

Un trabajador sano es un trabajador más productivo. Para empezar, se reduce la tasa de absentismo laboral que, por contradictorio que parezca, aumentó un 15% entre 2015 y 2016, según datos de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (Amat) del pasado diciembre.



La cuenta de resultados también mejora si nuestros empleados son sanos

Hace tan solo unos años, si introducíamos en un buscador web los términos combinados de empresa y salud, en su mayoría los resultados apuntaban a páginas con información sobre legislación en el ámbito de la Seguridad Laboral. Pero se ha producido un giro. Ahora el concepto “empresa saludables” encaja dentro de la propia cultura corporativa.

Javier Caparrós, Director General Trabajando.com y HR- Consulting.

En general, especialmente desde el cambio de milenio, hemos sido testigos de un cambio en la relación de prioridades para empresas e instituciones públicas que han repercutido positivamente a un aspecto vital tan importante como la propia vida: el cuidado de la salud.

DE LA LEGISLACIÓN A LOS VALORES CORPORATIVOS

Desde La Ley Antitabaco de 2006, a la creciente exigencia en materia de Prevención de Riesgos Laborales, a la fortaleza de las medidas de seguridad en industrias de alto riesgo, hasta el fomento de los hábitos de vida saludables en entornos profesionales. Todo contribuye. La Sociedad y sus agentes involucrados han detectado, reconocido y evaluado la necesidad de que la ciudadanía asuma que es de vital importancia cuidarse, ya desde edades tempranas.

Y sus beneficios van por una segunda vía: un trabajador sano es un trabajador más productivo. Para empezar, se reduce la tasa de absentismo laboral que, por contradictorio que parezca, aumentó un 15% entre 2015 y 2016, según datos de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (Amat) del pasado diciembre.

No obstante, lógico es que no podemos dejar atrás otros factores que influyen en la productividad de los profesionales como es la motivación; impulso que viene dado por la combinación de una serie de cuestiones. El salario, por ejemplo, sigue siendo uno de los principales motores de la motivación laboral, que suele llevar adherido crecimiento y desarrollo. Pero también entra en juego el clima laboral, las medidas de conciliación familiar, determinadas prestaciones sociales, y un largo etcétera. No hay más que comprobar las similitudes corporativas de las

Mantener una buena alimentación es fundamental para que nuestra máquina rinda al ritmo que exige nuestra actividad diaria, tanto personal como profesional

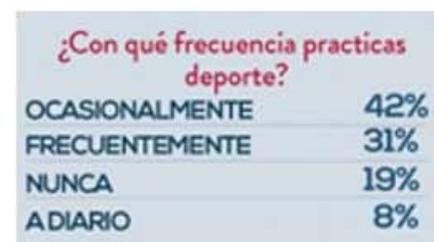
empresas que se eligen cada año como las mejores corporaciones para trabajar...

Pero no pensemos que esto solo aplica a aquellas empresas con grandes presupuestos. Todas las empresas, desde las compuestas por un único autónomo hasta las multinacionales pueden, a su medida, establecer pautas para que los trabajadores interioricen que deben llevar una vida sana: por ellos primero, y por la empresa después. Según los datos de una encuesta que realizamos entre más de 1.800 usuarios de la Comunidad Laboral, existía una clara diferencia entre los porcentajes de las personas que sí se cuidan a diario y las empresas que contaban con medidas que favorecen también dicho cuidado (ver gráficos):

CUIDEMOS LA MENTE Y EL CUERPO

El camino correcto a seguir pasa por trazar una estrategia a través de la cual de un modo transitorio se vayan incorporando costumbres que lleguen a ser parte de los valores corporativos que, una vez más, toda empresa, toda, debe tener.

No hace falta crear un gimnasio en la oficina, bastaría por ejemplo, en la medida de lo posible, ofrecer cierta flexibilidad en el reparto de la jornada laboral. En Trabajando.com España y HR Consulting



¿Existen facilidades en tu empresa para realizar ejercicio físico?



NO
76%

SÍ
24%

parte de mi equipo realiza actividad física antes de entrar, o en la pausa de comer. Se pueden idear casi siempre medidas para que nuestro equipo sienta que realmente nos preocupamos por mantener también su equilibrio mental y físico.

Dentro del cuidado físico de los trabajadores contamos con un amplio abanico de posibilidades, y si echamos un vistazo en Internet, encontraremos iniciativas como la compañía de seguros que incorporó como medida el pago de 0,37 euros por kilómetro recorrido durante los desplazamientos en bicicleta en horario laboral. Su objetivo principal es el fomento de la movilidad sostenible, pero en una segunda instancia, promover la actividad física de sus empleados.

Grupos de corredores, clases colectivas, equipos de fútbol u otros deportes, participar en carreras populares son otras de las medidas que en los últimos tiempos algunas organizaciones han ido sumando a sus acciones corporativas.

Otro campo implicado es la nutrición. Mantener una buena alimentación es fundamental para que nuestra máquina rinda al ritmo que exige nuestra actividad diaria, tanto personal como profesional. Debemos darle el carburante para que esos hábitos se mantengan en el tiempo, favoreciendo una mejor calidad de vida. Y parece que aquí las empresas tampoco superamos la prueba, según siempre el estudio publicado en agosto de 2016 (ver gráficos):

En este ámbito, ofrecer fruta de temporada una vez a la semana, crear espacios para la propuesta de nuevas ideas, organizar talleres con asesores especializados, entre otras, son algunas de las acciones, relativamente sencillas, que podemos implantar para favorecer la buena alimentación de nuestro equipo.

El 15 de marzo se celebra el III Encuentro Premios Empresas Saludables en el que, se entregarán galardones a aquellas organizaciones que hayan desarrollado las mejores prácticas de vida saludable

Otros aspectos que afectan a la buena salud de nuestros empleados repercuten directamente en las condiciones atmosféricas de los espacios de trabajo. En enero hablábamos en esta misma publicación, GPRL, del frío como riesgo laboral, pero en agosto podemos hacerlo del calor. Las temperaturas extremas pueden afectar a la salud física y mental de nuestros trabajadores si no tomamos las medidas adecuadas para su protección. Pero también debemos controlar cuando los trabajadores realizan actividades en centros cerrados. Asegurarse de que se ventilan los espacios de trabajo o que la temperatura es la adecuada son también medidas que favorecen la buena salud.

Estamos viendo como estas preocupaciones están adquiriendo importancia, y como toda tendencia que se consolida como valor, nacen encuentros como el que se celebra este año el 15 de marzo en Círculo de Bellas Artes de Madrid, el III Encuentro Premios Empresas Saludables en el que, además de un completo programa de ponencias de expertos, se entregarán galardones a aquellas organizaciones que hayan desarrollado las mejores prácticas de vida saludable, en diferentes categorías.

Con este tipo de iniciativas se busca sobre todo profundizar en la importancia del cuidado de la salud de los profesionales para garantizar la salud de la propia empresa, a través de sesiones que favorecen el aprendizaje, el networking y la buena vida...

Por tanto, desde los departamentos de recursos humanos tienen como reto vencer a los directivos para que ellos sean los primeros en convertirse en los embajadores de la vida saludable en su organización. De este modo, conseguiremos tener plantillas productivas, motivadas y sanas que ayuden a alcanzar los objetivos empresariales establecidos. En el modo de gestionar este nuevo desafío está la clave para su éxito. ■



Acceder a:
www.trabajando.es



El eslabón fuerte de su política de prevención

La única plataforma del mercado que, desde un mismo punto de consulta, integra toda la información especializada en materia de seguridad e higiene en el trabajo, seguridad industrial y medio ambiente. Imprescindible para empresas, asesorías, auditores y servicios de prevención.



TODAS LAS ÁREAS TEMÁTICAS

- Seguridad laboral
- Higiene en el trabajo
- Sistemas de gestión
- Medio ambiente
- Seguridad industrial
- Responsabilidades y sanciones



DESDE TODAS LAS PERSPECTIVAS

- Comentarios
- Notas técnicas de Prevención
- Normativa
- Check list y autodiagnósticos
- Jurisprudencia
- Cuestiones prácticas
- Formularios
- Ayudas y subvenciones
- Convenios colectivos



CON TODA LA INFORMACIÓN ADICIONAL QUE NECESITA

- Panorama actual
- Agenda
- Guías técnicas
- Buenas prácticas
- Protocolos de actuación
- Límites de exposición profesional para agentes químicos



Y ADEMÁS, CON EL BOLETÍN DE ACTUALIDAD MENSUAL RECIBIRÁ

- Comentario de **Genaro Gómez Etxebarria**
- Novedades legales
- Detalle de los comentarios actualizados
- Selección de jurisprudencia
- Noticias destacadas

Dirigida por quien, con toda seguridad, es uno de los mayores expertos en la materia
GENARO GÓMEZ ETXEBARRIA





En este mismo encuentro, también va a tener lugar la celebración de los *Premios Mi Empresa es Saludable*, que tienen como objetivo reconocer el trabajo de las compañías para conseguir la aplicación global y eficaz de acciones, hábitos y comportamientos saludables en el entorno laboral.

Se celebra el III Encuentro por el Progreso de la Salud de la empresa

La salud, añade valor a las estrategias empresariales

La salud es un valor en alza que cada vez ocupa un lugar más destacado en las estrategias de las organizaciones. Siguiendo esta premisa, el III Encuentro por el Progreso de la Salud de la Empresa está a punto de abrir sus puertas. Una cita, que se celebrará en Madrid, y cuyo objetivo radica en fomentar el bienestar en el ámbito laboral para aumentar la productividad y el desarrollo de las empresas y sus trabajadores.

Redacción Trabajando.com



EL EFECTO WELLBEING

III encuentro para el progreso de la salud en la empresa

Salud y rentabilidad es un binomio que casa a la perfección, y que cada vez son más las empresas que fijan sus miras en que esta combinación se convierta, en su día a día, en una realidad que les permita evolucionar en positivo.

Es éste el objetivo que tienen claro los expertos que se van a dar cita, el próximo día 15 de marzo en el III Encuentro por el Progreso de la Salud en la empresa. Un evento que se celebrará en el círculo de Bellas Artes de Madrid, y que está centrado en destacar la importancia que tiene la salud dentro del entorno laboral.

Expertos en prevención, directores de RR-HH, deportistas, dietistas.... Compartirán

sus inquietudes y conocimientos al servicio de un mismo fin, que la salud laboral sea una pieza clave y constante en las estrategias de las empresas.

Por otra parte, en este mismo encuentro, también va a tener lugar la celebración de los *Premios Mi Empresa es Saludable*, que tienen como objetivo reconocer el trabajo de las compañías para conseguir la aplicación global y eficaz de acciones, hábitos y comportamientos saludables en el entorno laboral. Estos galardones, que se encuentran formados por siete categorías, cumplen ya su segunda edición, están patrocinados por la mutua aseguradora unipresalud, y entre los medios colaboradores cuenta con la participación de trabajando.com, la mayor red de sitios de empleo de Iberoamérica.

Entre sus miembros del jurado de estos premios y ponentes de este encuentro nos encontramos con dos profesionales, Víctor Jiménez, Fundador de GoodShape, una firma especializada en el diseño e implantación de programas de ejercicio físico en el trabajo y Agustín Piedrahita Director de Innerkey Coaching, y fundador de la Escuela Transpersonal de Coaching, que a continuación nos explican cómo influyen las políticas de bienestar sobre la empresa y la salud de los trabajadores, de qué manera el bienestar emocional es rentable, cuál es la clave para implementar con éxitos esas medidas..., entre algunas cuestiones.

Entrevista con Víctor Jiménez, Fundador de GoodShape, Secretario de la Asociación de Gestores Deportivos de Castilla-La Mancha (AGDCM) y miembro del Grupo de Investigación Psicosocial en el Deporte de la Universidad Politécnica de Madrid.

El presentismo se previene promocionando un estilo de vida saludable

En 2016 el absentismo laboral en España se incrementó un 15%, en su mayoría por motivos de salud. El coste de estas bajas lo asumen empresas y el Estado, pero también la nómina del trabajador. ¿Una solución sería invertir en políticas de bienestar?

Sin lugar a dudas. Actualmente en España existe un interés generalizado por los hábitos de vida saludables, siendo las organizaciones un excelente contexto para ello. No hay que olvidar que hoy en día, la mayor parte de las personas que no realiza ejercicio, dicen no hacerlo debido a una



falta de tiempo. Pues bien, si la mayor parte del tiempo la pasan en el trabajo, es lógico pensar que el ejercicio físico también se puede desarrollar dentro de las empresas, dentro o fuera de la jornada laboral. Por otra parte, en los últimos años hemos detectado en los empleados españoles la práctica del *presentismo*. Dicho fenómeno, muy pronunciado con la llegada de la crisis, a la larga puede ocasionar diversos problemas de índole psicosocial, que igualmente convendría prevenir gracias a la promoción de un estilo de vida saludable en los centros de trabajo.

¿Qué beneficios conlleva apostar por medidas que cuiden la salud de los miembros del equipo?

Hoy sabemos que la mayor parte de los ensayos clínicos que se han implementado con organizaciones dentro del contexto internacional, combinan excelentes programas de promoción de la salud, concebidos desde un enfoque integral. Esto quiere decir que el ejercicio físico es una variable a tener en cuenta, como también lo es el cuidado de los hábitos nutricionales y el descanso. Los beneficios que puede conllevar dicha apuesta nos muestran una mejora en la productividad, y en la mayor parte de los casos, esto desemboca en una reducción del precitado absentismo laboral. De igual modo, dichos aspectos contribuyen notablemente al desarrollo de otras competencias como el trabajo en equipo, el refuerzo del clima laboral e incluso la mejora del intraemprendimiento en las organizaciones. En lo que respecta al plano personal, dichas políticas permitirían a las personas conciliar más adecuadamente su vida laboral con la familiar. Explicado someramente, todos saldrían ganando.

¿Es importante tratar de ir más allá del ámbito laboral para cambiar el estilo de vida de los trabajadores?

Aunque la promoción del ejercicio físico y los hábitos de vida saludables son, a mi juicio, necesarios dentro de una organización, lo cierto es que sería un error tratar al ser humano como una máquina programada para llevar un estilo de vida saludable única y exclusivamente en el

La realidad de la empresarial de la organización es muy importante, sin embargo a la hora de incluir estos programas, la principal contextualización que hemos de hacer es la realidad personal y profesional del empleado como diagnóstico

trabajo. Por ejemplo, la promoción de la salud en el trabajo lleva implícito el ejercicio físico, no solo desde su praxis, sino también desde la Educación Física, lo cual pretende que el propio empleado se mueva en su lugar de trabajo, cierto, pero también lo es el que sea capaz de aprender y desarrollar unos hábitos susceptibles de ser aplicados en sus actividades de la vida diaria, más allá de su lugar de trabajo. El objetivo es que las personas incorporemos estos hábitos en nuestra rutina diaria de forma integral y no en contextos aislados.

¿Cómo se consigue implantar estas medidas sin encontrar resistencia por parte de los empleados al pensar que la empresa se inmiscuye en asuntos privados?

Todo ello depende de las características y pareceres de cada persona. No solamente de sus hábitos, sino de su propia percepción hacia las políticas de la empresa. Por ello entiendo que hacer un buen diagnóstico de la situación de las personas que componen las organizaciones, es un aspecto de especial relevancia. Por otro lado, a pesar de que la pregunta llama a la reflexión, lo cierto es que la literatura científica todavía nos la muestra en una fase muy inicial. Tal es el caso que a día de hoy tan solo podemos intuir que puede estar relacionado con la propia cultura de la organización, la cual transporta tácitamente la política laboral. Dependiendo de la organización, habrá fórmulas más exitosas que otras. Diversos programas implican a sus empleados en su lanzamiento y promoción; a veces invitan a personas capaces de liderar dichas medidas para que arrastren a los compañeros a participar; en otros casos la promoción es mínima y todos participan con cierta facilidad. En definitiva, la realidad empresarial de la organización es muy importante, sin embargo a la hora de incluir estos programas, la principal contextualización que hemos de hacer es el análisis de la realidad personal y profesional del empleado como diagnóstico; a partir de ahí, el cambio ha de ser progresivo y de acuerdo con la cultura corporativa de la empresa.

¿Cuál es el papel de los responsables de Recursos Humanos en la implantación de estas medidas? ¿Cómo involucrar a la dirección?

Pese a los numerosos avances de nuestro tiempo, lo cierto es que resulta imposible avanzar en cualquier esfera de la vida, tanto económica como social, si no se cuenta con una población sana, capaz de enfrentar con efectividad y eficiencia cada una de las tareas y metas que va imponiendo el desarrollo cada vez más creciente de la sociedad. Ante esta situación, los profesionales en dirección de personas —comúnmente conocidos como los directores de Recursos Humanos— están presenciando un giro en la definición de salud, pues se le considera como algo que no solo hay que conservar, sino también desarrollar. En mi opinión, una excelente fórmula sería aquella que implica a nuestros jefes a participar activamente en los programas. Si la dirección de la empresa cunde con el ejemplo, si se lo creen de verdad, además de reforzar su liderazgo, pueden contribuir a un desarrollo participativo del clima laboral, la cohesión grupal e incluso la promoción de la igualdad desde una perspectiva de género en las organizaciones.

¿Qué valores corporativos/ cultura tienen las empresas que se preocupan por el bienestar físico y emocional de sus empleados?

Numerosas empresas y organizaciones de diversa índole han asimilado la importancia de la promoción interna de la salud, en su más amplia representación. Generalmente son organizaciones activas, nacidas no hace más de 40 años y compuestas por personas atraídas por su bienestar físico y emocional. También suelen ser organizaciones flexibles y abiertas a las transformaciones del entorno, capaces de adaptar sus estructuras con cierta facilidad. Asimismo, independientemente de la casuística a la que se ha de enfrentar una organización, ya sea porque entienden que sus instalaciones y/o equipamientos no se adecúan a la incorporación de determinados programas, o que la cultura de la organización es muy difícil de transformar, lo cierto es que aquellas empresas que pretenden promover dichas

Si la dirección de la empresa cunde con el ejemplo, si se lo creen de verdad, además de reforzar su liderazgo, pueden contribuir a un desarrollo participativo del clima laboral, la cohesión grupal e incluso la promoción de la igualdad desde una perspectiva de género en las organizaciones

políticas de salud laboral tienen un punto en común: voluntad y motivación.

¿Hasta qué punto influye en la imagen de la empresa como captadora de talento (employer branding)? ¿Se convierten los trabajadores en los embajadores de marca de la empresa?

En la actualidad sabemos que las personas físicamente activas son más felices, rinden más en su lugar de trabajo y se encuentran más motivadas. Pues bien, las últimas contribuciones en sociología de la actividad física señalan una correlación positiva entre el rendimiento académico y profesional, y el interés por el desarrollo de hábitos de vida saludables. Dicho esto, parece existir una relación entre la promoción de la salud en las empresas y la atracción del talento a las organizaciones, lo cual puede introducir un campo de marketing muy atractivo para el refuerzo del cliente interno, y en consecuencia, una mejor identidad de marca de cara al cliente externo.

¿Cuál es el mayor reto que hay en estos momentos en materia de prevención y salud laboral?

Tal y como señalábamos anteriormente, percibo que las personas dentro de las empresas se encuentran cada vez más concienciadas por preservar y desarrollar su salud. Asimismo, entiendo que los mensajes sobre los beneficios de la práctica de actividad física, realizar descansos, alimentarse bien y cuidar el estilo de vida, ya han llegado a las organizaciones. Es algo que ya se sabe. Sin embargo, todavía no tenemos claro qué programa resultará más efectivo, qué rutinas concretas, adaptadas a nuestro contexto interno y externo nos ayudarán a mejorar, a rendir más. Identificar las variables que nos permitan diseñar los mejores programas para las organizaciones y que dichos programas, sean aplicables a realidades laborales homogéneas es el gran reto. Tal y como nos señalan los mejores especialistas en el campo de la sociología en España, la realización de un riguroso análisis de la demanda, es un aspecto de capital importancia para programar una adecuada oferta de servicios para con los empleados de las organizaciones. Para ello, la utiliza-

ción sistemática y razonada del método científico será clave.

¿Cuál cree que es el mayor hito que se ha conseguido en este tema?

Los hechos indican que hoy son cerca de 400 empresas en Europa las que realizan algún tipo de programa de promoción de la salud entre sus empleados. Esto ya es un hito muy significativo. Sin embargo, en España únicamente el 5,2% nos consta que lo implementan, lo cual constituye a su vez un reto a futuro hacia la búsqueda de las mejores propuestas de intervención que nos ayuden a conseguir los mejores resultados.

A pesar de ello, no hay que olvidar que en la década los 60, España era un país rural y sedentario, donde apenas el 12% de la población realizaba actividad física. Además, podían observarse ciertas condiciones sociales de acceso a la práctica deportiva en torno a la edad, el sexo y el género. Con la llegada de los INEF's y las Facultades en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte en España, numerosos profesionales entraron en escena a principios de la década de los 70, desarrollando progresivamente sus ocupaciones incluso con empleados en los centros de trabajo. Dicho lo cual, solo el hecho de plantearnos que apenas medio siglo después, las empresas ya permiten realizar ejercicio físico dentro de la jornada laboral, además de flexibilizar las rutinas diarias hacia una mayor conciliación familiar, supone un hito muy relevante. Tales influencias, a la vez han favorecido el incremento de la práctica de la actividad física hasta casi un 50% en los últimos 40 años.

¿Cuál cree que es el impacto de encuentros como Empresas Saludables en el que participa como ponente en el concepto integral de RRHH?

Tal y como argumentábamos, a pesar de que percibimos una mayor sensibilidad por parte de las empresas, todavía hace falta seguir profundizando en el campo. Desde mi punto de vista, encuentros como Empresas Saludables nos brindan una excelente ocasión para debatir y compar-

En España únicamente el 5,2% implementan algún tipo de programa de promoción de la salud, lo cual constituye a su vez un gran reto hacia la búsqueda de las mejores propuestas de intervención que nos ayuden a conseguir mejores resultados

tir experiencias. Asimismo, podrían ser una excelente ocasión para que aquellas empresas que no lo tienen claro, puedan introducirse en el contexto de las organizaciones saludables y buscar así la inspiración para sus realidades corporativas.

Está realizando una investigación sobre la incidencia de la actividad física y el rendimiento laboral, ¿alguna conclusión que nos pueda adelantar?

Más allá de que la intervención de ejercicio físico supervisado favorecerá un aumento de la productividad laboral, así como una mejora notable en la percepción de la salud, entendemos que las variables como la reducción del estrés y una menor percepción de la ansiedad serán igualmente contrastables en el marco de nuestras hipótesis. Ojalá nuestro reto contribuya a mejorar los efectos de otras intervenciones similares y podamos seguir avanzando ofreciendo soluciones y datos que después las empresas saludables puedan aplicar. En el plano profesional y también por su marcado carácter multidisciplinar, entendemos que la intervención en el diseño y la supervisión del mismo por parte de un profesional Graduado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, será fundamental para preservar la seguridad y la calidad de estos servicios.

¿Cómo logra motivar a personas que llevan una vida sedentaria a hacer deporte?

Partiendo de los hallazgos y propuestas científicas en este ámbito, la actividad física reduce el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, tensión arterial alta, cáncer de colon y diabetes. Nos ayuda igualmente a controlar el sobrepeso y prevenir la obesidad, además de fortalecer nuestros huesos. La misión de las y los profesionales de las Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, ahora también en los centros de trabajo, consiste en ofrecer herramientas para que las personas aprendan a organizar su estilo de vida y se adhieran al ejercicio físico y/o a la práctica deportiva, con calidad y seguridad para los practicantes. Es cierto que a día de hoy, las diferentes organizaciones y empresas, públicas y privadas, en

los países miembros de la Unión Europea, están inmersas en los actuales y vertiginosos procesos de cambios económicos, sociales, culturales y políticos, lo cual influye directamente en nuestro estilo de vida. Entre las estrategias que diseñamos desde GoodShape, destaca la implicación de nuestros clientes en el proceso de implementación de nuestros programas, haciéndoles partícipes en todo momento de su desarrollo y procurando identificar las actividades que más les motivan. Por ejemplo, recientemente tuvimos el privi-

legio de diseñar e implantar un programa de ejercicio físico supervisado para Art Marketing, una agencia de comunicación sita en Pozuelo de Alarcón (Madrid). El programa tuvo una duración de cuatro meses y participaron 10 personas de su plantilla, todas ellas mujeres. Pues bien, a medida que íbamos avanzando en el programa, el trabajo de los distintos objetivos se iba adaptando en función de los intereses de las participantes; ellas mismas iban descubriendo sus motivaciones. Tal es el caso que acabaron entrenando mientras

aprendían paso a paso una coreografía, que después grabamos en vídeo y finalmente les sirvió para hacer su felicitación navideña corporativa para todos sus clientes. Ellas encontraron en ese motivo una excelente razón para moverse. La motivación última está en uno mismo. Si cada persona en condiciones de práctica hiciera una reflexión interna sobre los motivos que podrían llevarle realizar cualquier tipo de actividad física, no habrá lugar, ni contexto que se lo impida. Les invito humildemente a dicha reflexión.

Entrevista con Agustín Piedrabuena, Coaching Managing Director de Innerkey y Fundador de la Escuela Transpersonal de Coaching.

El reto para fomentar la salud emocional es reducir el miedo en las organizaciones

¿Qué beneficios conlleva apostar por medidas que cuiden la salud de los miembros del equipo?

La salud es determinante en el rendimiento de los equipos. Como ya se decía hace casi 2000 años en la antigua Roma, *mens sana in corpore sano*. Un equipo que desee tener éxito profesional necesita gozar de una buena salud. Vivimos y trabajamos en la época de mayor competitividad, mayor velocidad de cambio y mayor presión para las compañías. De ahí que la salud nunca haya sido tan determinante para el éxito empresarial como hasta ahora. Para destacar y triunfar en un entorno tan competitivo se necesita innovación, creatividad, empuje, coraje, iniciativa y una enorme capacidad resolutoria. Todos estos factores requieren de una excelente salud física, emocional y mental, y si nuestro nivel de energía está a medio gas, también lo estará el potencial que somos capaces de desplegar en el trabajo.

¿Es importante tratar de ir más allá del ámbito laboral para cambiar el estilo de vida de los trabajadores?

Sólo cambiamos nuestro estilo de vida si el beneficio que nos va a aportar dicho cambio resulta ser mayor que el esfuerzo que conlleva. Por este motivo, todos los intentos de cambiar a las personas resultan infructuosos, salvo que se basen en inspiración y aliento a un cambio interior provocado por ellas mismas. Las compañías deberían esforzarse en primera línea por inspirar y alentar predicando con el ejemplo. Los altos directivos deberían ser los primeros en demostrar hábitos saludables en su manera de liderar, de demandar, de alimentarse, de cuidar su cuerpo, de mantener un equilibrio entre lo laboral y lo personal, de fomentar el buen humor, el entusiasmo, el reconocer y el celebrar el trabajo bien hecho. Estas medidas son mucho más eficaces que cualquier otra puesta en marcha desde RRHH, tratando de compensar lo que en el día a día, en el corazón de los equipos, mina y merma la salud de sus integrantes. Desde siempre es sabido que evitar es mucho más eficaz que remediar. Las compañías que logran cambiar desde el centro de su cúpula, contagian rápidamente a toda la organización tanto en lo laboral como en lo personal.



¿Cómo se consigue implantar estas medidas sin encontrar resistencia por parte de los empleados al pensar que la empresa se inmiscuye en asuntos privados?

En cuestión de hábitos, las medidas siempre han de presentarse como inspiración positiva en pro de las personas, y no como algo negativo o impuesto. Lo impuesto no suele funcionar, sólo hay que observar lo que ocurre con el tabaco. Si los empleados perciben inspiración positiva y auténtica preocupación por parte de la empresa por su bienestar, y conocen los motivos que hay detrás de las iniciativas, reconocerán y valorarán el esfuerzo de la compañía

por tan noble causa. Y, progresivamente, irán convirtiéndose en embajadores de la misma. Una comunicación inspiradora, acertada, honesta y persistente, suele ser una clave importante del éxito.

¿Cuál es el papel de los responsables de Recursos Humanos en la implantación de estas medidas? ¿Cómo involucrar a la dirección?

¡El papel de RRHH es determinante! Pero su misión es compleja y muy ambiciosa, dado que debe conquistar en primer lugar a la cúpula de la compañía. Si RRHH no logra el pleno compromiso del primer nivel para que prediquen con el ejemplo, todas las demás iniciativas carecerán de fuerza real. Y para poder contagiar a la cúpula, las personas de RRHH deberán ser los primeros en predicar con su ejemplo y contagiar con sus frutos y resultados, más que con teorías y conceptos. Los directivos de la mayoría de compañías están sometidos a tal presión, que sólo escucharán si eso les reporta algún beneficio concreto que afecte a su cuenta de resultados. Dado que la salud de sus equipos es "conditio sine qua non" para que puedan funcionar con alta motivación y alto rendimiento, los directivos estarán deseosos de implantar medidas saludables si antes comprenden su beneficioso impacto en el negocio.

¿Qué valores corporativos/ cultura tienen las empresas que se preocupan por el bienestar físico y emocional de sus empleados?

Los valores corporativos más poderosos son aquellos que despierten emociones saludables. Algunos ejemplos de grandes valores son entusiasmo, trabajo en equipo, complicidad, pasión, propósito, coraje y aprendizaje. Estos valores no describen la salud de manera directa, sino que la despiertan de manera indirecta con mucha mayor fuerza. Es como con el amor, no podemos obligar a nadie directamente a que nos ame, pero sí podemos hacer cosas para favorecer que se enamore de nosotros. El camino indirecto es mucho más eficaz, pero requiere de mayor creatividad y esfuerzo por parte de RRHH para idear las medidas más acertadas.

Los valores no describen la salud de una manera directa, sino que despiertan de una manera indirecta con mucha mayor fuerza. Es como con el amor no podemos obligar a nadie que nos ame, pero sí podemos hacer cosas para favorecer que se enamore de nosotros

Hasta qué punto influye en la imagen de la empresa como captadora de talento (employer branding)? ¿Se convierten los trabajadores en los embajadores de marca de la empresa?

Sin duda, y hoy en día muchísimo más dado que las nuevas tecnologías fomentan exponencialmente el intercambio de información. Todas las compañías quieren atraer talento, pero el talento es selectivo. Cuanto mayor sea el talento de una persona, más invertirá los papeles en una entrevista de trabajo, interrogando al entrevistador acerca de la cultura, los valores, el estilo de liderazgo y el propósito de la compañía. Las personas con talento quieren estar seguras de que invierten su energía y tiempo en el lugar más adecuado. Lo que finalmente convence y seduce a estas personas no son las palabras de su interlocutor, sino lo que ven en su mirada, en la chispa de sus ojos, y en el entusiasmo que desprenden por trabajar para su compañía.

¿Cuál es el mayor reto que hay en estos momentos en materia de prevención y salud laboral?

En mi opinión, el mayor reto para fomentar la salud mental y emocional de los equipos es reducir el miedo en las organizaciones. El miedo al fracaso, el miedo al despido, el miedo al rechazo y el miedo a la crítica, son los mayores causantes del *distress* (estrés negativo), acentuado por una pobre gestión emocional por parte de los líderes. Muchos estudios científicos demuestran que el exceso de estrés prolongado es uno de los mayores causantes de enfermedades físicas y mentales. El mayor reto que tiene por delante RRHH es fomentar un cambio cultural que erradique el miedo y lo sustituya por coraje y compromiso personal. Para ello debe fomentar una mayor inteligencia emocional en los líderes y un estilo de comunicación menos agresivo y más asertivo, que promueva la apertura y el aprendizaje a través de un sano *feedback* y *feedforward* que empodere a los equipos, y no a través de juicios, críticas y evaluaciones de desempeño. A un equipo motivado y sin miedo es muy difícil que le afecten problemas de salud.



Los grandes cambios requieren de un gran esfuerzo, y en este sentido, el encuentro de Empresas Saludables, que está a punto de celebrarse; es un excelente ejemplo de incesante e incansable esfuerzo por seguir creando la consciencia necesaria para cambiar el peso de la balanza hacia la salud y el éxito, dos factores que irremediamente van de la mano.

¿Cuál cree que es el impacto de encuentros como Empresas Saludables, en el que participará como ponente, en el concepto integral de RRHH?

Los grandes cambios requieren de un gran esfuerzo de concienciación. Si realmente queremos provocar una transformación interior sostenible, tenemos que repetir, repetir y repetir el mismo mensaje hasta que cale hondo. El encuentro de Empresas Saludables es un excelente ejemplo de incesante e incansable esfuerzo por seguir creando la consciencia necesaria para cambiar el peso de la balanza hacia la salud y el éxito, dos factores que irremediamente van de la mano.

¿Cuáles serían las claves generales para mantener una buena salud física y mental? ¿Cuál cree que es el peor hábito que tienen los españoles a la hora de gestionar sus emociones?

Uno de nuestros peores hábitos es no hablar de las emociones, sino hablar desde ellas. El miedo, la rabia y la desmotivación son emociones muy abundantes en el entramado empresarial español y raras

El miedo,
la rabia y la
desmotivación
son emociones
muy abundantes
en el entramado
empresarial
español y
raras veces se
habla de ellas
abiertamente

veces se habla de ellas abiertamente. Los empleados no se dirigen a sus superiores para comentarles que tienen miedo, sienten ira o están desmotivados. Pero en cambio, sí se expresan desde su emoción, con palabras hirientes y cortantes, con comentarios destructivos, con actitudes defensivas y evasivas, con dejadez y falta de interés, con muestras de poca energía, etc. Al no hablar abiertamente de sus emociones, provocan que los líderes hagan sus propias suposiciones (muchas veces desacertadas) y actúen desde ellas, errando evidentemente en su respuesta. De esta manera vamos creando círculos viciosos emocionales que afectan negativamente a la salud y al rendimiento de los equipos. En cambio, si lográsemos instaurar una cultura que fomentase la comunicación abierta, sincera y valiente de nuestras propias emociones, resolveríamos de un plumazo muchos de los problemas acuciantes de nuestra actualidad empresarial. ■



Acceder a:
encuentro.miempresaessaludable.com