



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Organizaciones saludables y Promoción de la Salud
en el Trabajo en Aragón. Impacto en los
trabajadores: Estudio de dos casos.

Autora

Sara Sancho-cirer Pérez

Directoras

María Isabel Saz-Gil

Ana Isabel Zardoya Alegría

**DOBLE GRADO EN DERECHO-ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE
EMPRESAS**

Facultad de Economía y Empresa

2023-2024

Autora: Sara Sancho-cirer Pérez

Directoras: María Isabel Saz Gil y Ana Isabel Zardoya Alegría

Título: Organizaciones saludables y Promoción de la Salud en el Trabajo en Aragón. Impacto en los trabajadores: Estudio de dos casos.

Title: Healthy organizations and Workplace Health Promotion in Aragón. Impact on workers: A study of two cases.

Titulación: Doble Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas

RESUMEN

Resulta innegable la gran capacidad de influencia que las empresas y organizaciones tienen a nivel social, y la RSC juega un papel fundamental en este ámbito, pues no solo presenta efectos positivos sobre sus destinatarios directos, sino también sobre su entorno.

Una de las formas en las que puede implementarse es la Promoción de la Salud en el Trabajo, entendida como el conjunto de acciones dirigidas a fomentar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras a través de medidas preventivas, educativas y de fomento de estilos de vida saludables, con el fin de mejorar su calidad de vida y minimizar los riesgos asociados a la actividad laboral. Se procede a analizar esta iniciativa en profundidad, estudiando la evolución del concepto y sus implicaciones en las organizaciones. Finalmente, se plantea una encuesta a los trabajadores de dos organizaciones aragonesas, con el fin de conocer el impacto que la Promoción de la Salud en el Trabajo tiene desde su perspectiva.

ABSTRACT

The significant impact that companies and organizations have on a social level is undeniable, and CSR plays a vital role in this regard. It not only has positive effects on its direct recipients, but also on its surroundings. One of the ways in which it can be implemented is through Workplace Health Promotion, understood as a set of actions aimed at promoting the physical, mental, and social well-being of employees through preventive, educational, and healthy lifestyle promotion measures, with the aim of improving their quality of life and minimizing the risks associated with work activity. This initiative is analyzed in depth, studying the evolution of the concept and its implications in organizations. Finally, a survey is proposed to the workers of two organizations in Aragon, in order to understand the impact that Workplace Health Promotion has from their perspective.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. Planteamiento y justificación del estudio.....	4
1.2. Objetivos	5
1.3. Interés y trascendencia.....	5
1.4. Estructura del documento.....	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Aproximación a los antecedentes e implicaciones de la Responsabilidad Social Corporativa.....	7
2.1.1. Concepto de Responsabilidad Social Corporativa	8
2.1.2. Implicación de la Responsabilidad Social Corporativa en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.....	10
2.2. Origen y concepto de empresas saludables	11
3. CONTEXTUALIZACIÓN.....	13
3.1. Red Europea de Empresas Saludables (ENWHP)	14
3.2. Red Española de Empresas Saludables (REES)	15
3.3. Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES).....	17
4. METODOLOGÍA	19
4.1. Características del estudio.....	19
4.2. Contexto de las empresas objeto de estudio.....	20
4.3. Cronología y trabajo de campo	21
4.4. Estructura del cuestionario.....	22
5. RESULTADOS.....	23
5.1. Variables sociodemográficas	23
5.2. Promoción de la Salud en el Trabajo	25
5.2.1. Percepción de la PST por parte de los encuestados	25
5.2.2. Participación de los trabajadores en la estrategia de PST	28
5.2.3. Comunicación de las iniciativas de PST.....	29
5.2.4. Opinión y sugerencias de prácticas de PST.....	30
5.3. Compromiso e implicación	31
6. CONCLUSIONES.....	32
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	35
8. WEBGRAFÍA.....	40
9. ANEXO	42

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

CMMAD	Comisión Mundial Sobre Medio Ambiente y Desarrollo
CNUMD	Conferencias de Naciones Unidas sobre el Medioambiente y el Desarrollo
CSR	Corporate Social Responsibility
EINF	Estados de Información No Financiera
ENWHP	European Network for Workplace Health Promotion
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
ISO	International Standardization Organization
NIOSH	National Institute for Occupational Safety and Health
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
PST	Promoción de la Salud en el Trabajo
RAES	Red Aragonesa de Empresas Saludables
REES	Red Española de Empresas Saludables
RF	Rendimiento Financiero
RRHH	Recursos Humanos
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
SDG	Sustainable Development Goals
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
UE	Unión Europea
WCED	World Commission on Environment and Developmen

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento y justificación del estudio

En las últimas décadas, se han producido acelerados y significativos cambios en el mundo laboral, que han traído consigo un progresivo incremento del ritmo de trabajo y de las exigencias que deben cumplir las organizaciones y sus trabajadores. Ello ha provocado un paulatino incremento de los riesgos psicosociales y de las enfermedades relacionadas con la vida laboral de las personas trabajadoras, que redundan en una pérdida de salud y, en definitiva, de productividad. Paralelamente, ha tenido lugar el desarrollo de las organizaciones saludables, entendidas en términos generales como aquellas cuyos procesos de trabajo «promueven un estado de completo bienestar físico, mental y social de sus trabajadores y, a su vez, tienen una alta eficacia y rendimiento laboral» (Jáimez Román, 2012). En este contexto, deviene fundamental el concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como elemento indispensable en el que se imbrican las organizaciones saludables, entendida como el conjunto de comportamientos voluntarios que asumen las organizaciones para contribuir al desarrollo sostenible, teniendo en cuenta aspectos sociales y ambientales.

Resulta innegable la creciente importancia de la Promoción de la Salud en el Trabajo (PST) como herramienta dirigida a favorecer el cuidado de la salud y el bienestar de los trabajadores en el entorno laboral. La PST se incorpora a las organizaciones a través de programas y políticas que fomentan estilos de vida saludables y previenen riesgos laborales de diversa índole. Según apuntan Benavides et al. (2018), la PST busca promover la implementación de acciones tanto a nivel organizativo como individual que capaciten a los trabajadores para el cuidado de su salud, siendo su participación activa un requisito esencial para lograr dicho objetivo.

Por todo lo anterior, el presente Trabajo de Fin de Grado pretende analizar la evolución y desarrollo de la RSC y de la PST, esclareciendo la creciente presencia de esta última en el ámbito de las buenas prácticas implementadas por las organizaciones saludables en España. Adicionalmente, a efectos de observar de forma directa los efectos de la PST en dichas organizaciones y en sus destinatarios, la parte empírica del estudio se materializa en una encuesta formulada a los trabajadores de dos organizaciones integradas en la Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES) que tienen un compromiso con la promoción de la salud de los trabajadores.

1.2. Objetivos

El objetivo principal de este estudio es realizar un análisis del impacto de la promoción de la salud en las organizaciones mediante la búsqueda de información documental y aplicando la herramienta de la investigación social. Los objetivos específicos pueden sintetizarse de la siguiente forma:

- Exponer detalladamente un marco conceptual sobre la evolución y trascendencia de la RSC y de la PST;
- Definir los ODS de la Agenda 2030 relacionados con la PST;
- Explorar los factores impulsores y los desafíos que presenta la incorporación de medidas de PST;
- Investigar cómo la integración de estos valores e iniciativas contribuye a la creación y desarrollo de organizaciones saludables.
- Realizar un estudio piloto de carácter cualitativo en dos empresas integrantes de la Red Aragonesa de Empresas Saludables.
- Efectuar un estudio cuantitativo en las empresas estudiadas para conocer la perspectiva de los trabajadores en lo que a prácticas saludables se refiere.

1.3. Interés y trascendencia

Si bien es cierto que el empleo desempeña un papel crucial en nuestro modo de vida, al proporcionar un medio de sustento y un sentido de identidad y propósito, también conlleva riesgos para la salud si no se gestiona adecuadamente. Por tanto, resulta esencial caminar hacia un futuro en el que se destinen esfuerzos a garantizar un trabajo seguro y saludable para todos. La seguridad y salud en el trabajo (en adelante, SST) pueden ser clave para un desarrollo sostenible, contribuyendo al logro de los ODS de la Agenda 2030, en especial los objetivos 3 (salud y bienestar) y 8 (trabajo decente y crecimiento económico). No obstante, a los gobiernos, empleadores, trabajadores y demás partes interesadas todavía les queda mucho por hacer para lograr que tanto la generación actual de trabajadores como las futuras gocen de condiciones laborales seguras y saludables.

Este trabajo es de interés para las organizaciones estudiadas, ya que pueden conocer la perspectiva de los trabajadores que han participado en la encuesta y articular mecanismos para reforzar lo positivo. También tiene interés para otras empresas que se planteen implicarse activamente en la promoción de la salud de sus empleados.

Asimismo, las organizaciones que ya cuentan con prácticas socialmente responsables pueden obtener información muy valiosa a raíz del presente estudio para identificar eventuales áreas de mejora y contemplar la posibilidad de participar en investigaciones similares para evaluar la calidad e impacto de sus esfuerzos en materia de PST.

Además, el personal investigador en materia de economía social y modelos de buenas prácticas pueden abordar una investigación más exhaustiva de la PST tomando como punto de partida este estudio piloto.

Como futura línea de investigación, sería interesante profundizar en estudiar más detalladamente cómo las percepciones de los trabajadores acerca de las prácticas saludables afectan a la productividad y al rendimiento laboral. Otra línea de investigación podría ser determinar las estrategias más efectivas para incrementar la participación de los empleados en programas de PST, así como identificar posibles barreras y facilitadores para la implementación exitosa de iniciativas de esta índole en distintos contextos empresariales.

Por último, no resulta desdeñable el interés que este trabajo puede despertar en estudiantes de las titulaciones de la Facultad de Economía y Empresa, pues la RSC y las prácticas saludables en el lugar de trabajo son aspectos del ámbito empresarial que, en el futuro, les afectarán directamente en su condición de trabajadores.

1.4. Estructura del documento

El trabajo se divide en seis apartados diferenciados. El primero, desarrollado más arriba, es un apartado introductorio dedicado a exponer en líneas generales el planteamiento y objetivos fundamentales del estudio. El segundo apartado es el marco teórico, en el que se desarrolla el origen y la evolución del concepto de RSC y se hace referencia a los objetivos de la Agenda 2030, además de introducirse el concepto de PST y organizaciones saludables. En el tercer apartado se expone la evolución normativa en materia de PST tanto a nivel europeo, como nacional (España) y autonómico (Aragón). El cuarto apartado presenta y explica la metodología seguida en la realización del trabajo. El quinto apartado presenta los resultados obtenidos de la investigación realizada. Por último, el sexto apartado recoge las conclusiones y limitaciones del trabajo realizado.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Aproximación a los antecedentes e implicaciones de la Responsabilidad Social Corporativa

La idea de RSC surge en Estados Unidos en las décadas de 1950 y 1960. Concretamente, con la obra “*Social Responsibilities for the Businessman*”, escrita por Howard R. Bowen en 1953, según el cual la RSC implica que los empresarios son responsables de las consecuencias de sus acciones en un ámbito algo más amplio que el cubierto por sus estados de pérdidas y ganancias. En 1962, Milton Friedman argumentó que la responsabilidad social de las empresas consistía en usar los recursos disponibles para incrementar los beneficios dentro de las reglas del juego en un mercado abierto y competitivo, sin fraudes ni engaños (Andreu & Fernández, 2020). Cuestión importante es la del surgimiento de una alternativa al modelo único de Friedman, cuando Freeman propuso la notoria Teoría de los *Stakeholders* en 1984. Escudero (2012) afirma que dicha teoría cimenta la administración empresarial, dando lugar a una mejora del gobierno corporativo. Así, para que una empresa sea exitosa «debe responder a su entorno, y para ello, sus directivos deben mirar la realidad de una manera que les permita responder a lo que el entorno requiere o demanda de ella» (González, 2016).

El Pacto Global de las Naciones Unidas celebrado en el año 2000, dio lugar a un nuevo enfoque en el desarrollo de la empresa, y la RSC comenzó a ser entendida como la incorporación consciente, clara y sostenida en la gestión estratégica de una organización, de los impactos sociales de su actividad en el entorno (Cañarte-Baque et al., 2022).

A partir de aquel momento tuvo lugar el desarrollo de una serie de instrumentos clave en la materia. La OCDE publicó las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales, que contienen principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro de un contexto global (OCDE, 2011). Asimismo, la norma contable ISAE 3000 (*International Standard on Assurance Engagements 3000*) ha aportado fiabilidad a los datos publicados por las empresas al exigir la verificación de información no financiera por un revisor externo. Finalmente, el Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” (Comisión Europea, 2001) exigía que el enfoque europeo de la RSC estuviese integrado en el contexto más amplio en el que se asientan otras iniciativas internacionales (Observatorio de RSC, 2001).

Con posterioridad a esos movimientos, la Organización Internacional de Estandarización promulgó la Norma internacional ISO 26000, “*Guía sobre responsabilidad social*”, que contiene un conjunto de guías voluntarias diseñadas para organizaciones en áreas como la gobernanza, derechos humanos, prácticas laborales y medio ambiente (ISO, 2010).

El salto a la legislación no tardaría en llegar. En el plano europeo, fue determinante la aprobación de la Directiva 2014/95/UE, de 22 de octubre de 2014, que exige por primera vez que las empresas incluyan en su reporte aspectos ambientales (como las emisiones de carbono), sociales (respeto de los derechos laborales) y de buen gobierno (políticas anticorrupción) (Andreu & Fernández, 2020). En España, el punto de inflexión lo encontramos en la Ley 31/2014, de 3 de diciembre (Ley de Sociedades de Capital), en virtud de la cual el consejo de administración de las sociedades cotizadas no podrá delegar las facultades de aprobación de la política de responsabilidad social corporativa, entre otras. Resulta asimismo decisiva la Ley 11/2018, de 29 de diciembre, que establece la obligación de un determinado número de compañías de elaborar los Estados de Información No Financiera (EINF) que deben ser firmados por el Consejo y presentarse en el Registro Mercantil como parte de las cuentas anuales.

Las causas a las que obedece el surgimiento y posterior desarrollo de la RSC son diversas. En primer lugar, es evidente la creciente conciencia y preocupación ciudadana acerca de cuestiones éticas, sociales y medioambientales, que ha ejercido presión sobre las organizaciones, creando un evidente riesgo reputacional, e inevitablemente ha asociado la implantación de políticas socialmente responsables a un reflejo en la cuenta de resultados (Muñoz-Martín, 2013). A ello se suman la creciente regulación de los derechos laborales y protección ambiental, la globalización y el consiguiente aumento de la visibilidad de las acciones empresariales, o los acelerados avances tecnológicos, que han aumentado la transparencia y la dificultad para ocultar prácticas irresponsables.

2.1.1. Concepto de Responsabilidad Social Corporativa

En la década de los setenta se realizan los primeros estudios empíricos y se introduce el concepto de RSC en el ámbito europeo. Steiner (1971) calificó a las empresas como una institución fundamentalmente económica, pero con una responsabilidad para ayudar a la sociedad a alcanzar sus metas básicas. Por su parte, Carroll (1991) sostenía que la RSC consiste en el cumplimiento simultáneo de las responsabilidades económica, legal, ética y filantrópica, configurándose así el concepto de RSC como un planteamiento integrado de estas responsabilidades. Destaca la propuesta efectuada en el ya mencionado Libro

Verde, que define la RSC como «la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores».

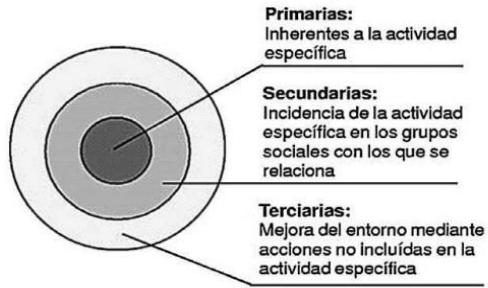
Fernández (2009) expone un matiz importante al hacer una distinción: mientras que la RSCI (interna) engloba la búsqueda de un óptimo equilibrio entre la rentabilidad económica, la mejora del bienestar social de la comunidad y la preservación del medio ambiente, la RSCE (externa) incorpora a las agencias gubernamentales y a otras organizaciones. Resulta indispensable en este aspecto traer a colación el Documento AECA nº10 sobre RSC interna, en virtud del cual la RSC comprende tanto el ámbito externo como el interno, pero especialmente este último, ligado a la contabilidad de gestión y los *stakeholders* internos.

Sintetizando todo lo anterior, cabe extraer tres aspectos relevantes comunes a las diversas definiciones de la RSC, tal y como señala Nieto (2008):

- Es voluntaria, pues las empresas deciden adaptar su comportamiento no sólo a lo establecido por los preceptos legales y los principios económicos, sino también a las normas, valores y expectativas sociales que predominan en su entorno;
- Implica incorporar a la toma de decisiones los criterios de eficiencia económica y la consideración del impacto social y ambiental de la actividad;
- Supone modificar el diseño tradicional de la estructura de gobierno corporativo, pasando de una relación bilateral entre accionistas y directivos a otra multilateral en la que participan todos los grupos de interés.

Según observa Fernández (2009), las distintas responsabilidades sociales de las empresas para con los trabajadores pueden clasificarse en tres grupos (figura 2.1). Las responsabilidades primarias son las inherentes a la actividad empresarial, y buscan priorizar el buen funcionamiento de la misma; las secundarias contribuyen a mejorar los efectos de la actividad en los trabajadores y en la comunidad, más allá de los mínimos legalmente exigidos (por ejemplo, la oferta de facilidades de conciliación de la vida personal y familiar o la asistencia sanitaria); las responsabilidades terciarias incluyen actuaciones encaminadas a mejorar aspectos que trascienden la actividad específica, tales como la oferta a los trabajadores de medios para el cuidado de la salud individual o las ayudas e incentivos a la formación.

Figura 2.1. Responsabilidades empresariales



Fuente: Fernández García, R. (2009)

En lo que respecta a los efectos de la implantación de la RSC, diversos autores como Miras et al. (2014) llegan a abogar por la RSC como inversión estratégica de las empresas, ya que puede llevarlas a desarrollar capacidades únicas que les permitan obtener una ventaja competitiva sostenible (Toro, 2006). Dichos autores concluyen que existe una relación positiva entre ambas, siendo las políticas medioambientales las que muestran una relación más significativa y homogénea.

2.1.2. Implicación de la Responsabilidad Social Corporativa en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030

La idea de conciliar el desarrollo económico y la conservación de los ecosistemas naturales se ha enunciado de diferentes formas desde los años setenta. En 1987, la Comisión Mundial Sobre Medio Ambiente y Desarrollo (CMMAD) presentó el informe “Nuestro futuro común” o “Informe Brundtland”, que definió el desarrollo sostenible como aquel que satisface las necesidades presentes sin comprometer a las futuras generaciones. La Agenda 2030, aprobada en la 70^a Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015, plantea 17 objetivos con 169 metas de carácter integrado que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Consiste en un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad, y tiene por objeto fortalecer la paz universal dentro de un concepto más amplio de libertad.

Resulta importante delimitar el vínculo existente entre los ODS y la RSC. Tal y como observan Saz-Gil y Zardoya (2020), en virtud de la RSC se desarrolla un conocimiento previo y una sensibilidad que facilitan el abordaje de los retos sociales, económicos y ambientales y, a su vez, proporciona diversas herramientas de gestión que permiten a la empresa prosperar en el cumplimiento de los ODS. Las empresas han sido incluidas como actor relevante para la consecución de estos objetivos, de modo que han ido incorporando a sus operaciones y estrategias de negocio conductas socialmente responsables. Un buen ejemplo de ello son las acciones concretas de voluntariado corporativo (VC), lo cual

puede incluir desde jornadas de voluntariado en grupo, durante la jornada laboral o fuera de ella, hasta colaboraciones con organizaciones sin ánimo de lucro o instituciones públicas para llevar a cabo proyectos específicos.

García-Parejo et al. (2023) apuntan que la Covid-19 ha provocado que la población espere una respuesta por parte de las organizaciones a través de su gestión de la RSC. Si bien el impacto de la crisis sanitaria aún no está claro, es evidente que ha provocado que las empresas se anticipen en sus actuaciones responsables e intenten aplicar la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible a nivel mundial. Tras la pandemia, las prioridades en materia de RSC son los clientes y los empleados como *stakeholders* de mayor relevancia, así como la gobernanza, destacando la salud y la seguridad laboral.

En definitiva, las empresas han apostado por orientar sus esfuerzos a conseguir los ODS, y tanto estas como los consumidores han encontrado en la situación de crisis sanitaria su lado más solidario.

2.2. Origen y concepto de empresas saludables

Las primeras definiciones de organización saludable aparecen durante los años cincuenta y sesenta, destacando el concepto aportado por Argyris (1958), que la definía como aquella que permite el funcionamiento humano óptimo, siendo las relaciones interpersonales los determinantes principales del clima organizacional. A tenor de lo expuesto por Wilson et al. (2004), la organización saludable es aquella que realiza esfuerzos deliberados y sistemáticos para maximizar el bienestar y la productividad de sus trabajadores, proporcionando empleos bien diseñados, un entorno social y organizacional de apoyo, así como oportunidades accesibles y equitativas para el desarrollo profesional y la mejora del equilibrio entre la vida profesional y personal.

Grueso Hinestrosa (2016) señala que, si bien suele ocurrir que las prácticas empresariales se empeñan en limitar las posibilidades de salud y bienestar, lo que sugiere la posibilidad de que estemos llegando a una nueva forma de esclavitud dentro de las empresas, «parece que, paulatinamente, vamos tomando conciencia de esas incoherencias, y la convergencia entre salud y trabajo resulta cada vez más nítida». Los empleados, actores fundamentales de las organizaciones, no solo se configuran como un medio para contribuir al éxito empresarial, sino que, además, su bienestar constituye un fin en sí mismo.

Según la definición de la OMS, la empresa saludable es aquella donde empleados y directivos colaboran en la mejora continua de la salud, la seguridad y el bienestar de los

trabajadores, así como la sostenibilidad del ambiente laboral. Para valorarlo utiliza indicadores relativos al ambiente físico y psicosocial de trabajo, la organización y cultura laboral, los recursos de salud disponibles y las iniciativas de la organización para mejorar la salud de sus empleados, sus familias y otros miembros de la misma (OMS, 2010).

Desde una perspectiva holística, la salud y seguridad laboral abarcan la comprensión y el análisis integral del individuo, lo cual implica detectar condiciones individuales, intralaborales y extralaborales que tienen un impacto significativo en el desempeño y bienestar de los trabajadores en cualquier entorno laboral (Muñoz y Castro, 2010). Tal y como señalan Benavides et al. (2018), en el marco de la seguridad laboral existen tres tipos de intervenciones: la PRL, que incluye actuaciones sobre las condiciones estructurales, ambientales, ergonómicas y psicosociales del trabajo; las actividades de carácter asistencial (diagnóstico y tratamiento de lesiones y enfermedades); y, por último, la PST, consistente en medidas organizativas e individuales que permitan a las personas trabajar en el cuidado de su salud. A todo ello debe añadirse asimismo el compromiso de la Dirección y la participación activa de todos los actores implicados (INSST, 2023), para poder hablar de empresa saludable.

El programa *Total Worker Health* del Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) promueve la integración de la salud y la seguridad laboral con la PST, reconociendo que los riesgos no laborales también pueden afectar al bienestar y al desempeño laboral de los trabajadores. Este abordaje integral requiere incluir, según Sjöberg (2017), la organización del trabajo y los factores psicosociales, pues la prevención de los riesgos conductuales no depende exclusivamente de la voluntad individual.

Según Ramos Montserrat et al. (2021), la PST sigue siendo un marco relevante para avanzar en los ODS. El ODS 8 establece una clara relación entre crecimiento económico sostenible y empleo decente para todas las personas, definiéndolo como «la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias». De hecho, la PST ha sido reconocida por la UE como un componente esencial de la política social y económica. Conlleva dar un paso más al enfoque tradicional de la PRL, que pone el foco únicamente en evitar enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, para mirar hacia la salud y hacia los determinantes sociales de la misma.

La Encuesta Salud y Empresa realizada por la Mutua navarra colaboradora con la Seguridad Social en 2018 sobre una muestra de los directores generales y de RRHH de 250 empresas participantes revela que, según el 86,4% de las empresas, la principal causa de ausencia al trabajo son las enfermedades comunes, y según un 5,6% la principal causa de ausencia la constituyen los accidentes por enfermedad común y las enfermedades profesionales. Asimismo, el 98% de las empresas considera que la salud tiene una alta importancia en sus empresas y el 92% responde que la PST influye de manera relevante en la productividad y en su cuenta de resultados. Así, se reconoce de manera generalizada el papel fundamental de la salud como factor determinante para la mejora de los resultados empresariales.

Por último, como se profundizará más adelante, existen indicios de que las acciones de PST tienen un impacto positivo sobre la implicación y el compromiso de los trabajadores con la empresa. Las iniciativas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo pueden influir positivamente en el nivel de satisfacción de los empleados porque suponen un esfuerzo voluntario asumido por la organización con el objetivo de lograr un entorno más favorable y, en consecuencia, un mejor desempeño por parte de los trabajadores (Atalaya, 1999). Además, estas medidas deben ir acompañadas de un sistema de comunicación efectivo, que permita a sus destinatarios plantear opiniones y sugerencias, de forma que se sientan escuchados e implicados en la incorporación de las acciones (Solé, 2003).

3. CONTEXTUALIZACIÓN

En este apartado se introduce la idea de cómo desde la Dirección de las empresas y el área de recursos humanos (RRHH) se puede avanzar para lograr la promoción de la salud y el bienestar del trabajador. Asimismo, se contextualiza la evolución y características de las empresas saludables en Europa, España y Aragón.

Problemas como el estrés laboral, el sedentarismo y la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal requieren soluciones integrales por parte de las organizaciones que vayan más allá de la PRL. Las empresas que integran el proyecto de empresa saludable en su plan estratégico aumentan el compromiso de los trabajadores y, por consiguiente, su productividad (Gil-Lacruz et al., 2020). Tkachenko et al. (2014) señalan que las estrategias más efectivas pasan por mantener saludables a las personas sanas y ayudar a las personas no saludables a mejorar su salud, lo que redunda en un mejor desempeño laboral, en un mayor compromiso corporativo y en una mayor satisfacción laboral. Y es que, según Salanova, M. (2008), el hecho de incorporar formas de estructurar los procesos

de trabajo que hacen que los trabajadores se sientan más saludables, genera «resultados relacionados con la excelencia organizacional como productos o servicios de *high performance*, además de mantener excelentes relaciones con el entorno y con la comunidad».

Así, el cultivo del bienestar laboral influye positivamente sobre el compromiso organizacional, la atracción y conservación del talento y la productividad de la empresa. Por ello, es crucial establecer las directrices de la cultura del bienestar como un objetivo de cambio desde el departamento de RRHH, debiendo destinar esfuerzos a lograr un buen manejo de los recursos que fomentan el liderazgo positivo. No obstante, la gestión de RRHH se enfrenta a grandes desafíos a la hora de implementar políticas que aborden el bienestar físico y mental de sus empleados, pues no resulta sencillo compaginar el fomento del bienestar laboral con las crecientes exigencias laborales a que se enfrentan los trabajadores en un mercado cada vez más competitivo.

A partir de aquí, se pretende aportar un enfoque centrado en la Comunidad Autónoma de Aragón, a efectos de determinar qué es lo que aporta la regulación aragonesa y qué concretas iniciativas en materia de PST existen en este ámbito territorial. Para ello, además de un breve comentario sobre las Redes Europea y Española de Empresas Saludables, se expone en detalle la iniciativa pública de mayor relevancia en relación con la PST en Aragón: la Red Aragonesa de Empresas Saludables.

3.1. Red Europea de Empresas Saludables (ENWHP)

La Declaración de Luxemburgo, instrumento clave en el desarrollo de la PST, fue acordada en 1997 por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (*European Network for Workplace Health Promotion*). Establece los principios básicos de actuación y el marco de referencia para una buena gestión de la salud de los trabajadores, y declara que la PST consiste en aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo, lo que «se puede conseguir combinando actividades dirigidas a mejorar la organización y las condiciones de trabajo, promover la participación activa y fomentar el desarrollo individual». Los principales objetivos de la ENWHP son los siguientes:

- Facilitar y promover el intercambio de información, experiencias y buenas prácticas en la PST tanto a nivel europeo como nacional.
- Desarrollar estudios situacionales en áreas de interés común para sus miembros.

- Establecer una estructura europea que apoye las iniciativas continentales y las correspondientes estructuras nacionales.
- Proveer a los agentes relevantes de herramientas, métodos y evidencia de la efectividad de las intervenciones en promoción de la salud.

Así, tal y como establece la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, la ENWHP ayuda a las empresas a innovar y crecer a escala internacional, siendo la mayor red mundial de apoyo a las PYMEs. Constituye un esfuerzo conjunto por parte de institutos nacionales de salud y seguridad en el trabajo, salud pública, promoción de la salud e instituciones de seguridad social, para alcanzar el objetivo de mejorar la salud y el bienestar en el trabajo y reducir el impacto de las enfermedades profesionales de los ciudadanos de la UE. Sus principales iniciativas pueden observarse en la tabla 3.1.

Tabla 3.1. Iniciativas de la ENWHP

1997-1999	Criterios de calidad y factores de éxito de la PST
1999-2000	PST en la pequeña y mediana empresa
2001-2002	PST en la Administración Pública
2002-2004	Puesta a punto de infraestructuras para la PST
2004-2005	Trabajo saludable en una Europa que envejece
2005-2007	Difusión de una buena salud en el trabajo en los países de Europa del Este
2007-2009	Move Europe – Hábitos saludables en el entorno laboral
2009-2010	Trabajar en sintonía con la vida – Salud mental
2010-2013	PST para los trabajadores con enfermedades crónicas – Salud Pública y Trabajo

Fuente: Heigl (2013)

Con todo, la ENWHP, además de organizar el intercambio de experiencia en Europa, identifica las buenas prácticas necesarias para facilitar un marco de referencia coherente a las empresas y analiza y divulga información acerca de la PST y asuntos relacionados.

3.2. Red Española de Empresas Saludables (REES)

En España, desde 1996, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) apostó por la difusión de un nuevo concepto de gestión de la salud en el trabajo que fuera más allá del cumplimiento de la normativa de PRL. Una de las primeras iniciativas fue el proyecto “Promoción de la salud en el lugar de trabajo: empresas generadoras de salud”, desarrollado por el Grupo de Trabajo de Salud Laboral de la Comisión de Salud Pública del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. El proyecto estuvo coordinado por el Ministerio de Sanidad y en él participaron representantes de todas las comunidades autónomas (Ramos Montserrat et al., 2021). Asimismo, en 2013, el INSST lanzó el proyecto “Empresas saludables” y estableció la Red Española de Empresas Saludables

(REES). Dicho proyecto estaba inspirado en la antes mencionada ENWHP, y se erige también como una «respuesta al propio interés del INSST en reconocer el trabajo de las empresas en el ámbito de la mejora del bienestar de sus trabajadores, así como promover la cultura de la salud, y el intercambio de experiencias empresariales» (INSST, 2023).

Para que una empresa pueda pertenecer a la REES, debe adherirse a la Declaración de Luxemburgo, lo que implica un «compromiso empresarial de aceptar e implementar los objetivos básicos de la salud en el trabajo y de orientar sus estrategias hacia los principios de la misma» (INSST, 2023). Para ello, es necesario cumplimentar y presentar una “Declaración de la empresa”, mediante la cual se declara que la organización se adhiere a la Declaración de Luxemburgo, y se autoriza al INSST a incluir la información de la empresa en el apartado “Red de empresas saludables” del Portal de PST. En segundo lugar, la empresa debe realizar el cuestionario sobre criterios de calidad elaborado por la antes mencionada ENWHP. Seguidamente, es necesario cumplimentar el formulario de adhesión y, por último, se deberá proceder al envío de toda la documentación anterior.

Según Solé (2003), el citado cuestionario permite realizar un seguimiento de las acciones de PST, apunta las fortalezas y debilidades, ayuda a establecer el nivel de calidad alcanzado y facilita la comparación con otras organizaciones. Se estructura en seis bloques diferenciados:

- El bloque de estrategia y compromiso empresarial trata de determinar el grado de integración de estas iniciativas en los sistemas de gestión de la empresa y la existencia de recursos necesarios para llevarlas a cabo.
- El segundo bloque, relativo a la gestión de RRHH y organización del trabajo, se dirige a conocer si se toman en consideración las habilidades y aptitudes de los trabajadores a la hora de planificar y organizar tareas y procedimientos de trabajo.
- El bloque sobre planificación de la PST tiene como objetivo determinar si las intervenciones se basan en un modelo claro, revisado y comunicado a todo el personal, teniendo en cuenta las necesidades y prioridades de la empresa.
- Las cuestiones relativas a la responsabilidad social evalúan la gestión de los recursos naturales de la empresa, así como su papel en el apoyo a iniciativas de PST.
- El bloque sobre desarrollo de las intervenciones evalúa la aplicación sistemática de medidas que propicien la creación de puestos de trabajo saludables, integrándolas con otras iniciativas.

- Finalmente, se formulan preguntas destinadas a conocer y valorar los indicadores utilizados por las empresas para evaluar la eficacia de las intervenciones.

Cabe añadir que en 2015 se instauró el Reconocimiento a las Buenas Prácticas empresariales en PST, conforme al cual todas aquellas empresas de la REES que hayan obtenido un resultado superior al 75 por ciento en el cuestionario podrán someterse al proceso de evaluación del Comité Técnico de Verificación y, en caso de superarlo, recibirán el Reconocimiento de Empresa Saludable. Además, en 2021 se incorporó como novedad el reconocimiento de “Empresa saludable y Sostenible en Promoción de la Salud en el Trabajo”, es decir, se valora asimismo la sostenibilidad de los programas de PST de las empresas (INSST, 2022).

3.3. Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES)

Resulta relevante en el desarrollo de la Red Aragonesa de Empresas Saludables la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2020, prorrogada mediante Acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. Esta estrategia contempla la línea operativa de «fomentar el desarrollo de actuaciones de promoción de estilos de vida saludables, como la Red de Empresas Saludables» y de «promover la salud en el ámbito laboral desde el modelo de activos en salud», contribuyendo a hacer más accesibles las opciones orientadas a mejorar el bienestar y el desarrollo saludable, en colaboración con estrategias de promoción de salud de la Dirección General de Salud Pública.

Por otro lado, el Plan de Salud de Aragón 2030 del Gobierno de Aragón pretende actuar sobre los aspectos claves de la vida y las circunstancias ambientales, sociales y laborales de las personas y de sus estilos de vida, estableciendo entre sus actuaciones la de respaldar la creación de la RAES, según procedimientos de acreditación con criterios establecidos.

La RAES se erige como una iniciativa impulsada en el año 2012 por las direcciones generales de Trabajo, Autónomos y Economía Social y de Salud Pública, que «aúna a empresas aragonesas que además de cumplir con la normativa en materia de PRL, van más allá, implementando acciones que facilitan el desarrollo individual y la mejora de las condiciones de trabajo a través de la promoción de la salud» (Gobierno de Aragón). El propósito es promover y respaldar las iniciativas dirigidas a facilitar la adopción por las empresas integrantes de modos de vida sanos en un entorno favorable a la salud, así como fomentar la innovación y la transferencia de modelos de buena práctica en la PST.

Se trata de una red colaborativa que busca impulsar la creación de entornos de trabajo saludables en España, promoviendo la colaboración entre empresas y otras entidades interesadas en la materia. Su funcionamiento se rige por la Orden EPE/219/2021, de 15 de marzo, que define a las empresas saludables como aquellas que «gestionan la salud de los trabajadores desde un enfoque integral e integrado y consideran la salud en todas las políticas de la empresa».

La RAES está abierta a cualquier organización empresarial, con o sin ánimo de lucro, que desarrolle su actividad o parte de ella en la Comunidad Autónoma de Aragón, siempre que tenga al menos un centro de trabajo dicho territorio. En virtud del artículo 7 Orden EPE/219/2021, para que una empresa pueda acceder a la RAES debe presentar una solicitud acompañada del diploma acreditativo de su adhesión a la Declaración de Luxemburgo, así como memoria explicativa de su proyecto. Asimismo, formulará declaración responsable confirmando la inexistencia de sanciones muy graves y firmes por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o las Inspecciones Sanitarias en los dos últimos años en materia de PRL.

Una vez confirmada, en su caso, la incorporación a la RAES, los Departamentos competentes en materia de sanidad y trabajo facilitarán a las empresas asesoramiento metodológico y apoyo a los equipos de trabajo, reconocimiento institucional de la pertenencia a la Red, acceso a la información, documentación y materiales didácticos disponibles en dichas entidades, organización periódica de jornadas y actividades de formación, así como difusión de las experiencias e intercambio de información con otras redes similares.

En definitiva, la RAES está basada en el modelo de la OMS, que contempla cuatro áreas fundamentales sobre las que actuar: el ambiente físico de trabajo, el ambiente psicosocial, los recursos personales de salud y la participación de la empresa en su comunidad. Pretende alcanzar la PST como modelo de gestión empresarial, lo cual exige un compromiso activo tanto de empresarios como de trabajadores, además de una adecuada gestión de riesgos y el cumplimiento de los requisitos legales. Las empresas de la RAES han asumido un compromiso activo con la PST y presentan unas condiciones organizativas y medioambientales saludables, persiguiendo la mejora continua de su impacto en las condiciones laborales y en la salud de sus empleados

4. METODOLOGÍA

En este apartado se detallan las características de la investigación desarrollada. Asimismo, se exponen las distintas fases del estudio, se presentan las dos organizaciones que han participado en el mismo y se explica la estructura del cuestionario realizado a los trabajadores.

4.1. Características del estudio

El estudio se sitúa en el ámbito de la investigación social, que, según establece la Fundación para la investigación social avanzada, busca conocer, identificar y analizar los fenómenos sociales, poniendo el foco en los comportamientos humanos y las relaciones existentes en el seno de la sociedad.

La metodología empleada en este caso es cualitativa y cuantitativa. La parte cualitativa ha radicado en el conocimiento de dos empresas aragonesas y de sus buenas prácticas de PST. La parte cuantitativa ha consistido en el diseño de un cuestionario dirigido a los trabajadores de las organizaciones saludables. El cuestionario aborda diferentes temas vinculados con las prácticas saludables de su empresa. Se plantean dos propósitos principales:

- Determinar y evaluar el grado en que dichas empresas incorporan activamente medidas de PRL relacionadas con la salud de los trabajadores, más allá de las legalmente exigidas.
- Conocer la percepción que los trabajadores tienen acerca de dicha incorporación.

Se trata de aportar un enfoque clarificador acerca del nivel de conciencia por parte de los empleados de los esfuerzos de las empresas por alcanzar objetivos saludables, que puede ser de gran utilidad para las propias organizaciones, pues los resultados aportarán información muy valiosa acerca de los efectos de estas iniciativas, pudiendo revelar la necesidad de realizar cambios o incluso sugerir líneas de actuación futuras.

El cuestionario aborda diversos aspectos relacionados con las prácticas y políticas empresariales en materia de PRL y PST, incluyendo la implementación de medidas adicionales a las legalmente requeridas, la participación de los trabajadores en programas de salud laboral, así como la disponibilidad de recursos y apoyo para la salud y el bienestar del trabajo, entre otros. Se incluyen preguntas enfocadas a recabar información acerca del pensamiento y experiencia de los trabajadores de cada empresa, información a

partir de la cual se realizará un análisis que permita conocer el grado de percepción de la PST por parte de los encuestados, así como los efectos que, desde su perspectiva, generan las diferentes medidas implementadas.

El cuestionario brinda la oportunidad de obtener información relevante, valiosa y actualizada sobre el estado de la PST, así como identificar las eventuales áreas de mejora y buenas prácticas que puedan servir de referencia para otras organizaciones interesadas en atribuir un carácter prioritario a la salud y el bienestar de sus trabajadores.

4.2. Contexto de las empresas objeto de estudio

La investigación va dirigida exclusivamente a organizaciones que forman parte de la RAES, y busca determinar su nivel de incorporación de medidas de RSC relativas a la salud y el bienestar de sus trabajadores (ODS 3), así como conocer la medida en la que estos esfuerzos son percibidos por los trabajadores. Por ello, deben ser, de antemano, organizaciones socialmente responsables y estar familiarizadas con estas iniciativas. El objeto del estudio comprende a dos de las empresas integrantes de la RAES:

“Mecanizados Luna Gregorio, S.A.”:

Es una empresa familiar aragonesa creada en 1979 y dedicada a la fabricación de piezas metálicas, enchufes rápidos de neumática y de seguridad, pistolas de aire y accesorios para instalaciones. Mecanizados Luna Gregorio es proveedor de distintas empresas del sector de la automoción y cuenta con un total de 16 trabajadores en su plantilla.

La empresa está altamente comprometida con el bienestar de sus trabajadores y, en general, con las iniciativas relacionadas con la PST, que se han materializado, por ejemplo, en el estudio “Estrés, *burnout* y su relación con la productividad”, o en el análisis de riesgos psicosociales mediante el método HERO en el año 2015, por el que la empresa fue galardonada con el premio “Innovación y Salud 2018” a cargo de Mutua Universal (Gregorio, 2020). Actualmente cuenta con diversos servicios de atención a la salud y bienestar de sus trabajadores, como servicio de fisioterapia, lugares de descanso o cantina.

“Fundación Miguel Carreras”:

Está vinculada en su financiación y gerencia al Grupo Empresarial Carreras, que cuenta con unos 1.582 trabajadores en su plantilla y con un INCN superior a 50.000.000 €. Su objetivo es la búsqueda de apoyo a personas vulnerables, a la educación y a la salud de los trabajadores. Abarca gran parte de la RSC del Grupo Carreras, persiguiendo cubrir las

necesidades de todas las personas que conforman la organización, además de otras líneas sociales de actuación. Algunas de sus iniciativas más destacables son: la creación del denominado “Club de sabi@s”, dirigido a crear una red de apoyo emocional, económico y social entre trabajadores y colaboradores de la organización, que se materializa en encuentros periódicos, en la realización de actividades de cocina o música con las personas mayores, acometiendo en casos necesarios ayudas médicas o económicas para ellos y/o para sus viudos; por otro lado, destaca la línea de ayudas extraordinarios otorgadas en casos de ingreso hospitalario por enfermedades graves, atención a hijos o mayores en estancias hospitalarias, adquisición de prótesis o maquinarias médicas o ayuda a hijos con discapacidad. A estas medidas se añaden otras como su campaña de impulso a la salud postural, la distribución de fruta de temporada en los comedores, así como la instalación de agua filtrada en sus instalaciones (Carreras, 2020).

4.3. Cronología y trabajo de campo

La primera etapa del estudio consiste en el diseño del cuestionario, para lo cual toma como referencia el cuestionario sobre criterios de calidad de la ENWHP, pero se adapta para los objetivos del presente trabajo. La encuesta se dirige a los trabajadores en su condición de destinatarios directos de las medidas saludables de la empresa. Además de evaluar la incorporación de acciones de PST, también busca conocer la percepción de los empleados y su impacto en el compromiso con la empresa, así como identificar áreas de mejora a partir de las opiniones y sugerencias de los participantes.

Las etapas de contacto con las organizaciones se muestran en la Tabla 4.1. En primer lugar, se identificó a la persona de contacto en ambas organizaciones. Posteriormente, en diferentes momentos del tiempo se contactó vía e-mail y telefónica. Es entonces cuando se especificaron y consensuaron los aspectos de la investigación y su interés en participar. El proceso del estudio se inició en marzo de 2024.

Tabla 4.1. Etapas de contacto con las organizaciones

Etapas	Mecanizados Luna Gregorio, S.A.	Fundación Miguel Carreras
Persona de contacto	Pedro Jesús Gregorio	Carmen Carreras Lario
Primer contacto	14/03/2024	14/03/2024
Segundo contacto	19/03/2023	2/04/2024
Número de respuestas	16	203

Fuente: elaboración propia

En Mecanizados Luna Gregorio S.A., el contacto se establece por teléfono y email con Pedro Jesús Gregorio. Se concertó una visita a las instalaciones el día 19 de marzo de 2024, se explicó el estudio a los trabajadores, se obtuvo su consentimiento, se les facilitó el cuestionario formato papel y se recabaron presencialmente las respuestas. Se obtuvieron un total de 16 respuestas, equivalente al total de trabajadores con que actualmente cuenta la empresa en su plantilla.

En la Fundación Carreras, el contacto se establece por teléfono y email con Carmen Carreras Lario (vocal del Patronato y miembro de la Comisión Ejecutiva de la Fundación Carreras). Así, se acordó la utilización del cuestionario *online*. Se realizaron las encuestas vía correo electrónico, siendo la fecha de apertura el día 2 de abril de 2024. Se obtuvieron 203 respuestas, constando el Grupo Carreras de un total de 1.582 trabajadores.

4.4. Estructura del cuestionario

El cuestionario puede dividirse en tres bloques diferenciados:

El **Bloque 1**, sobre variables sociodemográficas, contiene preguntas acerca de la situación del encuestado. Se recaban los datos de sexo, rango de edad y antigüedad en la empresa.

El **Bloque 2** se estructura en cuatro grupos diferentes de preguntas:

- En primer lugar, preguntas dirigidas a conocer la impresión de los participantes respecto a la integración de la PST en los valores y actuación de la organización, así como a determinar qué concretos servicios de atención a la salud y al bienestar se ponen a disposición de los empleados.
- En segundo lugar, se formulan preguntas más específicas sobre las facilidades existentes en la empresa y sobre la toma en consideración de la opinión de los empleados en las decisiones y en el diseño de las iniciativas de PST por la Dirección.
- Un tercer grupo de preguntas se refiere al sistema de comunicación a los trabajadores de las medidas de PST implantadas en la organización.
- Finalmente, se pretende determinar si los participantes consideran que las medidas de atención y ayuda a la salud tienen un impacto positivo en el clima laboral y en la satisfacción y el bienestar de los empleados. También se formula una pregunta acerca de las acciones de PST que les gustaría que implementase la empresa.

La mayor parte de las cuestiones de este bloque se plantearon mediante la escala Likert, de modo que los participantes debían asignar a las afirmaciones planteadas una valoración del 1 (“totalmente en desacuerdo”) al 5 (“totalmente de acuerdo”).

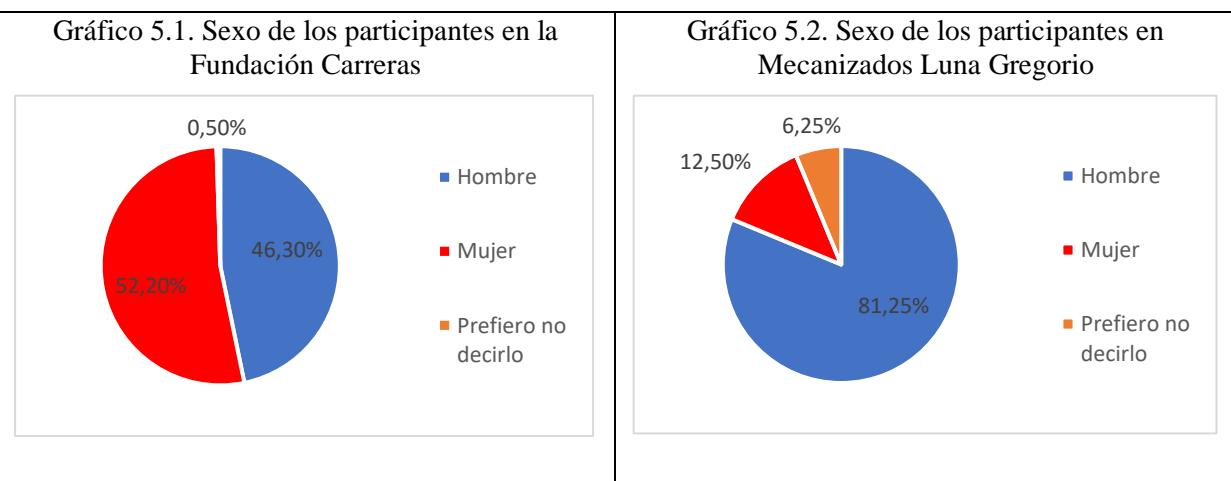
El **Bloque 3** aspira a conocer el grado de compromiso e implicación de los trabajadores en la empresa, y cómo la PST contribuye a incrementarlos. Incluye cuestiones sobre la satisfacción con estas iniciativas y con la forma en que son ejecutadas. Se plantean afirmaciones a valorar por los encuestados mediante la escala de Likert, tomando como referencia algunas preguntas de la encuesta de Ruizalba Robledo et al. (2014) sobre los efectos del VC en distintas empresas, como: “Participar en actividades de promoción de la salud mejora mi sentimiento de pertenencia a la empresa”, “Recomendaría participar en las acciones de promoción de la salud a mis compañeros”, “La Dirección está claramente orientada a la resolución de los problemas de los empleados”, etc.

5. RESULTADOS

Tras obtener las respuestas, el siguiente paso consiste en organizar y filtrar toda la información recabada en cada una de las empresas. Se realiza un análisis descriptivo de las respuestas utilizando Excel y SPSS. Los resultados que arrojan ambos cuestionarios pueden considerarse útiles y fieles a las consideraciones de los empleados, esto es, representan la opinión del público objetivo.

5.1. Variables sociodemográficas

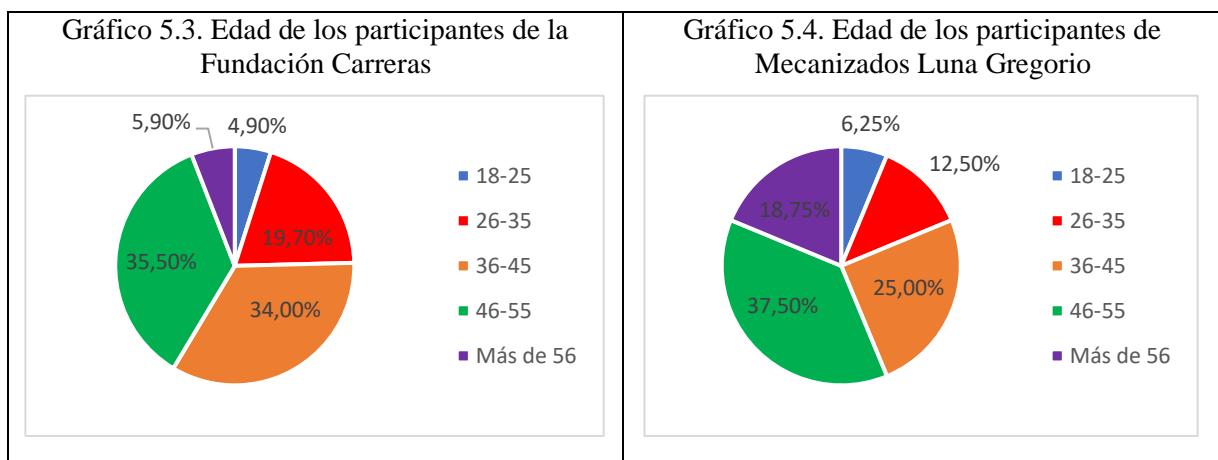
A continuación, se muestran las características sociodemográficas de los encuestados. Como muestra el Gráfico 5.1, el 52,2% de los participantes de la Fundación Carreras son de sexo masculino, el 46,3% de sexo femenino y el 0,5% prefirió no decirlo. Por otro lado, en Mecanizados Luna Gregorio (Gráfico 5.2), el 81,25% de los participantes es de sexo masculino, el 12,5% de sexo femenino, y el 6,25% prefirió no decirlo.



Fuente: Elaboración propia

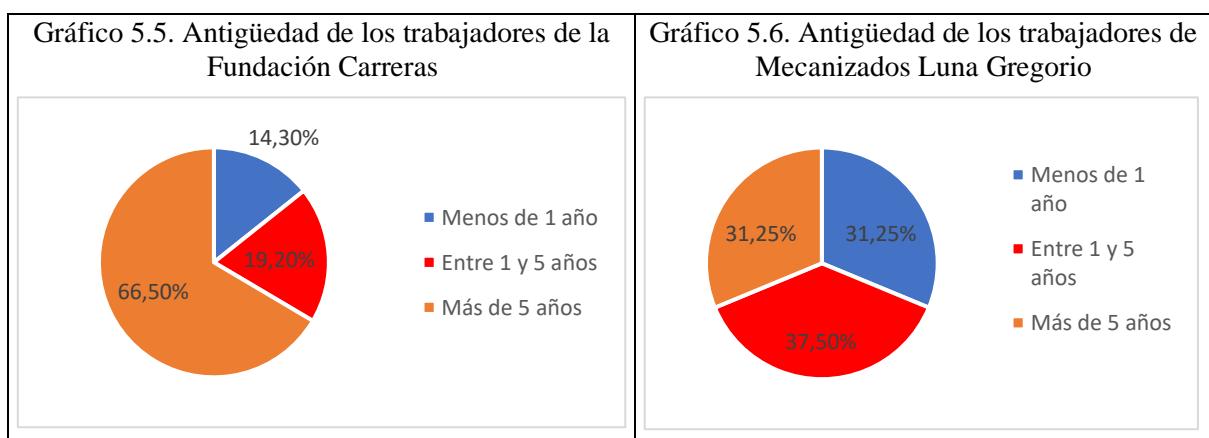
En cuanto a la edad de los participantes, los trabajadores de la Fundación Carreras se encuentran mayoritariamente en el rango comprendido entre los 46 y los 55 años (35,5%) y en el comprendido entre los 36 y los 45 años (34%). El 19,7% tiene entre 26 y 35 años, el 5,9% tiene más de 56 años y, por último, el 4,9% tiene entre 18 y 25 años. Todo ello puede observarse en el Gráfico 5.3.

En Mecanizados Luna Gregorio (Gráfico 5.2), el rango de edad mayoritario es el comprendido entre los 46 y los 55 años (37,5%), seguido del comprendido entre los 36 y los 45 años (25%). El 18,75% de los trabajadores tiene entre 18 y 25 años, el 12,5% tiene entre 26 y 35 y solo el 6,25% tiene más de 56 años.



Fuente: Elaboración propia

El Bloque 1 finaliza con una pregunta relativa a la antigüedad de los encuestados. En la Fundación Carreras, el 66,5% de los trabajadores tiene una antigüedad de más de 5 años; el 19,2% lleva trabajando en dicha entidad entre 1 y 5 años y el 14,3%, menos de 1 año (Gráfico 5.5). Por otro lado, tal y como refleja el Gráfico 5.6, el 37,5% de los trabajadores de Mecanizados Luna Gregorio tiene una antigüedad en la empresa de entre 1 y 5 años; el 31,25%, de más de 5 años y el 31,25%, de menos de 1 año.



Fuente: Elaboración propia

5.2. Promoción de la Salud en el Trabajo

En este apartado se analiza la valoración de los encuestados respecto de las prácticas de PST de su empresa.

5.2.1. Percepción de la PST por parte de los encuestados

En la Fundación Carreras, según revela la tabla 5.1, más del 70% de los trabajadores está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la empresa está altamente comprometida con la PST. Cerca de un 60% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la empresa tiene en cuenta la PST en los programas de formación, y con que pone a disposición del personal servicios de atención o ayuda a la salud.

Tabla 5.1. Percepción de la PST existente en la Fundación Carreras

	1	2	3	4	5
La empresa tiene un compromiso alto con la promoción de la salud de sus trabajadores	2,5%	5,9%	20,7%	31,5%	39,4%
La promoción de la salud se tiene en cuenta en los programas de formación, tanto inicial como continua	3%	10,8%	29,1%	34%	23,2%
La empresa dispone de servicios de atención o ayuda a la salud a disposición del personal	6,4%	9,9%	24,6%	33%	26,1%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a Mecanizados Luna Gregorio, los resultados son similares, tal y como refleja la tabla 5.2. Más del 50% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con las afirmaciones sobre la implementación de PST en la empresa, lo cual refleja la opinión mayoritaria de que esta sí incorpora activamente consideraciones relativas a la PST, y ello se materializa no sólo en servicios concretos, sino también en los programas de formación, tal y como afirma aproximadamente un 60% de los encuestados.

Tabla 5.2. Percepción de la PST existente en Mecanizados Luna Gregorio

	1	2	3	4	5
La empresa tiene un compromiso alto con la promoción de la salud de sus trabajadores	0%	0%	25%	43,75%	31,25%
La promoción de la salud se tiene en cuenta en los programas de formación, tanto inicial como continua	0%	18,75%	25%	43,75%	12,5%
La empresa dispone de servicios de atención o ayuda a la salud a disposición del personal	6,25%	6,25%	25%	37,5%	25%

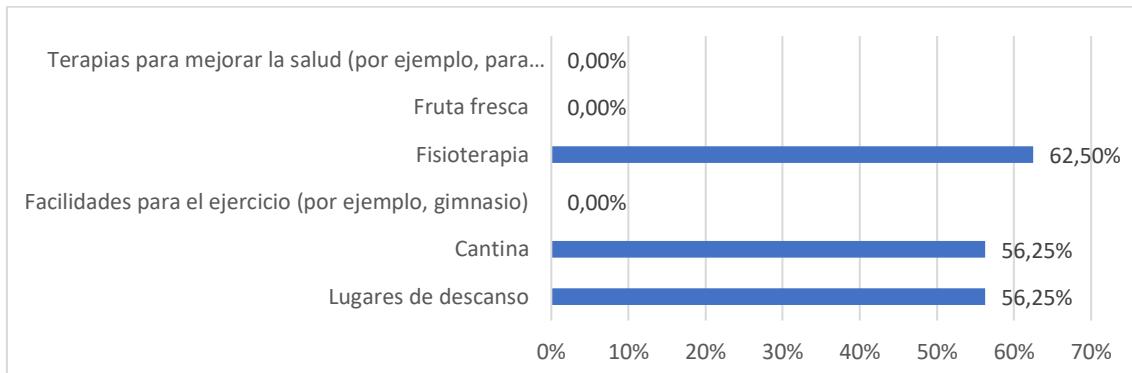
Fuente: Elaboración propia

A continuación, se ofreció a los trabajadores una lista de diferentes servicios de atención a la salud, pidiéndoles que marcasen los existentes en su lugar de trabajo, y

proporcionando una casilla adicional en caso de que dispongan de otros distintos. Se trata de una pregunta de elección múltiple, con variables de tipo dicotómico (si la marcan, la respuesta es que sí cuentan con ese servicio, y viceversa).

Como puede apreciarse en el Gráfico 5.7, los servicios a disposición de los trabajadores de la Fundación Carreras son los lugares de descanso, la fruta fresca, la cantina, facilidades para el ejercicio físico y terapias para dejar de fumar. Asimismo, algunos mencionan los servicios de *mindfulness*, reconocimientos médicos anuales, actividades de pádel, senderismo y natación, actividades al aire libre, línea de equilibrio emocional o talleres de relajación, entre otros.

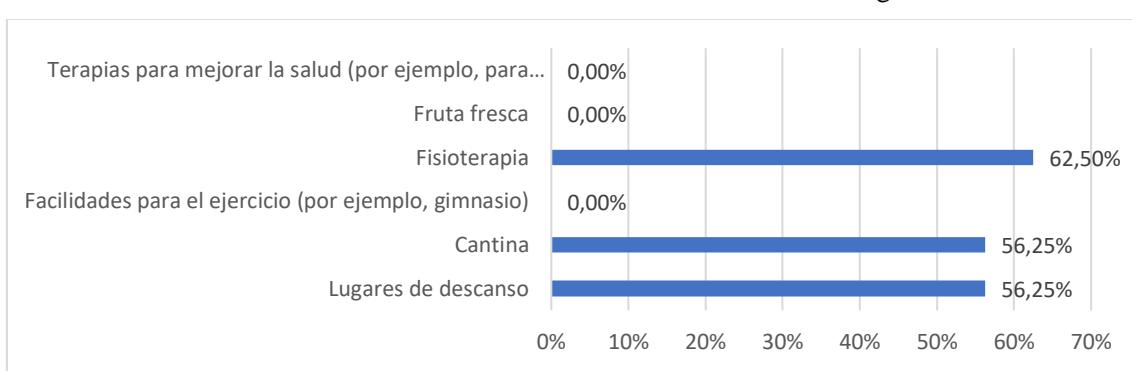
Gráfico 5.7. Servicios de PST en la Fundación Carreras



Fuente: Elaboración propia

Respecto a los trabajadores de Mecanizados Luna Gregorio (Gráfico 5.8) la mayoría pone de relieve la existencia de servicios de fisioterapia, lugares de descanso y cantina, y un 12,5% añade que ha hecho uso del servicio de podólogo financiado por la empresa.

Gráfico 5.8. Servicios de PST en Mecanizados Luna Gregorio



Fuente: Elaboración propia

Como puede apreciarse a continuación, también se plantearon cuestiones específicas sobre la implementación activa por parte de la empresa de algunas iniciativas básicas de PST. En la Fundación Carreras (Tabla 5.3), más del 36% de los trabajadores está muy de acuerdo o totalmente de acuerdo con las afirmaciones sobre la realización de campañas

de concienciación sobre vida saludable, la implementación de pausas activas, la habilitación de zonas de descanso y la adaptación de las tareas a las capacidades del personal. Adicionalmente, el 47,3% de los trabajadores está muy de acuerdo o totalmente de acuerdo con las afirmaciones relativas a la existencia de medidas para facilitar la reincorporación en caso de ausencia por enfermedad, así como a la conciliación de la vida familiar con la vida laboral.

Tabla 5.3. Iniciativas básicas de promoción de la salud en la Fundación Carreras

	1	2	3	4	5
La empresa realiza campañas de concienciación sobre estilos de vida saludables	10,8%	9,9%	28,1%	27,1%	24,1%
La empresa fomenta la alimentación saludable en el lugar de trabajo	16,3%	15,8%	21,2%	26,1%	20,7%
La empresa implementa pausas activas durante la jornada laboral	21,7%	17,2%	24,6%	22,2%	14,3%
La empresa permite el acceso a espacios de descanso y relajación	17,7%	15,8%	22,7%	24,1%	19,7%
La empresa adecúa las tareas y el puesto de trabajo a las capacidades del personal	6,9%	11,8%	28,6%	35%	17,7%
La empresa ofrece medidas de apoyo para facilitar la reincorporación en caso de ausencia prolongada por enfermedad	8,9%	10,8%	33%	29,1%	18,2%
La empresa cuenta con medidas específicas para facilitar la conciliación de la vida personal con la laboral	12,3%	11,8%	23,2%	30,5%	22,2%

Fuente: Elaboración propia

En Mecanizados Luna Gregorio (Tabla 5.4), más del 75% de los trabajadores está muy en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con las afirmaciones sobre concienciación de vida saludable e implementación de pausas activas. No obstante, las valoraciones son positivas en cuanto a la adecuación del puesto de trabajo a las capacidades del empleado (más del 80% está muy de acuerdo o totalmente de acuerdo), así como a la existencia de lugares de descanso (más del 55% está muy de acuerdo o totalmente de acuerdo).

Más del 68% de los trabajadores de Mecanizados Luna Gregorio está muy de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la empresa favorece la reincorporación tras la ausencia por enfermedad y un 81,25% está muy de acuerdo o totalmente de acuerdo con la existencia de medidas para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.

Tabla 5.4. Iniciativas básicas de promoción de la salud en Mecanizados Luna Gregorio

	1	2	3	4	5
La empresa realiza campañas de concienciación sobre estilos de vida saludables	50%	25%	18,75%	0%	6,25%
La empresa fomenta la alimentación saludable en el lugar de trabajo	62,5%	25%	12,5%	0%	0%
La empresa implementa pausas activas durante la jornada laboral	62,5%	18,75%	18,75%	0%	0%
La empresa permite el acceso a espacios de descanso y relajación	0%	18,75%	25%	50%	6,25%
La empresa adecúa las tareas y el puesto de trabajo a las capacidades del personal	0%	0%	18,75%	56,25%	25%
La empresa ofrece medidas de apoyo para facilitar la reincorporación en caso de ausencia prolongada por enfermedad	0%	0%	31,25%	43,75%	25%
La empresa cuenta con medidas específicas para facilitar la conciliación de la vida personal con la laboral	6,25%	0%	12,5%	31,25%	50%

Fuente: Elaboración propia

5.2.2. Participación de los trabajadores en la estrategia de PST

El 46,3% de los trabajadores de la Fundación Carreras no considera que la plantilla participe significativamente en el desarrollo de la estrategia de PST, estando en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con ello. Sin embargo, sí opinan que la Dirección valora sus opiniones y promueve un buen ambiente laboral (más del 50% está de acuerdo o totalmente de acuerdo). Todo ello puede apreciarse en la Tabla 5.5.

Tabla 5.5. Participación de los trabajadores de la Fundación Carreras en las decisiones de PST

	1	2	3	4	5
Los trabajadores participamos activamente en la toma de decisiones y en el desarrollo de las acciones de PST	22,7%	23,6%	30,5%	16,7%	6,4%
La Dirección y demás estructura jerárquica tiene en cuenta las opiniones de los trabajadores, promoviendo un buen clima de trabajo	8,4%	12,3%	27,6%	34%	17,7%

Fuente: Elaboración propia

En Mecanizados Luna Gregorio, las opiniones son dispares: el 31,25% de los empleados está de acuerdo con que existe una participación activa de los trabajadores en materia de PST, aunque el 37,5% está en desacuerdo o muy en desacuerdo. No obstante, el 56,25% está de acuerdo con que la Dirección valora sus opiniones y promueve un buen clima laboral (Tabla 5.6).

Tabla 5.6. Participación de los trabajadores de MLG en las decisiones de PST

	1	2	3	4	5
Los trabajadores participamos activamente en la toma de decisiones y en el desarrollo de las acciones de PST	18,75%	18,75%	31,25%	31,25%	0%
La Dirección y demás estructura jerárquica tiene en cuenta las opiniones de los trabajadores, promoviendo un buen clima de trabajo	12,5%	6,25%	25%	31,25%	25%

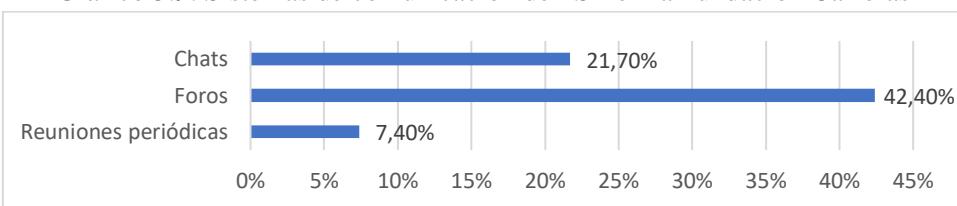
Fuente: Elaboración propia

5.2.3. Comunicación de las iniciativas de PST

El tercer grupo de preguntas de este bloque es el relativo a la comunicación a los trabajadores de las iniciativas de PST efectuadas por la empresa.

En la Fundación Carreras, el 56,6% de los trabajadores está de acuerdo o completamente de acuerdo con la afirmación siguiente: “La empresa comunica de forma ágil a los trabajadores las actividades de PST que realiza”. Asimismo, según revela el Gráfico 5.9, señalan como sistemas de comunicación empleados por la empresa, principalmente, los foros (42,4%), los chats (21,7%) y las reuniones periódicas (7,4%), a lo que algunos añaden la plataforma “SoyCarreras”, los comunicadores internos, tablones de anuncios o correos electrónicos.

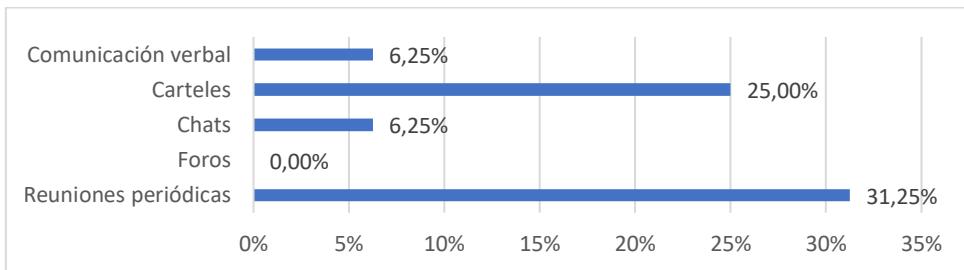
Gráfico 5.9. Sistemas de comunicación de PST en la Fundación Carreras



Fuente: Elaboración propia

Los trabajadores de Mecanizados Luna Gregorio señalan la existencia de carteles y chats para comunicar estas iniciativas, pero la vía de comunicación primordial son las reuniones periódicas con la Dirección de la empresa (Gráfico 5.10).

Gráfico 5.10. Sistemas de comunicación de PST en Mecanizados Luna Gregorio



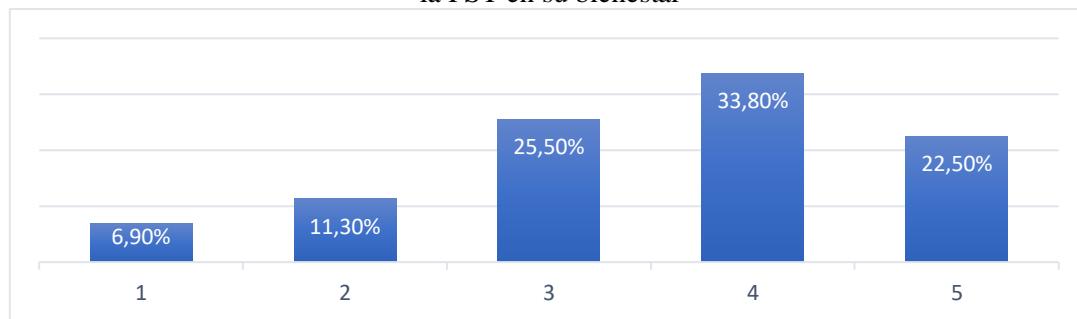
Fuente: Elaboración propia

5.2.4. Opinión y sugerencias de prácticas de PST

El último apartado del Bloque 2 se dirige a conocer la opinión de los encuestados acerca del efecto de la PST en su bienestar, así como a recabar propuestas de mejora.

En la Fundación Carreras, un 56,3% de los participantes está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación de que las prácticas saludables mejoran el ambiente laboral y la satisfacción (Gráfico 5.11). Es decir, consideran que estas medidas sí redundan en una mejora de su bienestar.

Gráfico 5.11. Opinión de los trabajadores de la Fundación Carreras sobre el impacto positivo de la PST en su bienestar



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, según refleja el Gráfico 5.12, sugieren como nuevas medidas a implantar en la empresa, entre otras, servicio de fisioterapia, programas de prevención del estrés, nuevas ofertas de alimentos saludables, programas de promoción del ejercicio físico, o campañas de concienciación sobre salud mental.

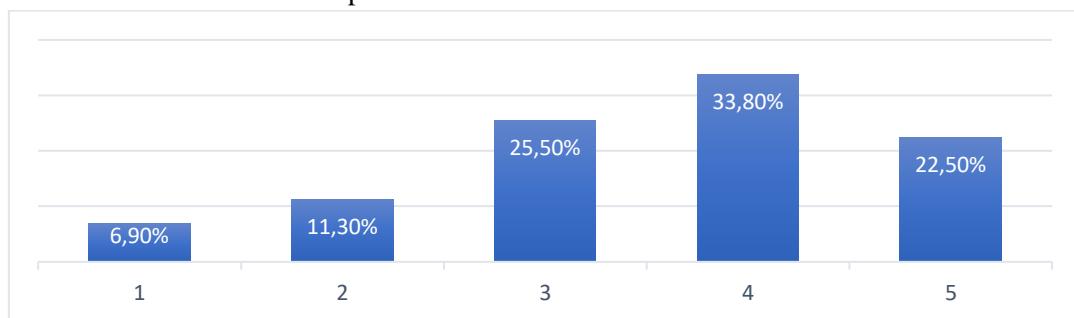
Gráfico 5.12. Sugerencias para mejorar la PST en la Fundación Carreras



Fuente: Elaboración propia

El 50% de los trabajadores de Mecanizados Luna Gregorio no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación de que las prácticas saludables mejoran el ambiente laboral y la satisfacción de los trabajadores, aunque el 31,25% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con dicha afirmación (Gráfico 5.13). Así, no hay una opinión unánime en cuanto al impacto positivo de la PST en su bienestar.

Gráfico 5.13. Opinión de los trabajadores de la Mecanizados Luna Gregorio sobre el impacto positivo de la PST en su bienestar



Fuente: Elaboración propia

Los trabajadores de Mecanizados Luna Gregorio señalan que les gustaría que la empresa incorporase, principalmente, programas de prevención del estrés, promoción del ejercicio físico, campañas de concienciación sobre salud mental, o voluntariado corporativo (Gráfico 5.14).

Gráfico 5.14. Sugerencias para mejorar la PST en Mecanizados Luna Gregorio



Fuente: Elaboración propia

5.3. Compromiso e implicación

El tercer y último bloque de preguntas contiene afirmaciones acerca de la vinculación emocional del trabajador respecto a la empresa, así como la relación de ese compromiso con las iniciativas de PST.

En la Fundación Carreras (Tabla 5.7), más del 50% de los participantes está de acuerdo o totalmente de acuerdo con las afirmaciones de que se percibe emocionalmente ligado a la empresa y se sentiría culpable si tuviera que desvincularse ahora. Además, el 59,5% considera que la PST aumenta su sentimiento de pertenencia a la empresa, y nada menos que el 79,6% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que recomendaría a sus compañeros la participación en iniciativas de promoción de la salud.

Tabla 5.7. Compromiso e implicación de los trabajadores de la Fundación Carreras

	1	2	3	4	5
Me percibo emocionalmente ligado a la empresa	3,4%	6,4%	17,2%	33,5%	39,4%
Me sentiría culpable si tuviera que abandonar ahora la empresa	11,8%	10,3%	26,6%	27,6%	23,6%
Participar en actividades de promoción de la salud mejora mi sentimiento de pertenencia a la empresa	4%	6,5%	30%	35,5%	24%
Recomendaría participar en las acciones de promoción de la salud a mis compañeros	1%	1,5%	17,9%	43,8%	35,8%

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, según muestra la tabla 5.8, el 50% de los trabajadores de Mecanizados Luna Gregorio está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación relativa a su vinculación emocional con la empresa, aunque un 43,75% no está de acuerdo con la afirmación de que se sentiría culpable si tuviera que abandonar. El 50% de la plantilla no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con recomendar la participación en las actividades de PST, y tampoco experimenta un aumento de su sentimiento de pertenencia a la empresa como consecuencia de estas iniciativas.

Tabla 5.8. Compromiso e implicación de los trabajadores de Mecanizados Luna Gregorio

	1	2	3	4	5
Me percibo emocionalmente ligado a la empresa	6,25%	6,25%	37,5%	18,75%	31,25%
Me sentiría culpable si tuviera que abandonar ahora la empresa	31,25%	12,5%	18,75%	25%	12,5%
Participar en actividades de promoción de la salud mejora mi sentimiento de pertenencia a la empresa	0%	18,75%	50%	12,5%	18,75%
Recomendaría participar en las acciones de promoción de la salud a mis compañeros	6,25%	0%	50%	25%	18,75%

Fuente: Elaboración propia

De lo anterior se desprende que, en ambas organizaciones, las acciones de promoción de la salud tienen un efecto positivo en la actitud y bienestar de los trabajadores, siendo percibidas por estos como un aspecto favorable que recomendarían a sus compañeros.

6. CONCLUSIONES

No cabe duda de que la PST como área específica dentro de las prácticas socialmente responsables contribuye significativamente al bienestar y a la salud de los trabajadores al construir un entorno laboral seguro, inclusivo y sostenible, lo cual se traduce en aspectos como el incremento de la productividad, la mejora de la motivación y del clima laboral, la reducción del absentismo y de los accidentes laborales, o el aumento del compromiso

y del sentimiento de pertenencia a la empresa. Todo ello redunda en un mayor entendimiento y adaptación a las necesidades de los trabajadores, que contribuye a un funcionamiento dinámico de la empresa y a una mejora de su imagen corporativa y de sus resultados, al destinar recursos a un activo tan importante como es el capital humano.

Aunque ya existe un amplio desarrollo de la PST en la gran mayoría de Estados miembros de la UE, se trata de un fenómeno que todavía tiene un amplio recorrido por delante, pues numerosos estudios demuestran el serio problema existente en cuanto a las elevadas cifras de enfermedades de origen profesional y muertes por causas atribuibles al trabajo. La integración de la PST en la estrategia empresarial no solo es positiva para el bienestar de los trabajadores y los resultados corporativos, sino que también desempeña un papel crucial en la construcción de una sociedad más equitativa, saludable y sostenible. En España, la PST es una realidad con diferencias entre las distintas Comunidades Autónomas, y se basa en la creación de redes dando un papel central a los servicios de PRL de las empresas u organizaciones.

En este trabajo, además del estudio de numerosas fuentes documentales, se ha realizado, a efectos de conocer de forma directa el impacto de las medidas de PST en las empresas, una encuesta a los trabajadores de dos organizaciones aragonesas pertenecientes a la RAES: “Mecanizados Luna Gregorio, S.A.” y “Fundación Miguel Carreras”. Los resultados revelan una opinión generalizada de que ambas muestran un compromiso significativo hacia la PST, con una mayoría de empleados que perciben que se están implementando iniciativas en materia de salud y seguridad laboral y que existen servicios disponibles para su bienestar.

No obstante, los resultados también ponen de relieve áreas específicas donde cada organización puede mejorar, lo que permite formular una serie de recomendaciones. En la Fundación Carreras, se plantean las siguientes propuestas de mejora:

- Fomentar la participación activa de los trabajadores en el desarrollo de la estrategia de PST, creando espacios de retroalimentación y colaboración.
- Considerar la implementación de servicios adicionales para adaptarse mejor a las necesidades manifestadas por los trabajadores (programas de prevención del estrés, de promoción del ejercicio físico o servicios de fisioterapia).
- Continuar reforzando una cultura organizacional que valore el bienestar de los empleados para así lograr un compromiso cada vez mayor.

Las sugerencias de mejora para Mecanizados Luna Gregorio son las siguientes:

- Incidir en la concienciación de los empleados sobre la importancia de los hábitos saludables (a través de programas educativos o campañas de sensibilización) e implementar pausas activas como medida básica e imprescindible.
- Ampliar los servicios de PST existentes en la medida de lo posible, incluyendo aquellos solicitados por los trabajadores tales como la promoción de la salud mental o del ejercicio físico, prevención del estrés o acciones de VC.
- Mejorar la comunicación interna a través de canales efectivos que permitan informar periódicamente a los trabajadores acerca de nuevas medidas y que les brinden la oportunidad de trasladar a la Dirección sus necesidades y preferencias.
- Puesto que un porcentaje considerable de los trabajadores no se sentiría culpable si tuviera que abandonar la empresa, sería importante invitar a los trabajadores a participar en la planificación y ejecución de acciones de PST, por ejemplo, creando grupos de trabajo, para fomentar un sentido de comunidad y pertenencia a la empresa.

Las limitaciones encontradas para la realización del estudio han sido, principalmente, la dificultad de establecer contacto con las empresas y obtener su colaboración, pues naturalmente tienen responsabilidades y compromisos que demandan tiempo y recursos, lo que dificulta la coordinación de los empleados para participar en proyectos como este. Además, ambas organizaciones son muy diferentes en cuanto a magnitud y sector de actuación, por lo que el tamaño de las muestras es desigual y sus resultados no son comparables a efectos interpretativos, a lo que se añade el hecho de que sus trabajadores pueden tener necesidades y preferencias muy distintas en materia de PST. No obstante, estas diferencias permiten observar cómo se implementa y percibe la PST en una empresa de reducida dimensión, cuyos recursos son más limitados y donde la relación entre los Directivos y los trabajadores es mucho más directa y cercana, en contraposición a una empresa mucho más grande, que cuenta con más medios para incorporar medidas saludables, y donde existe una estructura corporativa más formal. La valiosa aportación de este análisis es que, en dos organizaciones de características tan diversas, las políticas de PST son valoradas muy positivamente por los empleados.

Con todo, las principales aportaciones del presente trabajo son: por un lado, presentar de forma clara y detallada la evolución, concepto y características de la RSC y las organizaciones saludables, ofreciendo un análisis centrado en la PST; por otro lado, la aportación innovadora consiste en observar en dos de estas organizaciones cómo son

valoradas por los trabajadores las iniciativas corporativas en materia de seguridad y salud laboral. El estudio pone de relieve la importancia de este pilar de la RSC, y permite asimismo observar el creciente interés en la materia por parte de los trabajadores, así como los esfuerzos de las organizaciones estudiadas por implementar programas de salud laboral efectivos.

Agradecimientos

Me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a la Carmen Carreras Lario y a Pedro Jesús Gregorio por brindarme la oportunidad de acceder a la muestra de trabajadores de sus respectivas organizaciones para poder llevar a cabo la encuesta del presente Trabajo de Fin de Grado. Su amable colaboración ha sido fundamental para el desarrollo de mi investigación y ha enriquecido significativamente mi trabajo. Muchas gracias por su ayuda y cooperación.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación Española de Contabilidad Y Administración de Empresas (AECA), «Documento nº10. Responsabilidad social corporativa interna. Delimitación conceptual e información». Recuperado el 12 de mayo de 2024 de: <https://aecapublicaciones.es/old/tienda/rs10.pdf>

Atalaya Pisco, M.C. (1999), «Satisfacción laboral y productividad», *Revista de Psicología – Año III Nº 5 Septiembre 1999*. Recuperado el 3 de junio de 2024 de: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>

Benavides, F., Delclós, J. & Serra, C. (2018), «Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral», *Gaceta Sanitaria*, vol. 32, pp. 377-380. Recuperado el 10 de abril de 2024 de: <https://www.scielosp.org/article/gs/2018.v32n4/377-380/>

Carreras Lario, C., «Implicación de la empresa en el bienestar de las personas-Fundación Miguel Carreras», en *Organización Saludable. Prácticas de Recursos Humanos Saludables. Papel de la Economía Social*, Dicigopy FECEM, Zaragoza, 2020, pp. 111-118. Disponible: <https://zaguan.unizar.es/record/131906/files/BOOK-2024-094.pdf>

Cañarte-Baque, A., Tóala-Bozada, S. & Tóala-Bozada, A. (2022), «Mirada a la evolución de la responsabilidad social empresarial», *Revista científica dominio de las ciencias*, Vol. 8, núm. 1, pp. 1035-1055.

Castaño Ramírez, A.D. & Arias Sánchez, S. (2021). «Efecto de la responsabilidad social corporativa en la reputación de las organizaciones: una revisión sistemática». *Revista Universidad & Empresa*, 23 (40), 2021, pp. 1-25

Comisión de las Comunidades Europeas (2001), «LIBRO VERDE – Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas». Recuperado el 28 de noviembre de 2023 de: [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)

Constitución de la Organización Mundial de la Salud, firmada en Nueva York el 22 de julio de 1946. Enmiendas a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, adoptadas en la XII Asamblea, en Ginebra, el 28 de mayo de 1959. *Boletín Oficial del Estado*, 15 de mayo de 1974, núm. 116. Disponible: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1973-682#:~:text=La%20salud%20es%20un%20estado,o%20condici%C3%B3n%20econ%C3%A9mica%20o%20social>.

Declaración de Luxemburgo en Promoción de la Salud en el Trabajo en la Unión Europea (1997) [Actualización 2018]. *Red Europea para la Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP)*. Disponible: https://www.insst.es/documents/d/portal-insst/declaracion-de-luxemburgo_2018

Decreto 336/2001, de 18 de diciembre, del Gobierno de Aragón, de creación del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral y de regulación del Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. Boletín Oficial de Aragón, de 28 de diciembre de 2001, núm. 153. Disponible: <https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=396503492323&type=pdf>

Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos. Diario Oficial de la Unión Europea, de 15 de noviembre de 2014. Disponible: <https://boe.es/doue/2014/330/L00001-00009.pdf>

Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2020. Disponible:
https://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/estrategia_2017-2020.pdf

García-Santos, J. J., & Madero-Gómez, S. (2016). «La evolución del concepto de responsabilidad social corporativa: Revisión literaria», *Conciencia Tecnológica*, (51), pp. 38-46.

Gregorio, P.J., «Mecanizado en colores», en *Organización Saludable. Prácticas de Recursos Humanos Saludables. Papel de la Economía Social*, Dicicopy FECEM, Zaragoza, 2020, pp. 139-142. Disponible:
<https://zaguan.unizar.es/record/131906/files/BOOK-2024-094.pdf>

I Encuesta Salud y Empresa en Navarra (2018), *Mutua Navarra colaboradora con la Seguridad Social N°21*, p. 25 Disponible: https://www.mutuanavarra.es/wp-content/uploads/2019/06/MN_Encuesta-salud_Vdef2.pdf

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023). Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España. 2021-2022. Recuperado el 30 de abril de 2024 de:

<https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Informe+sobre+el+estado+de+la+seguridad+y+salud+laboral+en+Espa%C3%A1a+2021-2022.pdf/8d9a6c31-6699-c15b-6974-8f89a580d9dc?t=1703248044064>

Heigl, C. (2013), «Recomendaciones de la novena iniciativa de la ENWHP. La promoción de un trabajo saludable para los trabajadores con enfermedades crónicas. Salud Pública y Trabajo», *OÖGKK*. Recuperado el 8 de mayo de 2024 de: https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/23/enwhp_recommendation_paper_spanish.pdf

Huerta González, N. (2021), «La promoción de la salud en Europa. Una visión comparativa», *Revista Ocronos*, Vol. IV, N°3, p. 74. Recuperado el 1 de mayo de 2024 de: <https://revistamedica.com/promocion-salud-europa/#Contexto-de-la-promocion-de-la-salud-en-los-sistemas-de-salud-europeos>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, «Red Española de Empresas Saludables. Promoción de la Salud en el Trabajo», *Departamento Promoción de la Salud y Epidemiología Laboral*. Recuperado el 4 de febrero de 2024 de:

<https://www.insst.es/materias/transversales/promocion-de-la-salud/red-espanola-de-empresas-saludables>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, «VI Encuentro de la Red Española de Empresas Saludables – Año 2021», *Departamento Promoción de la Salud y Epidemiología Laboral*. Recuperado el 3 de junio de 2024 de:
<https://www.insst.es/noticias-insst/jornada-tecnica-vi-encuentro-red-esp%C3%B1ola-de-empresas-saludables>

Jáimez Román, M. (2012), *Organizaciones Saludables: El papel del empoderamiento organizacional*. Editorial de la Universidad de Granada, pp. 18-20.

Kolb, R. W. (2007), *Encyclopedia of business ethics and society*. Sage publications, pp. 508-512.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, de 10 de febrero de 1996, núm. 269. Disponible:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo. Boletín Oficial del Estado, de 4 de diciembre de 2014, núm. 293. Disponible: <https://www.boe.es/eli/es/l/2014/12/03/31>

Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Disponible:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-3439>

Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón. Boletín Oficial del Estado, de 23 de abril de 2007. Disponible:
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/04/20/5/con>

Miras Rodríguez, M.D.M., Carrasco Gallego, A. & Escobar Pérez, B. (2014). Responsabilidad social corporativa y rendimiento financiero: Un Meta-análisis. *Spanish Journal of Finance and Accounting / Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 43 (2), 193-215

Muñoz Sánchez, A. & Castro Silva, E. (2010), «Promoción de la salud en los lugares de trabajo: entre ideal e irreal», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56 (221), pp. 288-305. Recuperado el 7 de marzo de 2024 de:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2010000400005

Oficina Internacional del Trabajo (2019), «Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia», OIT. Recuperado el 2 de mayo de 2024 de: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Orden EPE/219/2021, de 15 de marzo, por la que se regula el funcionamiento de la Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES). Departamento de Economía, Planificación y Empleo. Boletín Oficial de Aragón, de 29 de marzo de 2021, núm. 68. Disponible: <https://www.aragon.es/documents/20127/2185546/Orden+EPE-219-2021+reguladora+de+la+Red+Aragonesa+de+Empresas+Saludables.pdf/2e5e571b-4ec9-619c-8a3f-a09c33655a85?t=1617004480256>

Organización Mundial de la Salud (2010), «Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción». Disponible: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf;jsessionid=19903394DA5051F7A5901DF35995D3C0?sequence=1

Plan de Salud de Aragón 2030 (2018). Recuperado el 7 de marzo de 2024 de: https://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/plan_salud_aragon_2030.pdf

Ramos Montserrat, M., Bueno Ruiz, S., González Broto, C., Panadés, R., De Lara Barloque, N., Barrero Través, L. & Fernández Pérez, M.D. (2021), «Identificación y revisión de los programas de promoción de la salud en España», *Revista española de salud pública* (2021), Vol. 95. Recuperado el 1 de marzo de 2024 de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235369>

Ruizalba Robledo, J.L., Vallespín Arán, M. & González-Porras, J.L. (2014), «El voluntariado corporativo y sus efectos sobre la satisfacción laboral y el compromiso en empresas familiares de Andalucía», en *Revista de Empresa Familiar*, nº 4(1), pp. 45-48.

Saz-Gil, I., Gil Lacruz, A. & Gil Lacruz, M., «Organización saludable y promoción de la salud en el lugar de trabajo», en *Organización Saludable. Prácticas de Recursos Humanos Saludables. Papel de la Economía Social*, Digicopy FECEM, Zaragoza, 2020. Disponible: <https://zaguan.unizar.es/record/131906/files/BOOK-2024-094.pdf>

Sjöberg O. (2017), «Positive welfare state dynamics? Sickness benefits and sickness absence in Europe 1997-2011», *Soc Sci Med.*, p.177. Recuperado el 22 de febrero de 2024 de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953617300497>

Solé Gómez, M. (2003), «Notas Técnicas de Prevención 639: La promoción de la salud en el trabajo: cuestionario para la evaluación de la calidad», *Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Recuperado el 2 de abril de: https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_639.pdf

Solicitud de adhesión a la Red aragonesa de empresas saludables (RAES). *Portal de trámites del Gobierno de Aragón*. Recuperado el 6 de marzo de 2024 de: <https://www.aragon.es/tramitador/-/tramite/solicitud-de-adhesion-a-la-red-aragonesa-de-empresas-saludables-raes-1>

Sowath, R., Ardichvili, A. & Tkachenko, O. (2014), «A theoretical model of the antecedents and outcomes of employee engagement: Dubin's method», *The Journal of Workplace Learning*, pp. 249-266. Recuperado el 19 de mayo de 2024 de: https://www.academia.edu/12115793/Rana_S_Ardichvili_A_and_Tkachenko_O_2014_A_theoretical_model_of_the_antecedents_and_outcomes_of_employee_engagement_Dubins_method_The_Journal_of_Workplace_Learning_26_3_4_249_266

Silva Vázquez, M. (1992). Hacia una definición comprehensiva del clima organizacional. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 45 (4), pp. 443-451

8. WEBGRAFÍA

<https://www.aragonempresa.com/paginas/plan-rsa-introduccion>

<https://www.aragon.es/-/red-aragonesa-de-empresas-saludables>

https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/23/enwhp_recommendation_paper_spanish.pdf

<https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/que-es-la-rsc-y-como-ayuda-a-las-empresas/>

<https://ethic.es/2020/07/rsc-70-anos-de-historia/>

<https://esto.com.es/language/es/>

<https://fundacioncarreras.org/home-5/la-fundacion>

<https://www.fundacionlealtad.org/ong/asociacion-espanola-contra-el-cancer/>

<https://www.impulsa-empresa.es/responsabilidad-social-corporativa-que-es-en-que-consiste/>

<https://inforges.es/blog/que-es-la-responsabilidad-social-corporativa/>

<https://www.insst.es/documents/94886/0/Cuestionario+PST.+Criterios+calidad.pdf/37f7cf97-46fe-4d4f-ba77-77d2c652a25b>

<https://www.issa.int/es/guidelines/whp/174864>

<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n4/1132-6255-medtra-29-04-289.pdf>

<https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:6e0f06b9-a2e0-44c0-955a-dad1f66c11d7/PLAN%20DE%20ACCI%C3%93N%20PARA%20LA%20IMPLEMENTACI%C3%93N%20DE%20LA%20AGENDA%202030.pdf>

<https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/saludtrabajador.html#:~:text=p%C3%A1gina%20en%20ingl%C3%A9s.-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20Total%20Worker%20Health%C2%AE%3F,mejorar%20su%20salud%20y%20bienestar.>

<https://isdfundacion.org/2017/11/02/concepto-investigacion-social/>

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20significa%20%C2%ABlabor%20decent%C2%BB,desarrollo%20personal%20e%20integraci%C3%B3n%20social.>

<https://revistamedica.com/promocion-salud-europa/#Contexto-de-la-promocion-de-la-salud-en-los-sistemas-de-salud-europeos>

<https://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/138391/Espana-uno-de-los-paises-con-mejor-salud-laboral-de-la-UE-pese-al-aumento-de-la-siniestralidad/>

<https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:6e0f06b9-a2e0-44c0-955a-dad1f66c11d7/PLAN%20DE%20ACCI%C3%93N%20PARA%20LA%20IMPLEMENTACI%C3%93N%20DE%20LA%20AGENDA%202030.pdf>

9. ANEXO

ENCUESTA REALIZADA A LAS ORGANIZACIONES:

Cuestionario de Promoción de la Salud en el Trabajo

¡Hola! Mi nombre es Sara, soy alumna del último curso del Doble Grado en Derecho y ADE en la Universidad de Zaragoza, y estoy realizando mi Trabajo de Fin de Grado de ADE sobre la Responsabilidad Social Corporativa, las Empresas Saludables y la Promoción de la Salud en el Trabajo.

Para ello, estoy colaborando con empresas que forman parte de la Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES) y que amablemente se han ofrecido a ayudarme. Este cuestionario va dirigido a sus trabajadores, y busca determinar su nivel de conocimiento de los esfuerzos de la empresa por implantar medidas de Promoción de la Salud en el Trabajo, así como la incidencia de estos esfuerzos en su compromiso e implicación con la empresa.

El cuestionario es totalmente anónimo, sólo le llevará unos minutos y su colaboración es muy valiosa para mi investigación. ¡Muchas gracias por participar!

* Indica que la pregunta es obligatoria

Sección sin título

1. Por favor, seleccione su sexo *

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Prefiero no decirlo

2. Por favor, indique en qué rango de edad se encuentra *

Marca solo un óvalo.

- Entre 18 y 25
- Entre 26 y 35
- Entre 36 y 45
- Entre 46 y 55
- Más de 56

3. ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Menos de 1 año
- Entre 1 y 5 años
- Más de 5 años

PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

4. La empresa tiene un compromiso alto con la promoción de la salud de sus trabajadores *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

5. La promoción de la salud se tiene en cuenta en los **programas de formación**, tanto inicial como continua *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

6. La empresa dispone de servicios de **atención o ayuda a la salud** a disposición del personal *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

7. Entre esos servicios se encuentran (señalar los que correspondan)

Selecciona todos los que correspondan.

- Lugares de descanso
- Cantina
- Facilidades para el ejercicio (por ejemplo, gimnasio)
- Fisioterapia
- Fruta fresca
- Terapias para mejorar la salud (por ejemplo, para dejar de fumar)
- Otro: _____

8. La empresa realiza campañas de concienciación sobre estilos de vida saludables *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

9. La empresa fomenta la alimentación saludable en el lugar de trabajo *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

10. La empresa implementa pausas activas durante la jornada laboral *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

11. La empresa permite el acceso a espacios de descanso y relajación *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

12. La empresa adecúa las tareas y el puesto de trabajo a las **capacidades del personal** *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tota Totalmente de acuerdo

13. Los trabajadores participamos activamente en la toma de decisiones y en el desarrollo de las acciones de Promoción de la Salud en el Trabajo

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot Totalmente de acuerdo

14. La Dirección y demás estructura jerárquica tiene en cuenta las opiniones de los trabajadores, promoviendo un buen clima de trabajo

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot Totalmente de acuerdo

15. La empresa ofrece medidas de apoyo para facilitar la reincorporación en caso de ausencia prolongada por enfermedad

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot Totalmente de acuerdo

16. La empresa cuenta con medidas específicas para facilitar la conciliación de la vida personal con la laboral

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot Totalmente de acuerdo

17. La empresa comunica de forma ágil a los trabajadores las actividades de promoción de la salud que realiza

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot Totalmente de acuerdo

18. ¿Qué sistemas utiliza su empresa para comunicar a los trabajadores sus iniciativas de promoción de la salud?

Selecciona todos los que correspondan.

Reuniones periódicas

Foros

Chats

Otro: _____

19. Las medidas de promoción de la salud de la empresa impactan positivamente en la salud y bienestar de los trabajadores

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Total: Totalmente de acuerdo

20. Las medidas de promoción de la salud mejoran el ambiente laboral y la satisfacción de los trabajadores

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Total: Totalmente de acuerdo

21. ¿Qué le gustaría que hiciera su empresa para mejorar las iniciativas de Promoción de la Salud en el Trabajo?

Selecciona todos los que correspondan.

Voluntariado corporativo

Campañas de concienciación sobre salud mental

Campañas de concienciación sobre nutrición saludable

Programas de prevención del estrés

Servicio de fisioterapia

Ofertas de alimentos saludables

Programas de promoción del ejercicio físico

Otro: _____

22. Me percibo emocionalmente ligado a la empresa *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot Totalmente de acuerdo

23. Me sentiría culpable si tuviera que abandonar ahora la empresa *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot Totalmente de acuerdo

24. Participar en actividades de promoción de la salud mejora mi sentimiento de pertenencia a la empresa

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot Totalmente de acuerdo

25. Recomendaría participar en las acciones de promoción de la salud a mis compañeros

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot Totalmente de acuerdo

26. Los Directivos invierten recursos si hay algo que se pueda hacer para satisfacer las necesidades específicas de los empleados *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot Totalmente de acuerdo

27. Las necesidades de los empleados se toman en serio por la Dirección y se adoptan políticas para satisfacerlas *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot Totalmente de acuerdo

28. La Dirección está claramente orientada a la resolución de los problemas de los empleados *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot Totalmente de acuerdo

29. Las opiniones de los empleados se toman en serio por la Dirección y se adoptan políticas para satisfacerlas *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot Totalmente de acuerdo

30. La empresa promueve que sus empleados se impliquen en actividades de promoción de la salud *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot Totalmente de acuerdo

31. La empresa promueve que sus clientes y proveedores se impliquen en actividades de promoción de la salud *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Tot Totalmente de acuerdo