

EVALUACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SALUDABLES. UNA PROPUESTA METODOLÓGICA

Autores:

Miguel Ángel Gimeno Navarro (Coord.)

Universitat Jaume I. Castellón

Daniel Pinazo Galatayud

Universitat Jaume I. Castellón

Tomás García Perdiguero

Universidad Rey Juan Carlos. Madrid

Andrés García Reche

Universidad de Valencia

UGT-PV

Depósito Legal: V-477-2008

ISBN: 978-8495295-10-1

Edición e Impresión: Diseñarte - Goaprint

Diseño Portada: Ariadna Lafuente Aledo

Se permite la reproducción total o parcial de esta publicación, con la condición de citar su origen.
Por convención social y simplificación del lenguaje, en el texto se utiliza el género masculino para referirse tanto a mujeres como a hombres.

ÍNDICE

Prólogo	3
1. Introducción	6
2. Organización Saludable. Principales características	12
3. Dimensiones teóricas de la Organización Responsable en Salud Laboral. Propuesta metodológica	24
4. Objetivos y análisis de la muestra para un estudio empírico del vínculo entre responsabilidad social en la empresa y salud laboral	29
5. Validación empírica de la propuesta metodológica	35
6. Análisis de la salud organizacional en las empresas de la provincia de Castellón	43
7. Conclusiones y principales implicaciones para los agentes económicos y sociales	77
Referencias Bibliográficas	91
Apéndice: Cuestionario de Salud Organizacional	94

2.- ORGANIZACIÓN SALUDABLE. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

Miguel Ángel Gimeno Navarro. Universitat Jaume I

Como plantea el Libro Verde de la Comisión (2001) “*ser socialmente responsable no significa solamente cumplir con plenitud con las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento*” (Libro Verde). El concepto de **Empresa Socialmente Responsable** implica la consideración de la normativa vigente como un nivel de mínimos, y el desarrollo de actuaciones que amplían y rebasan esa legislación. En el ámbito de la salud y la seguridad laboral, la orientación de la estrategia marcada por la UE adopta un enfoque global de cara al bienestar en el trabajo. Su objetivo consiste en mejorar la calidad del trabajo. Se propone una intervención holística, que parte de la consolidación de una cultura de prevención del riesgo.

Por su parte la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1978) define la Salud como un estado completo de bienestar físico, psicológico y social, que va más allá de la mera ausencia de enfermedad o afecciones. Este planteamiento rompe con la consideración de la salud como la ausencia de enfermedad. Ofrece una visión del ser humano en su globalidad y en relación con su entorno. El modelo biopsicosocial incorpora, en su concepción de la Salud, factores físicos, psicológicos y sociales. Se destacan, frente a lo patológico y lo individual, los recursos activos de la propia comunidad y del individuo en la promoción de su Calidad de Vida.

La Salud surge de la integración de la sociedad y la persona, pudiendo considerarla como aquel conjunto de condiciones físicas, psíquicas y sociales que permiten que la persona desarrolle y ejerza todas sus facultades en armonía y relación con su propio entorno.

Uniendo estos planteamientos expuestos desde la UE y desde la OMS resulta evidente que las Organizaciones, como elementos de la sociedad, presentan unas estructuras y sistemas de valores que permiten fomentar la salud, el bienestar y la capacidad de funcionamiento del individuo y de la colectividad. Se trata de mejorar el medio ambiente organizacional, ampliando sus recursos, e incrementando su control sobre los determinantes de la Salud.

El concepto de **Organización Saludable** se articula en este contexto. La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales se convierte en un marco normativo de mínimos. Los planteamientos sobre la Salud defendidos desde la OMS y desde el modelo biopsicosocial cobran aquí pleno sentido. La Salud surge, en el mundo empresarial, de la integración de la sociedad y la persona.

La Organización Saludable busca cada vez con mayor intensidad modos complementarios de promover la salud y la seguridad, utilizándolas como condiciones para adquirir productos y servicios de otras empresas y para promocionar sus propios productos o servicios. Estas acciones voluntarias pueden considerarse complementarias de la normativa y las actividades de control de las autoridades públicas porque tienen también por objeto la prevención, es decir el aumento del nivel de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

La Organización Saludable apuesta por el desarrollo del bienestar físico, psicológico, y social de sus miembros. En esta empresa no basta con prevenir los riesgos. Potencia los recursos activos –propios y/o de sus miembros- que promocionan la Calidad de Vida, la Salud y el Bienestar. Sus estructuras y sistemas de valores permiten fomentar la capacidad de funcionamiento del individuo y de la colectividad, mejorando el medio ambiente organizacional, ampliando sus recursos, e incrementando su control sobre los determinantes de la Salud. Dichos determinantes se circunscriben tanto en el nivel de las personas como en el nivel de la empresa. Como plantea la OMS, los riesgos para la salud no actúan de forma aislada. Se ha de corresponsabilizar de la salud tanto a la persona, como a las estructuras sociales y al medio que le rodea y en el que se desarrolla.

Para lograr la citada promoción, la Organización Saludable debe lograr que los factores políticos, económicos, sociales/culturales, ambientales, comportamentales, y biológicos sean recursos controlables (por tanto, accesibles) y favorables para conseguir tal objetivo.

Para que estos planteamientos puedan articularse de forma adecuada, previamente se han de asentar diferentes líneas.

En primer lugar, junto a los evidentes principios preventivos, se ha de trabajar en la promoción de la salud y el bienestar. La mera aplicación de los principios de la actividad preventiva supone una condición de mínimos. No basta con prevenir los riesgos para lograr una organización saludable. Por eso la reforma de la Ley (Ley 54/2003, de 12 de diciembre), hace mención explícita a la importancia de generar una cultura preventiva, que confiera una visión global de la organización como auténtica promotora de salud y seguridad, que se extienda a todos los rincones de la misma.

De todas formas, aunque la protección de la seguridad y la salud en las organizaciones se va concibiendo como una tarea integrante y sistemática de la gestión, la implementación de este enfoque es meramente técnica, orientándose sólo a la prevención. Esta supone una visión reduccionista de la salud y el bienestar.

La promoción de la salud sería aquel proceso que permite a una población o comunidad identificar y realizar sus aspiraciones vitales, satisfacer sus necesidades, adaptarse al Medio Ambiente, e incrementar los medios de control, individuales y colectivos, sobre su propia salud para poder mejorarla. La promoción de la salud intentaría que los factores políticos, económicos, sociales/culturales, ambientales, comportamentales y biológicos sean recursos controlables (por tanto, accesibles) y favorables para conseguir tal objetivo (OMS, 1986).

En segundo lugar, se han de entender la salud y sus problemas tanto desde el nivel de las personas como desde el nivel de las organizaciones. Cuando se considera la salud en el trabajo la perspectiva predominante es la que se centra en lo individual, más que en lo organizacional. Ante las amenazas económicas, las

organizaciones intentan que los determinantes de la salud se reduzcan a cuestiones individuales o de vulnerabilidad orgánica. Esto facilita que siga sin someterse a escrutinio el comportamiento de las organizaciones o los efectos de las políticas económicas y sociales. Pero, para ser efectivos, se ha de mantener el equilibrio entre las contribuciones de las dos aproximaciones.

Como plantea la OMS, los riesgos para la salud no actúan de forma aislada. Se ha de corresponsabilizar de la salud tanto a la persona, como a las estructuras sociales y al medio que le rodea y en el que se desarrolla.

En tercer lugar, resulta esencial redefinir el marco de las relaciones entre empleador-empleado, modificando el concepto que se tiene del trabajador, así como de la cultura organizacional. En este sentido, cabría plantear como ejemplo, la aportación de McGregor (1960). Este autor propuso dos puntos de vista distintos acerca de la naturaleza humana. Uno es básicamente un punto de vista negativo, denominado la *teoría X* y la otra es básicamente un punto de vista positivo llamado *teoría Y*.

PREMISAS DE LA TEORÍA X Y LA TEORÍA Y	
TEORÍA X	TEORÍA Y
Los empleados generalmente sienten desagrado por el trabajo e intentarán evitarlo hasta donde les sea posible.	Los empleados contemplan el trabajo como algo tan natural como el descanso o el juego.
Los empleados deben ser obligados, controlados o amenazados con castigos para alcanzar las metas deseadas.	Los empleados ejercerán autodirección y autocontrol si están comprometidos con los objetivos.
Los empleados evitarán responsabilidades y buscarán una dirección formal cuando sea posible.	La persona promedio puede aprender a aceptar y hasta buscar la responsabilidad.
La mayoría de los trabajadores colocan la seguridad por encima de los demás factores asociados con el trabajo y demostrarán poca ambición.	La capacidad de tomar buenas decisiones está ampliamente distribuida ente la población y no siempre es una habilidad única de los gerentes.

2.1. Características de la Organización Saludable

El concepto de Organización Saludable es reciente, pero las ideas que lo sustentan ya han sido consideradas desde hace bastante tiempo, principalmente desde el paradigma de la Calidad de Vida Laboral (CVL). La CVL es una forma diferente de ambiente dentro de las organizaciones, que se enfoca hacia el desarrollo y crecimiento sano del trabajador, en combinación con el incremento de la eficiencia organizacional.

Como ya se ha indicado, desde la Comisión de las Comunidades Europeas (2000) se indica que la *“calidad del trabajo significa mejores puestos de trabajo y medios más equilibrados para conciliar la vida profesional con la vida privada. Todo ello va en beneficio de las personas, la economía y la sociedad. Para ello son necesarias mejores políticas de empleo, una remuneración equitativa y una organización del trabajo adaptada a las necesidades de las empresas y de las personas. La calidad se basa en altas cualificaciones, normas de trabajo equitativas y niveles correctos de salud y seguridad en el trabajo y pasa también por facilitar la movilidad profesional y geográfica”*.

El interés actual en la calidad de vida se extiende más allá del tema de qué es calidad de vida y cómo se mide. En realidad, el concepto de calidad de vida impregna los enfoques actuales de control de programas (Albin, 1992), planificación (Schalock, 1994) y evaluación. El objetivo principal de esta intervención es describir cómo la salud percibida ha de impactar en las políticas sociales de las empresas a partir de la planificación y evaluación de programas en el campo de la salud laboral.

La **Calidad de Vida Laboral** atiende a los aspectos externos de la salud, los cuales analizan las condiciones de vida que favorecen el bienestar objetivo -welfare-. Se identifica con indicadores objetivos como la formación continua, la igualdad de género, la flexibilidad y la seguridad en el empleo, o el equilibrio con la vida cotidiana, entre otros. La *“Encuesta de calidad de vida en el trabajo 2004”* recogía seis grandes categorías: satisfacción en el puesto, ambiente laboral, organización

del trabajo, desarrollo de carrera y formación, movilidad en el puesto, y balance vida-trabajo.

Actualmente, los fundamentos de la CVL se establecen alrededor de dos ejes: 1) el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada; y 2) el equilibrio entre las necesidades individuales y las necesidades de organización. Hace 40 años era más importante la vida profesional y las necesidades de la organización. Ahora es tan importante el respeto de la vida privada como de la profesional. Y lo mismo ha ocurrido con las necesidades individuales y las necesidades de la organización. Los trabajadores demandamos CVL, entendida como la fusión de cuatro aspectos: sentirse respaldado por la organización en la que se trabaja, necesidad de que nos hagan la vida más fácil, anteposición de la faceta personal a la profesional, y buenas relaciones con los compañeros. Este cuarto aspecto sería el más importante para los trabajadores españoles.

El actual Movimiento de la Organización Laboral, heredero de los planteamientos de la CVL, reconoce que el trabajo puede tener un efecto significativo sobre el compromiso, la satisfacción y la salud de los empleados, lo cual, a su vez, impacta en la productividad y efectividad de la organización (Murphy, 1999; Schmidt, Welch, y Wilson, 2000).

Diferentes planteamientos sugieren que la Organización Saludable lo es en dos vertientes. Una vertiente externa, relacionada con la organización y su entorno (perspectiva abierta), y otra interna, relacionada con sus miembros (perspectiva cerrada). Esta vertiente interna es la que se preocupa por el desarrollo de sus recursos internos, por el bienestar de sus miembros, buscando establecer una sintonía con ellos y crear un buen ambiente de trabajo (Gimeno, en prensa).

La vertiente externa la recoge perfectamente el paradigma biopsicosocial, para el que el concepto de Organización Saludable se desarrolla dentro de la filosofía, más amplia, de mejorar la Salud de la Comunidad. Además, se considera un derecho de la persona, que ha de ser promovido y fomentado tanto por el sujeto como por la sociedad y las organizaciones.

Al centrarnos en el contexto interno de la organización, podemos encontrar distintas formas de articular la idea de Organización Saludable (Gimeno, en prensa). Una primera meta pasa por alcanzar el trabajo decente. Para la OIT (1999) el trabajo decente es *“el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”*. Es un concepto en construcción, de carácter integrador y de profundo contenido ético y que en el seno de la OIT se le han atribuido los siguientes caracteres: trabajo productivo y seguro, con respeto a los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección social, y con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

Sin embargo, otras ideas de Empresa Saludable realizan sólo una lectura económica de la misma, equiparando la salud con prevención de riesgos laborales (Lindström, Schrey, Ahonen y Kaleva, 2000). Desde aquí se considera que la organización saludable es aquella que tiene trabajadores sin accidentes y en buenas condiciones. Se potencia la reducción de riesgos laborales y un ambiente seguro. Ejemplificando esta postura nos encontramos con programas de desarrollo de la salud ocupacional, que se articulan desde actividades de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial. Se trabaja sobre objetivos como: el mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora; la prevención de todo daño para la salud de las personas, derivada de las condiciones de trabajo; la protección a las personas contra los riesgos relacionados con agentes físicos, biológicos, químicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral; eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud. O se relaciona la Organización Saludable con altos niveles de satisfacción en los empleados, bajos niveles de quejas, bajo absentismo, baja reorganización, pocos accidentes y ausencia de violencia en el lugar de trabajo.

Dentro de estas ideas cabría destacar, por su relevancia, la propuesta del National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Aquí consideran las organizaciones saludables como aquellas cuya cultura, clima y prácticas crean un entorno que promueve la salud y el bienestar de sus empleados, así como la efectividad organizacional. Desde el NIOSH se enfatiza la importancia de un clima organizacional en el que los empleados se sientan valorados y sea posible resolver

los conflictos grupales. Igualmente importantes son las prácticas de dirección que premian la calidad en el trabajo, el apoyo de los supervisores y un liderazgo fuerte. Para el NIOSH los centros de trabajo saludables se caracterizan por reducir los trastornos del estrés, tener trabajadores satisfechos y productivos, y por ser organizaciones rentables y competitivas. Para ellos, esos centros han de haber vivido un cambio organizacional que les facilite el manejo del estrés (Murphy y Cooper, 2000).

Desde una visión un poco más amplia, otros investigadores trabajan sobre el concepto de promoción de la salud en el lugar de trabajo comparando las expectativas de los usuarios/clientes, las metas organizacionales, las habilidades del empleado y las necesidades de salud. Se plantea, por ejemplo, que para construir una organización saludable se han de seguir tres pasos: en primer lugar, realizar un pormenorizado examen de los factores de riesgo y de las características básicas del trabajo. En segundo lugar se han de desarrollar a fondo las metas deseadas, en términos de salud de los trabajadores, resultados organizacionales e impactos sociales. El tercer paso consiste en identificar las acciones requeridas que dirijan esos factores de riesgo y esas metas deseadas (Gimeno, en prensa).

Sin embargo, aquellas empresas que apuestan por la filosofía *cero accidentes* como objetivo de siniestralidad se han dado cuenta de que la seguridad en el trabajo no es una prioridad de gestión, sino que más bien es una cuestión de valores humanos. Su implementación pasa por reconsiderar los principios y valores desde los que se establece la relación organización-persona (Danna y Griffin, 1999; Díaz, 2001; Lluch, 1999; Seligman, 1998; Seligman y Csicszentmihalyi, 2000; Tetrick, 2002). Esta relación puede tener diferentes calidades, según se apoye, en mayor o menor medida, en principios y valores de conducta socialmente reconocidos y aceptados. Aquí el desarrollo de entornos de trabajo saludables supone un cambio transformacional, un auténtico cambio cultural en las organizaciones. En este sentido, un aspecto elemental es la necesidad de establecer un proyecto humano basado en el respeto la confianza (Gimeno, en prensa).

El proceso de creación de la Organización Saludable no está aún bien documentado, por lo que no existen definiciones articuladas de lo que es una

Organización Saludable. Más bien existen listados de características que debería poseer la organización para poder ser saludable.

Algunos factores más o menos claros serían: la necesidad de una aproximación comprensiva; la existencia de un entorno organizacional que dé soporte, lo que requiere compromiso por parte de la dirección, refuerzo con incentivos y reconocimiento de las conductas saludables; una implicación activa de empleados y mandos intermedios; cambios en el puesto de trabajo que incrementen en el trabajador la sensación de control y autonomía; promoción de la salud incluida en las prácticas regulares que lleva a cabo la dirección y en los planes de negocio; la existencia de un riguroso proyecto de dirección basado en análisis de necesidades y en una sistemática y secuenciada aproximación al problema.

Podrían plantearse las siguientes dimensiones claves para una organización saludable: comunicación abierta, implicación y autonomía de los empleados, aprendizaje y renovación, valoración positiva de la diversidad, equidad institucional, recompensas y reconocimientos equitativos, seguridad económica, tecnología centrada en las personas, ambiente que potencia la salud, trabajo significativo, construcción de una comunidad de valores, equilibrio entre la vida de familia y la vida laboral, responsabilidad ante la comunidad, y protección ambiental. Estas dimensiones deberían estar presentes tanto a nivel organizacional, como individual.

Entre las propuestas más estructuradas, el Libro Verde indica diferentes medidas sobre la Gestión de recursos humanos que resultaría pertinente considerar en la implementación de una organización socialmente responsable en salud laboral. Éstas son: el aprendizaje permanente, la responsabilización de los trabajadores, la mejora de la información en la empresa, un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, una mayor diversidad de recursos humanos, la igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres, la participación en los beneficios o en el accionariado de la empresa y la consideración de la capacidad de inserción profesional y la seguridad en el lugar de trabajo.

Por su parte, la Unión Europea ha elaborado también unos indicadores de calidad en el empleo en el marco de su particular construcción de este concepto,

que resultan adecuados en la tarea de establecer un conjunto de indicadores de referencia. Para la Unión Europea, la definición del concepto de calidad del trabajo se articula en torno a diez dimensiones:

- Calidad intrínseca del empleo
- Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional
- Igualdad entre hombres y mujeres
- Salud y seguridad en el trabajo
- Flexibilidad y seguridad en el trabajo
- Inclusión y acceso al mercado laboral
- Organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada
- Diálogo social y participación de los trabajadores
- Diversidad y no discriminación
- Rendimiento general

Desde el Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, en el estudio sobre las condiciones de trabajo en la UE 2004-2005 se plantearon los siguientes principios a contemplar:

- Igualdad de oportunidades y no discriminación
- Condiciones de trabajo y organización del trabajo (enfaticando la conciliación con la vida familiar)
- Trato justo
- Formación vocacional y continua, y aprendizaje a lo largo de toda la vida
- Salud y seguridad
- Reestructuración

En esta misma Fundación se han identificado cuatro dimensiones claves sobre calidad del trabajo, que son las siguientes:

- Asegurar la carrera y la estabilidad en el empleo
- Mantener la salud y el bienestar de los trabajadores
- Desarrollar habilidades y competencias
- Reconciliar el equilibrio entre vida y trabajo

En el VI Acuerdo de Concertación Social en Andalucía (2005) se entiende por empresa saludable *“aquella que desarrolla en su seno programas y actividades dirigidas a promover la salud de los ciudadanos y ciudadanas en el lugar de trabajo. Desde esta perspectiva, la promoción de la salud en el lugar de trabajo es la introducción de los objetivos de salud pública en el ámbito de la empresa, considerándolo un ámbito idóneo para el desarrollo de estos programas y actividades, que mejorarán la salud de los trabajadores, aumentando así el valor de la empresa como organización”*. Esta es una visión más amplia del concepto de salud, que recoge el significado expresado por la OMS. Para lograr este objetivo, en dicho acuerdo se apuesta por la promoción de un entorno laboral más seguro, y sano, a través de programas y actividades referidas a fomentar estilos de vida saludables, así como en la extensión de una cultura de la salud como valor social y preventivo.

Wilson, DeJoy, Vandenberg, Richardson y McGrath (2004) han propuesto y validado un modelo de Organización Saludable comprehensivo. En él recogen seis componentes interrelacionados. Sobre tres de ellos hay un consenso generalizado. El diseño del puesto (carga laboral, control/autonomía, contenido del puesto, claridad del rol, condiciones ambientales y horario de trabajo) enfatiza las percepciones individuales de sus tareas laborales inmediatas. El clima organizacional (apoyo organizacional, apoyo de los compañeros, participación e implicación, comunicación, y clima de seguridad y salud) enfatiza los aspectos sociales e interpersonales de la situación laboral. El futuro en el puesto (seguridad en el puesto, equidad en la paga y la promoción, oportunidades de aprendizaje, y acuerdos laborales flexibles) se concentra en la seguridad del puesto, la equidad, y el desarrollo de carrera. Los restantes componentes incluyen: atributos organizacionales centrales, ajuste psicológico al trabajo (la satisfacción con el puesto, el compromiso organizacional, el empowerment psicológico, y el estrés percibido en el puesto), y bienestar y salud de los empleados.

Considerando lo anterior, Gimeno (en prensa) define la Organización Saludable como aquella caracterizada, en primer lugar, por cumplir con sus obligaciones preventivas de manera eficaz y eficiente. Y, además, realizar esfuerzos intencionales, sistemáticos y colaborativos dirigidos a maximizar la salud

y la productividad de los empleados al proporcionarles: puestos de trabajo bien diseñados y con significado, un ambiente social-organizacional de apoyo, y oportunidades accesibles y equitativas para desarrollar la carrera y realzar la vida laboral, y favorecer la conciliación con la familiar. Hay un interés por lograr el equilibrio entre lo tangible e intangible del trabajo. Se trataría de generar capital social (OMS, 1998) a partir de las múltiples interacciones cotidianas que tienen lugar entre las personas.

3. DIMENSIONES TEÓRICAS DE LA ORGANIZACIÓN RESPONSABLE EN SALUD LABORAL. PROPUESTA METODOLÓGICA

Miguel Ángel Gimeno Navarro. Universitat Jaume I

Tras el análisis de las diferentes aportaciones teóricas realizadas en el ámbito de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST) y de la Responsabilidad Social en las Empresas (RSE), el equipo de investigación (conformado por investigadores de las universidades de Valencia, Rey Juan Carlos de Madrid y Jaume I de Castellón) procedió a establecer una serie de indicadores teóricos que permiten reconocer a una empresa responsable en materia de seguridad y salud laboral. A partir de los mismos, se construyó el instrumento de evaluación (***Cuestionario de Salud Organizacional***, ver Apéndice) que, posteriormente, sería puesto a prueba empíricamente.

Un indicador social denota una información (generalmente estadística) que es síntoma de algo, directa o indirectamente observable. En nuestro caso los indicadores son concreciones sobre cómo las organizaciones gestionan y desarrollar diferentes aspectos de interés. El sistema de indicadores desarrollado se fundamenta en los paradigmas de la SST, la calidad de vida laboral (CVL) y la RSE. La combinación de estas tres categorías genera el marco del sistema de indicadores que se proponen.

Dicho sistema contiene un total de diez dimensiones básicas, establecidas a partir de la revisión de literatura, que definen y explican la seguridad y salud laboral en entornos organizativos responsables socialmente. Pueden diferenciarse dos categorías conceptuales, atendiendo al planteamiento sobre los indicadores sociales propuesto por el Instituto Nacional de Estadística (1991):

- a) Una categoría empírica de campos de preocupación social que agrupa las múltiples manifestaciones del bienestar en grandes áreas, lo que podría llamarse componentes del bienestar.

- b) Una categoría de dimensiones teóricas que resumen las cuatro cuestiones clave del paradigma del bienestar social: sujetos, contenido, localización y causas del bienestar.

La combinación de ambas categorías genera el marco del sistema de indicadores que pretendemos proponer.

Con independencia del nivel de formalización conseguido, el haz de significaciones de cada indicador no termina en su relación objetiva con la variable que se supone ha de medir. También puede alcanzar a varias áreas de investigación y a varias dimensiones teóricas y aun sugerir connotaciones complementarias o incluso, eventualmente, opuestas con otros indicadores. Por tanto, el indicador no puede ser interpretado aisladamente y en correspondencia unívoca con la variable significada, sino en el espacio total de significados en el que cada indicador adquiere sentido pleno.

3.1. Dimensiones teóricas de la propuesta

Las diez dimensiones teóricas que se plantean como referentes en las organizaciones saludables son:

- ***Seguridad en el empleo.***
 - Este indicador, como su nombre apunta, hace referencia a la importancia que se concede a la seguridad y la estabilidad en el empleo, a la hora de confiar en la empresa.

- ***Igualdad y no discriminación.***
 - Este indicador recoge diferentes aspectos relacionados con la igualdad en las empresas. Así, considera tanto la posibilidad de discriminación por motivos de edad, sexo, etnia o nacionalidad, como la igualdad en las promociones, y las diferencias entre los salarios y las posibilidades

de participación de todos los trabajadores en los beneficios de la empresa.

- ***Formación y empleabilidad.***

- Aquí se recoge la importancia que se otorga a la formación y el reciclado de los trabajadores, tanto para su actualización en el puesto de trabajo, como para la promoción interna o la empleabilidad en caso de ser despedidos.

- ***Participación en la organización del trabajo.***

- Este indicador hace referencia a aspectos relevantes como son la disponibilidad de información sobre la empresa y sus objetivos, la posibilidad de realizar sugerencias, la flexibilidad laboral, y la posibilidad de conciliar la vida personal y profesional.

- ***Condiciones saludables y de seguridad.***

- Este factor contempla aspectos como son la calidad general del entorno laboral, las condiciones de seguridad general, el cumplimiento de la legislación en seguridad y salud por parte de la empresa, el desarrollo de políticas de promoción de la salud, entre otros.

- ***Fortaleza competitiva.***

- En este caso se considera la importancia que tiene el hecho de que la empresa tenga capacidad para innovar y para mostrarse competitiva, a la vez que muestre excelencia en su gestión.

- ***Reconocimiento y recompensa.***

- Este indicador presta atención al trato que se dispensa a los empleados por parte de la dirección, así como al reconocimiento y la recompensa de los méritos.

- ***Autonomía y responsabilidad.***

- Se destaca aquí el nivel de autonomía que cada trabajador/a tiene para desempeñarse en sus tareas, la valoración por parte de la empresa de

las iniciativas de sus trabajadores, y su apertura a propuestas de innovación y a la crítica constructiva.

- **Identidad y lealtad.**

- Este indicador recoge la importancia que tiene para la cohesión y la satisfacción laboral la identificación de los trabajadores con su empresa, la consideración por parte de ésta de que aquellos son un elemento central para el éxito, y la existencia de unos procedimientos y reglas claros, y de un ambiente sano y agradable.

- **Implicación y motivación.**

- Aquí se considera hasta qué punto es importante el ambiente de trabajo motivador, la preocupación de la empresa por el bienestar de sus trabajadores, y la implicación y compromiso de éstos con su empresa.

Estos indicadores de empresa socialmente saludable:

- Permiten medir cambios en esa condición o situación a través del tiempo.
- Facilitan mirar de cerca los resultados de iniciativas o acciones en materia de seguridad y salud responsable
- Son instrumentos muy importantes para evaluar y dar surgimiento al proceso de desarrollo del bienestar y la calidad de vida laboral
- Son instrumentos valiosos para orientarnos sobre cómo se pueden alcanzar mejores resultados en proyectos de desarrollo

3.2. El Cuestionario de Salud Organizacional

Una vez establecidos estos indicadores se pasó a elaborar un cuestionario que permitiera recoger y valorar la presencia de los mismos en cualquier entorno organizacional. El 'Cuestionario de Salud Organizacional' (ver Apéndice) consta de tres partes:

- **Parte I. 'Importancia percibida de los elementos de una organización saludable'**

Se solicita que se valore la importancia que se otorga a 30 cuestiones, como factores que pueden contribuir a la cohesión interna en la empresa, al desarrollo de la confianza y a la mejora de la satisfacción laboral. La escala de medida es tipo Likert y contiene 10 anclajes que van del 1 (“no tiene ninguna importancia”) al 10 (“tiene máxima importancia”). Estas cuestiones recogen los 10 indicadores señalados anteriormente.

- **Parte II. 'Experiencia percibida de los elementos de una organización saludable'**

Se solicita que, cada encuestado, valore, según su experiencia laboral, el grado de importancia que en las empresas se concede a diferentes cuestiones, como factores que pueden contribuir a la cohesión interna en las empresas, al desarrollo de la confianza, ya la mejora de la satisfacción laboral. Esta parte está compuesta por 28 ítems. La escala de medida es tipo Likert y contiene 10 anclajes que van del 1 (“no tiene ninguna importancia”) al 10 (“tiene máxima importancia”). Estas cuestiones recogen los 10 indicadores señalados anteriormente.

- **Parte III. 'Indicadores prioritarios en una organización saludable'**

Se pide a los encuestados que ordenen los 10 indicadores según la importancia que consideran que tienen para que una empresa sea considerada como responsablemente saludable. Se trata de una escala ipsativa, donde el valor 1 es máxima importancia y el valor 10 es mínima importancia.

APÉNDICE: CUESTIONARIO DE SALUD ORGANIZACIONAL

El objeto de las políticas de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) es minimizar los riesgos de accidentes y de enfermedades en los lugares de trabajo. Sin embargo, durante los últimos años la Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo (AESST), ha introducido en el sistema de SST factores como la calidad y satisfacción con el trabajo, la conciliación entre la vida personal y la profesional, la igualdad de oportunidades, y otras cuestiones que afectan a la dimensión social de la empresa y al bienestar general de sus miembros.

Este cuestionario tiene como principal objetivo evaluar el grado de importancia que l@s trabajador@s otorgan a este tipo de factores como elementos de cohesión, confianza y salud organizacional.

Por favor, conteste a todas las preguntas. **Agradecemos de antemano su colaboración.**

DATOS SOCIOLABORALES

SEXO: Varón__ Mujer__ EDAD: _____
 ESTADO CIVIL: _____ N° DE HIJOS: _____
 LUGAR DE NACIMIENTO: _____
 ESTUDIOS REALIZADOS: _____
 NIVEL SOCIOECONÓMICO: Alto__ Medio__ Bajo__
 TIPO DE CONTRATO: _____
 DENOMINACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: _____
 SECTOR DE ACTIVIDAD: Agricultura__ Industria__ Construcción__ Servicios__
 ANTIGÜEDAD TRABAJANDO: _____

PARTE I

Valore de 1 a 10 la **importancia que Vd. otorga** a las cuestiones seleccionadas en el siguiente cuadro, como factores que pueden contribuir a la cohesión interna en la empresa, al desarrollo de la confianza y a la mejora de la satisfacción laboral.

Se asigna un valor 10 cuando se estima que el factor considerado tiene la máxima importancia y un valor 1 cuando no tiene ninguna importancia.

	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1. La seguridad y la estabilidad en el empleo										
2. La no-discriminación en el acceso a un puesto de trabajo por motivos de edad, sexo, etnia o nacionalidad										
3. La igualdad de oportunidades para la promoción a puestos de mayor responsabilidad										
4. La igualdad entre hombres y mujeres, tanto salarial como en las oportunidades de acceso a puestos de mayor responsabilidad										
5. La disminución de las diferencias de ingresos entre los niveles directivos más altos y el resto de las categorías profesionales										
6. La participación de tod@s l@s trabajador@s en los beneficios										
7. La formación orientada a la adquisición de nuevas competencias y habilidades profesionales para favorecer la promoción a puestos de mayor responsabilidad										
8. La información que se proporciona a l@s emplead@s para favorecer su conocimiento sobre la situación de la empresa y sus objetivos a corto, medio y largo plazo										

	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
9. Los sistemas de sugerencias, consulta, diálogo y participación de l@s emplead@s										
10. La flexibilidad de horarios y las facilidades para la reducción de la jornada										
11. Los programas de conciliación entre la vida personal y profesional										
12. La calidad general del entorno de trabajo (ausencia de ruidos, buena iluminación, higiene y salubridad)										
13. La calidad de los equipos de trabajo y de los recursos que se ponen a disposición de l@s emplead@s para el desarrollo de sus tareas y funciones										
14. La calidad de las instalaciones colectivas (comedores, vestuarios, baños, zonas de parking y otras)										
15. Las condiciones de seguridad que afectan a los entornos de trabajo										
16. El cumplimiento riguroso de la legislación y las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo										
17. Las políticas positivas impulsadas por la empresa para la promoción de la salud de sus emplead@s										
18. La capacidad de innovación y desarrollo competitivo de la empresa										
19. La calidad y la excelencia en la gestión										
20. El reconocimiento y la recompensa justa y equitativa de los meritos de tod@s l@s emplead@s										
21. El trato respetuoso y considerado a l@s emplead@s por parte de l@s directiv@s de la empresa										
22. La valoración, por parte de la empresa, de la iniciativa personal del/de la emplead@ y del trabajo que ést@ realiza										
23. La apertura de las empresas a nuevas propuestas de innovación y mejora, y a la crítica constructiva										
24. La identificación plena de l@s emplead@s con su empresa										
25. La consideración, por parte de la empresa, de que l@s emplead@s son el elemento clave para alcanzar el éxito										
26. La existencia de una organización del trabajo basada en unas reglas y procedimientos claros y conocidos por tod@s										
27. La existencia de un ambiente sano y agradable en la empresa										
28. Disponer de un ambiente de trabajo motivador e interesante										
29. La preocupación constante, por parte de la empresa, por el nivel de bienestar de sus trabajador@s										
30. La implicación y el compromiso de l@s trabajador@s con la empresa										

PARTE II

Por su experiencia profesional puede **valorar el grado de importancia que se concede en las empresas** a las cuestiones seleccionadas en el siguiente cuadro, como factores que pueden contribuir a la cohesión interna en las empresas, al desarrollo de la confianza y a la mejora de la satisfacción laboral.

Le pedimos que califique cada pregunta de 1 a 10. Se asigna un valor 10 a la pregunta cuando se estima que el factor considerado tiene el máximo desarrollo en las empresas y un valor 1 cuando se considera que no existe ningún tipo de desarrollo.

SEGÚN SU OPINIÓN, VD CREE QUE ...

	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1. Con carácter general, las empresas ofrecen empleo estable y seguro a sus emplead@s										
2. En las empresas no se producen discriminaciones por motivos de edad, sexo, etnia o nacionalidad										
3. Con carácter general, las empresas dan las mismas oportunidades a sus emplead@s a la hora de promocionar a puestos de mayor responsabilidad										
4. En las empresas se trata por igual a los hombres y a las mujeres										
5. Con carácter general, las empresas buscan que no haya grandes diferencias entre los sueldos de sus directiv@s y del resto de emplead@s										
6. Se establecen formas para que l@s emplead@s participen en los beneficios de la empresa										
7. Con carácter general, las empresas apuestan por la formación de sus emplead@s, buscando mejorar sus capacidades										
8. En las empresas se establecen canales de comunicación, diálogo y participación con sus emplead@s										
9. Las empresas se preocupan por mantener a sus emplead@s informados sobre la situación de la empresa y sus objetivos										
10. Se dan facilidades para flexibilizar la jornada laboral y los horarios de trabajo										
11. Existe una apuesta clara, por parte de las empresas, para favorecer la conciliación entre la vida personal y profesional de sus emplead@s										
12. Las empresas invierten en mejorar el entorno laboral, los equipos de trabajo y las instalaciones colectivas										
13. En las empresas se cumple la ley en materia de prevención de riesgos laborales										
14. Existen políticas, en las empresas, de mejora de la salud de sus emplead@s y de sus condiciones de seguridad										
15. Con carácter general, las empresas tienen capacidad de innovación y son competitivas										
16. Con carácter general, las empresas apuestan por la calidad y la excelencia										
17. Con carácter general, las empresas reconocen y recompensan de manera imparcial, justa y equitativa los méritos y resultados de tod@s sus emplead@s (en los salarios, las promociones internas,...)										
18. Las personas que desempeñan las funciones de máxima responsabilidad en las empresas tratan de manera respetuosa y considerada a l@s emplead@s										
19. L@s emplead@s tienen suficiente autonomía y capacidad de iniciativa en su trabajo										
20. L@s emplead@s se sienten responsables de su trabajo y son conscientes de la importancia del mismo para alcanzar los objetivos colectivos planteados por las empresas										
21. Existe receptividad en las empresas ante las propuestas de nuevas ideas y de innovación de los métodos y procedimientos de organización del trabajo										
22. Con carácter general, l@s emplead@s están identificados plenamente con su empresa y la valoran de manera positiva										
23. Las empresas consideran a sus emplead@s como personas valiosas de l@s que dependen los resultados y, en definitiva, el éxito o fracaso de un determinado proyecto empresarial										
24. La estructura general de la organización del trabajo, las reglas y procedimientos es considerada de manera positiva por l@s emplead@s										
25. En las empresas se realizan los suficientes esfuerzos para que exista un ambiente sano y agradable										
26. En general la gente se siente motivada y a gusto en su trabajo										
27. Las empresas tienen interés sobre el bienestar de sus emplead@s										
28. Se hacen los esfuerzos necesarios para que l@s emplead@s se impliquen y tengan un fuerte compromiso con su empresa										

PARTE III

Para finalizar, **ordene los siguientes elementos** según la importancia que para Vd. tengan para que una empresa sea considerada como saludable, siendo 1 el de mayor importancia, 2 el segundo en importancia, y sucesivamente hasta 10, el de menor importancia.

- ____. La igualdad entre trabajador@s y la no-discriminación
- ____. El reconocimiento de los méritos en el trabajo y su recompensa justa y equitativa
- ____. La lealtad mutua entre empresa y emplead@, y la identificación de objetivos comunes
- ____. La autonomía y responsabilidad en el desarrollo de las tareas laborales
- ____. La formación y el desarrollo de competencias para el futuro
- ____. La participación de todos los miembros de la empresa en la organización del trabajo
- ____. La seguridad y estabilidad en el empleo
- ____. Las condiciones saludables y de seguridad en el entorno laboral
- ____. La fortaleza competitiva de la empresa
- ____. La implicación y la motivación de l@s trabajador@s

Muchas gracias por su colaboración