

PERSONAS Y EMPRESAS

# La experiencia de empleado en Grupo Alares: cómo conquistar a la plantilla a través de la gestión de la diversidad

Redacción 18 mayo 2021 4 min

Con una plantilla de más de 500 personas y casi la mitad con diversidad funcional, la **experiencia del empleado en Alares ha permitido diseñar prácticas específicas que aseguren el compromiso y la satisfacción de los profesionales**. El 39% de la plantilla proviene de diferentes nacionalidades (marroquí, latinoamericana, portuguesa, americana); el 28% tiene más de 50 años y, además, el 7% del total ha comunicado su orientación sexual para poder visibilizar al colectivo LGTBI.

El plan de acciones con los empleados y sus familiares de Alares se enfoca en 4 grandes áreas: vulnerabilidad, duelo, violencia de género y teletrabajo. Ante la situación de vulnerabilidad, se gestionan telefarmacias en los casos de necesidad de fármacos y se realizan compras durante los confinamientos. También se ha creado un teléfono 24 horas de atención personal para las intervenciones ante crisis de ansiedad.

**Uno de los mayores impactos de Alares ha sido instaurar el teletrabajo**. Antes de la pandemia, había una normativa que no permitía el trabajo a distancia para personas con discapacidad. Sin embargo, en cinco días se puso en marcha un nuevo modelo de trabajo a distancia, flexible, adaptado a cada persona y desde la cultura de la confianza y no del control, primando a las personas y su salud como prioridad para la toma de decisiones. Al conocer las situaciones personales de las personas trabajadoras, y tener asentado un procedimiento de intervención personal, se previeron las necesidades de cada persona (medios técnicos, familias monoparentales, atención a los menores, riesgos laborales...).

Para ello, **Alares puso en marcha el programa Alares Trabaja en Casa**. Se promueven hábitos saludables, ejercicio físico y alimentación sana. Se fomenta la música y el baile para aliviar momentos y desconexión. Además, Alares realiza técnicas de meditación y relajación online con su plantilla.

Para la atención al duelo, **Alares ha brindado apoyo emocional a través de un teléfono de atención directa, guiando hacia lo positivo, y poniendo el énfasis en evitar depresiones futuras**. La compañía realizó un seguimiento consensuado con la persona usuaria, facilitando y derivando la búsqueda de recursos para la gestión de trámites. Para posibles casos de violencia de género, ofreció asesoramiento psicológico, asesoramiento legal y teleasistencia.

La Unidad de Apoyo de Alares, compuesta por un equipo multidisciplinar, trabaja alineada con la estrategia de la cultura de la empresa, que realiza un trabajo humanizado con la persona como centro de las decisiones con encuestas de clima, encuesta de satisfacción sobre los programas, seguimientos de cada uno de los empleados y Focus group. **Alares también ha implementado el modelo de empresa inclusiva**. Este sistema es el que trata de conocer a las personas desde el respeto, y la aceptación de sus decisiones, donde prima la cultura de confianza con empatía, asertividad y reconocimiento.

Los resultados de la **experiencia del empleado han sido cuantificables**. Se ha reducido la rotación y las bajas por enfermedad han disminuido. La productividad ha aumentado un 9% y se ha reforzado la cultura de empresa, consiguiendo una plantilla comprometida.

**Eduardo Martín, CEO de Alares**, ha expuesto algunas de estas conclusiones en los #ViernesDEC organizados por la Asociación para el Desarrollo de la Experiencia Cliente (DEC). En el evento también participaron: **Flavia Grimberg**, Responsable de Employer Branding & Employee Experience en ALSA; **María López**, Gerente de Experiencia de Cliente en HOMESERVE, y **Anja Weisbach**, Directora Employee Experience Solution Strategy en QUALTRICS. El webinar estuvo moderado por **Nacho Torre**, Responsable del Área de Conocimiento de DEC.



## Buscar



## Suscríbete al boletín semanal

\* campos obligatorios

Email \*

 Acepto las condiciones de uso y la política de privacidad

## Últimas Noticias

¿Por qué es una mala idea seleccionar a un «supercandidato»?

Empresas pioneras en la gestión de la diversidad LGTBI destacan la importancia del sector privado en la lucha contra la LGTBIfobia

Gema Lahoz, nueva Head Training Solutions de ManpowerGroup España

La experiencia de empleado en Grupo Alares: cómo conquistar a la plantilla a través de la gestión de la diversidad

La demanda de perfiles Healthcare aumentan un 30%

En el teletrabajo estable, la PRL sigue siendo responsabilidad de la empresa

WEBINAR. 28 de mayo. HR Shared Service Center: tecnología para preservar el