



Bienestar Corporativo: *Wellbeing at work*

Por todos es conocido que el bienestar social representa un papel central en la creación de sociedades florecientes. Independientemente del papel que tengan las instituciones y otros *players*, las empresas pueden contribuir al bienestar de distintas formas, siendo una de ellas ayudar a las personas a sentirse más plenas, competentes y satisfechas con su trabajo.

Así lo establece el informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS), titulado *Ambientes de trabajo saludables*, publicado en junio de 2013: "La salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores son de fundamental importancia para los propios trabajadores y sus familias, y también para la productividad, la competitividad y la Sostenibilidad de las empresas y, por ende, para las economías de los países y del mundo".

Tal y como se recoge en este informe, el concepto de salud laboral ha experimentado una evolución, recogiendo no solo lo que hace referencia a la protección de la salud física sino también a la prevención y promoción de la salud psicosocial e incluyendo prácticas personales de salud.

El ambiente físico de trabajo, el ambiente psicosocial (la organización del trabajo, la cultura institucional, las actitudes, los valores, las creencias y las prácticas que se realizan diariamente en la empresa), los recursos personales de salud y la participación de la empresa en la comunidad son los factores que intervienen en la creación de ambientes de trabajo saludables.

Cada vez son más los informes que evidencian cómo aquellas personas que alcanzan buenos niveles de bienestar en su trabajo tienen más probabilidades de ser creativos, más leales, más productivos y proporcionar mayor satisfacción a los clientes que aquellos que tienen bajos niveles de bienestar.

Desde esta perspectiva, el bienestar laboral es lo que experimentan los trabajadores cuando sienten que su trabajo tiene sentido, es compatible con otros ámbitos de su vida, se desarrolla en un entorno seguro y saludable, y promociona su carrera profesional.

Para la mayoría de las empresas esta perspectiva supone adoptar un enfoque mucho más global y amplio que supone desarrollar un programa de bienestar corporativo que englobe los siguientes ejes:

- El entorno físico del trabajo, además de medidas que garanticen la seguridad física se incorpora la necesidad de buenos diseños de los espacios de trabajo con soluciones que preserven la salud y el bienestar de las personas.
- El entorno psicosocial, que incluye aspectos relacionados con la cultura, organización y valores de

la compañía: estilos de dirección participativos, flexibilidad de las decisiones, buenas relaciones, programas de conciliación, apoyo al desarrollo profesional y personal, transparencia, programas de reconocimiento, medidas de calidad y estabilidad en el empleo, acciones de voluntariado y acción social...

- La salud personal en el lugar de trabajo: prácticas como asesoramiento nutricional, *venting* de comida saludable en el lugar de trabajo, clubs de senderismo, centros de *fitness*, control de sobrepeso, cursos de salvamento y primeros auxilios y programas contra el tabaquismo y otros programas de salud.

Existen modelos de gestión que permiten acompañar a las empresas en este proceso, entre ellos, el propuesto por la Organización Mundial de la Salud para crear entornos de trabajo saludables que garanticen la satisfacción de las necesidades de todos los interesados y ser sostenibles en el tiempo.

Otra iniciativa es el modelo de empresa familiarmente responsable (efr), de la Fundación MásFamilia, que tiene el reconocimiento como *Good Practice* por la Organización de Naciones Unidas y que responde a una nueva cultura socio laboral y basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo.

El esquema de la certificación efr, trabaja ampliamente todos los ejes comentados y está basado en un proceso de mejora continua. Su implantación es verificada por auditores externos, con lo que aporta el valor añadido de que las buenas prácticas de la organización se vean reconocidas tanto internamente como en el mercado laboral y la sociedad en general.

Desde PeopleMatters tenemos la convicción que trabajar en bienestar corporativo es, sin duda alguna, una vía de progreso las políticas Responsabilidad Social Corporativa, de gestión de las personas y de *employer branding*.



BEATRIZ ARDID, Gerente de PeopleMatters

La salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores son de fundamental importancia para la productividad