

ENCUENTRO EXPANSIÓN - SANITAS

Razones para que las empresas cuiden del bienestar de sus empleados

GESTIÓN DE PERSONAS/ El cuidado de la salud de los trabajadores, desde el plano físico hasta el emocional y financiero, genera beneficios sobre la productividad y la reputación de las compañías.

Jesús de las Casas. Madrid

Conscientes de que los empleados saludables conforman la base de cualquier organización próspera y sostenible, cada vez más empresas ponen herramientas a disposición de sus profesionales para garantizar su bienestar en el día a día. Esta atención a la salud de los equipos va mucho más allá de proteger a los empleados de los riesgos laborales. De hecho, abarca un amplio abanico de medidas orientadas a promover actividades, consejos y servicios que repercutan en beneficio de su bienestar físico, emocional, social, medioambiental e incluso financiero.

No se trata sólo de una cuestión ética: cuidar del bienestar de la plantilla tiene un impacto directo sobre la productividad de la compañía. Los beneficios que genera sobre el desempeño, la reputación y el éxito a largo plazo de la compañía son tangibles. Así se puso de manifiesto en el encuentro *El cuidado de los empleados*, organizado por EXPANSIÓN con la colaboración de Sanitas.

Salario emocional

“El paradigma laboral ha cambiado: los empleados valoran mucho más el salario emocional y los departamentos de recursos humanos trabajamos para mejorar en los aspectos relacionados con ello”, apuntó Ignacio García de Leániz, director de RRHH de Avanza. La pandemia propició una implantación más rápida de algunos aspectos, como el teletrabajo, la flexibilidad horaria y la atención a la salud mental. En paralelo, “también ha cambiado la forma de decidir en las empresas, gracias a conceptos como la escucha activa”.

Con el fin de fortalecer el vínculo con los empleados y retener el talento, Avanza ha activado programas enfocados a su bienestar físico y emocional. García de Leániz destacó que “lo que más valoran son las pequeñas mejoras en su día a día como la flexibilidad, la estabilidad y la comunicación”.

Joyce Vargas, directora de seguridad y salud de Cemex en España, comentó que “la



Ana López, directora de RRHH de VetPartners; Francisco Torrecuadrada, director de RRHH de Schweppes en Iberia (Suntory Beverage & Food); Patricia Recio, mánager de experiencia de empleado y formación de Securitas Direct; Joyce Vargas, directora de seguridad y salud de Cemex en España; Mara Porras, directora de bienestar y salud del empleado de Sanitas; e Ignacio García de Leániz, director de RRHH de Avanza.

seguridad y la salud siempre fueron una prioridad para nosotros, pero tras la pandemia entendimos que debíamos adoptar un enfoque más holístico e integral”. Si en el pasado estos asuntos solían abordarse como iniciativas aisladas, ahora las compañías han comprendido que deben formar parte de una estrategia global. Uno de los retos de Cemex es llegar no sólo al empleado de oficina, sino también a aquellos que trabajan en sus fábricas.

No obstante, ¿cómo miden las organizaciones el impacto de estas medidas? Vargas explicó que la empresa ha desarrollado un indicador similar al NPS que, en lugar de centrarse en el cliente, calibra la satisfacción de los empleados a partir de evaluaciones y encuestas. “Detectamos un impacto real: los trabajadores se sienten más felices y escuchados. Eso les convierte en embajadores de nuestra marca”, señaló.

En la misma línea, “es importante ser creativo con los recursos de los que dispones intentando que ningún colectivo dentro de la empresa se vea agraviado o perjudicado”, matizó Francisco Torrecua-

Cada vez más empresas implantan medidas para garantizar el bienestar de sus empleados

drada, director de RRHH de Schweppes en Iberia (Suntory Beverage & Food), que también reparte a sus empleados entre servicios centrales, ventas a pie de calle y operarios en línea de producción. Esto requiere tomar el pulso de lo que demandan y necesitan los trabajadores: “Medimos su satisfacción con encuestas de *engagement* e incluso analizamos los resultados de cada proceso de selección”.

Los expertos coincidieron en que las acciones orientadas al bienestar deben venir impulsadas desde la alta dirección. Como recalcó Torrecuadrada, “sólo funciona si ocupa un lugar importante en la estrategia de la compañía”.

Para Ana López, directora de RRHH de VetPartners, “cada empresa debe adaptar sus políticas y protocolos al sector en el que opera”. En particular, la profesión veterinaria tiene especial predisposición a padecer problemas mentales. Se-

La atención a la salud de los equipos debe formar parte de la estrategia de la compañía

gún un estudio del Centro para el Control de Enfermedades de EEUU, los veterinarios son los profesionales sanitarios con mayor tasa de suicidios. Aspectos como la autoexigencia, dificultades para conciliar, toma de decisiones difíciles, relación constante con la muerte y exposición a sustancias letales forman una combinación de alto riesgo.

Debido a ello, López indicó que “damos prioridad a estos cuidados impulsando programas de beneficios de salud mental, física y financiera”.

En cuanto a la hoja de ruta a seguir, “es importante poner a los empleados en el centro, escuchar su opinión y darles una participación activa. Eso ayuda a crear un modelo en el que ellos mismos sean partícipes y, por lo tanto, más activos”, aseveró Patricia Recio, mánager de experiencia de empleado y formación de Securitas Direct, una compañía cuyos trabajadores también

se encuentran sometidos a una intensa presión.

Por lo tanto, “personalizar, escuchar y entender es clave, además de ser creativos”, aclaró Recio, que agregó que “uno de los retos es convencer a la parte de negocio de apostar por algo tan intangible como las estrategias de bienestar”. Para ello, se apoyan en los beneficios que logran estas medidas, como la reducción del absentismo.

Desde la perspectiva de Mara Porras, directora de bienestar y salud del empleado de Sanitas, “el cuidado de los empleados forma parte de la esencia de la compañía desde sus orígenes, así que para nosotros no se trata de un programa sino de una filosofía. Queremos cubrir con ella todos los momentos importantes de su vida”. Para una empresa de salud como Sanitas –que entiende el cuidado de los trabajadores como “cuidar a los que cuidan”–, esta visión se integra en la propia cultura corporativa.

Como concluyó Mara Porras, “ofrecer al cliente el servicio que queremos pasa por que nuestros empleados estén contentos; si no, la calidad no será la misma”.

MARA PORRAS

Directora de bienestar y salud del empleado de Sanitas

“El cuidado de los empleados forma parte de nuestra esencia. No es un programa, sino una filosofía”

JOYCE VARGAS

Directora de seguridad y salud de Cemex en España

“Los trabajadores que se sienten más felices y escuchados se convierten en embajadores de la marca”

ANA LÓPEZ

Directora de RRHH de VetPartners

“Cada empresa debe adaptar sus políticas y protocolos a las particularidades del sector en el que opera”

IGNACIO GARCÍA DE LEÁNIZ

Director de RRHH de Avanza

“Lo que más valoran los empleados son las pequeñas mejoras en su día a día como la flexibilidad horaria”

PATRICIA RECIO

Mánager de exp. de empleado y formación de Securitas Direct

“Hay que poner a los empleados en el centro, escuchar su opinión y darles una participación activa”

FRANCISCO TORRECUADRADA

Director de RRHH de Schweppes en Iberia

“Las acciones orientadas al bienestar deben ocupar un lugar importante en la estrategia de la compañía”