

BENEFICIOS DE IMPLEMENTAR PROGRAMAS PARA LA SALUD Y EL BIENESTAR EN EL ÁMBITO LABORAL

Susana Villamarín y Cristina Castilla

La disminución de la salud en nuestra población tiene consecuencias significativas a nivel organizacional; sin embargo, si las empresas adoptasen un enfoque proactivo hacia la salud de los empleados mediante iniciativas promotoras del bienestar, podrían mejorar tanto la salud de sus trabajadores como el rendimiento global.

Con esta afirmación, el Comité para la visibilidad de la Sociedad para la Psicología Industrial y Organizacional (SIOP-*Society for Industrial and Organizational Psychology*) presenta su nuevo Libro Blanco titulado *The Business Case for Employee Health and Wellness Programs* (Argumentos a favor de los Programas para la Salud y el Bienestar de los Trabajadores), un documento a través del cual se exponen las bondades de instaurar este tipo de Programas en el ámbito laboral y se ofrecen diversas recomendaciones para maximizar su eficacia.

Según datos recogidos en su texto, el 41,7% de los empleadores considera que los costes asociados con problemas de salud son el reto que afecta más seriamente a sus resultados. Estos costes podrían reducirse en un porcentaje estimado del 15%, implementando en la empresa una estrategia de promoción de conductas saludables (Fogarty, 2008); tal es el caso de los Programas de Bienestar, orientados a la mejora de la salud de los empleados, enfocándose para ello en factores de riesgo, como el sobrepeso, la condición física o el hábito de fumar.

Entre las múltiples ventajas que su-

pondrían estos Programas para las empresas, el Libro Blanco recoge las siguientes:

- ✓ Disminución de los costes médicos. Los costes médicos tienden a ser más elevados en los empleados con múltiples riesgos de salud, pero se reducen unos 3,27 dólares aproximadamente, por cada dólar gastado en Programas de Bienestar (Baicker, Cutler y Song, 2010).
- ✓ Aumento de la moral de los empleados. Las intervenciones para la mejora del bienestar pueden transmitir a los trabajadores la idea de que su organización se preocupa por su salud y bienestar personales, resultando en una mayor satisfacción en el trabajo y una mayor moral entre los empleados. A su vez, el incremento consecuente en el compromiso con la

empresa se asocia con la mejora de los resultados de la misma, al repercutir en la satisfacción del cliente, la productividad, las ganancias, la ocurrencia de accidentes laborales, etc. (Harter, Schmidt y Hayes, 2002).

- ✓ Disminución del absentismo. Cuando los empleados no están sanos, suelen ausentarse con más frecuencia. Diferentes estudios revelan que la participación en programas de salud y bienestar en las organizaciones se asocia con una disminución del absentismo, lo que se traduce en un ahorro de 2,73 dólares por cada dólar gastado en programas de bienestar (Baicker et al., 2010). Un ahorro sustancial considerando que, en Estados Unidos, el coste anual estimado de las ausencias de los trabajadores debido a enfermedad laboral es de

74.000 millones de dólares. Una cifra que no dista mucho de la española, donde el coste anual por absentismo laboral supera los más de 61.000 millones de euros.

- ✓ Disminución del presentismo. El presentismo, definido como la presencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo más allá de su horario normal, es posiblemente la consecuencia más costosa –y normalmente enmascarada–, de contar con un personal laboral poco saludable. De hecho, los datos revelan que la pérdida de productividad atribuible al presentismo cuesta 2,5 veces más que los gastos médicos y farmacéuticos combinados. La evidencia señala que la implementación de programas de bienestar puede mejorar los costes asociados con el presentismo (Hemp, 2004).

Atendiendo a los beneficios asociados, el Libro Blanco ofrece una serie de recomendaciones dirigidas a las empresas de cara a maximizar su inversión en un programa de Salud y Bienestar para los trabajadores:

- ✓ Ofrecer incentivos. El documento pone de relieve este punto, teniendo en cuenta que más del 70% de los empleados afirma que los incentivos podrían incrementar su interés para participar en un programa gratuito de bienestar en el lugar de trabajo, y que, aproximadamente, el 80% de los empleados aplaudiría el establecimiento de prácticas políticas que estimularan un tiempo remunerado para realizar ejercicio en el trabajo y/o contar con una amplia variedad de alimentos saludables en la cafetería de la empresa. Otras estrategias de incentivos cada vez más utilizadas incluyen: descuentos premium, tarjetas regalo, puntos de fidelidad, incentivos no monetarios como comunicación e información educativa, etc.

El Libro Blanco subraya la trascendencia de que exista igualdad de oportunidades entre todos los trabajadores a la hora de ganar los incentivos, manteniendo el rigor al establecerlos, dado que una vez que se crean unas expectativas, es difícil retornar a un menor nivel de incentivos.

- ✓ Utilizar un sistema de metas para facilitar la adhesión al programa
- ✓ Proporcionar las herramientas y los recursos necesarios. Al implementar un programa de bienestar, es fundamental considerar tanto las metas como el tipo de recursos de mayor utilidad para los empleados. Los investigadores han encontrado que los trabajadores prefieren los gimnasios (80,6%), los programas de pérdida de peso (67,1%) y las clases de ejercicios en el lugar de trabajo (55,2%) (Kruger, Yore, Bauer y Kohl, 2007). A este respecto, el Libro Blanco considera “una inversión razonable” instalar un gimnasio en la empresa, principalmente, porque más del 40% de las personas citan la falta de tiempo como una barrera importante a la hora de participar en actividades físicas.
- ✓ Adaptar programas individuales. Cuando el objetivo es influir en la salud general del personal laboral, los enfoques menos estructurados que promueven la actividad física incidental en el puesto de trabajo (por ejemplo, caminar más de lo necesario para completar una tarea o fomentar el uso de escaleras) son más exitosos. Sin embargo, si el objetivo es lograr la participación y mantener el cambio de comportamiento, los programas deben adaptarse a las necesidades individuales (Marshall, 2004).
- ✓ Promocionar el programa de Bienestar. Un programa de esta índole no

puede funcionar si las personas a quienes va dirigido no lo conocen o no están motivadas por sus beneficios potenciales. Es necesario promocionar formalmente el programa y difundir el mensaje de manera informal, apostando por un impulso cultural hacia la salud, fundamentado en el apoyo de los directivos de la empresa.

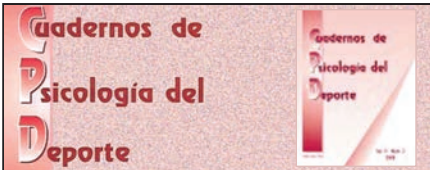
- ✓ Evaluar los resultados del programa. Evaluar los resultados y beneficios asociados con la implementación de este tipo de programas es un paso necesario para mejorar y comprender su impacto en la empresa.

El documento puede descargarse a través del siguiente enlace:

The Business Case for Employee Health and Wellness Programs

(www.infocoponline.es/pdf/casehealth.pdf)

PUBLICIDAD



TEMÁTICA PRINCIPAL
Investigaciones empíricas y aplicadas sobre Psicología del Deporte. En este sentido también se aceptan investigaciones en ciencias del deporte en general que puedan aportar conocimientos interesantes a nuestra disciplina.

EDITA
Universidad de Murcia y
Dirección General de Deportes de Murcia

DESCRIPCIÓN DE LA PUBLICACIÓN
La revista Cuadernos de Psicología del Deporte (ISSN: 1578-8423) se empezó a publicar en el año 2001 (un solo número porque se editó ya comenzado el año). A partir del año 2002 se publican dos números por año (o bien un número doble al año, como ocurrió en 2004 y 2005). Desde entonces no se ha dejado de editar. CPD nace como consecuencia del acuerdo alcanzado entre la Dirección General de Deportes del Gobierno Autónomo de la Región de Murcia y la Universidad de Murcia, según el cual se editara una revista de carácter científico, dirigida por la propia universidad mencionada. El objetivo de la revista es difundir investigaciones en Psicología del Deporte y Ciencias del Deporte.

INFORMACIÓN
Cuadernos de Psicología del Deporte
Enrique J. Garcés de Los Fayos Ruiz
Facultad de Psicología. Universidad de Murcia
30100 Espinardo (Murcia) • E-mail: garcés@um.es
Teléfonos: 0034-968-364116 • 0034-968-368479
Teléfono móvil: 0034-678 61 58 65