Esta encuesta, de 70 preguntas, nos ha permitido conocer e identificar los proyectos de promoción de la salud en el trabajo que se han llevado y se están llevando a cabo por las empresas catalanas. En total han participado 93 empresas, representando un 9% de las empresas de más de 250 trabajadores con sede en Cataluña, siendo la mitad de más de 1.000 trabajadores, y la mayoría de ellas de la actividad económica de otros servicios, industrias manufactureras y actividades sanitarias y servicios sociales.

Los datos de la encuesta nos indican que la mayoría de las grandes empresas catalanas actualmente llevan a cabo acciones de bienestar en algunas de las 6 dimensiones: salud física, salud mental, social, comunitaria, financiera y trayectoria profesional. Los principales resultados de la encuesta se muestran en este documento diferenciados en siete bloques: metodología y características de la muestra, tipología de acciones dentro de cada dimensión de bienestar, indicadores de evaluación del bienestar, medios económicos, liderazgo del bienestar, canales de comunicación, conclusiones y recomendaciones. El análisis de los datos es descriptivo, con el cálculo de porcentajes respecto al total de respuestas obtenidas y/o dentro de las dimensiones.





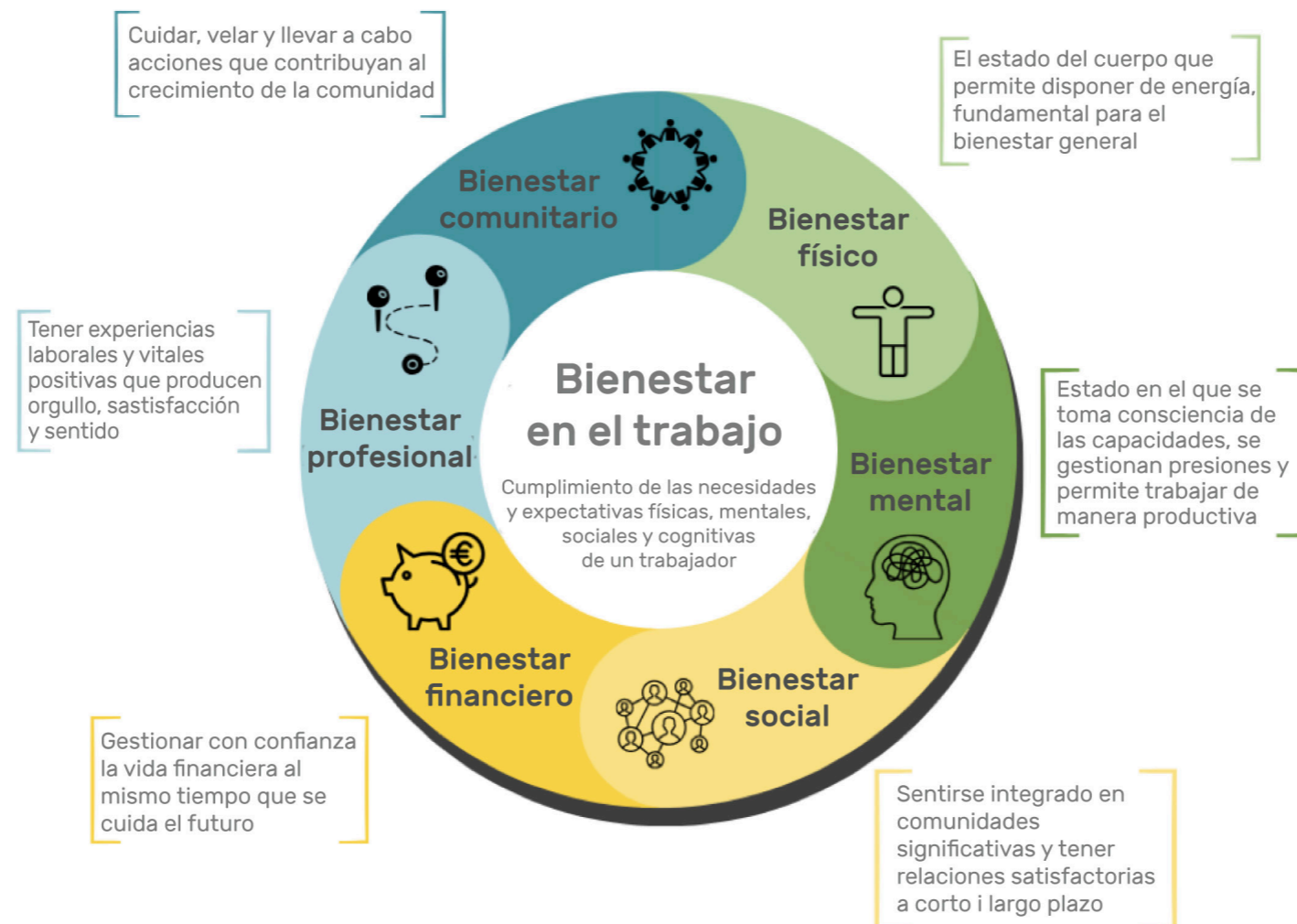
MARCO CONCEPTUAL

CONCEPTUALIZACIÓN DEL BIENESTAR Y LAS 5 DIMENSIONES



MARCO CONCEPTUAL

¿Qué es el bienestar laboral?



Organització Internacional del Treball, ISO 45003:2021
AON. Global Wellbeing Survey Report 2022-2023. 2023.
Harter J & Clifton J. Wellbeing at Work. How to Build Resilient and Thriving Teams. Omaha, NE, Estados Unidos de América: Gallup Press; 2021.





MARCO CONCEPTUAL

¿Por qué es importante?

- 1 El bienestar en el trabajo contribuye en la calidad de vida global de los trabajadores, también fuera del horario laboral.^{1,2}
- 2 1 de cada 4 trabajadores se siente poco valorado en su puesto de trabajo.³ Más del 40% de los trabajadores piensan en dejar el trabajo.⁴
- 3 En el último trimestre de 2022, la tasa de absentismo fue de un 6,7%.⁵ Un 77% fue por baja laboral.⁶
- 4 Los empleados de compañías que priorizan el bienestar global de sus trabajadores tienen cerca de un 71% menos de posibilidades de experimentar *burnout* y un 70% menos de posibilidades de buscar activamente un nuevo trabajo.¹
- 5 La evidencia demuestra que invertir en bienestar laboral mejora el agotamiento general, la resiliencia, la atención, el compromiso laboral, además de reducir el estrés, la ansiedad y otros síntomas depresivos.⁷

- 10 -

¹ AON. Global Wellbeing Survey Report 2022-2023. 2023.

² Harter J & Clifton J. Wellbeing at Work. How to Build Resilient and Thriving Teams. Omaha, NE, Estados Unidos de América: Gallup Press; 2021. 3Cobee (2022). Tendencias en beneficios para empleados. En busca de la felicidad del empleado.

⁴ Microsoft. The Next Great Disruption Is Hybrid Work—Are We Ready? 2021.

⁵ The Adecco Group Institute. Informe trimestral: absentismo, siniestralidad laboral y enfermedades profesionales. 2022.

⁶ Gencat. Malalties professionals. Províncies [Internet]. Idescat. 2021 [citado el 16 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=aec&n=15319&tema=treba>

⁷ Cohen C, Pignata S, Bezak E and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: a systematic review. BMJ Open [Internet]. 2023 Jun , Tie M, Childs J. Workplace interventions to improve well-being 29;13(6):e071203





M E T O D O L O G I A



METODOLOGÍA

1. Co-creación de la encuesta.

Se ha coordinado un grupo de 20 expertos en PRL*, PBT* o DP* para diseñar conjuntamente una encuesta de bienestar laboral en el contexto de grandes empresas en Cataluña.

2. Diseño de la encuesta.

En base al consenso de los expertos, se ha elaborado una encuesta digital a través de la plataforma RedCap que recoge las 5 dimensiones de bienestar laboral a partir de la respuesta a 70 preguntas. Esta encuesta se ha realizado en catalán y en castellano.

3. Envío de la encuesta a las empresas.

La difusión de la encuesta se ha realizado mediante correo electrónico a empresas de más de 250 trabajadores, con sede en Cataluña, durante los meses de junio a septiembre de 2023.

4. Análisis e interpretación.

Se ha realizado un análisis descriptivo de los datos, con el cálculo de porcentajes respecto al total de respuestas obtenidas y/o dentro de las dimensiones.

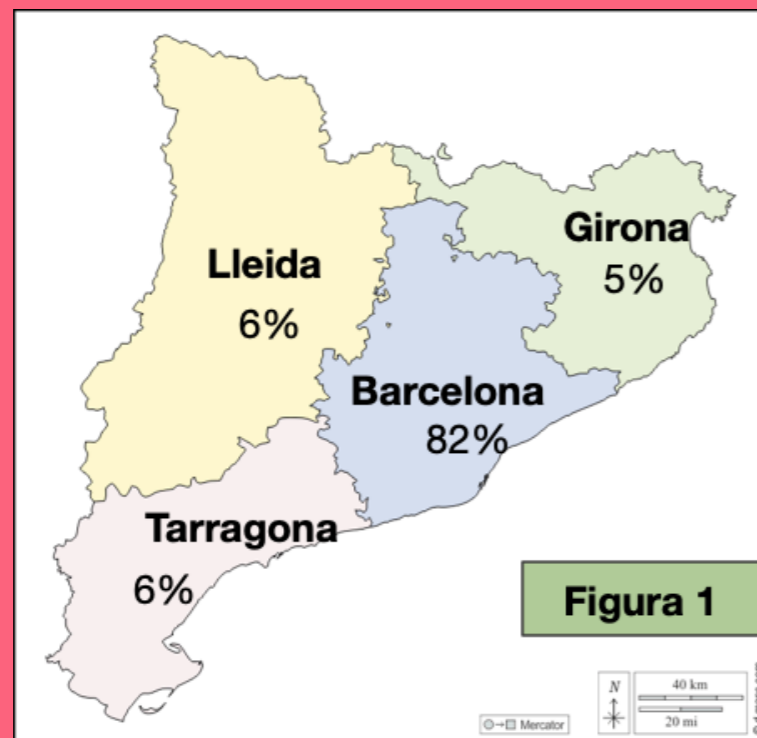
* **Abreviaturas:** Prevención de Riesgos Laborales (PRL), Promoción del Bienestar en el Trabajo (PBT) y Departamento de Personas (DP)



METODOLOGÍA

Características de la muestra (I)

En la encuesta han participado 93 empresas de más de 250 trabajadores con sede en Cataluña. La mayoría (n=88) tienen sede en una única provincia [figura 1].



Quien ha respondido la encuesta ha sido, en la mayoría de los casos, personal del departamento de Prevención de Riesgos Laborales (50%), o del departamento de Personas (38%).

El número de trabajadores varía entre los 250 y los 37.000. La mitad de las empresas participantes tienen, como mínimo, 1.027 trabajadores.

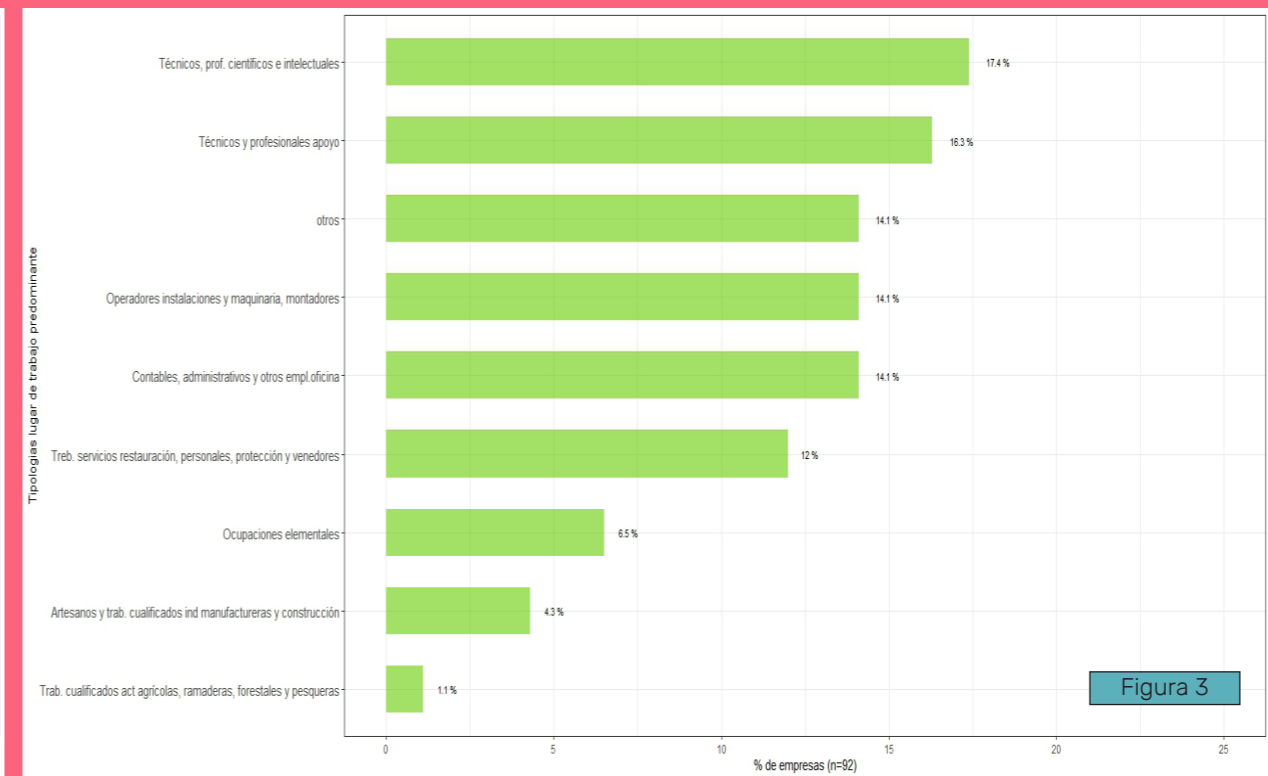
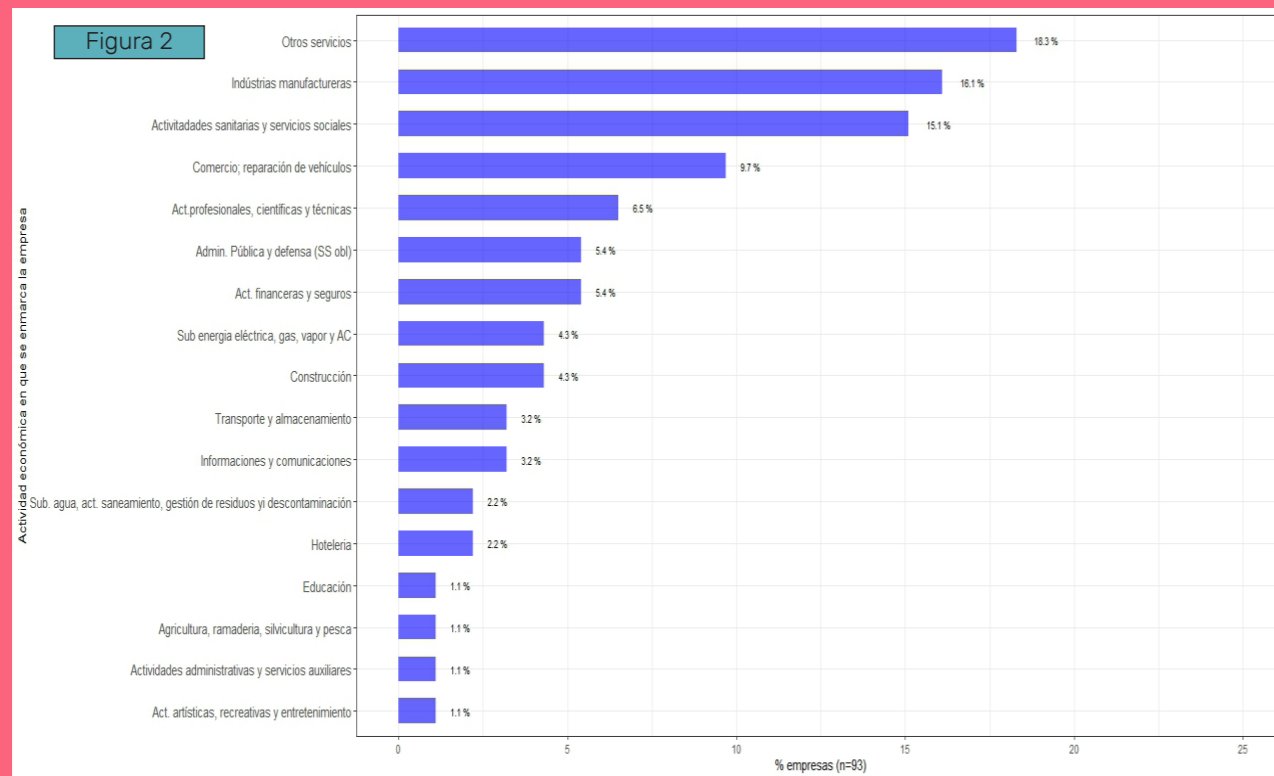
La media de edad de los trabajadores es de 47 años, y la presencia de hombres y de mujeres es similar.



METODOLOGÍA

Características de la muestra (II)

La mitad de las empresas participantes tienen su actividad económica en las categorías de otros servicios (18%), industrias manufactureras (16%) y actividades sanitarias y de servicios sociales (15%) [figura 2]. La tipología de puestos de trabajo es heterogénea [figura 3].





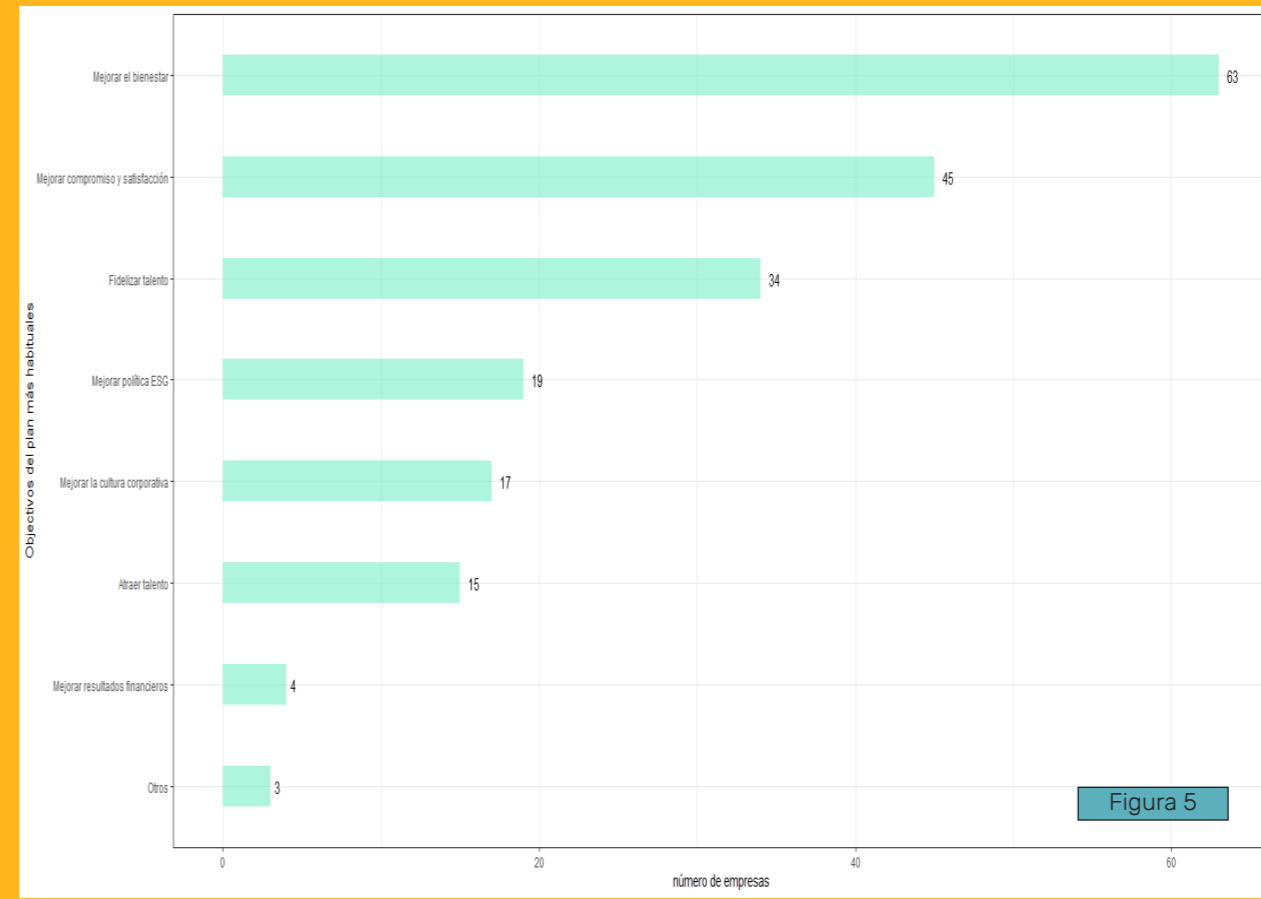
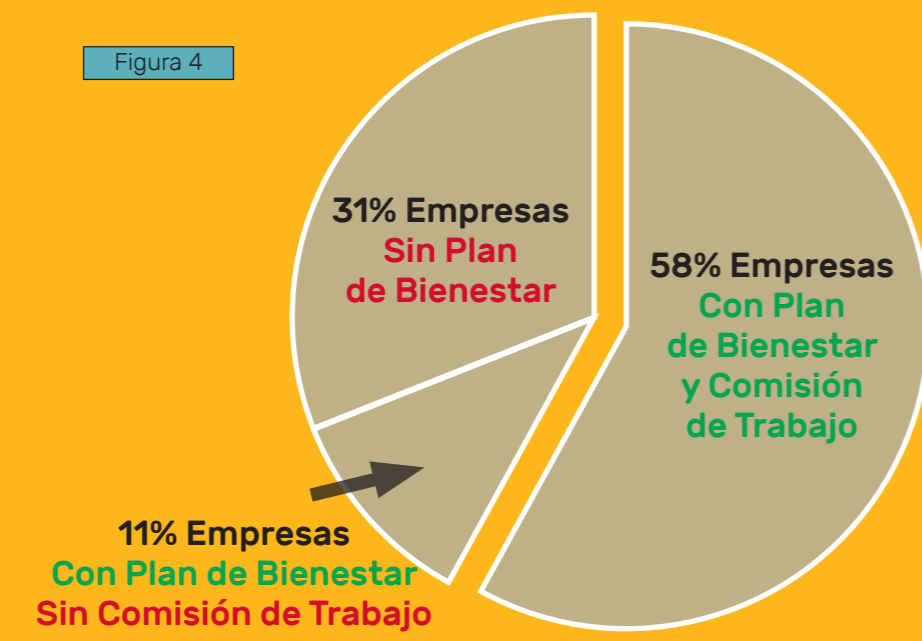
R=RESULTADOS

RESULTADOS

Plan de Bienestar

El 69% de las empresas tienen un plan de bienestar, el 58% con una comisión de trabajo para ejecutarlo y el 11% sin [figura 4].

Los objetivos más habituales de estos planes son la mejora del bienestar y del rendimiento, y del compromiso y la satisfacción del trabajador [figura 5].



Aunque algunas empresas no tienen un plan de bienestar definido, todas las empresas realizan acciones en la mayoría de las dimensiones del bienestar en el puesto de trabajo: 100% d. física, 99% d. salud mental, 98% d. social, 97% d. financiera, 99% d. trayectoria profesional y 93% comunitaria.





RESULTADOS

TIPOS Y CARACTERÍSTICAS DE LAS ACCIONES EN BIENESTAR

Acciones en bienestar [Dimensión Salud Física]

Todas las empresas han realizado acciones en la dimensión de salud física.

El mínimo de acciones que se han llevado a cabo han sido 3, y el máximo 39 (todas las propuestas).

La mitad de las empresas han llevado a cabo como mínimo 15 de las acciones propuestas.

Las acciones más habituales han sido las campañas educativas de alimentación saludable (79% empresas), los talleres de primeros auxilios y cardioprotección (76.5%) y las campañas educativas de hábitos tóxicos (68.7%) [figura 6].





RESULTADOS

Acciones implementadas en la dimensión de salud física

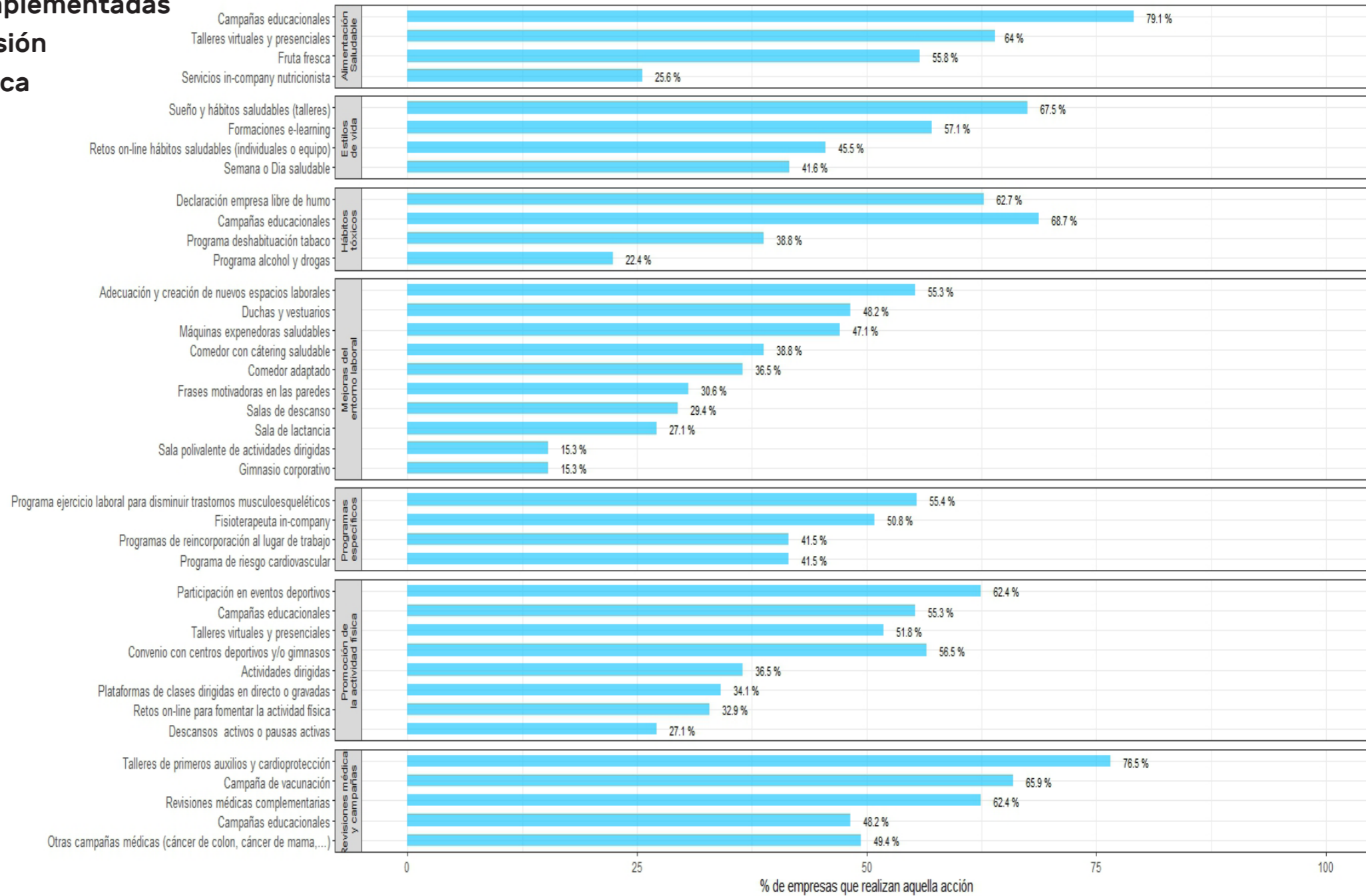


Figura 6



RESULTADOS

Acciones en bienestar [Dimensión Salud Mental]

92 empresas han realizado acciones en la dimensión de salud mental.

El mínimo de acciones que se han llevado a cabo han sido 1, y el máximo 25 (de las 28 propuestas).

La mitad de las empresas han llevado a cabo como mínimo 8 de las acciones propuestas.

Las acciones más habituales han sido del ámbito psicosocial con las políticas de igualdad (86,5%) y la evaluación psicosocial (74,2%) [figura 7].





RESULTADOS

Acciones implementadas en la dimensión de salud mental

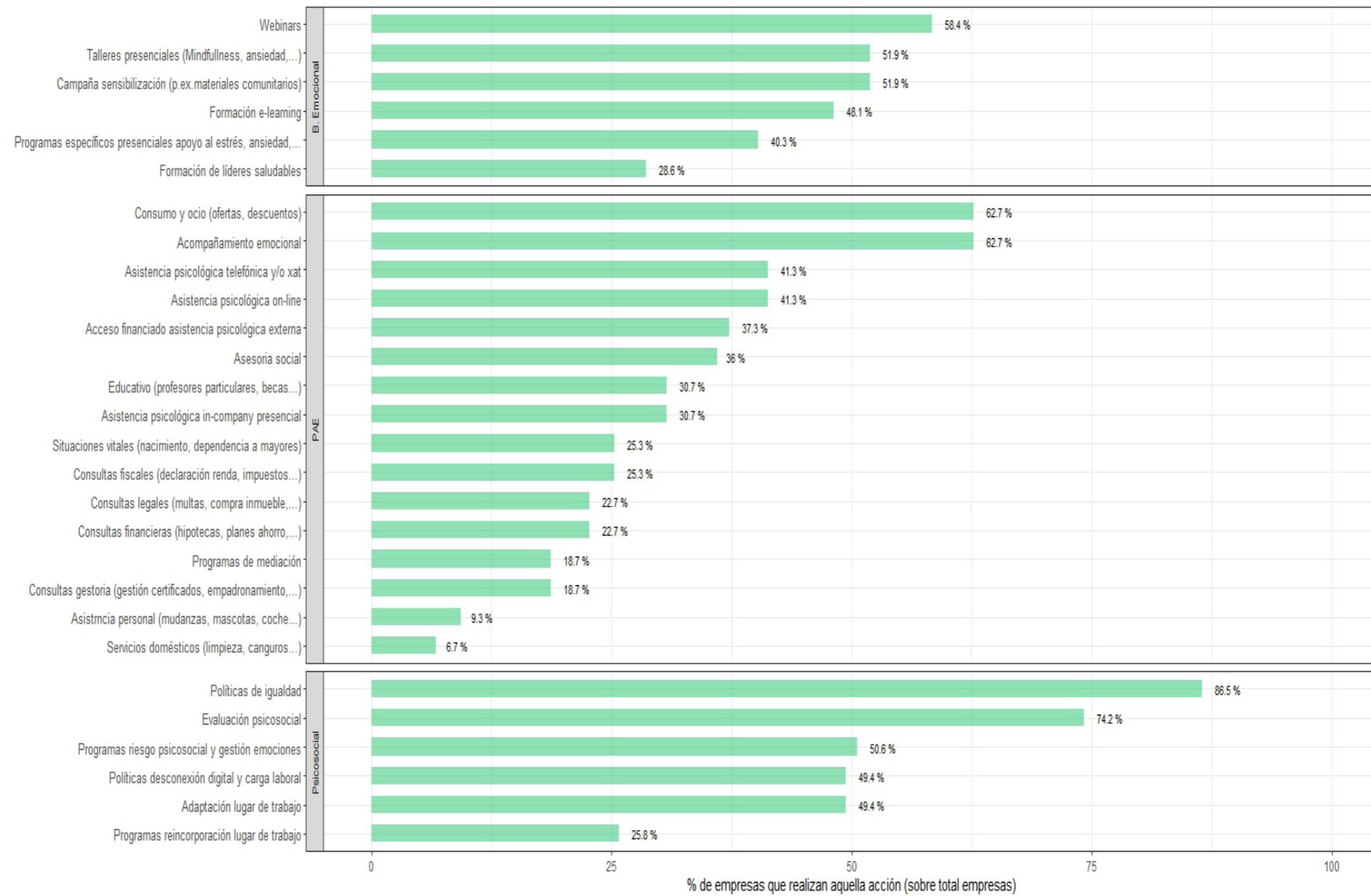


Figura 7





RESULTADOS

Acciones en bienestar [Dimensión Social]

91 empresas han realizado acciones en la dimensión Social.

El mínimo de acciones que se han llevado a cabo han sido 1, y el máximo 13 (de las 14 propuestas).

La mitad de las empresas han llevado a cabo como mínimo 5 de las acciones propuestas.

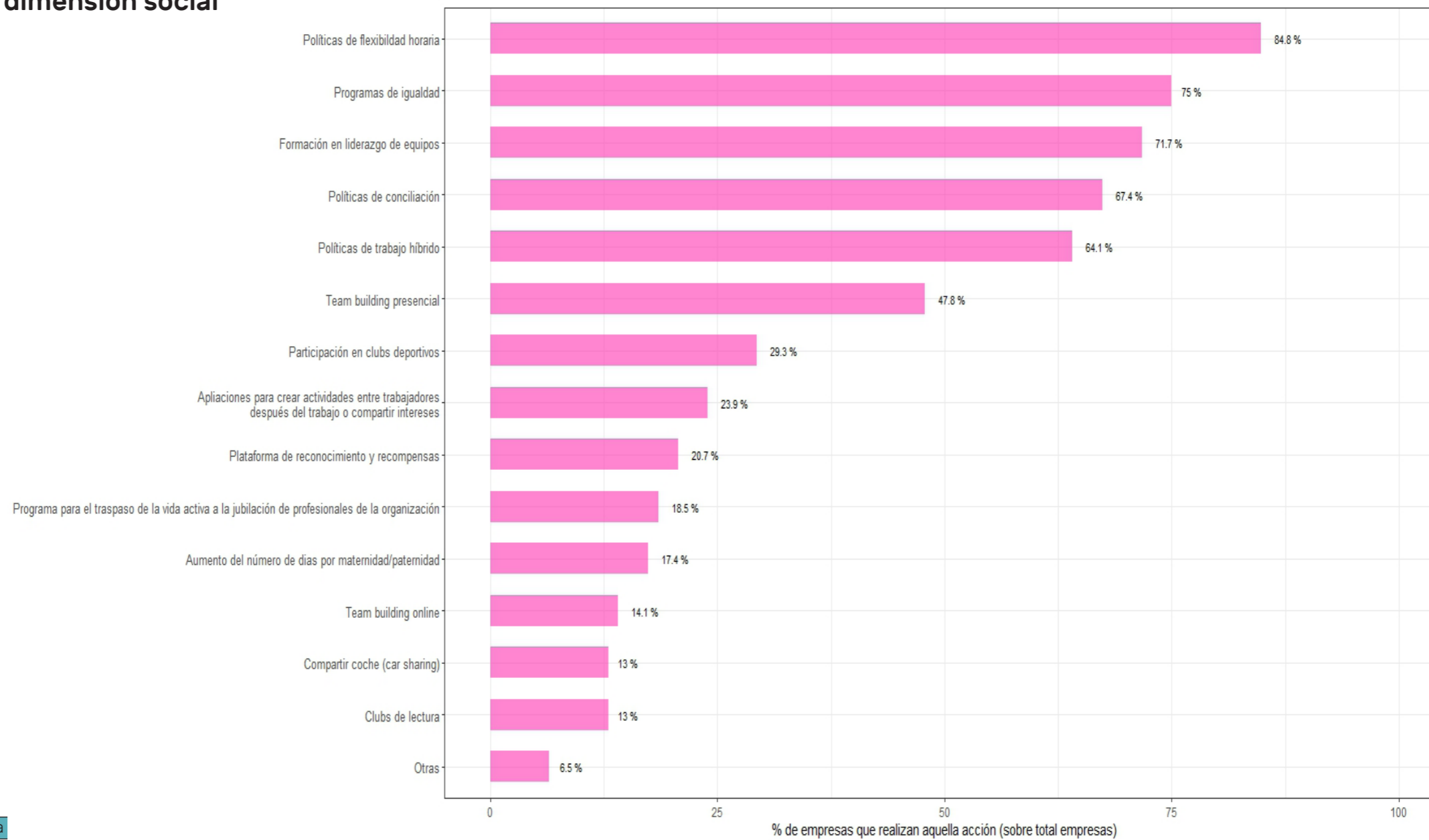
Las acciones más habituales han sido las políticas de flexibilidad horaria (85%), los programas de igualdad (75%), y la formación en liderazgo de equipos (72%) [figura 8].





RESULTADOS

Acciones implementadas en la dimensión social



Figura





RESULTADOS

Acciones en bienestar [Dimensión Financiera]

90 empresas han realizado acciones en la dimensión Financiera.

El mínimo de acciones que se han llevado a cabo han sido 1, y el máximo 20 (de las 23 propuestas).

La mitad de las empresas han llevado a cabo como mínimo 9 de las acciones propuestas.

Las acciones más habituales han sido la retribución por objetivos (91%), el seguro de salud como retribución flexible (88%) o como beneficio social (71%) [figura 9].





RESULTADOS

Acciones implementadas en la dimensión financiera

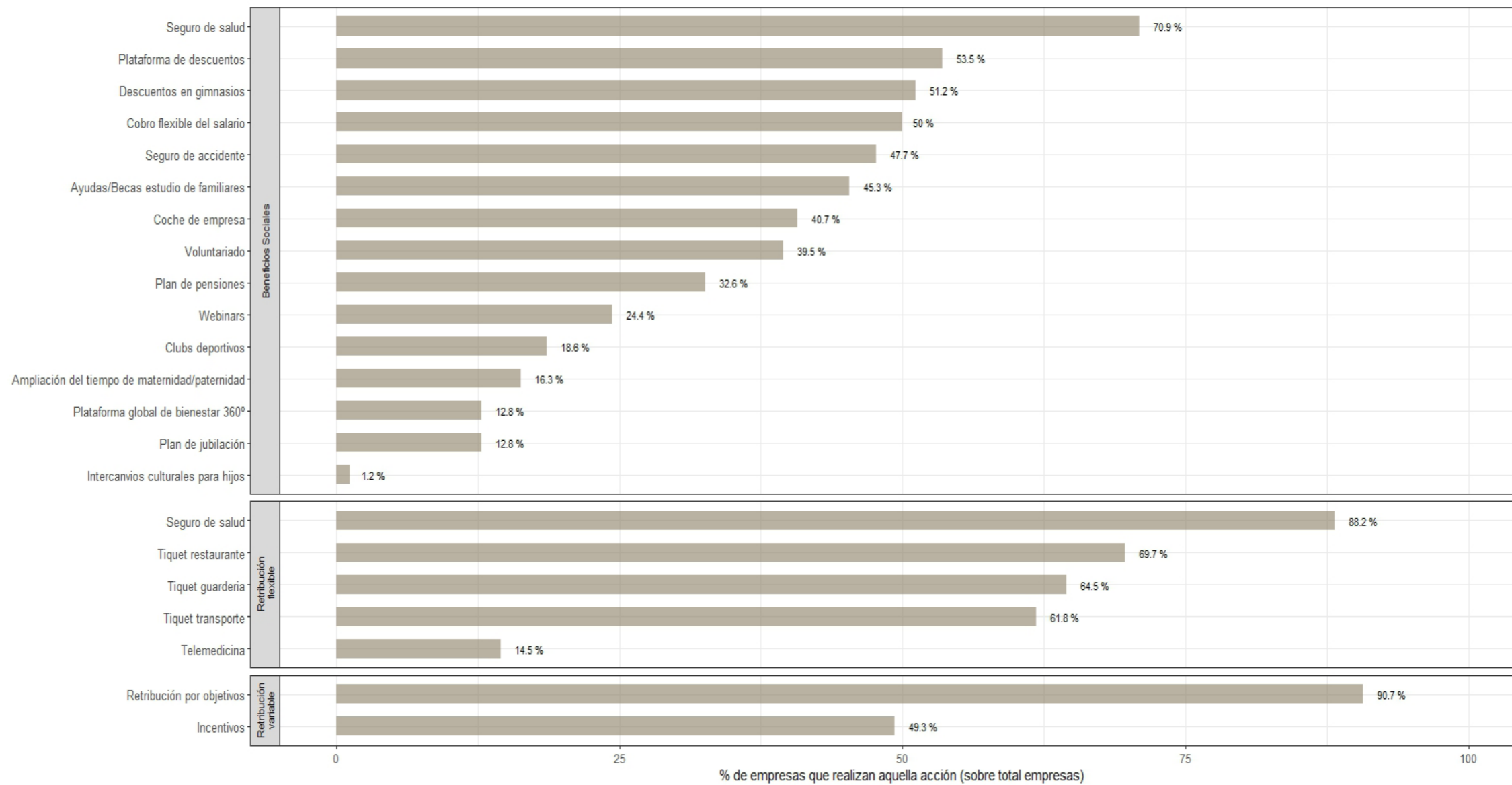


Figura 9





RESULTADOS

Acciones en bienestar [Dimensión Trayectoria Profesional]

92 empresas han realizado acciones en la dimensión de Trayectoria Profesional.

El mínimo de acciones que se han llevado a cabo han sido 1, y el máximo 10 (todas las propuestas).

La mitad de las empresas han llevado a cabo como mínimo 5 de las acciones propuestas.

Las acciones más habituales han sido la formación bonificada (88%), y las políticas de promoción interna (73%) [figura 10].





RESULTADOS

Acciones implementadas en la dimensión trayectoria profesional

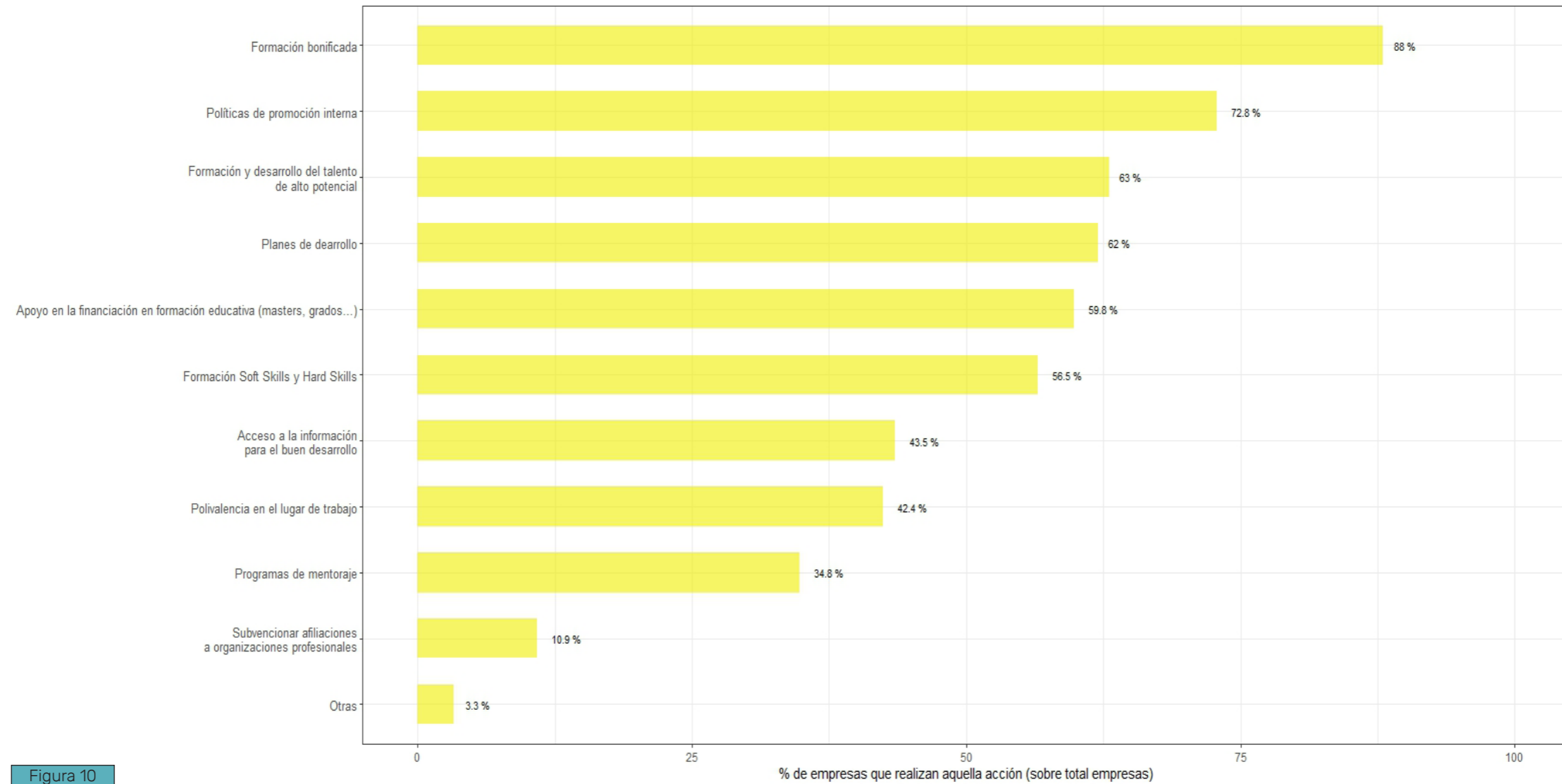


Figura 10





RESULTADOS

Acciones en bienestar [Dimensión Comunitaria]

86 empresas han realizado acciones en la dimensión Comunitaria.

El mínimo de acciones que se han llevado a cabo han sido 1, y el máximo 7 (todas las propuestas).

La mitad de las empresas han llevado a cabo como mínimo 3 de las acciones propuestas.

Las acciones más habituales han sido acciones de sostenibilidad (80%), y donaciones a organizaciones (75%) [figura 11].





RESULTADOS

Acciones implementadas en la dimensión comunitaria

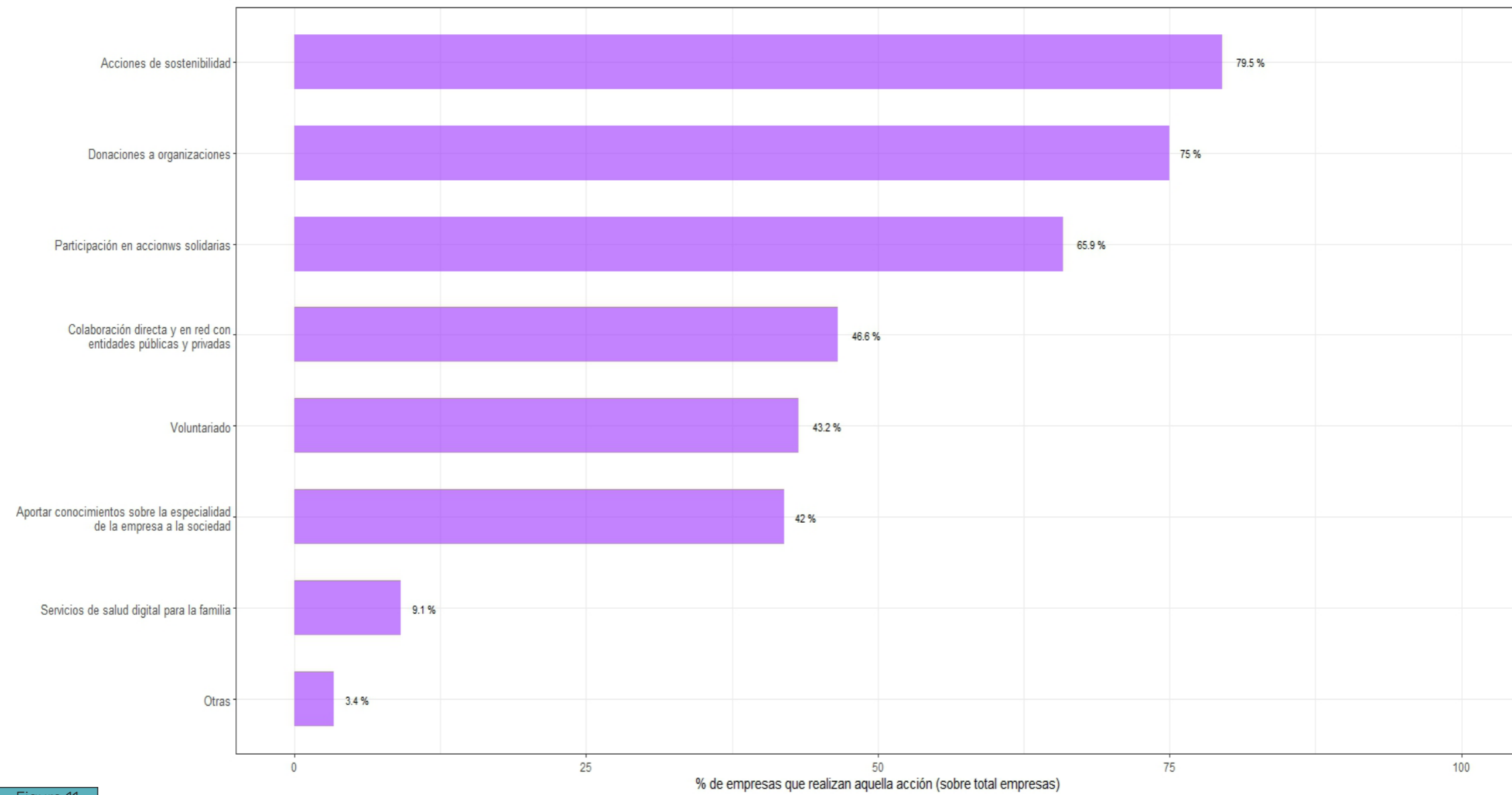


Figura 11





RESULTADOS

Acciones de bienestar - síntesis

En la tabla siguiente se resumen los resultados anteriores: se indica el número mínimo de acciones realizadas por la mitad de las empresas participantes (mediana) respecto al total de acciones propuestas (n máximo), así como las acciones llevadas a cabo con más frecuencia en cada dimensión, y el % de empresas que indican llevar a cabo aquella acción.

	D. Física	D. S. Mental	D. Social	D. Financiera	D. Trayectoria Profesional	D. Comunitaria
Número de acciones realizadas Mediana (n máximo)	15 (39)	8 (28)	5 (14)	9 (23)	5 (10)	3 (7)
Acciones más usuales % empresas que indican llevarla a cabo	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas educativas alimentación saludable (79%) • Talleres primeros auxilios y cardioprotección (77%) • Campañas educativas hábitos tóxicos (67%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de igualdad (87%) • Políticas de evaluación psicosocial (74%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas flexibilidad horaria (85%) • Programas igualdad (75%) • Formación en liderazgo de equipos (72%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Retribución por objetivos (91%) • Seguro salud (88% como retribución flexible, 71% como beneficio social) 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación bonificada (88%) • Políticas promoción interna (73%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de sostenibilidad (80%) • Donaciones a organizaciones (75%)



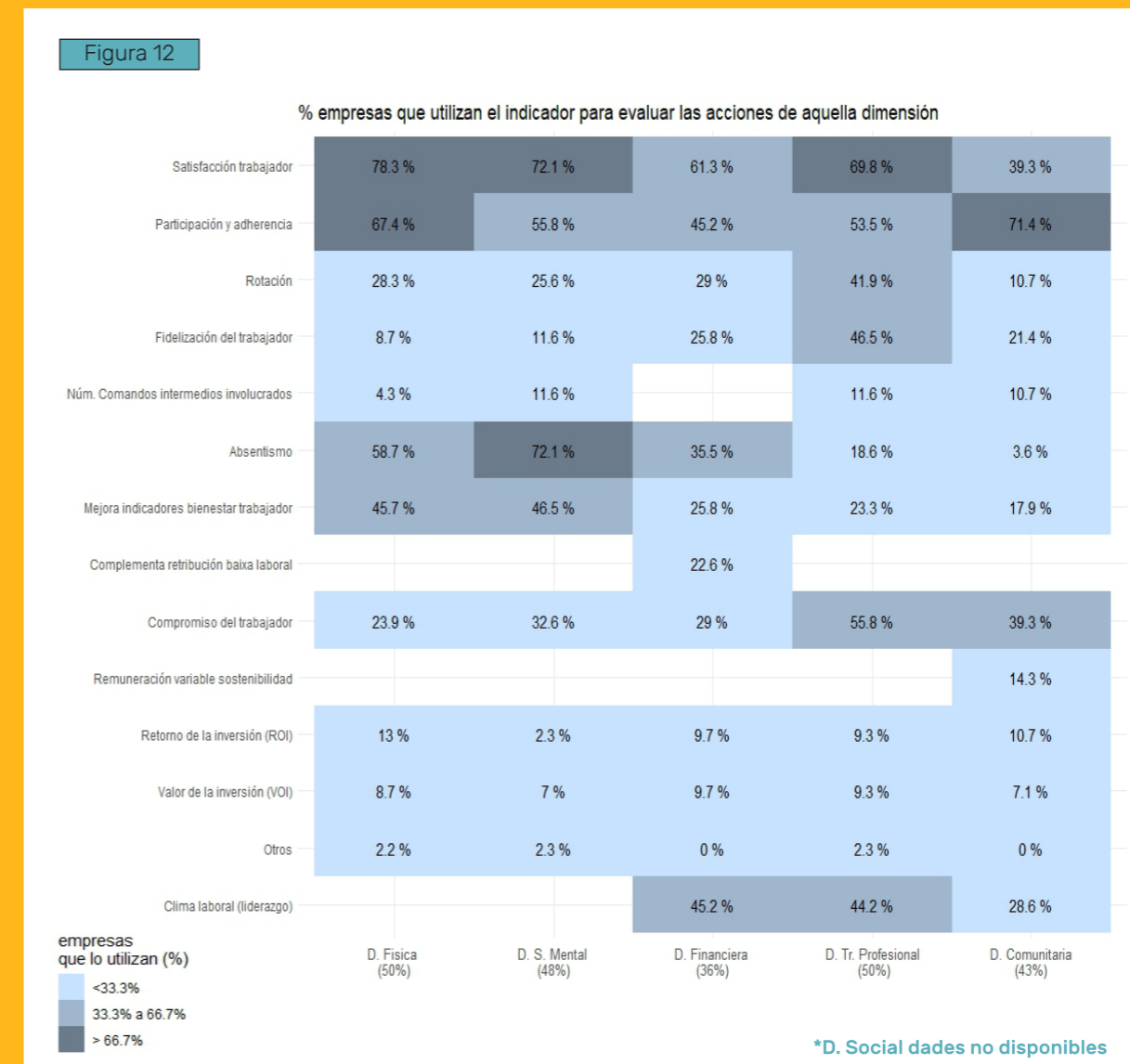


RESULTADOS

Indicadores de evaluación en bienestar

El porcentaje de empresas que evalúan las acciones llevadas a cabo es variable, dependiendo de la dimensión, yendo del 50% en el caso de las dimensiones de trayectoria profesional o física, en el mejor de los casos, hasta el 36% en el caso de la dimensión financiera.

Los indicadores más utilizados en todas las dimensiones son la **satisfacción del trabajador** y la **participación y adherencia** [figura 12]. En el caso de la dimensión de salud mental también se utiliza con frecuencia el **absentismo laboral**.



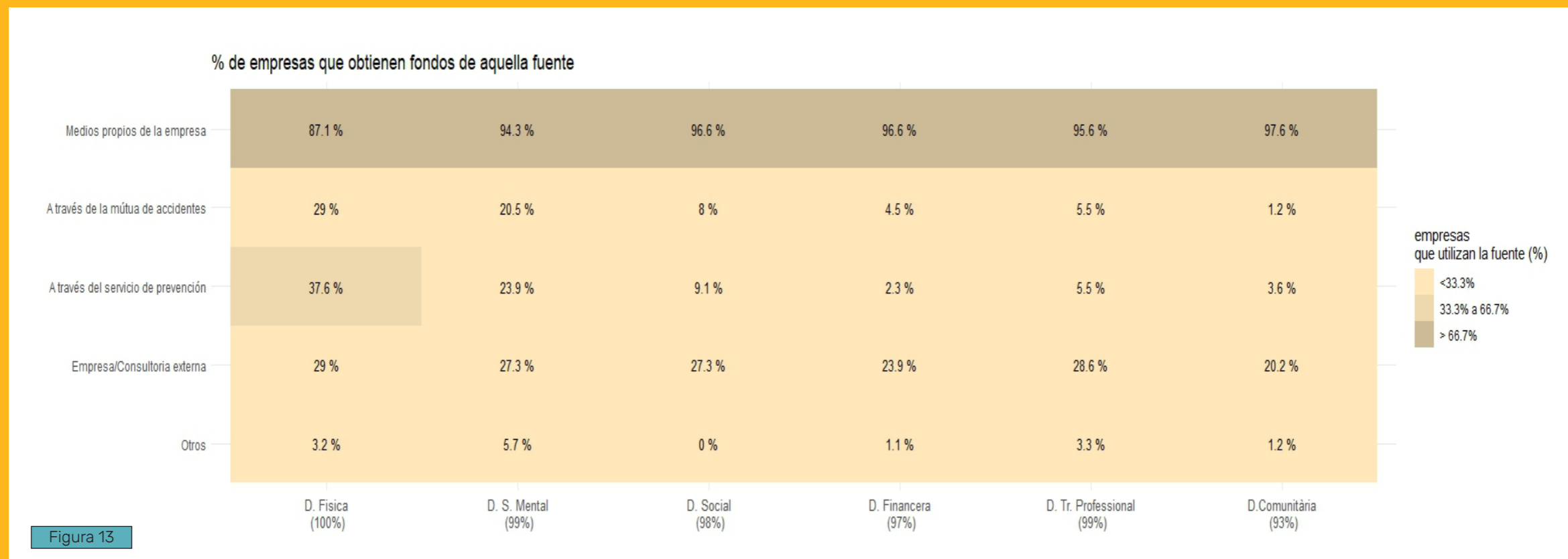


RESULTADOS

MEDIOS ECOCÓMICOS, LIDERAZGO E INVERSIÓN EN BIENESTAR

Medios económicos

Los medios económicos por las acciones llevadas a cabo provienen de la empresa, y en algunas dimensiones con más frecuencia de la mutua de accidentes y del servicio de prevención [figura 13].





RESULTADOS

Liderazgo del bienestar

Las acciones de la dimensión física y mental las lidera más a menudo el departamento de Prevención de Riesgos Laborales, mientras que las del resto de dimensiones - excepto la comunitaria - las lidera el Departamento de Personas.

En dos de cada tres empresas en las acciones de las dimensiones de salud física y mental participa más de un departamento.

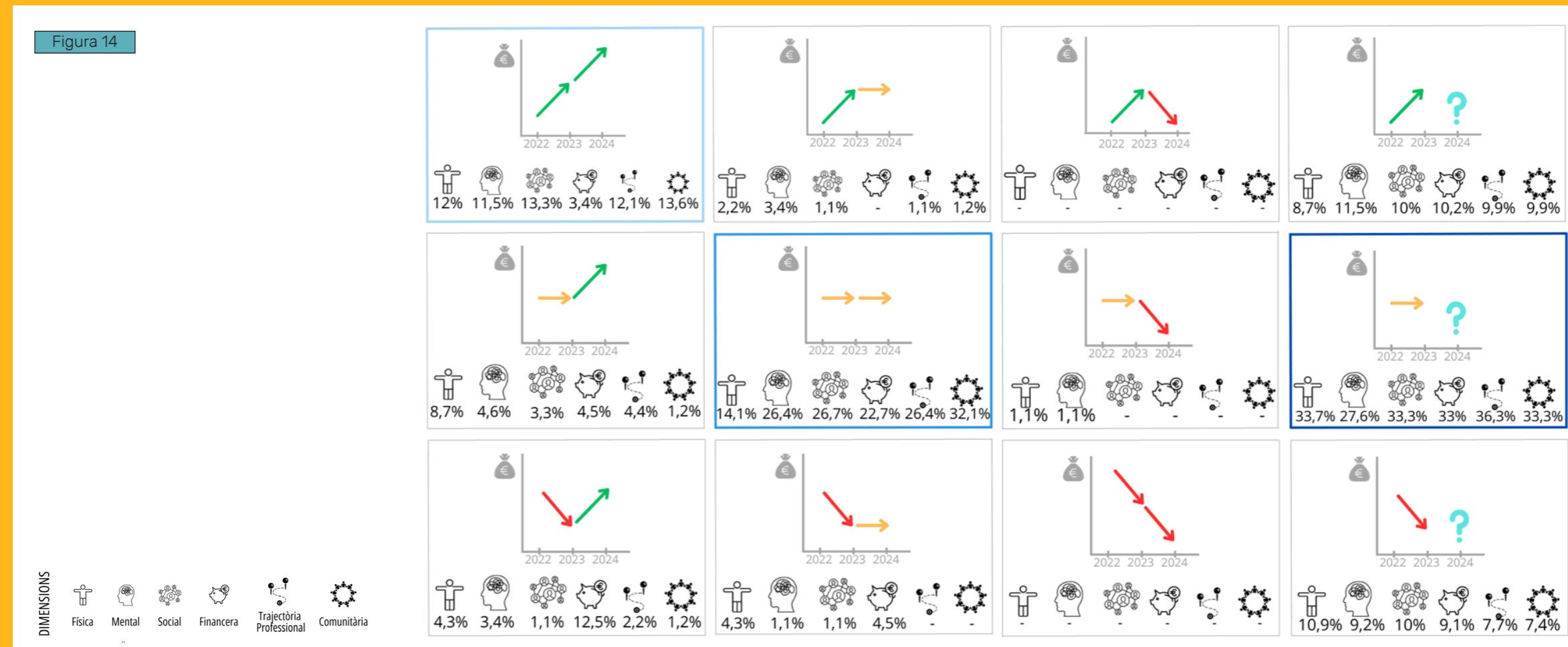
	D. Física	D. S. Mental	D. Social	D. Financera	D. Trajectòria Professional	D. Comunitària
Departamento líder (% empresas)	Riesgos Laborales (52%)	Riesgos Laborales (47%)	Personas (HR generalista) (35%)	Personas (HR generalista) (42%)	Personas (HR generalista) (42%)	Sostenibilidad y resp. Social Corporativa (36%)
Empresas con más de un departamento implicado (%)	66%	66%	46%	30%	29%	37%



RESULTADOS

Inversión en bienestar

Lo más habitual - en el momento de responder la encuesta - era que en todas las dimensiones las empresas mantuvieran el presupuesto del año anterior y aún no dispusieran del de 2024 (→?), o que también mantuvieran el presupuesto para el siguiente año (→ →) [figura 14].





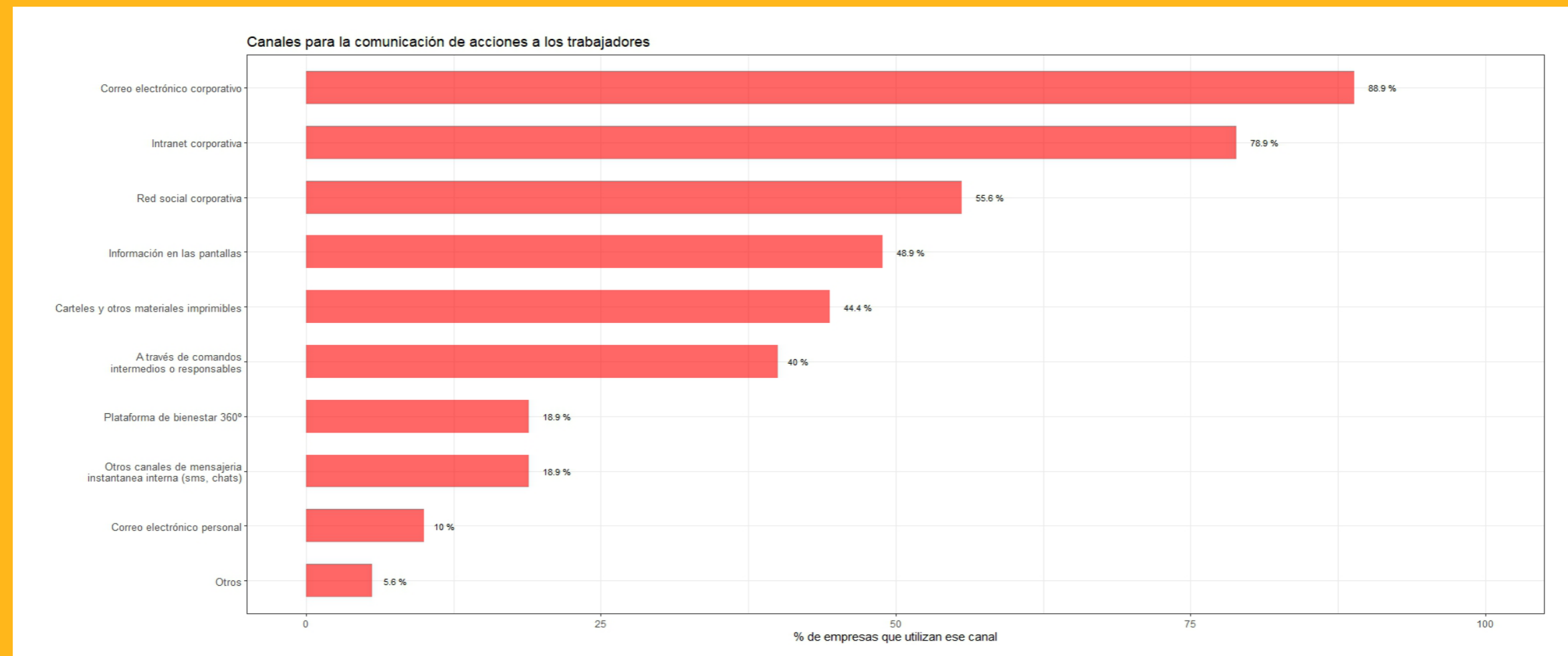
RESULTADOS

Comunicación de las acciones en bienestar

Figura 15

La mitad de las empresas utilizan, como mínimo, cuatro canales diferentes para difundir las acciones a sus trabajadores.

Los medios más utilizados son el correo electrónico corporativo (89%) y la intranet corporativa (79%) [figura 15].





CONCLUSIONES



CONCLUSIONES

Políticas de concienciación

Sólo un 9% de las empresas de más de 250 trabajadores con sede en Cataluña han respondido a la encuesta. Aunque este bajo porcentaje de respuesta dificulta la comprensión del estado actual de las iniciativas de bienestar laboral en las empresas, también representa una oportunidad para trabajar desde la base con campañas de concienciación de la importancia de incorporar la perspectiva del bienestar en las políticas laborales.

Una herramienta para identificar acciones de bienestar

Se ha desarrollado una herramienta a partir de un equipo de expertos para identificar acciones de bienestar laboral teniendo en cuenta las 5 dimensiones del bienestar. Esta herramienta puede ayudar a identificar y monitorizar las iniciativas que se llevan a cabo a nivel de empresa y, al mismo tiempo, conocer nuevas acciones que se pueden integrar en el contexto de las grandes empresas para mejorar el bienestar de los trabajadores.

Integración de las 5 dimensiones del bienestar

Todas las empresas encuestadas realizan acciones en la mayoría de las dimensiones del bienestar en el lugar de trabajo, aunque algunas de ellas no tienen un plan de bienestar definido. Por lo tanto, habría que fomentar la percepción de que el bienestar laboral incluye acciones de salud física, mental y social, pero también acciones en materia financiera, de trayectoria profesional y comunitaria.

Evaluación y comunicación de las acciones a nivel global

Menos de la mitad de las empresas encuestadas evalúan las acciones realizadas. Aunque el Departamento de Personas es el responsable de la mayor parte de dimensiones, se observa una cooperación interdepartamental en la coordinación de las acciones en bienestar laboral, así como el uso generalizado de medios de comunicación en su difusión.

Incentivación de las empresas

La mayoría de las empresas encuestadas han informado de que disponen de un presupuesto similar al del año anterior para las políticas de bienestar, con poca previsión de incremento para el próximo año. Sería recomendable incentivar a las empresas a integrar políticas de bienestar laboral que se ajusten a las necesidades y objetivos de la Estrategia Catalana en Seguridad y Salud Laboral. Esta estrategia destaca la promoción de la salud y los hábitos saludables, la mejora de las condiciones de trabajo y la promoción de la cultura preventiva en la empresa.





RECOMENDACIONES



RECOMENDACIONES

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y PROYECTOS

Alineación con los objetivos estratégicos de la empresa

El plan de bienestar es importante que esté integrado dentro de la política y estrategia empresarial ESG¹. Ayuda a tener una claridad de cómo cada acción repercutirá sobre los objetivos de la organización y cada departamento.

Implicación de la dirección y de los diferentes departamentos: creación del grupo de trabajo

Es importante que el plan de bienestar se construya de forma transversal dentro de la compañía, implicando a todos los departamentos que trabajan día a día en cada una de las 6 dimensiones del bienestar (salud física, salud mental, social, comunitaria, financiera y trayectoria profesional), pudiendo colaborar.

Diseñar programas integrales: intervenciones individuales y colectivas

Cuando el plan de bienestar se trabaja de manera integral, las posibilidades de generar un cambio positivo y de impacto para la salud en el empleado son aún mayores. Si se buscan cambios en hábitos o estilos de vida concretos es de vital importancia crear un programa específico, con una metodología y muestra específica, y con un acompañamiento profesional que mida el impacto de la iniciativa acompañado de datos médicos.

Proyectos participativos

Es importante que a la hora de implantar un plan de bienestar o una acción concreta, se piense y se tenga en cuenta crear una estrategia de comunicación concreta y de seguimiento para aumentar la participación en las diferentes acciones que se llevarán a cabo.

(1) **Nota:** Comportamiento responsable desde el punto de vista ambiental, social y de gobierno.





RECOMENDACIONES

Ajustar el programa a las necesidades de la empresa y sus trabajadores

A la hora de crear e implementar un plan de bienestar, hay que tener en cuenta los diferentes perfiles: sexo, edades, culturas, datos epidemiológicos, datos de absentismo y de trabajadores que hay en la empresa, escogiendo las dimensiones del bienestar a trabajar, los canales de comunicación, las temáticas y los horarios a las necesidades de cada uno de ellos. Es importante tener en cuenta que cuantos más recursos se destinen al proyecto, tanto económicos como humanos, mayor impacto a nivel de datos médicos y participación tendrá el plan de bienestar.

- 39 -

ACCIONES E INCENTIVOS

Medir el impacto de las acciones

Contar con las estadísticas concretas de cada acción permite medir la satisfacción y participación, y al mismo tiempo saber qué dimensiones y acciones funcionan mejor en cada perfil de trabajador. Y finalmente, tener argumentos a favor para obtener apoyo de la dirección para seguir mejorando el plan de bienestar en un futuro. Una vez se hayan obtenido los resultados finales, es bueno comunicarlos a toda la organización.

Incorporación de incentivos para mejorar los resultados y adherencia al programa

La regla fundamental de dar un incentivo es recompensar a los trabajadores, motivar el talento y reforzar los lazos de la relación laboral para que deseen seguir formando parte de la organización y seguir participando del plan de bienestar.





ANEXO 1: ENCUESTA



ENCUESTA

Estudio sobre la situación actual y de futuro del bienestar en el trabajo en las empresas catalanas

Esta encuesta tiene como objetivo identificar las acciones, estrategias y proyectos que las grandes empresas (≥250 empleados) catalanas están llevando a cabo para promover el bienestar en el trabajo. En ningún caso la encuesta pretende analizar a las empresas individualmente, sino que el objetivo es conocer qué está haciendo el tejido empresarial catalán de forma agregada. Es importante tener en cuenta que la mayoría de las grandes empresas catalanas actualmente están llevando a cabo acciones de bienestar en algunas de las 6 dimensiones: salud física, salud mental, social, comunitaria, financiera y trayectoria profesional. Ayúdanos a identificar la situación actual y futura del tejido empresarial catalán.

El presente proyecto está financiado por la Generalitat de Catalunya, y junto con Foment del Treball, son los órganos impulsores del proyecto. El proyecto está siendo liderado por la empresa Bivel, especialista en soluciones de bienestar laboral a nivel nacional, la cual, junto con la Universidad de Vic-Universidad Central de Catalunya (UVIC-UCC), ha desarrollado la presente encuesta, que ha sido validada por un grupo de expertos de diferentes entidades públicas como el INSST y otras organizaciones y empresas del territorio catalán.

Todos los datos obtenidos a través de la encuesta serán tratados y analizados de forma totalmente anónima y confidencial por la UVIC, y los resultados finales se publicarán en el informe "Estudio sobre la situación actual y futura del bienestar en el trabajo en las grandes empresas catalanas", al cual se podrá acceder a través de la plataforma de Foment del Treball.

El tiempo de respuesta de la encuesta es de 15 minutos. Sería óptimo que la encuesta fuera contestada conjuntamente por los diferentes departamentos que lideran las acciones que conforman las 6 dimensiones del bienestar: salud física, salud mental, social, comunitaria, financiera y trayectoria profesional. Les pedimos por favor que lean la encuesta con atención y respondan a todas las preguntas con la máxima sinceridad.

Muchas gracias por su colaboración.

Aspectos a tener en cuenta antes de empezar a responder la encuesta La condición para poder responder la encuesta es que la empresa tenga domicilio, sede o establecimiento en Cataluña y que tenga 250 trabajadores o más. La encuesta debe ser contestada por una persona trabajadora de la empresa que tenga conocimiento del Plan de Bienestar. Asegúrese de disponer de los siguientes datos antes de comenzar a responder: ¿Qué porcentaje de mujeres trabajadoras hay en la empresa? ¿Cuál es la media de edad de los trabajadores y trabajadoras? A lo largo de toda la encuesta se utilizará el género gramatical masculino para referirse a colectivos mixtos, como aplicación de la ley lingüística de la economía expresiva. Solo cuando la oposición de sexos sea un factor relevante en el contexto se explicitarán ambos géneros.

A. PERFIL DE LA EMPRESA Y DE LA PERSONA QUE RESPONDE LA ENCUESTA

1. Con el fin de poder verificar la identidad de quien responde y enviar el informe de los resultados de la encuesta, se necesita el correo electrónico corporativo de la persona responsable de responder la encuesta.

2. Indicar el nombre de la empresa.

3. Indicar el nombre y apellidos de la persona que responde la encuesta.





4. Indicar a qué departamento pertenece la persona responsable de responder la encuesta.

- Departamento de Prevención de Riesgos Laborales
- Departamento de Personas
- Departamento Médico
- Departamento de Comunicación
- Departamento de Sostenibilidad
- Otros

Especifica qué otro departamento.

5. Indicar el número total de trabajadores de la empresa a nivel nacional.

6. Indicar qué porcentaje de mujeres trabajadoras hay en la empresa.

(%)

7. Indicar la media de edad de los trabajadores.

8. Indicar la actividad económica en la que se enmarca la empresa.

- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- Industrias extractivas
- Industrias manufactureras
- Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- Construcción
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas
- Transporte y almacenamiento
- Hostelería
- Información y comunicaciones
- Actividades financieras y de seguros
- Actividades inmobiliarias
- Actividades profesionales, científicas y técnicas
- Actividades administrativas y servicios auxiliares
- Administración Pública y defensa: Seguridad Social obligatoria
- Educación
- Actividades sanitarias y de servicios sociales
- Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico
- Otros servicios

9. ¿Cuál de las siguientes tipologías de puesto de trabajo predomina principalmente en la empresa?

- Directores y gerentes
- Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
- Técnicos y profesionales de apoyo
- Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina
- Trabajadores en servicios de restauración, personales, protección y vendedores
- Trabajadores cualificados en actividades agrícolas, ganaderas, forestales y pesqueras
- Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y máquinas)
- Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
- Ocupaciones elementales
- Otros

Especifica otras tipologías que predominen en la empresa.

10. Indicar la ubicación de la sede de la empresa

- Provincia de Barcelona
- Provincia de Lleida
- Provincia de Girona
- Provincia de Tarragona

B. ACCIONES Y PROYECTOS DE BIENESTAR EN EL TRABAJO

¿Cómo se define el concepto de bienestar en el trabajo?

El concepto de bienestar en el trabajo se define como el cumplimiento de las necesidades y expectativas físicas, mentales, sociales y cognitivas de un trabajador relacionadas con su empleo.

El bienestar en el trabajo se relaciona con todos los aspectos de la vida laboral, incluyendo la organización del trabajo, los factores sociales en el trabajo, el entorno laboral, el equipo y las tareas peligrosas.

Es importante tener en cuenta que el bienestar en el trabajo también puede contribuir a la calidad de vida fuera del ámbito laboral.

¿Cuáles son las dimensiones que componen el bienestar en el trabajo?

Se compone de 6 dimensiones: salud física, salud mental, social, comunitaria, financiera y trayectoria profesional.

Teniendo en cuenta cómo se define y compone el bienestar en el trabajo, responde con sinceridad a las siguientes preguntas.

11. ¿La empresa cuenta con un Plan de Bienestar en el Trabajo con diferentes acciones a desarrollar?

- Sí
- No





12. Selecciona los 3 principales objetivos del Plan de Bienestar de la empresa.

- Mejorar el bienestar global de los trabajadores.
- Atraer y adquirir talento.
- Fidelizar el talento.
- Mejorar el compromiso y satisfacción de los trabajadores.
- Mejorar los resultados financieros.
- Mejorar la cultura corporativa.
- Mejorar la política ESG (ambiental, social y de gobernanza).
- Otros

Especifica otros objetivos del Plan de Bienestar en el trabajo.

13. ¿Existe una comisión o grupo de trabajo que diseñe este Plan de Bienestar en el trabajo en la empresa?

- Sí
- No

14. ¿Qué departamentos o perfiles profesionales integran la comisión o grupo de trabajo?

- Departamento de dirección
- Departamento de personas: Compensación y beneficios
- Departamento de personas: e-learning
- Departamento de personas: Human resources (HR) Business partner
- Departamento de personas: Human resources (HR) Generalista
- Departamento de personas: Employer experience
- Prevención de Riesgos Laborales
- Servicio Médico
- Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa
- Comunicación
- Sostenibilidad
- Responsable de Bienestar
- Happiness manager
- Producción
- Otros

Especifica otros departamentos o perfiles profesionales.

B1. ACCIONES PARA LA MEJORA DE LA DIMENSIÓN SALUD FÍSICA

¿Cómo se define la salud física?

La salud física se define como el estado del cuerpo, teniendo en cuenta su conjunto, desde la ausencia de enfermedad hasta el nivel de condición física que permite disponer de energía y elegir opciones saludables. La salud física es fundamental para el bienestar general y puede verse afectada por:

Estilo de vida: dieta, nivel de actividad física y comportamiento (por ejemplo, fumar). Biología humana: la genética y la fisiología de una persona pueden hacer que sea más fácil o más difícil alcanzar una buena salud física. Factores ambientales: nuestro entorno y la exposición a factores como la luz solar o sustancias tóxicas. Servicios de atención médica: una buena atención médica puede ayudar a prevenir enfermedades, así como detectarlas y tratarlas.

15. ¿Qué acciones ha llevado a cabo la empresa durante el pasado año 2022 y este año 2023 para mejorar la salud física de los trabajadores?

Alimentación saludable

- Campañas educativas (artículos, infografías, videos...)
- Fruta fresca
- Servicios in-company de nutricionista
- Talleres virtuales y presenciales

Estilos de vida

- Formaciones e-learning
- Retos online individuales o en equipo de hábitos saludables
- Semana o Día Saludable
- Talleres virtuales y presenciales de sueño u otros hábitos saludables

Hábitos tóxicos

- Campañas educativas (artículos, infografías, videos...)
- Declaración de la empresa libre de humo
- Programa de deshabituación al tabaco
- Programa de alcohol y drogas

Mejoras del entorno laboral

- Adecuación y creación de nuevos espacios laborales
- Duchas y vestuarios
- Frases motivadoras en las paredes
- Gimnasio corporativo
- Máquinas expendedoras saludables
- Sala de lactancia
- Salas de descanso
- Sala polivalente de actividades dirigidas
- Un comedor adaptado
- Un comedor con catering saludable

Programas específicos

- Fisioterapeuta in-company
- Programa de ejercicio laboral para reducir los trastornos musculoesqueléticos
- Programa de Riesgo Cardiovascular
- Programas de reincorporación al puesto de trabajo

Promoción de la actividad física

- Actividades dirigidas
- Campañas educativas (artículos, infografías, videos...)
- Convenio con centros deportivos y/o gimnasios
- Descansos activos o pausas activas
- Participación en eventos deportivos
- Plataformas de clases dirigidas en vivo o grabadas (ej: yoga, pilates...)
- Retos online para fomentar la actividad física
- Talleres virtuales y presenciales

Revisiones médicas y campañas

- Otras campañas médicas (ej: cáncer de colon, cáncer de mama, etc.)
- Campaña de vacunación (ej: gripe, covid...)
- Campañas educativas (artículos, infografías, videos...)
- Revisiones médicas complementarias
- Talleres de primeros auxilios y/o cardioprotección





Otros

- Otras iniciativas
- No se ha realizado ninguna acción centrada en el bienestar físico

Especifica qué otras iniciativas ha realizado la empresa para mejorar la salud física de los trabajadores.

16. ¿La empresa evalúa el impacto de las acciones realizadas en la dimensión de salud física?

- Sí
- No

17. En caso afirmativo, ¿cuáles son los indicadores más utilizados para evaluar el impacto que han tenido las acciones?

- Satisfacción del trabajador
- Participación y adherencia
- Rotación
- Compromiso del trabajador
- Mejora de indicadores de bienestar del trabajador
- Absentismo (por enfermedad común)
- Absentismo (por accidente laboral)
- Fidelización de trabajadores
- Retorno de la inversión (ROI)
- Valor de la inversión (VOI)
- Número de mandos intermedios involucrados
- Otros indicadores

Especifica que otros indicadores utiliza la empresa para evaluar el impacto de las acciones.

18. ¿Qué departamento lidera las acciones de la dimensión salud física?

- Departamento de personas: Compensación y beneficios
- Departamento de personas: e-learning
- Departamento de personas: Human resources (HR) Business partner
- Departamento de personas: Human resources (HR) Generalista
- Departamento de personas: Employer experience
- Prevención de Riesgos Laborales
- Servicio Médico
- Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa
- Comunicación
- Sostenibilidad
- Responsable de Bienestar
- Happiness Manager
- Producción
- Otros

Especifica qué otro departamento lidera las acciones de la dimensión salud física.

19. ¿Qué departamento o departamentos desarrollan y gestionan las acciones de la dimensión de salud física (tratar con proveedores, desarrollar campañas, planificar, analizar indicadores, comunicar, etc.)?

- Departamento de personas: Compensación y beneficios
- Departamento de personas: e-learning
- Departamento de personas: Human resources (HR) Business partner
- Departamento de personas: Human resources (HR) Generalista
- Departamento de personas: Employer experience
- Prevención de Riesgos Laborales
- Servicio Médico
- Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa
- Comunicación
- Sostenibilidad
- Responsable de Bienestar
- Happiness Manager
- Producción
- Otros

Especifica qué otros departamentos desarrollan y gestionan las acciones de la dimensión salud física.

20. ¿A través de qué medios se destinan los recursos económicos anualmente para la realización de acciones de la dimensión de salud física?

- Medios propios de la empresa
- A través de la mutua de accidentes
- A través del servicio de prevención
- Empresa/Consultora externa
- Otros

Especifica qué otros medios se destinan los recursos anualmente.

21. El presupuesto del año 2022 destinado a mejorar la salud física, ¿fue igual, inferior o superior al presupuesto destinado este año 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior

22. ¿El presupuesto del año 2024 destinado a mejorar la salud física será igual, inferior o superior al presupuesto destinado este año 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior
- No se dispone aún de un presupuesto para el 2024





23. ¿Por qué motivo o motivos la empresa no implementa acciones para mejorar la dimensión salud física de los trabajadores?

- No se dispone de presupuesto para estas acciones.
- Falta de una persona que lidere estas acciones.
- La cultura empresarial no lo permite en este momento.
- Por malas experiencias previas.
- Desconocimiento de acciones específicas para promover la salud física.
- La prioridad es control de costes
- El foco de los líderes es otro
- Otros motivos

Especifica por qué otros motivos la empresa no implementa acciones para mejorar la dimensión salud física de los trabajadores

B2. ACCIONES PARA LA MEJORA DE LA DIMENSIÓN SALUD MENTAL

¿Cómo se define la salud mental?

Estado de bienestar en el cual la persona toma conciencia de sus capacidades y es capaz de gestionar las presiones normales de la vida, puede trabajar de manera productiva y fructífera, y contribuir a la comunidad.

24. ¿Qué acciones ha llevado a cabo la empresa durante el pasado año 2022 y este año 2023 para mejorar la salud mental de los trabajadores?

Ámbito psicosocial

- Adaptación del puesto de trabajo
- Evaluación psicosocial
- Políticas de desconexión digital y carga laboral
- Políticas de igualdad
- Programas de reincorporación al puesto de trabajo
- Programas de riesgo psicosocial y gestión de las emociones

Programa de asistencia a los empleados (PAE)

- Acceso financiado a asistencia psicológica externa
- Acompañamiento emocional (ej. Violencia de género, acoso laboral...)
- Asesoría social (trámites prestaciones sociales, beneficios fiscales...)
- Asistencia personal (ej. mudanzas, mascotas, coche...)
- Asistencia psicológica in-company presencial
- Asistencia psicológica telefónica y/o chat
- Asistencia psicológica online
- Consultas legales (multas, compra inmueble, contratos...)
- Consultas gestoría (gestión de certificados, empadronamiento...)
- Consultas financieras (hipotecas, productos financieros, planes de ahorro...)
- Consultas fiscales (declaración de la renta, impuestos, sucesión...)
- Consumo y ocio (Ofertas, descuentos...)
- Educativo (Profesores particulares, ayudas, becas...)
- Programas de mediación
- Servicios domésticos (limpieza, cuidado de niños, acompañamiento a menores de edad...)
- Situaciones vitales (nacimientos, adopciones, dependencia de personas mayores...)

Programas de Bienestar emocional (comunicaciones y educación)

- Campaña de sensibilización (ej. Materiales comunitarios).
- Formación de líderes saludables
- Formación e-learning
- Programas específicos presenciales de apoyo al estrés, ansiedad, depresión, etc.
- Talleres presenciales (ej. mindfulness, ansiedad...)
- Webinars

Otros

- Otras iniciativas
- No se ha realizado ninguna acción centrada en el bienestar mental

Especifica otras iniciativas de la empresa para mejorar la salud mental de los trabajadores. (Opcional)

25. ¿La empresa evalúa el impacto de las acciones realizadas en la dimensión de la salud mental?

- Sí
- No

26. En caso afirmativo, ¿cuáles son los indicadores más utilizados para evaluar el impacto que han tenido las acciones?

- Satisfacción del trabajador
- Participación y adherencia
- Rotación
- Compromiso del trabajador
- Mejora de indicadores de bienestar del trabajador
- Absentismo (por enfermedad común)
- Absentismo (por accidente laboral)
- Fidelización de trabajadores
- Retorno de la inversión (ROI)
- Valor de la inversión (VOI)
- Número de mandos intermedios involucrados
- Otros indicadores

Especifica otros indicadores que evalúan el impacto de las acciones.





27. Qué departamento lidera las acciones de la dimensión salud mental?

- Departamento de personas: Compensación y beneficios
- Departamento de personas: e-learning
- Departamento de personas: Human resources (HR) Business partner
- Departamento de personas: Human resources (HR) Generalista
- Departamento de personas: Employer experience
- Prevención de Riesgos Laborales
- Servicio Médico
- Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa
- Comunicación
- Sostenibilidad
- Responsable de Bienestar
- Happiness Manager
- Producción
- Otros

Especifica qué otro departamento lidera las acciones de la dimensión salud mental.

28. ¿Qué departamento o departamentos desarrollan y gestionan las acciones de la dimensión salud mental (tratar con proveedores, desarrollar campañas, planificar, analizar indicadores, comunicar, etc.)?

- Departamento de personas: Compensación y beneficios
- Departamento de personas: e-learning
- Departamento de personas: Human resources (HR) Business partner
- Departamento de personas: Human resources (HR) Generalista
- Departamento de personas: Employer experience
- Prevención de Riesgos Laborales
- Servicio Médico
- Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa
- Comunicación
- Sostenibilidad
- Responsable de Bienestar
- Happiness Manager
- Producción
- Otros

Especifica qué otros departamentos desarrollan y gestionan las acciones de la dimensión salud mental.

29. ¿A través de qué medios generalmente se destinan los recursos económicos anualmente para la realización de acciones en la dimensión de la salud mental?

- Medios propios de la empresa
- A través de la mutua de accidentes
- A través del servicio de prevención
- Empresa/Consultora externa
- Otros

Especifica qué otros medios se destinan los recursos anualmente.

30. ¿El presupuesto del año 2022 destinado a mejorar la salud mental fue igual, inferior o superior al presupuesto destinado este año 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior

31. ¿El presupuesto del año 2024 destinado a mejorar la salud mental será igual, inferior o superior al presupuesto destinado este año 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior
- No se dispone aún de un presupuesto para el 2024

32. ¿Por qué motivo o motivos la empresa no implementa acciones para mejorar la dimensión de salud mental de los trabajadores?

- No se dispone de presupuesto para estas acciones.
- Falta de una persona que lidere estas acciones.
- La cultura empresarial no lo permite en este momento.
- Por malas experiencias previas.
- Desconocimiento de acciones específicas para promover la salud física.
- La prioridad es control de costes
- El foco de los líderes es otro
- Otros motivos

Especifica por qué otros motivos la empresa no implementa acciones para mejorar la dimensión salud mental.

B3. ACCIONES PARA LA MEJORA DE LA DIMENSIÓN SOCIAL

¿Cómo se define el bienestar social?

Se define en sentirse integrado en comunidades que se vuelven significativas para la persona y ser capaz de tener relaciones satisfactorias a corto y largo plazo con otras personas.





33. ¿Cuáles de las siguientes acciones ha realizado la empresa el año pasado 2022 y este año 2023 para mejorar la dimensión social de los trabajadores?

- Aplicaciones digitales o redes sociales que permiten crear actividades entre trabajadores después del trabajo o compartir intereses.
- Aumento del número de días por maternidad/paternidad.
- Clubes de lectura.
- Compartir coche (Car sharing).
- Formación en liderazgo de equipos.
- Participación en clubes deportivos.
- Plataforma de reconocimiento y recompensas.
- Políticas de conciliación.
- Políticas de flexibilidad horaria.
- Políticas de trabajo híbrido.
- Programas de igualdad.
- Programa para la transición de la vida activa a la jubilación de profesionales de la organización.
- Team Building presencial.
- Team Building online.
- Otras iniciativas
- No se ha realizado ninguna acción centrada en el bienestar social.

Especifica qué otras iniciativas ha realizado la empresa para mejorar la dimensión sociales de los trabajadores.

34. ¿La empresa evalúa el impacto de las acciones realizadas en la dimensión social?

- Sí
- No

35. En caso afirmativo, ¿cuáles son los indicadores más utilizados para evaluar el impacto que han tenido las acciones?

- Satisfacción del trabajador
- Participación y adherencia
- Rotación
- Compromiso del trabajador
- Mejora de indicadores de bienestar del trabajador
- Absentismo
- Fidelización de trabajadores
- Clima laboral (liderazgo)
- Retorno de la inversión (ROI)
- Valor de la inversión (VOI)
- Número de mandos intermedios involucrados
- Otros indicadores

Especifica qué otros indicadores evalúan el impacto que han tenido las acciones.

36. ¿Qué departamento lidera las acciones de la dimensión social?

- Departamento de personas: Compensación y beneficios
- Departamento de personas: e-learning
- Departamento de personas: Human resources (HR) Business partner
- Departamento de personas: Human resources (HR) Generalista
- Departamento de personas: Employer experience
- Prevención de Riesgos Laborales
- Servicio Médico
- Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa
- Comunicación
- Sostenibilidad
- Responsable de Bienestar
- Happiness Manager
- Producción
- Otros

Especifica qué otro departamento lidera las acciones de la dimensión social.

37. ¿Qué departamento o departamentos desarrollan y gestionan las acciones de la dimensión social (tratar con proveedores, desarrollar campañas, planificar, analizar indicadores, comunicar, etc.)?

- Departamento de personas: Compensación y beneficios
- Departamento de personas: e-learning
- Departamento de personas: Human resources (HR) Business partner
- Departamento de personas: Human resources (HR) Generalista
- Departamento de personas: Employer experience
- Prevención de Riesgos Laborales
- Servicio Médico
- Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa
- Comunicación
- Sostenibilidad
- Responsable de Bienestar
- Happiness Manager
- Producción
- Otros

Especifica qué otros departamentos desarrollan y gestionan las acciones de la dimensión social.

38. ¿A través de qué medios generalmente se destinan los recursos económicos anualmente para la realización de acciones de la dimensión social?

- Medios propios de la empresa
- A través de la mutua de accidentes
- A través del servicio de prevención
- Empresa/Consultora externa
- Otros

Especifica qué otros medios se destinan los recursos anualmente.





39. ¿El presupuesto del año 2022 destinado a mejorar el bienestar social, ¿fue igual, inferior o superior al presupuesto destinado este año 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior

40. ¿El presupuesto del año 2024 destinado a mejorar el bienestar social será igual, inferior o superior al presupuesto destinado este año 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior
- No se dispone aún de un presupuesto para el 2024

41. ¿Por qué motivo o motivos la empresa no implementa acciones para mejorar la dimensión social de los trabajadores?

- No se dispone de presupuesto para estas acciones.
- Falta de una persona que lidere estas acciones.
- La cultura empresarial no lo permite en este momento.
- Por malas experiencias previas.
- Desconocimiento de acciones específicas para promover la salud física.
- La prioridad es control de costes
- El foco de los líderes es otro
- Otros motivos

Especifica por qué otro motivo la empresa no implementa acciones para mejorar la dimensión social de los trabajadores.

B4. ACCIONES PARA LA MEJORA DE LA DIMENSIÓN FINANCIERA

¿Cómo se define el bienestar financiero?

Es la capacidad de gestionar con confianza la vida financiera a la vez que se cuida y se prepara para el futuro y las situaciones inesperadas.

42. ¿Cuáles de las siguientes acciones ha realizado la empresa en el pasado año 2022 y este año 2023 para mejorar la dimensión financiera de los trabajadores?

Beneficios sociales

- Ayudas/becas para los estudios de familiares (Ej. hijos)
- Ampliación del tiempo de maternidad/paternidad
- Seguro de accidentes
- Seguro de salud
- Clubes deportivos
- Coche de empresa
- Cobro flexible del salario
- Descuentos en gimnasios
- Intercambios culturales para los hijos
- Plan de pensiones
- Plan de jubilación
- Plataforma de descuentos
- Plataforma global de bienestar 360º
- Vacaciones flexibles con viajes pagados
- Voluntariado
- Webinars

Retribución flexible

- Seguro de salud
- Telemedicina
- Ticket Guardería
- Ticket restaurante
- Ticket transporte

Retribución variable

- Incentivos
- Remuneración por objetivos

Otros

- Otras iniciativas
- No se ha realizado ninguna acción centrada en el bienestar financiero

Especifica qué otras iniciativas ha realizado la empresa para la mejora de la dimensión financiera de los trabajadores.

43. ¿La empresa evalúa el impacto de las acciones realizadas en la dimensión financiera?

- Sí
- No





44. En caso afirmativo, ¿cuáles son los indicadores más utilizados para evaluar el impacto que han tenido las acciones?

- Satisfacción del trabajador
- Participación y adherencia
- Rotación
- Compromiso del trabajador
- Mejora de indicadores de bienestar del trabajador
- Absentismo
- Fidelización de trabajadores
- Clima laboral (liderazgo)
- Complementa la retribución en baja laboral
- Retorno de la inversión (ROI)
- Valor de la inversión (VOI)
- Otros indicadores

Especifica qué otros indicadores utiliza la empresa para evaluar el impacto que han tenido las acciones.

45. ¿Qué departamento lidera las acciones de la dimensión financiera?

- Departamento de personas: Compensación y beneficios
- Departamento de personas: e-learning
- Departamento de personas: Human resources (HR) Business partner
- Departamento de personas: Human resources (HR) Generalista
- Departamento de personas: Employer experience
- Prevención de Riesgos Laborales
- Servicio Médico
- Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa
- Comunicación
- Sostenibilidad
- Responsable de Bienestar
- Happiness Manager
- Producción
- Otros

Especifica qué otro departamento lidera las acciones de la dimensión financiera.

46. ¿Qué departamento o departamentos desarrollan y gestionan las acciones de la dimensión financiera (tratar con los proveedores, desarrollar campañas, planificar, analizar indicadores, comunicar, etc.)?

- Departamento de personas: Compensación y beneficios
- Departamento de personas: e-learning
- Departamento de personas: Human resources (HR) Business partner
- Departamento de personas: Human resources (HR) Generalista
- Departamento de personas: Employer experience
- Prevención de Riesgos Laborales
- Servicio Médico
- Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa
- Comunicación
- Sostenibilidad
- Responsable de Bienestar
- Happiness Manager
- Producción
- Otros

Especifica qué otros departamentos desarrollan y gestionan las acciones de la dimensión financiera.

47. ¿A través de qué medios se destinan los recursos económicos anualmente para llevar a cabo acciones en la dimensión financiera?

- Medios propios de la empresa
- A través de la mutua de accidentes
- A través del servicio de prevención
- Empresa/Consultora externa
- Otros

Especifica qué otros medios se destinan los recursos anualmente.

48. El presupuesto del año 2022 destinado a mejorar el bienestar financiero, ¿fue igual, inferior o superior al presupuesto destinado este año 2023?

- Igual
- Superior
- Inferior

49. El presupuesto del año 2024 destinado a mejorar el bienestar financiero, ¿será igual, inferior o superior al presupuesto destinado este año 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior
- No se dispone aún de un presupuesto para el 2024





50. ¿Por qué motivo o motivos la empresa no implementa acciones para mejorar la dimensión financiera de los trabajadores?

- No se dispone de presupuesto para estas acciones.
- Falta de una persona que lidere estas acciones.
- La cultura empresarial no lo permite en este momento.
- Por malas experiencias previas.
- Desconocimiento de acciones específicas para promover la salud física.
- La prioridad es control de costes
- El foco de los líderes es otro
- Otros motivos

Especifica por qué otros motivos la empresa no implementa acciones para mejorar la dimensión financiera de los trabajadores.

B5. ACCIONES PARA LA MEJORA DE LA DIMENSIÓN TRAYECTORIA PROFESIONAL

¿Como se define el bienestar profesional?

Se define en tener experiencias laborales y vitales positivas que produzcan tener sentimientos de orgullo, satisfacción y sentido. A veces también se llama bienestar de la vida laboral.

51. ¿Cuáles de las siguientes acciones ha realizado la empresa el pasado año 2022 y este año 2023 para mejorar la dimensión trayectoria profesional de los trabajadores?

- Acceso a la información para el buen desarrollo
- Formación bonificada
- Formación y desarrollo del talento de alto potencial
- Formación Soft Skills y Hard Skills
- Planes de desarrollo
- Políticas de promoción interna
- Polivalencia en el lugar de trabajo
- Programas de mentoría
- Subvención de afiliaciones a organizaciones profesionales
- Apoyo en el financiamiento de formación educativa (ej: másteres, grados, etc.)
- Otras iniciativas
- No se ha realizado ninguna acción centrada en el bienestar profesional

Especifica otras iniciativas que ha realizado la empresa para mejorar la dimensión trayectoria profesional.

52. ¿La empresa evalúa el impacto de las acciones realizadas en la dimensión trayectoria profesional?

- Sí
- No

53. En caso afirmativo, ¿cuáles son los indicadores más utilizados para evaluar el impacto que han tenido las acciones?

- Satisfacción del trabajador
- Participación y adherencia
- Rotación
- Compromiso del trabajador
- Mejora de indicadores de bienestar del trabajador
- Absentismo
- Fidelización de trabajadores
- Clima laboral (liderazgo)
- Retorno de la inversión (ROI)
- Valor de la inversión (VOI)
- Número de mandos intermedios involucrados
- Otros indicadores

Especifica qué otros indicadores utiliza la empresa para evaluar el impacto que han tenido las acciones.

54. ¿Qué departamento lidera las acciones de la dimensión de la trayectoria profesional?

- Departamento de personas: Compensación y beneficios
- Departamento de personas: e-learning
- Departamento de personas: Human resources (HR) Business partner
- Departamento de personas: Human resources (HR) Generalista
- Departamento de personas: Employer experience
- Prevención de Riesgos Laborales
- Servicio Médico
- Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa
- Comunicación
- Sostenibilidad
- Responsable de Bienestar
- Happiness Manager
- Producción
- Otros

Especifica qué otro departamento lidera las acciones de la dimensión trayectoria profesional.





55. ¿Qué departamento o departamentos desarrollan y gestionan las acciones de la dimensión trayectoria profesional (tratar con proveedores, desarrollar campañas, planificar, analizar indicadores, comunicar, etc.)?

- Departamento de personas: Compensación y beneficios
- Departamento de personas: e-learning
- Departamento de personas: Human resources (HR) Business partner
- Departamento de personas: Human resources (HR) Generalista
- Departamento de personas: Employer experience
- Prevención de Riesgos Laborales
- Servicio Médico
- Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa
- Comunicación
- Sostenibilidad
- Responsable de Bienestar
- Happiness Manager
- Producción
- Otros

Especifica qué otros departamentos desarrollan y gestionan las acciones de la dimensión trayectoria profesional.

56. ¿A través de qué medios generalmente se destinan los recursos económicos anualmente para la realización de acciones en la dimensión trayectoria profesional?

- Medios propios de la empresa
- A través de la mutua de accidentes
- A través del servicio de prevención
- Empresa/Consultora externa
- Otros

Especifica qué otros medios se destinan los recursos anualmente.

57. El presupuesto del año 2022 destinado a mejorar el bienestar profesional, ¿fue igual, inferior o superior al presupuesto destinado este año 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior

58. ¿El presupuesto del año 2024 destinado a mejorar el bienestar profesional será igual, inferior o superior al presupuesto destinado este año 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior
- No se dispone aún de un presupuesto para el 2024

59. ¿Por qué motivo o motivos la empresa no implementa acciones para mejorar la dimensión de la trayectoria profesional de los trabajadores?

- No se dispone de presupuesto para estas acciones.
- Falta de una persona que lidere estas acciones.
- La cultura empresarial no lo permite en este momento.
- Por malas experiencias previas.
- Desconocimiento de acciones específicas para promover la salud física.
- La prioridad es control de costes
- El foco de los líderes es otro
- Otros motivos

Especifica por qué otros motivos la empresa no implementa acciones para mejorar la dimensión trayectoria profesional de los trabajadores.

B6. ACCIONES PARA LA MEJORA DE LA DIMENSIÓN COMUNITARIA

¿Como se define la dimensión comunitaria?

Se define en cuidar, velar y llevar a cabo acciones que contribuyan al crecimiento de la comunidad. Al llevar a cabo acciones comunitarias, se genera en las personas un sentimiento de realización y de pertenecer a algo más grande que ellas mismas. A este sentimiento y estado se le denomina bienestar comunitario.

60. ¿Cuáles de las siguientes acciones ha realizado la empresa en el pasado año 2022 y en este año 2023 para mejorar la dimensión comunitaria?

- Acciones de sostenibilidad
- Contribución de conocimientos sobre la especialidad de la empresa a la sociedad
- Colaboración directa y en red con entidades públicas y privadas
- Donaciones a organizaciones
- Participación en acciones solidarias (por ejemplo, apadrinamientos, participación en campañas sanitarias)
- Servicios de salud digital para la familia
- Voluntariado
- Otras iniciativas
- No se ha realizado ninguna acción centrada en el bienestar comunitario

Especifica otras iniciativas que ha realizado la empresa para mejorar la dimensión comunitaria.

61. ¿La empresa evalúa el impacto de las acciones realizadas en la dimensión comunitaria?

- Sí
- No





62. En caso afirmativo, ¿cuáles son los indicadores más utilizados para evaluar el impacto que han tenido las acciones?

- Satisfacción del trabajador
- Participación y adherencia
- Rotación
- Compromiso del trabajador
- Mejora de indicadores de bienestar físico (hábitos y médicos) del trabajador
- Absentismo
- Fidelización de trabajadores
- Clima laboral (liderazgo)
- Remuneración variable en sostenibilidad
- Retorno de la inversión (ROI)
- Valor de la inversión (VOI)
- Número de mandos intermedios involucrados
- Otros indicadores

Especifica qué otros indicadores ha utilizado la empresa para evaluar el impacto que han tenido las acciones.

63. ¿Qué departamento lidera las acciones de la dimensión comunitaria?

- Departamento de personas: Compensación y beneficios
- Departamento de personas: e-learning
- Departamento de personas: Human resources (HR) Business partner
- Departamento de personas: Human resources (HR) Generalista
- Departamento de personas: Employer experience
- Prevención de Riesgos Laborales
- Servicio Médico
- Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa
- Comunicación
- Sostenibilidad
- Responsable de Bienestar
- Happiness Manager
- Producción
- Otros

Especifica qué otro departamento lidera las acciones de la dimensión comunitaria.

64. ¿Qué departamento o departamentos desarrollan y gestionan las acciones de la dimensión comunitaria (tratar con los proveedores, desarrollar las campañas, planificar, analizar los indicadores, comunicar, etc.)?

- Departamento de personas: Compensación y beneficios
- Departamento de personas: e-learning
- Departamento de personas: Human resources (HR) Business partner
- Departamento de personas: Human resources (HR) Generalista
- Departamento de personas: Employer experience
- Prevención de Riesgos Laborales
- Servicio Médico
- Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa
- Comunicación
- Sostenibilidad
- Responsable de Bienestar
- Happiness Manager
- Producción
- Otros

Especifica qué otros departamentos desarrollan y gestionan las acciones de la dimensión comunitaria.

65. ¿A través de qué medios generalmente se destinan los recursos económicos anualmente para la realización de acciones en la dimensión comunitaria?

- Medios propios de la empresa
- A través de la mutua de accidentes
- A través del servicio de prevención
- Empresa/Consultora externa
- Otros

Especifica qué otros medios se destinan los recursos anualmente.

66. ¿El presupuesto del año 2022 destinado a mejorar el bienestar comunitario fue igual, inferior o superior al presupuesto destinado este año 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior

67. ¿El presupuesto del año 2024 destinado a mejorar el bienestar comunitario será igual, inferior o superior al presupuesto destinado este año 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior
- No se dispone aún de un presupuesto para el 2024





68. ¿Por qué motivo o motivos la empresa no implementa acciones para mejorar la dimensión comunitaria de los trabajadores?

- No se dispone de presupuesto para estas acciones.
- Falta de una persona que lidere estas acciones.
- La cultura empresarial no lo permite en este momento.
- Por malas experiencias previas.
- Desconocimiento de acciones específicas para promover la salud física.
- La prioridad es control de costes
- El foco de los líderes es otro
- Otros motivos

Especifica por qué otros motivos la empresa no implementa acciones para mejorar la dimensión comunitaria de los trabajadores.

C. LA COMUNICACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR EN EL TRABAJO

69. ¿Qué canales de comunicación se utilizan generalmente para comunicar a los trabajadores las acciones de bienestar en el trabajo?

- Red social corporativa
- Intranet corporativa
- Plataforma de bienestar 360º
- Correo electrónico corporativo
- Correo electrónico personal
- Información en las pantallas
- Carteles y otros materiales impresos (ej: manteles, folletos)
- A través de los mandos intermedios o responsables
- Otros canales de mensajería instantánea interna (SMS, chats)
- Otros
- No se realiza ninguna acción de comunicación

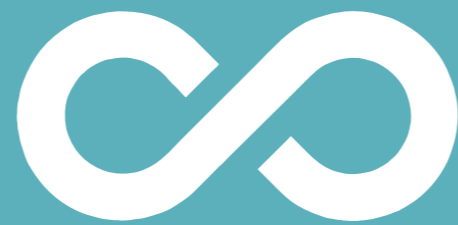
Especifica qué otros canales de comunicación utiliza la empresa para comunicar a los trabajadores las acciones de bienestar en el trabajo.

D. COMENTARIOS GLOBALES DE LA ENCUESTA

Si quieres hacer cualquier observación, por favor, indícalo a continuación.

(Campo libre de respuesta (no obligatorio))





Organiza:

Foment
del Treball Nacional

Con el apoyo de:

 Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball

a la feina **cap risc**