

**Bienestar**  
Corporativo



ESTUDIO SOBRE LA PROMOCIÓN DE  
LA SALUD Y LA CULTURA DEL BIENESTAR  
EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35

## Introducción

Como bien se indica en la Declaración de Luxemburgo asumida por todos los miembros de la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo en 1997, el mundo laboral está experimentando grandes cambios y éste es un proceso que va a continuar en los próximos años.

El futuro de las empresas depende, en gran medida, de que su personal esté bien preparado y motivado pero también sano.

La seguridad y salud en el trabajo han contribuido significativamente a la disminución de los accidentes y a la prevención de las enfermedades profesionales. Sin embargo, se ha hecho evidente que las medidas tomadas con la aplicación de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y el reciente Real Decreto 843/2011, son insuficientes para alcanzar los retos mencionados anteriormente.

La promoción de la salud y el bienestar en el lugar de trabajo puede redundar en una disminución de las enfermedades y los costes derivados de ellas; en un incremento de la productividad, así como en una población trabajadora más sana, más motivada, con la moral más alta y con un mejor clima laboral.

Asimismo se obtiene la mejora de la imagen pública de la compañía lo que se traduce en un mayor interés de los candidatos mejor cualificados y la retención de un colectivo de empleados satisfechos con su empresa y la calidad de vida que ésta le ofrece.

Por todo ello, debemos entender la promoción de la salud en el lugar de trabajo como una estrategia innovadora que aspira a la prevención de los riesgos profesionales (incluyendo enfermedades relacionadas con el trabajo, accidentes, lesiones, enfermedades profesionales y estrés) y a aumentar la capacidad individual de la población trabajadora para mantener su salud y mejorar sus hábitos de vida.

La idea de realizar un estudio centrado en las empresas del IBEX 35 parte de la siguiente premisa: un grupo de organizaciones muy representativo en términos económicos debería serlo también en un aspecto tan importante como la promoción de la salud y bienestar entre sus empleados. Estas empresas que suman entre ellas a más de 1.180.000 empleados, y cubren una gran diversidad de sectores, profesiones, realidades y prácticas, representan una muestra más que significativa y un excelente indicador de hacia dónde se dirige la adopción de la cultura del bienestar como parte de una estrategia corporativa en las empresas de nuestro país.

Este estudio realizado por Bienestar Corporativo, empresa especializada en desarrollar e implantar una cultura del bienestar a través de soluciones de promoción de la salud y el bienestar en el ámbito empresarial, en colaboración con Capital Humano, se ha llevado a cabo con dieciocho empresas del IBEX 35 entre los meses de abril y julio de 2011.

La metodología utilizada para recoger información ha consistido en un cuestionario acompañado en la mayoría de los casos por una entrevista presencial con el responsable de estas competencias.

Los autores de este estudio quieren agradecer a todas las empresas participantes su interés y colaboración: **ACCIONA, ARCELORMITTAL, BANCO SANTANDER, BBVA, CAIXABANK, ENAGAS, ENDESA, FCC, FERROVIAL, GAMESA, GÁS NATURAL, IBERDROLA, IBERDROLA RENOVABLES, INDRA, MAPFRE, RED ELÉCTRICA ESPAÑOLA, TECNICAS REUNIDAS, TELEFÓNICA.**

## » El primer bloque de cuatro preguntas se refiere a cómo la CULTURA DEL BIENESTAR está implantada en estas organizaciones

Las actuales investigaciones indican que la implantación de una cultura del bienestar a través de programas de promoción de la salud y el bienestar en el lugar de trabajo, tiene el poder de cambiar vidas y transformar las organizaciones logrando incrementar el rendimiento y productividad de los empleados, así como su fidelidad y compromiso hacia la compañía.

La asociación de los beneficios del bienestar con elementos como la retención de talento, creatividad o innovación son razones suficientes como para considerar el bienestar como un imperativo clave estratégico.

**La implantación de una cultura del bienestar en la estrategia de la organización supone:**

- Reforzar la política de Responsabilidad Social Corporativa Interna.
- Mejorar la satisfacción laboral de los empleados como parte de la estrategia de Recursos Humanos.
- Concienciar y sensibilizar a los empleados sobre la importancia de adoptar un estilo de vida saludable dentro y fuera del entorno laboral.
- Aumentar la productividad de la organización.

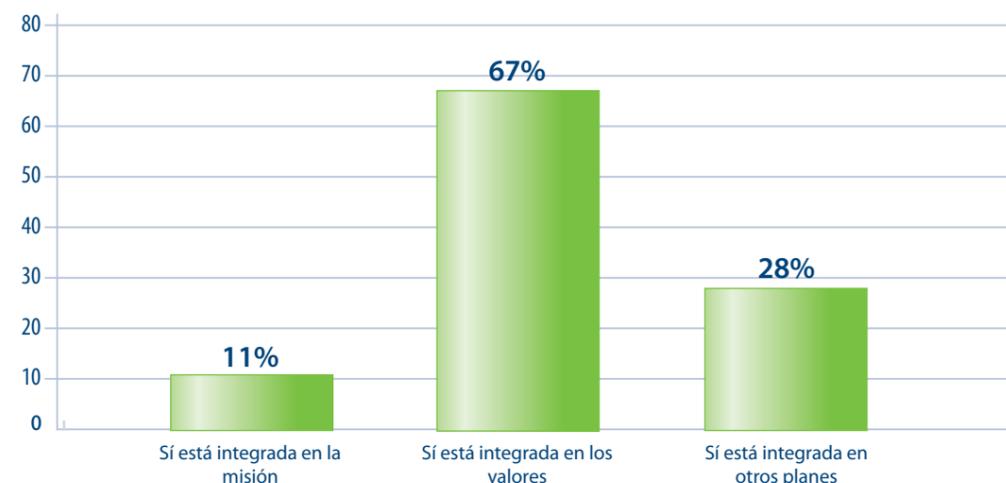
**Este primer bloque incluye cuatro preguntas relacionadas con la implantación de la cultura del bienestar en las organizaciones lo que nos permitirá conocer:**

- Si la promoción de la salud y el bienestar de los empleados forma parte de su cultura corporativa.
- Cómo estas empresas comunican a los empleados la importancia de velar por una buena salud y calidad de vida.
- De qué manera las organizaciones conocen y analizan la situación de sus empleados.
- Qué valor dan estas compañías a su reconocimiento como empresas saludables.

## [1] La promoción de la salud y el bienestar de los empleados forma parte de la filosofía de nuestra organización

Tratándose de organizaciones destacadas, era previsible que todas las empresas entrevistadas consideraran importante promocionar la salud y el bienestar entre sus empleados incluso integrándola de manera explícita en sus valores corporativos o planes más específicos como política de Recursos Humanos, Responsabilidad Social Corporativa o Prevención de Riesgos Laborales con validación directa de la Dirección General de la compañía.

**GRÁFICO I - La promoción de la salud y el bienestar de los empleados forma parte de la filosofía de nuestra organización**



## [2] Nuestra organización comunica a los empleados la importancia de la salud y el bienestar

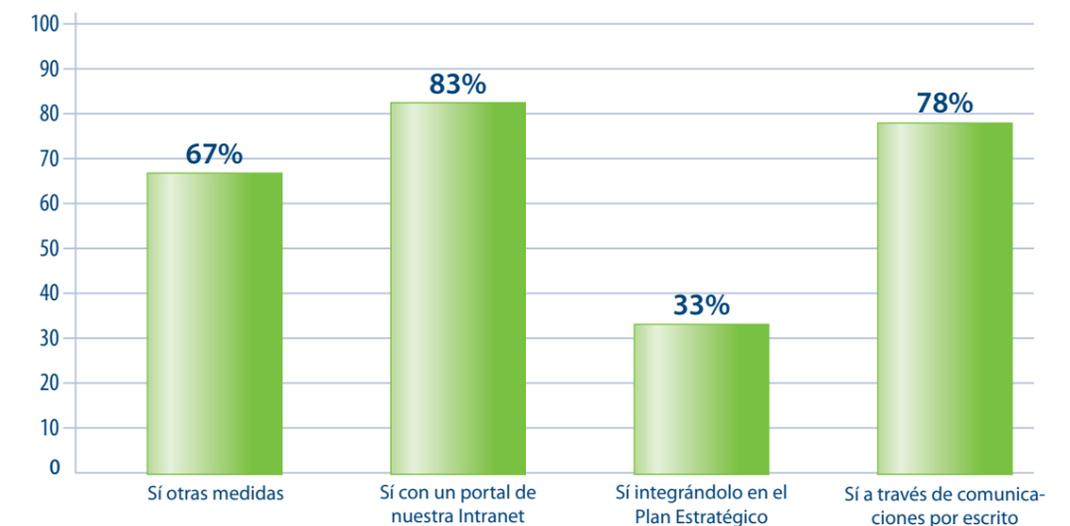
Desde una perspectiva puramente genérica, no es difícil entender porqué una comunicación interna eficaz es requisito indispensable para cualquier organización que quiere definir con su colectivo qué es lo importante y qué es una prioridad.

Sin duda acontece de igual manera en el caso de la promoción de la salud y el bienestar en las empresas: la Dirección General que comunica un mensaje de bienestar con claridad y planificación, obtiene resultados más eficaces en materia de promoción de la salud. Al hablar de comunicación interna asumimos que hay varias posibilidades que van desde comunicaciones escritas a través de un simple tablón de anuncios, house organ o Intranet hasta la asunción de la cultura del bienestar dentro del plan estratégico.

En el caso de las empresas del Ibex que han participado en el presente estudio, un 83% utiliza como vía de comunicación el portal del empleado dentro de la Intranet, para concienciar a los miembros de su organización sobre la importancia de la salud y el bienestar. Igualmente destacado es el uso de la comunicación por escrito a través de cartelería o folletos de jornadas de concienciación; e-mailing, tablón de anuncios, etc.

Mención al margen merece la todavía escasa implantación de estos temas como parte del Plan Estratégico de la compañía –sólo el 33% de las empresas han integrado la salud y el bienestar en dicho Plan-.

**GRÁFICO II - Nuestra organización comunica a los empleados la importancia de la salud y el bienestar**



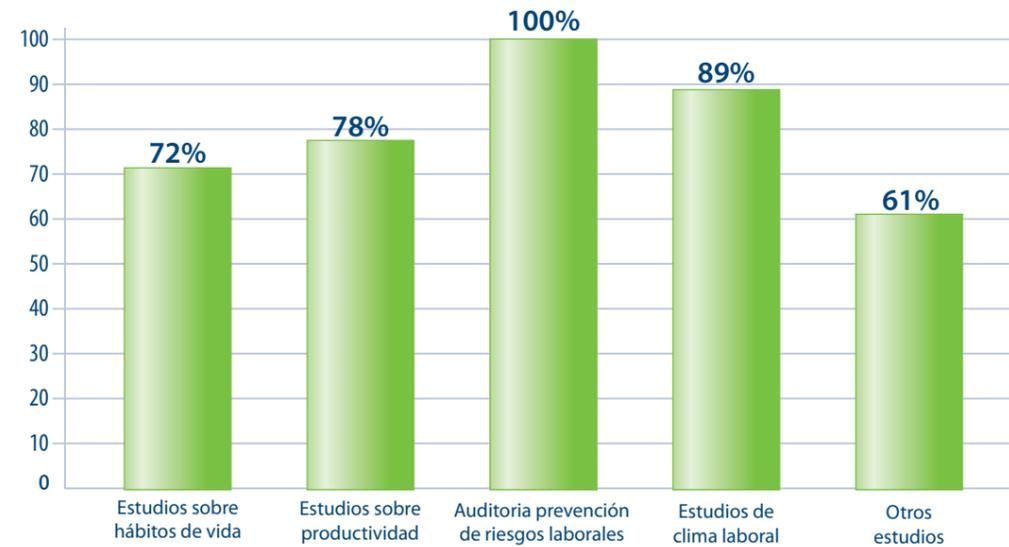
## [3] Nuestra organización realiza análisis de la situación de sus empleados a través de los siguientes estudios

La recolección de datos de manera periódica (cada 12 / 24 meses) puede muy bien ser el punto más importante en el proceso de creación de un plan de bienestar y salud corporativo. Cuatro tipos de datos deben ser recogidos preferiblemente:

- Datos demográficos de la plantilla.
- Datos de bajas laborales y absentismo.
- Normas de salud y valores que están instaurados en la empresa.
- Examen de la productividad del empleado / presentismo / compromiso.

En referencia a este último punto sólo el 28% de las empresas, realizan estudios sobre productividad mientras que están más extendidos los estudios de clima laboral (89%).

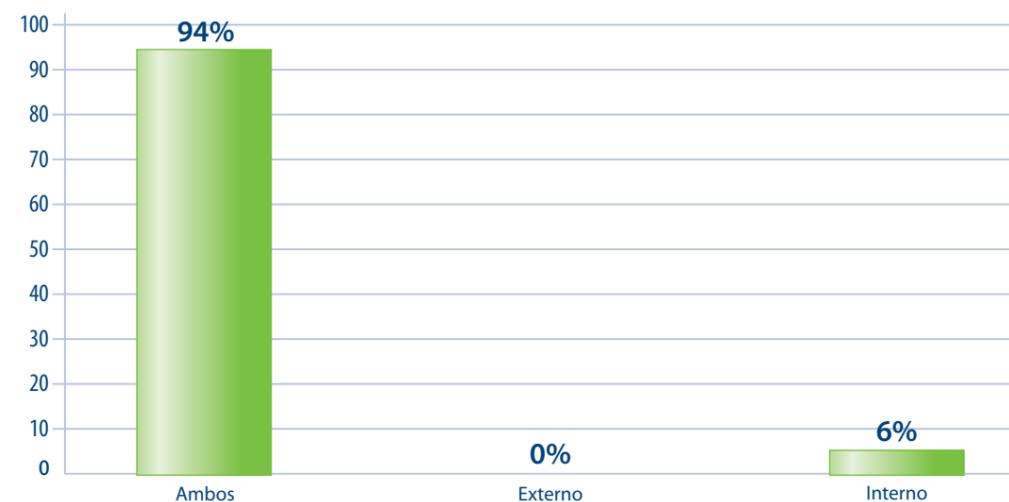
**GRÁFICO III - Nuestra organización realiza análisis de la situación de sus empleados**



**[4] Dentro de la política de RSC, nuestra organización considera importante ser reconocida como una empresa saludable que actúa a favor de la promoción de la salud y el bienestar de los empleados**

Entre otros beneficios, la realización de programas de bienestar corporativo supone mejorar la satisfacción de los empleados y atraer a personal cualificado lo que se traduce en una imagen pública positiva y unas mejores relaciones comunitarias. En el caso de las empresas que han respondido a este cuestionario, prácticamente un 100% de las respuestas coinciden en destacar la importancia de ser reconocidas como empresas saludables tanto por su público interno (empleados) como por el entorno.

**GRÁFICO IV - Dentro de la política RSC, nuestra organización considera importante ser reconocida como una empresa saludable**



**El segundo bloque de ocho preguntas se refiere a cómo los PROGRAMAS DE SALUD Y BIENESTAR se desarrollan en estas organizaciones.**

Para el correcto desarrollo de un programa de promoción de la salud y el bienestar se hace necesario analizar en el momento inicial de la planificación qué ofrecer a los empleados, el nivel de intensidad de las actividades proporcionadas y con qué frecuencia se les ofrecerá.

El fin último de la empresa será concienciar, educar, cambiar comportamientos o mejorar hábitos de su plantilla lo que redundará finalmente en una mejora de la productividad.

**Para la creación de una cultura positiva que promueva el bienestar dentro de cualquier organización se deberán fijar objetivos como:**

- Promover la adopción de buenos hábitos en la alimentación.
- Aumentar la actividad física.
- Reducir la tensión relacionada con el trabajo.
- Reducir el consumo de tabaco.
- Minimizar el consumo de alcohol.
- Mejorar la ergonomía en el puesto de trabajo.

**El segundo bloque de este cuestionario incluye ocho preguntas relacionadas con la manera en que las empresas desarrollan programas de promoción de la salud y el bienestar permitiéndonos conocer:**

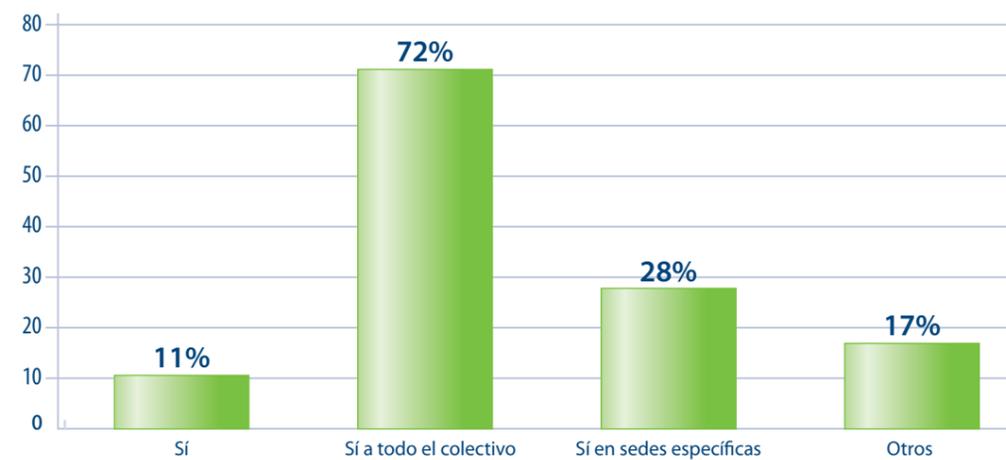
- A qué público se dirigen y qué tipo de actividades programan.
- Cómo planifican su programa de actividades.
- De qué manera facilitan la participación.
- Qué importancia dan a conocer la opinión de los empleados participantes.
- Cómo aplican un plan de incentivos.
- Asignación de un presupuesto específico.
- Cómo registran el impacto de estos programas en la productividad del empleado.
- De qué forma analizan los resultados obtenidos en función de factores como la rentabilidad, el ahorro de costes, etc.

**[5] Nuestra empresa ofrece programas de salud y bienestar a los siguientes colectivos y áreas de actividad**

Un punto de referencia de los programas de salud orientados a los resultados es la elección de las intervenciones de salud y bienestar ofrecidos, basados en los datos recogidos a través de los distintos estudios y auditorías, y que permiten ser consecuentes con lo que la organización necesita e interesa a los empleados.

Dada la diversidad de las empresas participantes en el presente estudio, se ha preguntado específicamente a qué colectivo dirigen sus programas de promoción de la salud y el bienestar (a todo el colectivo, en sedes específicas, personal jubilado, familias de empleados), destacando mayoritariamente con un 72% de respuesta la primera opción, es decir, a la totalidad del personal en plantilla.

**GRÁFICO V - Nuestra empresa ofrece programas de salud y bienestar a los siguientes colectivos**



Aunque cada compañía es muy diferente en términos de demografía de los empleados o de la misión de la organización, se puede afirmar que hay una serie de programas apropiados para cualquier colectivo: actividad física y deporte; nutrición; fisioterapia y ergonomía, tai-chi y otras actividades cuerpo-mente; eventos internos de concienciación como jornadas de salud, etc.

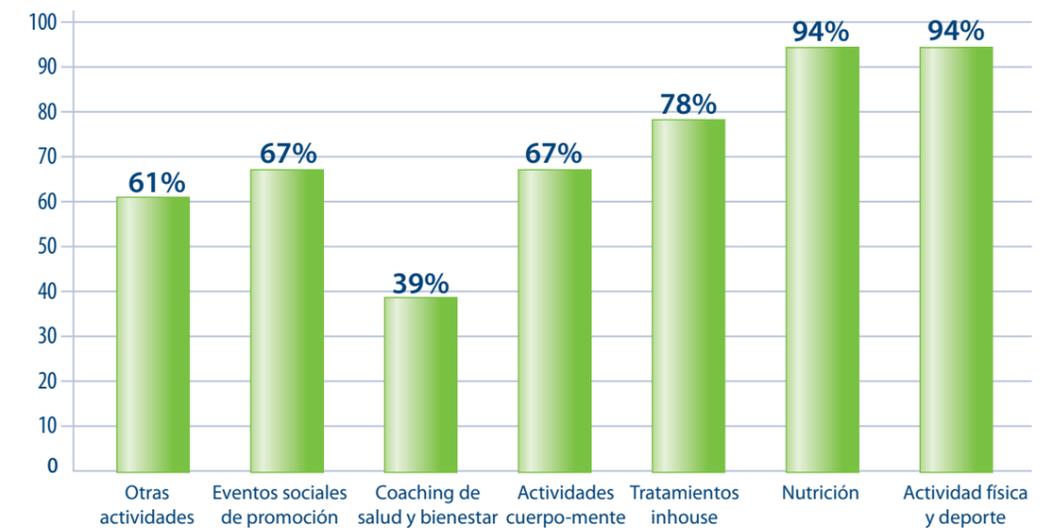
**Cuando se trata de elegir y ofrecer las intervenciones de salud apropiadas de promoción para los empleados, hay varias cuestiones que deben ser considerados con anticipación. Estos temas incluyen:**

- Definir los programas ofertados.
- Concretar el objeto del programa (sensibilización, educación, cambio de comportamiento, etc).
- Fijar la frecuencia de los programas.
- Establecer a quién van dirigidos y cómo se accede al programa.
- Diseñar los incentivos que serán utilizados para aumentar la participación.

En el caso de las empresas del Ibex la práctica totalidad de las compañías ofrecen programas centrados en la promoción de la actividad física y en la orientación sobre correctos hábitos de nutrición (94% en ambos casos). También están bastante generalizados los tratamientos en las propias sedes (78%) especialmente de fisioterapia e higiene postural. La generalización de talleres y actividades destinadas a controlar y descargar el estrés como el yoga o tai-chi e, incluso, talleres específicos de

autogestión (67%). También es muy destacable la realización de jornadas de concienciación que suelen repetirse anualmente con temas genéricos sobre salud y adopción de buenos hábitos, así como sobre áreas específicas (prevención de riesgo cardiovascular, antitabaquismo, etc).

**GRÁFICO VI - Nuestra empresa ofrece programas de salud y bienestar relacionados con las siguientes áreas**



**[6] Nuestra organización recoge en un plan específico todas las actividades de salud y bienestar**

El plan operativo es el documento que sirve como pieza clave a la hora de comunicar qué es lo que se quiere lograr con las actividades de bienestar y salud programadas.

En concreto, el plan de bienestar y salud corporativo es importante por una variedad de razones. En primer lugar, porque alineará a la organización y al empleado en la misma dirección buscando alcanzar objetivos comunes.

En segundo lugar, permite a la organización y a los responsables de los programas “autonomía en la decisión” a la hora de ejecutar las tareas específicas sin perder los objetivos generales fijados.

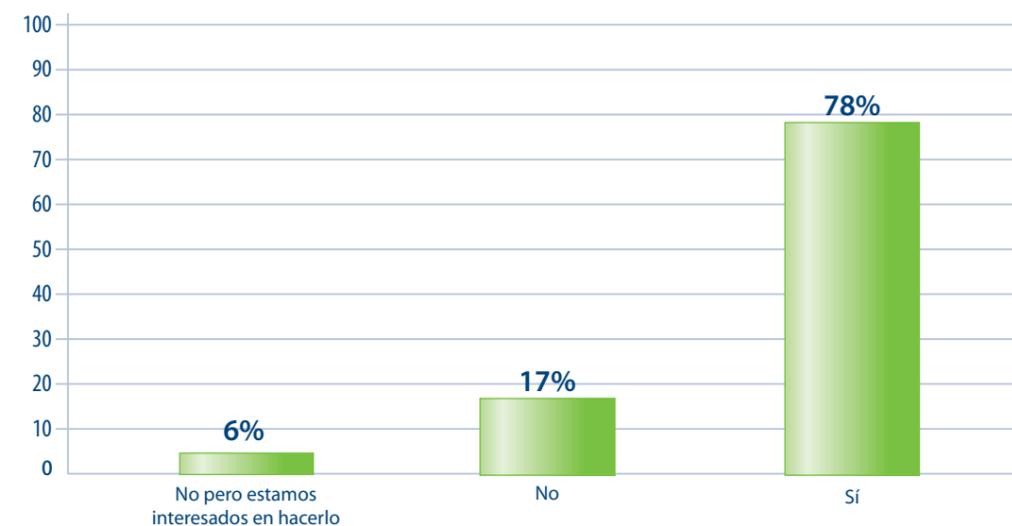
Asimismo, el plan de bienestar y salud corporativo servirá como una excelente herramienta de comunicación de los responsables de su ejecución con la Dirección General que podrá calibrar con mayor claridad el valor del plan puesto en marcha a través de la especificación de unos resultados claros y concisos e, incluso, a la hora de analizar el retorno de la inversión que dichos programas suponen para la compañía.

**Un plan de bienestar y salud corporativo debería incluir:**

- Una declaración de la visión / misión para el Programa de Bienestar, que incorpore la filosofía de la organización.
- Las metas específicas y objetivos medibles que están vinculados a las prioridades estratégicas de la compañía.
- Plazos para su ejecución.
- Funciones y responsabilidades de cumplimiento de los objetivos.
- Presupuesto detallado suficiente para llevar a cabo el plan de bienestar.
- Estrategias de comunicación apropiadas para promover eficazmente el plan de bienestar, así como un plan de incentivos adecuado.
- Procedimientos de evaluación para medir las metas y objetivos establecidos.

En referencia a este último punto un 78% del total de empresas que han participado, recogen en un plan específico sus actividades de salud y bienestar.

**GRÁFICO VII - Nuestra empresa recoge en un plan específico todas las actividades de salud y bienestar**

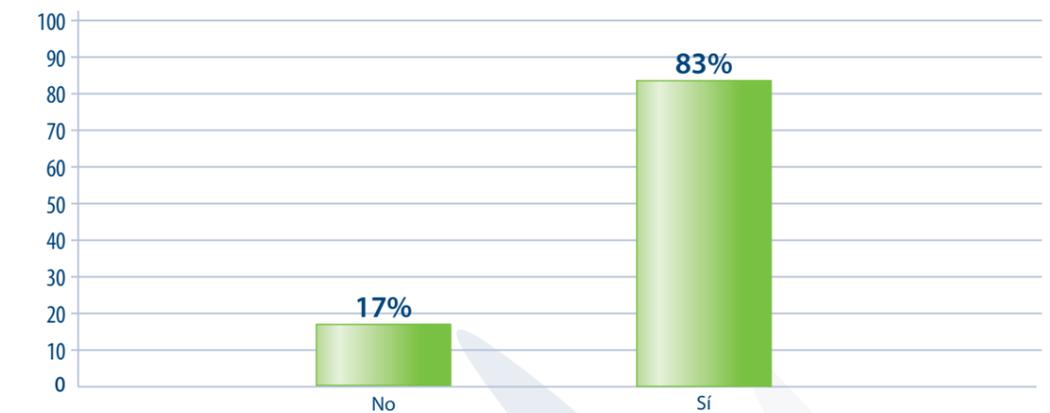


**[7] Nuestra organización facilita la participación de los empleados en las actividades de salud y bienestar, liberando tiempo de su jornada laboral**

La implantación de una política específica que permita liberar tiempo de la jornada laboral de los empleados aumenta significativamente la participación en las actividades de promoción de la salud y bienestar programados. La asignación de presupuesto a este tipo de actividades debe ser consecuente con las facilidades que las organizaciones ofrecen, entendiéndose que su disfrute dentro del horario de trabajo es una manera de alcanzar los objetivos que propiciaron estas iniciativas.

Un 83% de las empresas promocionan la participación de sus empleados en las actividades programadas para mejorar su salud y bienestar, permitiéndoles participar en ellas durante su jornada de trabajo.

**GRÁFICO VIII - Nuestra organización facilita la participación de los empleados en las actividades de salud y bienestar**

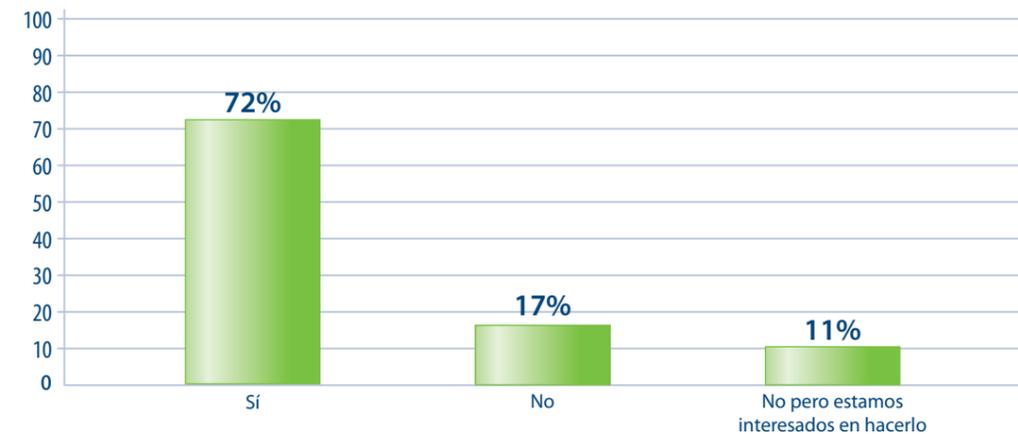


**[8] Nuestra organización registra la satisfacción de los participantes en los distintos programas de salud y bienestar**

Una medida importante en este tipo de planificación es evaluar la satisfacción de los participantes a sabiendas que, una alta satisfacción no necesariamente significa que se alcanzará un retorno de la inversión realizada. Lo que realmente indica es que los participantes se sienten bien con el mensaje que su empresa comunica.

El 72% de las empresas que contestaron al presente cuestionario utilizan diversos medios para conocer la opinión de sus empleados respecto a las actividades ofrecidas en estos programas. Un 17% no los realizan y un 11% han manifestado su interés en corregir esta situación y sistematizar los registros.

**GRÁFICO IX - Nuestra organización registra la satisfacción de los participantes en los programas de salud y bienestar**

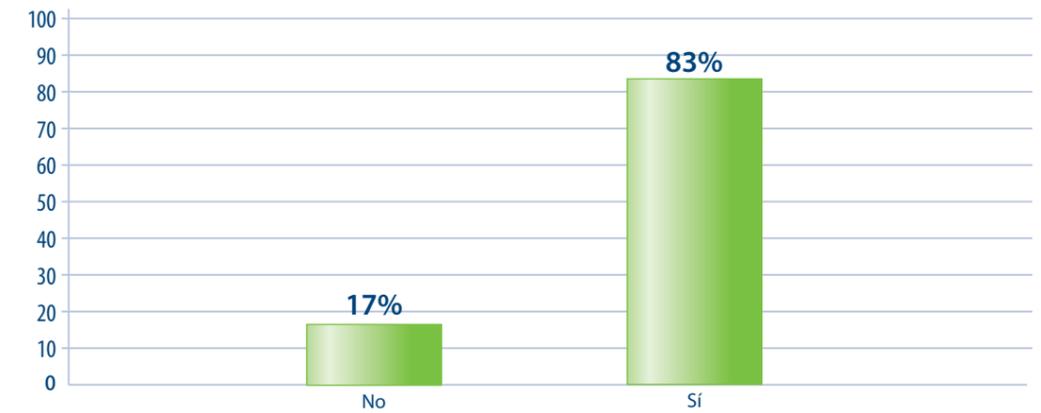


**[9] Nuestra organización ofrece incentivos que fomentan la participación de los empleados**

Aunque pueda parecer paradójico, el diseño de un plan incentivos como parte del plan de bienestar y salud corporativo, se hace absolutamente necesario si se quiere garantizar una alta participación de los empleados –factor que no debe ni puede depender de la arbitrariedad de la “suerte”-. Muy al contrario la experiencia en países con mayor tradición en el desarrollo de esta actividad, demuestra que las empresas “más sanas”, las que han alcanzado resultados más exitosos, han implantado un cuidadoso y elaborado plan de incentivos.

Prácticamente la totalidad de las empresas del Ibex (83%) incentiva la participación en estos programas sufragando parte de los costes asociados a su realización. El ejemplo más claro lo encontramos en las actividades de promoción de la actividad física en el que las empresas financian las equipaciones, co-financian cuotas en centros asociados o abonan la totalidad de las inscripciones en eventos deportivos

**GRÁFICO X - Nuestra organización ofrece incentivos que fomenten la participación**



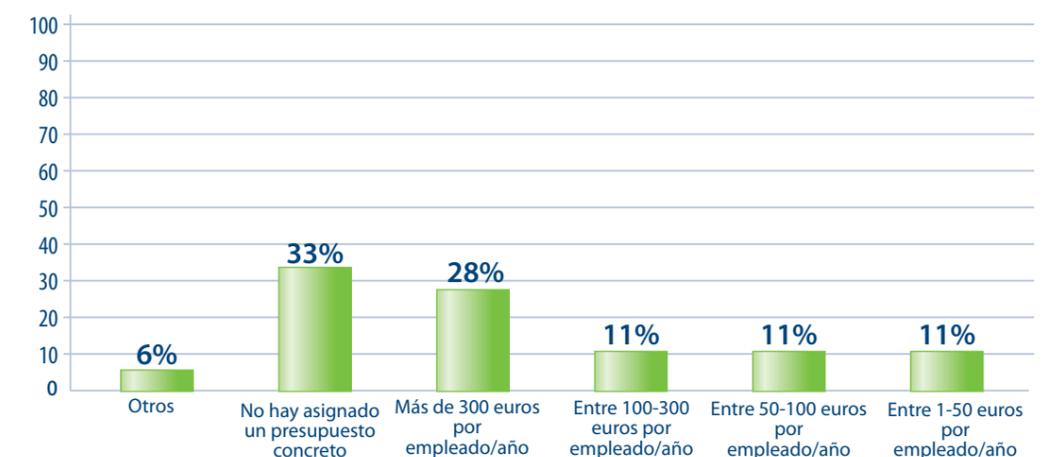
**[10] Nuestra organización asigna el presupuesto necesario para desarrollar actividades de salud y bienestar**

Durante años, muchos líderes empresariales y expertos en salud han sugerido erróneamente que los programas de bienestar no deben tener una asignación presupuestaria o que requieren de pocos recursos. Sin embargo, ahora sabemos que con el fin de ser eficaces, las iniciativas de bienestar requieren una inversión importante con el fin de mejorar la salud y el bienestar de los empleados y en última instancia, alcanzar mejores valores de productividad.

Según los expertos, la inversión ideal para una iniciativa de bienestar de la organización sería un mínimo de 150 euros por empleado/año.

La disparidad respecto a la asignación de presupuesto/empleado entre las empresas del Ibex es alta, siendo un dato destacado que el 33% de las empresas reconocen no tener una cifra definida previamente y un 6% ha especificado que tiene un presupuesto global para esa área pero no, un presupuesto por individuo.

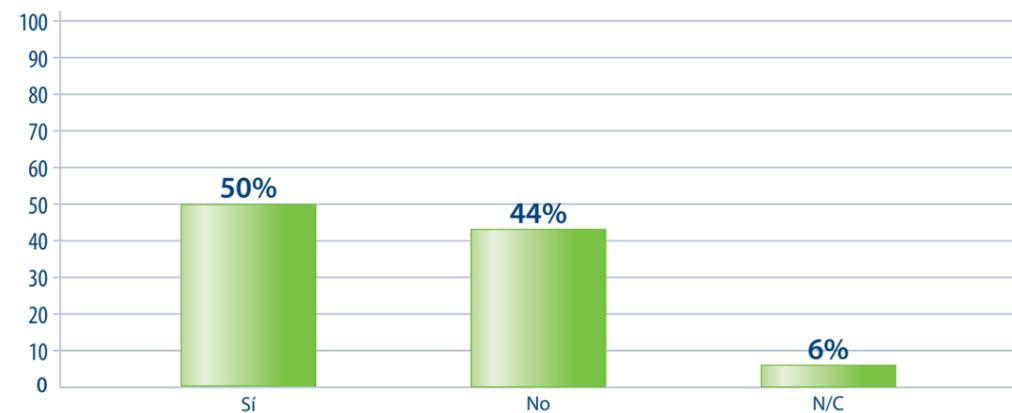
**GRÁFICO XI - Nuestra organización asigna un presupuesto concreto para actividades de promoción de la salud y el bienestar**



**[11] Nuestra organización registra el impacto de los programas de bienestar en los indicadores clave de productividad**

El registro y medida del impacto que las iniciativas de bienestar tienen sobre indicadores de productividad claves como el absentismo, rotación, presentismo, etc es un área de relativo desarrollo en la promoción de la salud corporativa; así lo demuestran las empresas del Ibex que han participado reconociendo un 50% la realización de este registro frente al casi 50% restante que no lo hace.

**GRÁFICO XII - Nuestra organización registra el impacto de los programas de bienestar en los indicadores clave de productividad**

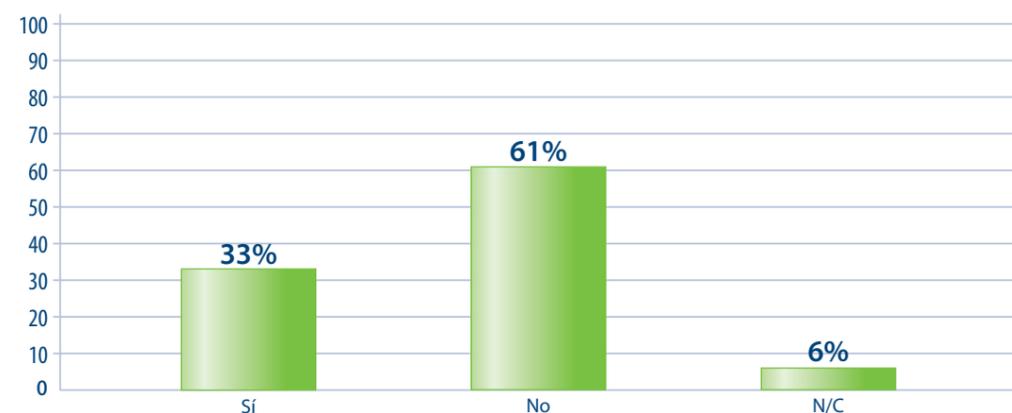


**[12] Nuestra organización analiza la rentabilidad, ahorro de costes y ROI en relación a los programas de salud y bienestar**

Evaluar el impacto de los programas de bienestar corporativo en términos de rendimiento de la inversión, supone confirmar cómo aumenta el balance de la empresa cuando sus empleados adoptan un estilo de vida saludable. De acuerdo con los estudios realizados en EE.UU., una inversión de 1\$ en programas de salud y bienestar supone un ahorro de 3\$ empleado/año.

En este sentido, solamente un 33% de las empresas del Ibex afirman realizar de manera generalizada estudios de rentabilidad respecto a los programas de salud, confirmando la tendencia innovadora de este tipo de análisis.

**GRÁFICO XIII - Nuestra organización analiza la rentabilidad, ahorro de costes y ROI en relación a los programas de salud y bienestar**



**» El tercer y último bloque de tres preguntas se refiere a cómo las organizaciones COORDINAN LOS PROGRAMAS DE SALUD Y BIENESTAR**

El éxito de un programa de bienestar depende en gran medida, de la creación y buen funcionamiento del equipo que coordinada el plan de bienestar y salud corporativo. La diversidad en la composición del equipo de bienestar, con una amplia representación de las principales áreas de la compañía y la definición de un correcto método de trabajo marcará la manera en la que los empleados perciban este tipo de actuaciones.

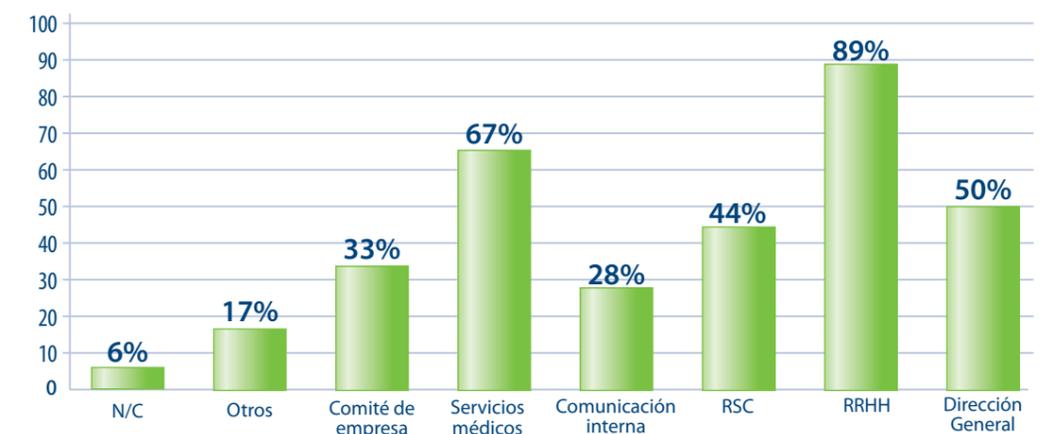
El tercer bloque del presente estudio incluye tres preguntas sobre cómo las empresas delimitan la responsabilidad en la ejecución y coordinación de los programas de salud y bienestar permitiéndonos conocer:

- Quién define y aprueba estos programas.
- Quién coordina y qué áreas de la empresa intervienen.
- Cuáles son las competencias del coordinador de los programas de bienestar corporativo.

**[13] Los programas de salud y bienestar corporativo son definidos y aprobados por las siguientes áreas de la empresa**

Con carácter mayoritario es el departamento de Recursos Humanos el responsable máximo de definir y aprobar los programas (89%) con reporte directo en la mayoría de los casos, a la Dirección General de la compañía. En bastantes ocasiones esta área se ve complementada con la asesoría de los Servicios Médicos que pueden estar bajo su competencia.

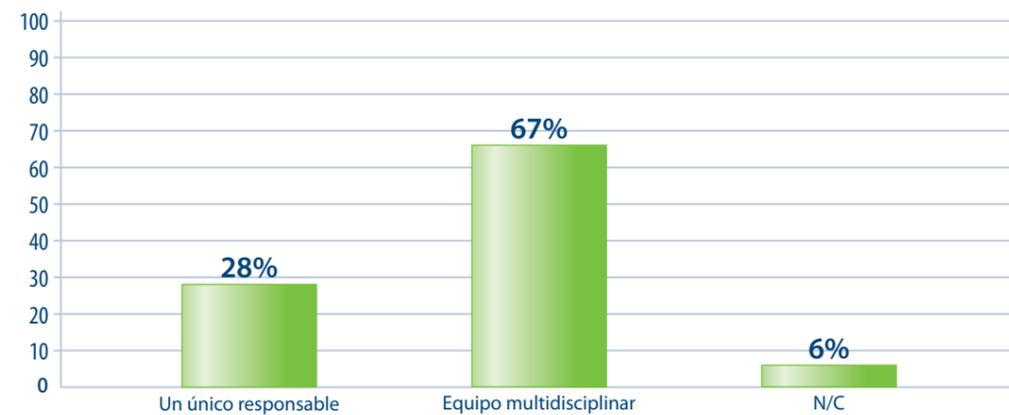
**GRÁFICO XIV- Los programas de salud y bienestar son definidos por las siguientes áreas de la empresa**



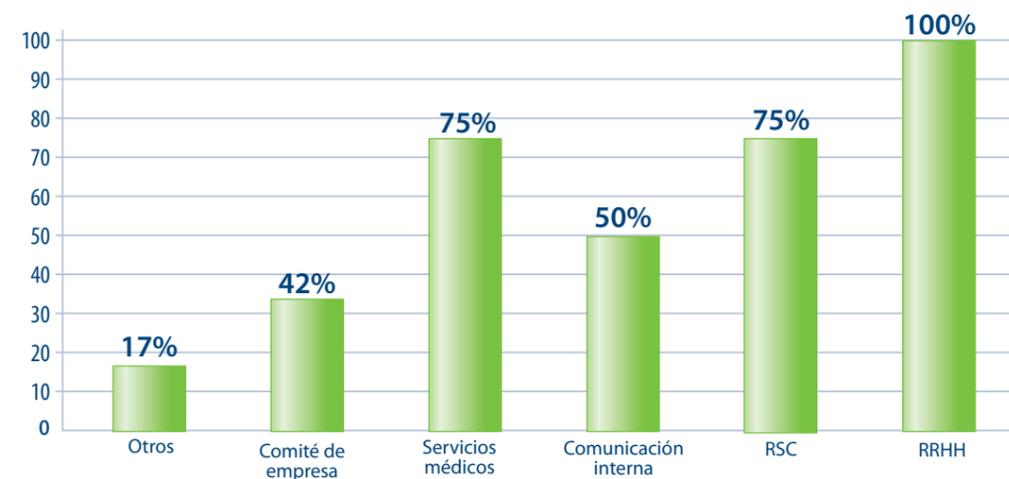
**[14] La coordinación de los programas de salud y bienestar corporativo dentro de nuestra organización mantiene la siguiente estructura.**

La creación y orientación hacia los resultados de un equipo multidisciplinar dedicado a la coordinación de los programas de salud y bienestar garantiza el buen funcionamiento de este tipo de iniciativas. Así ocurre en un 67% de empresas del Ibex que cuentan con representantes en sus equipos de salud y bienestar de los departamentos de Recursos Humanos (100%), Servicios Médicos (75%), Responsabilidad Social Corporativa (75%), Comunicación Interna (50%), Comité de Empresa (42%).

**GRÁFICO XV - Los programas de salud y bienestar son coordinados por:**



**GRÁFICO XVI - Nuestro equipo de salud y bienestar está formado por:**



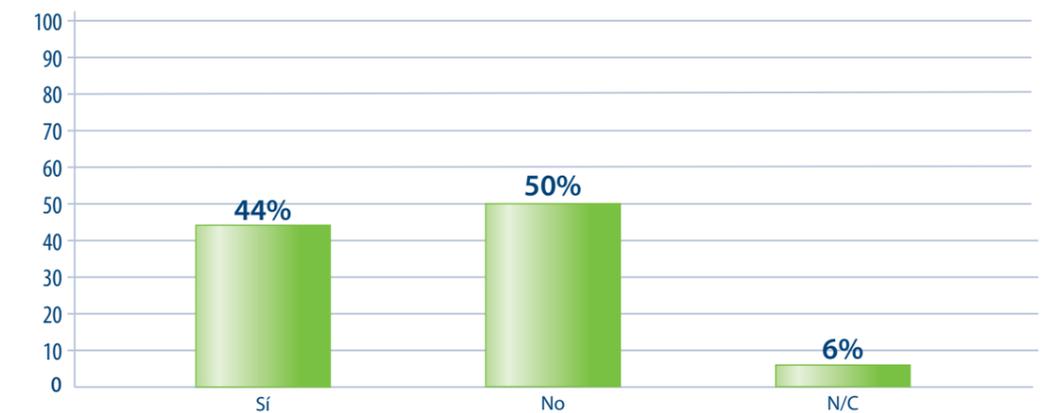
**Crear equipos multidisciplinarios cohesionados pasa fundamentalmente por:**

- Mantener la continuidad del equipo puesto que así se aumenta la probabilidad de institucionalizar el programa de bienestar.
- Aumentar el número de personas que integre el equipo de salud.
- Ampliar su representación para incluir la participación de áreas como Recursos Humanos, Compensación y Beneficios, Salud laboral, Prevención de Riesgos Laborales, Comunicación, etc.
- Nombrar a los miembros del equipo durante un período ideal de tres a cinco años.

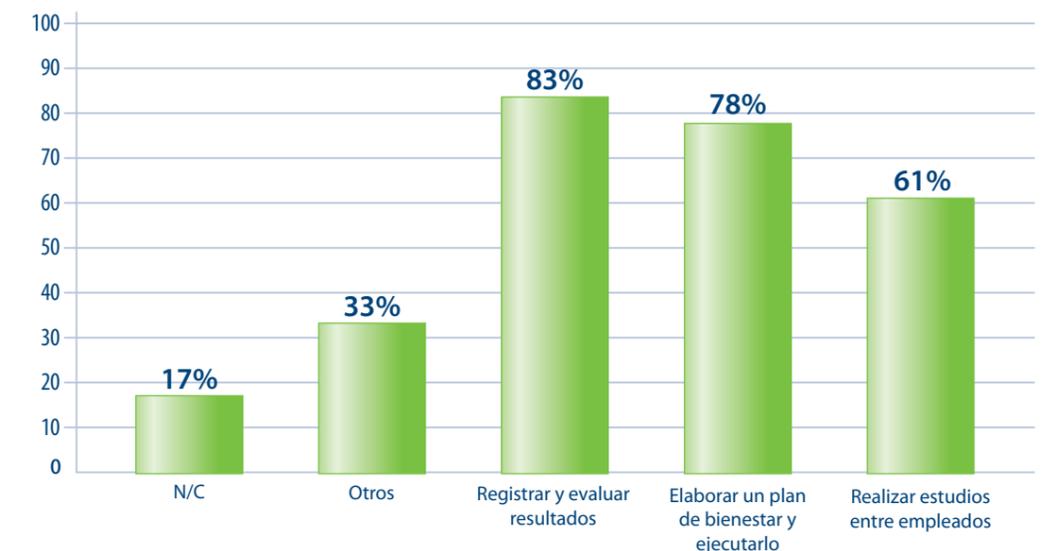
**[15] El coordinador de los programas de salud y bienestar corporativo tiene una asignación de tareas**

El coordinador de los programas de salud y bienestar corporativo tanto si actúa como único responsable de esta área como si lidera un grupo multidisciplinar de trabajo, debería tener experiencia en tareas de promoción de la salud y responder directamente a un ejecutivo de la cúpula directiva. En el caso de las empresas del Ibex (44%) sus responsables de la coordinación de los programas de salud y bienestar, se dedican en exclusiva a estas tareas teniendo entre sus responsabilidades el registro y evaluación de resultados (83%); elaboración del propio plan de bienestar (78%) y realización de estudios entre los empleados (61%).

**GRÁFICO XVII - El coordinador de los programas de salud y bienestar tiene asignadas tareas de manera exclusiva**



**GRÁFICO XVIII - El coordinador de los programas de salud y bienestar tiene entre sus responsabilidades:**



Fuentes bibliográficas: Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo. Wellness Council of America. World Economic Forum.

## Conclusiones

**A la vista de los resultados obtenidos en este I Estudio sobre la Promoción de la Salud y la Cultura del Bienestar en las empresas del IBEX 35, podemos elevar las siguientes conclusiones:**

- Las empresas consideran importante promocionar la salud y el bienestar entre sus empleados por lo que hacen menciones específicas en sus valores corporativos y política de Recursos Humanos, Responsabilidad Social Corporativa y/o Prevención de Riesgos Laborales.
- La principal forma de transmitir estos valores a su organización, es a través de la Intranet concretamente mediante el portal del empleado.
- A pesar de la buena predisposición de las compañías, es una asignatura pendiente la inclusión de la promoción de la salud y el bienestar en el Plan Estratégico Corporativo.
- Las empresas realizan gran cantidad de estudios y auditorías internas y externas para conocer el estado de sus empleados y cómo perciben ellos a la empresa. En cambio no se ha generalizado la realización de estudios que permitan valorar cómo mejora la productividad del empleado tras haber participado éstos en programas de salud y bienestar. En el mismo sentido acontece en relación al estudio de la rentabilidad y ahorro de costes que estos programas suponen para la empresa.
- En cualquier caso y a pesar del mayor o menor grado de implantación de estos programas, las empresas consideran importante ser reconocidas como "organizaciones saludables" de cara a sus empleados y comunidad.
- Las empresas dirigen sus programas de salud y bienestar a la totalidad de la plantilla aunque inevitablemente, es en las sedes centrales de estas organizaciones donde los empleados perciben más beneficios. La promoción de la actividad física y mejora en los hábitos de alimentación, son áreas donde se está haciendo mayor incidencia facilitándose de una manera activa la participación al liberar parte de la jornada laboral para estas actividades.
- Los programas de salud y bienestar se recogen en un plan operativo que facilita la planificación y ejecución, aunque parece no haberse generalizado la asignación presupuestaria para estas actividades de manera clara si excluimos la parte destinada a prevención de riesgos laborales que está mucho más regulada.
- En general las empresas registran la satisfacción de sus empleados tras haber participado en las actividades de salud y bienestar. Como forma de incentivar la participación, se buscan fórmulas de co-pago muy ventajosas para el empleado y en muchos, casos la gratuidad total en muchas actividades.
- Son los departamentos de Recursos Humanos los principales responsables de definir y aprobar los programas de salud y bienestar de sus compañías, como responsable último ante la Dirección de la compañía. En la su elaboración participan distintas áreas en lo que hemos llamado equipo multidisciplinar donde la figura de los Servicios Médicos y Responsabilidad Social Corporativa, es muy importante, y en menor medida Comunicación Interna.
- En el caso de las empresas participantes en este Estudio, el coordinador de los programas de salud y bienestar que tiene asignadas estas tareas de manera exclusiva suele coincidir con la figura del jefe de los Servicios Médicos de la compañía, mientras que si la tarea de coordinación recae en otro perfil, debe compatibilizar estas tareas con responsabilidades de otras áreas.

## Sobre Bienestar Corporativo®

Bienestar Corporativo® es una compañía especializada en desarrollar y promover en las organizaciones empresariales una Cultura del Bienestar.

A través de Soluciones de Promoción de la Salud y el Bienestar mejoramos la calidad de vida de las personas que conforman las organizaciones empresariales para que crezcan de una manera más productiva y a la vez más competitiva.

Fomentamos la adquisición de hábitos de vida saludable dentro y fuera de la empresa promoviendo que el bienestar de los empleados sea un elemento fundamental de la estrategia empresarial.

Contamos con un equipo multidisciplinar que aúna conocimientos y experiencia en identificar, definir, diseñar, planificar y medir, soluciones a la medida que les permita configurar su Plan de Salud y Bienestar adaptado a sus necesidades específicas.

[www.bienestarcorporativo.com](http://www.bienestarcorporativo.com)



Alberto Alcocer, 46 - 28016 Madrid

Tel. (+34) 902 101 823

Fax. (+34) 913 198 862

[www.bienestarcorporativo.com](http://www.bienestarcorporativo.com)

Con la colaboración de:

**Capital Humano**  
REVISTA PARA LA INTEGRACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS