



Bienestar 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

MARCO CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN

Antecedentes: encuesta 2018

La encuesta estaba dividida en tres bloques: Contexto actual de los proyectos de promoción de la salud en el trabajo; Iniciativas llevadas a cabo y recursos destinados en el período 2015-2019; y Estado actual en relación a la promoción de un estilo de vida saludable.



¿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

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

²Harter 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 empleadas. En busca de la felicidad del empleado.

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

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

⁶Gencat. 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>

⁷Cohen 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

INTRODUCCIÓN

La importancia de la estrategia de employee experience y employee branding

Las empresas más allá de un simple lugar en el que trabajar, pueden decidir convertirse en el **lugar ideal para trabajar**, proporcionando vivencias compartidas y memorables para sus empleados, fomentando así la **creación de embajadores de marca** y potenciar la atracción de talento (estrategia de bienestar laboral).

Para conseguirlo, es de vital importancia alinear el propósito de la empresa, con la marca y la cultura global. Cada elemento de la cultura y la política de recursos humanos pueden promover el bienestar de las personas que la conforman, consiguiendo así tener **personas con un alto rendimiento sostenido**, un alto sentimiento de pertenencia (engagement) y una alta tasa de fidelización de los empleados (estrategia employer experience).



“Crear una experiencia del empleado coherente con el propósito y la cultura de la empresa mejora el rendimiento individual, del equipo y del negocio”

INTRODUCCIÓN



Cuando la cultura de bienestar está ligada a la estrategia de employer experience y employer branding, creando políticas y acciones que desarrollen experiencias vitales para los emplead@s, es cuando conseguimos generar un vínculo emocional con la empresa.



Crea una cultura basada en el bienestar de las personas



Mejora tu imagen de marca



Atrae talento y fidelízalo

“Nuestro bienestar resulta de la combinación de la pasión por lo que hacemos cada día, la calidad de nuestras relaciones, la seguridad de nuestras finanzas, nuestra fortaleza física, y el orgullo que sentimos por nuestra contribución a la comunidad.”

Gallup

INTRODUCCIÓN

¿Cómo facilitar el bienestar laboral?



1 Trayectoria

Acompañar en el diseño del plan de carrera. Proporcionar herramientas para conocerse y formarse en sus habilidades, así como facilitar el acceso a formaciones específicas para su perfil y posición.



2 Financiero

Ofrecer retribuciones flexibles y variables, poner en valor los beneficios sociales actuales, descuentos, planes de jubilación, salarios adecuados, eliminar la brecha de género, etc.



3 Social

Ofrecer flexibilidad horaria, de vestimenta, aumento de días por maternidad, plataformas de reconocimiento, plataformas de networking, servicios y programas de conciliación de la vida personal y profesional, espacios de intercambio de conocimientos, etc.



4 Comunitario

Apoyar acciones socialmente responsables y solidarias, servicios de salud para las familias, aportar conocimientos sobre la especialidad de la empresa a la sociedad y su comunidad.



5 Salud

Facilitar entornos saludables (comedor, máquinas expendedoras, sala de descanso, espacios colaborativos...), servicios y eventos formativos puntuales o continuos. Centralizar todas las acciones anteriores en un portal de salud y bienestar como canal de comunicación, etc.

INTRODUCCIÓN

Encuesta 2023-2024 bienestar laboral

La encuesta 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.

Encuesta (núm. Preguntas)

70

Número de expertos

20

Pilares del bienestar (6 dimensiones):

- Física
- Mental
- Social
- Financiera
- Trayectoria profesional
- Comunitaria

PRL ✓

BIENESTAR

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**

Gracias!

Organiza:



Elabora:



Con el apoyo



Colabora en la difusió



Comité de Expertos:

- Albert Prat (Bon Preu)
- M. Carme Parella (Bon Preu)
- José Antonio (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)

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.

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.

2. Diseño de la encuesta

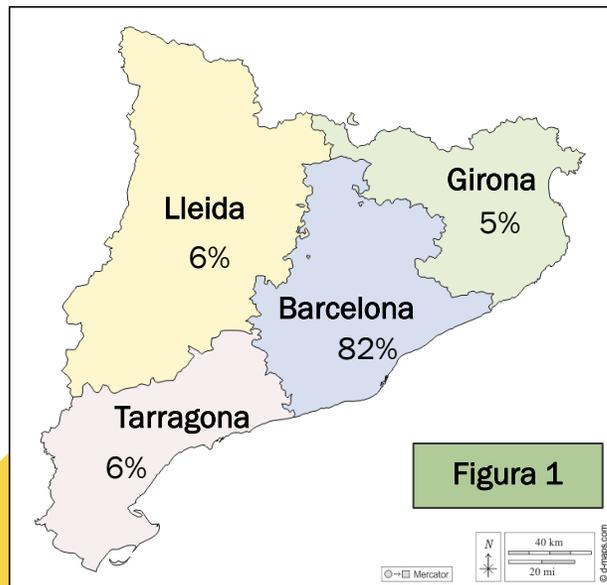
En base al consenso de expertos, se ha elaborado una encuesta digital a través de la plataforma RedCap que recoge las 5 dimensiones de bienestar laboral a partir de la respuesta a 70 preguntas. Esta encuesta se ha realizado en catalán y en castellano.

4. Análisis e interpretación

Les 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.

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].



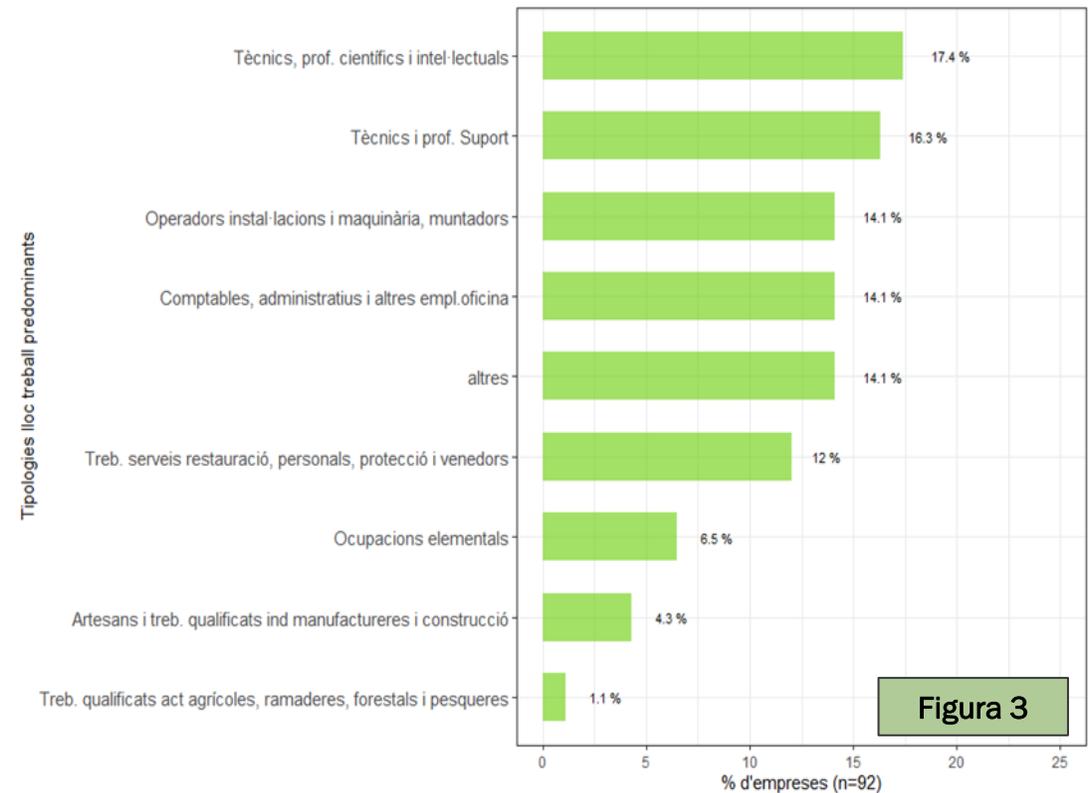
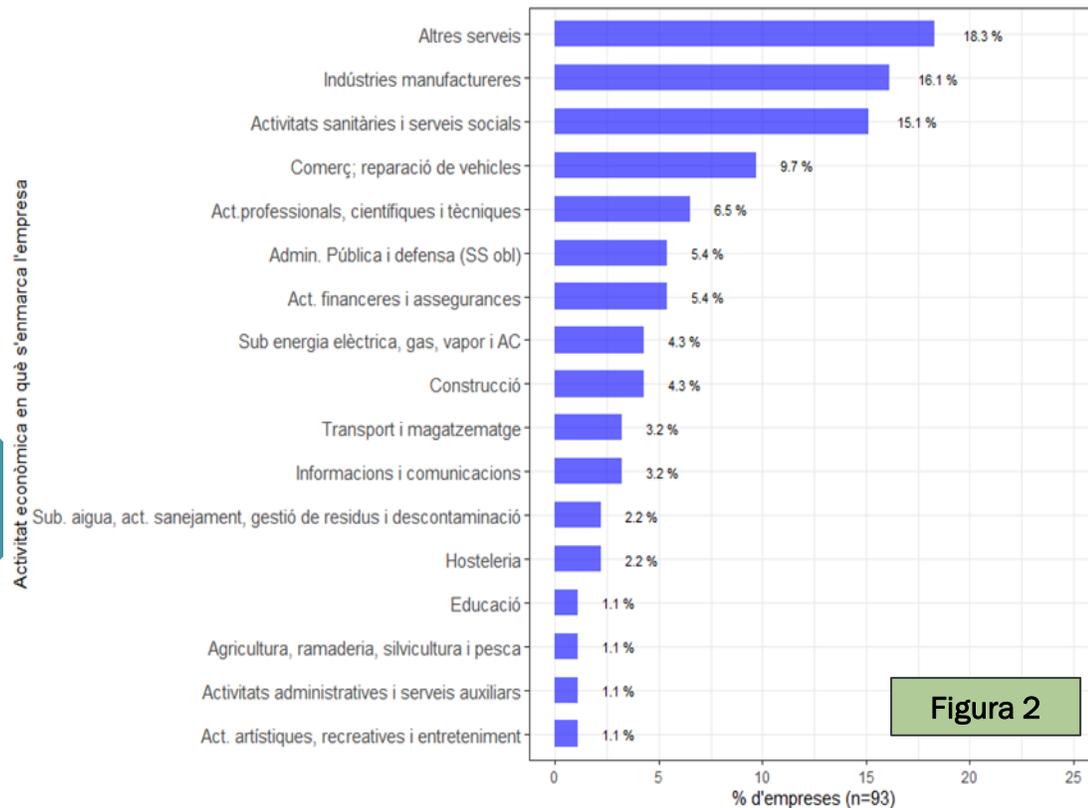
Quien ha respondido la encuesta ha sido, en la mayoría de los casos, personal del departamento de Prevención de Riesgos Laborales (50%), o del departamento de Personas (38%).

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].





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].

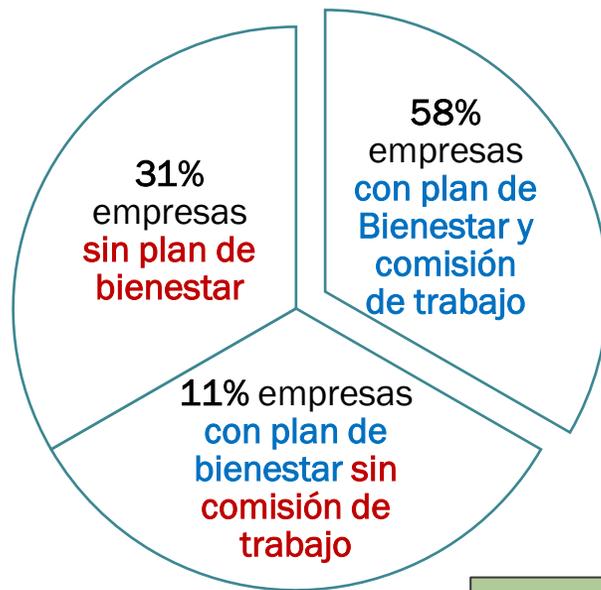


Figura 4

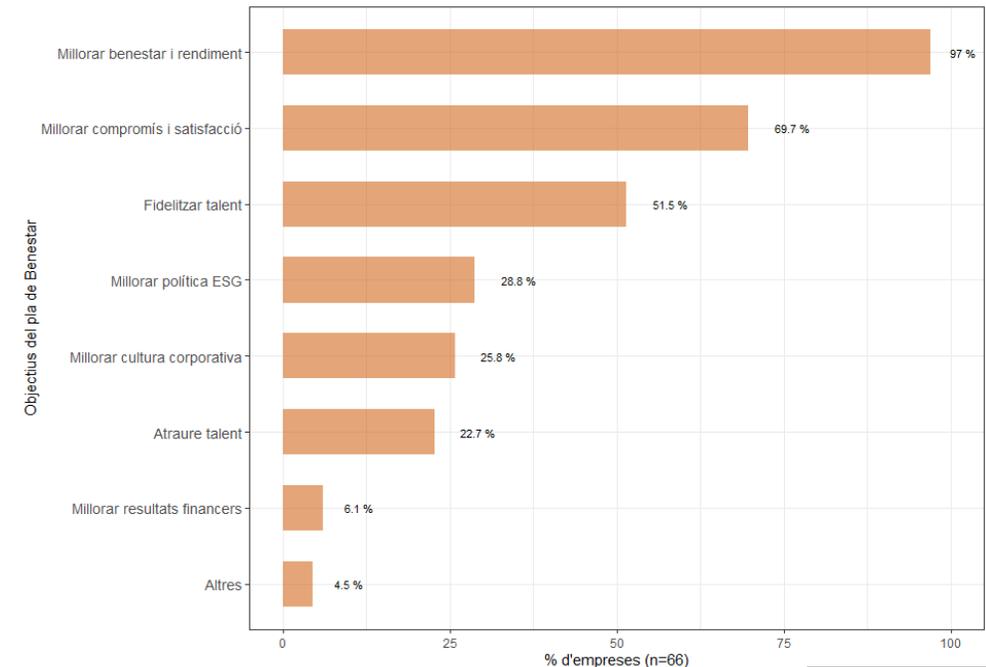


Figura 5

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 .



Acciones en bienestar [Dimensión Salud Física]

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

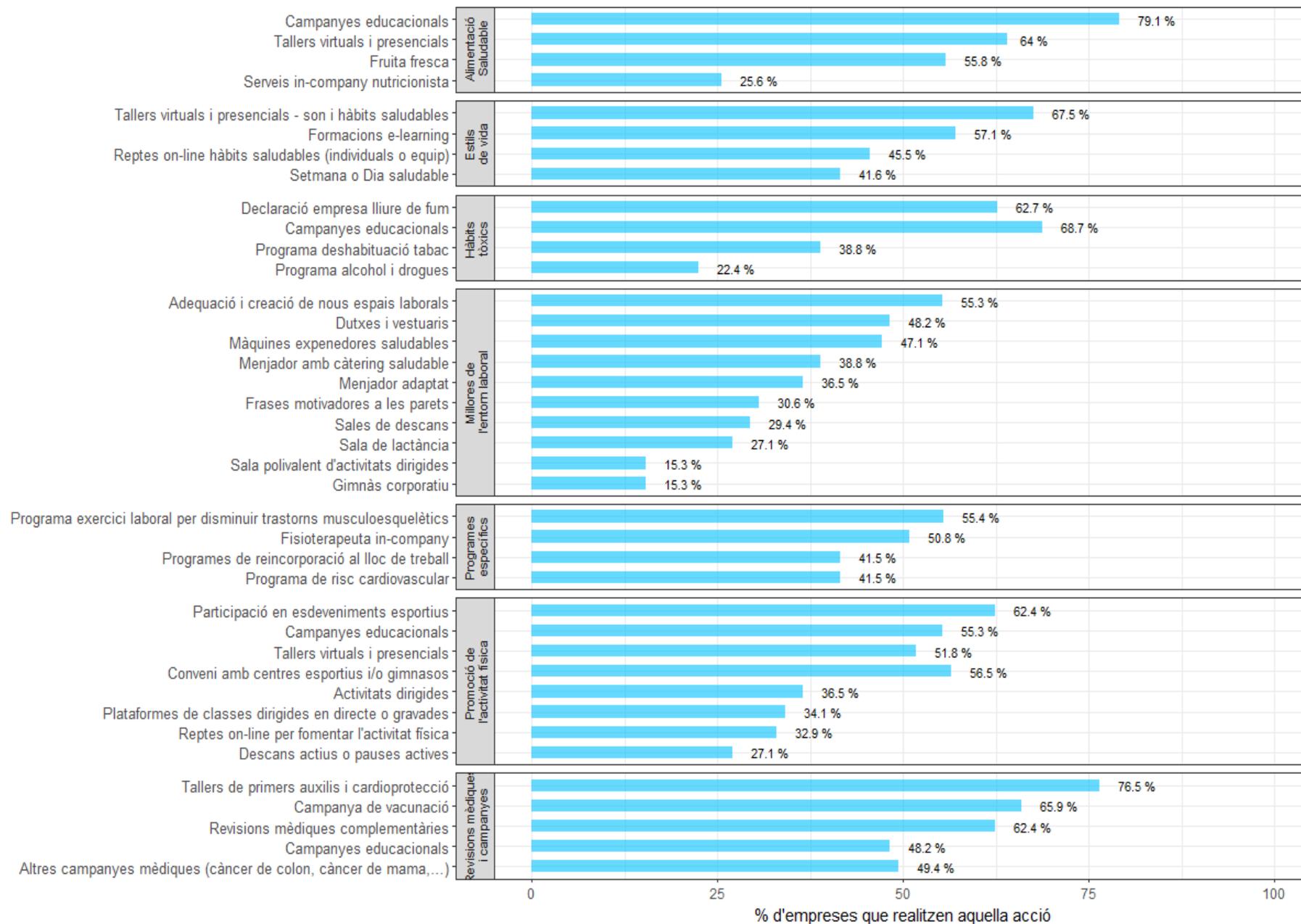
El mínimo de acciones que se han llevado a cabo han sido 3, y el máximo 39 (todas las propuestas).

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].

Figura 6

Acciones implementadas en la dimensión de salud física





Acciones en bienestar [Dimensión Salud Mental]

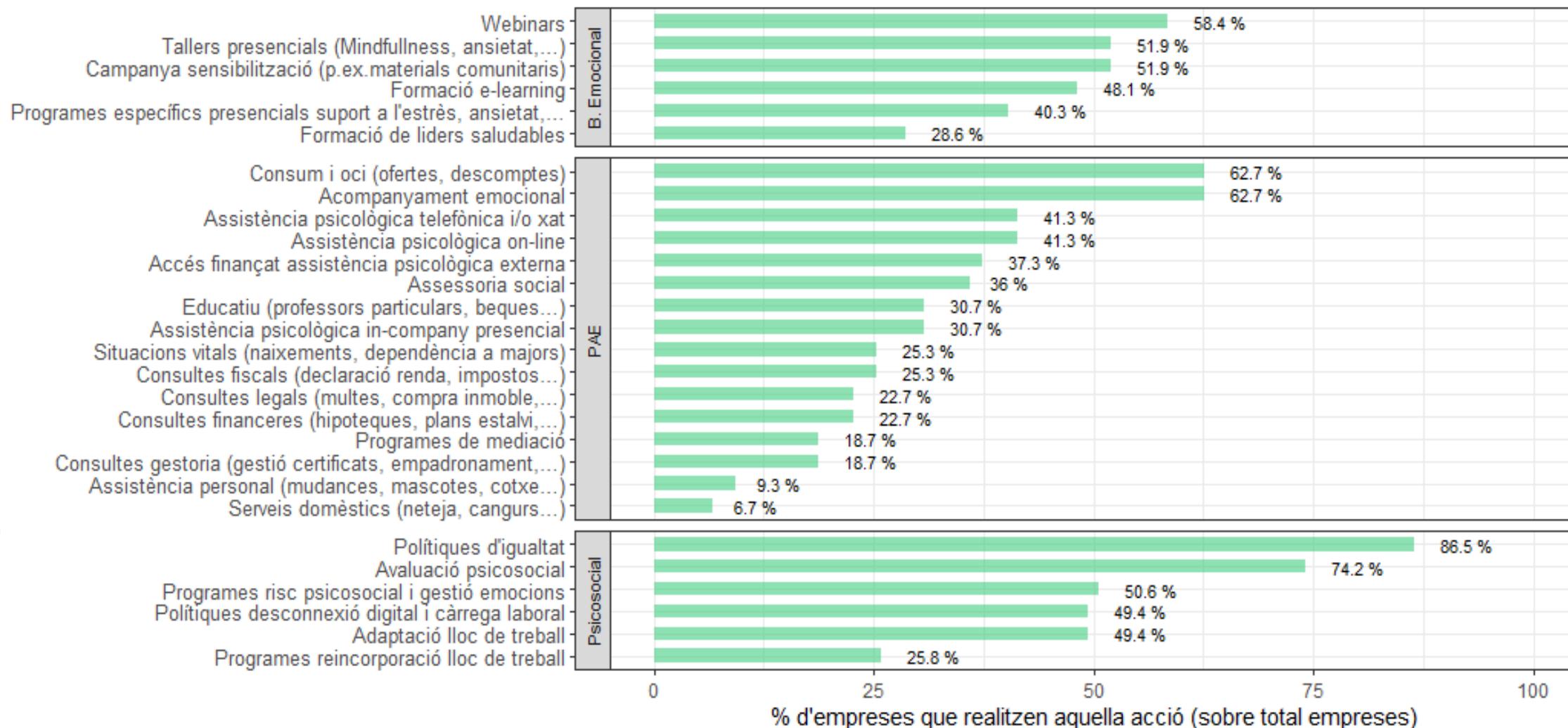
92 empresas han realizado acciones en la dimensión de salud mental.

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].

Figura 7 Acciones implementadas en la dimensión de salud mental





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).

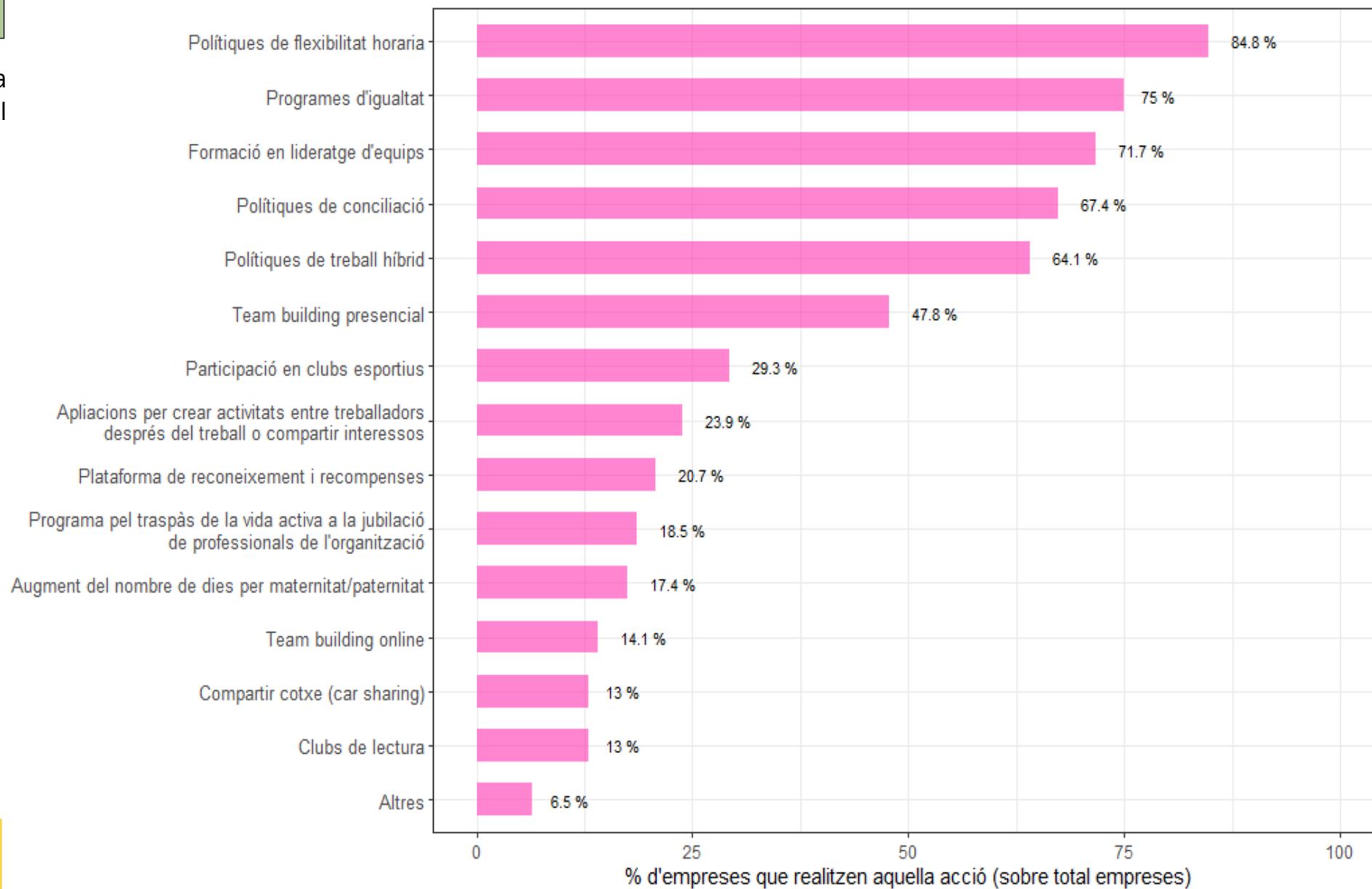
La mitad de las empresas han llevado a cabo como mínimo 5 de las acciones propuestas.

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].



Figura 8

Acciones implementadas en la dimensión social





Acciones en bienestar [Dimensión Financiera]

90 empresas han realizado acciones en la dimensión Financiera.

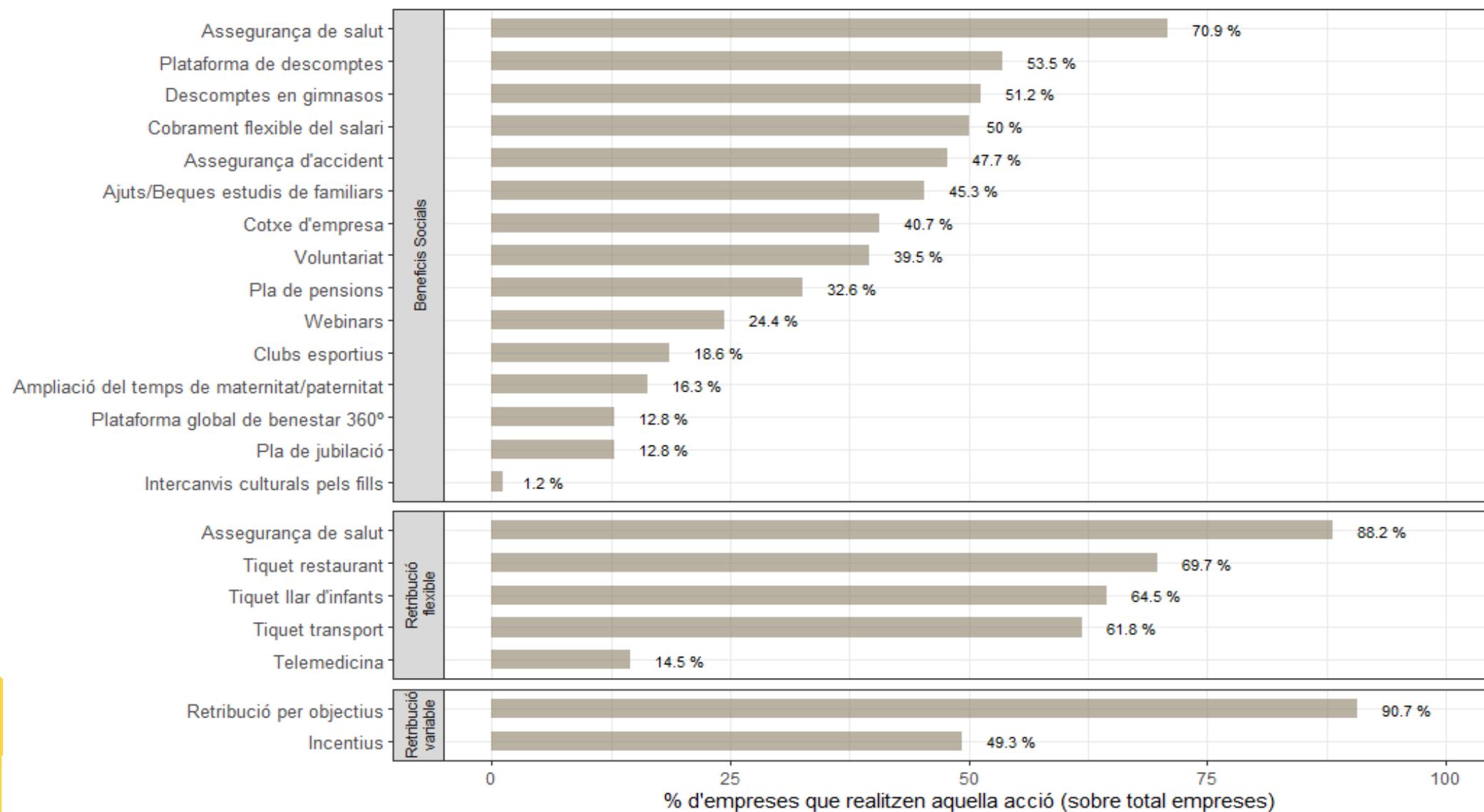
El mínimo de acciones que se han llevado a cabo han sido 1, y el máximo 20 (de las 23 propuestas).

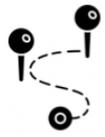
La mitad de las empresas han llevado a cabo como mínimo 9 de las acciones propuestas

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].

Figura 9

Acciones implementadas en la dimensión financiera





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).

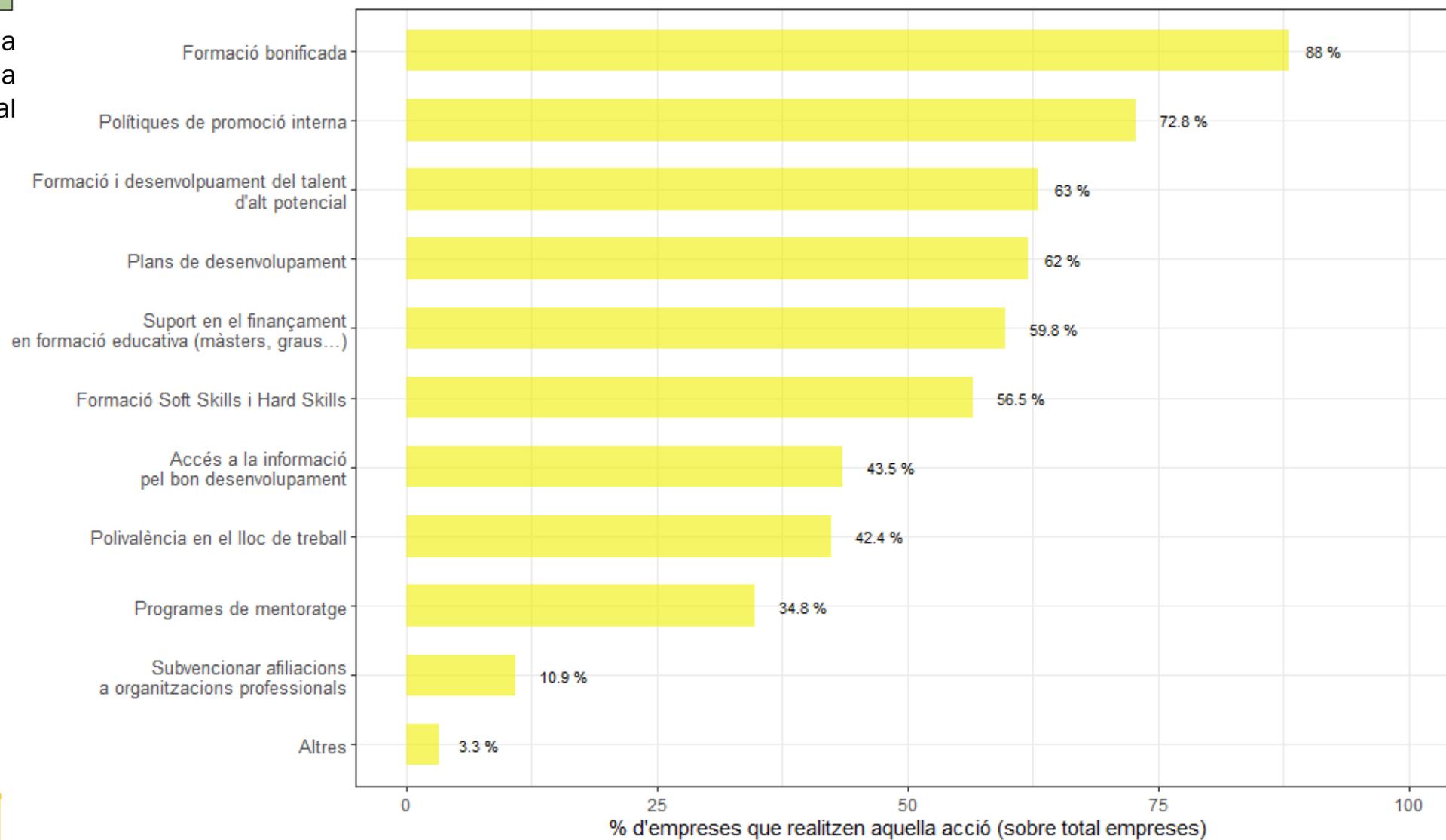
La mitad de las empresas han llevado a cabo como mínimo 5 de las acciones propuestas.

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



Figura 10

Acciones implementadas en la dimensión trayectoria profesional





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).

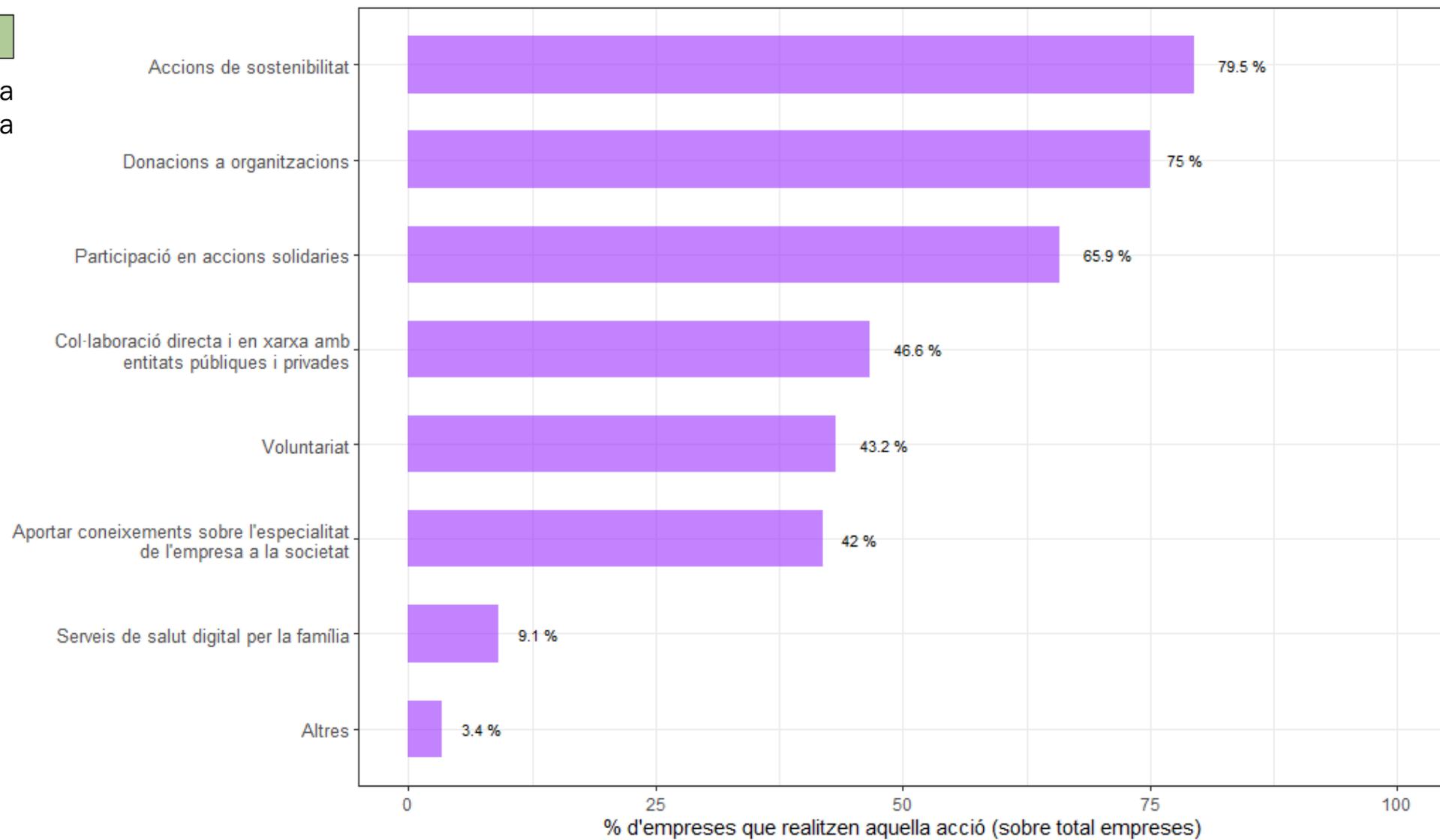
La mitad de las empresas han llevado a cabo como mínimo 3 de las acciones propuestas.

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



Figura 11

Acciones implementadas en la dimensión comunitaria



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%)

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.

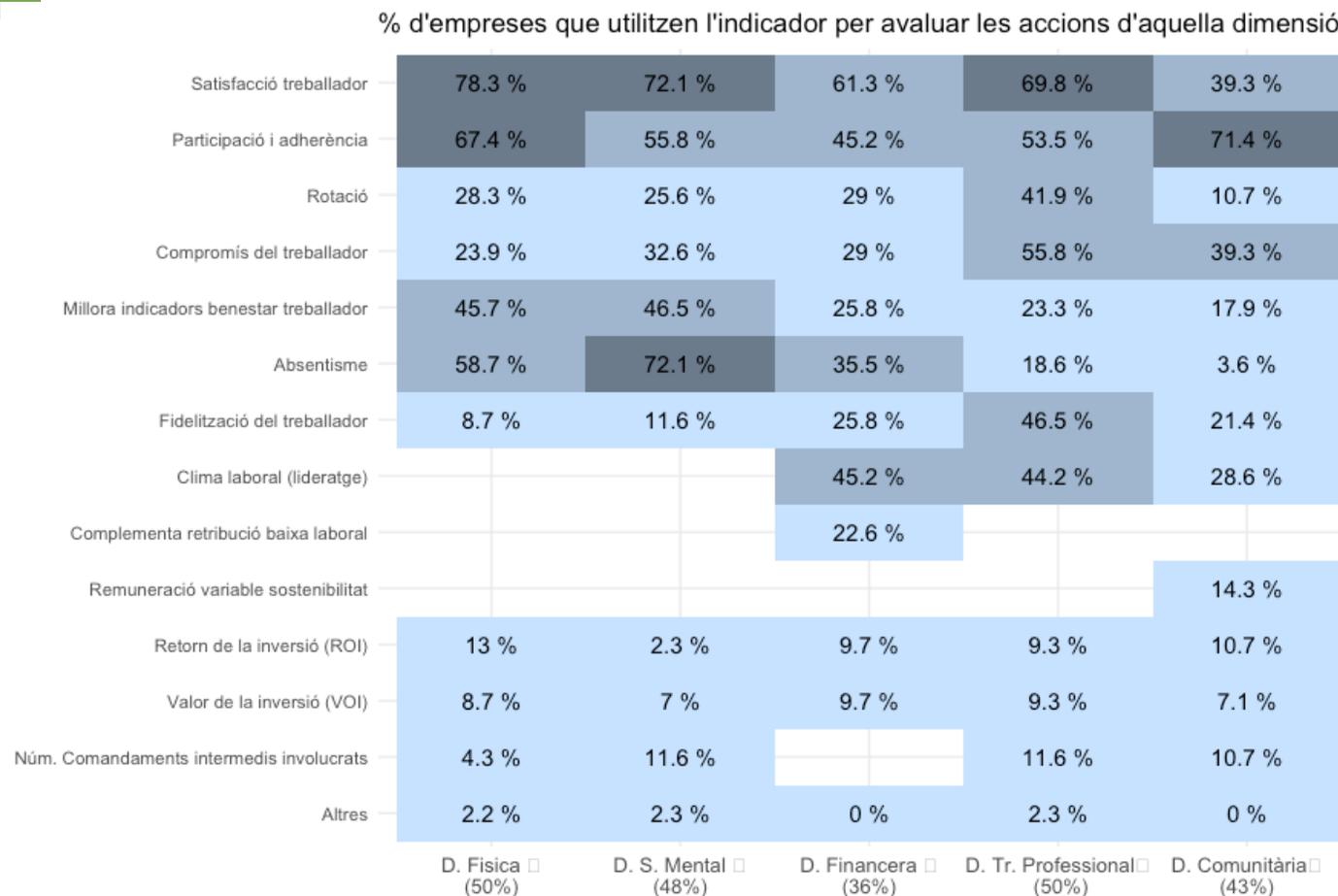
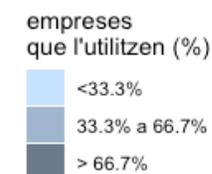


Figura 12

*D. Social dades no disponibles



Medios económicos

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

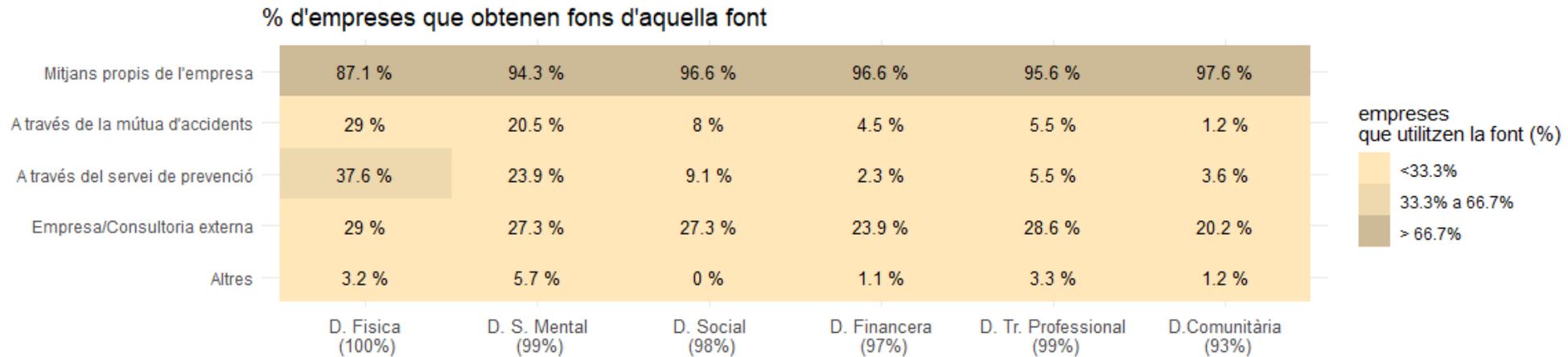


Figura 13

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. Financiera	D. Trayectoria Profesional	D. Comunitaria
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%

Inversió en benestar

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].

DIMENSIONES



Física



Mental



Social



Financera



Trajectòria Professional



Comunitària

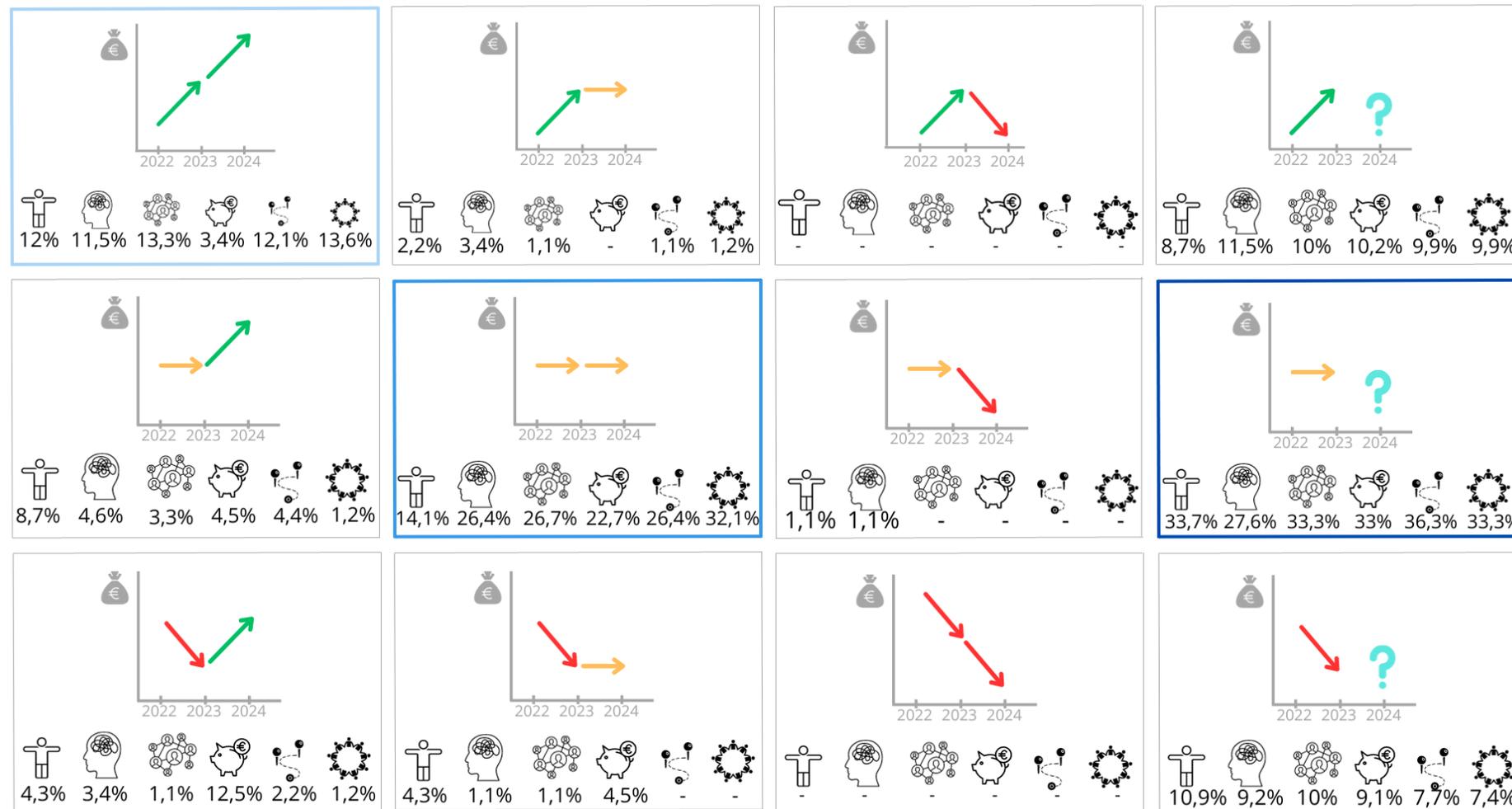


Figura 14

Comunicación de las acciones en bienestar

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].

Canals per a la comunicació d'accions als treballadors.

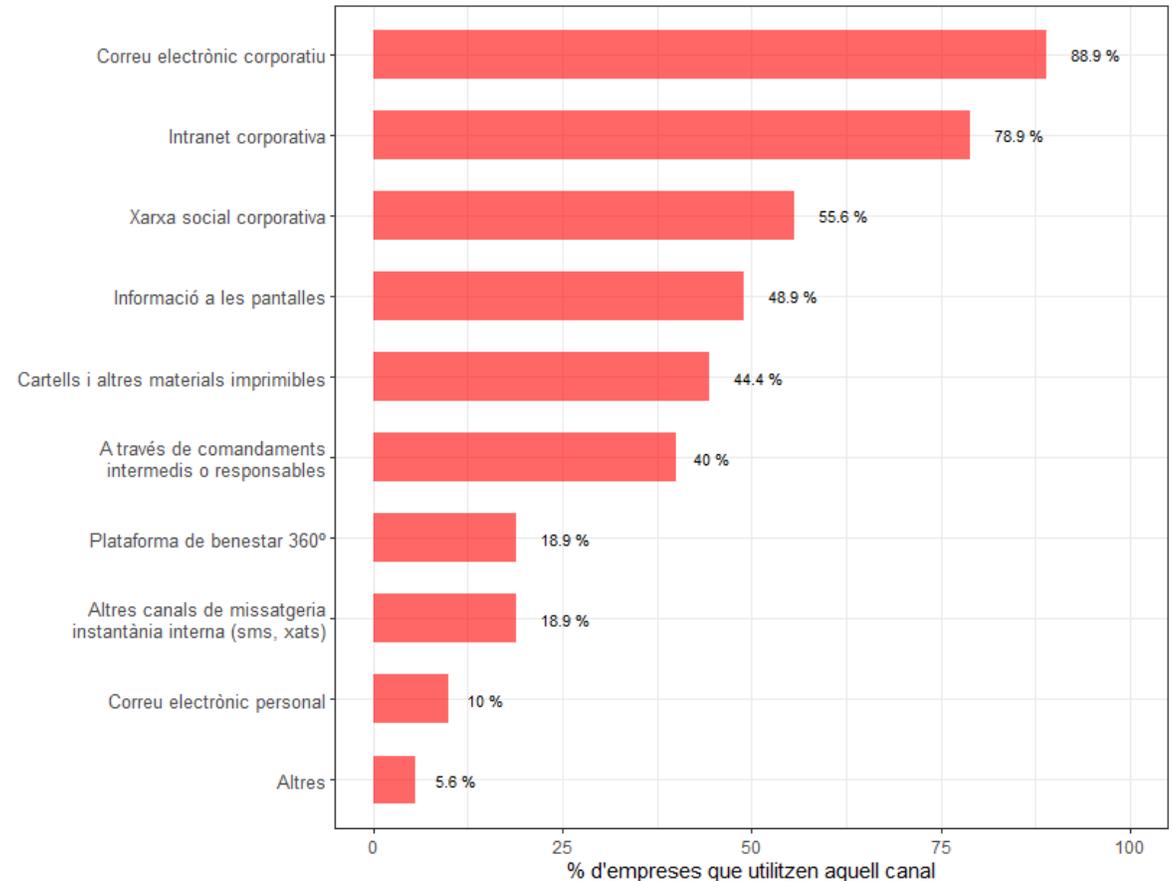


Figura 15

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 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

Alineación con los objetivos estratégicos de la empresa

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

Participación de la dirección y 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, social, 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.

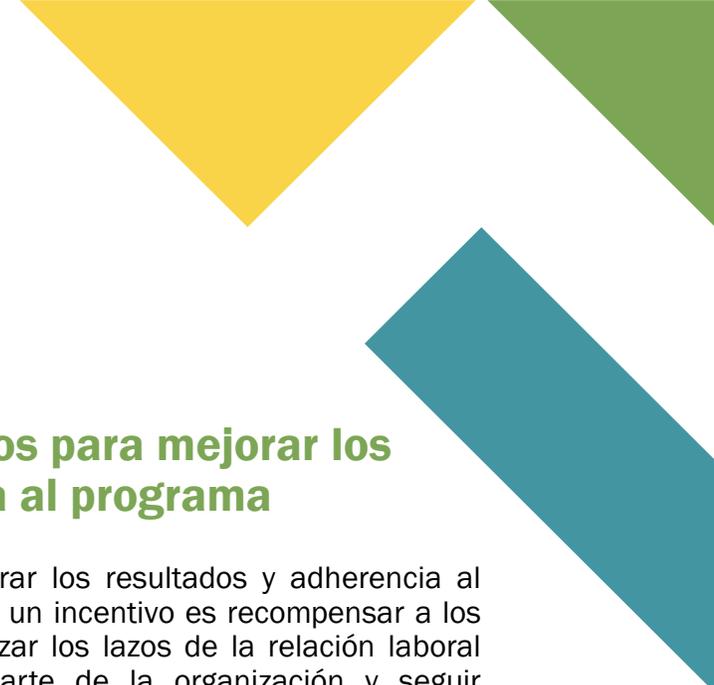
Proyectos participativos

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.

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.

RECOMENDACIONES



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

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.

Créditos

Organiza:



Elabora:



Con el apoyo



Colabora en la difusió



Comité 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