

“La salud es la base de la sostenibilidad de las personas y de las empresas”

ALFREDO HERÁNDEZ PIMIENTA,
Responsable Comercial de Savia-Salud Digital Mapfre



10 min.



18 min.



Si hiciéramos una encuesta a cualquier persona que nos encontramos en la calle y le preguntáramos “¿cuál es tu mayor ambición en la vida?”, pero de verdad, desde el corazón, nos diría “estar bien, tener salud”, lograr ese bienestar equilibrio en la vida que nos hace vivirla plenamente, con atención plena. Pero el concepto de bienestar, cuando lo llevamos al ámbito corporativo, tiene unas connotaciones que se salen un poco de las del ámbito personal. El valor que tienen los programas de bienestar corporativo en las organizaciones, en un momento en el que, si bien las empresas no tienen que suplantar la responsabilidad que el propio empleado tiene con su salud, su bienestar físico y emocional sí que son un apoyo y deben serlo para que la experiencia de trabajo sea una experiencia positiva de cara a ese bienestar.

Hoy contamos con Alfredo Hernández Pimienta, responsable comercial de SAVIA Salud Digital, del grupo MAFRE, con quien vamos a conversar sobre el bienestar corporativo.

ORH) Hemos pasado muchos años en los que se hablaba muchísimo del bienestar corporativo, los planes de salud mental y de la salud física, pero ahora estamos en el momento en el que la dirección general pide demostrar el retorno de la inversión.

¿Cuál dirías tú que es ese retorno de la inversión en términos de salud física?

Cuando hablo de programas de bienestar, hablo de salud física, salud emocional y todo aquello que vosotros en esta casa sabéis muy bien. El foco de las políticas de salud y bienestar está muy presente en lo que es el empleado, pero al final a nivel corporativo es una palanca totalmente económica y para marcar un poco la sostenibilidad a medio plazo de la empresa.

Cada euro invertido en una empresa tiene un retorno de 4,8 euros.

- En el tema de absentismo, una política de inversión en salud y bienestar puede llegar a reducir hasta un 25% en bajas laborales.
- Con respecto a la rotación, una política muy definida de cultura, de bienestar para el empleado, puede llegar a tener un retorno hasta de un 40% en retención de talento.
- Y sobre el compromiso, sabemos que las empresas con cultura de salud y bienestar pueden llegar a tener al empleado hasta un 25% más comprometido.

Por supuesto, no se llega a estos ratios de la noche a la mañana, ya que es una inversión en términos de cultura y de sostenibilidad a medio plazo.

Desde Savia intentamos acompañar a las empresas a la hora de marcar unas políticas bien definidas en el ámbito de salud mental, la nutrición y el ejercicio físico, creciendo con ellas y aportándoles una diferenciación competitiva con empresas de su sector.

ORH) Hablando de ROI, tenéis un estudio muy interesante que comentamos en vuestro último webinar. Me supuso un soplo de aire fresco en cuanto a los nuevos KPI que hay en torno al ROI de la inversión en este tipo de programas, porque hace un esfuerzo por salirse de los habituales. No sé si nos puedes hacer un pequeño update de ese estudio.

“Cada euro invertido salud y bienestar tiene un retorno de 4,8 euros. Puede llegar a reducir hasta un 25% las bajas laborales, tener un retorno hasta de un 40% en retención de talento y incrementar el compromiso hasta un 25%”.

Efectivamente, nuestro estudio “La radiografía de salud mental en el trabajo de 2025” no sólo tiene datos a nivel del mercado español, sino que también incluye datos europeos y de EE.UU. Es cierto que nos hemos centrado bastante en la empresa española y con ratios españoles, pero aportamos también esa perspectiva internacional. interesantes. Pero antes de responderte me gustaría hacer un comentario: se habla mucho de salud mental pero que hay otro foco importante en cómo cuidar nuestro esqueleto. Ya trabajemos en tareas físicas o de escritorio, estamos forzando mucho la maquinaria de nuestro cuerpo. Por eso no sólo hemos de poner el foco en la salud mental, que también. La fisioterapia o cuidar de nuestro cuerpo es mirar hacia nuestro futuro, porque si no, no vamos a llegar ni a jubilarnos.

Ahora sí, vamos con el absentismo, que es la gran enfermedad que tienen hoy en día las empresas españolas. Más allá de los ahorros en tiempo de trabajo, de desplazamientos, cómo un programa de bienestar corporativo, ¿cómo puede contribuir a reducir esas tasas que me asustan, bueno, que nos asustan a todos? Es una problemática latente y tangible. Estamos hablando de pérdidas por absentismo en España por encima de los 100.000 €. Eso es algo que impacta, da lo mismo que la empresa sea de dos trabajadores o que la empresa sea de 60.000 trabajadores.

Cuando buscamos prevenir hay que trabajar en dos vías:

- Por un lado, lo que llamamos en las empresas enfermedades crónicas, previsibles, prevenibles, como puede ser la diabetes, el sobrepeso o la hipertensión. Sabemos que una política de prevención desde la empresa o desde el particular concienciado puede reducir hasta un 60% las bajas laborales relacionadas con estas causas.

- Y por otro lado, estaríamos hablando del otro gran pilar que es la la salud mental y el engagement. Cuando hablamos de salud mental estamos hablando de que, según la OMS, en el mundo se pueden llegar perder por encima del billón de dólares. Sabemos que trabajar en políticas de prevención de la salud mental pueden llegar a tener unas ratios de mejora de cerca del 30% en términos de absentismo. Y cuando hablamos del engagement -es un dato de Deloitte-, lo que conseguimos es casi un 25% de mayor compromiso por parte del trabajador. El poder anticipar ese tipo de dolencias, además, sabemos que ya no es un tema solamente operativo. Cuando hay un problema de salud mental en una empresa puede llegar a ser, como digo yo a veces, hasta contagiable.

Los que trabajamos con personas somos conscientes de que pueden surgir este tipo de situaciones en algún momento. Sabemos que el que ha de cubrir el puesto de la persona enferma no tiene certeza de cuándo va a volver, si va a estar de baja tres semanas, cinco meses, un año. Esto es algo que te genera una inestabilidad, hasta de reposición de persona, y es algo que es muy sensible que hay que gestionar. En Savia, al final intentamos trabajar con la empresa toda la parte de prevención, dándole mucha importancia a la parte de salud mental desde 19 formas de actuar sobre ella.

No es lo mismo trabajar un duelo que trabajar un problema de estrés, que otro de ansiedad o uno de separación de pareja. Y lo que buscamos es maximizar el rendimiento de la empresa que acompañamos en la resolución de este tipo de problemas.

ORH) Una pregunta un poquito enrevesada, Alfredo. ¿Qué peso tiene en el absentismo y en el nivel de compromiso de las personas la autopercepción de bienestar que tienen y la que les favorece su relación con el entorno organizacional? Es decir, la calidad del liderazgo, los procesos internos, el clima. ¿Qué peso tienen los buenos y los malos líderes en la salud mental de las personas?

Te voy a dar un dato significativo. En el último estudio que presentamos en el Instituto de Salud de Europa, la salud mental se reveló como uno de los mayores caballos de batalla para las empresas, ya que el 19% del absentismo -el peso más importante- se produce por ansiedad, estrés o burnout.

Esto no es algo aislado. Sabemos que al final parte de la responsabilidad del absentismo viene provocada por los “malos líderes”.

El hecho de tener una política diferenciadora de liderazgo puede hacer bajar hasta un 25% las ratios de absentismo en una empresa, un dato de reflexión dentro de una corporación.

“Estamos hablando de pérdidas por absentismo en España por encima de los 100.000 millones de euros. Una política de prevención de la salud física puede reducir hasta en un 60% estas bajas, y hacerlo de prevención de la salud mental puede mejorar hasta en un 30% las ratios de absentismo”.

Hay otro dato muy importante, que es el desajuste entre los valores del empleado y la cultura de la empresa. Al final, que vaya alineado el valor con la cultura es lo que hace más feliz a un trabajador o más comprometido. Y ese nivel de compromiso con este tipo de políticas puede mejorar hasta un 27%-30%.

Y por otro lado, también influye la percepción de que falta desarrollo profesional, porque genera mayor rotación no deseada. Sabemos que en la sociedad actual ciertos perfiles pueden elegir el trabajo que quieren. Y la retención del talento es una de las cosas que más nos cuesta en las empresas grandes. De ahí que desde Savia proporcionemos programas dirigidos a directivos para trabajar esta parte del liderazgo.

ORH) También hay otra cuestión importante y es ¿quién cuida de los jefes? Pensemos en los mandos intermedios, que están en medio de todo. Se es exigente con ellos desde arriba, pero también desde abajo. Y muchas veces intentan dar mucho más de lo que tienen o incluso no se cuidan a sí mismos como deberían cuidarse. Tienen tanto foco puesto en su equipo que dejan o descuidan identificar tempranamente cuando tienen síntomas de estrés o cuando flaquean de verdad y dicen hasta aquí he podido llegar. Ahí también debe enfocarse esas acciones de formación, de sensibilización, de creación de cultura de liderazgo y de cultura de gestión.

Hay un dato tremendo a este respecto y es que el 73% de los directivos sufren mayor estrés que los equipos que tienen. ¿Qué estamos haciendo? Lo primero, poner una cultura de cuidado en los departamentos de formación. Cuando se da una sesión formativa para un líder al que se le habla de ratios, de ROI, de productividad..., en definitiva, de cosas tangibles, también

tiene que introducirles la parte de cultura, de bienestar, de salud, y explicarle las métricas que hemos visto antes y por qué son importantes. Tenemos que saber enseñar a los líderes a enseñar y a gestionar personas, algo fundamental en las organizaciones. Pero desde el punto de vista de acceso a la atención psicológica, a veces nos preocupamos más de la parte del empleado que de la parte del directivo, y éste ha de tener los mismos recursos. A lo mejor es más el tema de coaching, que también se está utilizando.

“Una política diferenciadora en materia de estilo de liderazgo puede hacer bajar hasta en un 25% las bajas laborales”.

ORH) Desde el punto de vista de la desconexión digital, salimos del trabajo con nuestro móvil y desconectar en casa nos cuesta. Los directivos se llevan la peor parte porque parece que no les aplica ese principio de desconexión.

Eso es lo que hacemos nosotros, dirigir acciones a partir de las métricas de la empresa por departamentos. Eso permite ver qué áreas tienen más o menos problemas y actuar. Esto no va solo de cuenta de resultados, sino también de generar unos valores y una cultura sentida por el empleado y también por el que dirige.

Por ser honestos con los líderes, los jefes y los mandos, hay que reconocerles muchas veces su esfuerzo sobrehumano por cuidar a sus equipos. El problema es que, si se descuidan a sí mismos, llegará un momento en el que tampoco puedan

por cuidar a sus equipos. El problema es que, si se descuidan a sí mismos, llegará un momento en el que tampoco puedan hacer esto segundo. Por eso, yo creo que también es importante, cuando hemos hablado antes de buenos y malos líderes, evidentemente los hay, pero no son la mayoría. La mayoría son buenos. La mayoría se preocupa por su gente, yo creo que la mayoría se preocupa por su gente y el entorno no se lo pone fácil. Y ahí es donde yo creo que también hay que hacer una intervención directa para que su autoconocimiento, su autocontrol y su autopercepción para identificar en qué momento flaquea su salud emocional. En el fondo, ya les entrenamos para que los reconozcan en sus equipos. Al final, esto tiene que ser un *up-down*, ha de venir de arriba y llegar a todo el organigrama.

ORH) Con todo lo que me estás contando me estás ayudando a aterrizar el concepto de bienestar. Cuando preguntamos qué es tenemos diferentes respuestas en función de la persona y su percepción. Esto en el ámbito personal, pero si lo llevamos al profesional, como decíamos al inicio de la entrevista, significa otra cosa porque las expectativas también son diferentes. ¿Qué aporta el término bienestar en sí para que no lo tengamos que ceñir solo a la idea de salud, de estar sano?

El bienestar no hay que verlo como un extra, sino como un acelerador de la sostenibilidad, del desarrollo económico y la diferenciación de una empresa. Te puedo decir que tú puedes tener el mejor producto, tú puedes tener el mejor servicio, puedes tener el mejor emplazamiento, pero si al final no generas una cultura, unos valores y no te diferencias desde la experiencia de bienestar de tus colaboradores, todo va a ser más difícil. Esa percepción por parte del cliente no va a ser la misma, te va a bajar el NPS.

Nosotros creemos que el bienestar es un destino pero también un viaje que nos va a ir enseñando a gestionar las fases de absentismo y de rotación. También nos va a ayudar a ser líderes de talento en nuestro sector con una política de cultura y valores con la que se identifique el trabajador. Al final el bienestar corporativo te ayuda a crear cultura de corresponsabilidad en una empresa respecto del concepto de bienestar, de salud y de estar bien, como decíamos al principio.

ORH) Ha sido un placer y espero que hayas estado tan cómodo como yo hablando de algo que, de verdad empezó siendo una tendencia y ahora es una necesidad que tiene que estar muy bien ubicada en las organizaciones con sus correspondientes KPI.

“El 73% de los directivos sufre más estrés que sus equipos. Nos preocupamos más del empleado pero ellos también han de tener acceso al mismo apoyo psicológico”.

Gracias por darnos unas cuantas ideas de cómo posicionar el bienestar corporativo con un retorno de inversión y con la idea, como decíamos también a lo largo de la conversación, de esa corresponsabilidad entre la empresa y el empleado. Espero que hayas disfrutado como yo.

Pues te digo lo mismo. Ha sido un placer, Maite, estar un ratito hablando de bienestar, de salud.

Te damos las gracias desde Savia y desde MAPFRE Salud Digital y estoy contigo; las políticas de salud y bienestar ya están integradas en los programas de ESG de las grandes empresas y de su gobierno corporativo, y poco a poco va llegando a todo tipo de organizaciones, desde una más pequeña hasta una startup.

ORH) ¡Ese será el motivo de la siguiente conversación!

Acerca de ORH

Desde 2006 trabajamos para ofrecer contenidos e información de valor para el profesional de la gestión de recursos humanos, con el convencimiento de que el conocimiento, en sus vertientes de creatividad, innovación y aprendizaje continuo, es el principal valor de una dirección eficaz.

Más información:



<https://www.observatoriorh.com/>



[LinkedIn](#)