

Introducción

Dicen que repetir es comunicar, por lo que voy a insistir en los mensajes que mis compañeros de mesa ya han compartido, porque creo profundamente en ellos.

El bienestar del empleado es clave para una buena salud del negocio.

En un entorno tan líquido y competitivo como en el que vivimos, asegurar que las empresas tenemos las personas adecuadas con las competencias adecuadas en el momento adecuado ya no es suficiente para garantizar la sostenibilidad con éxito del negocio; **lo que nos da la diferencia y la sostenibilidad es el COMO hacemos el negocio, o sea la cultura de la compañía.**

Una parte esencial de la cultura es como acompañamos, facilitamos, ponemos a disposición de las personas lo necesario para influir en su bienestar, **o sea como creamos un ecosistema que promueva su bienestar.**

Para mí el primer paso es **el cuidado integral de la persona: mente, cuerpo y emoción.** De nada servirían prácticas que ya tenemos todas las compañías, (por ejemplo, una alimentación más saludable, todas las semanas un día o más con fruta gratuita o los vending con productos mucho más saludables), **si después la persona no puede expresar lo que siente porque hay un management** que no permite el derecho al error, o no reconoce las diferencias no siendo una empresa inclusiva

Por lo tanto, **las políticas de wellbeing no son algo aislado que podemos encapsular en una organización** e intentar un efecto Wuaauuu en los empleados, porque tenemos un montón de medidas y hemos invertido mucho dinero en gimnasios, entrenadores personales, alimentación, espacios sin humo,....., que son necesarios y bien recibidos y aplaudidos. **Una política de Wellbeing tiene que formar parte de la estrategia de personas y cultura de una compañía.**

Resumiendo, las políticas de Wellbeing tienen que ser parte del viaje del colaborador, de la experiencia del empleado. **De nada sirven un catálogo de medidas sin una cultura que la apoye** en términos de gobiernos internos, procesos, estructuras organizativas, **y sobre todo liderazgo inclusivo y transformacional,...** para mí clave también cuando hablamos de **Planes de Wellbeing**

¿Cuál es el retorno de esta estrategia de bienestar para la empresa y el empleado?

No lo digo yo, es nuestra experiencia, si todos estamos buscando la satisfacción del cliente, es la obsesión de todos, no podemos tener clientes satisfechos si no tenemos empleados satisfechos. Por lo tanto, **empecemos con obsesionarnos con el bienestar de nuestros empleados,** enamoremos a nuestros empleados y desde allí será mucho más fácil enamorar a nuestros clientes.

Experiencia AXA

¿Cómo estamos trabajando las políticas de Wellbeing en AXA, que hace que tengamos un índice de satisfacción en esta materia muy elevado y seamos empresa EFR?

1. **Los programas de Wellbeing forman parte de la Estrategia de personas y por lo tanto de la estrategia de la compañía y está sponsorizado por la CEO y toda la alta dirección de la Compañía, que son verdaderos embajadores.**
2. Este programa forma parte **de nuestra Hoja de Ruta de Gestión del Cambio cultural en el proceso de Transformación** que está viviendo la compañía; por lo tanto **está alineado a nuestra cultura de confianza y logros, al liderazgo transformacional, a los nuevos modelos flexibles de trabajo, como el teletrabajo y a los nuevos espacios que lo facilitan, así como a ser una empresa inclusiva y diversa.** Porque es necesario para ser una empresa Wellbeing ser una empresa inclusiva donde todas las personas puedan encontrar su espacio
3. **Las medidas concretas han sido elaboradas bottom-up. Recogimos la VOC del empleado,** analizamos sus preferencias y necesidades de manera integral para su diseño. Lo que nos ha permitido que sea **un programa muy customizado,** es decir que haya una correlación directa con las necesidades de nuestros empleados, lo que realmente ellos necesitan desde el punto de vista de su bienestar integral.
4. Es un programa que trabaja **Mente, Cuerpo y emoción, que lleva a cambios de comportamientos.** El bienestar físico lo constituyen los entornos que te rodean, El mental se corresponde mucho en cómo te sientes y puedes desarrollarte , muy ligado al estilo de management de la compañía y el emocional tiene mas que ver con los espacios que te rodean donde las personas puedan manifestar lo que sienten y que necesitan.
5. **No requiere una gran inversión dineraria.** Buscando acuerdos con terceros, en relaciones win- win, consigues acuerdos con proveedores a coste cero.

Cierre

Para cerrar, permítirme que cite **La última encuesta de Adecco sobre Felicidad en el Trabajo,** que dice que 9 de cada 10 trabajadores toman en cuenta las políticas de bienestar de una compañía a la hora de valorar una oferta de trabajo y el 80% de los entrevistados consideran que las iniciativas sobre salud y bienestar son prioritarias. Creo que medir el retorno es bastante fácil en términos de atracción y retención del talento o del sentido de pertenencia para que cada persona dé lo mejor de sí misma en el puesto de trabajo.

¿Entonces a qué estamos esperando para realmente cuidar de manera integral a nuestros empleados?, y para ello fundamental que las políticas de Wellbeing estén totalmente alineadas a la cultura de nuestra compañía con un modelo de liderazgo y de empresa inclusiva acorde.