

## Aon comparte con la Red más humano sus buenas prácticas en gestión del bienestar de sus empleados

### La salud financiera, física, social y emocional, factores clave en el rendimiento profesional de las personas.

11 de junio, 2019.- [Fundación más humano](#) organiza para su [Red](#) la Jornada “**Logrando el bienestar de las personas. Visión 360º**” en la sede de Aon, con el objetivo de compartir las buenas prácticas de esta organización en la gestión de la salud financiera, física, social y emocional de sus empleados.

La jornada, inaugurada por **María Sánchez-Arjona**, presidenta de **Fundación más humano** y **María Orellana**, HR Director, Spain & Portugal en Aon, ha contado con las ponencias de **José Luis Martín Trujillo**, Director Retirement and Financial Management en Aon, la **doctora Marisol Sanz**, Directora Specialty Salud en Aon y **Lucila Castañeira**, Talent Management Director en Aon.

El estrés y los problemas de salud mental, la salud financiera, el estilo de vida poco saludable y la salud física interfieren en el rendimiento profesional de las personas. Desde Aon conciben el “**wellbeing**” o **bienestar del empleado** como un estado de equilibrio de esos cuatro pilares y ponen en marcha una estrategia 360º, enfocada a conocer todas las esferas del empleado en materias de salud y aplicar soluciones de mejora.

Sobre la **salud financiera** de los trabajadores, Aon establece 4 niveles de responsabilidad desde un punto de vista de RRHH, con el objetivo de crear las condiciones óptimas en temas de jubilación para las personas, en un momento vital tan importante.

En este sentido, la organización facilita una información amplia y personalizada, sensibilizando y concienciando sobre la difícil realidad del **futuro de las pensiones**. Por otro lado, aporta herramientas que permitan a cada persona realizar una planificación de su jubilación, teniendo en cuenta su situación social y sus expectativas personales. Y, por último, establece sistemas de ahorro colectivo con aportaciones de los empleados y un plan global de ahorro de la compañía para la jubilación. Para **José Luis Martín Trujillo**, “estamos trabajando en cambiar la preocupación por la jubilación por ocupación para la jubilación de nuestros empleados”

Además del plano financiero, Aon también centra su estrategia en cuidar el **bienestar emocional, físico y social de las personas**. “Se ha llevado a cabo una estrategia a medio-largo plazo para poder establecer las prioridades, hacer un seguimiento de la salud integral de nuestros empleados en el momento actual y aplicar herramientas para mejorarla, en los casos donde sea necesario”, compartió la doctora **Marisol Sanz**.

Por otro lado, el reto de Aon es anticiparse a problemas futuros relacionados con la salud de sus equipos gracias al Data Science y a un modelo de retorno de inversión. Para ello desarrollan un análisis predictivo sobre la salud 360º de sus empleados basado en Data Intelligence y en el establecimiento de KPI's de Bienestar.

Marisol Sanz afirmó que “el **95%** de las empresas ven una correlación entre la salud y el rendimiento del empleado. Sin embargo, solo el **40%** de las organizaciones tiene una estrategia de salud definida y solo el **22%** utiliza el big data para establecer sus estrategias de salud”.

Reducir el absentismo, mejorar la productividad, disminuir los gastos de salud, lograr un mayor engagement y retención del talento, mejorar el clima laboral, la motivación y la participación son algunos de los objetivos de Aon. Para Lucila Castañeira “apostamos por el bienestar 360° de nuestros empleados. Con nuestro proyecto **Aon Health Experience**, tratamos de promover hábitos y prácticas saludables no solo en el plano físico, sino también en el financiero, social y emocional. Nuestro objetivo es proporcionar herramientas a los empleados y plantear acciones con las que se sientan saludables de una forma integral”.

Dentro de esta estrategia, la medida que ha logrado un mayor reconocimiento es el **Smart Working**. “Creemos en el lema “work smarter, not harder”. Por eso, desde hace dos años contamos con una política específica de **flexibilidad horaria** y trabajo en remoto, que cuenta con distintos reconocimientos y ha favorecido de manera decisiva a mejorar el engagement de nuestros empleados”, compartió **Lucila Castañeira**.

Para Fundación más humano, estamos viviendo un momento de transformación cultural imparable, donde es fundamental que las organizaciones se esfuercen por [situar a las personas en el centro](#), como parte fundamental de este proceso.

Para María Sánchez-Arjona, “es evidente que todos tenemos una importante carga emocional, por las múltiples circunstancias personales que, de forma inevitable, interfieren en nuestra vida profesional. Por eso es imprescindible que las organizaciones abran un diálogo con sus empleados, donde entre ambos puedan buscar una salida a posibles problemas que impiden un desarrollo pleno de las personas en su ámbito personal, profesional y familiar”

### **Más información:**

**Mariana Oliver**

Responsable de Comunicación Fundación más humano

C/ Menéndez Pidal, 6. 28036 - Madrid

Tel: 91 351 02 71 / Mov: 608 666 322

<http://www.mashumano.org> / [www.premiomashumano.com](http://www.premiomashumano.com)