

¿Por qué los programas ‘wellness’ de las empresas no funcionan?

Si te has comprado un par de zapatillas durante el último año, has renovado tu inscripción en el gimnasio o te has descargado una aplicación de *mindfulness*, no estás solo. Según el último [Global Wellness Economy Monitor](#), la industria del bienestar mueve 3,7 billones de dólares en todo el mundo. Unas cifras que revelan lo mucho que las personas están invirtiendo en su salud física y mental.

El dinero que dedican las empresas a programas de bienestar y salud para sus empleados también está creciendo: [supone sobre los 50.000 millones de dólares](#) en todo el mundo y se espera aumente un 7% de media anual hasta el 2025. Las compañías ha apostado por este tipo de programas en la última década porque sus empleados les piden experiencias más enriquecedoras en el trabajo y porque el estancamiento de la productividad les ha hecho ver la necesidad de hacer cambios.

Pero a pesar de todo, el énfasis que hoy en día están poniendo la compañías en contar con entornos de trabajo y con profesionales saludables está desconectado de la gestión y del *management* y, además, sitúa la responsabilidad en los empleados. El mensaje parece que es: "Te ayudamos con tus problemas porque somos una empresa de primer nivel. Aquí tienes una lista de cosas que puedes hacer". Este planteamiento no contempla la posibilidad de que la compañías puedan ser una parte importante de esos problemas. Es más, las empresas no se están preocupando de medir si estos programas están realmente marcando la diferencia.

Las conclusiones iniciales del programa de investigación [Illinois Workplace Wellness Study](#) que está llevando a cabo el National Institute on Aging de Estados Unidos sugiere que, efectivamente, no están funcionando. Los investigadores analizaron las respuestas de una encuesta realizada a más de 4.800 personas en el país, de la que extrajeron más de 39 indicadores -incluyendo productividad, satisfacción del trabajo y el gasto salud por persona- y concluyeron que sólo dos de estos indicadores han mejorado en los dos años que contempla estudio.

¿Por qué hay tantos programas de *wellness* que fracasan? La respuesta tiene que ver con el *gap* que existe en la forma en que tenemos de ver el bienestar.

Cuando hablamos del bienestar tendemos a referirnos a un alivio físico, mental que tiene que ver con el estrés. Sabemos que los factores claves que causan el estrés en la oficina -en EEUU cuestan al país [300.000 millones de dólares](#) al año según el American Institute of Stress y en Europa la [pérdida del 60% de días de trabajo](#)-, incluyen las largas jornadas laborales, los plazos de entrega cortos y una mala gestión. Todo ello impacta en un bajo rendimiento y en que tengamos empleados infelices.

Por supuesto, los programas de bienestar y salud en los lugares de trabajo que ofrecen asesoramiento, inscripciones a gimnasios, *mindfulness* y otros *alivios abstractos* del estrés son muy bienvenidos, porque son una muestra del valor que la empresa le da a la persona. Después de todo, no somos drones ni abejas obreras.

Sin embargo, estos programas, a menudo, no se dirigen a los aspectos del trabajo que crean estrés. Uno de los programas corporativos de bienestar más antiguos lo creó Henry Ford en 1926. Ford redujo de 48 a 40 las horas de trabajo semanales, con el objetivo de mejorar la productividad del empleado... y el resto de empresas siguieron sus pasos. La iniciativa de Ford puede que haya sido la medida para la mejora del bienestar de los trabajadores más exitosa del historia, además de la regulación actual en materia de salud y seguridad. ¿Por qué? Porque la dirección de la empresa tomó una decisión para impactar tanto en el propio lugar de trabajo como en sus empleados.

Tenemos razones para pensar que los directivos de las empresas quieren entender bien el bienestar y tener empleados más contentos, sanos, entregados y productivos. Entonces, ¿qué les falta a esos programas hay en los programas corporativos que tienen en la actualidad?

Yo lo denomino salud social. Todo el mundo está programado para [ser social y para desarrollar relaciones](#). El concepto de salud social no es nuevo. Está reflejado en la [constitución](#) de la Organización Mundial de la Salud de 1948, que define la salud como “un estado de bienestar físico, mental y social completo y no solo la mera ausencia de enfermedad o dolencia”.

Está ahí, blanco sobre negro y, sin embargo, la mayoría de programas corporativos de bienestar solo se ocupan de los aspectos físicos y mentales. Si actuáramos sobre la salud social de nuestros empleados acabaríamos con la falta del *bienestar social* que hay hoy en día en los trabajos. Para eso es necesario centrarse en la esencia misma de cómo la gente se conecta y se comunica, con herramientas electrónicas y habilidades interpersonales, para hacerlo lo mejor posible en el tiempo del que disponemos.

Esto es algo muy complicado de ejecutar en la era del *siempre conectado*, donde los teléfonos inteligentes han matado la distancia entre estar en casa y estar en el trabajo, y donde la tecnología que necesitamos para comunicarnos entre nosotros es la misma que la usamos para trabajar.

Lo bien o mal que funcionamos en nuestras vidas y en nuestro trabajo es una cuestión de salud. Pero no es solo salud física y mental. Se trata del contexto social en el que ese bienestar se encuentra. Esto significa, recogiendo el lema del movimiento feminista de los 70, que “lo personal es político”.

Como señala Jeffrey Pfeffer, profesor de la Universidad de Stanford, en su libro [Dying for a paycheck](#) -en español, Morir por una nómina-: "Las sociedades necesitan movimientos sociales que hagan que la sostenibilidad humana y el ambiente de trabajo sean tan importantes como la sostenibilidad ambiental y el ambiente físico". En Francia, por ejemplo, [se ha aprobado recientemente una normativa](#) que garantiza a los trabajadores el *derecho a desconectar* fuera de las horas de trabajo.

Hasta que no afinemos nuestro entendimiento sobre qué es el bienestar en el trabajo, abordemos cuestiones tan complejas como los plazos, la carga de trabajo y la gestión de las personas y las integremos en nuestra estrategia, es poco probable que veamos cambios sistemáticos que traigan, como consecuencia, trabajadores más felices, más saludables y más productivos.

Artículo elaborado por Julia Hobsbawm, profesora visitante de la London's Cass Business School, y publicado originalmente en la revista [strategy+business](#), la revista de [Strategy&](#), con el título de [Why Corporate Wellness Programs Fall Short](#).