

MARKÉTA PROKEŠOVÁ

TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, SEGURIDAD Y SALUD, REPÚBLICA CHECA

Be Aqualia como motor de la transformación cultural de una empresa de “personas para personas”



"El equilibrio entre ámbito personal y profesional contribuye a la motivación de los empleados y fortalece el compromiso con la empresa a largo plazo"

Despliegue en República Checa

Para empezar, hablemos de la implantación en República Checa de Be Aqualia. ¿Cuáles son las claves para desplegar transformar una hoja de ruta corporativa en un conjunto de acciones sobre el terreno y con el máximo alcance?

El despliegue del proyecto Be Aqualia en República Checa ha sido un paso clave para crear una nueva cultura corporativa y apoyar a nuestras personas en el ámbito de la salud, con la premisa de que un empleado sano y satisfecho es un empleado eficiente.

Uno de los factores que ha contribuido a este éxito es la realización de una encuesta entre los trabajadores sobre sus necesidades en cuanto a salud física y mental, alimentación saludable y eventos de empresa para un estilo de vida saludable. Con los resultados obtenidos, hemos organizado *workshops* y eventos a lo largo del año, como, por ejemplo, la distribución de suplementos vitamínicos al inicio del otoño, o la tarjeta MultiSport para acceder a piscinas, gimnasios, y centros deportivos y de bienestar.

En todas estas iniciativas seguimos un enfoque integral del bienestar y el equilibrio entre el ámbito personal y profesional. La unión de ambas perspectivas contribuye al desempeño y la motivación de los empleados, puede ayudar la productividad y, en definitiva, fortalece su compromiso con la empresa a largo plazo.

Valoración de los empleados

A partir del *feedback* y de la escucha interna, ¿cuáles son las medidas más valoradas? Y desde la perspectiva del equipo de Personas y Cultura, ¿en qué aspectos creéis que está teniendo mayor impacto Be Aqualia?

Evaluamos cada acción realizada en el programa Healthy Company (área de salud y bienestar de Be Aqualia). Para ello enviamos un cuestionario a los empleados en el que pueden compartir sus impresiones y sugerencias. El 90% de los comentarios son positivos, por lo que el número de acciones aumenta conforme a esta satisfacción.

Entre las iniciativas más valoradas se encuentran los eventos de empresa, como "Bike to work", para sustituir el coche por la bicicleta como medio de transporte; o "Holiday Challenge: Conquer the peaks", una actividad de montaña con compañeros o familiares. Otro evento popular es "Together to the mountains", un encuentro de empleados en una caminata conjunta.

Gracias a estas acciones, los empleados tienen la oportunidad de conocer mejor a sus compañeros, comparten momentos fuera del trabajo y se sienten más valorados por la empresa. Creemos que es necesario dar seguridad a las personas, que sepan que pueden ser ellas mismas y que cuentan con el apoyo de sus responsables en cualquier situación.

Healthy Company

¿Por qué este foco en la salud y el bienestar dentro de Be Aqualia? ¿Qué aspectos se han considerado en el diseño de las acciones?

Cuando diseñamos acciones para los empleados, el foco está en sus necesidades. Sabemos que el desarrollo profesional es una de ellas, y por ello, en 2024 organizamos una Academia de Gestión para mandos intermedios y responsables directos (casi 100 personas). El programa se centró en las *soft skills*, las habilidades de gestión, el aumento de competencias, la confianza en el equipo y el respeto mutuo. Los managers comprendieron la importancia de trabajar codo con codo con sus equipos con tiempo y eficiencia.

En los dos últimos años nos centramos también en el cuidado de la salud y la prevención. Un buen ejemplo es el Día Saludable, en el que los empleados pueden acceder a una revisión médica en el lugar de trabajo en distintas especialidades. Planeamos extender el Día Saludable en 2025 a las operaciones más grandes: Ostrava, Havířov, Frýdek-Místek, Opava.

Además, actuamos en el ámbito de la salud mental, un tema importante pero aún tabú en nuestro país. Unas actividades en las que participaron 868 empleados (de un total de 910 empleados) entre 2023 y 2024. También fue muy positiva la acogida de la iniciativa de pago de la cuota de inscripción en varias carreras de la región.

Nuevos retos

Teniendo en cuenta la realidad del mercado y los objetivos de la compañía en República Checa a corto-medio plazo, ¿qué retos os marcáis para seguir avanzando en Be Aqualia y más concretamente en Healthy Company?

Queremos seguir fortaleciendo la cultura corporativa, apoyar la comunicación abierta, la cooperación, la innovación y el compromiso del equipo. Esto implica apostar por programas de formación y desarrollo para todos los niveles de empleados.

También consideramos muy importante en este momento centrarnos en la seguridad psicológica en el trabajo, y promover el bienestar y las revisiones médicas. Nos gustaría incluir talleres para identificar fortalezas y atención psicológica para los managers en un primer momento, con la posibilidad de ampliarla a todos los empleados después.

Por último, para 2025 estamos planeando implementar un Día de Seguridad con el objetivo de ir creando una cultura de seguridad en la empresa: un entorno donde los empleados se sientan responsables de su propia seguridad y la de sus compañeros.