

LA INFLUENCIA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA EN EL ÁMBITO LABORAL: SU
RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

A INFLUENCIA DA ACTIVIDADE FÍSICA NO ÁMBITO LABORAL: A SÚA
RELACIÓN CO RENDEMENTO E A SAÚDE DOS TRABALLADORES

THE INFLUENCE OF THE PHYSICAL ACTIVITY IN THE WORKPLACE: ITS
RELATIONSHIP WITH PERFORMANCE AND EMPLOYEE HEALTH

Autor: Aitor González Rivera

Tutor: Juan Carlos Vez Vázquez

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

2019/2020

RESUMEN

Mediante este estudio se pretende dar a conocer la importancia de la promoción de la actividad física en el ámbito laboral. En primer lugar y de forma más genérica, se analizan los efectos del sedentarismo en la población, para luego, ver las conclusiones extraídas de investigaciones sobre programas de actividad física en el ámbito laboral. Una vez conocidos sus beneficios, se expone de qué formas se puede implementar la actividad física en el lugar de trabajo y cómo se ha aplicado en casos de éxito.

Palabras clave: Salud, Actividad física, Pausas Activas, Productividad, Rendimiento, Lugar de trabajo, Trabajadores.

RESUMO

Mediante este estudo se pretende dar a coñecer a importancia da promoción da actividade física no ámbito laboral. En primeiro lugar, e dun xeito máis xenérico, analízanse os efectos do sedentarismo sobre a poboación, para logo, ver as conclusións extraídas de investigacións sobre programas de actividade física no ámbito laboral. Unha vez coñecidos os seus beneficios, exponse de qué forma se pode implementar a actividade física no lugar de traballo e cómo se aplicou en casos de éxito.

Palabras chave: Saúde, Actividade física, Pausas Activas, Productividade, Rendemento, Lugar de traballo, Traballadores.

ABSTRACT

By means of this research, the author aims to disclose the importance of promoting physical activity in the workplace. Firstly, and in a more generic way, the effects of sedentary lifestyle on the population are analyzed. Then, some conclusions drawn from research on physical activity programs in the workplace are compiled. Once its benefits are known, it is explained how physical activity can be implemented in the workplace and how it has been applied in successful cases.

Keywords: Health, Physical activity, Active breaks, Productivity, Work performance, Workplace, Employees.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....	7
3. LA IMPORTANCIA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA	8
3.1. La actividad física en España	10
3.2. La cultura del deporte.....	12
3.3. La actividad física en el ámbito laboral.....	12
4. CONSECUENCIAS DEL TRABAJO EN LA SALUD	14
5. EL ABSENTISMO EN ESPAÑA	19
6. MARCO NORMATIVO	22
6.1. Constitución Española.....	22
6.2. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.....	22
6.3. Directrices de la Unión Europea	23
7. INVESTIGACIONES QUE CORRELACIONAN LA EJERCICIO FÍSICO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL	25
7.1. Relación entre ejercicio físico, productividad y satisfacción laboral.....	25
7.2. Relación entre ejercicio físico, ansiedad y agotamiento	26
7.3. Relación entre ejercicio físico y emociones positivas.....	26
7.4. Relación entre ejercicio físico, productividad y reducción lesiones.....	27
7.5. Relación entre actividad física y absentismo	28
7.6. Relación entre ejercicio físico y salud de los trabajadores	29
7.7. Relación entre ejercicio físico y estrés.....	29
8. BENEFICIOS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA EN EL ÁMBITO LABORAL	31
8.1. Beneficios para la empresa	31
8.2. Beneficios para el empleado.....	32
9. INICIATIVAS PARA IMPLEMENTAR LA ACTIVIDAD FÍSICA EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	34
9.1. Pago de un porcentaje de la cuota periódica a un centro deportivo por parte de la empresa.....	35
9.2. Facilitación de instalaciones deportivas	35
9.3. Contratación de actividades dirigidas en el centro de trabajo	36
9.4. Realización de pausas activas en el centro de trabajo	36
9.5. Talleres de formación en la técnica correcta de las tareas.....	37
9.6. Mejorar los equipamientos y la infraestructura para actividades recreativas	38
9.7. Bonificación por desplazamiento al trabajo en bicicleta	38
9.8. Instalación de vestuarios y duchas en el centro de trabajo.....	38
9.9. Promoción de campeonatos y torneos deportivos interempresas.....	39

10. EMPRESAS QUE APUESTAN POR LA PROMOCIÓN DEL DEPORTE DENTRO DEL ENTORNO LABORAL	40
10.1. ElPozo Alimentación	40
10.2. Mahou San Miguel.....	41
10.3. Grupo Santander	42
10.4. Endesa.....	44
11. PREMIOS A LA PROMOCIÓN DE LA ACTIVIDAD FÍSICA EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	45
11.1. Premios #BeActive.....	45
11.2. Premio Empresa Europea del Deporte y la Salud.....	46
11.3. Premio a la Promoción de la actividad física y el deporte desde la iniciativa del sector privado Fundación España activa.....	47
11.4. Premios NAOS	47
12. CONCLUSIONES.....	49
13. REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA.....	51

1. INTRODUCCIÓN

La inactividad física es el cuarto factor de riesgo en lo que respecta a la mortalidad mundial, y se le asocian el 6% de las defunciones registradas en todo el mundo. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la escasa actividad física entre los habitantes de los países de ingresos altos se debe parcialmente a la inacción durante el tiempo de ocio y al sedentarismo en el trabajo y el hogar (OMS, 2018).

Según De Miguel et al. (2011), el progreso tecnológico y la transformación digital han propiciado una profunda transformación del empleo en la sociedad moderna. Debido a tal transformación, en la actualidad prevalecen los trabajos que favorecen al sedentarismo frente a los que implican un mayor esfuerzo físico. La carencia de actividad física, característica del trabajo sedentario, ha favorecido un incremento de patologías tales como osteoporosis, diabetes tipo II o distintos tipos de cáncer. Tal y como afirma la Comisión Europea (2008), “en el mundo industrializado se ha eliminado la mayor parte del trabajo físico duro. La mayoría de las profesiones en la UE tiene una demanda energética total baja, y cuando el trabajo exige un esfuerzo físico, el estrés normalmente se debe a que se sobre esfuerzan músculos específicos de forma local y monótona”.

De acuerdo con la Encuesta sobre los Hábitos Deportivos de los Españoles (García, 2004), los principales motivos por los que los españoles no realizan ejercicio son “escasez de tiempo” y “salir muy cansado del trabajo”. No obstante, algunos expertos, afirman que la cultura y la educación ocupan un aspecto relevante en cuanto al nivel de práctica de ejercicio físico (BBC, 2017) y que el papel del profesor de educación física es primordial junto a la influencia que poseen los compañeros, entrenadores y, sobre todo, los padres (Moreno, 2014).

Solamente un tercio de los españoles de 15 y más años cumple las recomendaciones de actividad física de la OMS. Durante su jornada laboral, pasan la mayor parte del tiempo sentados o de pie, sin realizar grandes desplazamientos ni esfuerzos. Además, es muy común que estén expuestos a movimientos repetitivos de manos o brazos y adoptar posiciones dolorosas o fatigantes (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014).

Siguiendo a De Miguel et al., (2011) la actividad física moderada y sistematizada es capaz de aportar beneficios, tanto para la empresa como para los empleados. A lo largo de este trabajo, veremos investigaciones que satisfactoriamente han encontrado relación entre la actividad y la productividad, la satisfacción laboral, el estrés, las emociones positivas, la reducción de las bajas laborales y la reducción del absentismo.

Está en manos de las empresas sacar provecho de los beneficios que la actividad física es capaz de aportar en el ámbito laboral. Hay múltiples formas de implementar programas de fomento de la actividad física en la empresa, algunos requieren de mayor inversión que otros, pero, como veremos a continuación, la empresa saldrá beneficiada del retorno positivo de la inversión.

Mediante la realización de este trabajo, mi intención es contribuir al fomento de la implementación de programas de actividad física en las empresas para el beneficio del propio trabajador y de los resultados de la empresa.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El objetivo general de este trabajo es conocer cómo afecta la actividad física al rendimiento, a la satisfacción laboral y a la salud de los trabajadores.

En cuanto a los objetivos específicos, se pretende dilucidar por qué es importante la promoción de la actividad física en el ámbito empresarial, cómo se está promocionando la actividad física en el ámbito laboral en la actualidad y de qué forma se puede implementar la actividad física en el lugar de trabajo.

La metodología de este trabajo se basa en la consulta de información mediante fuentes secundarias, la revisión de artículos de revistas, libros y tesis sobre la promoción del deporte y la actividad física en el trabajo en las bases de datos como Scopus, Psycinfo, Dialnet, PubMed Central, SPORTDiscus, Web of Science y Google Académico, filtrando los más actuales. Además, se han consultado diferentes páginas web, memorias y artículos periodísticos para la obtención de información de apartados concretos debidamente citados en la bibliografía.

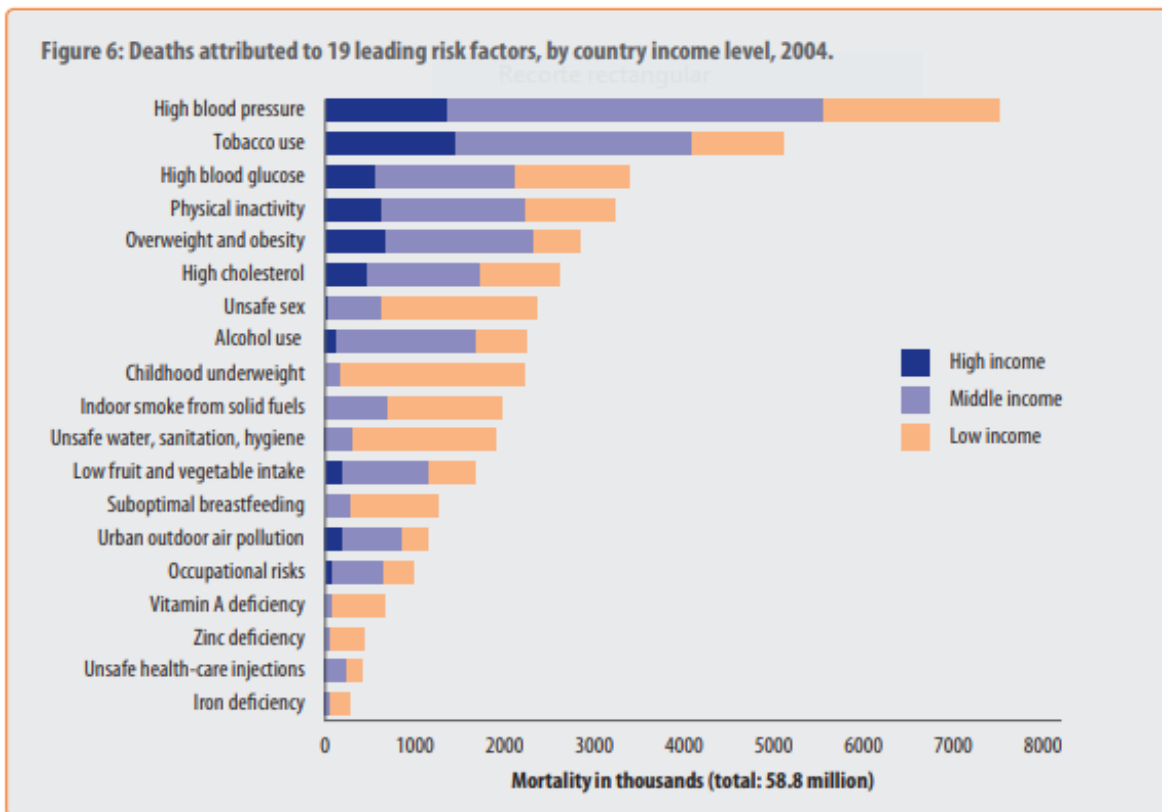
3. LA IMPORTANCIA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA

La Organización Mundial de la Salud (2010) define la actividad física como “cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos, con el consiguiente consumo de energía. Ello incluye las actividades realizadas al trabajar, jugar y viajar, las tareas domésticas y las actividades recreativas”.

A efectos de este trabajo, debemos diferenciar con claridad las expresiones “actividad física” y “ejercicio”; la OMS (2010) define el ejercicio como “una subcategoría de actividad física, que ha sido programada, es estructurada y repetitiva, y responde a un fin, en el sentido de mejorar o mantener uno o más componentes de la forma física”.

Según una estimación de la OMS (2002) la inactividad física causa en conjunto 1,9 millones de defunciones y 19 millones de AVAD (años de vida perdidos debido a enfermedad, discapacidad o muerte prematura) a nivel mundial. La inactividad física es el cuarto factor de riesgo en lo que respecta a la mortalidad mundial. Se le asocian el 6% de las defunciones registradas en todo el mundo. Sólo la superan la hipertensión (13%), el consumo de tabaco (9%) y el exceso de glucosa en la sangre (6%). El sobrepeso y la obesidad representan un 5% de la mortalidad mundial. Lamentablemente, a pesar de estos datos, al menos un 60% de la población mundial no realiza la actividad física necesaria para obtener beneficios para la salud (OMS, 2018).

Según Warburton et al. (2006) la inactividad física es un factor de riesgo relacionado con el desarrollo de enfermedades crónicas y cardiovasculares, como Diabetes Mellitus, obesidad, hipertensión arterial, cáncer de mama, colon, osteoporosis, y depresión. De hecho, según la OMS (2002), en torno a un 10%–16% de los casos de cáncer de mama, cáncer colorrectal y diabetes mellitus, y aproximadamente un 22% de los casos de cardiopatía isquémica, se deben a la misma causa.



1. Muertes atribuidas a 19 factores de riesgo principales, por nivel de ingreso del país, 2004. (World Health Organization, 2009)

Sin embargo, es un factor de riesgo modificable, es decir, podemos actuar para reducir dicho riesgo. La OMS (2010), en sus *Recomendaciones mundiales sobre actividad física para la salud*, aconseja:

1. Los adultos de 18 a 64 años deberían acumular un mínimo de 150 minutos semanales de actividad física aeróbica moderada, o bien 75 minutos de actividad física aeróbica vigorosa cada semana, o bien una combinación equivalente de actividades moderadas y vigorosas.
2. La actividad aeróbica se practicará en sesiones de 10 minutos de duración, como mínimo.
3. Que, a fin de obtener aún mayores beneficios para la salud, los adultos de este grupo de edades aumenten hasta 300 minutos por semana la práctica de actividad física moderada aeróbica, o bien hasta 150 minutos semanales de actividad física intensa aeróbica, o una combinación equivalente de actividad moderada y vigorosa.

4. Dos veces o más por semana, realicen actividades de fortalecimiento de los grandes grupos musculares.

Esta mínima dosis de actividad física practicada con regularidad mejora el estado muscular, el cardiorrespiratorio y la salud ósea, así como la reducción del riesgo de hipertensión, cardiopatía coronaria, accidente cerebrovascular, diabetes, depresión y diferentes tipos de cáncer. Además, es un factor determinante en el consumo de energía, por lo que es fundamental para conseguir el equilibrio energético y el control del peso (OMS, 2010).

3.1. La actividad física en España

En España, según datos de la Encuesta Nacional de Salud de España (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014) solamente un tercio de la población, exactamente el 33,21%, de 15 y más años cumple las recomendaciones de actividad física de la OMS citadas anteriormente.

Respecto al sedentarismo en tiempo libre, entre 2011 y 2014 ha caído en conjunto más de 8 puntos porcentuales, del 44,44% al 36,08% adoptando el valor más bajo de toda la serie histórica en la proporción de la población que declara sedentarismo en tiempo libre, tanto en hombres como en mujeres, sin embargo, dicha reducción no es suficiente, los valores siguen siendo elevados (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2017).

	1993	1995	1997	2001	2003*	2006*	2011	2014
Ambos	54,24	46,87	45,68	46,84	ND	ND	44,44	36,68
Hombres	46,85	40,62	39,14	41,17	ND	ND	38,84	31,08
Mujeres	61,30	52,71	51,81	52,17	ND	ND	49,78	42,01

1. Sedentarismo (en tiempo libre) según sexo. Población de 15 y más años (%). Evolución 1993-2014. (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2017)

De acuerdo con la encuesta sobre los hábitos deportivos de los españoles dirigida por García Ferrando (2004), un 43% de los encuestados declaran que el principal motivo por el que no hacen deporte es la escasez de tiempo; del mismo modo, un 16% afirma que en su caso se debe a que sale muy cansado del trabajo o del estudio, o a que no hay instalaciones deportivas cerca (5%). En cuanto a las personas que sí hacían deporte con anterioridad, un 38% declara que lo ha tenido que abandonar porque salía muy cansado o muy tarde del trabajo.

No es García Ferrando el único que encuentra en la falta de tiempo y la influencia del trabajo las principales causas por las que no se practica deporte. Según la encuesta realizada por Rodríguez et al. (2009), las causas más frecuentes para el abandono de la práctica deportiva son las exigencias laborales y las obligaciones familiares, la falta de tiempo y los problemas de salud y las lesiones. “La falta de tiempo destaca principalmente como motivo de abandono entre adolescentes y jóvenes, en tanto que para los adultos de más edad (45 años en adelante) lo son las obligaciones laborales y familiares, la edad excesiva y los problemas de salud y las lesiones”. En cuanto a las personas que nunca han practicado deporte, aluden no verle beneficios ni utilidad y la falta de tiempo como principales razones.

Por otro lado, un estudio realizado sobre una muestra representativa de 1014 alumnos de Educación Secundaria Post Obligatoria de la provincia de Almería (Gómez et al., 2008) concluyó que “los principales motivos para no haber practicado nunca actividades físico-deportivas de tiempo libre son: pereza y desgana, falta de tiempo y cansancio provocado por el trabajo o el estudio diario.” Como causa de abandono prevalece la falta de tiempo, pero seguida de la pereza o desgana personal y la incompatibilidad horaria de la práctica con las obligaciones personales del alumno. Además, el cuarto y el sexto puesto de razones de abandono lo ocupan “gustan más otras cosas y “dejó de gustarme”, respectivamente. Gómez et al., indican con respecto a la pereza y desgana, que se trata de un motivo que “puede venir causado por el cansancio y falta de interés hacia las actividades físico-deportivas.

3.2. La cultura del deporte

Por otro lado, en cuanto a los motivos para practicar o no practicar deporte, según afirma el profesor Marco, del centro Alto Rendimiento en España (BBC, 2017), la cultura y la educación ocupan un aspecto relevante: "Si nunca se ve a nadie de tu familia o de tu entorno practicar deporte o hacer ejercicio será difícil que se sienta atraído a hacerlo. En caso contrario el niño lo incorpora como algo implícito para el resto de su vida", explicó.

Aquí, el profesor de Educación física juega un papel clave. Tal y como indica Moreno (2014): "Las clases de Educación Física no solo suponen un medio que contribuye al desarrollo personal de los alumnos, sino que constituyen una herramienta eficaz para promover la actividad física junto con la continuidad en ella, evitando en la medida en que sea posible, el abandono de los alumnos en la práctica deportiva fuera del aula". Y lo mismo para las actividades extraescolares: "no solo son horas de deporte y aprendizaje técnico, sino que son horas en las que el entrenador debe educar, debe de transmitir los beneficios del deporte, de generar una motivación en los jugadores de cara a la práctica de cualquier modalidad deportiva".

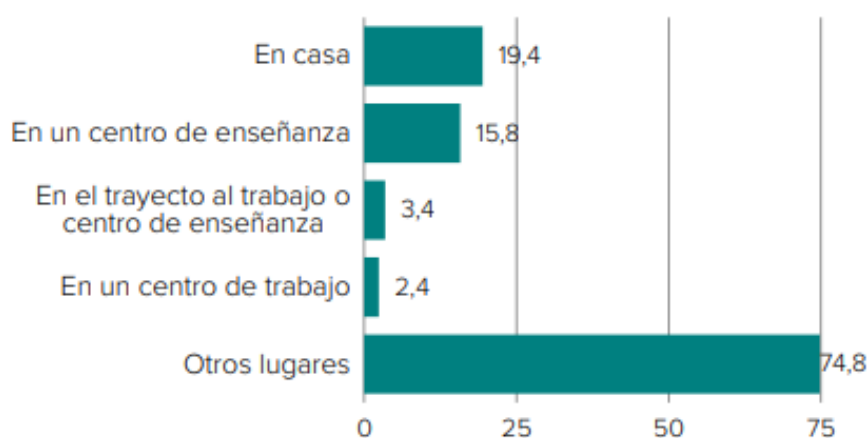
Moreno (2014) también está de acuerdo en que los compañeros, entrenadores, y -sobre todo-, los padres, poseen una gran influencia en los hábitos de actividad física. Por lo que afirma que "a pesar de encontrar casos en los que los padres del sujeto no practican deporte, pero él o ella sí, la práctica o no práctica de los padres y del entorno familiar, sí que influye en la del sujeto".

3.3. La actividad física en el ámbito laboral

Los niveles bajos o decrecientes de actividad física suelen corresponderse con un producto nacional bruto elevado o creciente. Según la OMS (2018) en los países de ingresos altos, el 26% de los hombres y el 35% de las mujeres no hacían suficiente ejercicio físico, frente a un 12% de los hombres y un 24% de las mujeres en los países de ingresos bajos, a datos del año 2010. En total, alrededor del 23% de los adultos de 18 años o más no se mantenían suficientemente activos a nivel global.

La OMS (2018) indica que la escasa actividad física entre los habitantes de los países de ingresos altos se debe parcialmente a la inacción durante el tiempo de ocio y al sedentarismo en el trabajo y el hogar.

Según la Encuesta de hábitos deportivos en España del 2015, “un 19,4% de la población que practica deporte suele hacerlo en su casa, un 15,8% en un centro de enseñanza, un 2,4 % en el centro de trabajo y un 3,4% aprovecha los trayectos al trabajo o centro de enseñanza” (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2015).



3. Porcentaje de personas que practicaron deporte en el último año según el lugar donde suelen practicar. (%) (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2015)

El Consejo Superior de Deportes (2009) define la práctica de la actividad física y deportiva en el ámbito laboral como “aquella práctica en la que el empleador favorece y facilita directa o indirectamente que las personas empleadas en su puesto de trabajo puedan llevarla a cabo”. Una opción para el empleador son los programas de ejercicio en el lugar de trabajo, que son una oportunidad para aumentar la actividad física durante la jornada laboral, y pueden contribuir a un aumento de la productividad y una reducción de las lesiones y el absentismo, entre otros beneficios (OMS, 2018).

4. CONSECUENCIAS DEL TRABAJO EN LA SALUD

“El progreso tecnológico, acaecido en los últimos años, ha propiciado una profunda transformación del empleo en la sociedad moderna. Tal transformación ha supuesto el cambio en la preponderancia de los trabajos que implicaban un mayor esfuerzo físico a otros que favorecen el sedentarismo”. (de Miguel et al., 2011) Tal y como afirma la Comisión Europea (2008), “en el mundo industrializado se ha eliminado la mayor parte del trabajo físico duro. La mayoría de las profesiones en la UE tiene una demanda energética total baja, y cuando el trabajo exige un esfuerzo físico, el estrés normalmente se debe a que se sobreesfuerzan músculos específicos de forma local y monótona”.

Siguiendo a Grifol (s.f.), “la revolución tecnológica que estamos sufriendo durante el final del siglo XX y al comienzo de este siglo XXI está propiciando el nacimiento de un nuevo tipo de trabajadores denominados trabajadores del conocimiento”. Este nuevo tipo de trabajadores son personas cuya labor principal consiste en la aplicación del saber que han acumulado mediante el estudio o la experiencia a la realización de proyectos, por lo que su trabajo se convierte principalmente en un ejercicio creativo e intelectual.

Observando los datos de España podemos comprobar el efecto de la transformación laboral. Por un lado, el estrés en el trabajo ha aumentado considerablemente desde el 2010 y, según la encuesta del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, afecta “siempre o casi siempre” al 30% de los trabajadores.

Según Cooper (1978) las causas de estrés pueden tener su fuente en tres categorías diferentes: factores ambientales (incertidumbre ambiental, política y económica), factores organizacionales (demandas de la tarea, demandas interpersonales, estructura organizacional, liderazgo organizacional, etc.) y factores individuales (problemas familiares, problemas económicos y personalidad). Atalaya (2001) indica que la presión y el cambio son parte de la época en que vivimos y las personas deben tenerlo presente.

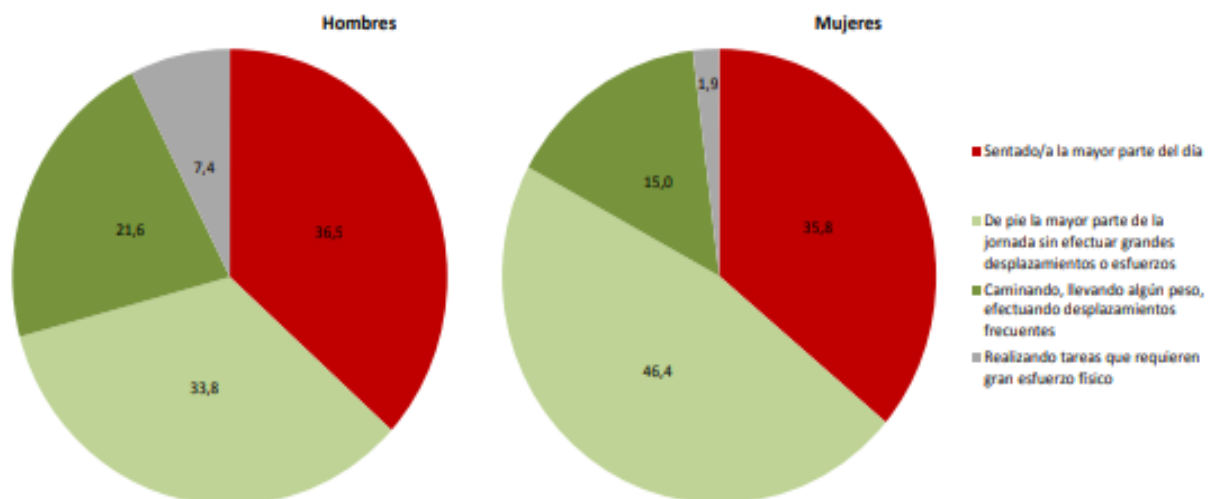
En la actualidad, debido al caso de los trabajadores del conocimiento, debemos prestar especial atención al término “tecnoestrés” en dos de sus variantes (AFLabor, 2015):

Síndrome de fatiga informativa: derivado de los actuales requisitos de la Sociedad de la Información y que se concreta en la sobrecarga informativa cuando se utiliza

Internet. Los síntomas son la falta de competencia para estructurar y asimilar la nueva información derivada del uso de Internet, con la consiguiente aparición del cansancio mental.

Tecnoadicción: es la incontrolable compulsión para utilizar las TIC en todo momento y en todo lugar, y utilizarlas durante largos períodos de tiempo. Los “tecnoadictos” son aquellas personas que quieren estar al día de los últimos avances tecnológicos y acaban siendo dependientes de la tecnología, siendo el eje sobre el cual se estructuran sus vidas.

Por otro lado, según la Encuesta nacional de salud de España de 2011/2012, de la población de 15 y más años ocupada, estudiante o dedicada a las labores del hogar, el 36,08% refirió pasar sentada la mayor parte de su jornada. El 40,45% permaneció de pie la mayor parte de la jornada, sin efectuar grandes desplazamientos ni esfuerzos. Entre estos dos grupos suman el 76,53% de esta población. El 18,11% pasó la mayor parte de la jornada caminando, llevando algún peso o realizando desplazamientos frecuentes y el 4,50%, realizando grandes esfuerzos (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014).



2. Distribución de la población según el tipo de actividad física desarrollada en el trabajo o actividad principal. Población de 15 y más años ocupada, estudiante o dedicada a las tareas del hogar (%). EESE 2014, INE/MSSSI

En cuanto a riesgos de carácter ergonómico, el 69% de los trabajadores afirman estar expuestos durante al menos una cuarta parte del tiempo de trabajo diario, a movimientos repetitivos de manos o brazos, el 54% adopta posiciones dolorosas o fatigantes, y el 37% tiene que llevar o mover cargas pesadas (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014).

Los trastornos musculoesqueléticos siguen siendo los problemas de salud habituales más comunes. Así, las dolencias localizadas en cuello-hombro-brazo-mano se igualan, en frecuencia, a las dolencias de espalda; 45% y 46%, respectivamente (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014). Según Prevalia (s.f.) los trastornos musculoesqueléticos (lesiones de tipo inflamatorio o degenerativo en músculos, tendones, nervios, articulaciones, ligamentos, etc.), que se producen principalmente, en cuello, espalda, hombros, codos, muñecas, manos, dedos y piernas, pueden encontrar su causa la adopción de posturas forzadas, la realización de trabajos repetitivos, la inadecuada manipulación manual de cargas y la incorrecta aplicación de fuerzas durante las tareas laborales. En la siguiente ilustración podemos ver las lesiones más frecuentes en los trabajadores debido a sobreesfuerzos, según Prevalia (s.f.).

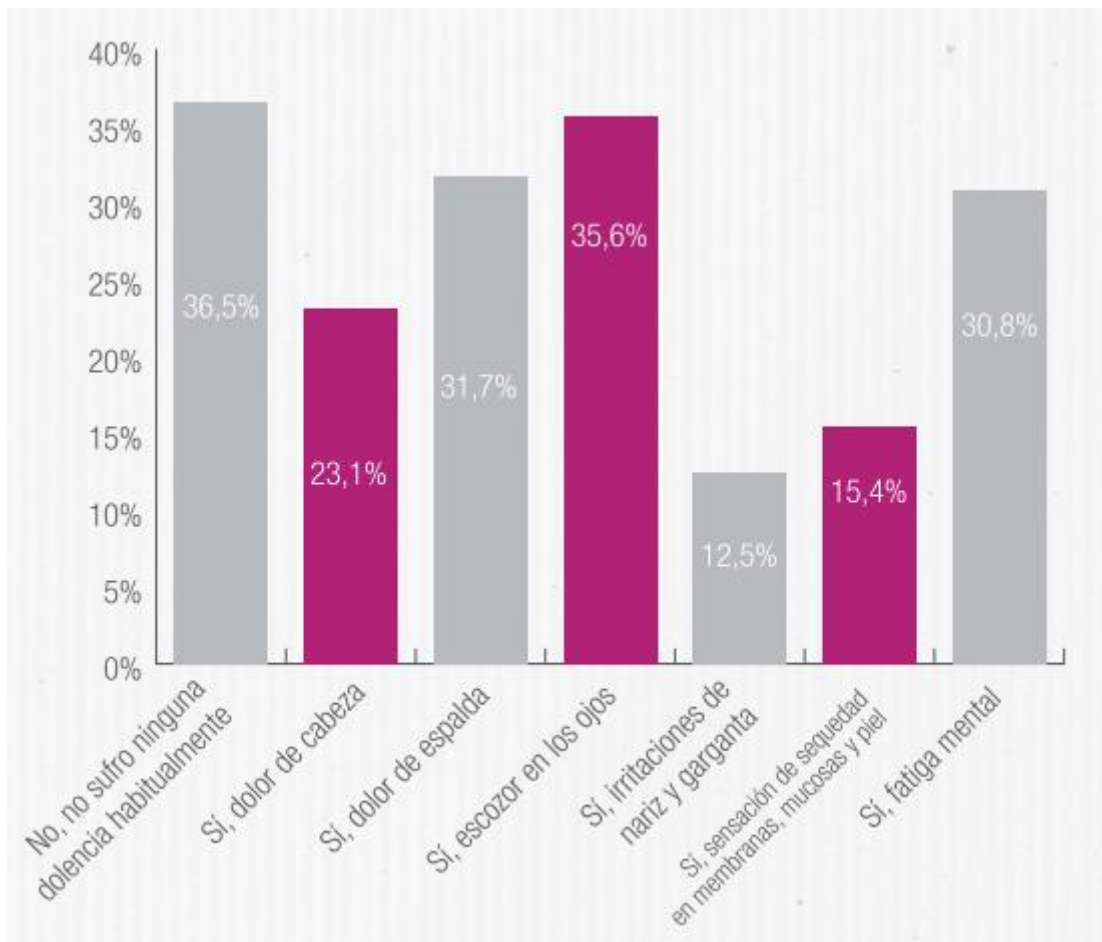
Tendinitis	Es una inflamación de un tendón debida, entre otras causas, a que está repetidamente en tensión, doblado, en contacto con una superficie dura o sometido a vibraciones.	Dedo en Gatillo	Se origina por flexión repetida del dedo, o por mantener doblada la falange distal del dedo mientras permanecen rectas las falanges proximales.
Tenosinovitis	Producción excesiva de líquido sinovial, hinchándose y produciendo dolor. Se originan por flexiones y/o extensiones extremas de la muñeca.	Ganglión	(Quiste sinovial). Salida del líquido sinovial a través de zonas de menor resistencia de la muñeca.
Epicondilitis	Los tendones se irritan produciendo dolor a lo largo del brazo. Se debe a la realización de movimientos de extensión forzados de muñeca.	Bursitis	Inflamación o irritación de una "bursa", (pequeñas bolsas situadas entre el hueso, los músculos, la piel, etc.) debido a la realización de movimientos repetitivos.
Síndrome del Túnel Carpiano	Se origina por la compresión del nervio de la muñeca, y por tanto la reducción del túnel. Los síntomas son dolor, entumecimiento, hormigueo y adormecimiento en la mano.	Hernia	Desplazamiento o salida total o parcial de una víscera u otra parte blanda fuera de su cavidad natural, normalmente se producen por el levantamiento de objetos pesados.
Síndrome Cervical por Tensión	Se origina por tensiones repetidas en la zona del cuello. Aparece al realizar trabajos por encima del nivel de la cabeza, o cuando el cuello se mantiene en flexión.	Lumbalgia	La lumbalgia es una contractura dolorosa y persistente de los músculos que se encuentran en la parte baja de la espalda, específicamente en la zona lumbar, debido a sobrecargas.

5. Las lesiones más frecuentes que se pueden producir en los trabajadores debido a los sobreesfuerzos (Prevalia, s.f.)

Hasta aquí hemos estado hablando de ergonomía física. Pero, ahora más que nunca, con el auge de las TIC, es necesario tener en cuenta la ergonomía cognitiva, ya que estas nuevas tecnologías pueden imponer mayores exigencias en cuanto a las capacidades humanas mentales o de procesamiento de la información (Laurig y Vedder, s.f.). Ésta, es una rama de la ergonomía que se interesa en los procesos mentales, tales como percepción, memoria, razonamiento, y respuesta motora, en la medida que estas afectan las interacciones entre los seres humanos y los otros elementos componentes de un sistema. Surge en ámbitos laborales que incluyen tecnologías de la información y la comunicación y se caracteriza por “profundizar en la adaptación de productos y entornos a las características y limitaciones psicológicas de las personas, en concreto, a las capacidades de procesamiento de información del cerebro” (EcuRed, s.f.). En palabras de Vega (2018), se trata de adaptar tanto objetos, como espacios, sistemas e incluso horarios de trabajo al funcionamiento natural de las habilidades cognitivas de la persona para potenciarlas y evitar su desgaste.

Algunas de las variables más importantes que trata de medir la ergonomía cognitiva es la vigilia/somnolencia y la carga mental de trabajo (CMT), ambos se miden mediante la comparación de cuestionarios subjetivos y registros fisiológicos, como puede ser la dilatación de las pupilas (EcuRed, s.f.). Laurig y Vedder (s.f.) afirman que una carga mental excesiva puede ser la consecuencia de fatiga mental (alteración temporal de la eficiencia funcional mental y física) en el trabajador, e incluso, síntomas de estrés y enfermedades laborales si se mantiene a largo plazo.

En el II Barómetro HGS de la Salud en entornos laborales en España, un 30,8% de los encuestados afirma que sufre fatiga mental con frecuencia durante su jornada laboral, además, un 35,6% sufre escozor en los ojos, un 31,7% dolor de espalda y un 23,1% dolor de cabeza. Como ya hemos comentado anteriormente, la fatiga mental puede encontrar su causa en la carga de trabajo excesiva o en altas dosis de estrés; en cuanto al escozor en los ojos, el dolor de espalda y el dolor de cabeza, se pueden aliviar realizando descansos periódicos, sentándose adecuadamente frente a la pantalla del ordenador y disponiendo de una iluminación adecuada (HGS, 2015).



6. ¿Sufre con frecuencia alguna de estas dolencias durante su jornada laboral? (HGS, 2015)

Finalmente, cabe destacar que, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) detectó una creciente incidencia de riesgos ergonómicos, mayores exigencias del trabajo, mayor autonomía en la realización de la tarea y una difícil conciliación laboral, además de las condiciones de empleo que ya venían determinadas por la crisis; por eso, advierte en la misma encuesta de “la influencia de poderosas tendencias de cambio que están afectando de forma profunda a las formas en que se trabaja y a la salud de los empleados”. De hecho, según los datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2015), en el último lustro se ha incrementado en 10 puntos la cantidad de españoles que considera que su trabajo afecta de manera negativa a su salud, alcanzando un 37%. Debido a esto, el INSHT plantea el reto de evitar un mayor deterioro de las condiciones de trabajo y aprovechar todas sus potencialidades de mejora.

5. EL ABSENTISMO EN ESPAÑA

La Real Academia de la Lengua Española define el absentismo como la “ausencia reiterada del trabajador de su puesto de trabajo”. En el ámbito laboral, cuando hablamos de absentismo no nos referimos a las horas no trabajadas por vacaciones y festivos, si no a las horas no trabajadas por motivos ocasionales (como la incapacidad temporal) y otras causas. Por lo tanto, cuando hablemos de tasa de absentismo, nos referiremos al resultado de dividir las horas no trabajadas por motivos ocasionales entre las horas pactadas efectivas.

La importancia del absentismo en este trabajo radica en su influencia en la vida laboral de los trabajadores y en los resultados de la empresa. Según Caballero (2015) “un elevado absentismo laboral contribuye a reducir la productividad, provocar problemas organizativos y generar altos costos”, además, significa una sobrecarga de trabajo y desgaste en las relaciones personales.

El absentismo afecta seriamente a la competitividad de la empresa mediante la reducción de la productividad, dificultando el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía. Genera malestar interpersonal, pues los compañeros se verán obligados a cubrir las inasistencias, doblando su trabajo. Muchas veces esto no será suficiente, por lo que la empresa tendrá que contratar personal de reemplazo, lo que supone un coste para la misma. (Inngresa, s.f.)

Un interesante informe realizado por Randstad (2019) acerca del absentismo revela que “cada día 258.000 personas no acudieron a su puesto de trabajo pese a no estar de baja médica, mientras que un total de 759.000 personas se encontraban cada día, en promedio, de baja médica durante el segundo trimestre de este año”.

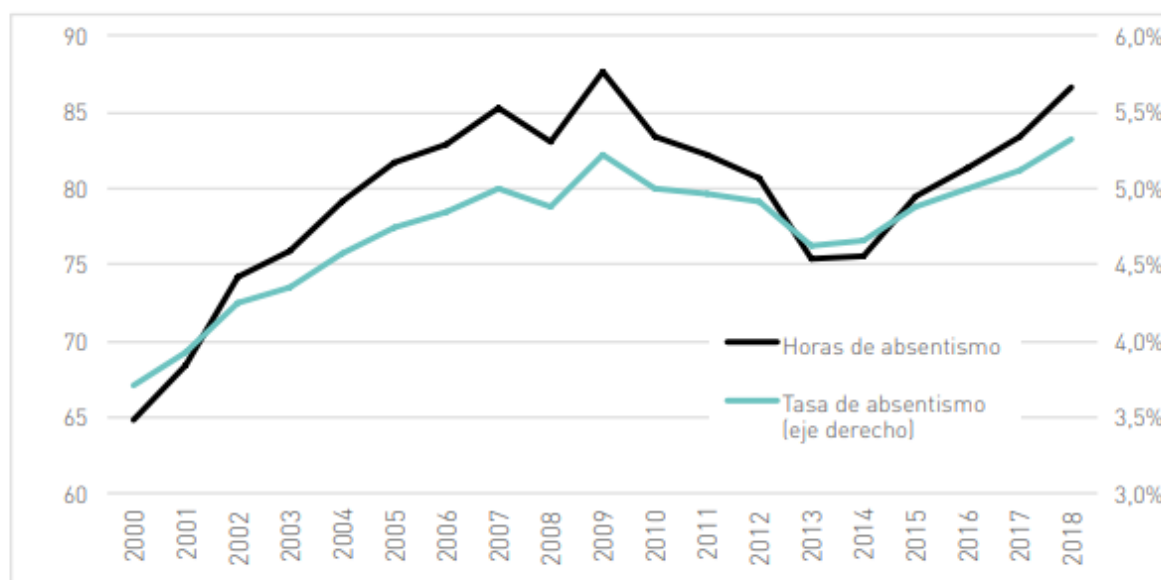
Según los datos consultados en el VII Informe Adecco sobre absentismo (2019):

“Las horas no trabajadas por absentismo parecen seguir un patrón estrechamente ligado al nivel de actividad económica. En una primera fase, muestran un crecimiento casi sin interrupciones entre 2000 y 2009, que las lleva desde 65 horas por trabajador y año a 88 horas. Desde entonces, junto con la crisis económica,

descienden todos los años, reduciéndose a poco más de 75 horas en 2013. El inicio de la recuperación de la economía fue acompañado por una nueva etapa ascendente en las horas no trabajadas por absentismo, que alcanzaron en 2018 a casi 87 horas anuales por trabajador”.

La reducción que se observa en los años de crisis económica se debe al descenso del absentismo por incapacidad temporal, sin embargo, el absentismo por otros motivos distintos a la incapacidad temporal no se redujo, si no que aumentó paulatinamente.

HORAS NO TRABAJADAS POR ABSENTISMO Y TASA DE ABSENTISMO
Horas anuales por trabajador y %; total industria, construcción y servicios



7. Horas no trabajadas por absentismo y tasa de absentismo (Adecco, 2019)

La mayor tasa de absentismo de los últimos años había sido alcanzada en 2007, cuando llegó al 4,95%, tras haberse reducido en los años de crisis, ha sufrido un repunte hasta alcanzar un nuevo máximo en 2018 llegando al 5%. La tasa de absentismo por Incapacidad Temporal se encuentra en etapa de crecimiento, alcanzando el 3,58%. En cuanto a la tasa de absentismo por otras causas ha aumentado ligeramente cada año desde el 2000, cuando se encontraba en un 0,8% hasta estabilizarse en el 1,42%, en 2017 (Adecco, 2019).

El miedo a perder el empleo provocó un descenso del absentismo laboral y un incremento del llamado "presentismo", fenómeno que consiste en una mayor presencia en la oficina, aunque eso no se traduce en un aumento de la productividad. La intensidad laboral y el estrés causado por la crisis provocó la aparición de nuevas patologías laborales, como el "síndrome del quemado" (burnout), esfuerzos laborales que no se ven compensados por la empresa, la adicción al trabajo (workaholism) o la fatiga crónica (Pymesyautonomos, 2010).

Según Randstad (2019), el sector de actividad donde se registra un mayor absentismo es el sector servicios, con una tasa del 5,4%, muy cerca del industrial, con un 5,2% de las horas pactadas. Mientras, donde menos absentismo se produce es en el sector de la construcción con un 3,3%. Por otro lado, los tres sectores concretos de actividad con mayor absentismo en España son Actividades de juegos de azar y apuestas (7,4%), Asistencia en establecimientos residenciales (7,1%) y Fabricación de vehículos de motor (7,0%)

El coste total del absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes sufrió un incremento del 10,58% interanual, alcanzando un valor que asciende a 76.449,53 millones de euros. Este coste total se compone por: el gasto en prestaciones económicas, que asciende a 6.653,81 millones de euros; el coste directo para las empresas, que es de 6.218,56 millones de euros; y el coste de oportunidad, en términos de la producción de bienes y servicios que se dejaron de producir, que asciende a 63.577,16 millones de euros, es decir, un 5,46% del PIB (Adecco, 2019).

6. MARCO NORMATIVO

“El deporte se constituye como un elemento fundamental del sistema educativo y su práctica es importante en el mantenimiento de la salud y, por tanto, es un factor corrector de desequilibrios sociales que contribuye al desarrollo de la igualdad entre los ciudadanos, crea hábitos favorecedores de la inserción social y, asimismo, su práctica en equipo fomenta la solidaridad”. De esta forma comienza en su preámbulo la Ley del Deporte (1990), una de las leyes que hacen referencia al deporte y la actividad física.

En cualquier ámbito, la actividad física ocupa un papel primordial, es por esto por lo que encuentra amparo en algunas de las leyes que nos afectan tanto a nivel nacional como a nivel europeo.

6.1. Constitución Española

En el artículo 43 de la Constitución Española se reconoce el derecho a la protección de la salud. En el apartado 3 de este artículo, la Constitución Española reconoce la relación entre la salud y el deporte, estableciendo que “los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte” (Boletín Oficial del Estado, 1978).

6.2. Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (Boletín Oficial del Estado, 1995), en su artículo 31 trata sobre los servicios de prevención: “Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados”. Los programas de promoción del deporte dentro de la empresa podrían servir como actividad preventiva en cuanto a la salud de los trabajadores, por eso, de esta manera, este tipo de programas se encuentran al amparo de esta norma.

6.3. Directrices de la Unión Europea

La Comisión Europea (2008) es consciente de la transformación de las exigencias físicas en el entorno de trabajo. Por un lado, “la demanda energética en el lugar de trabajo suele estar muy por debajo de lo recomendado para un estilo de vida saludable”, y, por otro lado, “cuando el trabajo exige un esfuerzo físico, el estrés normalmente se debe al hecho de que se sobre esfuerzan músculos específicos de forma local y monótona”. Debido a esto, La CE aboga por que se lleven a cabo programas de actividad física en el ámbito de la empresa, pues afirma que de esta forma “se podría contrarrestar tanto el pequeño gasto energético diario como la tensión en músculos específicos.”

La Unidad de Deportes de la Dirección General para Educación y Cultura de la Comisión Europea presidió la redacción de las “Directrices de actividad física de la UE: Actuaciones recomendadas para apoyar la actividad física que promueve la salud” (Comisión Europea, 2008). En este documento aprobado por todos los ministros de los Estados Miembros de la UE se recogen directrices para la actuación de los Estados Miembros sobre la promoción de la actividad física en diferentes ámbitos y presta especial atención al entorno de trabajo.

Específicamente para el entorno de trabajo, la Comisión Europea establece dos directrices para la acción:

Directriz 33 – Los empresarios y sindicatos deben incluir en sus acuerdos requisitos para el lugar de trabajo que faciliten un estilo de vida activo desde el punto de vista físico. Podrían ser ejemplos de tales requisitos los siguientes: (1) Acceso a instalaciones interiores y exteriores para hacer ejercicio; (2) Disponibilidad de un profesional de la actividad física tanto para ejercicios conjuntos como para dar consejos personalizados; (3) Apoyo a iniciativas de participación deportiva relacionadas con el lugar de trabajo; (4) Apoyo al transporte en bicicleta y a pie desde y hacia el lugar de trabajo; (5) Si el trabajo es monótono o pesado hasta el punto de implicar un mayor riesgo de problemas músculo-esqueléticos, se debe proporcionar acceso a ejercicios diseñados específicamente para contrarrestar estos problemas; (6) Un entorno de trabajo favorable a la actividad física.

Directriz 34 – Se podrían entregar Certificados Nacionales de Salud en los lugares de trabajo en los que se dé prioridad a un estilo de vida físicamente activo.

7. INVESTIGACIONES QUE CORRELACIONAN LA EJERCICIO FÍSICO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL

La promoción del deporte en la empresa mediante un programa sistematizado de ejercicio físico se traduce en una notable mejora de la salud de los empleados suponiendo un beneficio para la empresa, a través de una mejora del rendimiento, la productividad, el clima laboral, la satisfacción laboral (Calvo et al, 2011), la reducción del absentismo y las bajas laborales (Martinez y Saldarriaga, 2008), así como una mejor imagen de la empresa en cuanto a Responsabilidad Social Corporativa (Santos, 2014).

Existen copiosos estudios acerca del efecto de los programas de ejercicio físico en la empresa. A continuación, se citan ejemplos de estudios que correlacionan el ejercicio físico en la empresa con diferentes beneficios.

7.1. Relación entre ejercicio físico, productividad y satisfacción laboral

“Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar” (Calvo et al., 2011).

El estudio se desarrolló en distintos centros de trabajo repartidos por España de una organización empresarial de consultoría cuya sede social está en Toledo (España), de la que en total participaron 92 trabajadores de su plantilla.

Se aplicó un programa de ejercicio físico basado en un trabajo global de la condición física, en el que se planificaron tareas enfocadas al incremento de la resistencia cardiovascular (constaba de 3 a 4 sesiones de 40 minutos de ejercicio aeróbico continuo a la semana), la fuerza (2 sesiones a la semana) y la flexibilidad.

Al finalizar el programa se pudo comprobar que el ejercicio físico programado tuvo un efecto positivo sobre los indicadores de condición física y salud (peso, índice de masa corporal, porcentaje de grasa corporal y consumo de oxígeno máximo). Los participantes asignados a la condición de entrenamiento obtuvieron una evaluación de su rendimiento significativamente mayor. También se encontró relación de la participación en el programa con la satisfacción laboral y con un menor grado de estrés.

Los resultados obtenidos de este estudio sugieren que el seguimiento de un programa de ejercicio físico sistematizado y controlado tiene una influencia positiva sobre la productividad, la satisfacción laboral y el bienestar.

7.2. Relación entre ejercicio físico, ansiedad y agotamiento

“Efectividad de un programa de estiramientos sobre los niveles de ansiedad de los trabajadores de una plataforma logística: un estudio controlado aleatorizado” (Montero et al., 2013).

En este estudio participaron 134 empleados de almacén de la empresa Plataforma Europa Inditex de Zaragoza. “Las tareas habitualmente realizadas por los participantes implican el mantenimiento de posiciones estáticas, mediante la contracción isométrica de la musculatura del cuello y de los hombros, lo cual favorece al desarrollo de trastornos musculoesqueléticos”.

El programa consistió en 10 minutos de estiramiento tras la jornada laboral durante 3 meses, 5 días a la semana. A pesar de la brevedad del programa han producido “un efecto significativo del tratamiento a la hora de reducir los niveles de ansiedad, con un tamaño del efecto moderado. También fueron revelados efectos significativos y elevados en flexibilidad, moderadamente altos en dolor corporal y moderados en vitalidad, salud mental, salud general y agotamiento”.

Este estudio es relevante en cuanto a que los óptimos resultados han sido obtenidos a través de una corta serie de estiramientos durante 10 minutos al final de la jornada laboral. Por lo que este tipo de intervención “podría constituir una estrategia de bajo coste para la mejora del bienestar general relativo a la salud de los trabajadores”.

7.3. Relación entre ejercicio físico y emociones positivas

“The Role of Positive Emotion and Ego-Resilience in Determining Men’s Physical Activity Following a Workplace Health Intervention” (Seaton et al., 2018).

Este estudio analiza información para evaluar un programa de promoción de la actividad física en el lugar de trabajo denominado POWERPLAY.

Dicho programa se ofreció a cuatro empresas de Northern British Columbia (Universidad de Canadá). Los hombres inscritos fueron contactados antes de la implementación del programa y nuevamente tras la conclusión del programa.

El programa POWERPLAY incluye alimentación saludable, actividad física y componentes de bienestar. La actividad física se basa en un programa de retos, por ejemplo, el reto de "STEP UP", en el que los empleados se unen para caminar virtualmente más de 2,775 kilómetros. Se trata de un programa de corte competitivo, por lo que los compañeros de trabajo podrían formar equipos y competir entre sí. El programa proporciona mensajes motivacionales y creativos, incentivos positivos, recursos en línea y políticas para los empleadores.

Se concluyó que la perspectiva emocional y la resiliencia estaban ambas relacionadas con el aumento de la actividad física entre los hombres que seguían el programa de bienestar en el lugar de trabajo.

Aunque respecto a la resiliencia, no mediaba directamente el vínculo entre la emoción y el cambio en la actividad física, si no que estaba relacionada con la mejora en salud y calidad de vida.

7.4. Relación entre ejercicio físico, productividad y reducción lesiones

"The occupational athlete. Injury reduction and productivity enhancement in reforestation workers" (Roberts, 2009).

Dos pequeñas empresas de silvicultura en el oeste del Canadá participaron en un programa de entrenamiento. Este consistía en un diseño progresivo de ocho semanas. Cada semana se realizaron dos programas de intervalos de alta intensidad y un programa Fartlek (un sistema de entrenamiento que consiste en hacer diversos ejercicios, tanto aeróbicos como anaeróbicos, principalmente ejercicios de carrera, caracterizados por los cambios de ritmo realizados a intervalos).

También se ejecutaron tres entrenamientos de resistencia semanales, en días alternos a la sesión aeróbica. En los entrenamientos de resistencia se usaban bandas elásticas y barras flexibles para simular los gestos realizados al plantar.

En conclusión, “8 semanas de entrenamiento para tareas específicas resultaron en un aumento de los niveles de condición física en los plantadores de árboles. El grupo capacitado demostró menores tasas de enfermedad y lesiones, así como una mayor productividad y resistencia a la fatiga en el transcurso de la temporada de siembra en comparación con un control grupo con niveles de condición física más bajos”.

7.5. Relación entre actividad física y absentismo

“Inactividad Física y Ausentismo en el Ámbito Laboral” (Martínez y Saldarriaga, 2008).

El objeto de este estudio es explorar el comportamiento del absentismo laboral y su relación con la inactividad física en una comunidad institucional.

Para ello se realizó un análisis en el que se incluyeron todos los reportes de ausencia laboral o incapacidades registradas por la Empresa Promotora de Salud (EPS) de la Universidad de Antioquia, durante el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2003. Se excluyeron del análisis los datos de absentismo laboral que no tuvieran una justificación médica por enfermedad y los registros de trabajadores adscritos a otras EPS.

Se comparó la frecuencia, duración, costo y causas de la incapacidad en relación con el sexo, la edad, y la práctica regular de actividad física.

Los resultados señalaron que la población sedentaria no solo se incapacita con mayor frecuencia, sino que, además, la duración de la incapacidad es significativamente mayor con relación a los cotizantes físicamente activos. El total de días de incapacidad, producto de la frecuencia por la duración, nos permite concluir que por cada día de incapacidad que se genera en un individuo activo, se presentan 3-4 días de incapacidad en los sedentarios.

Además, se ha podido comprobar una menor frecuencia de absentismo por enfermedades osteomusculares en los activos, un resultado que muestra los beneficios preventivos de la implementación de un programa de ejercicio físico orientado hacia la salud.

7.6. Relación entre ejercicio físico y salud de los trabajadores

“Deporte, actividad física y salud de los trabajadores. Su importancia para la productividad en la Universidad de las Ciencias Informáticas” (Cantero et al., 2014).

En esta investigación han participado 200 trabajadores comprendidos de entre 28 y 48 años, clasificados como sedentarios moderados y severos de la Universidad de Ciencias Informáticas (UCI), La Habana, Cuba. La muestra se caracteriza por ser personas con sobre peso, el 75% no tienen vínculo con la actividad física y el deporte.

Se diseñó y aplicó un programa de actividades físicas y deportivas adaptado al tiempo disponible de cada trabajador. Tras tres meses, se compararon y analizaron estadísticamente los resultados finales con los iniciales.

Los ítems analizados fueron las enfermedades más frecuentes entre los trabajadores de la UCI: Estrés, fatiga visual, dolor de espalda, el síndrome de la fatiga crónica, síndrome del túnel carpiano, problemas gástricos, obesidad, lipoatrofia semicircular, trastornos de trauma acumulativo y gripe.

Se produjo un descenso en todas las enfermedades, salvo en problemas gástricos, lo que sirvió para que el total de enfermedades se redujera notablemente de 638 a 565 en solo 3 meses.

Con esta investigación se ratifica la importancia de la actividad física, capaz de influir en la calidad de vida de los trabajadores en un periodo corto de tiempo.

7.7. Relación entre ejercicio físico y estrés

“Estrés laboral y actividad física en empleados” (Ramón et al., 2014).

Esta investigación se realizó a partir de un estudio correlacional en 120 trabajadores universitarios de Medellín seleccionados aleatoriamente y cribados con International Physical Activity Questionnaire y el Test de Maslach-Jackson para el estrés. El objetivo del trabajo fue correlacionar la actividad física y el estrés laboral.

Se halló una alta prevalencia del sedentarismo en el 71 %, alto agotamiento emocional del 29 %, despersonalización del 38 % y baja realización personal del 91 %.

Los investigadores pudieron observar que existe correlación inversa para la actividad física y el agotamiento emocional.

Los resultados obtenidos por el estudio ponen de manifiesto “la elevada magnitud del estrés laboral y el sedentarismo en los trabajadores de la universidad, y su interacción evidencia el efecto protector que podría tener la realización regular de alguna actividad física sobre el estrés laboral”.

8. BENEFICIOS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA EN EL ÁMBITO LABORAL

Una vez conocida la importancia del establecimiento de programas que fomenten la actividad física en la empresa, independientemente de la industria e independientemente del nivel de sedentarismo de los empleados, vamos a definir qué tipo de beneficios pueden aportar este tipo de programas: tanto para la empresa, en términos de productividad, clima laboral, imagen corporativa, etc.; como para los empleados, en lo que se refiere a salud, satisfacción laboral. etc.

8.1. Beneficios para la empresa

La actividad física en el lugar de trabajo mejora las condiciones de salud de los trabajadores, tanto física como mental. Esto se traduce en un aumento de la productividad de la organización, lo que conlleva a un ahorro económico. De la misma forma, se reduce el absentismo y las bajas laborales, relacionados directamente con la mayor satisfacción laboral y mejor calidad de vida que presentan los trabajadores que colaboran en programas de actividad física (López y Saldarriaga, 2008; Calvo et al., 2011).

La práctica de deporte en el entorno laboral favorece a las interacciones y socialización entre compañeros, facilitando el conocimiento de las personas que trabajan en el mismo centro de una manera más cercana. Contribuye a la mejora del clima laboral de la empresa a través de la potenciación del trabajo en equipo y del sentimiento de pertenencia. Desde una perspectiva más individualizada, estimula la interiorización de valores personales de suma importancia para el desempeño laboral como el esfuerzo, la motivación y la superación (Consejo Superior de Deportes, 2009).

Tal y como afirma Santos (2014) este tipo de programas suelen tener un gran impacto en los medios de comunicación, abriendo la puerta a la empresa a obtener diferentes certificaciones y premios, por lo que son una buena idea a la hora de desarrollar políticas de Responsabilidad Social Corporativa y dar imagen de empresa comprometida y dinámica a los distintos grupos de interés.

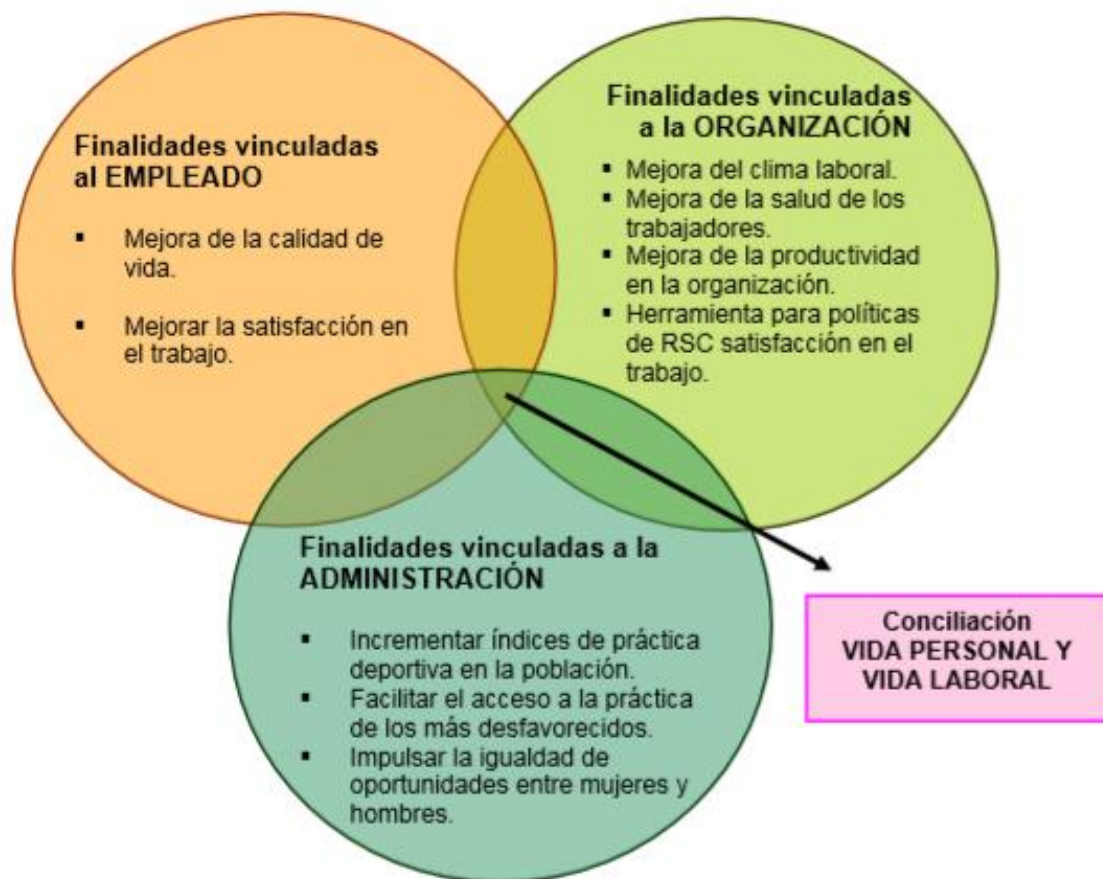
8.2. Beneficios para el empleado

El ejercicio físico influye favorablemente en la calidad de vida del trabajador, en cuanto a salud física y mental, como ya hemos visto con anterioridad: reduce los dolores musculares, mejora nuestra resistencia cardiorrespiratoria, ayuda con el control del peso, del colesterol, la diabetes mellitus, la tensión arterial, etc. Sin embargo, vamos a centrar el foco en lo relativo al ámbito laboral.

Así como mejora el clima laboral, la actividad física, al favorecer las relaciones interpersonales en el centro de trabajo se relaciona con un incremento en el nivel de satisfacción laboral. Así, se promueve un mejor estado de ánimo y un mayor entusiasmo y motivación entre los empleados, potenciando el sentimiento corporativo (Consejo Superior de Deportes, 2009).

Según la Encuesta de Hábitos deportivos en España (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2015), uno de los principales motivos por los que los españoles no realizan actividad física es por falta de tiempo; si la empresa fomenta la actividad física en el lugar de trabajo, contribuirá a la reducción del sedentarismo, a la vez que favorecerá la conciliación personal, familiar y laboral de sus trabajadores.

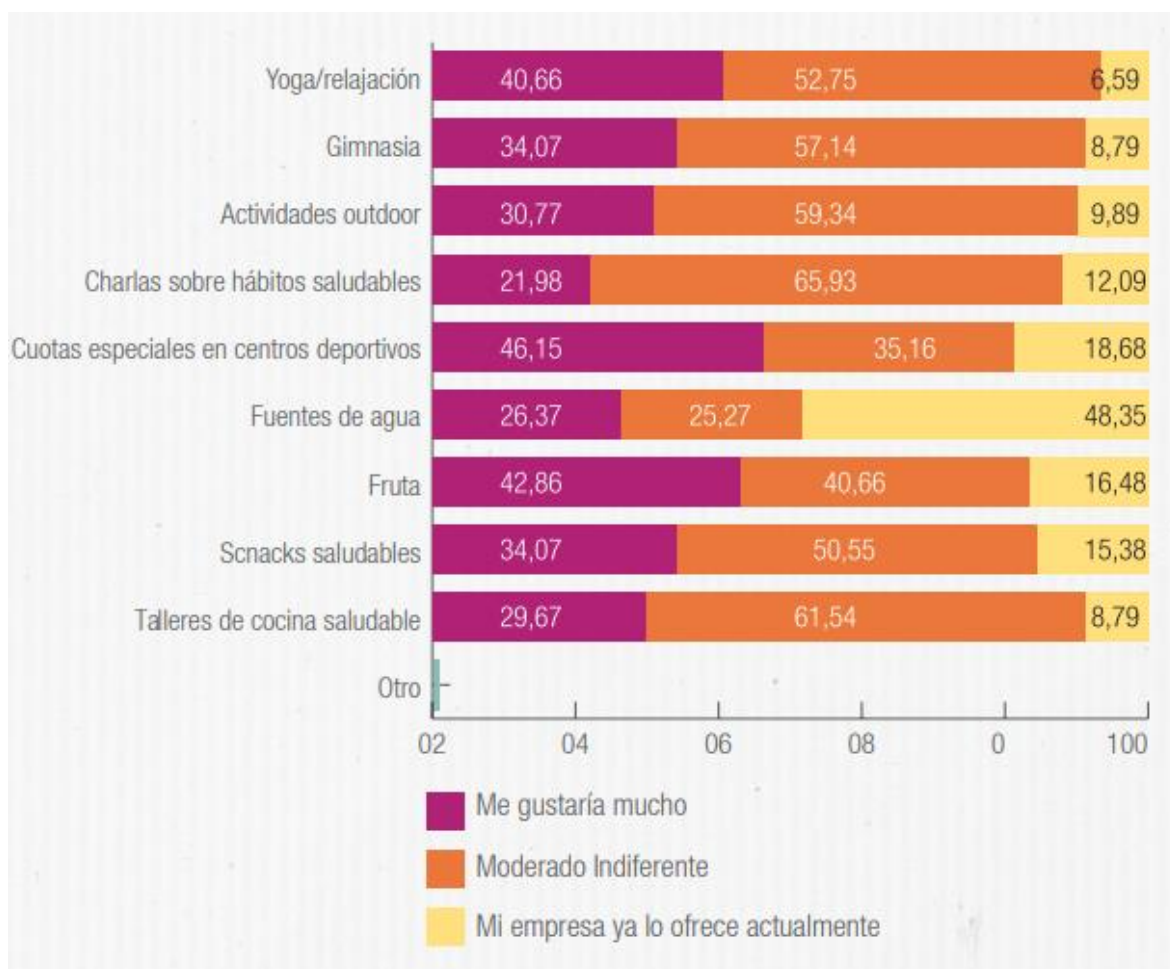
Siguiendo a Ramírez et al. (2004), la actividad física puede también tener otras ventajas psicológicas y sociales que afecten la salud. La práctica deportiva de los empleados puede ayudar a construir una autoestima más sólida, una imagen de uno mismo más positiva. Es recomendable, también, como un elemento de prevención para la aparición de estrés laboral, ansiedad y trastornos de personalidad.



8. Fuente: Consejo Superior de Deportes (2009): Plan Integral para la Actividad Física y el Deporte. Deporte en el ámbito laboral

9. INICIATIVAS PARA IMPLEMENTAR LA ACTIVIDAD FÍSICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

En el II Barómetro HGS de la Salud en entornos laborales en España, se propuso a los encuestados que valoren en qué medida les gustaría que su empresa implementara las siguientes iniciativas.



9. De las siguientes iniciativas, valore en qué medida le gustaría que su empresa las implementara (HGS, 2015)

Según HGS (2015), “esta pregunta pone de manifiesto que son las actividades ligadas al deporte y al ejercicio físico las que los empleados querrían que se implementasen en su empresa”. Los trabajadores presentan un creciente interés por permanecer vinculados a las empresas que basan sus beneficios en el Modelo de Empresa Saludable. Es por esto por lo que, en este apartado, se exponen algunos de los tipos de acciones más comunes que

una empresa, conocedora de los beneficios que aporta la actividad física en el lugar de trabajo, puede utilizar para implementarla en su actividad. Para ello, la situación económica de la empresa no es un factor determinante, ya que existen una gran cantidad de formas de fomentar la actividad física en la empresa y sacar provecho de sus beneficios. Únicamente la compañía deberá adaptarse e implementar la estrategia adecuada según la capacidad económica de la compañía y el nivel de inversión requerido por la iniciativa.

9.1. Pago de un porcentaje de la cuota periódica a un centro deportivo por parte de la empresa

En este caso, la empresa asumirá un porcentaje de la cuota de la actividad deportiva acordada. Se suele aplicar en casos de empresas que cuentan con convenios con gimnasios, aunque en algunos casos las empresas acceden a la financiación parcial o total de la cuota de cualquier actividad deportiva que el trabajador realice. Normalmente la cuota asumida por parte de la empresa no alcanza el 100% debido a que, de esta forma, la posibilidad de que el trabajador abandone la actividad o asista con menos asiduidad es mayor. Otra posibilidad es que la empresa pague mayor porcentaje de la cuota cuanto mayor sea el número de veces que el trabajador asista a la actividad u horas que invierta en ella. Esta es una forma fabulosa de incentivar la actividad física del empleado, de forma que, cuantas más horas invierta o más veces acuda, más barata le será dicha actividad (CincoDías, 2017).

9.2. Facilitación de instalaciones deportivas

Algunas de las principales empresas españolas, conscientes de la importancia de la actividad física de sus trabajadores, ya cuentan con sus propias instalaciones deportivas. Las posibilidades son inmensas: gimnasios, campos de fútbol, pistas de pádel, tenis, baloncesto, balonmano, piscinas, acondicionamiento de salas para la realización de talleres de salud, de entrenamiento personalizado, etc. Las instalaciones se pueden ofrecer de forma gratuita por ser empleado de la compañía o requerir al interesado una pequeña cuota que puede servir como incentivo para que el trabajador se sirva de las instalaciones más a menudo (Banco Santander, 2018).

9.3. Contratación de actividades dirigidas en el centro de trabajo

Otra práctica por la que se están decantando las empresas es la contratación de actividades dirigidas en el centro de trabajo; lo habitual es aprovechar para realizarlas una hora antes de la jornada laboral, pero también cabe la posibilidad de que se realicen a la hora de salida. Algunas de las actividades que las empresas están contratando son clases con preparadores físicos, yoga, pilates y running. Aunque también fluye la corriente de que los trabajadores queden en grupo para salir a correr, ir a nadar, montar en bici, etc. (La Vanguardia, 2019a).

Lo realmente importante es que esta iniciativa debe ser de carácter voluntario. La empresa puede asumir un porcentaje del coste de la actividad para que el trabajador opte a un precio más económico y se anime a participar; la empresa puede asumir también la totalidad del precio y ofrecer la actividad de forma gratuita a sus empleados, sin embargo, esta no es la estrategia más recomendada, pues el trabajador puede no darse cuenta del valor de la actividad. Una estrategia más equilibrada y que, a priori, parece más eficiente, consiste en una financiación progresiva de la cuota de la actividad. En otras palabras, se trata de que la empresa asumirá mayor porcentaje de la cuota cuantas más veces el trabajador asista a la actividad. Por ejemplo, un empleado que haya asistido todos los días a las clases de pádel que había acordado con la empresa, será financiado en un 100%, sin embargo, si al siguiente mes solo asiste la mitad de los días, la empresa asumirá un 50% de la cuota, o la cantidad que hayan acordado por la asistencia de tal número de días.

9.4. Realización de pausas activas en el centro de trabajo

En la actualidad, con el auge de las nuevas tecnologías los trabajos requieren cada vez menos actividad física y cada vez más horas expuestos a una pantalla de ordenador, sentados en una misma posición durante horas. Diferentes patologías en los trabajadores pueden deberse al sedentarismo que su puesto de trabajo les obliga a adoptar, por ello es de vital importancia la promoción por parte de la empresa de las pausas activas (La Vanguardia, 2019b).

Las pausas activas son sesiones cortas de actividad física que se realizan durante la jornada laboral. Suelen durar como mínimo 10 minutos y en ellas se realizan ejercicios de movilidad, de estiramiento y de fortalecimiento muscular con el fin de evitar las lesiones musculares producidas por las exigencias del desempeño laboral. Es de suma importancia que sea la empresa quien programe las pausas activas debido a que un trabajador por sí mismo, en general, no va a adoptar la decisión de realizar una pausa activa, ya sea por temor a hacer el ridículo, a que sus compañeros piensen que está perdiendo el tiempo, etc. (La Vanguardia, 2019b)

En empleos que exigen una baja actividad física las pausas activas son primordiales a la hora de evitar posibles ENT, ya sean óseas, musculares o articulares, de los empleados; éstas favorecen a que la circulación de la sangre se produzca con normalidad y reducen el atrofiamiento muscular, reducen el estrés generado durante la jornada laboral, pues ayudan a desconectar de la tarea. Por otro lado, favorece la autoestima de los participantes, tras estas sesiones su concentración mejorará y es una ocasión perfecta para la integración social entre los empleados del centro de trabajo. De la misma manera, se debe aplicar también en empleos con una alta exigencia física o empleos en los que se realice el mismo movimiento durante un largo periodo de tiempo, centrándonos en estirar y fortalecer los músculos y articulaciones que se encuentran mayormente afectadas por la realización de la actividad productiva (La Vanguardia, 2019b).

9.5. Talleres de formación en la técnica correcta de las tareas

También existe la posibilidad de contratar a un especialista en mecánica del ejercicio y entrenamiento funcional, quién podrá realizar talleres en los que los empleados aprendan la técnica correcta para realizar sus tareas. De esta forma, se contribuye a la minimización de las tensiones musculares y se reduce el riesgo de problemas músculo-esqueléticos, como puede ser a nivel lumbar, en el cuello, hombros, muñecas y pies. El especialista podría facilitar pautas adaptadas al perfil laboral y personal de cada empleado para que las desarrollen antes, durante y después de la jornada laboral (La opinión de Murcia, 2017).

9.6. Mejorar los equipamientos y la infraestructura para actividades recreativas

Otra posibilidad es la de remodelar o adaptar las instalaciones del centro de trabajo, creando pequeñas zonas de recreo y relajación, que sirvan para que los empleados puedan desconectar del trabajo en su tiempo de descanso. Un buen ejemplo sería la dotación del centro con mesas de ping pong, de billar, futbolines, dardos, minigolf, etc. Que sirvan para mejorar la calidad del tiempo de descanso de los trabajadores y que, de la misma forma, fomenten las relaciones interpersonales entre los empleados (LambdaTres, s.f.).

9.7. Bonificación por desplazamiento al trabajo en bicicleta

Otra forma de luchar contra el sedentarismo es la promoción de los desplazamientos al lugar de trabajo en bicicleta, corriendo o andando. Algunas empresas ya han implantado el pago por kilómetro recorrido a los trabajadores que acudan al centro de trabajo en bicicleta. Así, a final de mes los trabajadores que utilicen este medio de transporte percibirán un notable aumento en su salario. La importancia de esta táctica radica en que no solo favorece directamente a la salud de nuestros empleados, sino que, además, estaremos reduciendo la huella de carbono emitida por los numerosos viajes que cada trabajador realiza con su coche para ir a trabajar. Por otro lado, aliviaremos el colapso del aparcamiento de la empresa o aparcamientos cercanos y los atascos de tráfico que se producen en las horas de entrada y salida del trabajo (Roigsat, s.f.).

Sería buena idea crear una flota de bicicletas para que cualquier empleado pudiese reservar una, por ejemplo, para despejarse a la hora del almuerzo o en un momento de descanso. Otro factor determinante es la posesión de un aparcamiento seguro, preferiblemente cubierto, aunque en su defecto los ganchos en la pared pueden ser una buena alternativa para eludir el robo de bicicletas (Welovecycling, 2018).

9.8. Instalación de vestuarios y duchas en el centro de trabajo

Este es un punto determinante en cuanto a que, si el centro de trabajo no cuenta con vestuarios equipados con duchas, muy pocos empleados aprovecharían la posibilidad de ir al trabajo en bicicleta, otro vehículo similar, corriendo o andando, por no poder cambiarse

o asearse para poder desempeñar su trabajo en condiciones óptimas de apariencia y comodidad (Welovecycling, 2018).

9.9. Promoción de campeonatos y torneos deportivos interempresas

Por último, otro modo de promover la actividad física de los empleados es la participación de torneos empresariales. En España es muy común que las empresas participen en campeonatos interempresas de fútbol, aunque podrían realizarse de otros deportes. Este tipo de campeonatos son muy interesantes desde el punto de vista de la empresa por los beneficios que aporta a sus empleados, quienes van a generar empatías con sus compañeros, creando relaciones interpersonales más fuertes, van a liberar estrés tanto mental como muscular, van a mejorar su estado de ánimo lo que se traducirá en un aumento de la productividad y van a fortalecer valores como el trabajo en equipo que van a poder trasladar a su puesto de trabajo (La liga de las empresas, s.f.).

10. EMPRESAS QUE APUESTAN POR LA PROMOCIÓN DEL DEPORTE DENTRO DEL ENTORNO LABORAL

En la actualidad, algunas de las empresas españolas que más facturan se han decidido a implementar en su estrategia programas de ejercicio físico entre sus empleados. A continuación, se exponen los casos de algunas de las empresas que lo han hecho exitosamente.

10.1. ElPozo Alimentación

ElPozo Alimentación ha sido declarada Empresa Europea del Deporte y la Salud 2018 por su promoción de la salud y el deporte entre sus más de 4.500 empleados. Ha recibido esta distinción gracias a los 5.000 m² de espacios deportivos que dispone para uso exclusivo de su plantilla y una amplia oferta que incluye gimnasio, pistas de pádel y tenis, y un pabellón cubierto, concebido para la práctica de fútbol sala y de otros deportes como el tenis de mesa. La compañía ha invertido en estas instalaciones 170.000 euros en los últimos dos años (ElPozo, 2017).

Por el mismo motivo, recibió el premio a la Promoción de la actividad física y el deporte desde la iniciativa del sector privado en la III Gala de Premios de la Fundación España Activa 2019, viéndose reconocida su promoción de la vida activa y saludable de sus trabajadores, así como sus múltiples patrocinios de competiciones deportivas, compromiso con el deporte base y con la discapacidad (Fundación España Activa, 2019).

Además de la disponibilidad de espacios deportivos, el ElPozo Alimentación ha puesto en marcha el programa Salud Articular mediante el que han formado a 3.000 empleados, en su mayoría del área de producción, con el objetivo principal de promover el bienestar y proteger la salud de los trabajadores.

La metodología del programa se basa en la formación de los empleados mediante un especialista en mecánica del ejercicio y entrenamiento funcional. Los empleados aprenden la técnica correcta para realizar sus tareas de forma que se minimicen las tensiones musculares y se reduzca el riesgo de problemas músculos-esqueléticos, como puede ser a

nivel lumbar, en el cuello, hombros, muñecas y pies. El especialista facilita pautas adaptadas al perfil laboral y personal de cada empleado para que las desarrollen antes, durante y después de la jornada laboral (La opinión de Murcia, 2017).

10.2. Mahou San Miguel

En 2018, la compañía cervecera Mahou San Miguel recibió el Premio a la Promoción de la Actividad Física y el Deporte en el Sector Privado otorgado por la Fundación España Activa. Poco después de recibir el premio se produjo la inauguración de sus nuevas instalaciones deportivas, proyecto que se enmarca en 'Cuidarme', un programa que plantea el bienestar desde una perspectiva integral.

El programa incluye los espacios de salud que la cervecera tiene en sus centros, pero también promueve sesiones preventivas y orientativas en materia de alimentación saludable, tratamiento de trastornos musculoesqueléticos o gestión del estrés, entre otros.

El Consejo Superior de Deportes (2012) junto con Mahou San Miguel realizó un estudio denominado Valoración Socioeconómica del Programa de Actividad Física para los trabajadores de la empresa Mahou San Miguel. Los empleados que colaboraron con el programa contaban con las siguientes alternativas (algunas gratuitas y otras con coste compartido con la empresa) para realizar actividad física: uso individual de los talleres de salud de trabajo sin coste, participación en actividades dirigidas en el centro de trabajo, convenios con centros deportivos externos, apoyos diversos a deportistas individuales (planes de entrenamiento, apoyo médico y material), escuela de la espalda y club de la caminata.

En términos económicos, el programa de actividad física de la empresa Mahou San Miguel resultó ser una actividad muy rentable. El retorno bruto para la empresa por euro invertido fue de 2,2. Por lo tanto, el ROI (Return Of Investment) alcanza una rentabilidad de 117% para la empresa.

También se encontraron grandes beneficios para la empresa: las laborales habían disminuido, se produjo un notable aumento de la productividad y el programa tuvo gran impacto en los medios de comunicación.

En cuanto a los empleados, aumentaron su satisfacción personal, su autoestima y su salud mejoró, les supuso un ahorro en tiempo (lo que se relaciona con conciliación laboral y familiar) y un ahorro económico. Los empleados valoraron de forma muy positiva el programa y afirmaron que genera una identificación muy positiva con la entidad.

El programa analizado resulta trascendental a efectos del fomento de la actividad física en el ámbito laboral, debido a que representa un excelente ejemplo para el resto de las empresas. Si la necesidad de implantar programas de actividad física como parte de los programas de bienestar de las empresas ya era evidente tras conocer los números de sedentarismo en España y a nivel europeo, tras conocer los beneficios que aporta la practicas de la actividad física a los empleados y a la empresa, lo es aún más tras conocer la conclusión del análisis de este programa: los programas de actividad física en la empresa deben dejar de ser vistos como un gasto que el empresario debería asumir a cambio de la satisfacción de los trabajadores, si no que deben ser vistos como una oportunidad, como una inversión segura que cualquier empresa puede implantar en su estrategia corporativa con la certeza de que reportará copiosos beneficios.

10.3. Grupo Santander

La ciudad empresarial de la empresa bancaria Grupo Santander ocupa una superficie de 250 hectáreas y cuenta con grandes instalaciones deportivas.

El complejo deportivo ocupa 15.000 metros cuadrados. Dispone de un gimnasio dotado de las últimas innovaciones tecnológicas en fitness y clases deportivas colectivas, piscina cubierta, decenas de pistas de tenis y pádel, campos de fútbol 7, campos de fútbol 11, canchas de baloncesto, de voleibol, de vóley-playa, un moderno circuito de jogging, un campo de golf de 18 hoyos, otro de 9 hoyos pares tres y un campo de prácticas -incluida una escuela de aprendizaje- disponibles para todos los empleados.

En 2016, Grupo Santander puso en marcha su innovador programa Be Healthy, un programa global de Salud y Bienestar, bajo el objetivo de convertir la entidad española en la empresa más saludable del mundo y el mejor lugar para trabajar.

El lanzamiento del programa y la primera iniciativa impulsada tuvieron lugar durante la Semana Somos Santander (un evento para compartir la cultura del grupo) con el lanzamiento de un reto corporativo que consistía en contabilizar los pasos de los empleados que se sumaron al reto, a través de una aplicación, hasta conseguir dar la vuelta al mundo. Por cada kilómetro recorrido se donó un euro para la campaña de Unicef de erradicación de la polio. Más de 2.200 empleados de todo el Grupo se unieron para alcanzar el objetivo planteado y el Banco destinó 44.000 euros a Unicef (Banco Santander, 2016).

Durante la semana Be-Healthy se llevan a cabo numerosas iniciativas y actividades para promover hábitos de salud y bienestar a su más de 200.000 empleados a través de cuatro ejes:

Conócete: Controla los parámetros básicos de tu salud. Mejor prevenir.

Muévete: Practica el ejercicio que sea más adecuado a tu estado físico y de salud.

Equilíbrate: Preserva tu equilibrio y bienestar. Concilia tu vida personal y profesional.

Aliméntate: Cuida tu alimentación y la de tus familiares. Eres lo que comes.

En España durante el programa BeHealthy se llevaron a cabo actividades como competiciones en familia, pádel, crossfit, triatlón, carreras populares o clases especializadas en gimnasios. También se realizaron entrenamientos de la mano de atletas de primer nivel. Todo esto entre otros talleres de alimentación, de mindfulness, etc.

En otros países, como Argentina, Alemania, Brasil, Chile o Reino Unido hay iniciativas previstas como chequeos express en las propias instalaciones de la empresa, clases gratuitas de stretching y yoga, reparto de fruta, etcétera (Banco Santander, 2018).

10.4. Endesa

La compañía del sector energético Empresa Nacional de Electricidad, S.A. desarrolla el programa 'Entrénate', que se encuadra dentro del objetivo de empresa saludable y se desarrolla en función de su Plan Estratégico de Seguridad y Salud Laboral.

El programa Entrénate tiene como objetivos reducir el sedentarismo y aumentar la productividad, aumentar el orgullo de pertenencia, fomentando el espíritu corporativo, así como mejorar la imagen de la compañía, constituyendo una práctica de responsabilidad social (El blog de la, RSC, 2014).

Endesa promueve así una Prevención Primaria, que es aquella que persigue “promover una cultura entre sus empleados para que adopten prácticas deportivas que les reduzcan el riesgo de enfermedades cardiovasculares y osteomusculares, que permitan tener mayor resistencia al estrés y autoestima más alta, para conformar ambientes laborales con buen clima y alto rendimiento” (El blog de la, RSC, 2014).

El programa consiste en función de los países, en la organización de actividades deportivas para los empleados o en ofrecer un estímulo económico para la práctica deportiva. En España, la práctica deportiva que realice el empleado es financiada por Endesa en un 50% del coste de la actividad, adoptando como límite un máximo de 25€ mensuales. En cuanto a las modalidades deportivas más practicadas son gimnasio, pádel, natación y pilates (Endesa, 2011).

11. PREMIOS A LA PROMOCIÓN DE LA ACTIVIDAD FÍSICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Numerosas son las organizaciones que se han fundado bajo la meta de promover el deporte y, en general, la salud. Como parte de sus variados programas, algunas organizan la celebración de premios que benefician a las compañías que se implican en el fomento del deporte en el lugar de trabajo como medio para la mejora de la salud. Este tipo de premios, bien sean de carácter autonómico, nacional o internacional, son un importante reconocimiento a las buenas prácticas de la empresa, y así, recompensan sus políticas de recursos humanos mejorando su imagen corporativa. A continuación, veremos algunos ejemplos de diferentes ámbitos territoriales.

11.1. Premios #BeActive

“Un premio europeo para destacar el trabajo sobresaliente y el compromiso a nivel local para promover el deporte y la actividad física” (European Commission, 2019).

Los premios #BeActive son el elemento central de la Semana Europea del Deporte, un evento creado por la Comisión Europea que se celebra anualmente con el fin de apoyar los proyectos que promueven la actividad física y el deporte en toda Europa.

Los premios tienen tres categorías: #BeActive Education Award, #BeActive Workplace Award y #BeActive Local Hero Award.

Concretamente, la intención de #BeActive Workplace Award es elogiar un lugar de trabajo que, específicamente, haya incentivado y ayudado a sus empleados a ser activos. Por ejemplo, como expone la Comisión Europea (2019), mediante la creación de un equipo de trabajo responsable de promover la actividad física, la provisión de duchas para los empleados que vayan a trabajar en bici o andando, mesas de altura regulable para realizar reuniones de pie o cualquier otra solución que favorezca a la creación de un lugar de trabajo activo.

Con relación a los premios, éstos son de carácter económico. En total, 45.000 euros se reparten entre los elegidos. El ganador de cada categoría recibe 10.000 euros y cada uno de los 6 finalistas recibe 2.500.

11.2. Premio Empresa Europea del Deporte y la Salud

El objetivo común de certificar el esfuerzo de aquellas empresas que promueven el deporte y la salud de sus empleados es la causa de que la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (DCH) y ACES Europe hayan alcanzado un acuerdo para crear el premio European Sport and Healthy Company en 2016.

Según el Reglamento general para el proceso de selección de la Empresa Europea del Deporte y la Salud (2018), para que una empresa pueda ser candidata a este premio debe cumplir ciertos requisitos previos: se valora tener un claro compromiso con el deporte, la actividad física y la salud de los empleados, las empresas deben disponer de un departamento de salud laboral en el trabajo, contar con instalaciones deportivas o en colaboración con terceros y programas de acción específicos en el campo del Deporte y la Salud para sus empleados y tener sede física en al menos un país miembro del continente europeo.

El CEO o Director General de la empresa que cumpla los requisitos debe presentar su candidatura. Si la empresa resulta seleccionada como candidata, se adhiere a un programa en el que, durante tres años, un Comité de Evaluación hará una visita anual para comprobar el estado del proyecto con el que la empresa se ha comprometido y podrá requerir información y documentación a la empresa siempre que lo considere conveniente.

Una vez que este proceso finaliza, se realiza un informe sobre el proyecto de la compañía candidata y se valida su candidatura en la categoría correspondiente (European Healthy Companies Award, 2017).

11.3. Premio a la Promoción de la actividad física y el deporte desde la iniciativa del sector privado Fundación España activa

La Fundación España Activa es una organización sin ánimo de lucro concedora de la nueva tendencia de hábitos de vida sedentaria y el incremento de diferentes tipos de enfermedades que esto conlleva. Así, su objetivo es “impulsar la práctica de la actividad física en la sociedad, involucrando de forma transversal a todos los actores y organismos implicados en esta lucha”(Fundación España Activa, 2018).

Para lograr dicho objetivo, la Fundación España Activa se dedica a promocionar el deporte y la actividad física, impulsar todas las políticas necesarias (fiscales, de promoción, etc.) para facilitar el acceso a la actividad física y la difusión de los beneficios de llevar un estilo de vida saludable.

Con motivo de premiar las mejores actuaciones en este ámbito, la Fundación España Activa celebra anualmente su Gala de Premios. En noviembre de 2019 se celebró la III Gala de Premios de la Fundación España Activa, que se centró en cinco categorías: Premio a la Trayectoria deportiva y profesional; Premio a los Medios de comunicación; Premio al Área de investigación, innovación y divulgación; Premio a la Promoción de la actividad física y el deporte desde la iniciativa del sector público; y Premio a la Promoción de la actividad física y el deporte desde la iniciativa del sector privado.

11.4. Premios NAOS

El Ministerio de Sanidad y Consumo (2005) ha elaborado la Estrategia para la Nutrición, Actividad Física y Prevención de la Obesidad (NAOS), que tiene como finalidad “mejorar los hábitos alimentarios e impulsar la práctica regular de la actividad física de todos los ciudadanos”. Esta estrategia sigue la línea de las políticas marcadas por los organismos sanitarios internacionales para terminar con la tendencia de carácter epidémico de la obesidad y reducir sustancialmente las altas tasas de morbilidad y mortalidad atribuibles a las enfermedades no transmisibles (Ministerio de Sanidad y Consumo, 2005).

La Estrategia NAOS aparece reflejada en el artículo 36 del Capítulo VII de la Ley 17/2011, de 5 de julio, de seguridad alimentaria y nutrición (Boletín Oficial del Estado, 2011):

“El Gobierno, en coordinación con las comunidades autónomas, la administración local y con la participación de los operadores económicos y los agentes sociales, incrementará el desarrollo, intensificando su carácter interdepartamental e intersectorial, de la estrategia para fomentar una alimentación saludable y promover la práctica de actividad física, con el fin de invertir la tendencia ascendente de la prevalencia de la obesidad y, con ello, reducir sustancialmente la morbilidad y mortalidad atribuible a las enfermedades no transmisibles asociadas a ella”.

La primera convocatoria se celebró en el año 2007, en la que establecieron siete modalidades de premios, para instituciones que potencien la promoción de una alimentación saludable y a la promoción de la práctica de actividad física, en diferentes ámbitos: Familiar y Comunitario, Escolar, Sanitario y Laboral.

La entrega de premios se desarrolla durante la Convención NAOS y carecen de carácter económico. Las empresas o instituciones ganadoras en cada ámbito reciben del ministro o ministra de Sanidad un trofeo y un diploma acreditativos.

12. CONCLUSIONES

Desde mi punto de vista, se ha cumplido el objetivo general de este trabajo, el cual, consistía en conocer cómo afecta la actividad física al rendimiento, a la satisfacción laboral y a la salud de los trabajadores. De las investigaciones que se han analizado en este trabajo, podemos concluir que el seguimiento de un programa de ejercicio físico sistematizado y controlado favorece al rendimiento, a la productividad y a la satisfacción laboral de los trabajadores, reduciendo los índices de absentismo, las bajas laborales y el estrés. De la misma forma, mejora su salud, previniendo de posibles patologías como enfermedades cardiovasculares, diabetes, diferentes tipos de cáncer, obesidad, osteoporosis y depresión.

También se han resuelto los objetivos específicos, dilucidando por qué es importante la actividad física en el ámbito laboral. Como hemos visto, el sedentarismo se encuentra directamente relacionado con problemas de salud y, por lo tanto, con el aumento de los costos de las incapacidades laborales; por ello, fomentar la práctica deportiva en la empresa producirá beneficios a favor de la compañía en forma de mayor productividad y rendimiento de sus trabajadores; en cuanto a los empleados, se encontrarán en un mejor estado de salud, tanto mental como físicamente. Por eso, la actividad física se presenta como una inversión segura para cualquier empresa, siempre y cuando la empresa se adapte al tipo de iniciativa que se encuentre a su alcance. Incluso, el sistema de bienestar se verá favorecido al reducirse el gasto en prestaciones de incapacidad. Es por esto por lo que se debería dotar de mayor presupuesto al fomento del deporte, desgravar impuestos a las empresas que opten por la implementación de la actividad física y ventajas fiscales a los usuarios, pues se ahorraría en coste sanitario.

Hoy en día, son muchos los estudios que confirman los beneficios de la actividad física, el ejercicio físico y el deporte en la productividad, la reducción de bajas laborales y la salud de los trabajadores; sin embargo, considero que se debe seguir profundizando en el estudio de la influencia de programas de ejercicio físico sistematizados y controlados sobre factores como el estrés, las emociones positivas, la inteligencia emocional, las relaciones interpersonales, el liderazgo y la motivación.

También se debería seguir investigando cuales son las causas por las que las personas no realizan actividad física. Pues, en cuanto a los motivos de inactividad física alegados en los estudios expuestos en el trabajo, es necesario decir que, aunque no se han podido encontrar referencias al respecto, la falta de tiempo como principal motivo alegado por los españoles, parece más bien una cuestión de priorización, ya que en otros estudios han prevalecido ítems como “tener otros gustos”. Por lo tanto, puede que el motivo “falta de tiempo”, albergue en sí otras razones más individuales y personales, ocultas en una respuesta que culpa al entorno y no a las preferencias o prioridades del encuestado.

Así mismo, hemos visto que la Valoración Socioeconómica del Programa de Actividad Física para los trabajadores de la empresa Mahou San Miguel ha alcanzado una rentabilidad de 117% para la empresa, es decir, un retorno de 2,2 por cada euro invertido. Sin embargo, no es habitual que se realicen este tipo de estudios; de hecho, se ha tenido que completar mediante artículos periodísticos la mayor parte de la información de este apartado sobre el resto de las empresas. Por lo tanto, este es otro punto en el que se debería profundizar más, debido a que los estudios existentes demuestran un notable retorno de inversión.

Si en un futuro se siguiese profundizando sobre estos temas, se favorecería el fomento de los programas de actividad física en la empresa, por lo que un mayor número de compañías optarían por incorporarlos a sus programas de bienestar y este tipo de iniciativas se convertirían en algo común en el ámbito laboral.

13. REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA

Adecco (2019): *VIII informe Adecco sobre absentismo*. Consultado en

<https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2019/06/VIII-Informe-Absentismo.pdf> (3 de marzo de 2020)

AFLabor (2015): *“Trabajadores del conocimiento y riesgos psicosociales”* Consultado en

<https://aflabor.wordpress.com/2015/03/16/trabajadores-del-conocimiento-y-riesgos-psicosociales/> (27 de mayo de 2020)

Atalaya, M. (2001): *“El estrés laboral y su influencia en el trabajo”*. *Industrial data 2001*. (4) 2; p. 25-36.

Banco Santander (2016): *“Informe anual 2016”*. Consultado en

<https://www.santanderannualreport.com/2016/es/informe-de-sostenibilidad/empleados.html> (6 de marzo de 2020)

Banco Santander (2018): *“Santander celebra su semana BeHealthy, el programa del banco para promover hábitos saludables”*. Consultado en

<https://www.santander.com/content/dam/santander-com/es/documentos/historico-de-actualidad/2018/NO-2018-04-10->

[Santander%20celebra%20su%20semana%20BeHealthy,%20el%20programa%20del%20banco%20para%20promover%20h%C3%A1bitos%20saludab-es.pdf](https://www.santander.com/content/dam/santander-com/es/documentos/historico-de-actualidad/2018/NO-2018-04-10-Santander%20celebra%20su%20semana%20BeHealthy,%20el%20programa%20del%20banco%20para%20promover%20h%C3%A1bitos%20saludab-es.pdf) (6 de marzo de 2020)

BBC (2017): *“Por qué nos cuesta tanto hacer ejercicio (y no es sólo por flojera)”*. Consultado en

<https://www.bbc.com/mundo/deportes-40417300> (4 de mayo de 2020)

Caballero, N. (2015): *“El ausentismo en la empresa y su relación con la satisfacción laboral”*

Universidad empresarial Siglo Veintiuno

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, de 29 de diciembre de 1978, núm. 311

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Boletín Oficial del Estado, de 10 de noviembre de 1995, núm. 269.

Ley 17/2011, de 5 de julio, de seguridad alimentaria y nutrición. Boletín Oficial del Estado, de 6 de julio de 2011, núm. 160.

CincoDías (2017): “*La ‘app’ que pone a las empresas a hacer deporte*”. Consultado en https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/03/24/sentidos/1490383641_534536.html (12 de mayo de 2020)

Comisión Europea (2008): “*Directrices de actividad física de la UE: Actuaciones recomendadas para apoyar la actividad física que promueve la salud*”. Bruselas.

Consejo Superior de Deportes (2009): “*Plan integral para la actividad física y el deporte. Deporte en el ámbito laboral*”. Madrid.

Consejo Superior de Deportes (2012): “*Valoración socioeconómica del programa de actividad física para los trabajadores de la empresa Mahou San Miguel*”. Madrid.

EcuRed (sin fecha): “*Ergonomía cognitiva*” Consultado en https://www.ecured.cu/Ergonom%C3%ADa_Cognitiva (3 de junio de 2020)

El blog de la RSC (2014): *Endesa: “creemos en los valores que representa el deporte”*. Consultado en <http://responsabilidadsocialcorp.blogspot.com/2014/04/endesa-creemos-en-los-valores-que.html> (6 de marzo de 2020)

ElPozo (2017): “*ElPozo alimentación recoge la bandera que la acredita como empresa europea del deporte*

y la salud". Consultado en <https://www.elpozo.com/wp-content/uploads/2017/12/20171207-NOTA-ELPOZO-ALIMENTACION-recoge-el-reconocimiento-de-Empresa-Europea-del-Deporte-y-la-Salud.pdf> (7 de diciembre de 2017)

Endesa (2011): *Informe anual 2011*. Madrid. Consultado en <https://www.endesa.com/content/dam/enel-es/home/inversores/infoeconomicafinanciera/informesanuales/documentos/2011/Resumen%20informe%20anual%202011.pdf> (7 de diciembre de 2020)

European Commission (2019): "*#BeActive awards nominations*". Consultado en https://ec.europa.eu/sport/week/2019/awards_en (14 de marzo de 2020)

European Healthy Companies Association (2018): "*Reglamento general para el proceso de selección de la empresa europea del deporte y la salud*". Consultado en <https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2017/02/Reglamento-Empresa-Europea-de-la-Salud-y-del-Deporte.pdf> (14 de marzo de 2020)

European Healthy Companies Award (2017): "*What is the European sport and healthy company award?*" Consultado en <https://www.ehcaorg.eu/about-award/> (14 de marzo de 2020)

Fundación España Activa (2018): "*Memoria 2018: Fundación España Activa*". Consultado en http://espanaactiva.es/wp-content/uploads/2019/03/memoria_fundacion_2018.pdf (5 de marzo de 2020)

Fundación España Activa (2019): "*III gala Fundación España Activa*". Consultado en <http://espanaactiva.es/evento/iii-gala-fundacion-espana-activa/> (5 de marzo de 2020)

García Ferrando, M. (2004). "*Encuesta deportiva sobre los hábitos deportivos de los españoles*"

Gómez López, M.; Ruiz Juan, F.; García Montes, M^a E.; Flores Allende, G.; Barbero Montesino, G. (2008): *“Razones que influyen en la inactividad físico-deportiva en la Educación Secundaria Post Obligatoria”* RETOS. Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación, núm. 14, julio-diciembre, 2008, pp. 80-85

Gustavo Ramón Suárez, Santiago Zapata Vidales, y Jaiberth Cardona-Arias (2014): *“Estrés laboral y actividad física en empleados”*. Revista Diversitas - Perspectivas En Psicología, Vol. 10 (1)

Grifol, D. (Sin fecha): *“Qué es un trabajador del conocimiento?”* Consultado en <https://danielgrifol.es/que-es-un-trabajador-del-conocimiento/> (26 de mayo de 2020)

HGS (2015): *“II Barómetro HGS de la Salud en entornos laborales en España”*

Inngresa (Sin fecha): *“Cómo afecta el ausentismo laboral a las empresas”* Consultado en <https://inngresa.com/como-afecta-el-ausentismo-laboral-las-empresas/> (27 de mayo de 2020)

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015): *“Encuesta nacional de condiciones de trabajo”*. Madrid.

La liga de las empresas (Sin fecha): *“¿Por qué somos diferentes?”* Consultado en <https://www.laligadelasempresas.com/mod/shared/page.aspx?itm=49> (13 de mayo de 2020)

La opinión de Murcia (2017): *“Programa salud articular de el pozo alimentación”*. Consultado en <https://www.laopiniondemurcia.es/comunidad/2017/04/28/programa-salud-articular-pozo-alimentacion/825063.html> (5 de marzo de 2020) (12 de mayo de 2020)

La Vanguardia (2019a): “*Pausas activas: la receta para combatir el sedentarismo laboral*”.

Consultado en <https://www.lavanguardia.com/vida/20190415/461645815695/deporte-trabajo.html> (12 de mayo de 2020)

La Vanguardia (2019b): “Cada vez más empresas fomentan la práctica del deporte entre su plantilla”. Consultado en

<https://www.lavanguardia.com/vivo/lifestyle/20190718/463202257343/pausas-laborales-activas-ejercicios-romper-sedentarismo-trabajo.html> (12 de mayo de 2020)

LambdaTres (Sin fecha): “*La importancia de crear una zona de descanso en la oficina*”. Consultado en <https://www.lambdatres.com/2013/05/la-importancia-de-crear-una-zona-de-descanso-en-la-oficina/> (13 de mayo de 2020)

Maigret Cantero Márquez, Yanet Pérez Valcárcel, Yordan Portela Pozo y Elizabeth Rodríguez Stiven (2014): “*Deporte, actividad física y salud de los trabajadores. Su importancia para la productividad en la universidad de las ciencias informáticas*”. EmásF, Revista Digital De Educación Física.

Martinez Lopez, E. y Saldarriaga Franco, J. F (2008): “*Inactividad física y ausentismo en el ámbito laboral*”. *Revista de Salud Pública*, 10(2), 227.

Miguel Calvo, J. M. de; Schweiger Gallo, I.; Mozas Majano. O. de las; y Hernández López, J.M. (2011): “*Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar*”. *Revista De Psicología Del Deporte*, 20(2), 589-604.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015): “*Encuesta de hábitos deportivos en España de 2015*”. Madrid.

- Ministerio de Sanidad y Consumo (2005): *“Estrategia para la nutrición, actividad física y prevención de la obesidad”*. Madrid.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014): *“Encuesta nacional de salud España 2011/12. Actividad física, descanso y ocio”*. Madrid: Serie Informes monográficos nº 4.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2017): *“La salud de la población en España. resultados de la encuesta europea de salud en España EESE 2014”*. Madrid.
- Montero-Marín, J., Asún, S., Estrada-Marcén, N., Romero, R., y Asún, R. (2013): *“Efectividad de un programa de estiramientos sobre los niveles de ansiedad de los trabajadores de una plataforma logística: un estudio controlado aleatorizado”*. Atención Primaria, 45(7), 376-383.
- Organización Mundial de la Salud (2002): *“Informe sobre la salud en el mundo 2002 - Reducir los riesgos y promover una vida sana”*. Ginebra. (28 de febrero de 2020)
- Organización Mundial de la Salud (2010): *“Recomendaciones mundiales sobre actividad física para la salud”*. Ginebra. Consultado en <http://www.who.int/iris/handle/10665/44441> (28 de febrero de 2020)
- Organización Mundial de la Salud (2018). Actividad física. Consultado en <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity> (28 de febrero de 2020)
- Prevalia (sin fecha): *“Riesgos Ergonómicos y Medidas Preventivas en las Empresas Lideradas por Jóvenes Empresarios”*
- Ramírez, W., Vinaccia, S., y Ramón Suárez, G. (2004): *“El impacto de la actividad física y el deporte sobre la salud, la cognición la socialización y el rendimiento académico: Una revisión teórica”*. Revista De Estudios Sociales, 67-75.

Randstad (2019): *“Informe trimestral absentismo laboral - diciembre 2019”*

Roberts, D. (2009): *“The occupational athlete. injury reduction and productivity enhancement in reforestation workers”*. ACSM's Worksite Health Handbook, Second Edition. A Guide to Building Healthy and Productive Companies. Human Kinetics, Champaign, Illinois.

Rodríguez-Romol, G., Boned-Pascual, C. y Garrido-Muñoz, M. (2009): *“Motivos y barreras para hacer ejercicio y practicar deportes en Madrid”* Revista Panamericana de Salud Pública. 26(3), 244–54.

Roigsat (Sin fecha): *“Bonificación por ir a trabajar en bicicleta”*. Consultado en <https://www.roigsat.com/es/bonificacion-por-ir-trabajar-bicicleta/> (13 de mayo de 2020)

Santos, L. C. (2014): *“Promoción de la actividad física y el deporte en el medio laboral”*. Revista Enfermería Del Trabajo, 4(3), 105-109.

Seaton, C. L., Bottorff, J. L., Jones-Bricker, M., y Lamont, S. (2018): *“The role of positive emotion and ego-resilience in determining men’s physical activity following a workplace health intervention”*. American Journal of Men's Health, 12(6), 1916-1928.

Moreno, S. (2014): *“Factores que influyen en la práctica deportiva y causas de abandono deportivo de la población adolescente”*.

Vega (2018): *“Ergonomía Cognitiva. Diseñando un entorno seguro, saludable y atractivo”*
Consultado en <https://revistadigital.inesem.es/educacion-sociedad/ergonomia-cognitiva/> (2 de junio de 2020)

Warburton, D. E. R., Nicol, C. W., & Bredin, S. S. D. (2006): *“Health benefits of physical activity: The evidence”*. Canadian Medical Association Journal, 174(6), 801-809.

Welovecycling (2018): “*¿Qué tiene que hacer una empresa para fomentar el ciclismo entre sus empleados?* Consultado en <https://www.welovecycling.com/es/2018/04/27/empresas-que-fomentan-el-uso-de-la-bici/> (13 de mayo de 2020)

Wolfgang Laurig y Joachim Vedder (sin fecha): “*Ergonomía*”. INSST. Consultado en <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+29.+Ergonom%C3%ADa>

World Health Organization (2018): “*Global action plan on physical activity 2018-2030: More active people for a healthier world*”. Geneva. Consultado en [https://ebookcentral.proquest.com/lib/\[SITE_ID\]/detail.action?docID=5910089](https://ebookcentral.proquest.com/lib/[SITE_ID]/detail.action?docID=5910089) (28 de febrero de 2020)