

# Antoni Gella

Director de Prevención, Salud, Medio Ambiente y Aseguramiento de Calidad de Gas Natural Fenosa

## BIO

**Antoni Gella** se incorporó a Gas Natural Fenosa en 1987, desarrollando sus funciones en el Área Técnica de Distribución de Gas como responsable del Departamento de Auditoría Técnica en certificación de sistemas de gestión ISO 9001 e ISO 14001. Antes de ser nombrado Director de Prevención, Salud, Medio Ambiente y Aseguramiento de la Calidad del Grupo Gas Natural Fenosa estuvo durante 13 años al frente de la Dirección de Explotación de Distribución en Europa de Gas Natural.

Ingeniero Técnico Industrial y Graduado en Ingeniería Mecánica, Gella cuenta con un Máster en Gestión y Dirección de Empresas (UPC) y estudios de Postgrado en Gestión de Empresas (IESE). Además, ha desarrollado actividad docente en el Instituto Superior de la Energía, en el Club Español de la Energía, SEDIGAS y en la Universidad Corporativa de Gas Natural Fenosa.



# “Pasión y credibilidad son imprescindibles para el éxito del Modelo”

¿Cuáles son las claves para implantar con éxito un Modelo de Empresa Saludable? Antoni Gella nos las desvela en esta entrevista. Gas Natural Fenosa, grupo multinacional presente en más de 30 países, tiene entre sus líneas estratégicas el compromiso con el bienestar de las personas; tanto de sus empleados, como las de su entorno. Ha encontrado en el Modelo un buen aliado para impulsarlo y ya lo tiene implantado en España, Argentina, Brasil, Marruecos y República Dominicana.

## ¿Qué llevó a Gas Natural Fenosa a dar el paso del concepto de seguridad y salud laboral a otro más amplio?

Gas Natural Fenosa siempre ha tenido una especial sensibilidad por la prevención. Pero en 2012 quisimos ir más allá y lanzamos la campaña *La salud siempre en tu agenda*. Lo hicimos convencidos de que una empresa que quiere ser líder tiene que estar comprometida con la salud de su entorno, en primer término con la de sus empleados, que son el centro de la empresa; pero también con la de los profesionales de otras organizaciones que colaboran con nosotros, clientes y toda la sociedad.

Queremos ser lo más ambiciosos posible y entendemos el bienestar de manera amplia, no sólo como la ausencia de enfermedades, sino en la línea que contempla la Organización Mundial de la Salud (OMS). Así, tenemos claro que implica un aspecto ético que permite demostrar la importancia sincera y directa que tienen para nosotros los empleados; es una forma de hacer que más allá de reducir el absentismo por enfermedad potencia tanto el liderazgo como la mejora de la efectividad. Hay estudios que demuestran el incremento de la productividad en las empresas que aplican estas políticas y, además, están mejor valoradas por sus trabajadores. Se convierte en un aspecto fundamental

para retener el talento. Lógicamente es un efecto que no es uniforme; por ejemplo nuestra experiencia nos dice que actualmente la valoración de estas políticas es aún mayor en países de Latinoamérica.

En este marco, pensamos que el Modelo de Empresa Saludable era la herramienta que nos podía ayudar a afianzar este compromiso. En 2104 conseguimos el certificado AENOR de Modelo de Empresa Saludable en España, para después ir implantando esta certificación en otros países, como Argentina, Brasil, Marruecos y República Dominicana. Este año tenemos como objetivo ponerlo en marcha en México; porque uno de los principios básicos de Gas Natural Fenosa es que este modelo debe ser universal e implantarse en todas las empresas por igual. La mejora de la salud y el bienestar es uno de los ejes principales de la organización y está unido a nuestra misión y visión.

## ¿Qué aspectos del Modelo de Empresa Saludable responden mejor a las necesidades de Gas Natural Fenosa?

Principalmente, nos permite disponer de un sistema de mejora continua de la salud y el bienestar, facilitar el seguimiento y cumplimiento legal, y mejorar las ventajas competitivas del grupo y su imagen. Y algo muy importante: es una herramienta ►►

## ENTREVISTA

Antoni Gella



“El Modelo de Empresa Saludable ha tenido muy buena acogida dentro del Grupo y todos los profesionales lo sienten como algo propio, que forma parte de su día a día. Ha sido un cambio cultural resultado de una lluvia fina que ha ido calando y que ha traído muy buenos resultados”

“Uno de los factores clave es asentar el Modelo sobre una estructura participativa. Aunque se ha impulsado desde la Dirección de Prevención y Salud, ha sido un proceso en el que ha participado toda la empresa y lo han liderado los diferentes negocios”

► de motivación para los empleados. Nuestro Modelo de Empresa Saludable está basado en cinco ejes. En primer lugar, disponemos de un Plan Director de salud integral que marca nuestras líneas internas, tanto en el ámbito nacional como internacional. Otro eje lo constituye la comunicación de la salud, algo que refuerza el modelo. Así, contamos con campañas como la mencionada *La salud siempre en tu agenda*, cuyo objetivo es concienciar a los trabajadores de lo importante que es la salud, no sólo para ellos, sino también para sus familias.

La formación en salud es otra de las bases. Para ello hemos creado en nuestra Universidad Corporativa un aula de salud donde se abordan diferentes asuntos, como atención vital o prevención de temas cardiovasculares. Asimismo, se llevan a cabo talleres y conferencias impartidos por conocidos expertos sobre temas relativos a ergonomía, estrés, *mindfulness* o alimentación saludable. En general, estamos haciendo especial hincapié en todo lo relacionado con los aspectos psicosociales. Los beneficios sociales relacionados con la salud es otro de los pilares del modelo, y trabajamos para que los empleados cuenten con ventajas en el acceso a seguros médicos o clubes deportivos. Y el último eje es el compromiso con la comunidad; para

ello potenciamos la donación de sangre o de órganos, además de participar en acciones concretas en distintos países.

#### ¿En qué medida las empresas cumplen un papel en la transformación de hábitos y percepciones sociales?

Cuando una empresa tiene un concepto claro, lo irradia a todo lo que está a su alrededor. Gas Natural Fenosa pone a disposición de las empresas que colaboran con nosotros, a través de lo que denominamos la Universidad Extendida, cursos, contactos e información sobre salud. Hacer llegar estos aspectos a la sociedad civil requiere un trabajo distinto y lo realizamos a través de acciones de voluntariado, con campañas como *Kilómetros por sonrisas*. En ésta, los trabajadores de Gas Natural Fenosa acumulan kilómetros caminando, corriendo o en bicicleta a través de una aplicación diseñada para este fin que canjean por tiempo para una actividad con beneficios contrastados: la visita de payasos que alegran la estancia a niños que están hospitalizados. El beneficio es doble: hacia la sociedad, integrándonos más en ella, y hacia nuestros empleados, promoviendo hábitos más saludables.

**Y el trabajador que recibe todas estas iniciativas, ¿cómo desempeña su papel de**

#### embajador de hábitos saludables ante su entorno?

Éste es un aspecto que intentamos potenciar. El Modelo de Empresa Saludable ha tenido muy buena acogida dentro del Grupo y todos los profesionales lo sienten como algo propio, que forma parte de su día a día. Ha sido un cambio cultural resultado de una lluvia fina que ha ido calando y que ha traído muy buenos resultados; pero hay que continuar caminando porque pretendemos avanzar aún más. Realizamos 25 campañas, algunas de ellas focalizadas en grupos de riesgo. Detección de cáncer de colon, cáncer de pulmón, diabetes, patologías abdominales, tiroideas, oftalmológicas, riesgos cardiovasculares... En determinados colectivos hemos detectado patologías –en distintos niveles– en más del 50 % de los participantes, y no pocos nos han hecho llegar su agradecimiento, lo que resulta realmente satisfactorio. Hay grupos para los que las revisiones periódicas son obligatorias, bien porque desempeñan un trabajo de riesgo o porque su falta de salud podría afectar a la integridad de otras personas y compañeros. Otros programas son voluntarios, pero la participación siempre suele alcanzar el 60-65 % de los convocados; un porcentaje que quien esté familiarizado con estos programas sabe que es alto.



**“Estamos involucrados en proyectos de investigación, colaborando con universidades y organismos nacionales e internacionales que acuden a nosotros porque disponemos de datos muy interesantes para determinados estudios, como por ejemplo sobre el riesgo genético cardiovascular”**

**“Desde la definición del proyecto tuvimos claro que todos los profesionales debían contar con los mismos estándares, independientemente de las exigencias legislativas, administrativas o culturales del país donde estuvieran ubicados”**



Con orgullo digo que creo que somos la única empresa del mundo que lleva a cabo este número de campañas de prevención. Es por ello que estamos involucrados en proyectos de investigación, colaborando con universidades y organismos nacionales e internacionales que acuden a nosotros porque disponemos de datos muy interesantes para determinados estudios, como por ejemplo sobre el riesgo genético cardiovascular.

#### **¿Cuáles son los elementos clave para implantar con éxito el Modelo de Empresa Saludable?**

Este proyecto tiene que contar con el liderazgo de la alta dirección para garantizar su éxito. Otro factor importantísimo es la pasión, imprescindible para acometer un cambio cultural de estas dimensiones; y hay que apostar por la credibilidad, ya que si no se percibe un interés sincero por parte de los impulsores del Modelo es muy difícil poner en marcha el proyecto. Pero, sin duda, uno de los factores clave es asentarlos sobre una estructura participativa. Es decir, aunque se ha impulsado desde la Dirección de Prevención y Salud, ha sido un proceso en el que ha participado toda la empresa y lo han liderado los diferentes negocios. La seguridad y la salud son aspectos totalmente transversales

en una organización, es exactamente igual de importante para cualquier profesional, independientemente del nivel que ocupe en la empresa y su ubicación geográfica. Este enfoque funciona como elemento de unión en el grupo y, de hecho, así nos lo transmiten en los países donde vamos implantando el Modelo de Empresa Saludable.

#### **En este sentido, ¿cómo se gestiona la diversidad cultural y legislativa de los diferentes países en los que implantan el modelo?**

Desde la definición del proyecto tuvimos claro que todos los profesionales debían contar con los mismos estándares, independientemente de las exigencias legislativas, administrativas o culturales del país donde estuvieran ubicados. Efectivamente, hay que llevar a cabo algunas adaptaciones en aspectos, por ejemplo, relativos a alimentación o vacunación, en función del país. Pero nunca se rebajan los niveles de exigencia. La clave del éxito está en adaptar el modelo a las peculiaridades culturales del país donde se está implantando.

#### **La gestión general del Modelo ¿se realiza de manera centralizada o descentralizada?, ¿cómo se coordinan las políticas?**

Disponemos de una unidad corporativa central que es la que marca las líneas

principales a través de un plan director global. Sobre ellas, cada país realiza su propio plan anual en el que concreta qué campañas puede llevar a cabo. Como he dicho antes, en España realizamos 25 campañas, pero hay países en los que se ha partido de cero y deben incorporar esas campañas de forma progresiva y teniendo en cuenta las peculiaridades nacionales. La gestión se basa en una mezcla de objetivos centralizados e implantación de los mismos en cada país. Esta gestión implica un incremento de los recursos destinados a este fin, pero es una inversión con gran retorno puesto que es de las acciones que más valoran los profesionales a escala global.

#### **¿Cuál es el reto más inmediato de las empresas en materia de salud?**

El bienestar es un ámbito en el que, a medida que se realizan acciones, aparecen nuevos escenarios que hay que tener en cuenta. En este sentido, creo que es difícil discernir los temas puramente profesionales de los personales. Por ello, el objetivo es conseguir una atención de bienestar de 360° para nuestros profesionales; es decir, trasladar las buenas prácticas no sólo a su ámbito laboral sino que trascienda igualmente al personal. ▀