

ENCUENTRO EXPANSIÓN - SANITAS

Las empresas apuestan por proteger el bienestar de su plantilla

RECURSOS HUMANOS/ La experiencia vivida tras el Covid-19 ha resaltado la importancia del bienestar emocional y la salud mental, haciendo ver a las compañías la necesidad de cuidar a sus profesionales.

Jesús de las Casas. Madrid

Una de las principales lecciones que la pandemia ha dejado en la sociedad tiene que ver con la importancia del bienestar físico y psicológico de las personas, tanto en el seno de las organizaciones como en las comunidades en general. La salud mental está dejando de ser considerada un tabú para aceptarse como un problema colectivo. Como consecuencia de este proceso, el cuidado del bienestar emocional y la salud mental de las personas en el entorno laboral está llamado a convertirse en una prioridad dentro de las compañías.

Muchas empresas han dado un paso adelante en los dos últimos años para implicarse a fondo en aspectos como la conciliación y el cuidado de sus empleados, pese a que no todas cuentan con los medios y herramientas necesarios para ello. No obstante, su buena marcha depende fundamentalmente del factor humano: aquellas que invierten en el bienestar de sus profesionales son las que obtienen mayores índices de fidelización y mejoran sus resultados de negocio. Así se señaló durante el encuentro *Bienestar laboral y salud mental en las empresas*, organizado por EXPANSIÓN con la colaboración de Sanitas.

“Es nuestra responsabilidad generar un entorno que se adapte a las necesidades de nuestros distintos equipos y personas: si no cuidamos de ellos, nuestro propósito carece de sentido”, aseveró Elena Juárez, directora de personas de Sanitas. Aunque una organización no puede atribuirse la responsabilidad de que sus empleados sean felices, este compromiso para promover la flexibilidad y el buen clima laboral contribuye a sentar las bases. Como añadió Juárez, “el bienestar y la salud mental son dos conceptos separados, pero podemos aportar los medios para facilitarles la vida”.

Cambios

Respecto a la época previa al Covid-19, “una de las novedades más destacadas es que nunca habíamos hecho una



IGNACIO GARCÍA DE LEÁNIZ
Director de RRHH de Avanza

“Hemos avanzado mucho en materia de comunicación, porque el desconocimiento genera miedo y tensión”



ALFONSO PASCUAL
Director de personas, comunicación y ESG de Engie

“Debemos lograr que el entorno de trabajo repercute de forma positiva en el bienestar emocional”

escucha activa como ahora. Es uno de los aspectos que más demanda el empleado”, explicó Laura Vivanco, directora de planificación y desarrollo de recursos humanos de Cemex. Además de resaltar la importancia de la desconexión digital, Vivanco hizo hincapié en que “el bienestar que tratábamos antes de la pandemia estaba muy enfocado en el plano físico, mientras que ahora también nos cen-



ELENA JUÁREZ
Directora de personas de Sanitas

“Es nuestra responsabilidad crear un entorno que se adapte a las necesidades de nuestros equipos”



VICENTE ALARCÓN
Responsable compensación de Fresenius Medical Care

“El bienestar emocional se trata de un auténtico indicador de la salud de la compañía”

tramos en la salud mental”. Si bien este escenario deja numerosos avances, también plantea nuevos desafíos para las empresas. “Detectamos una alta demanda de trabajo a distancia, sobre todo en determinados perfiles, y tenemos que ser capaces de equilibrarlo con el compromiso y el sentido de pertenencia, que son claves a nivel emocional”, indicó Alfonso Pascual, director de personas, comunicación y



LAURA VIVANCO
Directora de planificación y desarrollo de RRHH de Cemex

“Nunca habíamos hecho una escucha activa como ahora. Es algo que los empleados demandan”



ALICIA FUENTES
Directora de RRHH de Laboratorios Normon

“Cada empresa es un mundo, así que su modelo debe enlazar con su propia cultura empresarial”

ESG de Engie. Asimismo, “nuestra responsabilidad es conseguir que el entorno de trabajo repercute de forma positiva en el bienestar emocional”, apuntó el responsable de Engie, que agregó que la confianza se encuentra ligada a la flexibilidad.

En este sentido, “la pandemia ha supuesto un habilitador para muchos cambios que han llegado para quedarse. Hemos confiado más que



CRISTINA CARRASCO
Responsable de RRHH de Chep España

“Las empresas podemos generar una estructura que cuide del bienestar de nuestra gente”



JENS AXEL FYNER
HRSO Manager de Nutreco

“La confianza es decisiva: dar libertad con responsabilidad ayudó a que todo siguiese funcionando”

nunca en el empleado”, coincidió Alicia Fuentes, directora de recursos humanos de Laboratorios Normon. Aunque la visión de las distintas organizaciones puede ser compartida, cada una debe encontrar el modelo que mejor se adapte a sus circunstancias. Fuentes consideró que “no hay una fórmula única para todas las compañías: cada empresa es un mundo, así que su forma de trabajar debe enla-

AVANCES

A raíz de la pandemia, muchas organizaciones han introducido mejoras sustanciales en términos de **conciliación y flexibilidad** para sus empleados.

zar con su propia cultura empresarial”.

Por su parte, Jens Axel Fyner, HRSO Manager de Nutreco, se mostró de acuerdo con el hecho de que el teletrabajo forzado por la pandemia ha propiciado el empoderamiento de las personas. “La confianza es decisiva: conceder libertad con responsabilidad a las personas ha sido fundamental para que todo siguiese funcionando a pesar de las dificultades”, manifestó Fyner.

“Si no cuidamos el bienestar emocional, perdemos potencial. Se trata de un auténtico indicador de la salud de la empresa”, afirmó Vicente Alarcón, responsable de compensación y beneficios de Fresenius Medical Care. Los expertos convinieron en que la implicación de los líderes resulta esencial para detectar posibles problemas. Alarcón matizó que “el *manager* es quien puede detectar que alguien ha perdido la alegría o la identificación, e intervenir a tiempo”.

En la misma línea, “la pandemia enseñó a las compañías la importancia de cuidar la salud física, y también que la salud mental es una necesidad básica”, señaló Cristina Carrasco, responsable de recursos humanos de Chep España. En cualquier caso, hizo hincapié en que la salud psicológica debe ir de la mano de un profesional, igual que ocurre con la salud física. “Lo que sí podemos hacer las empresas es generar una estructura que cuide del bienestar de nuestra gente en el entorno laboral”, precisó Carrasco.

Por último, Ignacio García de Leániz, director de recursos humanos de Avanza, incidió en que “en una situación de incertidumbre donde nadie sabía qué iba a suceder, hemos tenido que avanzar mucho en el campo de la comunicación: el desconocimiento genera tensión, y el miedo suele proceder de la falta de información”. El representante de Avanza destacó que las compañías deben cuidar la selección de los profesionales para captar perfiles que contribuyan a crear un buen entorno de trabajo.