

## **El comedor en la empresa: un beneficio muy valorado**

*Mariel Fitz Patrick*

Los alertas empezaron a sonar hace ya algunos años tanto en los Estados Unidos como en la Unión Europea, donde distintos estudios revelaron cómo la mala alimentación afecta no sólo la salud de los trabajadores sino también la productividad de la empresa.

Promocionar buenos hábitos alimentarios en el entorno laboral comenzó a ser considerado como una inversión, con beneficios tanto para la compañía como para la calidad de vida de los empleados. Una dieta saludable en el lugar de trabajo no sólo reduce costos al disminuir el ausentismo por enfermedades y accidentes, sino que aumenta el rendimiento, valoriza la imagen de la compañía y ayuda a conservar los recursos humanos.

Por eso, las compañías contemplan cada vez más la posibilidad de darle una o más comidas a su personal, habilitando un comedor y contratando a una empresa que ofrezca este servicio. Esta decisión exige tener en cuenta el tipo de trabajo que se realiza.

"No es lo mismo una fábrica con operarios que tienen que hacer fuerza que una empresa con personal administrativo", advierte la nutricionista Laura Pascual.

Este factor fue el que tuvieron en cuenta en Frávega cuando mudaron el Centro de Distribución en 2005. "Decidimos darle al personal de ese sector un servicio adicional por el esfuerzo físico que realizan en la carga y descarga de mercadería, en situaciones climáticas adversas", señala Cristian Lentini, gerente del área.

"Antes algunos se llevaban su propia comida, otros pedían afuera y otros directamente no comían, por lo que se generaba un gran desequilibrio", agrega.

Foodservice provee a la empresa de distintos tipos de vianda para sus 240 operarios. La comida llega ya elaborada: "Sólo necesitan un microondas para calentar.

Les facilitamos las opciones de menú una semana antes para que puedan elegir", detalla Hernán Casares, director comercial de Foodservice.

Otra modalidad es la que utiliza el laboratorio farmacéutico Sidus con los 770 empleados de sus distintas plantas: el autoservicio asistido. Consiste en la elaboración de la comida directamente en la cocina de la empresa por parte de un equipo de Foodservice. Una alternativa que permite mayores variaciones.

Uno de los aspectos clave a cuidar es la higiene, tanto del área de cocina como del personal que prepara la comida y de la materia prima. "Hay que evitar posibles contaminaciones de los alimentos. Comer en el trabajo debe ser seguro porque si hay una intoxicación y una docena de empleados se descompone, la empresa además tiene un problema de productividad", señala Pascual.

En ese sentido, Casares puntualiza que un beneficio de contratar una empresa especializada es que "la compañía se asegura un estándar de sanitización del ambiente donde se preparará la comida".

Cuidar al cliente interno Otro elemento que debe contemplarse es que la dieta sea saludable: "Darles de comer a los empleados implica cuidar al cliente interno. Se pueden hacer comidas

sabrosas y nutritivas sin necesidad de recargarlas de grasas, porque luego eso deriva en que tengan el colesterol o el ácido úrico elevado", precisa Pascual.

Para que sea balanceado, el plan alimentario institucional debe estar diseñado por un profesional que prevea una adecuada distribución de hidratos de carbono, proteínas y tipos de grasas.

La mayoría de las empresas que ofrecen el servicio de alimentación institucional contemplan este aspecto y sus menús son planificados por un nutricionista.

En términos numéricos, la opción de dar la alimentación en la empresa –en la mayoría de los casos en forma gratuita o a un valor simbólico– implica un menor costo. "Hoy, el valor de un ticket de almuerzo para usar en un restaurante es, por lo menos, dos veces el valor del precio de nuestra comida", asegura el directivo de Foodservice.

En Sidus, donde originalmente tenían un sistema de autogestión, desde 1995 decidieron tercerizarlo. "Contratar un buen servicio resulta más económico que hacer la comida nosotros o darles tickets", sostiene Juan Carlos Malvar, gerente de RR.HH.

Y el rédito obtenido no está relacionado con el dinero invertido. Lentini cuenta que mejoró el rendimiento y el humor de los operarios, en tanto que Malvar afirma que "además de valorarlo, los empleados mejoraron su predisposición porque no tienen que preocuparse por dónde ir a comer o cuánto gastar".

**Disponível em: <<http://www.ee.clarin.com>> Acesso em: 19/2/2008.**

A utilização deste artigo é exclusiva para fins editoriais.