

Bienestar y voluntariado centran la RSE dirigida al empleado

En un momento en el que las personas buscan trabajar en empresas con las que compartan sus valores, la Responsabilidad Social Empresarial se convierte en un elemento estratégico para atraer y fidelizar el talento. Es aquí donde radica la importancia de llevar a cabo iniciativas que fomenten el bienestar del empleado y que contribuyan a su autorrealización a través de acciones de voluntariado corporativo. En este reportaje hacemos un repaso a las principales acciones socialmente responsables que las empresas impulsan para satisfacer a sus plantillas.



Semana Global del Voluntariado

Lidia del Pozo, directora de Programas de Inversión en la Comunidad de **BBVA**

“En el entorno de empleados principalmente desarrollamos actividades de voluntariado, muy ligadas con las principales líneas estratégicas que desarrollamos en Responsabilidad Corporativa que son educación, educación financiera y emprendimiento social, aunque también desarrollamos muchas acciones que tienen relación con el cuidado del medio ambiente, como limpieza o recuperación de espacios naturales”, explica Lidia del Pozo.

Además, en octubre de 2018, más de 7.000 empleados de BBVA en todo el mundo organizados en torno a 325 actividades solidarias participaron en la Semana Global del Voluntariado, celebrada en más de 15 países del Grupo. Empleados de BBVA, acompañados en muchos casos por familiares y amigos, demostraron su preocupación genuina por los problemas sociales y medioambientales y participaron en todo tipo de actividades que han reforzado su relación entre compañeros, trabajando como un solo equipo y contribuyendo a la mejora de su entorno.



Acciones para promover la gestión del talento interno

Ana Gascón, directora de Responsabilidad Corporativa de **Coca-Cola Iberia** y **Silvia Arribas**, *Communication & Ambassador manager* de **Coca-Cola Iberia**



En el ámbito interno y de acuerdo con su estrategia de sostenibilidad, puesta en marcha en 2017 y llamada Avanzamos, The Coca-Cola Company trabaja para promover la gestión del talento interno, “haciendo un especial foco en diversidad e inclusión, con el objetivo de que el 50% de nuestros puestos directivos estén ocupados por mujeres a 2025. Actualmente, el porcentaje de puestos directivos ocupados por mujeres es el 38% en Coca-Cola Iberia”, explica Ana Gascón.

Paralelamente, la compañía también facilita que los empleados vivan en primera persona los valores corporativos. Tal y como afirma Silvia Arribas, “los empleados de Coca-Cola disponemos de dos días remunerados para poder dedicarlos a acciones de voluntariado y apoyo a las comunidades donde operamos. Para ello, llevamos años realizando actividades de voluntariado como reforestaciones de áreas degradadas, acciones de limpieza de entornos naturales, activaciones con personas con discapacidad física o intelectual, etc.”.

Existen diferentes estudios que establecen una clara correlación entre empleados sanos y felices con un mayor *engagement* y productividad. Es por ello, y porque los empleados son un *stakeholder* de suma relevancia, que las empresas dedican esfuerzos en mejorar sus hábitos de vida y ofrecer espacios de trabajo saludables. Un claro ejemplo de ello lo encontramos en Sanitas Smile, un programa que tiene como objetivo fomentar hábitos saludables entre los empleados y ofrecerles medidas concretas para adoptar un estilo de vida más saludable a nivel personal y profesional. Para lograrlo, Sanitas Smile se basa en cuatro pilares: nutrición, hidratación, ejercicio físico y promoción de la salud. Cada uno de ellos incluye diferentes actividades para potenciar, de una manera accesible y fácil, la participación de los empleados de la compañía que actualmente forman parte del programa. Tal y como comenta la **directora de Sostenibilidad y Relaciones Institucionales de Sanitas, Catherine Cummings**, “el *feedback* del programa es muy positivo, empezando por los indicadores de salud de los empleados que participan en el programa. En la actualidad, estamos trabajando en un Estudio Sanitas Smile entre nuestros empleados que mide sus condiciones físicas antes y después de formar parte del programa y lo resultados, que comunicaremos en breve, son muy alentadores”.

También trabaja en esta línea **Suez España**, puesto que tal y como afirma **Dulcinea Meijide**,

Diferentes estudios establecen una correlación entre empleados felices y mayor productividad

directora de Desarrollo Sostenible de la compañía, “la motivación, el compromiso y el talento del personal de una organización son clave para fomentar una cultura corporativa coherente con la estrategia de desarrollo sostenible. Por ello, en SUEZ España hemos desarrollado diversas iniciativas relacionadas con la salud, la conciliación y la flexibilidad laboral, así como con la diversidad, dirigidas a mejorar la calidad de vida de las personas y a potenciar un entorno laboral más inclusivo y seguro”.

Por su parte, **CaixaBank** está realizando una importante apuesta por la diversidad de género, funcional y generacional a través del programa Wengage. En palabras de su **directora de Responsabilidad Corporativa, Meritxell Ripoll**, “Wengage persigue los retos de incrementar la representatividad de la mujer en posiciones directivas de CaixaBank, posicionar la entidad en materia de diversidad e influir externamente para conseguir una sociedad más diversa ayudando a romper estereotipos de género. Cabe destacar

Sanitas Smile, promoción de la salud en el entorno laboral

Catherine Cummings, directora de Sostenibilidad y Relaciones Institucionales de **Sanitas**



Bajo el nombre de Sanitas Smile, la compañía pone a disposición de sus empleados su programa interno de promoción de la salud en el entorno laboral. “Además, el pasado 2018 el proyecto se ha ampliado gracias al lanzamiento de nuestra *app*. Con este nuevo medio de comunicación hemos conseguido capilarizar la información del programa para llegar a más empleados y lograr mayor participación por su parte”, comenta Catherine Cummings.

El *feedback* del programa es muy positivo, empezando por los indicadores de salud de los empleados que participan en el programa. En la actualidad, “estamos trabajando en un Estudio Sanitas Smile entre nuestros empleados que mide sus condiciones físicas antes y después de formar parte del programa y los resultados, que comunicaremos en breve, son muy alentadores”.

Wengage, una apuesta clara por la diversidad

Meritxell Ripoll, directora de Responsabilidad Corporativa de **CaixaBank**

CaixaBank lleva a cabo una serie de iniciativas en el ámbito de los empleados, todas ellas incluidas en su Plan de Banca Socialmente Responsable y alineado con el Plan Estratégico 2019-2021. Por un lado, están todas las iniciativas de voluntariado y acción social entre las que destaca la celebración de dos Semanas Sociales al año, en las que 15.000 empleados, acompañados de clientes, participaron en 5.400 actividades de voluntariado en 2.025 entidades sociales locales.

Por otro lado, destaca el trabajo que CaixaBank realiza en el ámbito de la diversidad a través el programa Wengage, una apuesta clara de la entidad por la diversidad de género, funcional y generacional. “Wengage persigue los retos de incrementar la representatividad de la mujer en posiciones directivas de CaixaBank, posicionar la entidad en materia de diversidad e influir externamente para conseguir una sociedad más diversa ayudando a romper estereotipos de género. Cabe destacar que en CaixaBank el 39,9% de posiciones directivas es ocupado por mujeres”, comenta Meritxell Ripoll.



que en CaixaBank el 39,9% de posiciones directivas es ocupado por mujeres”.

Mientras que Calidad Pascual se centra especialmente en la formación y el desarrollo de sus profesionales. Tal y como apunta **Joseba Arano**, **director de Gestión Ética, Responsable y Excelente de Calidad Pascual**, “creemos que es fundamental ofrecer a cada persona las herra-

mientas necesarias para desplegar todo su potencial y conseguir un desarrollo profesional que le permita obtener la mejor versión de sí mismo. De tal manera, desde hace tiempo, estamos trabajando en un modelo de gestión de personas que busca la implicación, inspiración y desarrollo a través de planes de carrera personalizados. Así, todos los profesionales de Calidad Pascual desa-



Voluntariado energético y ambiental

Antonio Casado, responsable de Employer Branding de **Naturgy**

En Naturgy, las iniciativas con impacto en RSE que implican la acción de los empleados se desarrollan fundamentalmente desde dos áreas que trabajan en continua coordinación: la Dirección de Personas y la Fundación Naturgy. Uno de los proyectos más emblemáticos es el Voluntariado Energético -que coordina la Fundación Naturgy- en el que participan voluntarios de la compañía que asumen el rol de asesores y formadores en materia de energía y eficiencia de familias en situación de vulnerabilidad. Además, para fomentar las rehabilitaciones en los hogares, que suponen un gran impacto para las familias vulnerables, la Fundación Naturgy ha lanzado el Fondo Solidario de Rehabilitación Energética, en el que los empleados pueden hacer una donación directamente de su nómina y la Fundación se compromete a aportar la misma cantidad.

La Fundación Naturgy también gestiona el Voluntariado Ambiental, que desarrolla actividades relacionadas con la conservación del patrimonio natural, con el objetivo de fomentar la concienciación, educación y corresponsabilidad. Para ello, se han llevado a cabo tareas de reforestación, limpieza del entorno, colocación de cajas nidos y conocimiento de la flora y la fauna del entorno. La iniciativa ambiental se realiza en fin de semana y con la participación de empleados y de sus familias.



rollan anualmente un Plan de Desarrollo Individual basado en el modelo 70/20/10, con el fin de mejorar habilidades desde un enfoque colaborativo y experiencial”.

Acciones voluntariado

Pero, además de la preocupación por el bienestar personal y profesional de los empleados, las compañías también trabajan para poner a su disposición acciones de voluntariado. Y es que según un informe de Voluntare, el compromiso de los empleados con su empresa aumenta un 20% después de participar en actividades de voluntariado corporativo. Además, se incrementa un 33% el sentido del propósito en el trabajo y un 24% el crecimiento personal.

Ante esta realidad BBVA, por ejemplo, organiza la Semana Global del Voluntariado en la que, solo en 2018, más de 7.000 empleados de la entidad financiera participaron en las 325 actividades solidarias que se realizaron en más de 15 países del grupo. La **directora de Inversión en la Comunidad de BBVA, Lidia del Pozo**, explica que “un objetivo claro de la realización de estas actividades es la conexión emocional de nuestros empleados y su vinculación a BBVA.

Impulsando la participación en eventos solidarios

Paco Megías, responsable de Desarrollo, Selección y Formación de **Nestlé España**



“En Nestlé invitamos a nuestros empleados a colaborar en eventos solidarios, facilitando su participación cuando son en horario laboral y/o financiando las mismas”, comenta Paco Megías. Así, por ejemplo, anualmente la compañía colabora con el Banc dels Aliments en la clasificación de los alimentos recogidos durante el “Gran Recapte”. “Realizamos esta actividad en horario laboral y la logística va a cargo de Nestlé”. Como ejemplos de actividad solidaria-deportiva, destaca la participación en la Barcelona Magic Line, caminata con distintos recorridos (entre 10 km y 40 km) organizada por el Hospital Sant Joan de Déu, así como el patrocinio de un equipo de colaboradores de Nestlé en la travesía solidaria de 30 km en agua abierta a favor de la Fundación Oncolliga Girona.

Además, “impulsamos y participamos en la GlobalYouth Initiative, que fomenta el empleo digno entre los jóvenes ofreciendo oportunidades laborales y de prácticas, implementando programas de orientación profesional y desarrollando una alianza para el empleo. Varios de nuestros colaboradores son voluntarios en esta iniciativa”.

Son, sin duda, actividades que generan una alta satisfacción personal en el empleado, lo que redundará en su compromiso con BBVA. Y cada vez más, comprobamos que proporcionar a los empleados oportunidades para satisfacer sus inquietudes solidarias es un factor de atracción de talento”. Además, “nos parece muy importante dar a los empleados oportunidades de voluntariado muy relacionadas con lo que hacen en su día a día, ya que consideramos que este tipo de actividades les generan en ellos mayor satisfacción y tiene una gran acogida por parte de las organizaciones sociales, porque les añaden mucho valor”, explica del Pozo.

Las acciones de voluntariado corporativo ayudan a canalizar las inquietudes sociales de los empleados

El entusiasmo de los propios empleados se transmite a los clientes

Susana Posada, responsable de Comunicación Institucional y RSE de **Leroy Merlin**

“El entusiasmo de los propios empleados se transmite a los clientes, a quienes también animamos a que se sumen a iniciativas como Leroy Merlin Reforesta donde han participado más de 650 colaboradores voluntarios en la plantación de 1.200 árboles. Llevamos a cabo también carreras con fines solidarios, para sensibilizar y concienciar sobre la integración de personas con discapacidad que favorezcan la integración profesional y social”, comenta Susana Posada. Por otra parte, entre las actuaciones dirigidas a los más pequeños, destaca el programa Hazlo Verde, “nuestro programa de sensibilización medioambiental infantil, en el que han participado más de 890 voluntarios de la compañía en la última edición”. Además, dentro del Marco de Acción Social de Leroy Merlin, “nos centramos en el acondicionamiento de hogares donde residen niños/as y/o personas de la tercera edad en riesgo o situación de exclusión social”. En 2018, se llevaron a cabo 61 proyectos de acción social, con la participación de 38 tiendas, 413 voluntarios con una implicación de más de 2.000 horas y una inversión de 600.000 euros. Todo ello consiguió beneficiar a más de 1.270 personas.



Apoyo a proyectos sociales con “Euros de tu Nómina”

Fuentes corporativas de **Banco Santander**



Banco Santander fomenta entre sus empleados el voluntariado como forma de promover el compromiso, la motivación, el orgullo de pertenencia y su solidaridad,

contribuyendo a su vez al progreso y bienestar de las comunidades donde está presente. Precisamente una de las iniciativas más emblemáticas de la entidad financiera es la Convocatoria de Proyectos Sociales “Euros de tu Nómina” que, gracias a las aportaciones de los empleados y del banco, en diez ediciones han repartido 2,5 millones de euros para respaldar 70 iniciativas y beneficiar a más de 40.000 personas.

Así mismo mantiene un fuerte compromiso social siendo el apoyo a la educación su seña de identidad. El Santander es la empresa privada del mundo que más dinero invierte en educación, en línea con su misión de contribuir al progreso de las personas.

Las acciones internas del banco contribuyen al compromiso de los empleados, lo que genera una plantilla motivada y esta motivación y compromiso se traducen en un mejor servicio al cliente y, en consecuencia, en clientes más leales que generarán un crecimiento sostenible año tras año.

Por su parte, con el objetivo de aumentar la contribución de Coca-Cola a la sociedad y facilitar que los empleados vivan en primera persona los valores corporativos, “los empleados disponemos de dos días remunerados para poder dedicarlos a acciones de voluntariado y apoyo a las comunidades donde operamos”, comenta **Silvia Arribas, Communication & Ambassador manager de Coca-Cola Iberia**. Así pues, involucrando a los empleados en actividades como reforestaciones de áreas degradadas, acciones de limpieza de entornos naturales o activaciones con personas con discapacidad física o intelectual, la compañía logra convertirse en “agente positivo en la sociedad, contribuyendo a su desarrollo. No obstante, estas actividades generan un claro impacto positivo entre nuestros empleados: además del orgullo de pertenencia, permiten desarrollar competencias como son el trabajo en equipo, la resiliencia, la tolerancia a la frustración... por destacar solo algunas. En definitiva, las actividades de voluntariado son un claro ejemplo de creación de valor compartido entre las comunidades beneficiadas y nuestro capital humano”, asegura la **directora de Responsabilidad Corporativa de la compañía, Ana Gascón**.

Impacto en la reputación

Precisamente el potencial de generar valor compartido, tanto entre los empleados como en la comunidad, hacen en que la puesta en marcha de acciones e iniciativas que tengan al empleado en

El compromiso de los empleados aumenta un 20% después de participar en acciones de voluntariado

el centro se traduzca en un impacto hacia el exterior; ya sea en forma de mejora de la reputación o imagen de marca. Tal y como afirma **Susana Posada, responsable de Comunicación Institucional y RSE de Leroy Merlin**, “a día de hoy no solo nos evalúan por la calidad de nuestros productos y servicios, sino también por nuestro com-

Working Sustainably para que el día a día sea más sostenible

Íñigo Larraya, director de RSC y
Sostenibilidad de L'Oréal España

L'ORÉAL
PARIS

"En L'Oréal tenemos como prioridad garantizar el desarrollo sostenible de nuestros empleados. Nuestras prácticas laborales apuestan por la diversidad, la conciliación y contribuyen a la generación de impactos sociales y ambientales positivos", comenta Íñigo Larraya. Para ello la compañía cuenta con el programa Working Sustainably, a través del que consigue que el día a día en el trabajo sea más sostenible.

Como iniciativa socialmente responsable en implica directamente a los empleados, destaca nuestro día del voluntariado corporativo, Citizen Day. Todos los años, desde 2010, L'Oréal ofrece a los empleados de todo el mundo la oportunidad de emplear una jornada laboral en realizar acciones de voluntariado. El evento apoya a organizaciones locales, sociales y ambientales y ONG. "Cada año son más los voluntarios implicados en la iniciativa. En concreto en 2018 contó con la participación de 1.000 empleados en España y casi 30.000 en todo el mundo. Esta acción representa el compromiso del Grupo, a lo largo de su cadena de valor y con la colaboración de sus empleados, de contribuir positivamente a las comunidades y ecosistemas donde opera".

promiso con la sociedad y de la responsabilidad con la que desarrollamos nuestro negocio. Ante una sociedad que se transforma a gran velocidad, debemos estar alerta para continuar adaptando el Marco RSE a las crecientes necesidades de la sociedad". Es por ello que Susana Posada asegura que "la RSE no solo contribuye a la reputación, sino que se está convirtiendo en un factor más

Apoyo a la diversidad

Esmeralda Barroso, del Área de Equipo Comprometido del Departamento de RSC de El Corte Inglés

Entre las iniciativas más importantes de El Corte Inglés en esta área destaca el apoyo a la diversidad. Aquí se engloban muchas propuestas, entre ellas, el compromiso firmado con la fundación ONCE para la contratación de trabajadores con discapacidad. "Este compromiso se traduce en una serie de acciones para mejorar la accesibilidad a nuestros centros de trabajo, así como cursos de sensibilización, acciones de voluntariado, etc.", comenta Esmeralda Barroso.

Además del foco en los trabajadores con capacidades diferentes, destacan los avances en igualdad de género, con medidas concretas destinadas a una plena igualdad de oportunidades. Así pues, la compañía ha firmado un acuerdo de colaboración con el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.



Objetivo: ejercer un impacto positivo en la comunidad

Esther Patiño, responsable de Voluntariado Corporativo de Mondelez International

Mondelez
International

Mondelez Internacional cuenta en España con un potente y valioso programa de Voluntariado "Voluntarios MDLZ, Compartiendo desde el corazón".

Es un grupo de empleados, los

"Champions del Voluntariado", quienes desde las oficinas corporativas de Mondelez International en Madrid diseñan, promueven y dinamizan cada año de manera proactiva actividades de voluntariado ligadas a los pilares estratégicos de la compañía en colaboración con diversas fundaciones y ONG para ayudar a colectivos vulnerables y en riesgo de exclusión.

El programa de voluntariado de Mondelez está englobado en el compromiso #Impact4Good dirigido a apoyar a las comunidades en las que opera la compañía, y que define la forma de hacer negocios de la compañía. Así, "Mondelez busca ejercer un impacto positivo en la comunidad, al tiempo que inspira a las personas que forman parte de la empresa – trabajadores y stakeholders- para marcar una diferencia en el entorno, partiendo de la actividad de su negocio", explica Esther Patiño

Apuesta por la salud, la conciliación y la flexibilidad laboral

Dulcinea Meijide, directora de Desarrollo Sostenible de **SUEZ España**

“La motivación, el compromiso y el talento del personal de una organización son claves para fomentar una cultura corporativa coherente con la estrategia de desarrollo sostenible. Por ello, en SUEZ España hemos desarrollado diversas iniciativas relacionadas con la salud, la conciliación y la flexibilidad laboral, así como con la diversidad, dirigidas a mejorar la calidad de vida de las personas y a potenciar un entorno laboral más inclusivo y seguro”, comenta Dulcinea Meijide.

A modo de ejemplo, con motivo del cambio de sede, se planteó en la organización una transformación en el modelo de trabajo. Para ello, “impulsamos la flexibilidad horaria, el teletrabajo, un sistema de movilidad interna que facilitara la interrelación y la colaboración a través de nuevas herramientas tecnológicas”. Además, este cambio ha sido complementado con el programa corporativo de Hábitos Saludables con el fin de favorecer el desarrollo integral de los empleados, cuidando su salud física y emocional, con un amplio abanico de actividades a fin de potenciar un modelo de empresa saludable y sostenible.



de competitividad. Llegará el momento en el que una empresa será descartada por el consumidor si considera que no es ética o responsable con el entorno”.

La **responsable Voluntariado Corporativo de Mondelez International, Esther Patino**, también coincide en que las acciones de RSE repercuten de manera positiva en la imagen de marca, tanto interna como externa: “De hecho, si la empresa desarrolla o no acciones de RSE es una pregunta ya fija por parte de los candidatos que participan en procesos de selección de las empresas. La RSE es un elemento diferenciador de las compañías, pero para que sea real y creíble por parte de empleados y *stakeholders*, y tiene que estar integrada en los valores y cultura corporativa de la compañía”.

En la misma línea se posiciona **Antonio Casado, responsable de Employer Branding de Naturgy**, al aseverar que “sin duda alguna, las acciones de RSE tienen impacto exterior. La sociedad actual cada vez demanda un mundo más justo, más sostenible, más comprometido, y ello no sería posible sin la implicación desde tres dimensiones: la del propio individuo, la de las administraciones y la de las empresas. Estas últimas tienen cada vez más claro que su compromiso

Las acciones de RSE dirigidas a los empleados también se traducen en una mejora de la imagen y de la reputación corporativa

con la RSE, dado que todos los beneficios mencionados funcionan como un conjunto holístico indivisible. Hoy en día ya es imposible atraer el mejor talento si no cuidas tu imagen de marca y tu reputación social” ■

Implicación y desarrollo a través de planes de carrera personalizados

Joseba Arano, director de Gestión Ética, Responsable y Excelente de **Calidad Pascual**

“Creemos que es fundamental ofrecer a cada persona las herramientas necesarias para desplegar todo su potencial y conseguir un desarrollo profesional que le permita obtener la mejor versión de sí mismo”, explica Joseba Arano. De tal manera, desde hace tiempo, la compañía trabaja en un modelo de gestión de personas que busca la implicación, inspiración y desarrollo a través de planes de carrera personalizados. Así, todos los profesionales de Calidad Pascual desarrollan anualmente un Plan de Desarrollo Individual basado en el modelo 70/20/10, con el fin de mejorar habilidades desde un enfoque colaborativo y experiencial. Además, “tenemos el programa Pascual Startup Intraemprendimiento, donde toda la plantilla tiene la oportunidad de desarrollar y liderar sus proyectos con la ayuda de mentores expertos”.

Fuera de ámbito de la formación a empleados, con el proyecto El Año del Planeta todos los empleados colaboran a lo largo del año en la reforestación de árboles en Aranda de Duero. “También tenemos un concurso con todos los empleados, Está en tu mano, que organizamos a través del Grupo de Voluntariado Corporativo, en la que los propios empleados presentan iniciativas de ONG que posteriormente son votadas por ellos”.

