

ÁGORA BIENESTAR 2023



EL CAMINO DEL BIENESTAR Y LA EFICIENCIA EMPRESARIAL

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



25 - 26 octubre

Facultad de Derecho

Universidad Complutense de Madrid

DOSSIER DE CONCLUSIONES



PATROCINADORES



PARTNERS INSTITUCIONALES



PARTNER SOCIAL

COLABORADORES ACADÉMICOS



PARTNERS



MEDIAPARTNERS



PARTNER TECNOLÓGICO



ENTIDADES COLABORADORAS



ÁGORA BIENESTAR 2023

Mesas redondas, charlas y debates, presentaciones, talleres, entrevistas... Así se diseñó, de la mano de 40 ponentes nacionales de primer nivel, conducidos y presentados por la periodista **Charo Izquierdo, la sexta edición del congreso Ágora Bienestar**. Ésta tuvo lugar los días **25 y 26 de octubre de 2023** en Madrid, en la **Facultad de Derecho de la Universidad Complutense**, gracias al apoyo de su Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Este congreso sin ánimo de lucro se concibe como un foro para el intercambio de conocimiento y experiencias en bienestar, y su programa cuenta con expertos nacionales e internacionales en las distintas disciplinas relacionadas con el bienestar laboral y las empresas saludables.

Así, en el marco de Ágora Bienestar 2023 se abordaron temas como la 'Slow Medicine', el liderazgo, la gestión emocional, la diversidad, el tecnoestrés, el marco jurídico para la revolución tecnológica, la inteligencia artificial, los centros de trabajo sostenibles, el voluntariado corporativo, la implantación internacional de programas de *wellbeing*, la salud mental, las buenas prácticas y la innovación en torno al bienestar.

Con más de 300 asistentes, entre presenciales y en *streaming*, Ágora Bienestar 2023 contó con el patrocinio de Iberdrola, Unimat Prevención, El Corte Inglés, EDP, QuirónPrevención, Mindgram, Puro Bienestar e Itae Empresas, además del trabajo de un Comité Organizador formado por representantes de primer nivel del sector de la prevención, la seguridad, la salud y el bienestar laboral, así como de multitud de 'partners' estratégicos.

En otro orden de cosas, los asistentes de esta sexta edición del congreso obtuvieron la certificación de horas formativas por la Cátedra UCM-Cofares para la Promoción de la Salud y la Responsabilidad Corporativa en la Empresa, y se llevaron en la mochila numerosos consejos sobre bienestar holístico, ofrecidos por la empresa Puro Bienestar y sus principales talentos.

También, sus participantes disfrutaron de desayunos saludables y una comida 'networking' del congreso amenizada con la actuación musical de la joven promesa **Andrés Comesaña** empleando el piano Steinway de 1875 que se encuentra en el hall de la Facultad, toda una joya que pertenece al patrimonio cultural de la Universidad y que hizo recordar a todos lo asistentes del congreso que la música también es bienestar.

El broche final lo pusieron los **Premios Ágora Bienestar 2023**, que distinguen cada año la labor realizada por profesionales, empresas, organizaciones, medios de comunicación y administraciones públicas implicadas en el bienestar y que esta edición recibió multitud de candidaturas, todas ellas de gran interés para el avance de la cultura del bienestar.



INAUGURACIÓN: BIENESTAR Y SALUD MENTAL PARA UNA CALIDAD DE VIDA PERSONAL Y LABORAL

La periodista **Charo Izquierdo** hizo de maestra de ceremonias y dio el pistoletazo de salida de Ágora Bienestar 2023. Para arrancar con esta sexta edición, dio las gracias a los organizadores, ponentes, asistentes, patrocinadores y medios de comunicación, e hizo un repaso de todos los temas a tratar durante la misma.

En la **inauguración oficial**, los tres intervinientes hicieron hincapié en la importancia de los hábitos de vida saludable en pro de la calidad de vida personal y laboral, en la que el bienestar es el activo más importante, incluyendo también el concepto de salud mental y la innovación mediante programas que incluyen el bienestar en la universidad y desde las instituciones (cátedras, jornadas, congresos -como Ágora Bienestar-, etc.) como buenas prácticas en torno al bienestar.

La **vicerrectora de Cultura, Deporte y Extensión Universitaria de la Universidad Complutense de Madrid (UCM), Isabel María García**, puso sobre la mesa la **“preocupación por el bienestar de toda la comunidad universitaria”**. “Vivimos muchas horas aquí y nos interesa que sea un lugar saludable desde todos los puntos de vista”, destacó. En este sentido, resaltó que el primer grupo de trabajo en la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) es el de la “universidad saludable” y, además, subrayó que hay que fijarse también en el bienestar psicológico.

Con todo, la vicerrectora citó la **cátedra UCM-Cofares** para impulsar la innovación, la investigación y la docencia en aspectos relativos a las actividades saludables en la empresa, las buenas prácticas de recursos humanos, la responsabilidad social corporativa, la calidad, el medio ambiente, la sostenibilidad y las actitudes emprendedoras, así como la divulgación y promoción de estos temas. Asimismo, recalcó la importancia de una “labor intensa de coordinación” en la universidad, en la que hay más de 100.000 personas con problemas y retos variados que hay que gestionar de manera transversal para el bienestar de la comunidad, todo ello mediante la **promoción de la salud física y mental** con la creación de un ambiente sano de correparación, ayuda y apoyo.

Por su parte, la **directora General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid, Silvia Marina Parra**, afirmó que **“la felicidad empieza por uno mismo y es una actitud ante la vida, aunque depende de agentes externos a nosotros”** y, en el ámbito laboral está condicionada por la política de prevención y recursos humanos de las organizaciones”.

Marina Parra explicó, con datos de un estudio, que el coste medio de reemplazar a un empleado en España oscila entre el 30 y 50% de su salario y entre el 150 y 200% si el reemplazo es de un perfil cualificado. Las organizaciones, a su juicio, han de **cuidar a los trabajadores, darles un trato “correcto, humano y sostenible”**. En este punto, citó la **cátedra de la UCM y el IRSST, la escuela de salud y bienestar del el IRSST** para personas con discapacidad intelectual y la defensa en prevención de riesgos laborales “para todos, donde nadie se quede atrás”. Con todo, destacó #ÁgoraBienestar23 como foro “para superarnos y seguir siendo creativos para que las empresas sean eficientes y humanistas en la Prevención de Riesgos Laborales”.

INAUGURACIÓN: BIENESTAR Y SALUD MENTAL PARA UNA CALIDAD DE VIDA PERSONAL Y LABORAL

Finalmente, antes de darse por inaugurado esta edición, **Antonio Moreno** resaltó que “**este congreso es pionero para el intercambio de conocimiento y experiencias en materia de bienestar**”. El vocal de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Miembro de honor del Comité Organizador de Ágora Bienestar se refirió a los factores psicosociales e hizo hincapié en la necesidad de “una visión más amplia”, en la que el concepto de bienestar sea simbiosis con la calidad de vida personal y laboral.

Finalmente, hizo un guiño al papel fundamental de la universidad en la **cultura de los nuevos profesionales** que van a salir al mercado de trabajo, quienes se van a adelantar al conocimiento que se vivirá en las empresas y las instituciones en materia de bienestar y prevención de riesgos laborales.



EL NOVEDOSO CONCEPTO DE 'SLOW MEDICINE'

La doctora en Ciencias Biomédicas (PhD), especialista en Medicina Interna y divulgadora en Microbiota y Medicina del Estilo de Vida, **Sari Arponen**, fue la protagonista de la **conferencia inaugural** en la que nos presentó el novedoso concepto de **'Slow Medicine'**, una guía para cuidar la salud a través de una visión integradora de la medicina en la que descubrir cómo entender la medicina de una manera "más respetuosa y evolutiva".

"Tener que llegar al médico es un gran fracaso de la prevención", destacó la experta, quien criticó que el dinero que se destina por persona en salud pública en España es menos de 1 euro. España tiene una esperanza de vida alta, destacó la experta, pero constató que suspende con qué calidad de vida se llega: "Vida a los años o... ¿años a la vida?", se preguntó.

Tras hacer un repaso a los principales factores de riesgo y muerte: tabaquismo, drogas y alcohol, enfermedades cardiovasculares, obesidad, etc., se centró en el estrés crónico, sus causas y consecuencias, así como su relación con el 'burnout', es decir, cuando la causa tiene que ver con el entorno laboral. A renglón seguido se refirió a los **estresores de ayer** (como la sed, el hambre, la violencia, la infección... y los **de hoy** (como los atascos, paro, hipoteca, exceso de comida...), y sobre cómo actuar desde el estilo de vida para contrarrestarlos.

"Las enfermedades no nos llegan de la nada. Se desarrollan a partir de pequeños pecados diarios contra la naturaleza. Cuando se hayan acumulado suficientes pecados, las enfermedades aparecerán de repente". Con todo, insistió en la necesidad de disponer de una salud óptima para una mayor eficiencia y productividad. "Tu salud está en tus manos", así es que "empodérate" y, entre los autocuidados básicos vigila **cinco aspectos: el ritmo** -horas de descanso y luz, ritmos circadianos-, **la psique** -felicidad y productividad-, **la energía y el movimiento** -evitar el sedentarismo y realizar ejercicio físico- **la conexión social y natural** -espacios verdes, desconexión digital y relaciones sociales- **y la nutrición** -de células y microbiota por que "somos un organismo con microbiota"-.

Finalmente, lanzó una **propuesta a todos los asistentes para optimizar la salud**, tanto de uno mismo como fomentando estilos de vida saludables desde el entorno laboral, a través de una visión integradora de la medicina: una nueva forma de entender la medicina, más respetuosa y evolutiva. La 'slow medicine' sería, pues, el marco para el empoderamiento y hallar "puro bienestar", siendo el empoderamiento "el proceso mediante el cual las personas adquieren un **mayor control sobre las decisiones y acciones** que afectan a la salud".

A su entender, lograr un óptimo estado de salud y bienestar depende de: decisiones individuales, en un contexto bio-psicosocial, y la verdadera prevención se basa en la **medicina del estilo de vida**... que también debe ser la base del tratamiento de cualquier problema de salud. Además, hay que facilitar un contexto bio-psicosocial adecuado, que posibilita vivir vidas más felices, plenas y productivas. Con todo, Arponen hizo hincapié en que la información y la formación son la base para tomar buenas decisiones individuales.



EL MARCO JURÍDICO, A DEBATE

En el transcurso de la **mesa de debate sobre “El marco jurídico de la prevención para la revolución tecnológica”** se abordaron cuestiones críticas de la normativa como: **desconexión, estrés, ciberriesgos, gestión algorítmica, transparencia**, etc.

También se trataron algunas cuestiones que se encuentran en la legislación en relación al nuevo paradigma laboral donde conceptos como **‘presencialidad’, ‘puesto de trabajo’ o ‘jornada laboral’** han dado paso a otros nuevos y de candente actualidad: calificación jurídica y sus consecuencias en cuanto a los regímenes jurídico-preventivos aplicables; trabajo a distancia (teletrabajo) y ordenación normativa para la adecuada prevención de riesgos laborales; la gestión del tiempo de trabajo y la hiperconectividad; así como la gestión algorítmica de las relaciones de trabajo y su incidencia sobre la salud y el bienestar en el trabajo.

Los ponentes trajeron a la mesa de debate y analizaron **diversa legislación** en el marco europeo, la **estrategia española de digitalización**, la **Ley 20/2007**, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo o la **Ley Raider**, una iniciativa que tiene como objetivo "proteger" a un colectivo "vulnerable" como el de los jóvenes, que ha contado con el rechazo de las principales plataformas de comida a domicilio en España como Deliveroo, Glovo o Uber Eats.

A su entender, el futuro a nivel legislativo podría pasar por alguna de estas opciones:

1. El acuerdo entre los interlocutores sociales europeos: una **directiva europea** supondría una reforma de la ley actual. En este sentido, consideraron que se planteará en la misma el desarrollo del derecho de la conexión y se marcará el límite del desarrollo de las políticas.
2. Ante la dificultad de trasponer las directivas europeas, sobre todo en el detalle y unificación de la reglamentación de manera cerrada en cuestiones como la digitalización, la gestión algorítmica y el trabajo en plataformas, se puede acometer la **reglamentación de manera más cerrada**, con derechos “más pequeños”, como podría ser el derecho a la desconexión. “Tenemos que aprovechar que la ley 88 es una invitación a hacer las cosas bien, pero casi nadie quiere hacer las cosas bien y te limitas a reproducir el artículo 18”, recalcaron.

Con todo, por ejemplo, se fijaron en la experiencia de la Ley de Prevención de Riesgos, que ha dado lugar a que haya una regulación de las condiciones de trabajo en cada empresa. A partir de ella, las compañías han desarrollado mucha actividad, consejos, infraestructuras para la desconexión...

En cualquier caso, los expertos consideraron que el **camino hacia el bienestar en el ámbito empresarial** no está fundamentado sólo en un derecho a la desconexión porque la reglamentación no lo es todo si las normas no se cumplen o no se respetan y expresaron su preocupación ante una normativa muy detallada que vaya en contra de la individualidad empresarial y que obligue al cierre de empresas por no poder cumplirla. Así, la esencia ha de ser un equilibrio entre la obligación mínima, la libertad individual/empresarial y la corresponsabilidad individual.

EL MARCO JURÍDICO, A DEBATE

Las administraciones públicas, con todo, han de ser promotoras e impulsoras de regulaciones, en las que entren a negociar los agentes sociales, y deben facilitar el cumplimiento, contribuir a que las empresas puedan favorecer el bienestar y la salud, posibilitando que las personas tengan calidad de vida.

Las políticas de desconexión, como hablan del tiempo de trabajo, son un mix de las políticas de prevención y de recursos humanos. El tiempo de trabajo, aunque parezca algo muy obvio, tiene que ver con la autorregulación, reglamentación, desconexión digital, conciliación y corresponsabilidad individual y familiar. En este sentido, Francia fue pionera e Italia también se podría considerar, aunque habría que estudiar cómo lo están materializando.



EL EJEMPLO DEL 360 WELLBEING PLAN DE IBERDROLA

La directora de Contenidos de ‘Mi Empresa es Saludable’, **Elena Carrascosa**, dirigió la entrevista **“360 Wellbeing Plan: Claves para la implantación internacional de un programa de bienestar laboral”** al head of Health & Safety en Iberdrola Internacional y al responsable de Prevención de Riesgos Laborales de Iberdrola Energía, Roberto Lerena y Ángel González, respectivamente, quienes detallaron los pormenores de su **plan de bienestar global** ‘360 Wellbeing Plan’.

Iberdrola tiene dos retos por delante: **acabar con el estrés y la ansiedad**. Así, está implantando su proyecto ‘360 Wellbeing Plan’ de bienestar personal y laboral a nivel internacional -en la veintena de países en los que tiene presencia y en 21 lenguas diferentes- a través de “personas clave del país o del negocio”, es decir, mediante un apoyo local para “cuidar a los empleados” que son el “factor de éxito de la compañía”, resumieron **Roberto Lerena** y **Ángel González**.

Mediante la “escucha” hay que **“cuidar a tus empleados que van a generar el caldo de cultivo con un retorno de inversión (ROI) muy importante en la compañía, que se debe medir, unos empleados más comprometidos con el proyecto”**. Tras una fase inicial de análisis, apoyado en herramientas de escucha de las voces de los trabajadores, se ha llevado a cabo un plan de contenidos (vídeos, talleres, eventos, e-books, podcasts) y se ha situado un código QR en las oficinas de la eléctrica mediante el que cualquier empleado puede decir cualquier cosa en cualquier momento: queja, reclamación o necesidad, con el compromiso de Iberdrola de responder en 24 horas.

Entre los **‘obstáculos’ que se pueden encontrar las empresas** para poner en marcha un proyecto para promover los hábitos saludables se pueden encontrar con la necesidad de crear un producto atractivo capaz de llegar a las distintas culturas o geografías en las que se halla presente la compañía y poder transmitir la cultura de la misma, además de contar con el apoyo de Dirección, incorporar los retos, desarrollar la planificación y valorar el ROI y el ‘engagement’ para motivar al empleado para que participe activamente en el plan (a través de ‘gaming’, reconocimientos...).

“Prevenir, no curar, de esto trata este proyecto”, aseveraron los responsables de la eléctrica. “Este programa llega para quedarse. Si un empleado tiene problemas le ayudamos a que no impacte en la vida laboral: **hay que acogerlo** y estar ahí para él y su entorno”, concluyeron.



TECNOESTRÉS Y RIESGOS PSICOSOCIALES

La directora de Innovación en la Agrupación Empresarial para la Innovación del Metal de la Comunidad Valenciana (AEI Valmetal), **Raquel Aliaga**, moderó la presentación **“Gestión del tecnoestrés y de los riesgos psicosociales asociados a la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en las organizaciones”** y comenzó definiendo el **‘tecnoestrés’ como la “respuesta no saludable a una gestión de las TIC** que puede tener consecuencias negativas en la persona y su entorno”.

La complejidad del trabajo tecnológico, la sobrecarga en la necesidad de aprendizaje, tiempos, la invasión en la vida personal del individuo, la inseguridad laboral que genera, y la incertidumbre de los **cambios constantes en la tecnología** han sido algunos de los temas que se han tratado en este debate.

En resumen, los ponentes, **Consuelo Casañ, Javier Murcia, Marcel Cerveró** y **Carlos Merino** trajeron a Ágora Bienestar 2023 los problemas y las soluciones sobre la **adaptación a las nuevas herramientas y sistemas tecnológicos** por parte de los empleados y algunos modelos desarrollados en sus organizaciones. Todos ellos partieron de la base de que no saber manejar o adaptarse a las TIC puede desembocar en ‘tecnoestrés’, que está causado, sobre todo, por una falta de habilidad o incompetencia que causa trastornos y malestar.

¿Cómo afecta cada factor? ¿Cómo tomar acciones preventivas para facilitar la implementación de esta tecnología? La aplicación de los **modelos “de gestión de cambio, no de cómo asumir esta tecnología”**, se realiza, concluyeron los expertos, en fases, que podrían resumirse en:

1. Definición del proyecto de cambio tecnológico.
2. Definición de los equipos y presupuesto involucrados en la dirección del mismo con un compromiso a la dedicación de recursos, ya que gestionar activos en la organización no es gratis, por ejemplo, el destinado a los cuestionarios.
3. Construcción de resultados: no pensamos lo que van a hacer las TIC sino lo que queremos como resultados en la organización.
4. Disposición del método y comprensión del mismo.
5. Dotar de medio de seguimiento: la cuestión no es sólo aplicar el método. Hay que tener una herramienta de seguimiento, siguiendo una sistemática de valoración apoyándose en cuestionarios que, cumplimentados por las personas afectadas y gestionado por un equipo evaluador, arrojarán como resultado un cierto perfil de riesgo psicosocial por ‘tecnoestrés’ para los grupos identificados.
6. Con esa información, se provee, además, de recomendaciones para orientar a la empresa en las acciones con las que inhibir o reducir los niveles de tecnoestrés.

Concretamente, **Marcel Cerveró** se hizo eco del estudio de los factores que crearon una tensión a la hora de aplicar una nueva tecnología muy beneficiosa para FEMEVAL.

TECNOESTRÉS Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Consuelo Casañ habló del proyecto Gesto, promovido por Unión de Mutuas y en el que colaboran Unimat Prevención, Femeval, Valmetal e ICA2, un trabajo que se centra en medir el nivel de tecnoestrés, por qué y qué genera (miedo, frustración, adicción o problemas con relaciones sociales) y así ayuda a la implantación de programas y actividades preventivas para que no se genere impacto negativo en los trabajadores. “Los activos tienen que estar en situación adecuada para el desarrollo de una estrategia”, aseveró la experta.

Las fases de adaptación de este modelo pasan por presentimiento, shock, resistencia, aceptación racional, aceptación emocional, participación e integración, asociados a factores de cambio a cada una (información, conocimiento, capacitación, reconocimiento, participación y pertenencia).

Javier Murcia aportó a la mesa el caso de Unión de Mutuas y explicó que el tema de salud mental afecta en el ambiente laboral. “Es un asunto de personas. Hay que incorporar tecnologías, pero son las personas las que las llevan a cabo y hay que inspirarse en modelos para que no se vean afectadas por la salud”.

Finalmente, **Carlos Merino** hizo hincapié en que “la estrategia no tiene que ser sólo un documento, sino que se basa en un compromiso, en el desarrollo de un querer” y trajo a este foro el desafío que supuso por parte de la Universidad Autónoma de Madrid el incorporar un método para ayudar a las empresas a predecir y tratar las situaciones de tecnoestrés.



LLEVA LAS RIENDAS DE TU VIDA CON ENTRENAMIENTO EMOCIONAL

La psicóloga y formadora experta en bienestar emocional en ITAE Empresas, Lorena Alfaro, impartió el taller de **'Fitness emocional'**, en el que entrenó a los asistentes para **fortalecer su mente, ser más resilientes y llevar las riendas** de su vida.

La formadora coach, especializada en la impartición de cursos y talleres, presenciales y online, orientados a mejorar la gestión emocional de las personas, explicó que la resiliencia es la capacidad de recuperación de la persona y no sólo eso, sino de **salir reformados tras un episodio de dolor o estrés** con el fin de aumentar la autoestima y la seguridad.

El 'Fitness emocional' es una herramienta para potenciar habilidades y estrategias en cinco áreas para, de manera eficaz, gestionar los riesgos psicosociales asociados a los puestos de trabajo:

1. Autoconocimiento (ponernos en foco).
2. Actitud positiva.
3. Poner límites.
4. Equilibrio en el tiempo.
5. Autocuidado.

Alfaro incidió en que los mandos han de estar concienciados en la salud mental y ha aportado las claves de una "batería emocional" para hacer frente a las situaciones difíciles. "La batería se va gastando y, cuando ocurre, el cuerpo nos da señales de alarma, nos ponemos en 'reserva'. En Repsol me decían que hay que repostar", comentó.

En este sentido, el cuerpo nos manda las señales desde tres áreas:

1. Físico: cansancio, dolor, insomnio, tensión muscular, palpitaciones, dolor torácico, de cabeza, hiperventilación, sudoración, cambios en el apetito, malas digestiones, problemas dermatológicos...
2. Psicológico; ansiedad, cambios de humor, ira, reacciones extremas, temor, inseguridad, bloqueo, pensamientos negativos, sensación de que no estamos siendo eficaces en trabajo y casa, tristeza, bajo rendimiento...
3. Conductual: falta de concentración, hiperactividad, hipoactividad, aumento del consumo de alcohol y tabaco, aislamiento social, menos actividades de ocio, atracos a la nevera con alimentos con más sal, azúcar o grasas, más consumo de drogas, incluidos medicamentos...

Si la batería se agota, se puede apagar. Así que, "nos conviene tener nuestra batería emocional cargada".
¿Cuáles son los beneficios?

- Mejora la gestión del estrés.
- Remite la sintomatología física de la ansiedad.
- Mejora la concentración.

LLEVA LAS RIENDAS DE TU VIDA CON ENTRENAMIENTO EMOCIONAL

Tips para recargar la batería:

1. Autoconocimiento. ¿Cómo estoy, qué pienso, cómo me siento, qué actitud tengo, cómo me comunico, qué controlo yo y qué no depende de mí?
 - a. Reacción automática: me comporto así de manera repetitiva.
 - b. Reacción consciente: elijo la respuesta dando un paso atrás.

Todos tenemos nuestro mapa mental y vemos la realidad con nuestras interpretaciones, que nos generan una emoción y, a su vez, una conducta.

2. Equilibrio y autocuidado: valores, alimentación, deporte. La rueda de la vida: diversión, trabajo, familia, salud y relax, amigos y vida social, pareja, crecimiento personal... El equilibrio nos lo facilita tener expectativas reales, poner límites y presentar una buena planificación.
3. Actitud positiva.
4. Comunicación saludable, que nos aleje del conflicto y nos ayude a gestionarlo de una manera adecuada, a poner límites.

Para explicar un caso de éxito, la gerente de Salud y Bienestar en Repsol, **Cristina Ordóñez**, relató que en la compañía se han llevado a cabo varios talleres de 'fitness emocional'. "En Repsol tenemos un enfoque de salud integral porque no hay salud física sin salud emocional, y viceversa". Es importante tener conciencia de cómo me encuentro y la parte de gestión emocional es tan importante como la salud física.

"En todas las investigaciones de los accidentes que hemos realizado, el 90% tenían componente humano", aseguró mientras defendió la importancia de la seguridad. Además, recordó cómo implementó Repsol, de la mano de ITAE, ese Plan de Mejora Personalizado (PMP) en el que destacó la eficiencia en el trabajo y la gestión de conflictos.

En conclusión, **¿qué se consigue a nivel empresarial con el 'fitness emocional'?** Reducir los costes derivados del absentismo y la rotación; trabajadores más sanos, motivados y satisfechos; orgullo de pertenencia a la empresa; retener y crear talento; mejorar el clima de la organización; aumentar la productividad de los equipos; reducir el estrés y mejorar la salud física y emocional; aumentar la energía de las personas; mejorar la imagen corporativa entre todos sus grupos de interés; así como generar entornos saludables y seguros.



DIVERSIDAD EN LA EMPRESA

La gerente de Bienestar en Caixabank, **Teresa Pérez**, moderó la **mesa redonda “Diversidad en la empresa”** centrada en cómo la **diversidad es un factor clave en la empresa actual**. Para ello, habló de diversidad en términos de variedad, diferencia y abundancia y apuntó que “ésta supone gran cantidad de cosas distintas que aportan una hibridación de equipos que nos genera muchos beneficios a nivel de sostenibilidad del negocio”. Asimismo, presentó su modelo AHEAD de liderazgo que contempla, asimismo, su programa “Wengage Empowering Diversity”, donde se visibiliza la diversidad dentro del banco. En la mesa tomaron parte diversos ponentes que expusieron los programas que están desarrollando en relación a **diversidad de género, LGTBI, edad o discapacidad**.

El presidente global de DCH-Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (que engloba a los directores de recursos humanos de 12 países de habla latina y portuguesa- y CEO en Grupo Facthum, **Juan Carlos Pérez**, resumió que la diversidad va de la mano de la competitividad: “las empresas que no tienen programas de diversidad van a tener un problema de competitividad, más allá de la equidad”.

Sobre esta cuestión presentó la multitud de iniciativas punteras que, desde DCH, se llevan a cabo en cuanto a diversidad de género: “*Centro Internacional de Liderazgo Femenino*”, “*Observatorio Internacional de Liderazgo Femenino*”, “*Libro Blanco de Liderazgo Femenino*” (que incluye buenas prácticas de grandes empresas que se ponen a disposición del conjunto de la sociedad). Por su parte, en cuanto a diversidad generacional (que supone “un problema empresarial y social”, han impulsado el “*Libro Blanco del Talento Senior*”, que analiza y promueve “la integración de las distintas generaciones de las compañías”; y también el “*Centro Internacional de Talento Joven*”, que incluye un ranking internacional de empresas comprometidas con la juventud.

Por su parte, **Virginia Carcedo**, secretaria general y directora de Transformación, Excelencia e Igualdad de Fundación Once/Inserta Empleo, presentó su modelo cultural de alto rendimiento (reconocido como buena práctica a nivel mundial), que evoluciona el prestigioso Modelo Denison con la introducción de la variable de la inclusión. **El Modelo Denison** conecta la cultura organizacional con los indicadores de desempeño de negocios como crecimiento de ventas, retorno sobre el patrimonio (ROE), retorno sobre la inversión (ROI), satisfacción de los clientes, innovación, satisfacción de los colaboradores... y, gracias a este planteamiento innovador desarrollado por la Fundación Once/Inserta Empleo, se identifica la discapacidad como un elemento de excelencia para las empresas.

“Lo más importante que hemos descubierto en Inserta es que **la discapacidad es una cuestión de interseccionalidad**, hablamos de discapacidad, mujer, edad, discapacidad... pero no nos damos cuenta de que todo eso puede estar reunido en una sola persona. La diversidad no son sólo distintos ítems, sino que pueden interaccionar en una misma persona, por eso lo que hagamos en una dimensión tiene que ser útil para otras”, aseguró y concluyó con: “hay que tener en cuenta todas las partes de la diversidad y verlo de una forma holística”.

DIVERSIDAD EN LA EMPRESA

Desde Ferrovial, su Global Diversity and Inclusion Specialist, **Nuria Najwa Erradi**, detalló la estrategia y política de su empresa para la inclusión de sus empleados, con especial focalización en la diversidad de género como asignatura pendiente dentro de su actividad profesional, dado que **el 80% de la plantilla es masculina**. En este sentido, demandó más especialización en ingenierías, como la Civil, por parte de mujeres e hizo hincapié en la importancia de trabajar también con los hombres en el planteamiento de estas acciones de diversidad.

Nuria Najwa Erradi es la embajadora del **programa HASAVI**, que comenzó su andadura en 2016 y se convirtió en el proyecto global de salud y bienestar para Ferrovial en 2022. Está centrado en la salud física, mental, social y financiera de los profesionales de la compañía y su objetivo es facilitar la adquisición de hábitos saludables de vida desde una perspectiva integral de la salud y el bienestar de sus empleados.



VOLUNTARIADO CORPORATIVO, “DAR PARA GANAR”

EDP expuso en Ágora Bienestar 2023 su programa de voluntariado corporativo que, según explicó **Carmen Echevarría**, directora de Relaciones Laborales del Grupo, en la **entrevista “El give & gain del voluntariado corporativo”** concedida en directo en el foro a la directora de Ágora Bienestar 2023, **María Moreno**, vienen implementado desde el año 2011 con el objetivo de hacer partícipes a los trabajadores.

La directiva relató -también con vídeos de declaraciones de los voluntarios- el efecto o retorno que el **bienestar del voluntariado corporativo** produce en las empresas, los resultados y el engagement que estos generan entre los empleados.

Entre las medidas que han venido desarrollando explicó que, inicialmente, se implementó un **permiso retribuido de cuatro horas** para realizar funciones de voluntariado corporativo. Por otro lado, en 2012, la compañía energética creó un grupo junto a Energía Sin Fronteras para hacer autosuficiente en la materia a un poblado en Kenia. A raíz de esta experiencia se han creado unas 300 iniciativas, 40 de ellas anuales en España, en el marco de la energía, medioambiente, etc, así como iniciativas de emergencia para adaptarse a distintos tipos de situaciones, como la guerra de Ucrania o la pandemia.

Este 2023 se están apoyando los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** en los puntos 3. Salud y bienestar; 6. Agua limpia y saneamiento; 7. Energía asequible y no contaminante; 10. Reducción de las desigualdades; 13. Acción por el clima; 16. Paz, justicia e instituciones fuertes y 17. Alianza para lograr los objetivos.

Otra de las iniciativas que se viene desarrollando hace varios años es la **campaña de Navidad**: 500 empleados que pueden ser un Rey Mago para alegrar la vida de niños con pocos recursos de un centro de referencia.

De las **5.963 participaciones en acciones de voluntariado** a nivel internacional, 595 son de España, donde los voluntarios únicos son 307, con 1.299 horas anuales dedicadas al voluntariado -1.118 de éstas son horas laborales- para 10.000 beneficiarios y 58 entidades beneficiadas.

“El tiempo nos falta a todos, pero hay que dar prioridad a este tipo de iniciativas. No excluye tiempo para la familias porque **se hace en tiempo laboral**, y si no lo es, como la plantación de árboles que se hace en horas determinadas del día, se puede hacer en familia”, recaló Carmen Echevarría.

Y en todas estas acciones, es importante la **medición de resultados** y la comunicación de la acción para hacerla visible. Además, se celebran reuniones de voluntarios, se les hace partícipes mediante encuestas “porque son los verdaderos protagonistas” y existe una plataforma que posibilita una comunicación bidireccional permanente entre la empresa y los trabajadores interesados en realizar actividades de voluntariado.



RECONOCIMIENTOS A AGENTES DESTACADOS DEL BIENESTAR

Holcim, BBVA y QDQ Media fueron las compañías ganadoras de los **Premios Ágora Bienestar 2023** en la categoría de *'Empresa Comprometida con el Bienestar'*. Todas ellas están llevando a cabo unos programas de bienestar integral en sus organizaciones de gran interés, que ponen el foco en sus personas y suponen una aportación fundamental en el avance de la cultura del bienestar.

"Las empresas tenemos un papel fundamental en el bienestar: lo hacemos respaldadas por la ONU, pero sobre todo porque somos conscientes de que la gente es lo más valioso que tenemos en nuestra organización", manifestó durante la Entrega de Premios **Marta Vázquez**, Responsable de Comunicación Interna de HOLCIM.

Por su parte, el resto de **ganadores de los Premios Ágora Bienestar 2023** fueron:

- Las candidaturas de **QuirónSalud** (StayHealthy) y **Fremap** (sobre Big Data en salud mental) en la categoría de *"Proyecto Innovador en Bienestar"*.
- El medio de comunicación **Nutriendo** por su *'Divulgación Social De Hábitos Saludables'*.
- El **Consell Insular de Formentera** como *'Gobierno con Programas Novedosos en Bienestar'* por su modelo turístico basado en el bienestar y la sostenibilidad.
- **José Luis Martínez Jiménez** por su *'Trayectoria profesional'*.
- Y **Daniel Redondo Torres** por su *'Trabajo de investigación'* sobre teletrabajo en los países iberoamericanos.

Los **Premios Ágora Bienestar** distinguen la labor realizada por profesionales, empresas, organizaciones, medios de comunicación y administraciones públicas implicadas en el bienestar. En esta sexta edición la labor del Jurado ha resultado muy difícil al haberse recibido gran cantidad de candidaturas y ser todas de ellas de gran interés y aportación para la cultura del bienestar. Todos los premiados han mostrado su agradecimiento al congreso por convocar estos premios que dan visibilidad al trabajo diario que las organizaciones realizan para contribuir al bienestar integral de las personas que las conforman así como del conjunto de la sociedad.



LIDERAZGO: COHERENCIA, ESCUCHA Y VALENTÍA

La mañana del jueves comenzó con un **taller sobre “Liderazgo desde el bienestar”** de la mano de la experta en Inteligencia Emocional, Mindfulness y Compasión, Cristina Jardón.

“Un taller es hacer”, arrancó Cristina Jardón, así es que su intervención fue una enseñanza de forma interactiva, en la que nos dio las **claves para mejorar nuestro liderazgo interior** de modo que su proyección hacia el exterior sea óptima. A renglón seguido, declaró: “Hablamos de bienestar, pero... ¿cómo estoy yo?”. Con esta frase puso en pie al auditorio y, basándose en Terapias Naturales, entre las que citó técnicas de la Medicina Tradicional China (MTC) y, en concreto, la Acupuntura, además del Yoga, hizo un ejercicio de estiramiento de todos los miembros del cuerpo y de relajación, no sin hacer pensar al auditorio en la “calma” y el “bienestar”.

Jardón, SIY Certified Teacher y Miembro del Patronato de la Fundación Mundial de la Felicidad (WHF), aportó, a continuación los siguientes datos: **“el estrés laboral afecta a la salud mental del 45% de los trabajadores españoles”**. “España es el país del mundo con mayor número de tranquilizantes”. “Hablamos mucho de bienestar y hacemos poco sobre bienestar”. A su juicio, un conjunto de medidas y actividades no es un plan de bienestar y “muy pocas” empresas incluyen en sus proyectos de cara al empleado el concepto de bienestar; a lo más, “mejor que nada, se quedan en una Semana de la Salud”.

¿Cómo vamos a hablar de liderar en bienestar si el propio líder no se cuida? Esta es la pregunta básica para contar cómo **la efectividad del líder se centra en su propio autoliderazgo**. Jardón aportó las herramientas básicas para conseguirlo: coherencia, escucha y valentía. Con todo, esbozó un plan de bienestar que ha de trabajarse en cinco áreas: bienestar físico, mental y emocional, social, relacional y financiero.



PONIENDO EL FOCO EN LAS PERSONAS DE NUESTRAS ORGANIZACIONES

DKV Servicios, BBVA, El Corte Inglés y Grupo Santalucía y Red Agencial trajeron a Ágora Bienestar 2023 sus casos de éxito en la **mesa redonda “Buenas prácticas de bienestar laboral y empresas saludables”**.

En resumen, los objetivos generales de éstas son impulsar un cambio en la forma de trabajar, a través de medidas de productividad y de conciliación, y conseguir una mayor relevancia como empresa en el mercado laboral para la atracción y retención del talento. La meta principal coincidente es evolucionar hacia programas integrales que impulsen el ‘wellbeing’ o bienestar de la persona en todas sus dimensiones, tanto en lo físico como en lo psicológico y emocional, una evolución el concepto ‘wellness’, que se centra en el individuo y en su bienestar físico.

Moderados por **Frank Siering**, responsable de Servicios Internacionales de DKV Servicios, **Araceli Morato**, directora de Salud y Bienestar Laboral de BBVA; **Pablo Romero**, técnico de Prevención de Riesgos Laborales de El Corte Inglés; y **Marta González**, coordinadora de Bienestar del Grupo Santalucía y Red Agencial, detallaron los programas de bienestar laboral desarrollados por sus compañías, así como los resultados obtenidos.

Concretamente, en BBVA Araceli Morato destacó que, tras la pandemia COVID-19, se puso en marcha el programa **‘Los mueves tú’**, con formato de jornada flexible (60-40% presencial en casa), reuniones de no más de 30 minutos, desconexión digital, pie de firma programado para que no se manden hasta las 8 de la mañana, además de martes y miércoles de tardes sin reuniones, y ‘feedback’ y ‘good manager’ para calar con capilaridad en la organización con la preocupación por la salud y el bienestar del empleado. Además, la entidad financiera está poniendo el foco en la calidad del sueño, gestión emocional...

Pablo Romero explicó que los riesgos psicosociales se están midiendo ya en El Corte Inglés a través de una **novedosa herramienta**, con la ayuda del Colegio de Sociólogos y Politólogos de la Comunidad de Madrid, y un método que consigue la conversión a datos de las evaluaciones, llevadas a cabo mediante cuestionarios. “En tres semanas pudimos administrar la prueba a 60.000 personas y contestó un 60 por ciento de la muestra, que es bastante”, detalló. La parte tecnológica de esta iniciativa se explicó más a fondo en la mesa posterior de innovación.

Finalmente, Marta González del Río, coordinadora de Bienestar del Grupo Santalucía y Red Agencial, agradeció que en la pasada edición del congreso, la empresa recibiera el premio ‘Empresa comprometida con el bienestar’, y explicó que esto ha sido en parte el germen de la creación de un **Comité de bienestar** y de unos grupos de trabajo, hasta la figura del promotor de bienestar, que ayuda a la implantación y el conocimiento, embajador del que se recibe información y quien ayuda a implementar los planes, que llegan hasta las pequeñas sucursales, incluidas las de dos personas, de esta aseguradora.

González detalló que la **“Agenda Bienestar”** acaba de cumplir un año, un proyecto basado en trasladar al empleado el concepto que se traslada a los clientes: bienestar físico, emocional y social, enmarcado en un plan global en el que se marcan los indicadores de salud (alimentación, ejercicio, gestión emocional, hábitos saludables, sueño, salud ocular, etc.).



LOS RETOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

“Ser creativo o innovador no es inventar nada, es saber conectar las cosas”, declaró **Pablo Yáñez**, director Global de Seguridad y Prevención en Acciona Infraestructuras, quien quiso aglutinar, bajo el epígrafe de su charla debate en la sexta edición de Ágora Bienestar, **“Inteligencia Artificial y centros de trabajo sostenibles”**, los términos de sostenibilidad, cultura empresarial, etc.

No en vano, así lo hace Acciona en su **‘Plan de prevención inteligente y sostenible’**. Yáñez presentó en el congreso su **centro de trabajo inteligente**, en el que la recopilación, tratamiento y análisis de datos de una manera eficiente y la resiliencia en conexión a la salud mental serán los pilares en la consecución de empresas más sostenibles en un marco de transformación e innovación digital.

A su juicio, una inmersión en la IA es “fundamental” y, en este marco, hizo reflexionar a los asistentes sobre el horizonte de la gestión empresarial, un futuro que pone el foco en las personas, haciendo uso de todas las potencialidades que nos ofrece la tecnología para contribuir a su bienestar tras el entorno de “vulnerabilidad” después del COVID, pandemia que ha llevado a un cambio en la estrategia de la empresa hacia la madurez de la integración del bienestar.

Desde su punto de vista, la IA influye en la Seguridad y Prevención en Acciona porque hace que sea posible hacer predicciones y probabilidades, “lo que implica que podamos estar en la antesala o predecir en vez de trabajar sobre un riesgo latente”.

“La pandemia, explicó, ha supuesto una aceleración de transformación tecnológica para adaptarnos a un cambio que corrió más que nosotros y ha sido un reto de adaptación”, ha declarado, para, a renglón seguido aseverar: “la IA puede ayudar desde un punto de vista del bienestar de la persona que tiene que tomar decisiones en un mundo de mucha incertidumbre y vulnerabilidad; ayuda a complementar y a tomar sus decisiones y tiene un complemento de bienestar del crecimiento de la propia decisión de la persona”.

“La tecnología y la digitalización, llevadas a cabo de una forma responsable y transparente, neutralizan esa línea roja y son muy positivas para la gobernabilidad de una empresa. El proceso va a ser mucho más eficaz y, sobre todo, mucho más eficiente, y eso tiene un retorno positivo para la empresa y para las personas de una organización, para los trabajadores”, declaró.

Aunque el futuro en lo que a la IA se refiere es “incierto”, hay un “escenario de incertidumbre” y la evolución de la tecnología es una “sorpresa”, la capacidad de la especie humana “se nos escapa” pero “debemos aprovechar la tecnología”.

SALUD MENTAL Y LABORAL

En la **mesa redonda “Trabajo y salud mental”**, **Raquel Alcolea** puso un dato sobre la mesa: ¿Qué palabra es la más buscada en el marco de la salud mental en los buscadores on-line?. La respuesta es: ansiedad. Propósito, pertenencia, necesidades, escucha, captación... fueron algunos de los términos más repetidos por las ponentes de la mesa moderada por la periodista, en la que se hizo un repaso al estado de la salud de los españoles y, concretamente, en su aplicación laboral y se reflexionaron en torno a conceptos de gran actualidad como “la gran renuncia” y “la renuncia silenciosa”.

En el debate tomaron parte **María Ordovás**, manager del Grupo de Acción de Salud y Sostenibilidad en Forética; **Aline Gómez-Acebo**, directora de Sostenibilidad de Grupo Asisa, e **Isabel Aranda**, vocal de la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de la Psicología de Madrid.

Isabel Aranda aseguró que la salud mental es un problema social que afecta directamente a las empresas. ¿Podemos hacer algo por la salud mental de los trabajadores? En este sentido, hizo un resumen de algunas de las cuestiones que preocupan a los trabajadores: **un salario justo, no solo un salario emocional**; las condiciones de seguridad, seguro de vida, atención médica o recurrir a la atención psicológica; la necesidad de reconocimiento para mejorar el clima laboral; eliminar el llamado ‘feedback’ y el hostigamiento, sentirse parte del equipo, el ‘boring’ o aburrimiento por tareas repetitivas, el multicanal o la multitarea que nos lleva a cerebros abrumados.. La psicóloga abogó por diagnósticos y tratamientos en torno a la salud mental de la mano de profesionales sanitarios. “Bienestar es poner un mayordomo para llevarte el coche a la ITV o llevar a cabo un ‘teambuilding’, pero salud mental es otra cosa”, aseveró.

Desde Forética, María Ordovás explicó que la salud y el bienestar son sostenibilidad. “La mitad de la población no puede estar afectada por problemas de salud mental”, declaró y citó un estudio de Forética que concluyó que **sólo el 34% de las empresas contaban con programas de salud mental antes de la pandemia** mientras que ahora están en torno al 65%.

A su juicio, cada vez adquiere una mayor importancia la salud mental de los empleados por lo que las empresas trabajan sobre programas y actividades para la gestión de los problemas de salud mental. En este punto comentó que “ha tenido muy buena acogida” **la guía publicada por el Grupo de Acción de Sostenibilidad de Forética**, y encabezada por Grupo ASISA, QuirónSalud y Chiesi, en la que se proponen seis pasos clave para integrar la salud mental en el ecosistema de la empresa:

1. Establecer un compromiso efectivo con la salud mental de los empleados.
2. Realizar un diagnóstico inicial de las medidas específicas que se llevan a cabo en esta materia.
3. Diseñar una estrategia con metas y objetivos concretos y dimensionamiento de recursos.
4. Implementar acciones concretas.
5. Medir para mejorar.
6. Proporcionar apoyo cuando el daño en la salud mental ya se ha producido.

SALUD MENTAL Y LABORAL

Finalmente, Aline Gómez-Acebo, que está al frente de la nueva Dirección de Sostenibilidad de ASISA desde hace unos meses, impulsa una nueva **Estrategia de sostenibilidad ESG** (Environment, Social and Governance), en la que la sostenibilidad está integrada en los objetivos corporativos y de negocio. Durante su intervención, aportó claves fundamentales para que las organizaciones sean sostenibles con todos sus integrantes “a bordo”: la importancia de preguntar y escuchar qué necesitan los empleados; qué es lo que interesa medir cuando ponemos en marcha programas de bienestar; la necesidad de coordinación y comunicación efectiva (mensajes y canales más adecuados en función de nuestros diferentes públicos)... Asimismo, manifestó que resulta fundamental, en relación a la salud mental laboral, “que nuestros empleados no lleguen a ser pacientes trabajando adecuadamente la prevención desde la empresa” (donde pasan el 70% de su tiempo).



INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA PARA EL BIENESTAR

En la sesión de **“Pitches en Innovación y Tecnología para el Bienestar”**, **Montserrat Noriega**, responsable del Área de Desarrollo Salud Laboral de QuirónPrevención; **Carlos Pascual**, director de Singular Beacon; y **Tiago Santos**, profesional de Recursos Humanos y Chief Impact Officer en Mindgram presentaron las últimas herramientas y tendencias en Bienestar: estudios genéticos para la detección de enfermedades cardiovasculares, soluciones que simplifican el análisis de datos y ayudan a tomar decisiones mejor informadas y herramientas que miden el bienestar en las organizaciones, respectivamente.

“La genética ya está aquí y nos ayuda a mejorar el conocimiento de nuestro riesgo y el seguimiento de las enfermedades”, aseguró Montserrat Noriega, responsable del Área de Desarrollo Salud Laboral en QuirónPrevención, como conclusión a un estudio que está llevando a cabo el grupo hospitalario, del que se desprende que un 16% de la población puede llegar a presentar factores de riesgo cardiovascular y, de ellos, el 3%, aproximadamente, presentará alguna mutación que suponga un riesgo cardiovascular vinculado a la genética.

La **repercusión en el ámbito individual** de esta herramienta, desarrollada para llevar a cabo el estudio, es disponer de más información para tomar decisiones sobre su salud y la de su familia, mientras que en el **ámbito social** pasa por el: diagnóstico de enfermedades; la identificación de cambios en los genes que son responsables de una enfermedad ya diagnosticada; determinar la gravedad de una enfermedad; elegir la mejor medicina y la dosis correcta; descubrir factores genéticos que aumenta el riesgo de enfermedad; identificar factores de riesgo genéticos que pueden pasarse a los hijos; y determinar la presencia de ciertas enfermedades tratables en recién nacidos”.

Noriega se refirió con este trabajo genético de riesgo cardiovascular, que viene realizando desde hace unos meses en población general, a la situación actual de la **medicina predictiva** -20 años después de la decodificación del genoma humano en 2003- tras una etapa de medicina preventiva y medicina genómica, y trajo a Ágora Bienestar 2023 un enfoque en torno a que “la salud laboral se encuentra muy ligada a los conceptos de bienestar laboral y salud”.

El director de Singular Beacon, Carlos Pascual, presentó en este sexto congreso la visión general sobre el mundo de la **ciencia de datos y su aplicación práctica a los Recursos Humanos**, lo que se conoce como ‘people analytics’.

Singular Beacon trajo a este foro, en la sección de ‘Innovación y tecnología para el bienestar’ de Ágora Bienestar 2023 tres casos de uso estándar de ciencias de datos: temas de **absentismo**, de **alta rotación** o los **accidentes del trabajo** con pérdida de tiempo.

A continuación, presentó el **Observatorio Bienestar**, una solución desarrollada por Singular Beacon, como un ‘spin off’ de un proyecto en un retailer nacional, cuyo objetivo principal es ayudar a las organizaciones a encontrar, con una metodología y una herramienta, las fórmulas adecuadas de impulsar el bienestar de las organizaciones.

Tiago Santos desembarcó recientemente en Mindgram para fomentar la salud mental y el bienestar en el entorno laboral. “Cuando brindamos apoyo a nuestros empleados y les proporcionamos **herramientas para enfrentarse al estrés y fortalecer su resiliencia**, no sólo logran salir adelante, sino que realmente progresan. Y eso tiene un impacto positivo en las empresas”, sostiene el experto.

INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA PARA EL BIENESTAR

Con la misión de fortalecer la resiliencia de los equipos y prevenir el agotamiento laboral, Mindgram ha medido tres aspectos: **bienestar general, bienestar en el trabajo y evaluación del estado de ánimo**, mediante un trabajo de un año para desarrollar *Well-being Vibe*, una herramienta clínicamente testada, presentada en la sección de 'Innovación y tecnología para el bienestar' de este congreso.

La herramienta se centra en la **prevención e intervención temprana** y se adapta a las necesidades de cada empresa y, concretamente, se llevan a cabo evaluaciones de salud mental, programas de prevención, apoyo clínico disponible 24 horas y asesoramiento avanzado proporcionado por psicoterapeutas y coaches.

Este instrumento se presenta en un entorno en el que la salud mental impacta en el crecimiento y la productividad de las empresas y las ayuda a construir equipos resilientes, fortalecer la lealtad, reducir la rotación, prevenir el agotamiento y aumentar la participación.



CLAUSURA: BROCHE FINAL PARA ESTE FORO ÚNICO DE BIENESTAR LABORAL

El consejero de Ágora Bienestar, **José Parés**, y el vicerrector de Planificación, Coordinación y Relaciones Institucionales de la Universidad Complutense de Madrid, **José María Coello de Portugal**, fueron los encargados de la **clausura oficial** de la sexta edición de este foro.

Parés destacó que hace diez años empezó a trabajar en bienestar laboral, desde el punto de partida de que sin prevención de riesgos laborales no puede haber seguridad, salud ni bienestar laboral, y sólo ahora “ha habido un cambio, hoy es un valor fundamental en las compañías para cuidar este activo que somos las personas”. Asimismo, definió Ágora Bienestar 2023 como “una experiencia magnífica, tanto en cuanto a las temáticas, los ponentes y empresas participantes, como por el conocimiento compartido”.

Por su parte, Coello de Portugal resaltó que Ágora Bienestar abordó retos fundamentales de las organizaciones con todas las temáticas planteadas para su sexta edición y que, para su organización, hubo una convergencia perfecta entre la Universidad Complutense de Madrid y este congreso. Además, según manifestó el vicerrector, con la celebración de Ágora Bienestar 2023 en su Facultad de Derecho, “la Universidad Complutense de Madrid se sitúa en la modernidad, en la cresta del conocimiento aplicado en el bienestar social y en la vanguardia de la colaboración público-privada” para el intercambio de conocimiento y experiencias en bienestar, con un programa de primer nivel que ha supuesto “un éxito académico para la Universidad”.

