



Alfonso Jiménez, Socio Director, y **Beatriz Ardió y Miriam Puig**, gerentes de Diversidad y Bienestar Corporativo, de PeopleMatters.

Según el informe *Workplace Trends 2015*, de Sodexo, el Bienestar Corporativo se situará en el centro de los empleos del futuro. Siempre se ha dicho que los empleados más saludables son empleados más productivos y, por tanto, hacen que sus empresas sean más productivas. El 50 por ciento de los costes médicos laborales derivan de comportamientos no saludables. Los trastornos musculoesqueléticos, como el dolor de espalda, son la primera causa de baja laboral en España y hoy en día suponen el 73 por ciento de las enfermedades profesionales.

Estos y otros estudios sitúan al bienestar del empleado como una necesidad primordial. También conocido como *Wellbeing*, el Bienestar Corporativo ha evolucionado desde una perspectiva centrada en la prevención de riesgos laborales y en la ergonomía hacia otra mucho más amplia, una perspectiva holística que abarca tanto aspectos de salud física, como de salud mental y social.

Cuidar del bienestar de los empleados significa ir más allá de la ausencia de enfermedad. La *Organización Mundial de la Salud (OMS)* define el término salud como el “estado de completo bienestar **físico, mental y social**, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Así, el concepto de Bienestar Corporativo está en consonancia con este enfoque más global de salud. En su perspectiva más amplia, tiene en cuenta desde el más extrínseco factor motivacional, como es el salario del trabajador, hasta el más intrínseco, como es la propia felicidad del mismo.

MÁS ALLÁ DE LA SALUD FÍSICA

Este enfoque holístico del Bienestar Corporativo incluiría tanto aspectos “clásicos”

Gestión del cambio

como: prevención de riesgos, actividad física, nutrición, espacio de trabajo adecuado, etc., hasta otros más novedosos como: la seguridad económica, responsables directos que inspiren y reconozcan, programas de voluntariado corporativo, o buenas relaciones tanto internas como externas, entre otros muchos aspectos.

Y es que, durante los últimos años, se ha dado mucha importancia al cuidado del entorno psicosocial del trabajador y, por tanto, a la prevención del estrés laboral, detonante de diferentes enfermedades, como los trastornos adaptativos, la depresión, la fatiga crónica o el síndrome de *Burnout* o estrés permanente, entre otros.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 30 por ciento de la población activa sufre estrés laboral, siendo esta cifra mayor en los países en vías de desarrollo. En España, el porcentaje se sitúa en un 10 por ciento. Estudios de la *Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU- OSHA)* destacan que más de un 50 por ciento de las bajas laborales están relacionadas con el estrés laboral.

Para agravar la situación, informes de la *OMS* estiman que, en el año 2020, en la Unión Europea las enfermedades psicosociales serán la tercera causa de mortalidad y la primera causa de incapacidad laboral. Así, el estrés laboral es en Europa uno de los principales problemas para la salud y la seguridad en el trabajo.

Por ello, a la hora de plantearnos como mejorar el bienestar de los profesionales, se debe prestar atención también al entorno psicosocial y no solo centrarnos en la buena alimentación, la práctica de actividad física o la seguridad en el trabajo. Temas como, por ejemplo, el desarrollo profesional, trabajar en un equipo colaborativo o la conciliación, cobran importancia e impactan positivamente en la salud del profesional.

Se contempla entonces una amplia variedad de factores que afectan al bienestar de nuestros profesionales, y por tanto a su productividad, que se ve incrementada directamente, con la mejora de las capacidades, o indirectamente, a través del incremento del compromiso. Se trata, al final, de crear lo que denominamos un “buen lugar para trabajar”.

En una de sus publicaciones (“*Research on occupational wellbeing and stress*”), los profesores Perrewé, Halbesleben y Rose establecen una relación positiva entre estabilidad económica y el bienestar del trabajador. Además, el control



Bienestar Corporativo, tendencia clara en la Gestión de Personas

sobre las propias finanzas reduce el estrés e incrementa la seguridad, lo cual permite a las personas tomar mejores decisiones. Todo ello pone de manifiesto el papel crucial de estabilidad laboral y económica en la salud integral de las personas.

WELLBEING SCORECARD

Desde el Barómetro de conciliación elaborado por *Edenred* y el *IESE*, observamos que la satisfacción del trabajador es nueve veces mayor en entornos que facilitan la conciliación y, además, el compromiso se multiplica por cuatro, respecto a empresas donde no existen o son escasas las facilidades para conciliar vida personal y profesional. Según un estudio realizado por la Universidad de Warwick (Reino Unido), la productividad de los profesionales puede aumentar hasta un 12 por ciento en entornos con buen clima laboral, donde las personas cuentan con líderes empáticos y comunicadores y donde se fomenta la buena sintonía entre los profesionales.

Como vemos, numerosos estudios a nivel mundial tienden cada vez más a analizar diferentes variables que se encuentran detrás del *Well-being* Laboral. Es más, existen ya estudios en el mercado que prueban las ventajas en términos de productividad, costes y satisfacción, entre otras, de implementar políticas de bienestar integral y no sólo centradas en algunos aspectos del bienestar.¹

Aparte de los beneficios en términos de productividad y absentismo, entre muchas otras magnitudes de negocio relevantes, la inversión en Bienestar tiene un retorno en múltiples ámbitos. El Bienestar Corporativo actúa como factor de retención de los buenos profesionales actuales y de atracción de talento futuro, lo que favorece la posición de la empresa en la actual guerra por los mejores. Unos profesionales más saludables trabajan mejor, lo que se traduce en un fomento de la profesionalidad, la innovación y la colaboración entre equipos, y al final en una mejora de la calidad de los productos y/o servicios que ofrece la empresa.

¹ Total Rewards and Employee Well-being Practices Survey, WorldatWork 2015.

Según la OIT, una buena salud mejora las capacidades de aprendizaje y de concentración. Unos profesionales que trabajan mejor, tomarán mejores decisiones y desarrollan mejoras en las maneras de trabajar y en los procesos. La empresa invierte en sus personas, en sus recursos humanos, y saca el mayor partido de ellos. Una empresa que usa mejor sus recursos, se traduce en una empresa más eficiente, y por ende, capaz de generar mayores beneficios. La satisfacción del trabajador también se ve influenciada positivamente. Según la *American Psychological Association*, los profesionales de organizaciones donde se promueve el bienestar están un 18 por ciento más satisfechos que los de las organizaciones donde no se promueve.

Pero invertir en Bienestar Corporativo no solo tiene una influencia positiva a nivel interno, sino también a nivel externo. Muchas empresas inician sus planes de Bienestar dentro del ámbito de la responsabilidad social (RSE). Sin embargo, otras lo centran más dentro de su política de Prevención de Riesgos Laborales (PRL). En cualquier caso, ser socialmente responsable incluye la responsabilidad hacia los empleados.

En palabras de Jim Austin, profesor de Harvard y experto mundial en estrategia de negocios y RSE, *“hay encuestas que indican que las empresas que tienen una operación que es percibida por el público como social y ambientalmente positiva, son preferidas sobre otras que carecen de este tipo de iniciativas”*. Y agrega que *“los consumidores darían preferencia a esas marcas y que estarían dispuestos a pagar más por los bienes o servicios de empresas socialmente responsables”*.

Destacan también las investigaciones de Gallup, que muestran que aquellos empleados que consideran que su *manager* se preocupa por su bienestar, realizan su trabajo con mayor calidad, tienden a alcanzar sus objetivos y reducen sus ausencias por enfermedad. Así, vemos que las organizaciones pueden obtener un gran retorno si invierten en bienestar, un retorno en términos de productividad, reputación, satisfacción, calidad, eficiencia, absentismo y compromiso, entre otros. Son beneficios intangibles, difíciles de cuantificar, lo que supone todo un reto para una organización.

EL BIENESTAR NO TIENE EDAD

En este sentido, la *Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo* (ENWHP) muestra que por cada euro invertido en programas de promoción de la salud en el trabajo, la empresa recupera entre 2,5 y 4,8 euros en absentismo, y entre 2,3 y 5,9 euros en costes de enfermedad.

Son muchos los motivos por los que las organizaciones deben seguir trabajando, o empezar a hacerlo, el Bienestar de sus profesionales. Una nueva razón tiene que ver con el envejecimiento de la población activa, hecho especialmente relevante en Europa. Hasta ahora el envejecimiento no era un problema para las empresas, ya que éste empezaba a producirse mucho más tarde de la salida de los trabajadores de la empresa.

Sin embargo, el envejecimiento general de la población hará que las administraciones pongan cada día más trabas a la salida temprana de los trabajadores de las empresas, lo cual implicará que deban preocuparse por el estado al que lleguen a partir de los 55 años, cuando los pequeños problemas de salud se empiezan a disparar. Tener

Tener empleados sanos entre 55 y 70 años requerirá que los programas de Bienestar se inicien mucho antes para adquirir hábitos saludables

empleados sanos entre los 55 y los 70 años requerirá que los programas de Bienestar se inicien mucho antes de cara a adquirir de manera profunda unos hábitos saludables. Los programas de Bienestar no deberán entenderse como programas cosméticos, sino que realmente deben servir para asegurar la asunción de comportamientos saludables desde la nutrición, el deporte, o la ergonomía.

En España, nos encontramos en proceso de implantación del bienestar en las políticas de gestión de personas y, aunque la mayoría de las empresas promueven programas para fomentar la actividad física y los hábitos de vida saludable, cada vez son más las compañías que cuidan el bienestar desde un enfoque más amplio e integral. Sin embargo, el Bienestar Corporativo va más allá de la simple implantación de políticas: Estamos ante un cambio cultural, un cambio hacia la empresa saludable, la empresa del futuro. El Bienestar de nuestros empleados no será una buena idea, sino un imperativo de negocio y claramente una de las tendencias más evidentes de la Gestión de Personas a partir de ahora. ■