



**RED ELÉCTRICA. EMPRESA SALUDABLE**  
**MEMORIA NAOS**

# ÍNDICE

<b>1 Denominación del Proyecto</b>	<b>3</b>
<b>2 Directores del proyecto</b>	<b>4</b>
<b>3 Introducción y Marco de referencia</b>	<b>5</b>
<b>4 Objetivos Materiales y Métodos</b>	<b>8</b>
<b>5 Identificación de las actuaciones realizadas</b>	<b>14</b>
<b>6 Implicación y sinergias de los distintos sectores que han participado</b>	<b>22</b>
<b>7 La evaluación del proceso y resultados: indicadores e impacto sobre la salud de la población diana</b>	<b>24</b>
<b>8 Continuidad y sostenibilidad del proyecto prevista en los próximos años. Financiación económica con la que se cuenta para desarrollarlo.</b>	<b>31</b>
<b>9 El planteamiento innovador y original.</b>	<b>32</b>
<b>10 La contemplación de criterios de equidad y perspectiva de género.</b>	<b>33</b>
<b>Anexos</b>	<b>34</b>

# 1 Denominación del proyecto

"Red Eléctrica Empresa Saludable"

"Red Eléctrica Healthy Company"

## 2 Dirección del proyecto

D<sup>a</sup> Victoria Marín (Dpto. Empresa Saludable Red Eléctrica).

Dra. Pilar Urdiola (Dpto. Empresa Saludable Red Eléctrica ).

Dr. Ignacio Ara (Grupo de Investigación GENUUD Toledo-Universidad de Castilla-La Mancha).

D. Asier Mañas (Grupo de Investigación GENUUD Toledo-Universidad de Castilla-La Mancha).

### Colaboradores:

-SEDCA (Sociedad Española de Dietética y Ciencias de la Alimentación).

-Grupo de investigación de la Universidad Europea de Madrid “El movimiento para un desarrollo integral: cuerpo, mente y emoción”.

# 3 Marco de referencia

La empresa del s.XXI ha de evolucionar en sintonía con una sociedad que exige de sus dinamizadores económicos una actitud de **compromiso y sostenibilidad**. Red Eléctrica se ha propuesto el reto de asumir esa responsabilidad dentro de su **Compromiso de Sostenibilidad**.

Este compromiso, aprobado en 2017 con un horizonte 2030, establece un marco común en materia de sostenibilidad que aúna toda la acción desarrollada en este ámbito, a fin de dar una mejor respuesta a sus grupos de interés, ganar en eficiencia y poner en valor el compromiso y desempeño en sostenibilidad.

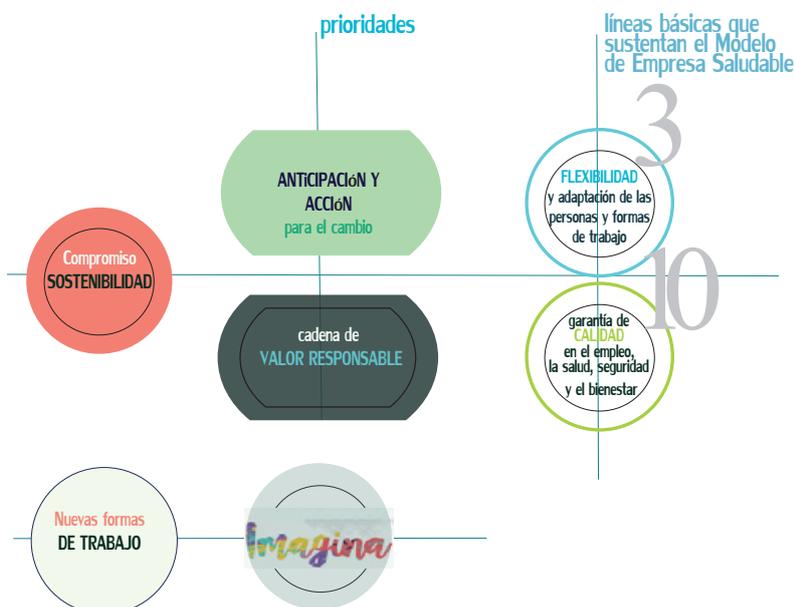
*La sostenibilidad es el compromiso de perdurabilidad de la compañía a través de la creación de valor compartido para todos sus grupos de interés en el desarrollo responsable de sus actividades*

## Red Eléctrica

Red Eléctrica de España, empresa que forma parte del Ibex-35, es el transportista único y operador del sistema eléctrico español, y cuenta en la actualidad con una plantilla aproximada de unas 1670 personas distribuidos por toda la geografía española, incluyendo las islas.

Desde hace varios años Red Eléctrica viene desarrollando acciones dirigidas a la prevención y promoción de la salud en toda su extensión, en el contexto del modelo de gestión de **Empresa Saludable**, con objeto de garantizar y favorecer una mejora en la calidad de vida de las persona empleadas.

De este modo a partir del año 2014, Red Eléctrica guiada por sus principios de excelencia, desarrolló y aprobó el sistema de gestión de **Empresa Saludable** cuyo Plan de Acción incorpora la promoción y prevención de la salud con un papel protagonista. Cuenta además con su Unidad Básica de Salud en la Sede Central de Madrid que, además de gestionar las actividades básicas de vigilancia de la salud ha impulsado, coordinado y desarrollado acciones de prevención y promoción de la salud de diversa índole.





El Plan de Sostenibilidad 2017-2019 se compone de 18 líneas básicas que aseguran una gestión responsable del negocio y permiten avanzar en las prioridades de sostenibilidad y dar respuesta a las expectativas de los grupos de interés.

Es, precisamente en este plan donde se circunscribe el **Modelo de Empresa Saludable**:

- *Línea básica 3: Flexibilidad y adaptación de las personas y de las formas de trabajo*
- *Línea básica 10: Garantía de la calidad en el empleo, la salud, seguridad y el bienestar*

El objetivo es mejorar el bienestar de las personas que conforman el capital humano de la empresa y pilar básico de su estrategia.

Alineado con este plan de sostenibilidad Red Eléctrica lanza el proyecto **IMAGINA**, destinado a la creación de espacios de trabajo más abiertos, có-

modos, cálidos, flexibles y saludables de cara a promover nuevas formas de trabajo.

En 2017, dentro de este marco, se está estudiando la viabilidad para el proceso de remodelación y ampliación de la sede social.

El primer reto de transformación es fomentar una cultura del trabajo donde los resultados adquieran más peso que la presencia en el centro laboral: trabajar dónde, cuándo y con quién se necesite, definiendo acuerdos y retos en un estrecho diálogo entre el mando y el equipo con el apoyo de una potente transformación digital.

Es decir, un entorno de trabajo más flexible y adaptable, que garantice la sostenibilidad del negocio y que responda a las necesidades actuales y futuras de las personas.

La transformación cultural que supone la implantación de nuevas formas de trabajo está directamente relacionado

con el **Modelo de Empresa Saludable**.

El esfuerzo realizado durante los últimos años en el desarrollo y mejora continua de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en Red Eléctrica, nos permite avanzar hacia un modelo de empresa saludable que establezca los principios y directrices generales para gestionar la promoción y protección de la salud, seguridad y bienestar de las personas empleadas, incluyendo la sostenibilidad del ambiente de trabajo.

Integrando la gestión de la salud en todos los procesos y actividades se pretende alcanzar el mayor nivel de salud y bienestar, mejorando la calidad de vida y el entorno familiar y comunitario.

Este esfuerzo se ha visto recompensado con el reconocimiento en 2017 por parte del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo por su "Buena Práctica de Promoción de la Salud en el Trabajo" y ha conseguido el premio Ágora Bienestar 2017.

## Empresa saludable



### Ambiente físico del trabajo

Facilitar los medios necesarios para realizar las funciones propias de los puestos de trabajo en las mejores condiciones de seguridad.



### Recursos de salud

Proporcionar a la plantilla herramientas para mejorar el estado de salud física y mental, contribuyendo a su bienestar y calidad de vida.



### Entorno psicosocial del trabajo

Implantar herramientas y recursos de gestión y organización del trabajo que favorezcan el bienestar físico y psicosocial de los trabajadores.



### Participación en la comunidad

Acciones desarrolladas desde la empresa que impacten en la mejora del estado de salud y bienestar de las familias de sus trabajadores y de las comunidades en las que está implantada.

## Programas de Salud y Bienestar

Desde hace años, y con el compromiso del equipo directivo, Red Eléctrica ha dedicado un gran esfuerzo y recursos a la implantación de novedosas y exitosas prácticas en seguridad, salud y bienestar. Su modelo de gestión de Empresa saludable, está alineado con el Plan Estratégico y con el Plan Director de Recursos Humanos.

Los programas de **Salud y Bienestar** no se limitan a la prevención de los riesgos laborales sino que se trabaja en un enfoque de la salud más amplio:

- Generando y desarrollando **ambientes de trabajo saludables**.
- Pensando en la prevención de enfermedades crónicas.
- Promocionando la salud y el bienestar, a través de la incorporación de **hábitos de vida saludables**, para conseguir mejor calidad de

vida, en el trabajo y fuera de él. Las actividades de **Vigilancia de la Salud**, a través de exámenes de salud, permiten detectar los factores de riesgo en la salud de sus empleados y diseñar el marco de trabajo más adecuado. A tenor de los resultados obtenidos, los riesgos de la salud de los empleados son similares a los identificados en la población española en general:

### Actuar sobre la **obesidad** se convierte en una **prioridad**

En la prevención no sólo de las enfermedades cardiovasculares, sino todas aquellas afecciones que presentan relación con un Índice de Masa Corporal elevado es decir con sobrepeso/obesidad (diabetes, hipertensión, síndrome metabólico, etc.).

Con el fin de reducir la tasa de sobrepeso en su alta morbilidad con enfermedades no transmisibles se han desarrollado los programas de **Actividad Física** y **Reducción del Sedentarismo** y **Alimentación Saludable**. Para ello se ha buscado establecer sinergias con

instituciones garanticen el rigor científico de estos programas. Así colaboran en estos programas el grupo GENUD Toledo de la Universidad de Castilla-La Mancha y la Sociedad Española de Dietética y Ciencias de la Alimentación.

### FACTORES QUE INTERVIENEN



### TRASTORNOS ASOCIADOS

- trastornos del aparato locomotor
- enfermedades cardiovasculares
- diabetes
- algunos tipo de cáncer (endometrio,mama, ovarios, próstata, hígado, vesícula riñones y colon)

# 4 Objetivos materiales y métodos

**La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades**

(Organización Mundial de la Salud)

Red Eléctrica en sus programas de **Salud y Bienestar** hace suya esta definición de la OMS entendiendo que la salud de sus trabajadores depende de un bienestar físico, emocional y social.

Para ello ha diseñado una **metodología** que comprende diferentes vías de actuación centradas en cada uno de estos aspectos y destinadas a la mejora del bienestar global de cada individuo.

El **ambicioso objetivo** del Modelo de Empresa Saludable supone un abordaje total destinado a mejorar la calidad de

vida de los empleados desde diferentes ámbitos: flexibilización de las jornadas laborales, rediseño de los espacios de trabajo, prevención de riesgos laborales, campañas de salud física y mental así como una especial atención a lo social; desde el propio clima laboral, la conciliación personal y laboral, la diversidad, y por supuesto planes de acción social y voluntariado corporativo.

Entendemos que abordando las diferentes dimensiones que componen el bienestar del individuo de una manera sistematizada, y no a través de medidas aisladas, estamos en el buen camino para convertir nuestro entorno en una Empresa Saludable.

Cabe destacar el trabajo realizado desde el Servicio de Prevención que -bien mediante campañas, bien a través de la comunidad virtual de la intranet- ha desempeñado en materia de seguridad y salud.

Asimismo la Unidad Básica de Salud de la empresa integrada dentro del **Servicio de Prevención Propio** lleva a cabo las funciones de vigilancia de la salud, mediante la asistencia en consultas, el

seguimiento de patologías crónicas, asesoramiento en materia de salud y la planificación y puesta en marcha de planes y programas de prevención y promoción de la salud a sus empleados.

El despliegue de las diferentes campañas de promoción de la salud, se dirige, en cierta medida, por el análisis de los datos proporcionados por la **Vigilancia de la Salud**, (además del estudio del absentismo y los motivos de consultas) donde se evalúan diferentes parámetros de salud individual para identificar las principales causas de enfermedad entre la plantilla y otros potenciales factores de riesgo.

**El objetivo de las campañas es garantizar la salud dentro del entorno laboral y la incorporación de hábitos saludables a través de diferentes herramientas**

# Salud y BIENESTAR

## BIENESTAR FÍSICO

Área de promoción del ejercicio físico y reducción del sedentarismo

Área de promoción de la alimentación saludable

Prevención de los trastornos musculoesqueléticos

Prevención de

- sobrepeso y obesidad
- enfermedades cardiovasculares
- ictus
- cáncer
- enfermedades oftalmológicas

Salud y Seguridad en el entorno de trabajo

## BIENESTAR EMOCIONAL

Plan de acción de mejora psicosocial

Evaluación riesgos psicosociales desde 2005

Talleres de gestión del estrés, fitness emocional, mindfulness

Clases de yoga en el centro de trabajo

Talleres de higiene del sueño

Estudio Universidad Europea: movimiento meditativo y estrés

### ESPACIOS SALUDABLES

- Proyecto IMAGINA
- ### SOSTENIBILIDAD, FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD LABORAL
- Compromiso estratégico de sostenibilidad

## BIENESTAR SOCIAL

Gestión de la Conciliación  
Certificado EFR

Plan Piloto de FLEXIBILIDAD EXTERNA

Gestión de la EDAD

VOLUNTARIADO Corporativo

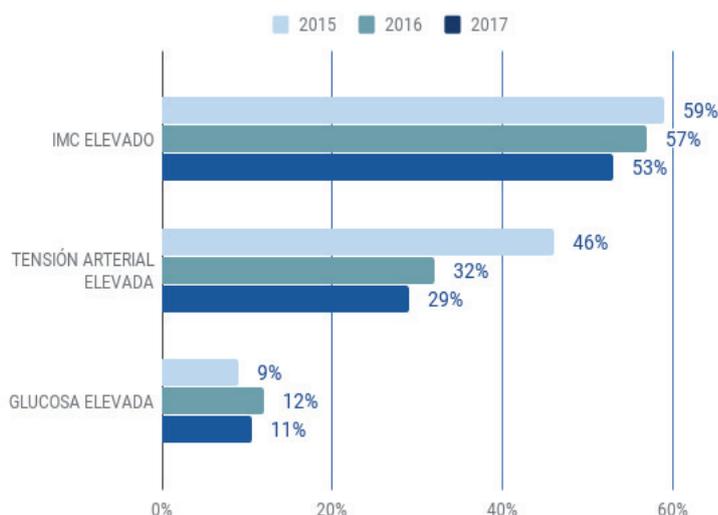
Gestión de la DIVERSIDAD

Servicio de Prevención Propio

Plan de Acción de Mejora

CIRI'S. Comunidad Virtual de consultas

Unidad Básica de Salud



Los datos obtenidos por **Vigilancia de la Salud** permiten marcar los objetivos de las campañas de salud.

## Los datos de salud de la plantilla marcan los objetivos de los Programas de Salud y Bienestar

Como podemos observar en el gráfico, el sobrepeso afecta al 53% de la plantilla convirtiéndose por tanto en una de las prioridades en nuestros programas de salud. La progresiva disminución de esta tasa en los últimos años nos indica que estamos en el buen camino en cuanto a nuestros programas de actividad física y alimentación saludable y nos alienta en nuestro objetivo de **reducir el sobrepeso y la obesidad**.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS SALUD FÍSICA

### Área de promoción del EJERCICIO FÍSICO y REDUCCIÓN DEL SEDENTARISMO

**Objetivo.** Concienciar a la plantilla del beneficio de la práctica deportiva y poner medios facilitadores a su disposición. Para ello Red Eléctrica cuenta con la colaboración del grupo de investigación GENUD Toledo de la Universidad de Castilla La Mancha (UCLM) que en el año 2015 puso en marcha la primera fase del proyecto con un estudio inicial: "Evaluación de los niveles de actividad física, sedentarismo y estilo de vida de trabajadores de la empresa Red Eléctrica".

Tras esta primera fase de evaluación se diseñan una serie de medidas que detallaremos en el apartado 5, y para cuya implementación se procede a diversas estrategias tanto *on line* como *off line* donde la Web corporativa tiene un importante papel en su comunicación.

Los resultados recogidos en los estudios que se ha ido realizando a lo largo de los años han permitido ir estableciendo los objetivos de los programas posteriores. Así, por ejemplo de los estudios de condición física realizados a colectivos específicos, nacen los primeros programas de entrenamiento en el centro de trabajo.

Una vez constatado el éxito de estos programas, se detectó una nueva necesidad y por lo tanto un nuevo objetivo: para incentivar a aquellas personas para quienes la práctica deportiva no era una actividad regular era necesario facilitar la incorporación de las rutinas deportivas a su vida cotidiana. Con el propósito inicial de **motivar a aquellos que no practicaban ninguna actividad deportiva**, a los sedentarios o a quienes necesitaban el ejercicio físico como hábito de vida saludable nacen dos proyectos de los que hablaremos en el apartado 5: **Consulta de Condición Física y Espacio Energía**.

La Consulta de Condición Física, por su parte, se ha convertido en una herramienta altamente eficaz para el establecimiento de objetivos **individuales**, supervisados por un profesional y adaptados a las necesidades específicas de salud de cada uno de los usuarios que han pasado por ella.

## Área de promoción de LA ALIMENTACIÓN SALUDABLE

**Objetivo:** Promover la alimentación saludable como mejor herramienta para mejorar los indicadores de salud. Se pretende así **reducir el sobrepeso y la obesidad**, identificados como factores prioritarios de riesgo dentro de la plantilla, prevenir las enfermedades cardiovasculares, y disminuir otros indicadores como colesterol, glucemia, etc.

Con este objetivo se han diseñado diversas líneas de actuación encaminadas por un lado a la concienciación y formación en alimentación saludable (a través de campañas de comunicación en la intranet y talleres de formación) y por otro lado a la supervisión de los menús que se sirven en la sede social. Cabe destacar la incorporación de una consulta personalizada de nutrición en el centro de trabajo en colaboración con la SEDCA.

## La prevención de los trastornos MUSCULOESQUELÉTICOS

**Objetivo:** Prevenir y tratar patologías musculoesqueléticas como primera causa de morbilidad entre las personas.

Con este objetivo se han emprendido acciones tanto formativas como terapéuticas, destinadas al tratamiento y prevención de estos trastornos.

## CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN de enfermedades

Campañas de prevención de diferentes enfermedades: cáncer, ictus, patologías oftalmológicas, campaña de vacunación de la gripe.

**Objetivo:** Disminuir los factores de riesgo que favorecen la aparición de determinadas enfermedades y proporcionar herramientas de sensibilización y detección precoz.

A las campañas de sensibilización y prevención que se comunican tanto en el manual de la empresa como a través de la intranet, se le suma la especial atención individualizada que en esta materia se dedica a la detección precoz y prevención en el examen de salud anual.

## Manual Divulgativo EMPRESA SALUDABLE

Junto a estas líneas de actuación, la empresa publica su manual divulgativo de empresa saludable con una recopilación de actuaciones, acciones y recomendaciones en diferentes ámbitos. Desde el portal interno de la empresa hay un enlace directo al manual lo que facilita su consulta rápida.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS SALUD EMOCIONAL

### Evaluación de riesgos PSICOSOCIALES

**Objetivo:** Identificar los factores de riesgo de origen psicosocial existente en los diferentes puestos de trabajo que pueden tener impacto en la salud y bienestar de las personas. Esta evaluación se suma a las encuestas de clima y conciliación.

Con los resultados de estas encuestas se han podido diseñar diferentes **planes de acción de mejora psicosocial**: gestión del estrés, gestión de la edad, higiene de sueño. Este año se ha puesto en marcha un proyecto de investigación en colaboración con la Universidad Europea, sobre incidencia en los niveles de estrés de un programa de ejercicio físico basado en el movimiento meditativo.

### Gestión de la CONCILIACIÓN

**Objetivo:** La Gestión de la Conciliación, como se contempla en Red Eléctrica es mucho más que una simple herramienta organizativa. Se trata de un modelo de gestión y un factor clave del bienestar emocional y psicosocial. Este entorno incluye la organización del trabajo, la cultura institucional y las actitudes, los valores y las prácticas que se exhiben diariamente en la organización y que afectan a la satisfacción, el compromiso, y el bienestar psicológico y físico de las personas.

El sistema de mejora continua del modelo se ha desarrollado de tal manera que se encuentra entre las principales áreas de actuación del modelo de Empresa Saludable, conscientes del efecto que produce en la salud, la relación vida laboral-vida personal.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS SALUD SOCIAL

### Gestión de la DIVERSIDAD

**Objetivo:** Aunar bajo una gestión única los anteriores modelos que atendían a diferentes áreas de la diversidad, como la igualdad, la discapacidad y la edad, abordando, además, otros nuevos aspectos no tratados con antelación, lo que pone de manifiesto el compromiso de la compañía con la inclusión, la no discriminación y la eliminación de barreras, y garantiza la incorporación de la diversidad como un aspecto transversal y estratégico de la cultura empresarial.

### Bienestar FINANCIERO previsto para 2019

**Objetivo:** Proporcionar herramientas para construir habilidades, conocimientos y prácticas que orienten a tomar decisiones financieras con información y de forma sensata en las diferentes etapas de la vida.

### Gestión del VOLUNTARIADO CORPORATIVO

**Objetivo:** Inspirar y ser referente de los valores del Grupo Red Eléctrica a través del compromiso de las personas que lo integran con la aportación de valor a la sociedad.

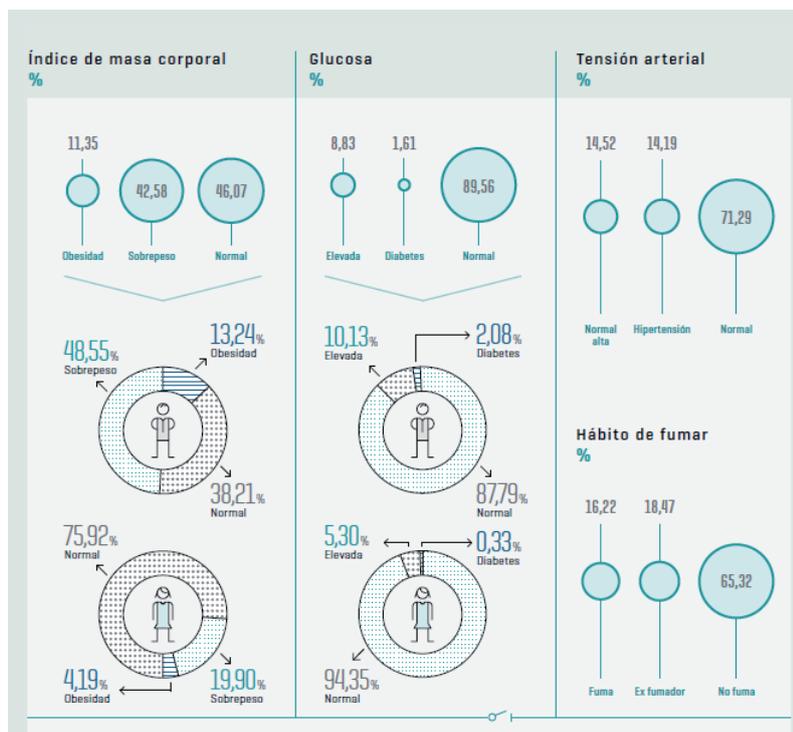
# MATERIALES Y MÉTODOS

- Divulgación a la plantilla de las diferentes acciones a través de  **talleres cursos y charlas**: primeros auxilios, ejercicio físico, nutrición, trastornos musculoesqueléticos, prevención del cáncer de mama, higiene del sueño.
- Comunicación** continua a través de la Intranet:
  - CIRI'S, comunidad virtual para la consulta en materia de seguridad laboral.
  - campañas de promoción de la salud. utilización del portal miRED

• **Consultas individuales** de ejercicio físico y nutrición.

• **Espacio Energía**: zona de entrenamiento en el centro de trabajo.

- Sistematización de los estudios:
  - Estudios específicos en materia de **ejercicio físico** y **alimentación saludable**.
  - Estudio de **Salud Laboral**.
  - Evaluación de riesgos psicosociales y encuestas de clima laboral y conciliación.



## Estudio de SALUD LABORAL

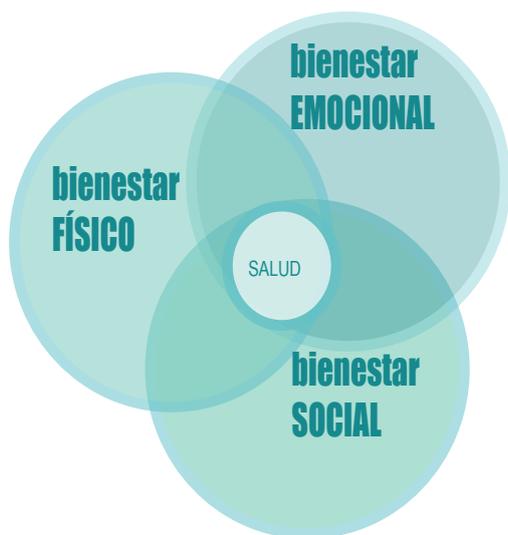
El estudio de los principales problemas de salud de la plantilla se ha sistematizado y anualmente se explotan datos procedentes tanto de los exámenes de salud como del estudio del absentismo o de los motivos más frecuentes de consulta. Se analiza cómo los factores de riesgo cardiovascular afectan a la población trabajadora de Red Eléctrica, obteniendo los siguientes datos:

- El 53% de la plantilla tiene el peso por encima de lo normal, de los cuales el 42,58% presenta sobrepeso y el 11,35% obesidad.
- El 47% de la plantilla tiene el colesterol elevado.
- El 29% de la plantilla tiene la tensión arterial elevada.
- El 10,5% de la plantilla tiene la glucemia por encima de niveles normales.
- El 16,22% de las personas son fumadoras.

La edad media de las personas que se han realizado el reconocimiento es de 43,6 años sensiblemente más baja que la edad media de la plantilla (que se sitúa en 45 años).

La evolución del Índice de Masa Corporal (IMC) y la de la tensión arterial, sigue una tendencia descendente. De manera general se puede decir que los datos son sensiblemente mejores que los encontrados en años anteriores, lo cual puede ser un reflejo de los esfuerzos realizados en la implantación de programas de promoción de hábitos de vida saludables.

# 5 Identificación de las actuaciones realizadas



## *Un plan de salud integral y sistematizado*

Tras años de experiencia desde que se aplicaron las primeras medidas, entendemos que el éxito de las mismas depende de acciones coordinadas en los diferentes planos que componen el bienestar del individuo.

Así, el éxito de programas como los de Actividad Física o Alimentación Saludable, se han visto favorecidos por la actuación en otros ámbitos como la prevención de trastornos musculoesqueléticos o trastornos del sueño.

El esfuerzo por facilitar a los empleados la participación en estos programas desde el compromiso de conciliación, creando incluso un lugar de entrenamiento en el propio espacio de trabajo, han hecho posible este enfoque Integral de Empresa Saludable. Comprendiendo la multitud de factores que intervienen en cada uno de los aspectos de nuestra salud, podemos actuar de manera efectiva sobre problemas concretos.

## Bienestar Físico

### SERVICIO DE PREVENCIÓN Propio de Red Eléctrica

Dentro del que se ubica la Unidad Básica de Salud, en la sede central de Madrid que además de gestionar las actividades básicas de vigilancia de la salud ha impulsado, coordinado y desarrollado acciones de prevención y promoción de la salud.

#### Vigilancia de la Salud Colectiva

El concepto de vigilancia de la salud en Red Eléctrica tiene un alcance global; no se centra únicamente en el control de las diversas alteraciones que puedan propiciarse en el entorno laboral sino que contempla también la identificación de otros factores de riesgo que pudieran afectar a la salud de las personas. El contenido de los exámenes de salud es más amplio de lo estrictamente marcado en el protocolo de vigilancia de la salud por puesto de trabajo, e incluye exploraciones y pruebas para la valoración completa del estado de la salud.

Así han podido recogerse datos que han permitido detectar las necesidades de la plantilla y poder efectuar campañas de prevención.

# Bienestar Físico

## Área de Promoción del Ejercicio Físico y Reducción del Sedentarismo



Se ha desplegado un amplio abanico de medidas que pretenden promover la concienciación y promoción de la práctica deportiva, así como facilitar su práctica y contribuir a la investigación en el ámbito de la actividad física.

- Campañas de promoción de la actividad física para la salud y disminución del sedentarismo a través de talleres y charlas de sensibilización acerca de los beneficios del ejercicio físico para la salud.
- Desde el año 2000 se conceden ayudas económicas para la práctica del deporte con compañeros: 40 % de la plantilla beneficiaria, 49 grupos de deportes y 14 disciplinas deportivas.
- Eventos deportivos dirigidos a toda la plantilla:
  - Jornadas Deportivas de Red Eléctrica: 2105, 2016, 2017 y 2018.
  - Eventos solidarios y participación en eventos deportivos entre empresas
- Participación en el informe técnico del ministerio de empleo y seguridad social en el ámbito laboral. Comprometidos no solo con la salud y bienestar de los empleados, sino con el de la comunidad.

### Estudios de INVESTIGACIÓN

Dentro del marco de colaboración con la Universidad de Castilla-La Mancha se han puesto en marcha varios estudios con el objetivo de evaluar distintos aspectos de la salud de la plantilla así como para propiciar el diseño de programas de intervención apropiados para las necesidades específicas de los trabajadores.

Los datos resultantes de la evaluación de las intervenciones no sólo servirán como método de detección de las necesidades de la plantilla de cara a elaborar nuevos programas, sino que realizan una importante contribución a la investigación científica.

#### Primer cuestionario sobre hábitos relacionados con la actividad física, sedentarismo y estilo de vida

Tasa de respuesta de 1055 personas

- Los datos obtenidos en la evaluación de este estudio permitirán sentar las bases para nuevos pro-

gramas en el área de Promoción del Ejercicio Físico y Reducción del Sedentarismo.

#### Valoración de la capacidad funcional en relación con exigencias del puesto de trabajo en personas de edad avanzada

- En el marco de un proyecto para la gestión del envejecimiento en los trabajadores de la empresa, se ha realizado una valoración de la condición física a trabajadores de edad avanzada cuyo puesto de trabajo conlleva fuertes exigencias físicas.
- Han participado en este estudio 55 personas de las diferentes demarcaciones de REE en España (Sevilla, Baleares, Valladolid, Bilbao, etc.).

#### Intervención basada en ejercicio físico personalizado para trabajadores con alto riesgo cardiovascular

Los resultados obtenidos en anterio-

res proyectos constituyen la base de esta intervención implementada en 2016 y basada en el ejercicio físico personalizado para aquellos trabajadores catalogados de “alto riesgo cardiovascular”.

- A través de un programa de entrenamiento personalizado, se consiguió mejorar la composición corporal, los niveles de condición física, los niveles de glucosa, así como su salud autopercebida y estrés.

#### Estudio de investigación de hábitos de vida de un colectivo específico

Este estudio, realizado en 2015, tenía como principal objetivo analizar el estado de salud y el estilo de vida en un colectivo de trabajadores específico cuantificando de forma objetiva los niveles de actividad física, sedentarismo y horas de sueño diarias a través de un “wearable”.

- Se encontró que únicamente un tercio de los participantes reconocía ser sedentario, a pesar de que el 54% no cumplían con las recomendaciones oficiales. Además, el 56% de los participantes presentaban sobrepeso u obesidad, y el 34% un riesgo cardiovascular alto o muy alto.

# Bienestar Físico

Área de Promoción del Ejercicio Físico y Reducción del Sedentarismo

## Espacio ENERGÍA

En 2017 se crea ESPACIO ENERGÍA. Con la finalidad de acercar la práctica deportiva al centro de trabajo. Se trata de una sala de entrenamiento para clases dirigidas. Actualmente se imparten:

**Entrenamiento Funcional:** 6 grupos.

**Yoga:** 4 grupos.

**Pilates:** 4 grupos.

La existencia de este espacio junto con la flexibilidad horaria, han propiciado la incorporación de mujeres a la práctica deportiva. Así su distribución en las clases colectivas es:

65.2% en entrenamientos funcionales, 78.6% en pilates, 72.6% en yoga.



## Proyecto CONSULTA de CONDICIÓN FÍSICA

Esta iniciativa pionera en el panorama empresarial español se ha convertido en una de las herramientas más eficaces no sólo en la promoción de la práctica deportiva si no en la intervención individualizada sobre problemas de salud concretos, como pueda ser el sobrepeso o la obesidad.

Para quienes no han practicado de-

portes de manera regular y presentan factores de riesgo en su salud que mejorarían con cierta actividad física, es necesaria una acción que vaya más allá de la toma de conciencia.

En la Consulta de Condición Física dentro del centro de trabajo, se proporciona ese acompañamiento a quienes son conscientes de que deberían practicar deporte pero no saben ni por dónde empezar: qué ejercicio hacer, cómo establecer un plan realista de objetivos sin lesiones y abandonos, etc. Este asesoramiento profesional ha atraído también a quienes ya practicaban algún deporte.

Un experto en ejercicio físico y salud evalúa los siguientes parámetros:

- Analítica de sangre.
- Condicionantes de la condición física: equilibrio, fuerza, flexibilidad, resistencia aeróbica.
- Datos antropométricos: peso, talla, índice de masa corporal, tensión arterial, frecuencia cardiaca en reposo, perímetro umbilical, etc.
- Composición corporal: porcentaje y cantidad de grasa y músculo.
- Hábitos de salud y nivel de estrés, a través de cuestionarios reconocidos científicamente.

Con estos datos, se establece un baremo y se propone un plan de acción con recomendaciones de ejercicio físico personalizadas así como un plan de seguimiento para evaluar los resultados alcanzados.

188 personas han pasado por esta consulta desde el 2017.

# Bienestar Físico

## Área de Promoción de la Alimentación Saludable

- **Semana del corazón.** Talleres teórico-prácticos de sensibilización de prevención de riesgos cardiovasculares, en todo el territorio nacional: 347 personas formadas.
- Distribución de un **tríptico informativo sobre alimentación saludable.**
- **Actividades grupales:** talleres de cocina saludable y de sensibilización (lectura de etiquetas, antioxidantes y falsos mitos sobre alimentación).
- **Actividades dirigidas a la alimentación infantil y juvenil:** Prevención de la salud cardiovascular en adolescentes. Taller de alimentación infantil.
- Publicación periódica de **consejos nutricionales en la Web.**



### Alimentación Saludable en la Empresa

- Ampliación del horario de cafetería y comedor para favorecer cinco comidas diarias.
- Reestructuración del menú: disminución de grasas saturadas, aumento de frutas y verduras.
- Se incorporan alimentos elaborados con **cereales integrales, panes sin gluten y leche sin lactosa.** Asimismo se procede a la identificación de alérgenos.
- Propuestas de menús saludables para las cenas y comida para llevar.
- Eliminación de alimentos **NO SALUDABLES** de las máquinas expendedoras.
- En 2018 en el servicio de catering se definen los requisitos de los productos y menús bajo un concepto de **desayuno saludable.**

### Consulta de nutrición individualizada

Con el afán de proporcionar un seguimiento personalizado eficaz en el mantenimiento de una alimentación saludable como medida de prevención contra el sobrepeso y otras enfermedades se incorpora este nuevo servicio de entrevistas individualizadas.

- Se realiza un estudio previo de datos antropométricos (índice de masa corporal, tensión arterial, masa magra...) y valores analíticos (perfil lipídico, glucosa...). Asimismo se recogen los motivos de la consulta, los hábitos alimentarios, preferencias y aversiones. En base a los factores identificados, se diseña un plan de actuación con consejos dietéticos a medida, y se programan consultas sucesivas.
- Entre 2015 y 2018 más de 700 consultas realizadas en todo el territorio nacional.
- En 2017 se fija la consulta presencial mensual en la sede de Madrid.
- En 2018 se establece la consulta *on line* para centros periféricos.

## Campañas de prevención de enfermedades

### Prevención del Ictus

- Sesiones de **sensibilización presencial** en diferentes centros de trabajo: más de 200 asistentes.
- Curso de formación en primeros auxilios.
- Material de divulgación en portal interno.

### Campaña de prevención de patologías oftalmológicas

- Desde 2013. Han participado 341 personas.

### Prevención del cáncer

- **Información** sobre el cáncer en el manual de empresa saludable.
- Píldoras informativas mensuales en intranet: espacio **miniRED**.
- Campañas de **prevención de cáncer de próstata** a varones mayores de 50 años. Con una gran acogida teniendo en cuenta el aumento de la edad media de la plantilla.
- **Campaña de detección precoz de cáncer de colon** a personas menores de 50 años. Han participado 182 personas durante el año 2017. Se han encontrado 31 casos positivos evitando así, en algunos casos, una posible complicación dentro de unos años.
- Recomendaciones personalizadas en reconocimientos médicos para **prevención de cáncer de mama** y cuello de útero.
- Por primera vez, en 2017 se lanzó una iniciativa coincidiendo con el día Internacional del cáncer de mama. Una charla cuyo objetivo fue sensibilizar sobre la importancia de la enfermedad, desmontar falsos mitos y formar a las mujeres interesadas a realizarse una correcta **autoexploración**. En este taller participaron alrededor de 40 personas.

### Prevención de trastornos músculoesqueléticos

- Semana **“prevenir es la mejor postura”**.
- **Formación en prevención de trastornos musculoesqueléticos** en todos los principales centros de trabajo: 320 personas formadas.
- Entrega a todas las personas de una **banda elástica** con indicaciones de ejercicios para grupos musculares.
- Implementación en 2015 de la **“Escuela de Espalda”** y posteriormente de clases de pilates en el centro de trabajo.
- **Consulta de fisioterapia** en la sede social desde abril de 2018. Fórmula de copago empresa-empleado. 663 consultas de abril a octubre.

### Manual divulgativo de Empresa Saludable

Con recopilación de actuaciones, acciones y recomendaciones.

# Bienestar Psicosocial

## Evaluación de los Riesgos Psicosociales

- Desde 2005 se realiza cada 5 años para identificar los **factores de riesgo de origen psicosocial** existente en los diferentes puestos de trabajo que pueden tener impacto en la salud y bienestar de las personas.
- Detección de indicadores de seguimiento a través de la **encuesta anual de clima**.
- Análisis de los riesgos psicosociales en relación al **modelo de gestión de la edad**.

## Plan de Conciliación

Ser capaces de valorar de manera individualizada la bidireccionalidad existente entre los diferentes ámbitos de las personas (trabajo-persona) es el reto al que se enfrenta Red Eléctrica para conseguir una gestión de la conciliación más flexible, basada en el compromiso mutuo entre empresa y personas.

- Certificado EFR desde 2009 como empresa proactiva.
- Más de 60 medidas de conciliación. (12 medida de conciliación relacionadas con salud-bienestar).
- Estructura de gestión propia dotando de mayor alcance y flexibilidad al modelo.

- Relacionado directamente con la transición cultural y nuevas formas de trabajo: Piloto de flexibilidad externa.
- Participación en el proyecto Observatorio de Conciliación y Corresponsabilidad con la Universidad ICADE.
- Desarrollo del III Plan integral de conciliación.
- Prácticas deportivas grupales subvencionadas, actividades para hijos de empleados, actividades de medio ambiente para la familia.
- La flexibilidad horaria y la posibilidad de realizar actividades físicas en el centro de trabajo han permitido a las mujeres incorporarse a la práctica deportiva.

## Plan de acción de MEJORA PSICOSOCIAL



Plan de prevención asociado a los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales realizada en 2016 con un programa de comunicación específico dirigido a toda la plantilla.

Se han desplegado una serie de acciones transversales que incluyen medidas organizativas de desarrollo de competencias, liderazgo, cohesión de equipos y planes de integración que tienen impacto directo en el bienestar emocional/psicosocial.

- \* 2017/2018: Talleres de gestión del estrés, fitness emocional, higiene del sueño, mindfulness. En el año 2017 han comenzado los primeros Programas de Mindfulness consistentes en una sesión de dos horas durante ocho semanas.
- 2018: Incorporación de clases de yoga en el centro de trabajo.
- Investigación: En colaboración con la Universidad Europea de Madrid: Estudio sobre el impacto en la salud de técnicas de ejercicio basadas en el movimiento meditativo. Participaron 60 personas entre grupo experimental y grupos de control. Se midió la variabilidad cardiaca, cortisol en saliva y se completaron cuestionarios de salud autopercebida.

## Plan de Gestión de la Edad

El modelo de gestión de la edad ha ido evolucionando, desde su aprobación en 2015 hacia alcanzar una adecuada curva de edad que garantice la experiencia y capacidades óptimas en los diferentes puestos de la organización, con el objetivo de conseguir una empresa más segura y sostenible.

- Plan de comunicación e implementación de las iniciativas definidas para los colectivos en puestos con riesgos asociados a la edad.
- Valoración y mejora de la capacidad física en personas de edad con puestos asociados a riesgos.
- Estudios para establecer la capacidad de trabajo de las personas de mayor edad con cometidos laborales físicamente exigentes.
- Charlas de sensibilización sobre envejecimiento y salud.
- Plan de apoyo de transición a la jubilación.

## Higiene del Sueño

- Se ha desarrollado un programa destinado a prevenir y tratar las alteraciones en el sueño (uno de los síntomas más presentes en la

### Participación en la comunidad

En el año 2017 se ha puesto en marcha el nuevo Modelo de Gestión del Voluntariado Corporativo, y se ha aprobado un plan plurianual que impulsará acciones integradoras, solidarias y sostenibles.

**Misión:** “Inspirar y ser referente de los valores del Grupo Red Eléctrica a través del compromiso de las personas que lo integran con la aportación de valor a la sociedad.”

**Visión:** “El Voluntariado Corporativo en Grupo Red Eléctrica persigue contribuir a responder a las necesidades sociales, medioambientales y de interés general de nuestra área de actuación, poniendo en práctica los valores Corporativos a través de la participación solidaria y voluntaria de sus empleados.”

Las actuaciones llevadas a cabo en 2018, han contribuido prioritariamente a mejorar la calidad de vida de colectivos en riesgo de exclusión social, a fomentar la empleabilidad y a atender demandas concretas y reales de la sociedad.

### Gestión de la Diversidad

**Objetivo:** incorporar bajo el mismo paraguas los anteriores modelos

- luación de Riesgos Psicosociales).
- El programa constó de una sesión informativa sobre higiene del sueño y un ciclo de 5 talleres de hi-

que atendían a diferentes áreas de la diversidad, como la igualdad, la discapacidad y la edad, abordando, además, otros nuevos aspectos no tratados con antelación, lo que pone de manifiesto el compromiso de la compañía con la inclusión, la no discriminación y la eliminación de barreras, y garantiza la incorporación de la diversidad como un aspecto transversal y estratégico de la cultura empresarial.

- Gestión de la discapacidad: “Plan Familia”, ayudas económicas.
- Días sin cole: educación para la salud.
- Seguros de salud para empleados y familias.
- Campañas de donación de sangre.
- Colaboración en estudios de investigación: comunidad científica.
- Contribución al bienestar en comunidades locales.

### Bienestar financiero

Previsto para 2019 y cuyo objetivo es proporcionar herramientas para construir habilidades, conocimientos y prácticas que orienten a tomar decisiones financieras con información y de forma sensata en las diferentes etapas de la vida.

giene del sueño en relación con el trabajo a turnos de los operadores (considerados de mayor riesgo en la presentación de patologías relacionadas con el sueño).

# 6 Implicación y sinergias de los distintos sectores que han participado

## Departamento de Empresa Saludable de Red Eléctrica

- El área de salud del Dpto. de Empresa Saludable, identifica, planifica y coordina los diferentes programas desarrollados y establece una relación estrecha con las entidades colaboradoras para analizar conjuntamente los resultados obtenidos e incorporar acciones de mejora.

## Entidades Universitarias

Red Eléctrica colabora con Universidades con el fin de desempeñar con rigor científico y el conocimiento de los expertos las acciones desarrolladas.

## Grupo de investigación GENUD Toledo de la Universidad de Castilla-La Mancha

- Como expertos en Actividad Física han desarrollado los proyectos de investigación ya mencionados y diseñado los Programas de Actividad Física y Reducción del Sedentarismo.

## SEDCA (Sociedad Española de Dietética y Ciencias de la Alimentación)

- Organismo vinculado a la Universidad Complutense de Madrid, en el Grado de Nutrición Humana y Die-

tética. Como expertos en materia de nutrición, han contribuido en el desarrollo de las consultas de nutrición individualizadas y el asesoramiento en el despliegue del resto de iniciativas de la campaña de promoción de alimentación saludable.

## Grupo de investigación de la Universidad Europea de Madrid, “El movimiento para un desarrollo integral: cuerpo, mente y emoción”

- Han elaborado un estudio denominado: *Impacto de un programa de ejercicio basado en técnicas cuerpo-mente en los niveles de estrés y la sensación de bienestar de una muestra de trabajadores en una compañía.*

## Entidades Externas

Además del *expertise* de las Universidades, Red Eléctrica trabaja con otras entidades o empresas privadas que, después de un proceso de licitación, son elegidas por su experiencia en la materia, la calidad en los servicios prestados o la profesionalidad de sus representantes. Así, Red Eléctrica cuenta con apoyo de *fisioterapeutas* para la consulta de fisioterapia, *graduados en ciencias del deporte* para los entrenamientos personales, *psicólogas* para las sesiones de *mindfulness*, *profesores*

*de yoga, pilates, expertos en gestión deportiva* para el desarrollo de las iniciativas deportivas, además de la colaboración de *CUALTIS* como Servicio de Prevención Ajeno para la realización de los exámenes de salud, que permitirán el posterior análisis del estado de salud de la plantilla.

## Departamento de Comunicación Interna

El área de comunicación interna de Red Eléctrica colabora muy directamente en el diseño de un plan de comunicación interna del modelo, donde se incluyen diferentes acciones e iniciativas que permitan la comunicación y difusión de las campañas a través de diferentes canales como el portal interno *miRED*, imagen concreta, cartelería digital, videos o maquetación de contenidos.

Además los integrantes del departamento de Empresa saludable cuentan con los permisos necesarios para publicar libremente noticias y eventos que les permitan mantener una comunicación efectiva en tiempo real.

- Periódicamente se remiten impactos de las comunicaciones recibidas que miden el interés de las personas por el conjunto de noticias publicadas en el portal interno, sienten las relacionadas con la Empresa saludable, las primeras en el ranking.

## Repercusión y comunicación externa

Desde la puesta en marcha del modelo de gestión, Red Eléctrica ha sido invitada como ponente en diferentes foros externos para presentar sus iniciativas en las diferentes áreas de actuación, se mencionan exclusivamente las representaciones de los dos últimos años:

### Año 2017

- Jornada de nutrición y bienestar laboral.
- Foro de salud y empresa: ejercicio físico. Fundación Mapfre.
- Jornada Red Española de Empresas saludables, INSHT mayo. En este acto se recibió el reconocimiento a las “buenas prácticas en promoción de la salud” que concede el INSHT
- II Jornadas de Responsabilidad Social Corporativa.
- IRSST. Buenas Prácticas en Riesgos Psicosociales.
- Foros y jornadas EFR.I
- Cómo implantar un modelo de gestión de la conciliación como herramienta de salud y bienestar. Labor Forum: Foro de expertos en RRLL.

### Año 2018

- Evento Mi Empresa es Saludable. Buenas prácticas en conciliación y promoción de la salud.

- XII Congreso Internacional de Nutrición Alimentación y Dietética. Buenas prácticas en promoción de la salud.
- Desayunos *Wellbeing*. Buenas prácticas en conciliación.
- Observatorio Conciliación y Corresponsabilidad. Colaboración con ICADE.
- Colaboración con en INSST y Mº Empleo en la elaboración del documento “Beneficios del fomento de la actividad física y la práctica deportiva en términos de mejora de la salud, el bienestar y la productividad empresarial”
- Laboratorio Diversidad e Inclusión. INSTITUTO DE EMPRESA. Participación en talleres de trabajo.
- VII Jornada Técnica de la RED DIE: “Palancas para el cambio cultural organizacional” INSTITUTO DE LA MUJER y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. MSSSI.
- Mesa de Diversidad e Igualdad de AICA, desde la cual se gestiona el ProGrama Empresas por la igualdad de la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid (Asociación de empresarios de Alcobendas).
- Jornada de presentación del Proyecto Freno al Ictus en el Centro de Arte de Alcobendas. Organizado por PRL AICA. “Participación con la ponencia de Implantación del Proyecto de Prevención del ICTUS en una gran empresa con dispersión geográfica”.
- Observatorio GT Generación&Talento en el Taller de DIVERSIDAD GENERACIONAL-Salud y bienestar en el grupo generacional Milenials.

## Premios y reconocimientos

- Resultado del trabajo realizado internamente
- En 2014 reconocimiento Empresa cardiosaludable por la Fundación Española del Corazón
- En 2017, Red Eléctrica ha sido reconocida por su modelo de ‘Buena práctica de Promoción de la salud en el trabajo’ por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo (INSBBT)
- Premio Ágora Bienestar 2017
- 2018 SELLO BRAIN CARING PEOPLE concedido por la Asociación Freno al ictus
- Certificado EFR desde 2009
- Distintivo DIE de MSSSI desde 2010
- Premio Nacional Alares a la conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal y a la Responsabilidad Social en la modalidad de “Gran Empresa” 2012
- Segundo Premio Randstad Awards en Conciliación 2013
- Certificado OHSAS desde 2002
- Certificado de Empresa saludable AENOR desde 2014

# 7 Evaluación del proceso y resultados: Indicadores e impacto sobre la salud de la población diana

## Resultados del programa de evaluación de los niveles de actividad física, sedentarismo y estilo de vida en un colectivo específico

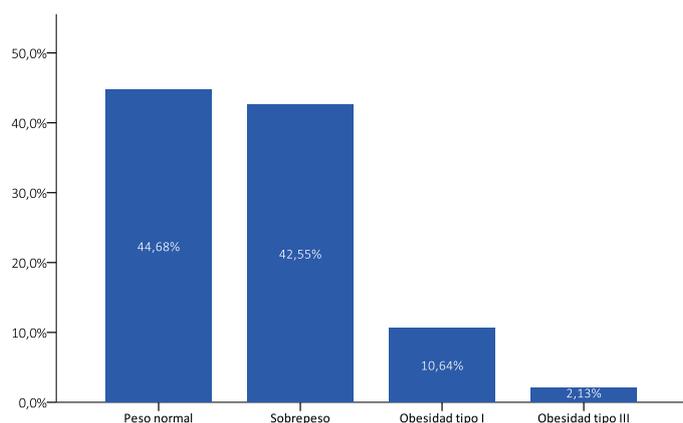
**Adherencia de los participantes al estudio**  
72 participantes (55 hombres y 17 mujeres) de los 124 directivos que trabajan en Red Eléctrica. La edad media fue de 51 años en hombres y 46 años en mujeres. Se evaluó la condición física a través de cuestionarios y de una pulsera wearable.

**Variables medidas por el cuestionario:**  
**Riesgo cardiovascular:** el 43% presentó riesgo alto o muy alto.  
**Salud Auto-percibida.**  
**Actividad Física y Sedentarismo:** el 25% reconoció ser inactivo.

**Variables medidas por la pulsera:**  
**Actividad Física:** El 54% no cumplía las recomendaciones oficiales de actividad diaria.  
**Sedentarismo:** Casi el 60% del tiempo diario se realizan actividades sedentarias. (Más información Anexo II).

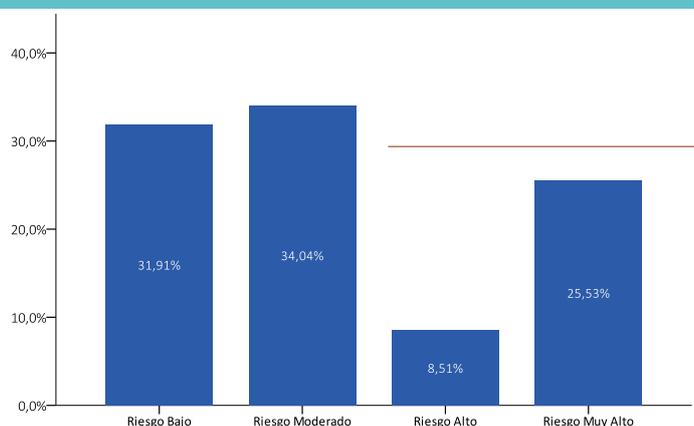
### Índice de Masa Corporal

43% problemas de sobrepeso  
13% de obesidad



### Riesgo Cardiovascular

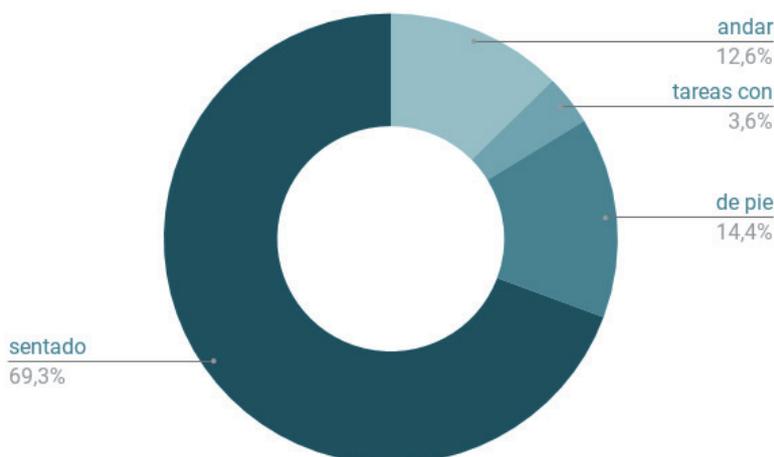
34% tienen RCV "alto" o "muy alto"



## Resultados del primer programa de evaluación de los niveles de actividad física, sedentarismo y estilo de vida de toda la plantilla

- Salud autoreportada: 77,08%.
- Tiempo sedentario pasado fuera del trabajo: aprox. 4 horas al día.
- El 36,07 % de la plantilla manifestaba hacer ejercicio regular a la semana, frente al 34% que sólo realizaban actividad física ocasional o el 6,35% que no hacían ningún tipo de ejercicio.
- El 51% de la plantilla no cumple con la recomendación de la OMS de actividad física (al menos 150 minutos a la semana).
- El 59% de la plantilla es inactivo y con altos sedentarismo frente al 8% de activos con bajo sedentarismo. Se encontró una relación entre la actividad física y el sedentarismo y el porcentaje de salud reportada.
- Aquellos con más actividad y menos sedentarismo, autoreportaban un nivel del 83,46% mientras aquellos inactivos y con alto sedentarismo reportaban un 74,93%.

### Descripción de un día de trabajo de los participantes

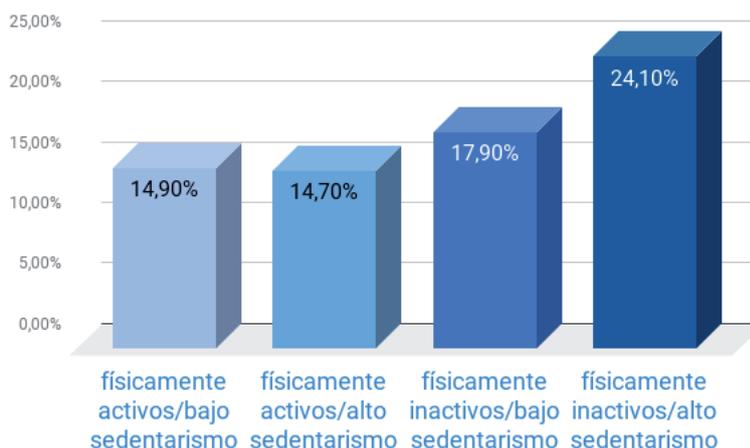


### Relación entre comportamientos físicos y salud

#### Al menos una enfermedad



#### Comorbilidad con al menos dos enfermedades



# Resultados del Programa de Intervención Basado en Ejercicio Físico Personalizado para Trabajadores con Alto Riesgo Cardiovascular

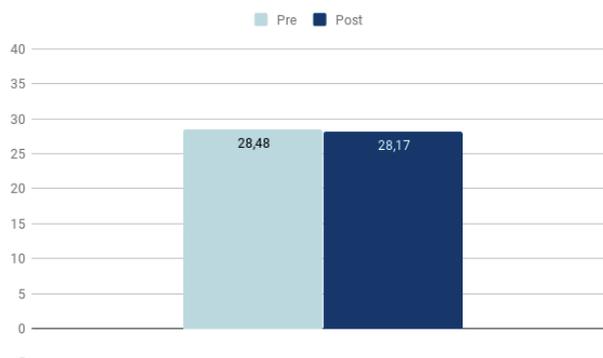
- El estudio tuvo una adherencia del 100%: 38 participantes, 20 intervención, 18 control

Se efectuó una evaluación *pre* y *post* intervención. Tras las 12 semanas que duró el programa, se dieron los siguientes cambios:

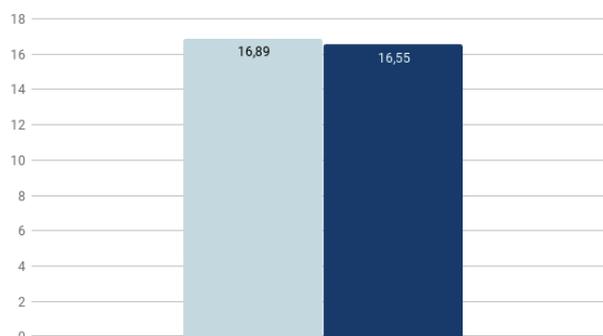
- Reducción en 0,36% de la masa grasa total.
- Disminución de la grasa localizada en un 2%.
- 1 Kg. de aumento de masa muscular (>2%) En piernas se produjo un incremento de más del 4%.
- Se observó un 10% de mejora en cuanto a la salud autopercebida, y se redujo el estrés en 4 puntos.
- En cuanto a la condición física hubo notables mejoras:
  - Equilibrio.
  - Flexibilidad de piernas.
  - Fuerza de tronco, brazos y piernas.
  - El voz max. mejoró en el 15% aumentando casi 7 ml./kg. Lo que permitiría afrontar el mismo esfuerzo con menor fatiga.
- Asimismo hubo una notable mejora en diversos indicadores bioquímicos:
  - Frecuencia cardiaca, presión arterial, y glucosa en sangre.

Más información (Anexo I).

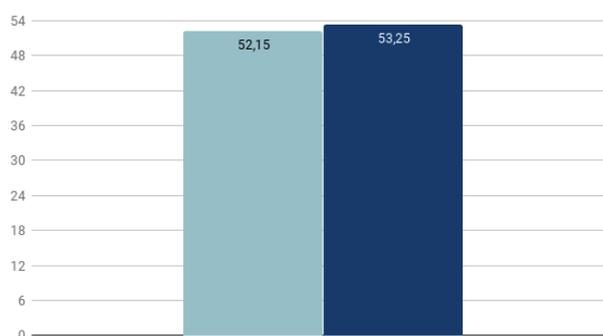
## Masa Grasa Total



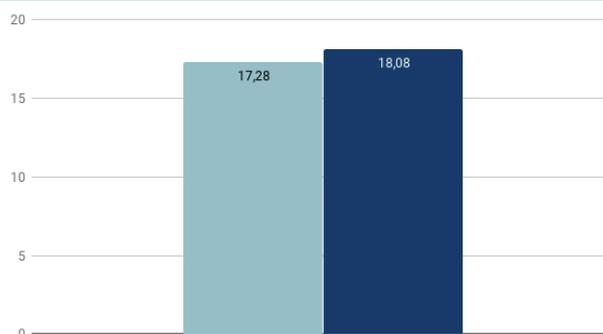
## Masa Grasa en el Tronco



## Masa Magra Total



## Masa Magra Piernas



## Valoración de la capacidad funcional en relación con las exigencias del puesto de trabajo en personas con edad avanzada

Dentro del modelo de Gestión de la Edad, se ha diseñado un plan de prevención y valoración de la capacitación laboral en las personas que ocupan puestos de técnico especialista a partir de 50 ó 55 años, con el objetivo de retrasar el deterioro propio del envejecimiento a través del desarrollo de un plan de intervención y mejora de las capacidades funcionales a través de la actividad física. Tras un primer análisis de los resultados, podemos determinar las siguientes conclusiones:

- Determinar la condición física de cada trabajador puede aportar herramientas para la gestión de los riesgos asociados a la edad y a cada puesto de trabajo. Además, la valoración del rendimiento físico en todas sus dimensiones es un instrumento útil para pautar de forma específica el ejercicio, y de esta forma, destinar los esfuerzos, ajustados a las necesida-



- des específicas de cada individuo de cara a mejorar su salud.
- Los técnicos especialistas de líneas presentaron mejores resultados en las variables de condición física y productividad física respecto a los técnicos de subestación. Mientras que, de forma general, para las variables de actividad física y salud auto-reportada, composición corporal y antropometría, así como variables fisiológicas, no se observaron diferencias significativas.
- El Índice de Capacitación para el Trabajo (ICT) por sí solo no parece ser una herramienta adecuada para detectar posibles deficiencias en cuanto al desempeño físico de los trabajadores, y por lo tanto se hace necesaria la implantación de una batería de evaluación directa de la condición física para la detección temprana de posibles deficiencias en el desempeño físico de los trabajadores junto con el análisis de los requerimientos físicos de cada puesto de trabajo.

## Datos de seguimiento de la Consulta de Condición Física

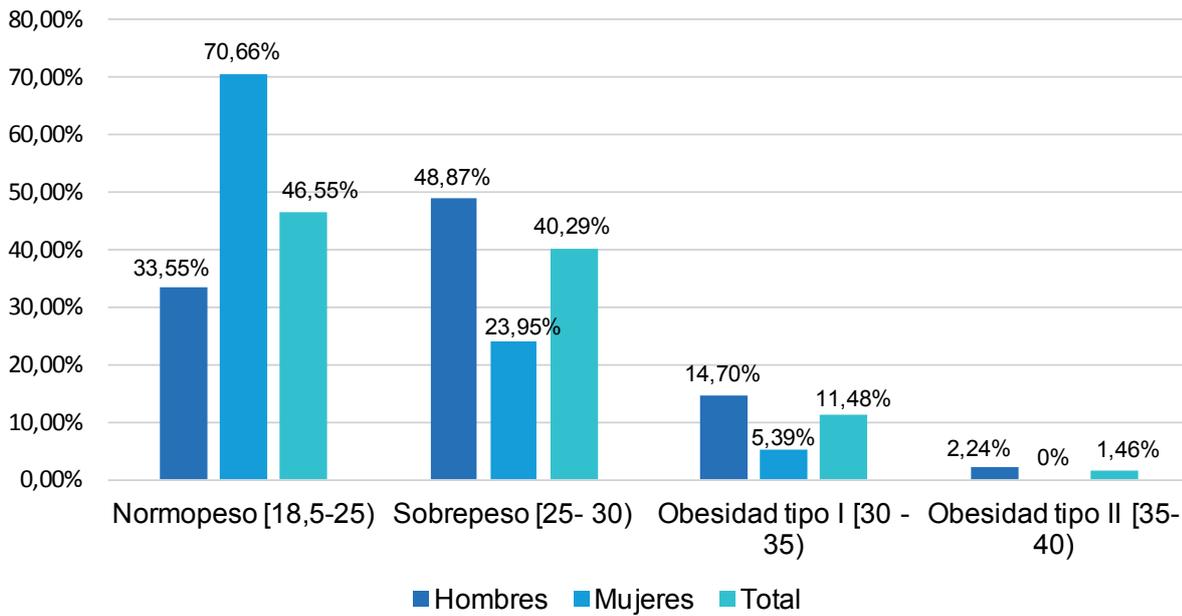
Con la observación de los resultados de todas las iniciativas que se han ido poniendo en marcha en los últimos años, nace la Consulta de Condición Física, con la intención de innovar en la propuesta de iniciativas acordes a las necesidades de ejercicio físico.

Motivar a los que no practican ninguna actividad física, a los sedentarios,

y a quienes lo necesitan como hábito de vida saludable.

- 188 participantes
- 122 entrenamientos prescritos
- 20 puntos de salud mermada autoreportada Según puntuación Salud Auto-Reportada (<50 puntos sobre 100).

## Índice de Masa Corporal (IMC)



## Principales resultados del Programa de Asesoramiento Nutricional Individualizado

Dentro de la Campaña de Alimentación Saludable, se ha realizado un proyecto de asesoramiento nutricional personalizado.

Llevando la Consulta de Nutrición al propio centro de trabajo, se ha favorecido la valoración individualizada de los hábitos alimenticios de la plantilla para poder establecer planes específicos ajustados a las necesidades personales y de salud de cada individuo. Los datos extraídos en las entrevistas personalizadas son los que se exponen a continuación.

### Datos de la Muestra

Total de la muestra: 634 personas, de los cuales un 32,33% son mujeres (205) y un 67,67% son hombres (429).

- En la consulta se recogieron:

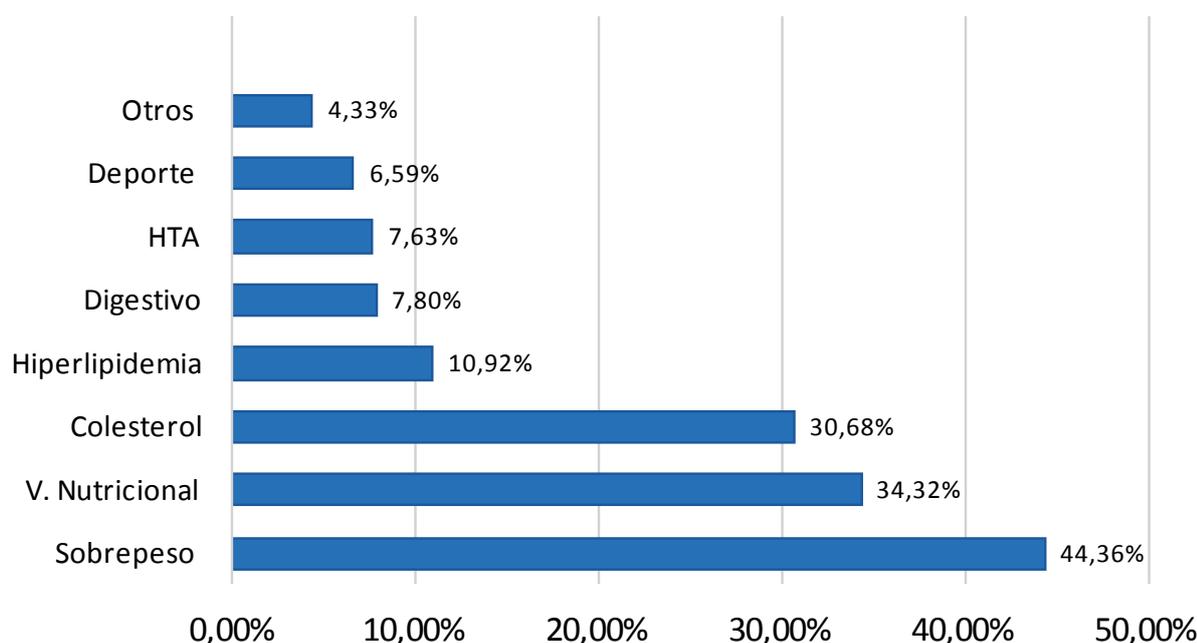
- Datos personales.
- Medidas antropométricas (talla, peso y Bioimpedancia Eléctrica (BIA).
- Presión arterial y frecuencia cardiaca.
- Alergias e intolerancias alimentarias.
- La adherencia a la dieta mediterránea mediante el cuestionario PREDI-MED.
- Análíticas sanguíneas en los casos que fue posible.

- Práctica de ejercicio físico y tiempo semanal dedicado.

### Principales resultados

- El 55,21% de la muestra tenía exceso de peso (40,22% sobrepeso y 14,99% de obesidad) según el IMC.
- Un 62,15% tenía una ICT > 0,50.
- El 64,04% mostraba exceso de grasa corporal.
- El 29,34% presentaba baja adherencia a la dieta mediterránea.
- Los sujetos con menos adherencia a un patrón dietético tenían un IMC más alto y un mayor porcentaje de grasa corporal.
- El 39,27% eran sedentarios, coincidiendo con aquellos que tenían ICT más alto y mayor IMC.

## Motivo de asistencia a consulta:



### Motivos de la consulta

Además de analizar los datos antropométricos se evaluaban hábitos de alimentación y se identificaban los principales motivos de consulta, con idea de conocer las principales preocupaciones y el conocimiento sobre aspectos de alimentación que tenía la plantilla.

Las causas de asistir a consulta se clasificaron en:

- **Valoración nutricional** para conocer su estado nutricional, valoración dieta, recibir consejos sobre su alimentación, etc.
- **Deporte:** consejo dietético-nutricional para realizar deporte, aumentar masa muscular, combatir la fatiga, prepararse para carreras, maratones, etc.
- **Digestivo:** Problemas como reflujo gástrico, esofagitis, gastritis por H. pylori, molestias gástricas, síndrome

de intestino irritable, estreñimiento, gases, etc.

- **Hiperlipidemia:** Consejos dietéticos para reducir hipercolesterolemia, hipertrigliceridemia diagnosticada con o sin medicación.
- **Hipertensión:** diagnosticada y con medicación.
- **Hiperuricemia:** diagnosticada y con medicación.
- **Sobrepeso:** engloba sobrepeso y obesidad.
- **Otros:** engloba diversos problemas o patologías tales como anemia, hipotiroidismo, estrés, menopausia, embarazo, lactancia materna, paso a dieta vegetariana o vegana, etc.).

En el total de la muestra tanto en mujeres como hombres, destaca la valoración nutricional como motivo principal de consulta.

### Principales motivos de consulta en mujeres:

- Valoración nutricional
- Problemas de salud
- Molestias o patologías digestivas
- Sobrepeso

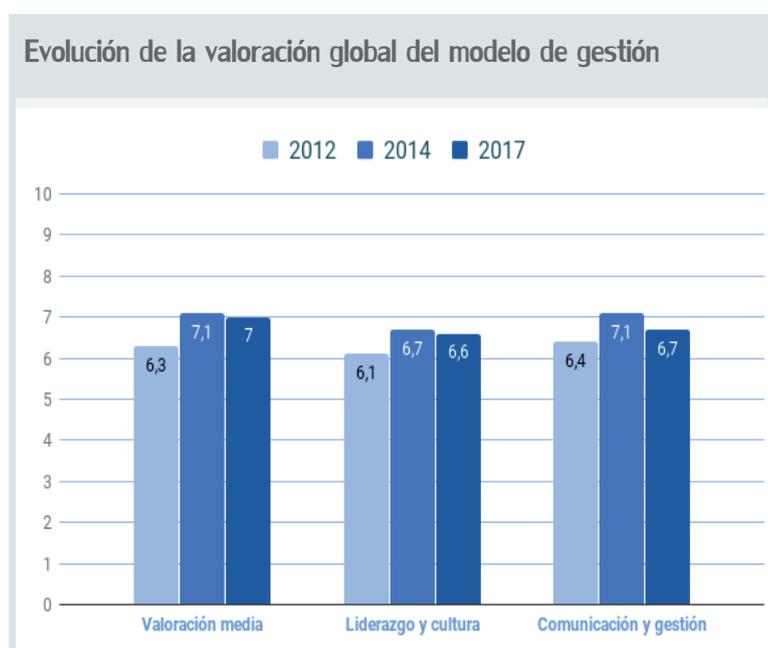
### Principales motivos de consulta en hombres:

- Valoración nutricional
- Sobrepeso
- Reducir la hiperlipidemia
- Orientación de una dieta adaptada para el deporte

## Mejora progresiva de los datos de salud

Como puede observarse en el gráfico de la página 10 tanto la evolución del Índice de Masa Corporal (IMC) como la de la tensión arterial, sigue una tendencia descendente. De manera general se puede decir que los datos son sensiblemente mejores que los encontrados en años anteriores, lo cual puede ser un reflejo de los esfuerzos realizados en la implantación de programas de promoción de hábitos de vida saludables. El índice de absentismo también se considera moderadamente inferior a los datos del sector.

### Comparativa del índice de absentismo con el Índice del sector 2017



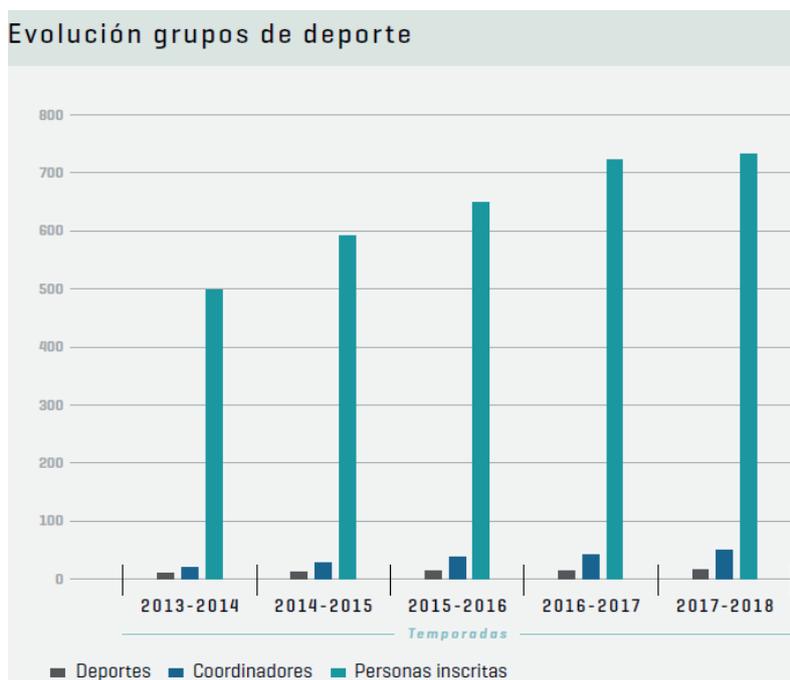
## Encuestas anuales de percepción de gestión de la conciliación

Anualmente se valoran tanto del modelo de gestión como las medidas desarrolladas a través de encuestas de percepción, en las que se evalúa el conocimiento, uso y satisfacción de las personas, con todo el sistema de gestión de la conciliación. En la encuesta realizada en 2017, con una participación del 62%, los resultados han sido muy satisfactorios alcanzando una **valoración media de 7 sobre 10**, que se considera un punto fuerte en la escala utilizada. Los resultados permitirán identificar nuevas necesidades y aspectos de mejora.

## Uso de las ayudas económicas al deporte

Desde el año 2014 se observa la siguiente evolución. El aumento del número de deportes, número de participantes y número de grupos deportivos se debe al interés que poco a poco va creciendo entre la plantilla por realizar diferentes deportes.

Según estos datos el **43% de la plantilla recibe este tipo de ayudas**.



# 8 Continuidad y sostenibilidad del proyecto prevista en los próximos años. Financiación económica

Desde el año 2014, Red Eléctrica guiada por sus principios de excelencia, desarrolló y aprobó el sistema de gestión de Empresa Saludable cuyo Plan de Acción incorpora la prevención y promoción de la salud con un papel protagonista.

El proyecto, continúa creciendo de forma estable sumando profesionales de reconocido prestigio en las diferentes áreas, lo cual, bajo la coordinación del personal sanitario de Red Eléctrica, permite alcanzar cuantitativa y cualitativamente un altísimo nivel.

Red Eléctrica financia la totalidad de las acciones realizadas y cada año destina mayores recursos a sus Programas de Salud y Bienestar manteniendo aquellos programas implementados y promoviendo nuevas acciones. Gracias al desarrollo de una metodología propia que permite la medición de coste/beneficio, en Seguridad y Salud y en Conciliación, a través de la valoración de los activos intangibles y el cálculo del capital intelectual y la obtención de un indicador de retorno de la inversión realizada; Red Eléctrica analiza la contribución a la generación del activo intangible de la organización y la obtención del retorno de las inversiones realizadas, de cara a evaluar la competitividad y la productividad derivada de los procesos, procedimientos y condiciones de trabajo. Igualmente se dispone así de un modelo predictivo que permite la mejo-

ra continua de los procesos y obtención de resultados.

La estabilidad presupuestaria viene garantizada no solo por el mantenimiento de las cantidades aportadas a los proyectos con la Universidad de Castilla-La Mancha y el SEDCA sino también por la inversión realizada en el Espacio Energía y las perspectivas futuras que se tienen.

De hecho acaba de realizarse un proyecto piloto en la gestión del envejecimiento en trabajadores (que incluye la valoración del estado nutricional y la forma física de los trabajadores entre 55-60 años) para el cual se pretende destinar una partida adicional en los próximos 2-3 años.

Como se observa, las acciones del Proyecto Empresa Saludable de Red Eléctrica llevan casi una década recibiendo soporte no solo económico, muestra de su continuidad y sostenibilidad sino que cada vez llegan a más trabajadores de la empresa. En la actualidad los proyectos y valoraciones han superado el millar de participantes y las acciones del año 2018 de la Consulta de Condición Física y de Nutrición superan las 600, y el modelo de Empresa Saludable se ha exportado más allá de nuestras fronteras implantándose también en Red Eléctrica Andina, sociedad del grupo ubicada en Perú (Anexo III).

## Metodología de certificación WELL

Mirando al futuro Red Eléctrica, ha dado los primeros pasos para adoptar la Metodología de Certificación WELL. Se pretende aunar tanto el entorno físico y arquitectónico del espacio de trabajo con las medidas y acciones de promoción de la salud. La certificación WELL consta de 7 áreas de actuación, incluyendo cada una de ellas una serie de medidas:

Aire: eliminación de los contaminantes del aire, prevención de la contaminación y purificación del aire.

Agua: filtración, tratamiento y localización estratégica de puntos de agua.

Alimentación: establecimiento de opciones alimenticias saludables y promoción de una alimentación sana.

Luz: acceso a luz natural, y mejora de la calidad de la luz artificial.

Ejercicio: promoción e incorporación de actividades que permitan llevar una vida activa.

Confort: adecuación del espacio para maximizar el confort térmico, acústico, olfativo y ergonómico

Mente: establecimiento de políticas de empresa que contribuyan a la reducción de estrés y mejorar el bienestar mental y emocional de los trabajadores.

# 9 Planteamiento innovador y original

Empresa Saludable es innovador en dos líneas fundamentales, su enfoque y su metodología: estableciendo un marco de colaboración con otras entidades.

## Un enfoque transversal

Integrando la gestión de la salud en todos los procesos y actividades se pretende alcanzar el mayor nivel de salud y bienestar, mejorando la calidad de vida, y el entorno familiar y comunitario.

## Marco de colaboración

Cuando Red Eléctrica lanza sus primeras medidas de Empresa Saludable, hay un reducido número de antecedentes previos en el ámbito de la implantación de programas de actividad físico-deportiva en las empresas españolas.

Por ello establece un marco de colaboración entre tres entidades: Red Eléctrica, Grupo de Investigación GENUD Toledo y la SEDCA. El establecimiento de este acuerdo tiene un carácter hasta el momento único y representa un aspecto original en sí mismo. El objetivo de este acuerdo es contribuir a desarrollar una acción integral de fomento de la actividad física, la nutrición saludable y la salud **cuyo foco es la prevención y lucha contra la obesidad desde la empresa.**

Este año se ha unido como colaboradora la Universidad Europea con un estudio de investigación cuyo objetivo es analizar el impacto en el nivel de estrés

y en el estado de bienestar de un programa de ejercicio basado en el **movimiento meditativo.**

## Acercando la salud al centro de trabajo

Asimismo podemos destacar otras iniciativas dentro del programa que destacan no sólo por su innovación sino por su éxito demostrado. Red Eléctrica ha hecho el esfuerzo por dar un lugar físico a los Programas de Salud dentro del propio entorno de trabajo. Así han nacido estas cuatro iniciativas:

### Creación del ESPACIO energía

La creación de un espacio de entrenamiento con diversos grupos de actividades deportivas ha facilitado la adhesión a los programas de actividad física a personas que no solían practicar ningún deporte.

### Consulta de Condición Física

El personal no tiene que desplazarse del centro laboral para conseguir un plan de entrenamiento individualizado que permita, sobre todo a aquellos que quieren iniciarse en la práctica deportiva, hacerlo de forma efectiva y segura. Este plan ha sido objeto de muchas consultas por parte de otras empresas, por lo que podría convertirse en una iniciativa inspiradora en cuanto a la promoción del ejercicio físico en el entorno laboral.

### Consulta de Nutrición Individualizada

Del mismo modo que la consulta de

Condición Física, realiza evaluaciones y planes de acción personalizados.

### Supervisión del menú de comedor

Además de la supervisión de los menús, se han retirado los alimentos menos saludables de las máquinas expendedoras y se facilita un servicio de comida saludable para llevar.

## Valoración de la capacidad funcional en relación con exigencias del puesto de trabajo en personas de edad avanzada

De nuevo, de forma pionera en el ámbito laboral, Red Eléctrica ha comenzado un proyecto dirigido de forma especial a los trabajadores que alcanzan una determinada edad y cuyos puestos de trabajo comportan exigencias físicas.

Red Eléctrica trata de adelantarse al aumento de la edad de la plantilla y los riesgos derivados en materia de salud (por ejemplo, el riesgo aumentado de sufrir una enfermedad al llegar a los 65 años es del 80%).

Se trata de un proyecto pionero en España teniendo en cuenta la tendencia demográfica de nuestro país. Este modelo de valoración puede suponer una nueva vía de investigación a partir de la cual se generen y se asienten nuevos proyectos en esta línea.

# 10 Contemplación de criterios de equidad y perspectiva de género

Red Eléctrica tiene un compromiso para garantizar la igualdad de oportunidades dentro de su plantilla y para ello se implantó un sistema de gestión de la igualdad que comenzó su andadura en el año 2009.

El Plan de Igualdad, su posterior plan de acción (Plan Integral de Igualdad), las acciones desarrolladas y la medición de los indicadores, son solo algunas de las fases imprescindibles de este modelo de gestión.

En el año 2015 se constituye un observatorio de liderazgo femenino con el objetivo de proponer acciones para incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y en el año 2017 Red Eléctrica ha renovado el Distintivo de Igualdad en la Empresa otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Dentro del plan Empresa Saludable, se piensa en la salud global de todos los trabajadores teniendo en cuenta los riesgos y las patologías más presentes en función de las características de género y edad que, obviamente, se contemplan en el diseño y planificación de los programas de salud y bienestar.

Esta máxima de equidad entre hombres y mujeres es la que ha guiado también aquellas intervenciones

realizadas en los programas de Salud y Bienestar.

Podemos destacar el éxito que ha supuesto la creación del Espacio Energía en cuanto a la participación femenina en el Área de Promoción del Deporte y Reducción del Sedentarismo. Contar con una zona de entrenamiento en el propio centro de trabajo diseñada para actividades dirigidas tanto de entrenamiento funcional como de yoga y pilates, junto con la flexibilidad horaria promovida desde los programas de conciliación ha sido el acicate definitivo para atraer a un público, que hasta el momento no encontraba la motivación suficiente en otras propuestas deportivas.

El éxito de esta medida queda reflejado en la alta asistencia femenina de las clases: 65.2% en entrenamientos funcionales, 78.6% en pilates, 72.6% en yoga (cifra que toma aún más peso considerando que el porcentaje de mujeres en plantilla es del 24,4%).

Desde 2017 se ha comenzado a trabajar en el Proyecto de Gestión de la Diversidad, cuyo objetivo es coordinar las acciones de los anteriores modelos que atendían diferentes áreas de la diversidad: como la igualdad, la discapacidad y la edad, abordando, además, otros nuevos aspectos no tratados con antela-

ción, lo que pone de manifiesto el compromiso de la compañía con la inclusión, la no discriminación y la eliminación de barreras, y garantiza la incorporación de la diversidad como un aspecto transversal y estratégico de la cultura empresarial.

Asimismo es interesante resaltar que tanto el liderazgo del Departamento de Empresa Saludable, como la coordinación de los programas de salud que se presentan a esta convocatoria de la Estrategia NAOS, están llevados a cabo por mujeres.

Por todo ello, se puede concluir que este proyecto contempla con especial énfasis la perspectiva de género y contempla los criterios de equidad en la promoción de todos los programas que se han implementado en la última década en torno a Red Eléctrica como Empresa Saludable.

# Anexos

# Principales resultados del Programa de Ejercicio Físico Personalizado

## Adherencia de los participantes al estudio

La adherencia al estudio fue del 100%, reflejando así la buena aceptación que ha tenido esta iniciativa entre los participantes. Todos ellos concluyeron sus entrenamientos con las sesiones totales asignadas por semana y mes, expresando su total satisfacción al concluir el programa. El hecho de que los entrenadores estuvieran a disposición de los participantes en el mismo lugar de trabajo y tuvieran flexibilidad y disponibilidad horaria propició que el cumplimiento de las sesiones programadas al inicio del programa fuera máximo.

## Resultados relativos a la antropometría y composición corporal

### Índice de Masa Corporal (IMC)

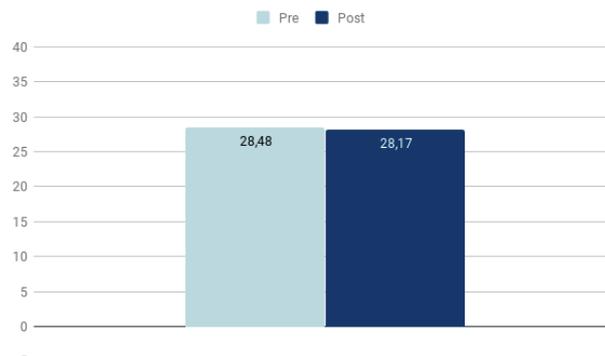
El IMC aumentó casi un 1%, un resultado a priori negativo pero que sin embargo debe ser interpretado a la luz de los resultados de la densitometría ósea (cambio de masa grasa y masa magra en los participantes).

### Masa Grasa

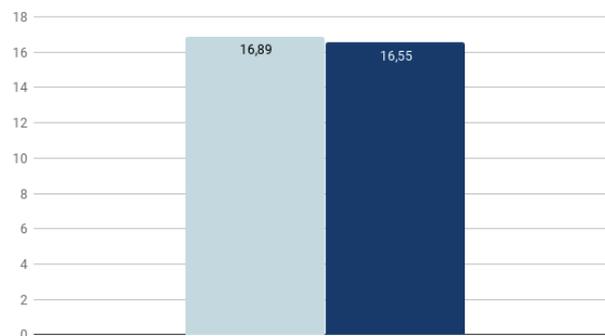
A través de la prueba de densitometría ósea que llevó cabo cada uno de los participantes se pudo observar el cambio en la cantidad de masa grasa corporal, tanto a nivel de cuerpo entero (como específicamente en diversas regiones corporales).

Después de 12 semanas de entrenamiento personal, y a pesar de haber incrementado su peso corporal en 0,730 Kg. de media, el grupo de entrenamiento redujo en 0,360 Kg. su masa grasa total. Por lo tanto, el programa de entrena

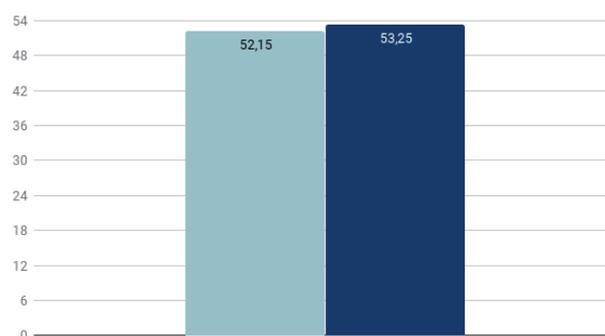
## Masa Grasa Total



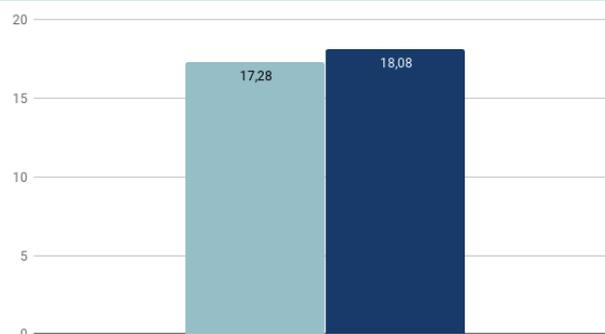
## Masa Grasa en el Tronco



## Masa Magra Total



## Masa Magra Piernas



## Cuestionario Salud SF-36



miento fue efectivo en la reducción de la cantidad de grasa corporal y del grado de obesidad de los participantes.

No obstante, como es de sobra conocido, no toda la grasa es igual de perjudicial para la salud de las personas. Aquella grasa que se acumula en la región del tronco es especialmente relevante ya que está más directamente relacionada con las enfermedades cardiovasculares y metabólicas. Es por este motivo por lo que es de gran importancia el cambio producido en este valor en el grupo de entrenamiento personalizado

De especial relevancia fue la **pérdida de un 2%** de grasa localizada en el tronco (i.e. grasa visceral). En consecuencia, su disminución produce un descenso en la probabilidad de sufrir las enfermedades anteriormente mencionadas.

### Masa Magra

La masa magra tiene una función vital en el cuerpo humano. Una cantidad mayor de masa magra previene, actualmente y en un futuro, la incidencia de una importante cantidad de enfermedades y nos asegura un desarrollo correcto de las funciones físicas de la vida cotidiana.

Después de 12 semanas de entrenamiento personal, el grupo de entrenamiento aumentó más de 1 Kg. de masa muscular, lo que se tradujo como un cambio positivo >2%.

A medida que pasan los años, es de es-

## Cuestionario de Estrés



pecial relevancia la cantidad de masa muscular de las piernas, ya que supone el soporte de todo el cuerpo y tiene una importancia vital en las actividades de la vida cotidiana como caminar, sentarse y levantarse. A continuación, se detalla el cambio que en la variable de la masa magra de las piernas se produjo después de la intervención.

El aumento de masa muscular fue de especial relevancia en la masa muscular de las piernas donde incrementó 0,8 Kg. (>4%), disminuyendo así la probabilidad de sufrir ciertas discapacidades en años posteriores.

Por lo tanto, podemos volver a confirmar que el programa de entrenamiento fue efectivo, ya que como resultado de éste la cantidad de masa magra aumentó significativamente, especialmente a nivel de las extremidades inferiores.

### Resultados sobre la salud auto-percibida y los niveles de estrés

El ejercicio físico puede provocar aumentos en la calidad de vida y disminución en los niveles de estrés acumulado cuando se realiza de forma conveniente. Aunque la mejora en estos parámetros puede ser a medio-largo plazo, se incluyó la evaluación (aunque fuera desde una perspectiva subjetiva) de estas dos variables y sus posibles cambios gracias al programa de ejercicio físico.

### Salud auto-percibida

En cuanto a la puntuación total, los participantes en el programa de entrenamiento percibieron su salud al terminar

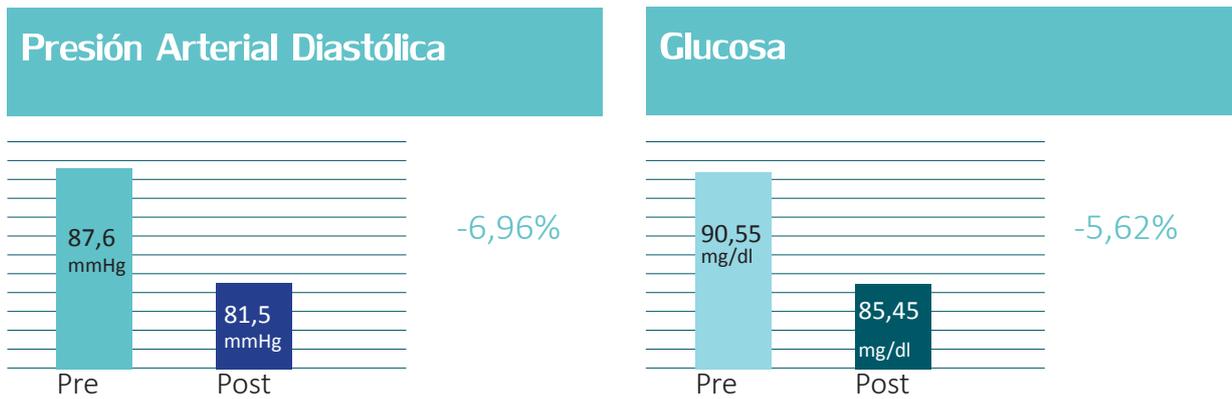
más de 7 puntos superior con respecto a la inicial, lo que se tradujo en casi un 10% de mejoría. Si nos fijamos en la puntuación de cada apartado entre el antes y el después de la intervención, se puede observar como en todos ellos mejoran las puntuaciones al término del programa, excepto en lo relativo al rol físico. Esto último probablemente pueda deberse a que, como consecuencia de la valoración física minuciosa de cada participante, durante ese proceso se produjo una mayor concienciación de los participantes permitiendo que se hicieran una composición más realista y menos subjetiva de su rol físico a pesar de que su función física mejoró en todos los aspectos medidos objetivamente. En el apartado de transición se muestra en cierto modo la satisfacción global con el programa y la valoración que hacen de él en relación a su salud. En este caso, vemos que la valoración es muy positiva, incrementando 25 puntos sobre 100.

### Niveles de Estrés auto-percibidos

A pesar de que la intervención terminó en un período en el que los trabajadores tenían más carga mental, con el programa de entrenamiento personal pudimos conseguir reducir los niveles de estrés en más de 4 puntos, lo que supuso un 23% menos de carga mental.

### Resultados sobre la condición física

La condición física es la capacidad de realizar esfuerzos físicos con vigor y efectividad, retardando la aparición de la fatiga y previniendo la aparición de



lesiones. Tener una buena condición física no consiste en convertirse en un deportista de élite, sino en desarrollar las capacidades y cualidades adecuadas para realizar con éxito las actividades físicas en las que se participe, entre ellas, las actividades de la vida cotidiana. Es en este apartado donde las mejoras derivadas de un proyecto centrado en el entrenamiento físico podrían ser a priori más notables. El entrenamiento induce una mejora en la condición física y ésta deber ser evidente a pesar de la corta duración del programa de ejercicio.

#### Equilibrio

Aumentó en casi un 13%.

#### Flexibilidad de Piernas (MMII)

Incremento de la flexibilidad de ambas piernas en aproximadamente 8 cm, pasando de estar en valores negativos a valores positivos.

#### Flexibilidad de Brazos (MMSS)

En ambos brazos mejoró casi 2,5 cm en global después de 12 semanas

#### Fuerza de Tronco

El grupo de entrenamiento mejoró significativamente la fuerza de tronco (143%).

#### Fuerza de Brazos

Mejóro significativamente la fuerza del brazo derecho (aproximadamente un 63% de media), y la fuerza del brazo izquierdo en más de un 61%.

#### Fuerza de Piernas

Todos y cada uno de los participantes

mejoraron su fuerza muscular de piernas en el test de sentadilla. De forma global, en este mismo test los participantes mejoraron su fuerza muscular en más de un 46%, lo que significó pasar de realizar 19 sentadillas a 28 en 30 segundos. En el test de salto, el grupo que realizó el entrenamiento personal aumentó su elevación del centro de gravedad en más de 3 cm, significando una mejora superior al 20%.

#### Fitness Cardiorrespiratorio

Muchos investigadores lo consideran el componente de la condición física (fitness) más importante para la salud, ya que puede prevenir diferentes patologías cardíacas, causa principal de muerte en personas mayores.

Después de 12 semanas de entrenamiento, se puede observar cómo hubo una mejora en la fatiga, pasando de 35 latidos a 31 latidos en 15 segundos. Esta mejora permitirá afrontar los esfuerzos con una menor sensación de fatiga. El VO2max mejoró significativamente (15%), aumentando en casi 7 ml./Kg./min. Con este resultado podemos confirmar la conclusión anterior de que los participantes ahora pueden realizar un mismo ejercicio con una menor fatiga y un menor trabajo por parte del corazón y de los músculos.

#### Resultados sobre la presión arterial y la frecuencia cardíaca

La presión arterial y la frecuencia cardíaca son valores de especial relevancia en la globalidad de la salud y pueden verse

modificados en parte gracias a una intervención con ejercicio físico. Por ello, evaluamos la presión arterial diastólica reduciéndose en valores cercanos al 7% y pasando de 87,6 mmHg a 81,5 mmHg. Este cambio favorable de más de 6 mmHg puede ser un factor protector contra enfermedades cardiovasculares. La frecuencia cardíaca de reposo disminuyó casi un 4%, pasando de 70,9 latidos por minuto a 68,2 latidos por minuto.

#### Resultados sobre el análisis bioquímico

Los cambios en las variables bioquímicas de la sangre analizada dependen en gran medida también de la dieta realizada. El entrenamiento llega a mejorar estos parámetros a medio-largo plazo, pero su combinación con una dieta equilibrada es fundamental para la consecución de unos valores saludables. En este estudio se evaluó la glucosa en sangre en estado de ayunas y el colesterol total y de lipoproteínas de baja densidad (LDL).

La glucosa en sangre disminuyó significativamente después de realizar entrenamientos personales durante 12 semanas. Este descenso fue de más de un 5%, pasando de 90 mg/dl a 85 mg/dl.

En cuanto al colesterol total, la reducción de éste no fue significativa, disminuyendo poco más de un 1,5%. La combinación de una dieta saludable acompañada de ejercicio sería fundamental para ver un descenso significativo en este parámetro.

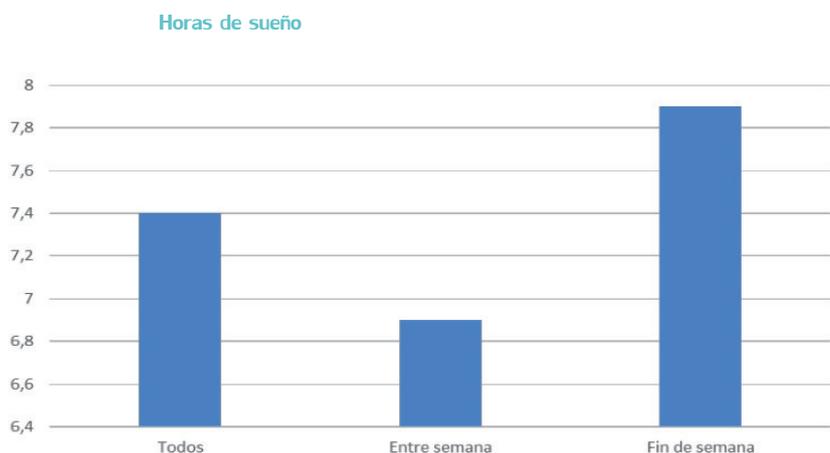
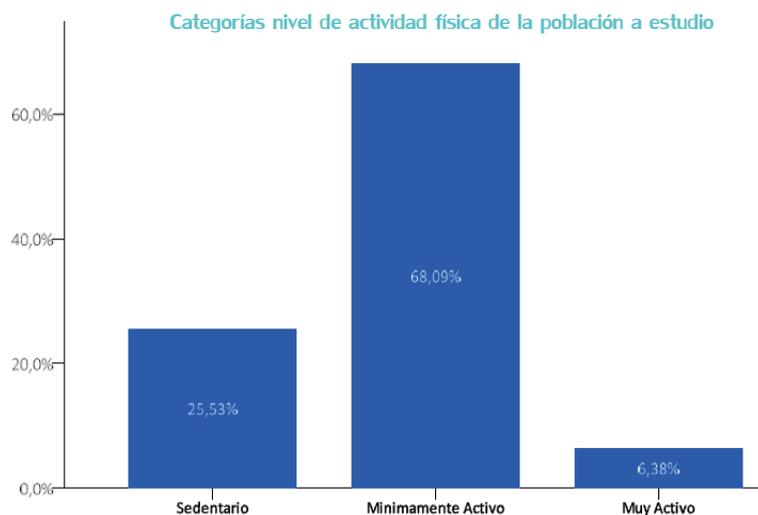
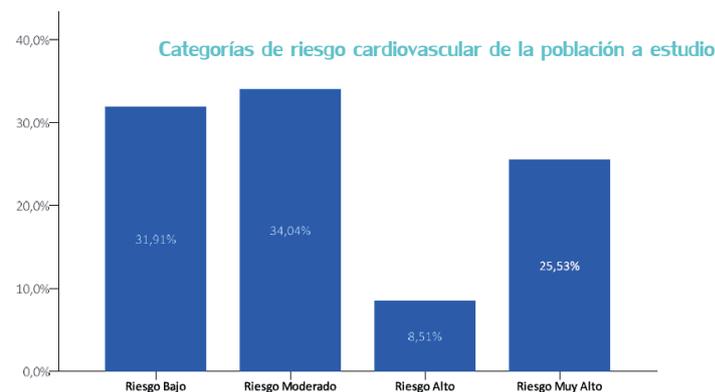
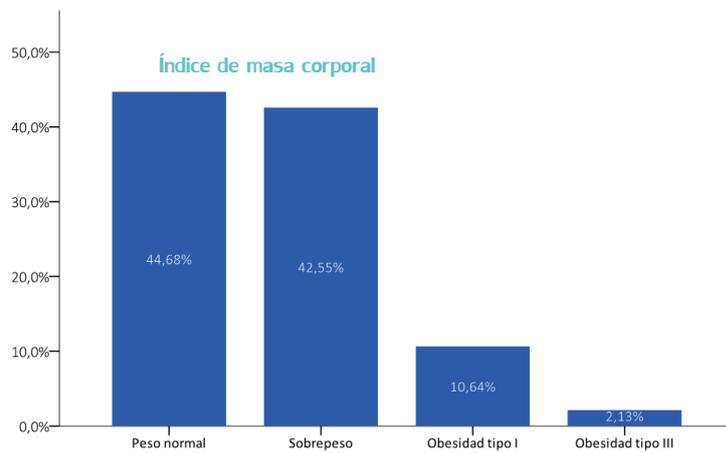
# Principales resultados del programa de evaluación de los niveles de actividad física, sedentarismo y estilo de vida en un colectivo específico

## Adherencia de los participantes al test

La adherencia al estudio superó el 90% pudiendo así finalmente extraer todas las variables de 68 participantes (52 hombres y 16 mujeres) en total. Estos datos reflejan la buena aceptación que tuvo esta iniciativa entre los participantes y el alto grado de satisfacción de los mismos. De hecho, al terminar el estudio se llevó a cabo una jornada de formación titulada "Importancia de la actividad física para un envejecimiento sano en el ámbito laboral" que reunió a una parte importante de los participantes que residían en Madrid y donde se presentaron por primera vez los resultados obtenidos de modo grupal y por género. Resultados sobre el estado físico, el perfil de salud y el riesgo cardiovascular

## Índice de Masa Corporal (IMC)

En los datos sobre el IMC de los trabajadores de Red Eléctrica se observa existe una proporción similar entre los trabajadores con peso normal y los trabajadores con sobrepeso. El 43% de los participantes presentó sobrepeso y el 13% obesidad, unos índices muy elevados y con potenciales consecuencias para la salud de los trabajadores. Por otro lado, debemos tener en cuenta que sumando los porcentajes de obesidad (I y III), en términos generales 1 de cada 10 trabajadores sufría obesidad.



En resumen, tan solo 4 de cada 10 tenía un peso considerado adecuado según la OMS.

### Riesgo cardiovascular

Un 66% de los trabajadores presentaron un riesgo bajo y moderado, este hecho se considera aceptable ya que es un riesgo menor de un 10% de riesgo de sufrir alguna patología cardiovascular en los próximos 10 años. Pero sin embargo, un 34% de los participantes indicaban tener un nivel de riesgo alto y muy alto de sufrir alguna patología cardiovascular en los próximos 10 años. Estos datos permiten concluir que más de 1 de cada 4 trabajadores sufre un riesgo cardiovascular “muy alto”.

### Estilo de vida – Actividad Física auto-reportada (IPAQ)

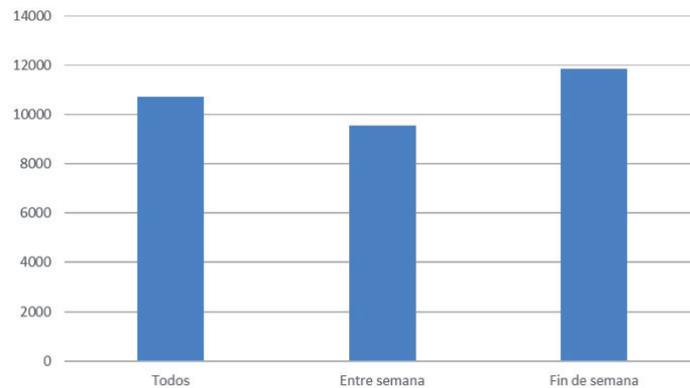
De forma general, tan solo el 6% de trabajadores de la empresa indicaba realizar actividad física de forma “muy activa”, que en principio serían los que más beneficios en su salud derivados de la práctica de actividad física podrían tener. El resto de trabajadores se clasificaron en “minimamente activos” (casi 7 de cada 10). Un 25% de los trabajadores reportaron ser “sedentarios”. Resultados OBJETIVOS sobre los niveles de actividad física y sedentarismo (pulsas de actividad).

### Horas de sueño

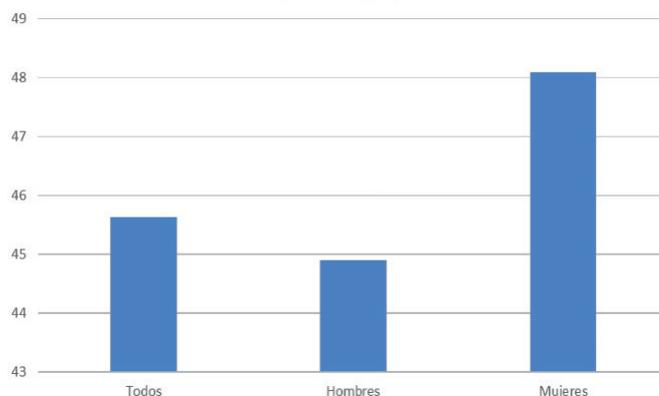
Las horas de sueño representan uno de los hábitos de vida de la población estudiada. Aunque las horas dormidas es un dato muy específico e individual de cada persona, dormir poco está relacionado con el riesgo aumentado de sufrir enfermedades cardiovasculares.

La media de horas de sueño totales de todos los días estaba dentro de un rango habitual (6-9 horas), sin embargo se podía observar como durante el fin de semana los participantes dormían de media una hora más que entre semana.

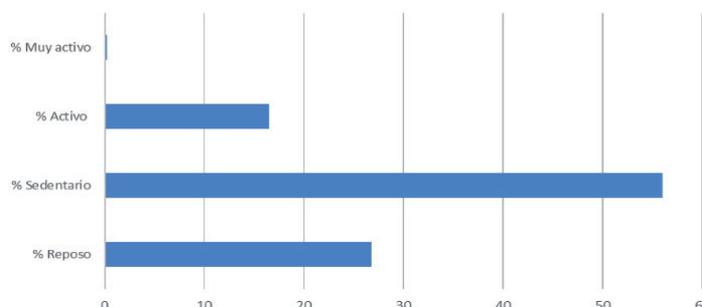
Pasos Medios al día



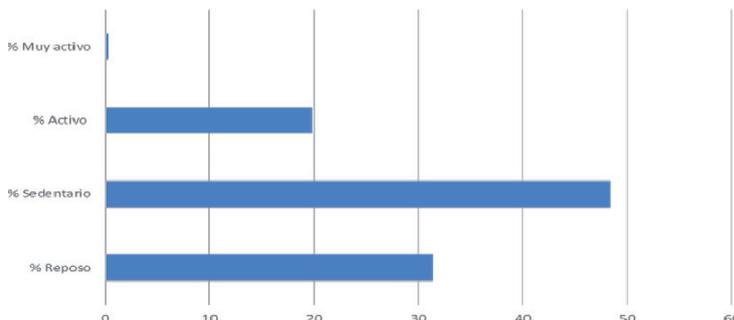
% Personas que cumplen Recomendaciones Oficiales (>10,000 p/d)



% Distribución del tiempo a lo largo del día ENTRE SEMANA



% Distribución del tiempo a lo largo del día FIN DE SEMANA



Esto parece indicar que es durante el fin de semana cuando los participantes aprovechaban para descansar y recuperar las horas de sueño de entre semana.

Otros datos de interés es que el rango medio de horas de sueño entre semana oscilaba entre 5,9 y 8,9 horas, siendo ese rango superior durante los días del fin de semana, entre 6,3 y 9,8 horas. Por último, comentar que en las horas de sueño dormidas no había diferencias entre sexos, es decir, no eran distintos los hábitos de sueño entre hombres y mujeres.

### Pasos por día

Los pasos al día representan el nivel de actividad que realizan los participantes de media, entre semana y en fin de semana. La OMS recomienda superar los 10.000 pasos al día para considerarse una persona activa y por lo tanto obtener mayores beneficios en la salud.

En cuanto el número de pasos medios al día en su totalidad, así como los pasos medios que dieron los participantes de este estudio en días de entre semana y del fin de semana, se puede observar como la media total se encontró dentro de las recomendaciones oficiales de la OMS, superando los 10.000 pasos al día.

Sin embargo, cuando los datos se analizaron diferenciando los días entre semana y de fin de semana, la media de pasos de estos primeros (entre semana) no alcanzaba las recomendaciones oficiales, siendo esto compensado durante el fin de semana.

Como dato de interés, decir que en este caso sí que existían diferencias entre los pasos dados en mujeres y hombres, superando en una media de 700 pasos el sexo femenino al masculino (11.247 pasos frente a 10.545).

### Cumplimiento de las Recomendaciones Oficiales

Como se ha comentado anteriormente, la OMS propone realizar más de 10.000 pasos al día para ser una persona activa y por lo tanto obtener los beneficios que una persona activa puede lograr en su salud. Independientemente de las medias del grupo, parece interesante conocer el porcentaje de los participantes que alcanza las recomendaciones

El porcentaje de participantes que cumplen las recomendaciones oficiales de superar los 10.000 pasos al día propuestas por la Organización Mundial de la Salud, tanto de forma general como por sexo muestra que tan únicamente el 46% de la población estudiada cumplía las recomendaciones oficiales y por lo tanto, más de la mitad de los participantes no llegaban a cumplirlas. No se observaron grandes diferencias entre hombres y mujeres, el 45% de los hombres cumplía las recomendaciones y sólo un 3% más (48%) de mujeres lo hacía.

Porcentaje de tiempo dedicado a actividades a lo largo del día El tipo de actividad desarrollada a lo largo del día es un aspecto muy importante a evaluar para conocer el estilo de vida de las personas. Un mayor tiempo sedentario asociado a porcentajes muy bajos de actividad están ligados al padecimiento de enfermedades como la obesidad, la hipertensión o la diabetes tipo II entre otras.

Se observa como predominaban las actividades sedentarias entre las demás, y sumando el tiempo de sedentarismo al tiempo de descanso, la población de estudio llegaba a estar el 83% del día parada. Tan solo el 15% del tiempo de un día se dedicaban a actividades que promovían un mayor gasto energético y la franja de porcentaje en actividades vigorosas, la que mayor beneficio otor-

ga a la salud, era nula.

El tiempo dedicado a actividades sedentarias era algo menor que cuando se analizaban los días entre semana. Sin embargo, al ser una disminución tan pequeña y al aumentar el porcentaje de sueño, el porcentaje empleado en actividades moderadas y vigorosas era muy similar.

A modo de resumen., los principales resultados de la evaluación incluyen:

- El 56% de los participantes presentaban sobrepeso/obesidad
- Un 34% presentaba un Riesgo Cardiovascular "alto" o "muy alto"
- El 70% cree que su salud está por encima de la media
- Un tercio reconoce ser sedentario pero la realidad muestra que casi un 54% no cumplen las recomendaciones oficiales de AF.
- Durante la semana (jornada laboral) la media de pasos diarios NO alcanza los valores recomendados
- El número de horas de sueño al día es de 7,4 h/d (rango 5.9-8.9)
- Entre semana casi el 60% del tiempo diario se emplea en actividades sedentarias (83% si se incluye el sueño).
- Aunque la edad media (51 años) es todavía relativamente joven, se hace necesario INCORPORAR un estilo de vida más activo entre los trabajadores (incluyendo actividad física ENTRE SEMANA-jornada laboral) para asegurar un mejor envejecimiento de la plantilla.

# Implantación del modelo de Empresa Saludable más allá de nuestras fronteras

A continuación presentamos algunos extractos informativos de algunas de las medidas exportadas a Red Eléctrica Andina, sociedad del grupo ubicada en Perú.

**Infórmate**  
**Seguridad y Salud Ocupacional**  
 Agosto 2018

## ¡SUMATE A LA GIMNASIA LABORAL!



Deja el estrés laboral y participa en las Pausas Activas (Gimnasia Laboral) a partir de hoy 03 de agosto a las 11:30 am.



### Estrés Laboral



### Relax



Seguridad Salud Ocupacional - SSO

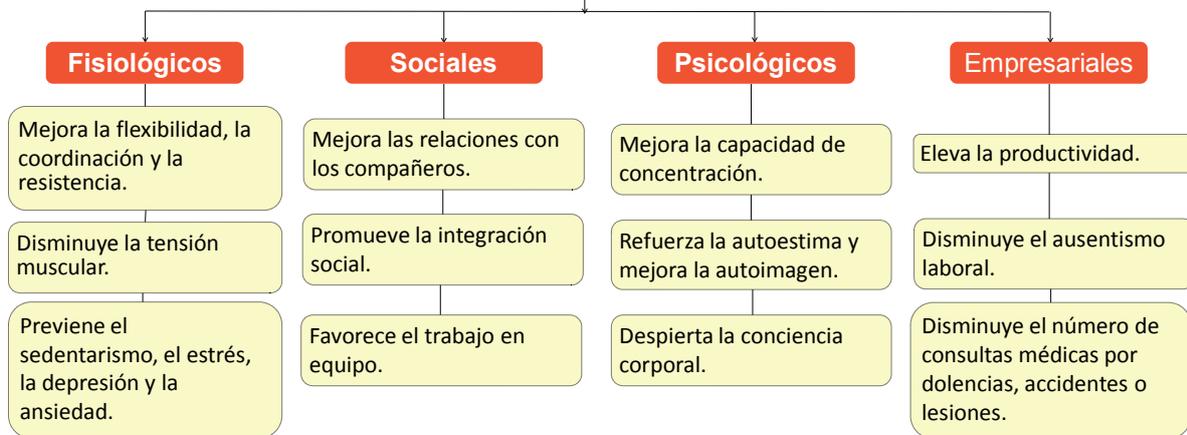
## ¿QUE SON LAS PAUSAS ACTIVAS?



Son actividades físicas que se realizan durante la jornada laboral en periodos cortos con la finalidad de revitalizar la energía corporal, refrescar la mente y evitar situaciones asociadas al estrés laboral.



### Conoce algunos beneficios



**Lima, 18 de octubre del 2018**

**INFORME FINAL DEL “PROGRAMA CORPORATIVO DE BIENESTAR NUTRICIONAL”**

**EMPRESA: RED ELÉCTRICA ANDINA**

**SEDE: Lima - San Isidro**

**Periodo de Intervención: Junio – Octubre 2018**

**ANTECEDENTES**

En toda empresa se procura potenciar la productividad y efectividad de los colaboradores de diversas maneras, pero muchas veces se descuida un aspecto fundamental, la correcta nutrición de sus colaboradores.

Este es un factor clave ya que pasamos varias horas al día en los centros laborales y es aquí donde desarrollamos la mayoría de nuestros hábitos alimentarios, los cuales muchas veces son modificados por las circunstancias y características propias del trabajo a desarrollar.

La alimentación saludable influencia de diversas maneras en la productividad de los colaboradores, por ejemplo, reduce el ausentismo y minimiza la incidencia de enfermedades como la diabetes, hipertensión, obesidad, entre otros, asociadas a la alimentación. Reduciendo así los costos de salud.

Debido a ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó en el 2005 el estudio “Food at Work. Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases”, el cual busca integrar la promoción de la salud en las políticas de seguridad y salud de los lugares de trabajo y en las acciones a nivel de empresa.

**OBJETIVOS**

- Sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de mantener estilos de vida saludable.
- Evaluar el estado nutricional de los colaboradores y en base a ello sugerir recomendaciones para la mejora de sus hábitos saludables.
- Brindar recomendaciones a la empresa para que fomente un ambiente y actividades que motiven el mantenimiento de los estilos de vida saludable.

**PROGRAMA**

El presente Programa consta de tres fases:

**FASE I****Taller de “Hábitos Saludables”**

Iniciando el Programa se brindó este Taller, en el cual se impartió recomendaciones generales de hábitos a considerar para iniciar y mantener un estilo de vida saludable.

**Primera Consulta Nutricional Personalizada**

Participaron 31 colaboradores de la Empresa en tres días del mes de junio.

En primer lugar, se procedió a una evaluación antropométrica, en la cual se consideraron los siguientes indicadores: índice de masa corporal (peso y talla), perímetro de cintura y porcentaje de grasa corporal.

A continuación, se procedió a realizar Recomendaciones nutricionales y de Estilo de vida según los resultados nutricionales encontrados de cada colaborador.

**FASE II****Monitoreo Online**

Se envía a los colaboradores sugerencias de estilo de vida y frases motivacionales de manera semanal. Además, algunos colaboradores realizan consultas o muestran avances de su progreso por este medio.

**Segunda Consulta Nutricional Personalizada**

Participaron 25 colaboradores de la Empresa en tres días del mes de agosto.

En primer lugar, se procedió a una evaluación antropométrica, en la cual se consideraron los siguientes indicadores: índice de masa corporal (peso y talla), perímetro de cintura y porcentaje de grasa corporal.

ESTADO NUTRICIONAL	PORCENTAJE
NORMAL	36 %
SOBREPESO	56 %
OBESIDAD I	8 %

En la consulta se evidenció que la mayoría de los colaboradores ha tenido cierto avance positivo en la práctica de hábitos saludables.

### Guía Saludable para Viajes de trabajo

Debido al perfil de la empresa, se analizó que una de las actividades que algunos de los colaboradores realizan de manera constante son los viajes de trabajo.

Por ello, se elaboró una Guía con recomendaciones de hábitos saludables con estrategias que los colaboradores puedan implementar mientras se encuentren en estos viajes.

### FASE III

#### Tercera Consulta Nutricional Personalizada

En esta evaluación final para el presente año, participaron 24 colaboradores en tres días del mes de octubre. Se analizó con el colaborador su evolución, porcentaje de cumplimiento y logros finales.

Los resultados se muestran a continuación:

ESTADO NUTRICIONAL	PORCENTAJE
NORMAL	58 %
SOBREPESO	34 %
OBESIDAD I	8 %

En la consulta se evidenció que la mayoría de los colaboradores ha tenido avances positivos en la práctica de hábitos saludables, lo cual se pudo corroborar al evaluar sus indicadores antropométricos.

El porcentaje de cumplimiento promedio de los hábitos saludables alimenticios fue de 65 % y el de práctica de actividad física de 35 %.

Teniendo en consideración esta información, se reforzó en la consulta individual las recomendaciones para que puedan mantener comportamientos saludables.