



Sofía Delpueche

Recursos Humanos y la
pandemia que viene: la salud
mental

VOLVER

TAMAÑO DE LA LETRA ▲▲▲

SECCIONES Actualidad

Cómo conquistar a la plantilla a través de la gestión de la diversidad

Atención al duelo, programas para personas vulnerables, ayuda psicológica y legal a las víctimas de la violencia de género: Así apoya la compañía Alares a sus empleados en este año de pandemia

POR RRHHDigital 02:45 - 18 de Mayo del 2021



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.

Lo más leído

- 1 La cualificación profesional en el ADN de la sostenibilidad
- 2 Los trabajadores prefieren un plan de beneficios flexible a un mayor salario: ¿Cuáles son las claves imprescindibles a la hora de gestionar la compensación laboral?
- 3 Entrevista. Pilar López, Learning Specialist en Meliá Hotels International: "La formación y el desarrollo de habilidades a través de Learnlight forman parte de la propuesta de valor al empleado de Meliá"
- 4 El talento senior, protagonista del programa de TV 'Coffee Break'
- 5 El 85% del éxito profesional se debe a la adquisición temprana de soft skills

Los lectores opinan

¿Qué cualidad consideras más importante en un buen líder?

- Empatía
- Capacidad de organización
- Conocimiento del trabajo y la actividad a desarrollar
- Flexibilidad

Votar

Ver Resultados

Patrocinado por



Ver más encuestas