

FITNESS LABORAL: Una oportunidad para el sector en continua expansión

Hoy en día no resulta descabellado pensar en implementar programas de bienestar laboral en las organizaciones, sin embargo, hace 10-15 años esto era realmente impensable en España. En este sentido y gracias al Ministerio de Sanidad y Consumo, en 2005, se creó la estrategia NAOS, que impulsó la implementación de programas de gestión de la salud, y que tiene por objetivo desarrollar acciones o intervenciones, en base a la evidencia científica, en diferentes ámbitos de la sociedad, uno de ellos el laboral.

Actualmente la industria del bienestar laboral se encuentra en proceso de expansión y consolidación, según Deloitte (2019), el 33% de las empresas en Europa tienen programas de bienestar laboral, y se prevé que en unos años se llegue al 86%. Por otro lado, resulta relevante conocer qué esperan las organizaciones cuando implementan programas de bienestar laboral. Según datos europeos se espera en primer lugar, mejorar el engagement de los trabajadores (43%), en segundo lugar atraer y retener a empleados (39%), y en tercer lugar mejorar la

productividad (38%), además de promover los valores y misión de la organización, mejorar la seguridad en el lugar de trabajo, promocionar la imagen corporativa o de la marca, y reducir el absentismo laboral. En este sentido, las entidades europeas que tienen implementados programas de bienestar laboral incluyen acciones para mejorar el estrés laboral (54%), el ejercicio físico (47%) y el



ambiente y seguridad en el trabajo (46%) (Deloitte, 2019).

En España, el 79% de las organizaciones implementan alguna acción relacionada con la promoción de la actividad física, sin embargo, el 93% no están dirigidas a personas mayores de 50 años (Grupo Genud Toledo, 2021). Por otro lado, el tipo de acciones llevadas a cabo son eventos deportivos (78%), talleres sobre hábitos saludables (70%), facilitar el uso de instalaciones deportivas externas (56%) o actividades dirigidas en la propia empresa (40%). Estos datos indican que la mayoría de las entidades llevan a cabo acciones puntuales y/o no controladas, y no permanentes en el tiempo, hecho que no ayuda a conseguir una mejor calidad de vida, mejor salud en los empleados, o mayor productividad en dichas organizaciones.

Cabe resaltar que las organizaciones que implementan programas de bienestar laboral tienen impacto sobre la salud de los empleados,

sus empleadores y por tanto en la sociedad (Vargas-Martínez et al., 2020), más en concreto se relacionan con empleados con fortalezas como las emociones positivas, la resiliencia, el engagement, la autoeficacia y la competencia (Gómez-Chacón et al., 2021).

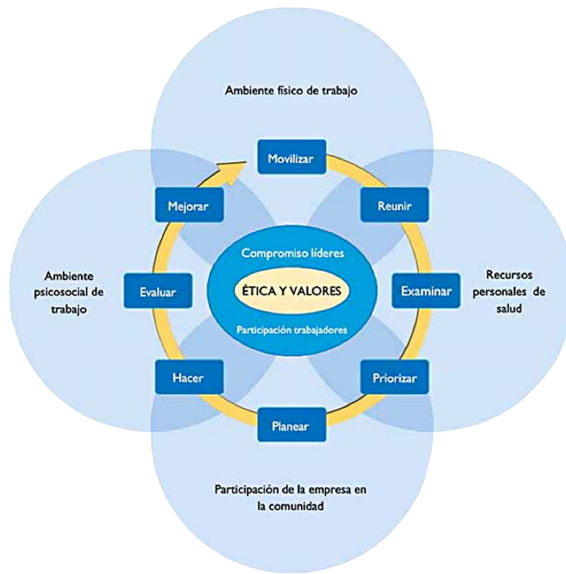
Visto estos datos, es totalmente recomendable que empresas y entidades establezcan programas de bienestar laboral globales que cumplan un modelo fiable como el dado por la OMS en 2010.

O por otro lado, que desarrollen un modelo más profesional donde se realice un diagnóstico previo, para que en función de los resultados obtenidos y por medio de diferentes instrumentos validados (clima laboral, liderazgo, engagement, resiliencia, práctica de actividad física, datos antropométricos, test de



Figura 1: Modelo de la OMS de ambientes de trabajo saludables: vías de influencia, procedimientos y principios básicos (OMS, 2010).

Nota. Adaptado de ambientes de trabajo saludables: vías de influencia, procedimientos y principios básicos, Organización Mundial de la Salud, 2010.



capacidades físicas,...), se planifica un programa de bienestar laboral adaptado a sus trabajadores. Una vez implementado y transcurridos 6-12 meses, se vuelve a evaluar para conocer el impacto que ha tenido dicho programa en la organización, y con esos datos poder optimizar el modelo (Figura 2).

En este sentido, un ejemplo de éxito de implementación de un programa de bienestar laboral con una gran aceptación y beneficios para empleados, la propia empresa y la sociedad es el de Mahou-San Miguel (Nuñez-Sánchez et al., 2021).

Por todo lo comentado y los diferentes estudios realizados y presentados por el Grupo de Investigación

en Gestión e Innovación en Servicios Deportivos, Ocio y Recreación (GISDOR) de la Universidad de Sevilla, nos encontramos ante una ventana de oportunidad muy interesante como es la del bienestar laboral, que precisa del sector deportivo y del fitness así como de profesionales de la gestión y la actividad física, para concienciar a empresas y entidades de los beneficios que supone el desarrollo y la implementación de programas específicos de bienestar laboral, y puedan por tanto, establecer sinergias y colaboraciones en la oferta de servicios específicos adaptados a las necesidades de cada organización, investigando y analizando sus resultados y mejoras obtenidas.

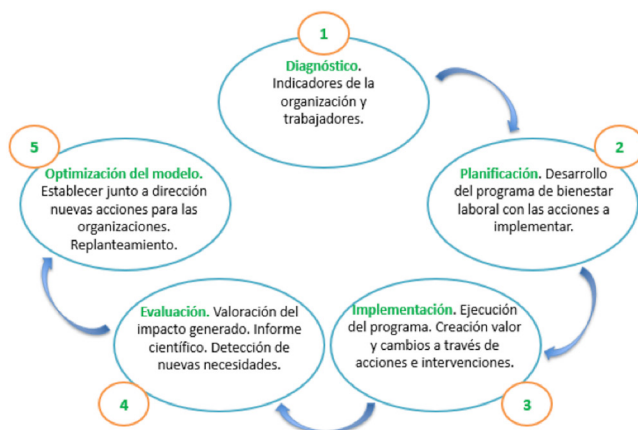


Figura 2: Modelo estudio bienestar laboral utilizado por Grupo de Investigación en gestión e innovación en servicios deportivos, ocio y recreación (GISDOR)

Referencias:

Deloitte (2019). The corporate wellness segment. A view potential opportunities and challenges for the market [Archivo PDF]. <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/technology-media-and-telecommunications/articles/corporate-wellness-impulsor-industria-fitness.html>

Grupo Genud Toledo (Universidad Castilla La Mancha). Informe sobre estrategia de promoción de actividad física en entorno laboral [Archivo PDF]. <https://www.munideporte.com/imagenes/documentacion/ficheros/O15AB43E.pdf>

Vargas-Martínez, A.M; Romero-Saldaña, M. Y de Diego-Cordero, R. (2020). Economic evaluation of workplace Health promotion interventions focused on lifestyle review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 77(9), 3657-3691.

Organización Mundial de la Salud (2010). Ambientes de trabajo saludables: vías de influencia, procedimientos y principios básicos [Archivo PDF]. http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf;jsessionid=4F727489C00F6D1BDF58F7213FEC3213?sequence=1

Núñez-Sánchez JM, Gómez-Chacón R, Jambriño-Maldonado C, García-Fernández J. Corporate Well-Being Programme in COVID-19 Times. *The Mahou San Miguel Case Study. Sustainability*. 2021; 13(11):6189. <https://doi.org/10.3390/su13116189>

Gómez-Chacón, R.; García Fernández, J.; Morales-Sánchez, V. y Hernández-Mendo, A. (2021). Fortalezas psicosociales del empleado saludable en trabajadores de acuerdo con su nivel de actividad física. *Revista Mexicana de Psicología*, 38(1), 30-44.



Manel Valcarce

Doctor en Actividad Física y Deporte, mención en Gestión Deportiva. Licenciado en Educación Física. Máster en Administración y Dirección del Deporte. Diplomado en Ciencias Empresariales. Director Gerente Valgo. Colegiado 8709.



Ramón Gómez Chacón

Doctor por la Universidad de Sevilla. Gestión deportiva. Licenciado en Ciencias de la actividad física y del deporte. Colegiado Nº 67045