

La salud se pone de moda en el trabajo

Los hábitos saludables aumentan la productividad de la plantilla y reducen las bajas

LAURA DELLE FEMMINE

Buenas costumbres dentro y fuera del trabajo. La corriente del bienestar corporativo gana cada vez más adeptos. Porque cuidarse no debe reducirse a un asunto exclusivo de la vida privada. La última medición del programa *Sanitas smile*, realizada por Sanitas en colaboración con la Universidad Europea, destaca que la promoción de hábitos saludables en las empresas mejora la condición de los empleados: fomenta la motivación, mejora la aptitud física, reduce las bajas por enfermedad e incrementa la productividad.

Altos niveles de colesterol, hipertensión, sobrepeso... Estos son algunos de los enemigos de *Sanitas smile*, un proyecto que funciona desde 2009 para los trabajadores de la empresa y se desarrolla alrededor de cuatro pilares: nutrición, hidratación, actividad física y promoción de la salud. El programa se implementa mediante herramientas de comunicación interna, promoción de actividades y motivación de los trabajadores a través de incentivos. Casi 2.000 empleados han participado hasta ahora.

Según el último informe, relativo al periodo 2012-2013 y realizado con una muestra de 484 participantes, los resultados de

Sanitas gana 10 días de trabajo tras reducir las bajas con el programa Smile

Sanitas smile se han revelado positivos en cuanto a la mejora de la salud —reducción del nivel de colesterol y de la frecuencia cardíaca, disminución del peso y de la tensión arterial—. Y también en términos de rendimiento laboral. Los empleados que han participado activamente en el programa han experimentado un aumento superior al 40% en su pro-

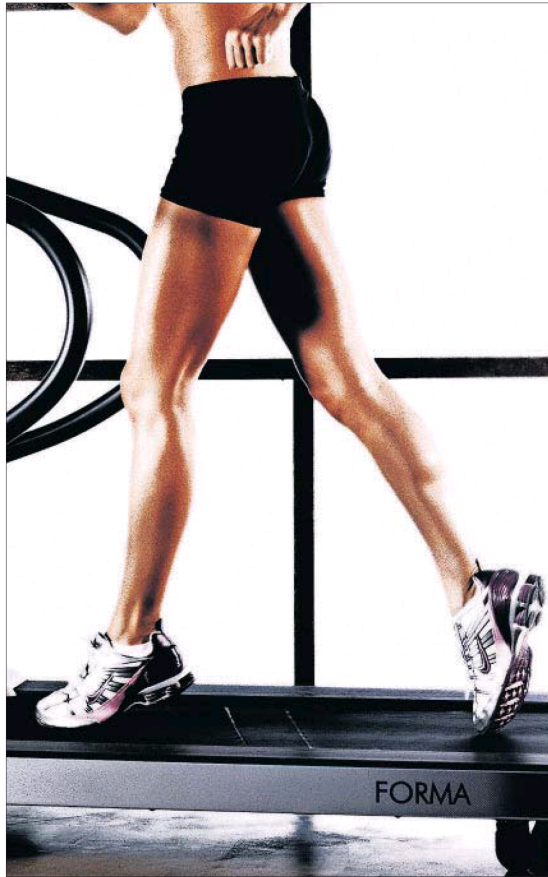
ductividad, y la reducción del absentismo ha propiciado que se recuperen hasta 10 días laborables al año.

Como Sanitas, muchas otras compañías se han percatado de los beneficios que brinda tener una plantilla en forma. "Hay que velar por la salud en el trabajo", afirma Javier Pérez Pueyo, jefe del servicio médico de Nestlé España. "Es esencial tener una buena salud: gana todo el mundo, la empresa y la persona, que es más participativa y creativa".

Nestlé fue la primera firma en España que ofreció a sus trabajadores reconocimientos médicos. "Los controles funcionan desde 1971", indica Pueyo. "Es un aspecto que está en el corazón de la compañía. Controlamos el peso, el colesterol y la presión, y después damos consejos a cada empleado y le ofrecemos la posibilidad de hacerle un seguimiento", continúa. La oferta para los empleados incluye además programas específicos anti-tabaquismo y de lucha contra la obesidad.

Los reconocimientos médicos no tendrían el mismo éxito si no contarán con un área de *wellness*, capitaneada por Anabel Aragón. "Lo más relevante es la formación en salud, que debe tener el 100% de la plantilla", explica. Nestlé realiza una labor de sensibilización acerca de la importancia de la correcta nutrición y también organiza desde rutas por Barcelona "para los que no aman el deporte"—incluidas en su programa *En marcha*—, torneos deportivos y jornadas de concienciación sobre temáticas relevantes de salud. "La participación es buena, pero queremos que sea masiva. Hay que instruir mucho y estar muy por encima", insiste Aragón.

Cada vez más compañías apuestan por el bienestar de sus trabajadores, lo que evidencia la



El bienestar físico contribuye a mejorar la productividad. / MARUZIO POLVORELLI

creciente sensibilización de la sociedad acerca del tema. La Organización Mundial de la Salud (OMS) tiene como misión promover el desarrollo de ambientes de trabajo saludables, refiriéndose tanto a la protección de la salud física como psicococial de los empleados.

Acciona ha tomado buena nota y promueve planes de salud y

bienestar para su plantilla. Empezó hace tres años debido a "la inquietud de la presidencia", manifiesta Pilar Alfranca, directora de prevención y salud laboral de la compañía. "Nuestro programa se divide en alimentación, actividad física y salud. Beneficia a los trabajadores y al Sistema Nacional de Salud", dice la doctora.

Alfranca explica que, además

del reconocimiento médico y de las sugerencias en cuanto a actividad física, la empresa potencia el seguimiento de una dieta más adecuada, "la mediterránea". "Impulsamos el consumo de productos sostenibles, es decir, locales y de temporada", continúa. Las recomendaciones llegan a las 15.000 personas que conforman la plantilla. "A los que no tienen acceso al ordenador les remitimos la información junto con la nómina. Nuestro fin no es reducir el número de bajas, sino cambiar los hábitos. Cuando la gente es más feliz trabaja mejor", asegura.

Es la misma creencia que tiene Telefónica España. "Tenemos 12.000 empleados a los que damos sugerencias en temas de alimentación", informa la empresa. Hace menos de un mes estrenó el proyecto *Feel good*, que une recomendaciones nutricionales a programas de actividad física, reconocimientos médicos y herramientas de bienestar emocional. "Proponemos un curso de cinco días que supone una parada para reflexionar sobre los logros personales y profesionales. Si la gente está bien, rinde más. *Feel good* sigue este espíritu", explica la empresa.

Los beneficios de estos programas de cuidado de la salud de los empleados se reflejan también fuera del ambiente laboral. Según Sanitas, los participantes en su programa son 11 horas a la semana más activos que el resto y declaran disfrutar una mejor calidad del sueño y de vida en general, tanto física como emocional. "El programa me ha ayudado a incorporar algunos valores a mi día a día: el valor del esfuerzo, el compañerismo, valores que son aplicables al trabajo y a la vida", confirma Cristina Lapeña, una de las participantes en *Sanitas smile*. ■

Directivos en cuidados intensivos

Seis horas para descubrir lo que reserva el futuro y qué hacer para cambiarlo. Si los programas de bienestar y prevención de salud arrasan en las empresas, existen colectivos que necesitan cuidados especiales.

"Diferentes estudios han detectado un deterioro en la calidad de vida de los altos directivos, debido al entorno de trabajo y a desarreglos en horarios y alimentación", explica el doctor Ramón Cacabelos, catedrático de Medicina Genómica en Universidad Camilo José Cela de Madrid y director general del

Centro de Investigación Biomédica EuroEspes (CIBE).

El académico empezó a implementar el Programa de Prevención de Riesgo Cerebral para Altos Ejecutivos hace una década, después de que la Confederación Española de Directivos y Ejecutivos (CEDE) le propusiera realizar un estudio. "Tras la muestra llegamos a la conclusión de que más del 40% del colectivo sufría un nivel de colesterol por encima de la media, un 30% padecía cefaleas y un 15% superaba la tasa normal de glucosa. Además, un 25% de

ellos mostraba resultados anormales en electrocardiogramas y un 15% en los TAC", detalla Cacabelos.

Todas señales que apuntan a una probabilidad muy alta de ser víctimas de los "asesinos silenciosos", de esas patologías que no presentan sintomatología hasta que ya es demasiado tarde. Para prevenirlos, el elixir es un chequeo más que completo que se realiza en media jornada y consta de análisis de los riesgos bioquímicos, rastreos con resonancias y escáneres, programas específicos para el cerebro y estudios de marcadores genéticos de riesgo. "Es un servicio con fines predictivos, que permite reducir la

aparición de la enfermedad entre uno y tres años", explica el doctor: "Si la Administración lo aplicara, se podrían abaratar los costes en salud por encima del 20%".

"Identificamos los riesgos, implementamos programas preventivos y personalizamos las fórmulas de intervención", resume Cacabelos, que calcula que desde 2011 han pasado más de mil personas por el CIBE. El estudio cuesta entre 3.000 y 6.000 euros. Y, según el doctor, "logramos reducir el riesgo cardiovascular más del 20%. La eficacia del tratamiento farmacogenómica supera el 90%, y la resolución concreta de problemas, el 80%". ■