Construir un mundo mejor, más justo, más igualitario, más próspero y más seguro

LA HORA DE **IBEROAMÉRICA**

RETO DIGITAL II: LA EVOLUCIÓN

MUJERES STEM, CIENTÍFICAS PROTAGONISTAS

CUIDAMOS SIEMPRE DE TU SALUD

EL MUNDO DE MAPFRE

MAPFRE

1.
Los padres se han dado cuenta de que enseñar no es tarea fácil
Los niños se han dado cuenta de que sus maestros son mejores dando clase que sus padres

2.
Ya no nos extraña hablar con un médico por Skype
La medicina digital nos permite combatir la desigualdad social

3.
Ya no pensamos que el gel hidroalcohólico solo lo usan los obsesos de la limpieza
Lavarnos bien las manos salva vidas

4.
La desinformación también hace mucho daño
Luchar contra los bulos es tarea de todos

5.
La distancia social no es antisocial
Mantenernos separados de los otros nos aproxima a ellos

6.
No valorábamos lo suficiente a la naturaleza hasta que no pudimos disfrutar de ella
Los niveles de CO_2 cayeron drásticamente al quedarnos en casa: somos el problema y a la vez la única solución

7.
No poder ver a nuestros amigos es muy duro
Pero, a veces, estar a solas con nuestros pensamientos nos hace bien

8.
Los profesionales sanitarios han pasado por un auténtico infierno
Las personas que nos cuidan están infravaloradas y mal pagadas

9.
Algunas reuniones virtuales para intercambiar ideas han sido un desastre
Ya no podemos vivir sin herramientas colaborativas

10.
No podemos olvidarnos de nuestros mayores
Necesitamos una mayor cultura del cuidado

11.
El campo alimenta a las ciudades
Nuestro patrimonio rural merece un reconocimiento

12.
Nos interesan los temas científicos que antes nos parecían aburridos
Tenemos que dar prioridad a la investigación científica

MAPFRE #CosasQueHemosAprendido

#lapartequenostoca

EL DATO

LA PARTE QUE NOS TOCA:

CINCO

PALABRAS

TRADUCIDAS A

TRES

IDIOMAS

CORPORATIVOS

DISFRUTA DE LA LECTURA
Y NO TE OLVIDES DE VISITAR HTTPS:
WWW.ELMUNDODEMAPFRE.COM

No podríamos tener mejor titular para esta introducción a tu revista, *El mundo de MAPFRE*, que este: LA PARTE QUE NOS TOCA. Lo teníamos claro, pues construir un mundo mejor, más justo, más igualitario, más próspero y más seguro es el objetivo que persigue MAPFRE en su plan de sostenibilidad. Es nuestro tema de portada y te pedimos que lo leas y que interiorices que en muchos pequeños gestos de nuestro día a día está también esa parte que nos toca para hacer un mundo más sostenible.

Además vas a encontrar un avance de lo que será nuestro Reto Digital II, un reto al que ya nos estamos enfrentando, con todo lo que hemos aprendido durante la pandemia. Seremos aún más dinámicos y productivos con las nuevas herramientas. Como complemento llevamos el tercero de la serie que nos ha introducido en la metodología Agile.

Y sobre la pandemia de la COVID-19, podrás leer dos interesantísimos reportajes: cómo la están viviendo los compañeros de Iberoamérica y cómo MAPFRE se ha volcado en la ayuda allí y otro sobre las medidas de salud para empleados. Salud en sentido amplio, desde protegernos y proteger a los demás hasta gestionarnos emocionalmente, pasando por la comunicación de todas las medidas. En esta línea se sitúa también el artículo sobre resiliencia con el que aprenderás a adaptarte, a superar los problemas e incluso a salir fortalecido de ellos.

La sección PROTAGONISTAS se escribe en femenino: entrevistamos a seis mujeres que han hecho de su vocación, la ciencia (esa materia que antes nos parecía un poco árida y ahora vemos lo importantísima que es), una carrera profesional y una forma de vida.

También en el ámbito de la sostenibilidad con el que abrimos la revista se enclava el artículo sobre el seguro agrario. En estos meses hemos descubierto la relevancia del sector primario, una relevancia que para MAPFRE nunca había pasado desapercibida.

Y cerramos anunciándote la apertura de un nuevo espacio cultural en Barcelona, el centro de fotografía KBr, con el que Fundación MAPFRE abre una nueva etapa en su dedicación a la fotografía artística.

STAFF

Presidente del Consejo Editorial
Ignacio Baeza

Director
Javier Fernández González

Han colaborado en este número
Nuria del Olmo, Eva Rodríguez, Donal Ruane, Marina Calvo, Daniel Badía, Sara Elena Torres Hortal, Alejandra Fernández, Violeta Mateo, Mauricio Moreno

Edición
Violeta Mateo Román

Edita
Dirección de Comunicación de MAPFRE

Diseño y maquetación
Moonbook

Distribuye
Editorial MAPFRE, s.a.
Ctra. Pozuelo, 52
28222 Majadahonda, Madrid
Tel: 91 581 53 59
comunicacion@mapfre.com

Imprime
Gráficas Monterreina

Depósito Legal
M.1.017-1993

ISSN
1132-9068

VALORA NUESTROS ARTÍCULOS EN
www.elmundodemapfre.com

ESPERAMOS TUS **COMENTARIOS**
EN **NUESTRA EDICIÓN DIGITAL**

FSC
www.fsc.org
MIXTO
Papel procedente de fuentes responsables
FSC® C014381

06
EN PORTADA

#lapartequenostoca es un concepto dirigido a las personas y basado en acciones, que reúne esos miles de gestos, sencillos pero importantes, que se suman al objetivo común de construir un mundo más sostenible, más justo, más próspero, más ético, más igual, más diverso, más colaborativo y más ecológico. El lema, cuya versión en inglés es **#playingourpart**, y en portugués, **#apartequenostoca**, pone el foco en aquellos retos globales a los que, desde nuestra actividad, podemos contribuir y que debemos abordar entre todos en la nueva reconstrucción.

AMPLÍA INFORMACIÓN
EN NUESTRA **EDICIÓN DIGITAL**

10
MAPFRE HOY

La hora de Iberoamérica. Estamos con Iberoamérica, donde se están viviendo momentos críticos de la pandemia.

18
SOY MAPFRE

Reto digital. En 2020, Reto digital evoluciona para adaptarse a los actuales requerimientos sociales y de negocio.

24
PROTAGONISTAS

Te presentamos **mujeres que son modelo y referencia.**

STEM

34
DESCUBRE

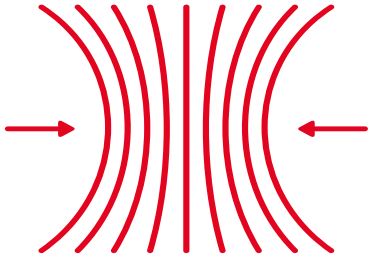
Tercer desafío Arquiagile. Desde MAPFRE México nos llega la tercera entrega sobre la Metodología AGILE.

38
SOSTENIBILIDAD

El seguro agrario. Por una agricultura más resiliente.

44
CLAVES

Resiliencia. Ante los problemas, adaptación y superación.



48
ESTAR BIEN

Cuidar siempre de tu salud. Te contamos las medidas de prevención y organizativas adoptadas frente a la COVID-19.

60
TU FUNDACIÓN

Centro de fotografía en Barcelona. Se inaugura KBr, una nueva apuesta por la cultura en la Ciudad Condal.

KBr

VIDEO EN NUESTRA EDICIÓN DIGITAL

LA PARTE QUE **NOS TOCA**

TEXTO **NURIA DEL OLMO** | FOTOGRAFÍAS **ISTOCK**

Construir un mundo mejor, más justo, más igualitario, más próspero y más seguro. Es lo que significa la sostenibilidad y a lo que aspira MAPFRE con #lapartequenostoca, un concepto dirigido a las personas y basado en acciones, en hechos, que representa la parte que nos toca a cada uno, los miles de gestos que suman al objetivo común de proteger al planeta y construir un presente y un futuro para las personas. ¿Te sumas?

Concentrar un compromiso de casi 90 años en pocas palabras no era tarea fácil, pero sí imprescindible. MAPFRE buscaba un eslogan alegre, cercano y optimista, con el que vincular emocionalmente a sus empleados, clientes, accionistas y sociedad en general, para dejar claro que la sostenibilidad es una realidad en la que la compañía cree y actúa desde mucho tiempo con el objetivo de contribuir a construir un presente y un futuro mejor, siempre desde el compromiso colectivo.

Tras varias semanas de presentaciones en las que participaron siete agencias de comunicación y cuyas propuestas fueron analizadas por responsables de las áreas de Medio Ambiente, Comunicación, Sostenibilidad, Recursos Humanos y Reputación de MAPFRE llegó el esperado *claim*. Cinco palabras traducidas a los idiomas corporativos, que formarán parte de todas las acciones de comunicación con las que MAPFRE dé a conocer su fuerte compromiso social, el concepto que mejor le posiciona y que exporta a más de 40 países.

#lapartequenostoca representa justamente ese compromiso de todos para sumar al objetivo común de construir un mundo más sostenible, es decir más justo, más próspero, más ético, más igual, más diverso, más colaborativo y más ecológico.

#LAPARTEQUENOSTOCA
A CADA UNO DE NOSOTROS EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE, **ESOS MILES DE GESTOS, SENCILLOS PERO IMPORTANTES, QUE SE SUMAN AL OBJETIVO COMÚN DE CONSTRUIR UN MUNDO MÁS SOSTENIBLE,** MÁS JUSTO, MÁS PRÓSPERO, MÁS ÉTICO, MÁS IGUAL, MÁS DIVERSO, MÁS COLABORATIVO Y MÁS ECOLÓGICO

UN TRABAJO **DE TODOS**

El lema, cuya versión en inglés es **#playingourpart**, y en portugués, **#apartequenostoca**, pone el foco en aquellos retos globales a los que, desde nuestra actividad, podemos contribuir y que debemos abordar entre todos en la nueva reconstrucción.

Nos referimos al cambio climático, a la economía circular, la inclusión y el talento, especialmente de las mujeres y de las personas con discapacidad, la educación financiera y aseguradora, la inversión socialmente responsable, la economía del envejecimiento, la ética, la huella social y la Agenda 2030. También traslada la idea de que no podemos permitirnos ser indiferentes, no podemos escondernos, no debemos esquivar los problemas y tenemos que tomar partido.

Con esta propuesta innovadora y creativa, la compañía suma al valor de confianza que está transmitiendo a la sociedad y responde a la necesidad de ofrecer un paraguas global que sirva de marco para entender todo el plan de sostenibilidad que desarrolla la compañía.

HUELLA SOCIAL

Las empresas no solo deben generar riqueza exclusivamente material, sino también riqueza ética y, sobre todo, humana. MAPFRE trabaja con este objetivo porque es una compañía comprometida en generar rentabilidad social.

La compañía ha manifestado en varias ocasiones que, sin ética, no puede haber negocio, un principio que aplica sobre todo lo que hace y que le permite ocuparse del bienestar de las personas que viven en las comunidades donde opera. Esa es precisamente su principal ventaja competitiva.

"La Agenda 2030 puede y debe contribuir a cambiar el mundo y en MAPFRE estamos plenamente comprometidos con sus objetivos, que son en definitiva un compromiso de sumas, donde todos debemos aportar y buscar soluciones", ha afirmado en varias ocasiones Antonio Huertas, presidente de MAPFRE.

PERSONAS Y **PLANETA**

En 2019, MAPFRE aprobó el Plan de Sostenibilidad 2019–2021, cuyo principal objetivo es posicionar la compañía como referente en transparencia, sostenibilidad y confianza. Se trata de una hoja de ruta transversal a todo el Grupo que le está permitiendo avanzar en sus compromisos en materia medioambiental, social y gobernanza.

MAPFRE actúa ante la emergencia climática y en este sentido, trabaja intensamente para ser una empresa neutra en emisiones en España y Portugal en 2021, y en el conjunto del Grupo en el 2030. También protege sus principales activos, y entre ellos, sus empleados y su talento, y en este sentido, defiende la diversidad, la igualdad de oportunidades, actúa ante todo tipo de brechas, integra a todas las personas, también a las que presentan alguna discapacidad, y desarrolla para todos ellos entornos de trabajo saludables que potencien toda su capacidad de creación y de innovación.

En este sentido, cuenta con una plantilla con 84 nacionalidades (diversidad cultural), de la cual, el 55% son mujeres, que ocupan el 40,8% de los puestos de responsabilidad (diversidad de género). En el Grupo trabajan, además, profesionales de cinco generaciones (diversidad generacional) y un 2,5% de la plantilla global está formada por personas con alguna discapacidad (diversidad funcional).

Entre sus principales proyectos de sostenibilidad, destaca, además, la inversión socialmente responsable, porque entiende que es parte de la solución a los grandes desafíos de la sociedad, y está cerca de las personas más desfavorecidas a través de los 11.300 empleados y familiares en todo el mundo, que participan en el Programa de Voluntariado Corporativo para desarrollar actividades con carácter altruista y solidario.

DEFENDEMOS LA DIVERSIDAD, LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, ACTUAMOS ANTE TODO TIPO DE BRECHAS, INTEGRAMOS A TODAS LAS PERSONAS, TAMBIÉN A LAS QUE PRESENTAN ALGUNA DISCAPACIDAD, **Y DESARROLLAMOS PARA TODOS ELLOS ENTORNOS DE TRABAJO SALUDABLES** QUE POTENCIEN TODA SU CAPACIDAD DE CREACIÓN Y DE INNOVACIÓN

PLANTILLA CON **84** NACIONALIDADES

SON MUJERES **55%**

QUE OCUPAN EL **40,8%** PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

PROFESIONALES DE **CINCO** GENERACIONES

2,5% PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD

PEQUEÑOS GESTOS, GRANDES CAMBIOS

"Los grandes cambios se construyen a partir de pequeños esfuerzos que repetimos día a día, y desde hace 86 años trabajamos para dejar una huella positiva en los países donde tenemos presencia. Por eso presentamos #lapartequenostoca".

Con estas palabras en español, en inglés y en portugués comienza el video de presentación de este nuevo lema, que se estrenó en la pasada Junta General de Accionistas (marzo) y que se ha realizado en los tres idiomas corporativos para que todos los países donde está presente la multinacional puedan mostrar el compromiso con la sostenibilidad de una empresa global como MAPFRE.

UNA INVERSIÓN **RESPONSABLE**

TEXTO **DANIEL BADÍA**

MAPFRE, a través de MAPFRE AM, su gestora, ha puesto el foco en la Inversión Socialmente Responsable (ISR). Desde hace años, somos firmantes de los Principios de Inversión Responsable (PRI), por lo que tenemos la responsabilidad de aplicar criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) en todos los procesos de inversión. De forma adicional, la gestora cuenta con una gama específica de fondos ASG que no sólo se distribuyen entre inversores minoristas, sino que también se han comenzado a ofrecer a clientes institucionales ante la creciente demanda detectada.

Aunque el objetivo es integrar estos criterios ASG en todas las carteras que tiene MAPFRE AM bajo gestión, que representan en torno a 40.000 millones de euros, actualmente cuenta con cuatro fondos de inversión, un plan de pensiones y una EPSV. No solo se trata de cumplir con los criterios sino de integrarlos en la toma de decisiones.

En este sentido, a finales del año pasado se lanzó el MAPFRE AM Inclusión Responsable, un fondo que ha sido puesto por Naciones Unidas como ejemplo en su guía de buenas prácticas de la ISR. Invierte en compañías que no solo cumplen con los criterios ASG, sino que además promueven de forma especial la inclusión de personas con cualquier tipo de discapacidad. Dentro de la categoría de fondos sociales, el pasado mes de abril se lanzó el MAPFRE AM Compromiso Sanitario, un fondo para financiar los servicios sanitarios madrileños, tan esenciales en la situación que nos encontramos actualmente. El fondo ha invertido la totalidad de su patrimonio en un "Bono Social Sanitario" de la Comunidad de Madrid emitido específicamente para el fondo y exclusivamente destinados a la lucha contra el Covid-19.

En el terreno de la gobernanza, cuenta con el MAPFRE AM Good Governance Fund, lanzado en 2017. Se trata de un fondo que busca las mejores prácticas del buen gobierno corporativo en empresas europeas y americanas para construir su cartera. Y completa la gama el MAPFRE AM Capital Responsable, que también se encuentra en formato de fondo de pensiones.

La medición de impacto de todas estas iniciativas tiene cada vez más importancia, porque los clientes lo van a demandar. Es por eso que, recientemente, MAPFRE AM ha llegado a un acuerdo con la gestora Global Social Impact (GSI) para otorgar financiación a empresas de alto impacto social tanto en mercados frontera como emergentes. Lo harán a través de un fondo abierto de deuda privada, denominado Global Social Impact Fund (GSIF), que pondrá el foco inicialmente en modelos de negocio consolidados del África Subsahariana y se expandirá potencialmente a Latinoamérica.

POR TANTO, EN MAPFRE NO SÓLO PREOCUPA LA RENTABILIDAD FINANCIERA, SINO QUE RESULTA CLAVE LA RENTABILIDAD SOCIAL

LA HORA DE IBEROAMÉRICA

En el momento de escribir este artículo en Iberoamérica se estaban viviendo momentos críticos de la pandemia. La región se enfrenta a una crisis sin precedentes y se necesita más que nunca que la comunidad internacional coopere para superarla. MAPFRE conoce bien esta realidad y trabaja en todos los países para ser parte de la solución.

TEXTO **MARINA CALVO** | IMÁGENES **MAPFRE, ISTOCK**

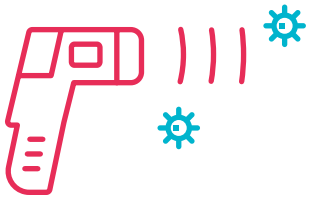
También es esencial el esfuerzo realizado por Fundación MAPFRE, que ya ha donado hasta el momento 20 millones de euros y seguirá reforzando su programa de ayudas a medio plazo con el propósito de aprovechar esta crisis para contribuir a mejorar las condiciones de vida y la sostenibilidad de estas economías una vez termine la pandemia.

La pandemia avanza en Iberoamérica, a ritmo desigual según el país, pero con la crudeza que reflejan los datos: Latinoamérica registra millones de contagios y Brasil es ya el segundo país más afectado, detrás de Estados Unidos, una situación "preocupante e intensa" en palabras del responsable de emergencias de la OMS porque la meseta de contagios no llega. Esta crisis supone el mayor desafío económico y social que ha enfrentado la región en su historia reciente y, para resistir el impacto, se requiere toda la cooperación posible. En general, el nivel de confinamiento ha sido más bajo que en otros lugares, se han registrado altos niveles de movilidad, lo que ha incrementado los contagios y provocado también que la población inmunizada sea mayor que la europea, donde por fin están remitiendo las infecciones.

En cuanto se activaron los planes de contingencia para proteger la salud de empleados y colaboradores y para seguir prestando los servicios esenciales a los clientes en todo el mundo, MAPFRE quiso que las siguientes decisiones ya estuvieran impregnadas de los valores de la solidaridad, la cooperación y la ayuda a los más vulnerables.

Habrá que hacer mucho a medio plazo, incluyendo reformas fiscales y medidas para aumentar la resiliencia de las economías iberoamericanas. Avanzar en educación y digitalización serán aspectos esenciales y otros, como desarrollar una mayor presencia de los seguros privados —excelente mecanismo de compensación y mejora de la calidad de vida de los ciudadanos—, como recalcó recientemente Antonio Huertas, presidente de MAPFRE.

Las ayudas de la Fundación han facilitado respiradores, camillas y equipos de alta precisión, mascarillas —FFP2 y quirúrgicas—, batas, gorros, guantes, gafas, cubrecalzado y material de desinfección para proteger a médicos, enfermos y colectivos vulnerables en hospitales, centros médicos y residencias.

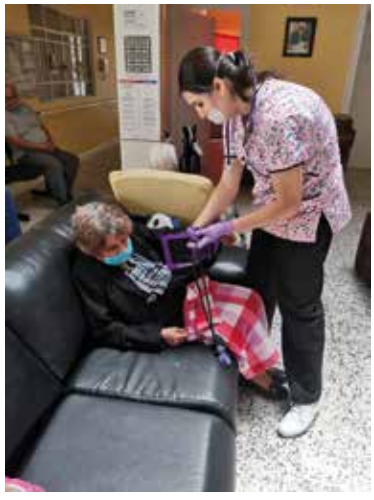


Reaccionar ante lo esencial

Hoy por hoy, Fundación MAPFRE ha destinado directamente a la región 20 millones de euros de un programa internacional dotado con 35 millones para apoyar a la población, a los colectivos más vulnerables y a la investigación de la covid-19. En total, el grupo MAPFRE ha contribuido en el mundo con más de 200 millones para luchar contra el coronavirus, si bien la contribución va más allá, amplificada por la acción de sus voluntarios, que redoblan el compromiso y la solidaridad con los más necesitados.

A cierre de este artículo, Brasil, Perú, Chile, pero también Ecuador y México, Panamá, República Dominicana y Colombia figuran entre los países más afectados. A finales de junio, la Organización Mundial de la Salud (OMS) seguía considerando a

Panamá y el mundo entero se enfrentan a una situación en la que la solidaridad y la unión se convierten en "armas eficaces", explicaba el representante de la Fundación en el país, y nada hay más provechoso que apoyar a la comunidad científica —al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y sus investigadores en busca de una vacuna— y financiando proyectos pioneros como The Open Ventilator, respirador artificial diseñado para ayudar a pacientes de covid-19 con dificultades respiratorias graves.



Latinoamérica como nueva "zona roja de transmisión" de la pandemia, tras rebasarse en la región la mitad de casos activos detectados en el mundo, y puso a Brasil en el centro de la diana. A éste, uno de los países estratégicos para MAPFRE junto a España y USA, y escenario especialmente complejo por extensión geográfica y nivel de desigualdades, se han destinado tres millones de euros.

Es crucial salvaguardar a quienes se han convertido en los auténticos héroes en esta pandemia, el personal sanitario, y proporcionar equipos de primera necesidad, pero la contribución ha buscado cubrir multitud de aspectos, de forma dimensionada gracias a la experiencia de MAPFRE y su Fundación. Las ayudas han ido a la esencia, buscado aliviar parte de la presión de los sistemas nacionales de salud, poniendo el foco en las unidades de cuidados intensivos de grandes complejos hospitalarios de las capitales o ciudades más golpeadas y reforzar la protección de centros de mayores, bomberos o cuerpos encargados de las emergencias.

En Nicaragua, por ejemplo, además de equipos médicos y material, se han adquirido suplementos alimenticios para residencias; en Uruguay uno de los centros por excelencia del país, el Hospital Español, logró con fondos de tu Fundación adquirir un tomógrafo de alta generación y, en Paraguay, gracias a una alianza, hay personal sanitario siendo trasladado a los centros hospitalarios a bordo de vehículos seguros en virtud de una iniciativa orientada a reducir el estrés y aumentar la protección de estos "héroes de blanco".

Por su parte, Fundación MAPFRE ha hecho entrega recientemente a Guatemala —en un acto al que asistió el presidente de la república— de una máquina para fabricar hasta 80.000 mascarillas diarias y poderdistribuirlas en el país, donde se han destinado 475.000€ para la adquisición de material y equipamiento médico.

En México, adicionalmente a la donación de un millón de euros de la Fundación, la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros (AMIS) —a la que pertenece MAPFRE— ha creado la Cobertura Solidaria de Apoyo al Sector Salud para proteger a los familiares de sanitarios y se han impulsado programas eficaces de voluntariado, como Una Voz Amiga, con una línea psicológica permanente y gratuita para personal de salud, entre otros colectivos.

En varios meses de pandemia una cuestión ha quedado patente: el desafío es doble. Hay un primer asunto urgente, que atañe al plano sanitario, y otro que afecta a las consecuencias en el plano económico y social. Como compañía socialmente comprometida, MAPFRE, aseguradora de referencia en España y en América Latina consolidada como mayor multinacional aseguradora de la región, está actuando activamente en ambos frentes.

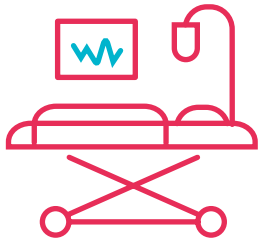
En España, a la movilización de recursos, voluntarios y ayudas se han sumado servicios gratuitos de videoconsulta y chat médico, con la precisión y seguridad de la plataforma de salud digital Savia.

Ecuador fue el primer país de LATAM en recibir unidades de dicho prototipo de respirador y kits de diagnóstico. A partir de ahí, todos los países, por medio de sus respectivos representantes de Fundación, han materializado entregas de ese u otros materiales.

“Las instituciones fuimos llamadas a actuar con intensidad contra la Covid-19. Nosotros abordamos la necesidad urgente de proteger a los profesionales de la salud, que nos están atendiendo, para que puedan seguir desempeñando esta imprescindible función”,

resumió Julio Domingo, Director General de Fundación MAPFRE, para trasladar la lógica que vertebra el programa de ayudas.

Y todo este tiempo, a nivel interno de organización, se ha antepuesto la seguridad de los trabajadores. Con 34.000 empleados del grupo en el mundo, de los cuales la mayoría se ubica en Iberoamérica, la compañía y su Fundación están demorando el regreso de los trabajadores a los centros en estos países cuando los protocolos así lo aconsejan.



Una oportunidad para la reconstrucción sostenible

Las economías iberoamericanas serán, según prevén servicios de estudios como MAPFRE Economics y organizaciones internacionales —FMI, Banco Mundial, Cepal, etc.—, las más golpeadas de entre las emergentes. Aprovechar la crisis para hacer las cosas mejor, garantizar un crecimiento sostenible de la región y conseguir una mejora general de las condiciones de vida es uno de los aspectos primordiales a juicio de Antonio Huertas.

La región cuenta con recursos naturales suficientes para mantener la matriz energética más limpia del planeta, pero requiere de un crecimiento sostenible que permita responder a las demandas de sus ciudadanos.

Según el informe *Una transición energética innovadora y sostenible en América Latina*, de Fundación Iberoamericana Empresarial, los gobiernos deben centrarse en mitigar los impactos sanitarios de la covid-19 y después deberán orientarse a reconstruir el capital productivo de las economías. Y es en este momento cuando surge la oportunidad de que la reconstrucción fuerce una transición innovadora y sostenible.

Desde MAPFRE, asumimos la parte que nos toca en el desarrollo sostenible. Los compromisos concretos se plasman en un Plan de Sostenibilidad 2019-2021 y recogen una realidad en la que el grupo cree desde hace 90 años: la voluntad de construir un futuro mejor y dejar una huella positiva.

Aprovechar la crisis mejor, garantizar un crecimiento sostenible de la región y conseguir una mejora general de las condiciones de vida

ES LA HORA DE IBEROAMÉRICA, LA DE LA RESPONSABILIDAD DE TODOS Y DE CUANTOS TRABAJAMOS ALLÍ

LAS GRANDES ORGANIZACIONES ESPAÑOLAS, COMO MAPFRE, ESTAMOS MUY COMPROMETIDAS CON ESTA GRAN REGIÓN

MÁS UNIDOS QUE NUNCA CON LA REGIÓN

"De lo que hay que estar pendientes ahora es de nuestros países hermanos del otro lado del Atlántico", decía **Antonio Huertas, presidente de MAPFRE,** el 26 de junio, en un vídeo compartido a través de sus redes sociales y especialmente dirigido a los empleados. "Tristemente el virus sigue extendiéndose en algunos países más que en otros. Perú y Chile atraviesan su momento más complicado, muy lejos aún de las cifras absolutas de Brasil y México en el continente, que dada su dimensión no han alcanzado un nivel de criticidad alto. Colombia, Ecuador y Argentina también observan un incremento relevante de afectados. Centroamérica continúa creciendo", especificó. Sin duda, una situación muy difícil, aunque los servicios médicos han conseguido organizarse y tener mayor capacidad para recibir ayudas sanitarias como las enviadas desde Fundación para reforzar las capacidades locales. No se ha alcanzado un nivel de saturación hospitalaria, pero hay que seguir vigilantes y pendientes de la curva de contagio. Es difícil pedir a los ciudadanos calma y paciencia, y más complicado recordar a una población acostumbrada a pasar mucho tiempo fuera de casa para conseguir el sustento que permanezca en el hogar. Es la hora de la responsabilidad de gobierno, de organizaciones sociales, de la empresa y de los ciudadanos de actuar correctamente, y de ayudarnos. Antonio Huertas recordó la importancia de que entidades como Fundación colaboren con programas para mitigar el efecto de la crisis y apeló a la responsabilidad de los ciudadanos para que hagan lo que esté en su mano para ayudar y cuidarse. "Es la hora de Iberoamérica, la de la responsabilidad de todos y de cuantos trabajamos allí". Las grandes organizaciones españolas, como MAPFRE, estamos muy comprometidas con esta gran región.

RETO DIGITAL II
AVANZAMOS EN NUESTRA TRANSFORMACIÓN Y EN LA PERSONALIZACIÓN

¿Lo recuerdas? Corría el año 2017 cuando en MAPFRE comenzamos a hablar de Reto digital, Tres años después, esta iniciativa estratégica ha contribuido a impulsar la transformación digital en nuestra compañía. Ha dotado a nuestro entorno de trabajo de mayor flexibilidad, se han habilitado las herramientas que nos permiten trabajar colaborativamente y compartir el conocimiento, se han potenciado nuevos comportamientos —Colabora, Innova, Agiliza— y se ha desarrollado un nuevo sistema de evaluación y reconocimiento.

TEXTO **SARA ELENA TORRES HORTAL** | FOTOGRAFÍAS **MAPFRE**, **ISTOCK**

En 2020, Reto digital evoluciona para continuar gestionando el cambio que MAPFRE precisa para adaptarse a los actuales requerimientos sociales y de negocio, a través de la adopción de nuevas capacidades, del desarrollo de estructuras más dinámicas y flexibles y de la personalización de la experiencia empleado.

La horquilla temporal es corta, pero el entorno tan complejo y en constante cambio en el que vivimos nos obliga a ello y, como cualquier otra compañía con vocación de permanencia, MAPFRE tiene que disponer de un modelo de organización de trabajo que le permita trabajar en un mundo digital que hoy nos exige hacer las cosas de forma diferente, buscando flexibilidad y agilidad para adaptarnos mejor como personas y como empresa.

HACEMOS BALANCE DE **RETO DIGITAL I**

Reto digital nació hace tres años con el objetivo de adaptar la organización a los nuevos requerimientos del mercado y de la sociedad, apoyándonos en las herramientas digitales y en el avance de la tecnología.

Para ello, definimos cuatro líneas de trabajo: entornos más abiertos y flexibles, trabajo colaborativo y gestión del conocimiento, nuevos comportamientos y hábitos y una nueva forma de evaluar y reconocer.

Comenzamos con la implantación de Office 365 y, hoy, más del 60% de los empleados usan herramientas colaborativas como Skype o Teams, disponemos de espacios físicos abiertos —que favorecen la comunicación, la colaboración e innovación—, de flexibilidad de horarios y de un puesto de trabajo que se ha transformado, gracias a la movilidad tecnológica y que nos permite trabajar en remoto.

A lo largo de estos años hemos definido y desplegado nuevos comportamientos y hábitos que nos han ayudado a trabajar de una manera diferente y, en este momento, el 90% de los empleados ya se han formado en estos nuevos comportamientos: Colabora, Innova, Agiliza.

Además, se han desplegado el **Plan Global de formación en Capacidades Digitales** y el de Mentoring tradicional e inverso, en los que ya participan más de 600 empleados en todo el mundo

En el **#retoDigital** establecimos las bases para:

Un entorno más flexible y abierto, con nuevas herramientas colaborativas	El trabajo colaborativo y la gestión del conocimiento	Una cultura en un mundo digital (Colabora, Innova y Agiliza)	Nuevas formas de evaluar y reconocer

PROPÓSITO: gestionar el cambio que precisa la Organización para adaptarse a los nuevos requerimientos digitales, dotando al entorno de trabajo de flexibilidad y agilidad, de herramientas que permitan el trabajo colaborativo y compartir conocimiento y del desarrollo de perfiles digitales y nuevas formas de liderazgo

A través de la **intranet global**, disponible para todos los empleados, se han lanzado las comunidades y a día de hoy hay más de 570 activas en todo el mundo donde están implicados cerca de 8000 empleados (usuarios únicos). Todo a través de la gestión del cambio, que nos ha ayudado a trabajar de forma más colaborativa.

Hemos lanzado **Eureka,** nuestra plataforma de conocimiento que nos conecta a todos con este en MAPFRE y donde ya hay aportados más de 900 conocimientos.

Este año hemos sido evaluados por el nuevo modelo de **Evaluación del desempeño**, donde tenemos una evaluación 360, accedemos a la definición de actividades y tenemos integrada la dirección por objetivos, que nos alinea con la estrategia de la empresa.

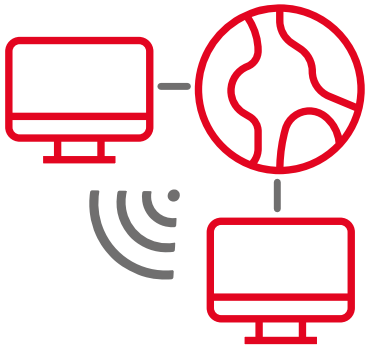
Los **planes de reconocimiento** están implantados en varios países, llegando al 48% de los empleados a nivel global.

Y para apoyar la implantación de Reto digital y acompañar a los empleados en todo el proceso con estrategias de gestión del cambio, la función de gestión del cambio se ha integrado en las áreas de recursos humanos: se ha creado la Oficina Corporativa de Gestión del Cambio y las oficinas locales en Estados Unidos, Turquía, España, Perú, México, Brasil, las Unidades de negocio en España y las Áreas Corporativas.

Dentro del Reto digital I también se lanzó la App Personas MAPFRE, que ya está implantada en Brasil, España, México y Turquía.

De esta evolución, te hemos ido informando, puntualmente, a través de la intranet global.

Además, cuentas con apartados específicos sobre los cuatro pilares en el Espacio Personas, donde también puedes consultar el espacio Reto digital.



MÁS PRODUCTIVIDAD	MÁS FLEXIBILIDAD Y AGILIDAD	MÁS COMPROMISO
DIGITAL WORK PLACE (Escenarios de productividad)	ESTRUCTURAS DINÁMICAS (Gestión por proyectos)	PERSONALIZACIÓN EXPERIENCIA EMPLEADO

A PRINCIPIOS DEL AÑO 2020 COMENZAMOS UN NUEVO DESAFÍO: **RETO DIGITAL II**

Con Reto Digital II continuamos este camino, aprendiendo y apoyándonos en lo que hasta ahora hemos logrado.
Daremos un paso más para dotarnos de nuevas capacidades, trabajando en los escenarios de productividad que nos ofrecen las herramientas colaborativas, en la gestión de nuestra capacidad, en estructuras flexibles, puestos polivalentes y gestión por proyectos. Y de forma muy importante, adaptando los procesos a las necesidades de los empleados, a través del desarrollo de Experiencia Empleado.

En Reto Digital II estamos trabajando en tres líneas de trabajo:

- Digital Workplace
- Estructuras dinámicas
- Experiencia del empleado

Adaptar el puesto de trabajo a cada perfil y entorno de colaboración para ser más productivos es lo que nos va a traer Digital Workplace

Este pilar de Reto digital II trabaja para impulsar la productividad personal y formas de trabajo más efectivas. ¿Cómo? Adaptando el puesto a cada perfil y entorno de colaboración, facilitando a las personas las herramientas digitales que necesitan para trabajar de forma colaborativa y ágil, optimizando la gestión del tiempo —por ejemplo, minimizando las reuniones y el uso excesivo del correo electrónico— y el trabajo en equipo.

Se ha definido lo que denominamos escenarios de productividad, que son situaciones que se dan, habitualmente, en el puesto de trabajo de un empleado:

Cada escenario persigue un objetivo específico y tiene asociadas unas palancas o herramientas de trabajo que contribuyen al objetivo final: ser más productivos.

Con el modelo híbrido de trabajo en remoto, vamos a seguir avanzando en una nueva forma de trabajar, combinando puestos presenciales, puestos en teletrabajo y puestos presenciales con trabajo en movilidad durante algún día de la semana.

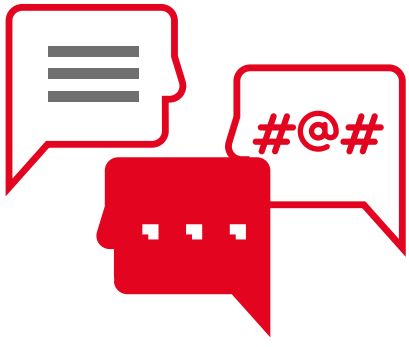
Estructuras dinámicas: más flexibilidad y agilidad

El fin es lograr que nuestra estructura sea más flexible y ágil. ¿Qué vamos a conseguir con ello?

- Acompañar al negocio
- Impulsar el trabajo por proyectos

Queremos contribuir a conseguir mayor agilidad en la toma de decisiones y en el desarrollo de proyectos, adaptando nuevos conocimientos para ganar en empleabilidad y ser más polivalentes, colaborando en hacer más eficaces los modelos operativos e impulsar el trabajo por proyectos, contribuyendo y participando entre diferentes áreas y funciones.

Impulsar nuevas formas de trabajo bajo diferentes escenarios de productividad



Ciclo de vida del empleado de MAPFRE

Personas MAPFRE
Talento y compromiso

ME UNO A MAPFRE
Vivo el proceso de selección.
Me acogen.

CONTRIBUYO
Logro mis objetivos.
Colaboro en un proyecto.
Me comunico con la empresa.
Lidero un equipo.

MI DÍA A DÍA
Me retribuyen.
Equilibro mi vida personal y laboral.
Vivo un cambio.
Me relaciono.
Estoy motivado/a.
Me siento apoyado/a ante una situación personal.

ME DESARROLLO
Recibo feedback.
Aprendo.
Me siento reconocido/a.
Me muevo.
Promociono.

FINALIZA MI ETAPA PROFESIONAL

Garantizar una buena experiencia de empleado apostando por la personalización

El objetivo es adaptar y singularizar los procesos de gestión de personas para personalizar la experiencia empleado, aumentar el grado de satisfacción en el trabajo, incrementar las oportunidades de crecimiento profesional y aprovechar todo el talento disponible en la organización.

Para poder ofrecer al empleado una experiencia personalizada y oportunidades de desarrollo, MAPFRE debe, por un lado, disponer de una información integral del empleado y, por otro lado, medir cómo es su experiencia en cada uno de los momentos del ciclo de vida del empleado. Para ello, hemos definido el Perfil Profesional y se ha diseñado un modelo de medición que permite profundizar en dichos momentos.

Reto digital II tiene como objetivo continuar gestionando el cambio que precisa la organización para adaptarnos a los nuevos requerimientos sociales y de negocio, a través de la adopción de nuevas capacidades, del desarrollo de estructuras más dinámicas y flexibles y de la personalización de la experiencia empleado para seguir apoyando su crecimiento profesional y el desarrollo del talento.

NO TE PIERDAS EL VÍDEO
EN NUESTRA EDICIÓN DIGITAL

MUJERES STEM

TEXTO **DONAL RUANE Y VIOLETA MATEO**
IMÁGENES **MAPFRE, ISTOCK**

SCIENCE TECHNOLOGY
ENGINEERING MATHEMATICS

Empezamos con una mala noticia: solamente 3 de cada 10 niños a los que se les pide que dibujen un científico retrata a una mujer. La buena noticia es que ese porcentaje ha aumentado muchísimo con respecto a etapas anteriores: en las décadas de los 60 y 70, casi 5000 niños y niñas de Estados Unidos, ante esta propuesta, dibujaron a un hombre y, menos de un uno por ciento dibujó a una mujer.

La pandemia de la COVID-19 ha introducido la ciencia en nuestras casas, en nuestras conversaciones diarias. Nuestros televisores, móviles y tabletas están constantemente mostrándonos un flujo imparable de información científica sobre este virus. Y la carrera por encontrar una vacuna eficaz hace que se perciba un cierto espíritu de aventura y celeridad en un campo que, a menudo de forma injusta, hemos considerado árido. Este renovado foco en la ciencia debería traducirse en un repunte del interés en las carreras de ciencias. Y con certeza, si las chicas jóvenes con vocación científica ven cuántas prestigiosas mujeres en todo el mundo están a la vanguardia de la lucha contra la crisis sanitaria, seguramente no dudarán en sumarse a sus filas

Estamos en los albores de la Cuarta Revolución Industrial, cuyo alcance y magnitud va a alterar radicalmente nuestras vidas en términos que nunca creímos posibles. Las esferas de lo físico y de lo digital se están fusionando entre ellas cada vez más y el futuro cercano está lleno de brillantes oportunidades y desafíos muy importantes. Prepararnos adecuadamente para este cambio tan profundo requiere un gran esfuerzo para integrar e incluir a todo el mundo. Sin las mujeres, estaremos trabajando con la mitad de los recursos disponibles, con la mitad de la energía, con la mitad de la imaginación. Y esto significa que solo obtendremos la mitad del resultado.

Durante la educación secundaria, muchas chicas, al plantearse qué carrera elegir, no encuentran modelos femeninos que las animen a realizar una carrera STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Hemos mirado a nuestro alrededor en MAPFRE y ha sido fácil encontrar algunas de estas mujeres que son modelo y referencia. Estamos orgullosos de compartir sus reflexiones contigo.

IGUALDAD LABORAL, ¿TAMBIÉN EN CASA?

Cuando la redacción de este artículo ya estaba en marcha, nos vimos sorprendidos por la crisis del COVID-19 que ha obligado a que una mayoría de empleados se quedaran en casa para teletrabajar. Preguntamos a nuestras profesionales STEAM cómo estaban viviendo la experiencia de conciliar trabajo y otras tareas.

Las respuestas, dadas las circunstancias particulares de cada una de nuestras protagonistas, han sido distintas, lógicamente. La parte positiva es que este confinamiento podrá servir como un ejercicio de convivencia, de paciencia, de tolerancia y de sacrificio para extraer lo mejor de cada uno de nosotros como padres, madres, hijos, parejas, compañeros, etc. Es una gran oportunidad para aprender a compartir y que todo el mundo lo haga a partir de ahora.

SCIENCE

La primera de nuestras protagonistas, **Carmen Grau,** es licenciada en Medicina y Cirugía por la Universidad de Alcalá de Henares, especialista en Medicina Familiar y Comunitaria y actualmente ejerce como médico experto en MAPFRE ASISTENCIA. “Formo parte del equipo de Operaciones, configurando o actualizando políticas, normas y protocolos, dando apoyo a casos médicos complejos, traslados sanitarios, o prestaciones a personas, también apoyando a equipos sanitarios en todo el mundo.”

Desde la infancia Carmen mostró mucho interés por las ciencias: “Mientras a algunos de mis compañeros les espantaban las asignaturas en las que se podía ver cómo funcionaban las células al microscopio, estudiar los diferentes órganos y sus funciones en el cuerpo, aprender para qué valían... mi curiosidad por todo ello iba creciendo”, nos comenta con humor.

Además, contó con el apoyo de su madre, que era su referente y modelo: “A pesar de tenerlo todo en contra, estudió cinco carreras e hizo realidad su sueño: tener su propia agencia de publicidad y ser periodista y escribir en un periódico de Madrid”. Por ello, el consejo que le dio: “Piensa lo que eres, lo que puedes hacer y hasta dónde quieres llegar, y así nada se te resistirá” Carmen lo ha aplicado en todos los aspectos de su vida, tanto en lo profesional como en lo personal.

Carmen recuerda que “Claramente en el pasado las mujeres han elegido ciertas profesiones porque la mayoría de veces no tenían opción a pensar en estudiar o formarse en otras. Sí había estereotipos, en las carreras de enfermería y farmacia, por ejemplo, las mujeres eran mayoría. No era común ver una juez o una ingeniera aeroespacial, porque casi ninguna mujer lo veía cómo una posibilidad. No fue hasta varios años después cuando las cosas empezaron a cambiar para bien, también en Medicina. Recuerdo que la mayoría de las especialidades del hospital estaban representadas por médicos varones. Con los años esto ha ido cambiando y ahora en casi todas las especialidades, con algunas excepciones, la mayoría de médicos son mujeres.”

Al tratarse de profesiones con una exigente formación continua, Carmen Grau quiere destacar que “MAPFRE siempre ha confiado en mí y me ha dado la oportunidad de poder formarme en los cursos que he necesitado, mejorar idiomas y aprender muchas nuevas cosas que hasta que no llegué aquí desconocía, como el mundo del seguro. Siempre me había dedicado a la medicina de urgencias y trabajar aquí me dio la oportunidad de ampliar mis conocimientos en varios aspectos tanto de mi trabajo cómo de mi vida.”

Su consejo para los y las jóvenes que tengan una clara vocación científica es que la sigan. “No hay nada más satisfactorio a nivel personal, de poder hacer y trabajar en lo que te más gusta. Eso sí, sabiendo siempre que es una carrera que exige toda tu dedicación y esfuerzo, y que es fundamental mantenerse activo y con una buena formación durante toda tu vida.

CARMEN GRAU
Licenciada en Medicina y Cirugía, especialista en Medicina Familiar y Comunitaria. Médico experto en MAPFRE ASISTENCIA

Piensa lo que eres, lo que puedes hacer y hasta dónde quieres llegar, y así nada se te resistirá

CAROLINA AQUIÑO
Ingeniera Informática
Maestría en Ciencia de Datos.
Jefa de la plataforma
de gestión con los clientes
CRM en MAPFRE PERÚ

... estereotipos que cuestionan que una mujer pueda ser buena con los números. Esto, es captado por las niñas pequeñas, que empiezan a manifestar inseguridades en cuanto a sus capacidades y años más tarde se traduce en un bajo porcentaje de solicitudes de mujeres a carreras como ingeniería

TECHNOLOGY

Carolina Aquiño es ingeniera informática con una maestría en ciencia de datos. Actualmente es jefa de la plataforma de gestión con los clientes CRM en MAPFRE PERÚ. Para desempeñar su trabajo nos insiste en que "la tecnología es primordial porque gracias a ella ahora tenemos sistemas integrados de información que consolidan los datos de los clientes y nos permiten obtener una visión individualizada de cada uno."

De su infancia y adolescencia recuerda su interés por las ciencias en general y especialmente por desentrañar "los principios básicos de programación con un lenguaje llamado Logo y por querer saber cómo se creaban los videojuegos con los que tanto me entretenía."

Ante la pregunta de por qué muchas chicas se inclinan por ciertas carreras y no otras, Carolina cree que "es un tema cultural que tanto en mi país como en el resto del mundo está bastante arraigado. Se suele relacionar una carrera técnica con algo sumamente complicado lo que genera inseguridad. Y también están los estereotipos que cuestionan que una mujer pueda ser buena con los números. Esto, que a veces se realiza con frases muy sutiles y hasta involuntarias, es captado por las niñas pequeñas, que empiezan a manifestar inseguridades en cuanto a sus capacidades y años más tarde se traduce en un bajo porcentaje de solicitudes de mujeres a carreras como ingeniería. Creo que la mayoría prefiere no ir contra la corriente y evitarse la dificultad de tener que demostrar sus competencias en este ámbito." Sin embargo, ella no tuvo ese problema, ya que su familia fue fundamental para reforzar su autoestima, "por eso nunca dudé al elegir una carrera de ingeniería y en comprometerme en concluirla. El mejor consejo que me han dado es esforzarme siempre por conseguir lo que quiero y confiar en mis capacidades."

Es el mismo consejo que ella da a las jóvenes: "que no tengan miedo a ser la excepción a una regla sin fundamento que aún existe en la sociedad. Las mujeres tenemos las mismas capacidades que los hombres en todos los ámbitos. No subestimemos nuestra inteligencia. Además, hoy en día son cada vez más requeridos los perfiles que dominen la tecnología y los datos y si no tenemos mujeres que se animen a apostar por estas carreras, en un futuro próximo quedaremos relegadas a nivel laboral"

En cuanto al apoyo que MAPFRE le ha ofrecido, además de permitirle desarrollar sus iniciativas, Carolina quiere destacar "la creación de la red de Liderazgo Femenino, que promueve nuestro desarrollo personal y profesional a través de los programas de formación y coaching que venimos recibiendo. En este sentido creo que aquellas que formamos parte de esta red y hemos seguido una carrera STEAM podemos contribuir a incentivar el interés por estas profesiones entre las niñas y adolescentes a través de charlas y talleres enmarcados en el programa de voluntariado que MAPFRE realiza en las escuelas. Así nuestra experiencia sirve de guía a las niñas que tengan dudas."

STEM

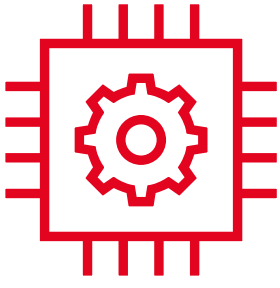
TECHNOLOGY

Elena Manrique es ingeniera informática por la Universidad Politécnica de Madrid. Hizo su proyecto de fin de carrera en el CERN (Centro Europeo de Investigación Nuclear) en Ginebra (Suiza), donde empezó a desarrollar su profesión. Hace ya 27 años que entró en MAPFRE SOFT lo que le permitió viajar por todas las compañías de MAPFRE. Actualmente es responsable del desarrollo y mantenimiento de TronWeb y Guidewire, en MAPFRE INSURANCE.

"Desde pequeña siempre me han interesado más las ciencias que las letras, prefería encontrar la solución razonando que memorizando. Me atraían más las actividades que me permitían desarrollar aspectos prácticos, experimentos y de creatividad. Además, tuve la suerte de contar con el apoyo de mi familia para desarrollar una carrera tecnológica." Por eso, en ella no influyeron ciertos estereotipos que sí reconoce que podían estar vigentes: "antiguamente para elegir estudios universitarios apenas se tenía información por lo que influían la familia y los profesores del colegio. Y en cierta medida por vocación y motivación personal, las chicas elegían carreras de ciencias experimentales, sociales, jurídicas y de salud con la idea de ayudar a los demás y los chicos se decantaban más por estudios técnicos. Yo creo que ahora se tiene las mismas oportunidades."

ELENA MANRIQUE
Ingeniera Informática
PFC en el Centro Europeo de Investigación Nuclear, (CERN)
Responsable del desarrollo y mantenimiento de TronWeb y Guidewire, en MAPFRE INSURANCE

Una vez que llegas, se apuesta por el talento independiente—mente del género. Yo creo que las empresas son más eficientes si cuentan con diversidad de género



También destaca Elena la influencia de su madre, que siempre la apoyó: "me decía que tomara mis propias decisiones y trabajara para no tener que depender de nadie. Ella, aunque tenía sus estudios universitarios, solo trabajó hasta que se casó y tuvo a su primer hijo y pasó a estar dedicada a su familia ya que en aquella época, a no ser que fuera imprescindible por motivos económicos, no estaba bien visto que la mujer trabajara."

Opina que para mejorar la presencia de mujeres en los sectores de la informática y programación, "es importante empezar por la educación, tanto en los colegios como desde la familia." Pero quiere resaltar el lado positivo: "una vez que llegas, se apuesta por el talento independientemente del género. Yo creo que las empresas son más eficientes si cuentan con diversidad de género."

Para animar a todos los jóvenes que tengan inclinación por los estudios de ciencias les insiste en que "siempre estarán en la búsqueda de nuevos procesos y actividades porque el mundo está en continuo cambio. Se dice que los países que no generen tecnología y ciencia están destinados a vivir en la pobreza. En los trabajos tecnológicos y científicos siempre habrá trabajo y siempre estarás en un proceso de aprendizaje continuo. No es un trabajo monótono."

En cuanto a su desarrollo, Elena está muy satisfecha: "MAPFRE me ha dado la oportunidad de aprender distintas perspectivas de negocio y culturas. He podido viajar por toda América Latina, Portugal, Malta y Turquía y ahora estoy en Boston. Cada país tiene su estilo de negocio y cuando viajábamos a un país nuevo siempre aprendía cosas nuevas. Seguir adquiriendo conocimiento, fomentar la comunicación y la formación enriquece a las personas y mejora la actitud y motivación."

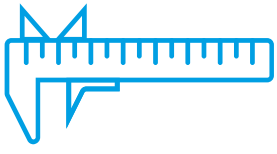
ENGINEERING

Helga Tomagnini es superintendente de Estrategia de Negocio e Ingeniería de Riesgos en la Dirección de Empresas de MAPFRE BRASIL. Estudió ingeniería civil con especialidad y en seguros, gerencia de riesgos y control interno y tiene diversos cursos de posgrado.

Aunque entró en su carrera un poco por casualidad (no logró su primera opción en las pruebas de acceso a la universidad, pero había plaza para ingeniería civil), probó, le gustó y ya no quiso dejar esos estudios. Y eso que para terminar la carrera tuvo que trabajar por el día y estudiar por la noche, lo que supuso seis años de formación universitaria, algo más de lo habitual en su país. Y es que siempre le gustó: "Mi interés por la ciencia viene de la infancia. Me encantaba descubrir cómo funcionaban las cosas y de qué estaban hechas."

HELGA TOMAGNINI
Ingeniería civil con especialidad en seguros, gerencia de riesgos y control interno. Superintendente de Estrategia de Negocio e Ingeniería de Riesgos en la Dirección de Empresas de MAPFRE BRASIL

Hice mis estudios universitarios desde 1992 hasta 1997 y éramos tres mujeres en clase y casi 50 hombres. Sin embargo, hoy esa proporción es mucho más equilibrada y el mercado laboral ya sabe que el género no marca la diferencia en la profesionalidad.



Cree que a veces se eligen las carreras no solo por preferir una u otra, sino por influencia de los amigos o la familia. Por eso, nos aclara que "el mejor consejo fue el de mi padre, que decía que no importaba qué carrera eligiera siempre que hiciese lo mejor dentro de la profesión a la que me dedicase."

Su experiencia personal le permite ver que ha habido muchos avances en lo que respecta a los estereotipos que a veces sufren las chicas jóvenes: "En Ingeniería Civil todavía existe una cierta preferencia por los chicos. Hice mis estudios universitarios desde 1992 hasta 1997 y éramos tres mujeres en clase y casi 50 hombres. Sin embargo, hoy esa proporción es mucho más equilibrada y el mercado laboral ya sabe que el género no marca la diferencia en la profesionalidad." Para ellas "copiaría el consejo de mi padre: elige la carrera con la que más te identificas y da lo mejor de ti. Y añadiría, mantente constantemente actualizada, abierta al mundo digital en el que vivimos, ten humildad para aprender siempre y generosidad para compartir conocimientos y experiencias."

A Helga nunca le han faltado oportunidades de desarrollo en MAPFRE: "Toda la formación recibida, las oportunidades de movilidad interna y hasta los retos del día a día hacen que estemos en constante perfeccionamiento."

STEM

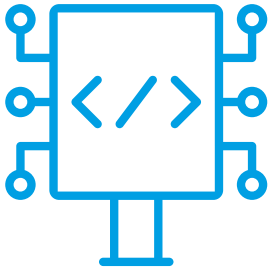
ENGINEERING

Shurooq Al-Kurdi es ingeniera de programación y trabaja en el departamento de IT de MAPFRE ASISTENCIA en Jordania. Desde su infancia se sintió atraída por la tecnología, por "la resolución de problemas. Resolver problemas es un desafío que siempre me ha encantado, ya sea hacer puzzles en casa o programar en la universidad o durante toda mi carrera profesional aquí en MAPFRE donde puedo desarrollar mi profesión ejerciendo mi pasión."

Sí que coincide con otras de nuestras protagonistas en que "La mujer siempre ha sido vista desempeñando ciertos papeles y ha tenido la influencia de la sociedad y la familia para elegir determinadas carreras. Desde pequeñas se ha enseñado a las niñas que su límite está en esos estudios tradicionales. Pero por supuesto, todo ha cambiado. La sociedad ahora mira a las mujeres de manera distinta, especialmente desde que las pioneras han demostrado que pueden acceder y prosperar en ciertas carreras en las que no se las veía capaces para entrar antes."

SHUROOQ AL-KURDI
Ingeniera de Programación. Trabaja en el departamento de IT de MAPFRE ASISTENCIA en Jordania

La sociedad ahora mira a las mujeres de manera distinta, especialmente desde que las pioneras han demostrado que pueden acceder y prosperar en ciertas carreras en las que no se las veía capaces para entrar antes.



A lo largo de su carrera Shurooq ha recibido siempre buenos consejos pero ella destacaría el siguiente: "Las cosas buenas no llegan fácilmente, trata siempre de triunfar y no te preocupes por los errores, siempre llegará el momente en el que lograrás tu objetivo y todo tu esfuerzo habrá merecido la pena."

Cree que para las jóvenes que quieran dedicarse a una carrera técnica es importante "tener modelos para seguir y además estos modelos podrán inspirar a las jóvenes para que vean que nada es imposible en la vida. ¡Cuantas más seamos, mejor!" Y les diría también que es importante perseguir tu sueño, no rendirse y no creer a nadie a nadie que te diga lo contrario.

No cree que todos los estereotipos de género hayan desaparecido en su profesión, aunque sí considera que ya no es lo mismo que hace un tiempo.

Shurooq agradece mucho a sus responsables en MAPFRE por su "apoyo y orientación para promocionarse en esta empresa y avanzar en mi carrera desde un puesto de agente de Call Center hasta ser responsable del programa Phoenix en el departamento de IT. Realmente creo que MAPFRE ofrece un entorno de apoyo y motivación para promover el talento, especialmente para las mujeres, y motivarnos para ascender en esta organización.

MATHEMATICS

Nuestra experta en estadística y matemáticas es **Sezen Aksoy,** que trabaja en el área actuarial de MAPFRE SIGORTA, en Turquía. Sezen nos confiesa que a pesar de que estudió estadística en la universidad, "no fue una elección muy consciente. Me pareció divertido solo porque me gustaba jugar con los números, y afortunadamente, al final resultó como me lo esperaba."

Sezen piensa que la situación de las mujeres en determinadas carreras está cambiando en los últimos años: "Si nos fijamos en el pasado, las mujeres solían quedarse en un segundo plano y no se les daba la oportunidad de ejercer profesiones que les pudieran interesar. Pero soy de la opinión de que, con los años, gracias a la autoestima y a los éxitos conseguidos, las mujeres han demostrado que pueden dedicarse a cualquier cosa. Estamos viviendo cambios muy importantes y con el tiempo cada vez habrá más mujeres en estos puestos."

Desde su punto de vista, "es importante, en primer lugar: mostrarse siempre fuerte, aunque no nos sintamos así, tener paciencia y no rendirse nunca. Y en segundo: tratar de hacer algo que nos distinga del resto, por pequeña que sea la diferencia. Creo que cada persona debe tener un rasgo distintivo y hacer las cosas de manera diferente."

Aunque afirma que el papel de la mujer en el mercado laboral y la fe y la confianza en ellas son cada vez mayores, "en mi opinión aún no están en igualdad con los hombres. Por ello, creo que todavía no hay un número suficiente de mujeres con una carrera profesional de éxito, y muchas veces están apoyando a los hombres. Poco a poco, las mujeres han empezado a independizarse de los hombres y con el tiempo se darán cuenta de su valía, empezarán a destacar y se irá extendiendo el modelo de mujer exitosa."

Para Sezen, todavía hay estereotipos que siguen vigentes. "Algunos hombres, especialmente los mayores, tienen prejuicios e ideas preconcebidas acerca de las mujeres, y estas se ven abocadas a trabajar en condiciones difíciles."

SEZEN AKSOY
Experta en estadística y matemáticas
Trabaja en el área actuarial de MAPFRE SIGORTA, Turquía

Poco a poco, las mujeres han empezado a independizarse de los hombres y con el tiempo se darán cuenta de su valía, empezarán a destacar y se irá extendiendo el modelo de mujer exitosa.

El consejo que ella da a todos los jóvenes en general es que deben "confiar en ellos mismos y no se deben rendir en el camino que han escogido. En mi opinión, los rasgos más importantes de una persona son la autoestima, la naturalidad, la singularidad y la tenacidad."

Opina que MAPFRE está utilizando criterios correctos y justos para reclutar talento y sugiere que una vez dentro de la compañía se dedique también mucha energía para hacer sentir especial y feliz al trabajador reclutado.

DÍA INTERNACIONAL DE LA **MUJER**

En el marco del Día Internacional de la Mujer, el pasado 8 de marzo, MAPFRE dedicó una semana completa a reconocer a las mujeres de una manera diferente: dando voz a las que trabajan en MAPFRE y, concretamente, las que lo hacen en el ámbito STEAM.

Para ello, la entidad dedicó cada uno de los días de esa semana a cinco compañeras para que nos contaran su experiencia: **Luisa Capdevila** (Science), **Mercedes Domínguez** (Technology), **Mireia Rojo** (Engineering), **Nadia Arroyo** (Arts) y **Penélope Garzón** (Mathematics), cerrando la semana con una conversación en la que las cinco reflexionaron sobre qué les llevó a elegir una carrera STEAM, qué modelos tuvieron o qué consejo darían a las jóvenes para que elijan una de estas profesiones.

POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

En MAPFRE llevamos muchos años trabajando por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres porque en MAPFRE la igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres. Por ello, nuestra compañía establece planes de actuación que promueven la igualdad efectiva de hombres y mujeres, garantizando su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades, tal y como indica nuestra Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades.

RECIENTEMENTE, MAPFRE SE HA ADHERIDO:

- A los Principios de ONU Mujeres, un nuevo hito en nuestro sólido compromiso con la igualdad y reflejo del espíritu de MAPFRE como empresa diversa e inclusiva, tal y como explica Antonio Huertas: "La adhesión a los Principios de ONU Mujeres nos va a ayudar a maximizar todo el talento femenino que atesoramos, y seguir impulsando iniciativas para el avance de la mujer en la empresa y la eliminación de las brechas de género". ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Y a la iniciativa Target Gender Equality, del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que es la iniciativa al más alto nivel internacional en materia de igualdad en la que podemos estar representados.

Con su participación en esta iniciativa, que se enmarcan en nuestra Estrategia de Diversidad 2019-2021, MAPFRE podrá fortalecer su contribución a la meta del quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible (Igualdad de Género), cuyo objetivo es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

VÍDEOS DE NUESTRAS COMPAÑERAS STEM EN WWW.ELMUNDODEMAPFRE.COM

VISITA NUESTRA
EDICIÓN DIGITAL

METODOLOGÍA AGILE: UNA VISIÓN DEL CAMBIO

TERCER ARTÍCULO DEL DESAFÍO ARQUIAGILE

Te invitamos a conocer más sobre la Metodología AGILE de la mano de nuestro compañero de MAPFRE MÉXICO, Mauricio Moreno, que aborda con detalle el análisis de sus conceptos, desarrollo y aplicaciones.

TEXTO **MAURICIO MORENO RODRÍGUEZ** | FOTOGRAFÍAS **MAPFRE**, **ISTOCK**

La dinámica de las organizaciones adquiere un ritmo cada vez más vertiginoso; inmersas en un entorno que evoluciona constantemente, a partir de las expectativas y exigencias de clientes buscando productos y servicios a una mayor velocidad, requieren nuevas formas de trabajo para acelerar la satisfacción de la demanda sin perder los estándares y demás valores diferenciales que les distinguen de la competencia. En este ambiente surgen alternativas novedosas como las metodologías ágiles para el desarrollo de proyectos que por sus características requieren agilidad y flexibilidad. Sin embargo, todo cambio debe estar acompañado de un proceso de implantación y aceptación hasta alcanzar que las personas asimilen la nueva situación considerando una forma distinta de abordar los problemas, de trabajar y de organizar las tareas, a partir de un enfoque evolutivo de los resultados, el trabajo colaborativo y la interacción continua de los involucrados de forma transversal a las estructuras departamentales. Es precisamente en la gestión de estos cambios donde se enfoca el contenido de este trabajo, proponiendo algunas ideas que contribuyan para llevar a la organización hacia una nueva forma de hacer las cosas más allá de los conceptos, así como los roles que la integran o temas indispensables para sentar las bases del cambio.

TODO CAMBIO DEBE ESTAR ACOMPAÑADO DE UN PROCESO DE IMPLANTACIÓN Y ACEPTACIÓN HASTA ALCANZAR QUE LAS PERSONAS ASIMILEN LA NUEVA SITUACIÓN CONSIDERANDO UNA FORMA DISTINTA DE ABORDAR LOS PROBLEMAS, DE TRABAJAR Y DE ORGANIZAR LAS TAREAS, A PARTIR DE UN ENFOQUE EVOLUTIVO DE LOS RESULTADOS, EL TRABAJO COLABORATIVO Y LA INTERACCIÓN CONTINUA DE LOS INVOLUCRADOS DE FORMA TRANSVERSAL A LAS ESTRUCTURAS DEPARTAMENTALES.

El planteamiento se hace bajo una perspectiva estratégica de arriba hacia abajo (*top-down*) y una perspectiva táctica de abajo hacia arriba (*bottom-up*). La participación activa de la Alta Dirección es un factor determinante, no solamente como patrocinador principal sino también como facilitador de las actividades; sin embargo, un papel igual de relevante es el que tiene el equipo de implantación y ejecución involucrado, siendo responsable de mantener la comunicación constante hacia las distintas partes interesadas, la retroalimentación y el seguimiento como aspectos clave, para mantener el esfuerzo y luego, para detectar oportunidades de mejora que faciliten la adopción e incorporación de más miembros de la organización en esta transición hacia un nuevo estadio.

DESARROLLO

El uso de una nueva metodología ofrece oportunidades para incorporar mejoras o para la resolución de problemas, pero también representa retos relevantes que deben ser confrontados para darles un cauce positivo en beneficio de la organización. A continuación, se proponen aspectos muy relevantes para contribuir en la adopción de la Metodología Agile.

ORIENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA

- ¿Por qué cambiar?
- ¿Qué vamos a cambiar?
- ¿Cómo lo vamos a hacer?
- ¿Cuándo sucederá?
- ¿Dónde inicia y termina el cambio?
- ¿Quiénes son los responsables de que suceda?

Es indispensable que la Alta Dirección esté convencida de la necesidad de cambiar, su impulso y soporte al diseño de la estrategia para su transformación.

DEFINICIONES Y ROLES

Existen una serie de roles definidos que adoptan de forma exitosa esta metodología para alcanzar los resultados esperados.

Product Owner. Encargado de maximizar el valor del producto, su labor debe ir más allá de un gestor de requisitos. Es un representante activo de negocio con una clara visión de presente y futuro del producto, empoderado para tomar decisiones y ser un vínculo eficaz con los patrocinadores del proyecto y las partes interesadas, de tal forma que logre transmitir correctamente las demandas y el valor del producto en el que se están invirtiendo los recursos.

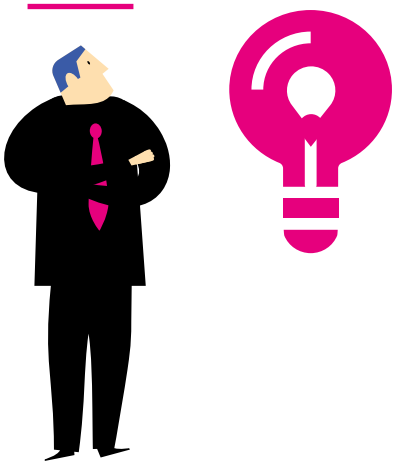
Scrum Master. Responsable de gestionar la ejecución y calidad del proceso Scrum y eliminar impedimentos que afecten a los entregables. Su mayor aportación debe ser como un mentor de los equipos, con los conocimientos necesarios para ser un formador en la metodología.

Equipo Agile. Es el grupo de personas que desarrolla el producto de forma autónoma y auto-organizada para lograr conseguir los resultados planteados en cada sprint desarrollado para agregar valor al producto. Ellos mismos se autogestionan para organizar el trabajo y tomar sus propias decisiones y con ellos adoptan su compromiso con los objetivos y con la entrega de resultados.

La implementación de equipos efectivos, preparados y convencidos de utilizar una nueva forma de trabajo, es sin lugar a dudas, uno de los retos más importantes que encierra la implementación de esta metodología, pero al superarlo, se convierte también en uno de los catalizadores más importantes para el cambio.

La experiencia que adquiere el personal al interactuar y colaborar activamente, viendo el resultado de su trabajo, le motiva a plantearse nuevos retos con mayor complejidad. También representa un valor añadido para todos los integrantes que, al encontrar mayor sentido en

AGILE OTORGA UNA SERIE DE VALORES AGREGADOS QUE REPRESENTAN BENEFICIOS NO SOLO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS RESULTADOS QUE ALCANZA SINO TAMBIÉN COMO UN VECTOR QUE PROMUEVE EL DESARROLLO DE CAPACIDADES TALES COMO LA INTERRELACIÓN DE LOS INVOLUCRADOS, EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA CONFORMACIÓN DE AMBIENTES COLABORATIVOS



su trabajo, participan con más entusiasmo.

COMUNICACIÓN

La comunicación es una pieza de alto valor para el cambio. Es conveniente definir una estrategia en donde se señalen las fases en las que se dará información, las audiencias a las que irá dirigida, los medios, los mensajes, su duración y frecuencia.

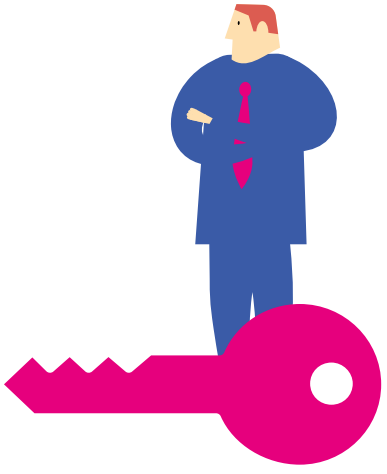
IMPLEMENTACIÓN

Para el éxito de esta etapa es imperativo contar con una formación sólida en los fundamentos de la metodología, mantener el entrenamiento práctico de los equipos y contar con un acompañamiento cercano de personas con experiencia previa en la aplicación de métodos ágiles como una referencia y guía en el proceso de adopción. Por sus características, el rol de Scrum Master cobra una dimensión sobresaliente siempre y cuando tenga las condiciones necesarias para apoyar el cambio y fomentar la cohesión de los equipos.

MEDICIÓN

Una de las principales expectativas es la orientación al resultado. Para trabajar en proyectos con metodología agile, se recomienda definir los aspectos a medir y las métricas a utilizar, teniendo en cuenta que los trabajos desarrollados bajo este tipo de metodologías no necesariamente encajan en los mismos indicadores. Es preciso identificar los puntos relevantes y susceptibles de medición que permitan evaluar correctamente estas iniciativas y proporcionen información que, debidamente analizada, identifique mejoras reales y potenciales sobre las distintas fases, para maximizar el beneficio de trabajar bajo un paradigma diferente.

PONER EN MARCHA CUANTO ANTES LOS PROYECTOS EN DONDE SE APLIQUE LA METODOLOGÍA SERÁ LA MEJOR DIFUSIÓN QUE SE PUEDA ALCANZAR, POR LO QUE LA INSTAURACIÓN DE MÉTRICAS E INDICADORES QUE REFLEJEN EL PULSO DE LOS AVANCES PERO TAMBIÉN LOS RESULTADOS QUE SE ALCANCEN, SIN OLVIDAR QUE LOS MÉTODOS ÁGILES SON ITERATIVOS



CONCLUSIONES

La adopción de nuevas técnicas y metodologías de trabajo representa una alternativa viable para ayudar a las organizaciones a afrontar los retos que impone un entorno cada vez más competitivo y más complejo, como toda metodología que se lleva a cabo de forma sistemática y diligente, Agile otorga una serie de valores agregados que representan beneficios no solo desde el punto de vista de los resultados que alcanza sino también como un vector que promueve el desarrollo de capacidades tales como la interrelación de los involucrados, el trabajo en equipo y la conformación de ambientes colaborativos.

Poner en marcha cuanto antes los proyectos en donde se aplique la metodología será la mejor difusión que se pueda alcanzar, por lo que la instauración de métricas e indicadores que reflejen el pulso de los avances pero también los resultados que se alcancen, sin olvidar que los métodos ágiles son iterativos por lo que, en todos los casos, habrá que analizar meticulosamente la información sobre todo si se pretende comparar con otros métodos u otras formas de trabajo para evitar cometer errores de apreciación o incluso comparar aspectos que por sus características no son equiparables.

PROTEGER EL CAMPO, más IMPORTANTE QUE NUNCA

VÍDEOS EN NUESTRA EDICIÓN DIGITAL

TEXTO **MARINA CALVO** | FOTOGRAFÍAS **ISTOCK**

La situación mundial causada por la pandemia del coronavirus ha puesto de relieve la importancia del sector primario para garantizar el suministro de alimentos a la población. Una importancia que para el mundo del seguro nunca había pasado desapercibida. En este artículo te contamos cómo el seguro contribuye a una agricultura más resiliente y por qué aporta estabilidad a la producción agropecuaria.

Ciclones, borrascas, DANA, tormentas, lluvias torrenciales, granizo, nevadas intensas, rayos, tempestades de viento, tornados e inundaciones. También sequías, olas de frío y de calor o incendios. Son riesgos que amenazan a las explotaciones agrícolas, ganaderas o forestales, poniendo en peligro una de las actividades necesarias en cualquier sociedad: la producción de alimentos. Un riesgo que se puede minimizar o transferir a un tercero con la ayuda de instrumentos como el seguro agrario.

El seguro agrícola, o agropecuario como se le llama también, es un mecanismo que permite al productor proteger sus inversiones en el cultivo o la producción ganadera, adquiriendo una póliza, a través de las aseguradoras. Está circunscrito a los riesgos que pueden caer del cielo, es decir, meteorológicos, incendios y determinadas enfermedades que no pueden ser controlados por la acción humana y deja sin cubrir los riesgos económicos, lamentablemente los más frecuentes.

Algunos ejemplos de este tipo de seguro son los siguientes:

- **Seguros de daños o combinados:** cubren los daños producidos en los riesgos asegurables en función de la ubicación de la explotación, las especies que se cultivan, etc. Algunas de las coberturas combinadas que ofrecen son incendio, helada, lluvia, nieve, pedrisco, viento, etcétera. cubren la pérdida de rendimientos que puede producirse por cualquier adversidad climatológica, que no pueda ser controlada por el agricultor, incluyendo entre ellas la sequía y la helada. Por ejemplo, existen seguros de rendimientos del olivar, del almendro, cereal o viñedo.
- **Seguros integrales:** cubren la pérdida de producción causada por fenómenos que no puedan ser normalmente controlados por el agricultor, como el pedrisco, el incendio o la sequía.
- **Seguros pecuarios:** en este tipo de seguros, se pueden garantizar los daños de naturaleza climática, u otros fenómenos excepcionales; así como:
  - — Accidentes y enfermedades de animales.
  - — Sacrificio obligatorio de animales.
  - — Gastos derivados de la destrucción de animales muertos.
  - — Compensación por falta de pastos.

JUAN SÁEZ, Director de Seguros Agrarios de MAPFRE

Asistimos a una mayor intensidad y frecuencia de desastres naturales en todo el planeta. Por ello, cada país o región económica trata de anticipar y mitigar sus efectos. La gestión de estos riesgos se ha convertido en una necesidad y el seguro, dentro de este análisis, en una medida eficaz para paliar sus efectos y superar estas situaciones.

Si la gestión de riesgos es fundamental en cualquier actividad, lo es más en la agropecuaria, que se desarrolla a cielo abierto. Una agricultura protegida supone una mayor garantía de disponibilidad de alimentos y, simultáneamente, una forma de fijar población en las zonas rurales.

En muchos países, como España, Canadá o Estados Unidos, el seguro agrícola está subvencionado por la Administración. Para que sea atractivo para el agricultor o ganadero, para el Estado y para la aseguradora, lo más importante es que la póliza cubra las necesidades en caso de que el riesgo se materialice y ocurra un siniestro.

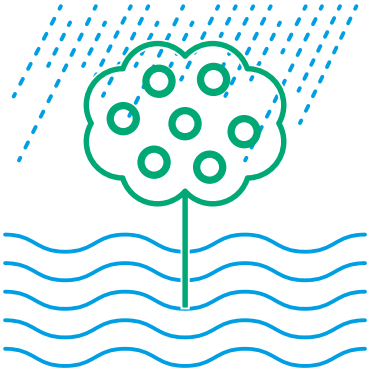
Cada país tiene un modelo de protección en el marco de su política agraria, que trata de salvaguardar los cultivos y producciones ganaderas, con diferentes líneas de aseguramiento y opciones de contratación en cada una de ellas. Esta protección está vinculada, sin duda, al aprovechamiento de todas las oportunidades que la tecnología aporta continuamente para facilitar la realización de contratos y gestionar con la máxima agilidad y precisión, tanto la cuantificación de los daños cuando se producen, como el pago de las indemnizaciones correspondientes.

EL MODELO ESPAÑOL, UN REFERENTE INTERNACIONAL

En España, ante riesgos naturales que afectan a la agricultura y la ganadería, el Seguro Agrario Combinado ofrece desde 1980 un sistema de cobertura, basado en un *pool* coasegurador de compañías aseguradoras privadas (Agroseguro) y el Consorcio de Compensación de Seguros, actuando éste como reasegurador.

AGROSEGURO

Agroseguro (acrónimo que responde a Agrupación Española de Entidades Aseguradoras de los Seguros Agrarios Combinados) se encarga de administrar los seguros agrarios combinados, por cuenta de las aseguradoras que participan en el *pool* —entre ellas, MAPFRE—, contribuyendo al desarrollo económico y social del sector agropecuario.



IGNACIO MACHETTI,

Presidente de Agroseguro

En cuatro décadas de existencia, el Sistema Español de Seguros Agrarios se ha convertido en un referente a nivel internacional, hasta el punto de que la Unión Europea valora el modelo como el mejor (según se destacó en el informe de la Comisión Europea de 2017, *Insurance of Weather and climate-related disaster risk: Inventory and analysis of mechanisms to support damage prevention in the UE*) en la protección de riesgos climáticos en Agricultura.

EL SISTEMA ESPAÑOL DE SEGUROS AGRARIOS SE HA CONVERTIDO EN UN REFERENTE A NIVEL INTERNACIONAL

El seguro agropecuario alcanza en España una prima total superior a los 740 millones de euros y un capital asegurado superior a los 14.000 millones, destacando como principal línea la de la fruta. Se calcula que el 90% de fruticultores cuenta con cobertura ante la eventualidad de un siniestro como los descritos en el reportaje.

PRIMA TOTAL SUPERIOR A LOS 740 MILLONES DE EUROS Y UN CAPITAL ASEGURADO SUPERIOR A LOS 14.000 MILLONES

BRASIL, UN **AGRONEGOCIO GIGANTE**

Además de en España, MAPFRE ofrece seguros agrarios en Latinoamérica, con especial énfasis en Brasil, donde la compañía ostenta el liderazgo con una cuota de mercado del 61,7% en seguro agrario, seguido de México, Argentina, Uruguay, Paraguay o Colombia.

En 2019, el negocio agrario representó en Brasil el 43,2% de las exportaciones del país, fundamentalmente de soja, carne y cereales. En este país, tercer mayor exportador agrícola según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el negocio agrícola es el principal pilar económico, supone una cuarta parte de su Producto Interior Bruto (PIB) y emplea a uno de cada cinco trabajadores.

Uno de los mayores riesgos que enfrenta son las pérdidas por consecuencias climáticas, que podrían traducirse en daños millonarios, según cálculos aportados recientemente en la conferencia de la ONU sobre Cambio Climático.

MAPFRE lleva operando 15 años en este segmento, con una cartera de seguros aplicable a más de 60 cultivos y soluciones aseguradoras que protegen la propiedad rural, la maquinaria y orientadas a mejorar la vida de los productores.

De ahí la relevancia de que compañías como MAPFRE sigan desplegando soluciones específicas para el campo y la ganadería, junto al gobierno, que debe buscar incentivos para proteger a los ganaderos y agricultores.

AGRITECH: APPS Y TECNOLOGÍA PARA GESTIONAR LOS RIESGOS

La agricultura, como todos los sectores, es cada día más digital y los productores recurren a la alta tecnología y a las aplicaciones, no solo para reducir procesos redundantes gracias a la automatización o mejorar la productividad, sino para mejorar la detección y la gestión de riesgos.

En los últimos años han comenzado a surgir innovaciones tecnológicas aplicadas al campo, en terrenos como la robótica. Es el caso de VineScout, un robot autónomo que funciona con energía solar y que registra métricas clave como la temperatura de la hoja y la disponibilidad de agua.

O mediante la inteligencia artificial y el *big data*. Es el caso de la *startup* agritech israelí Trellis, que utiliza AI para analizar datos y predecir los rendimientos de producción y el momento óptimo de la cosecha.

Los agricultores de "Ferme des Larges" cosechan soja en Montérégie. Los usos finales de la soja de Quebec incluyen mercados de alimentos especializados, producción de petróleo y alimentos para animales. El equipo de la marca John Deer está en funcionamiento.

INFORMACIÓN RELACIONADA DE INTERÉS

- *Guía para proteger tu empresa agropecuaria* (Fundación MAPFRE)
- 40 años de protección al agricultor (Artículo publicado en *El Mundo de MAPFRE*)

Resiliencia,

ventaja competitiva en tiempos de crisis

VISITA LA SECCIÓN ZOOM
DE WWW.MAPFRE.COM PARA SABER MÁS

Ser resiliente implica tener la capacidad de adaptarse frente a los problemas, reconstruirse e incluso salir fortalecido y con aprendizajes nuevos.

TEXTO **EVA RODRÍGUEZ** | ILUSTRACIÓN **ISTOCK**

¿Es lo mismo que ser resistente? No exactamente. Imaginemos un árbol robusto y un frágil junco al lado. Cuando llega una fuerte ráfaga de aire, el árbol , aunque aguanta, llega un momento en el que se resquebraja y puede romperse. El árbol es resistente, pero termina quebrándose, ya que le falta algo que el pequeño junco sí que tiene: este, cuando llega la ráfaga de aire, se dobla, se adapta, cambia su posición y, cuando el aire cesa, vuelve a su forma anterior sin sufrir daño alguno. El junco es resiliente.

Si definimos la resiliencia como la transformación positiva que vive la persona al resistir y superar adversidades que se presentan, parece obvio que, en tiempos de crisis, como la que estamos viviendo debido al COVID-19, resulta una capacidad que nos conviene entrenar.

Hablemos de las variables de la resiliencia que condicionan los diferentes escenarios que se pueden dar. Si los desafíos de nuestro entorno no cambian o son escasos, nos podremos encontrar pasivos ante la situación, o acomodados a la misma.

A medida que los desafíos a los que nos enfrentamos sean mayores, dependiendo de lo desarrolladas que estén nuestras habilidades, podremos sentir ansiedad o por el contrario percibir un reto. Estamos viviendo, en palabras del Secretario General de la ONU, António Guterres, el reto "más duro" al que se enfrenta la humanidad desde la II Guerra Mundial, por lo que en una primera fase, es normal sentir ansiedad, por elevadas que sean nuestras habilidades.

DEFINIMOS **LA RESILIENCIA COMO LA TRANSFORMACIÓN POSITIVA QUE VIVE LA PERSONA AL RESISTIR Y SUPERAR ADVERSIDADES QUE SE PRESENTAN**

No obstante, si nos esforzamos, veremos un reto (o más de uno), en esta nueva situación y ver un reto es diferente a ver un peligro, porque implica capacidad, ilusión, aprendizaje y crecimiento. La capacidad de percibir retos nuevos en situación de crisis nos hace ser capaces de enfrentarnos a ellos y probar diferentes estrategias.

Dado que la forma básica para adquirir confianza en uno mismo es la propia experiencia, si probamos estrategias nuevas que nos hagan salir airosos ante las nuevas circunstancias, o, al menos nos ofrecen la posibilidad de percibir cierto control sobre la situación, ganaremos autoestima y esto nos reforzará, ayudándonos a tener una actitud vital positiva, a pesar de las circunstancias difíciles.

En todo proceso de aprendizaje, se suceden unas fases que culminan en el crecimiento personal. La resiliencia es la habilidad que se tiene que desplegar necesariamente en ese camino entre el miedo inicial ante algo desconocido y el crecimiento que se produce al gestionar, comprender, e incorporar conceptos nuevos

Durante esta crisis, para andar el camino que nos lleve al éxito, es preciso plantearse quién quiero ser ante este nuevo escenario y poner en marcha estrategias para crecer y conseguir ser la persona que he elegido ser.

¿Qué estrategias poner en marcha para entrenar la resiliencia?

Respeta tus sentimientos, son normales y muy frecuentes en el resto de personas. Habla de ellos, acepta la normalidad de los mismos y siéntete parte de un todo.

Autoconciencia. Reconoce tus pensamientos y sentimientos. Reflexiona sobre si te resultan útiles o no, pero no luches por cambiarlos.

Focalización. Céntrate en lo que está bajo tu control e influencia. Esta es la clave.

Conecta con tu cuerpo. Respira y toma distancia. Practica alguna técnica de relajación o meditación. Ánclate en ti mismo, en tus motivaciones.

Implicación. Involúcrate en lo que estás haciendo y presta atención a lo que haces.

Compromiso. Hazte una disciplina de acción a la medida y pon el foco en crear un hábito. Establece objetivos realistas y cúmplelos.

Valores. Reflexiona sobre lo que es valioso para ti en tu ámbito vital, personal y profesional y sácale partido a la situación aclarando tu escala de valores.

El principal freno: la preocupación

Aunque estemos decididos a poner en práctica todo lo anterior, cuando nos ponemos manos a la obra es frecuente que nos invada la preocupación ante posibles amenazas, ¿Cómo cambiará el mundo después de la crisis? ¿Cómo afectará a mis seres queridos y cómo me afectará a mí? ¿Seré capaz de afrontar esos cambios?

Ese momento en el que la preocupación nos invade no es nuevo, lo hemos sentido más veces. Es muy similar a lo que nos ha pasado

"EL HOMBRE QUE SE LEVANTA ES AÚN MÁS FUERTE QUE EL QUE NO HA CAÍDO"

Victor Frankl, neurólogo, psiquiatra y filósofo austríaco, fundador de la logoterapia y análisis existencial

ante cualquier otra situación nueva que pudiera suponer una amenaza para nosotros, lo hemos vivido más veces y lo volveremos a hacer. Pensemos en las veces en las que, en nuestra vida, hemos afrontado situaciones temidas y las hemos resuelto con éxito. ¿Cómo lo hicimos? ¿Cuál fue nuestra estrategia ganadora? ¿Nos pusimos a pensar acerca de cosas que no podíamos controlar? ¿O tal vez pasamos a la acción?... Efectivamente fue así, cambiamos nuestra preocupación por ocupación y nos pusimos a realizar lo que estaba en nuestra mano.

Y es que cuanto más disminuya nuestra preocupación, más espacio dejará para la acción y más probable será influir en el resultado por medio de una conducta eficiente.

Y... ¿qué pasa si fracaso en el intento de ser más resiliente?

Cuando comencemos a aplicar a nuestro día a día las estrategias señaladas, es muy posible que, a corto plazo, no consigamos gran cosa. El éxito estará en seguir intentándolo. No pasa nada si no sale a la primera.

Además, en una situación de crisis, es más fácil cometer errores. Si nos centramos en ellos y nos recreamos en la culpa por haberlos cometido, se agrava el problema. En lugar de obsesionarse con el pasado, y con lo que se ha hecho "mal", normalicemos errores propios (y también los ajenos) y busquemos lecciones aprendidas, que nos permitan afrontar mejor el presente, con más capacidad y con un mayor optimismo.

Cada error que cometamos nos permitirá:

- Hacer balance e identificar las causas internas y externas del mismo
- Obtener aprendizajes nuevos
- Mirar hacia delante para saber qué hacer en el futuro
- Buscar ayuda o inspiración para volverlo a intentar

Aplícate la siguiente máxima "algunas veces se gana y otras, se aprende".

¿Cuál es nuestra responsabilidad? ¡Nuestras emociones son tan contagiosas como los virus!

Aunque parezca más lógico pensar que estamos tristes, abatidos, desanimados, fruto de la situación a nivel mundial, y por eso nos disculpamos cuando dejamos de hacer cosas, o hacemos cosas inadecuadas, realmente nuestras acciones y sentimientos van juntos y se influyen unos a otros, con una peculiaridad: las acciones son voluntarias, los sentimientos no.

Lo que hagamos o dejemos de hacer está sujeto a nuestra voluntad, y si actuamos de manera positiva y optimista, nuestro estado de ánimo, automáticamente, mejorará.

Además, estamos programados para contagiar y que nos contagien emociones. Es un proceso que se produce principalmente a través de las neuronas espejo.

Para que la situación mejore, es nuestra responsabilidad actuar de manera optimista y alegre, procurando avanzar hacia la normalidad y no caer en el abandono. Esto es lo único capaz de revertir la espiral de miedo, inactividad y tristeza y transformarla en esperanza, optimismo, actividad y alegría.

Reflexiona, ¿qué puedes hacer tu? ¡Date la oportunidad de probar lo que eres capaz de hacer! ¡Actúa y busca la satisfacción en tu interior, anclándote en tus motivaciones!

CUIDAR SIEMPRE DE TU SALUD

TEXTO **SARA ELENA TORRES HORTAL** | ILUSTRACIÓN **MAPFRE, ISTOCK**

VÍDEOS EN NUESTRA EDICIÓN DIGITAL

Desde que el pasado 11 de marzo la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la pandemia por COVID19 ¡han cambiado muchas cosas! Hemos aprendido, y seguimos aprendiendo, mucho acerca de este virus, que se propaga rápidamente y ha requerido de la adopción de medidas inmediatas y eficaces para hacer frente a esta crisis sanitaria sin precedentes.

El COVID-19 está exigiendo un alto precio a personas, familias y sociedades de todo el mundo. ¡También a las empresas!, sometidas a una presión antes nunca vivida. Desde el primer momento y de forma proactiva, y bajo el gobierno del Comité Corporativo de Crisis presidido por Francisco Marco, MAPFRE diseñó un protocolo de actuación frente al COVID-19 donde se establecieron las medidas a adoptar desde el punto de vista preventivo y organizativo en función del tipo de actividad, distribución, características y tareas concretas que se desarrollan en la organización.

Nuestra empresa movilizó todos sus recursos para cumplir con un triple objetivo: garantizar nuestra salud y seguridad, la continuidad del negocio y proteger la marca MAPFRE y su reputación, ante una situación a la que no nos habíamos enfrentado antes.

Con estas acciones MAPFRE garantizaba, y sigue garantizando –porque los países se encuentran en etapas diferentes en expansión y de brotes de la enfermedad-, las condiciones de seguridad y salud de empleados, clientes y colaboradores, cumpliendo con las normativas de prevención de riesgos laborales locales, enfermedades contagiosas y las normas dictadas por cada gobierno y la OMS en esta situación de pandemia. En este sentido, en este artículo se detallan las principales actuaciones y medidas establecidas, en términos generales, en global y local, teniendo en cuenta que, debido a la evolución del COVID-19, pueden ir cambiando y adaptándose al escenario que pueda ir generándose. Por ello, se trabaja continuamente en actualizar todas estas medidas.

No queremos olvidarnos de las personas, compañeros, familiares, amigos..., que padecen, han padecido o han fallecido a causa de esta enfermedad. MAPFRE acompaña en el sentimiento a todas las familias que han perdido a seres queridos.

MEDIDAS PREVENTIVAS

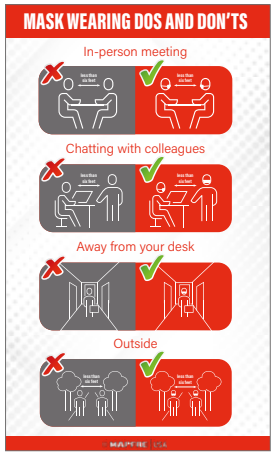
Comenzamos por las medidas preventivas, que se pusieron en marcha antes de que estableciera la pandemia y continúan vigentes. MAPFRE inició un importante despliegue de información relacionada con la enfermedad —para que todos los colectivos pudieran saber cómo identificar los síntomas y evitar el contagio— y con las medidas de prevención, haciendo especial hincapié en las medidas higiénicas y, sobre todo, en el correcto y continuo lavado y desinfección de manos y en mantener la distancia de seguridad. Para asegurar estas medidas, en general, se han colocado dispensadores de solución hidroalcohólico y papel para la desinfección de manos en los centros de trabajo en sus zonas comunes.

Como medida complementaria, se ha incrementado la limpieza de las instalaciones y de los centros, con especial atención a las superficies que puedan ser susceptibles de favorecer la transmisión, mesas, teléfonos, pomos, interruptores, pasamanos, etc.

Se entregan mascarillas y se informa de las buenas prácticas en su uso a los empleados, así como equipos de protección individual específicos a los colectivos de riesgo una vez incorporados a la actividad presencial. En algunos países como Chile, Uruguay, Brasil, Honduras, Puerto Rico y Uruguay se han entregado kits personales de protección a los empleados y hay otros, como El Salvador, China, Honduras, España o Portugal en los que se mide la temperatura corporal a los clientes y colaboradores que van a ingresar en las instalaciones

En nuestros centros de atención al público (oficinas, centros médicos, centros de servicios del automóvil, etc.) se han instalado mamparas de protección, además de la correspondiente señalética para mantener la distancia de seguridad. En aquellos otros centros en los que ha sido posible, se han delimitado puertas de entrada y salida independientes, para asegurar la distancia de seguridad en los accesos a los centros de trabajo. También se ha dispuesto señalización y cartelería para poder estar avisados en todo momento de las indicaciones de seguridad, complementándose en algunos centros de trabajo con videos informativos así como con el vídeo global "Si tú te cuidas, nos cuidamos todos".

Además, para garantizar espacios de trabajo seguros y cumplir con lo que marca la normativa referente a la climatización, se han llevado a cabo en distintos centros las siguientes medidas: mantener una renovación 100% del aire exterior, realizar los mantenimientos preventivos establecidos, teniendo en cuenta la limpieza y/o sustitución de filtros periódicamente.



EE. UU., Chile

España, Portugal, Brasil

España, Guatemala

MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Como principales medidas organizativas, desde el inicio de esta crisis MAPFRE optó por el teletrabajo —priorizando a los Trabajadores Especialmente Sensibles— en, prácticamente, la totalidad de su plantilla y, en la actualidad, en cada país se definen las medidas organizativas a aplicar para garantizar la continuidad del negocio y la atención a nuestros clientes, aplicando todas las medidas de seguridad y salud que se precisan, entre ellas, limitando el aforo en nuestras instalaciones para garantizar la distancia interpersonal.

Se eliminaron o limitaron las reuniones presenciales, salvo en caso de extrema necesidad, se redujeron los desplazamientos en jornada laboral y se establecieron criterios de limitación en lo que respecta a los puestos de trabajo, informando a los empleados de que no se ocupen puestos contiguos para así mantener la distancia.

Los países han aplicado también las medidas sanitarias indicadas por sus gobiernos locales, por ejemplo, en China los empleados tienen que declarar sus condiciones de salud cuando regresan desde otras ciudades del país o desde el extranjero y la entidad tiene que enviar un informe diariamente al gobierno sobre las condiciones de salud del personal.

China

SER EMPRESA SALUDABLE ANTE EL COVID-19 IMPLICA SEGURIDAD, CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN Y FOMENTAR UNOS BUENOS HÁBITOS DE SALUD EN LAS PLANTILLAS, QUE DEBEN MANTENERSE.

EE.UU., España

ACCIONES ESPECÍFICAS

A las medidas de prevención y organizativas, se unieron las acciones específicas para el cuidado de la salud en teletrabajo

Como hemos visto, cuidar de la salud de los empleados es una prioridad, y MAPFRE apostó por preservar su salud, tanto física como psicológica, con distintas herramientas en tres líneas de actuación: ante el miedo y las situaciones que provocaba la propia enfermedad, frente a una nueva forma de trabajar y ante una nueva forma de vivir: el confinamiento. Cada país ha desplegado sus acciones en función de sus posibilidades y necesidades específicas.

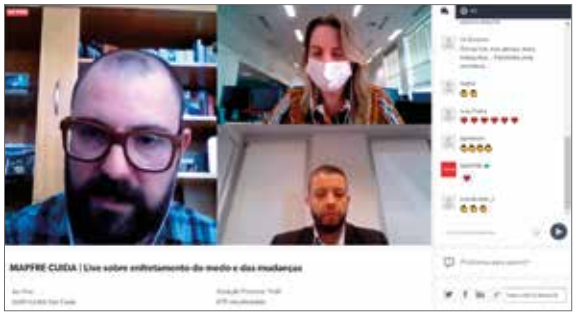
Si comenzamos por la salud psicológica, un gran número de países pusieron en marcha programas de ayuda o atención psicológica al empleado, la mayor parte de ellos también para sus familias, a través del teléfono. En general, han sido canales atendidos por psicólogos especialistas que buscaban mejorar el bienestar emocional, orientando, ayudando y acompañando en la resolución de las dificultades personales y laborales. Algunos ejemplos los hemos visto en España, cuyo Programa de Ayuda al Empleado (#pae) ha sido una buena práctica que se extendió a todos los países, República Dominicana, Uruguay, Venezuela, Perú, Italia, Filipinas, Chile (EntreNosotros), Puerto Rico (Emotional Connect) o Malta, con Richmond Foundation.

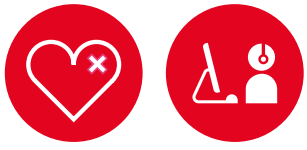
LAS PERSONAS SON LA PIEZA MÁS IMPORTANTE DE MAPFRE Y AHORA, MÁS QUE NUNCA SOMOS EMOCIÓN, ADEMÁS DE RAZÓN, PARA GESTIONAR NUESTRO PRESENTE Y FUTURO

Otros países han puesto a disposición de los empleados consultas o chats con médicos y especialistas, como es el caso de Venezuela, Turquía, Brasil, Estados Unidos, Panamá o México, líneas de ayuda, como Alemania con "RehaAktiv" o información de instituciones que proporcionan servicio psicológico, como México, Argentina o Puerto Rico.

El COVID-19 nos ha traído un cambio enorme en nuestra forma de trabajar. En un plazo muy corto de tiempo, tuvimos que aprender a teletrabajar y a organizar nuestro tiempo para invertirlo de la mejor manera posible y para sacar el mayor provecho a esta experiencia. En este sentido, la mayoría de los países han desarrollado distintos ejes temáticos y estrategias para trasladar a sus empleados y

Honduras





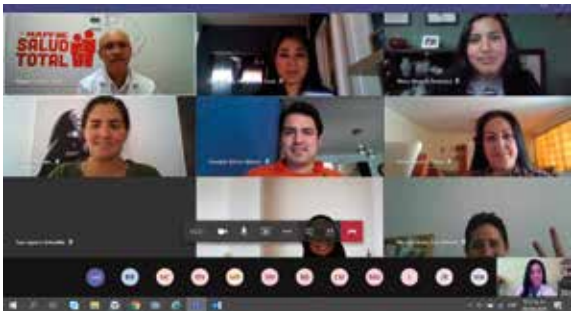
Alemania, Brasil, Venezuela

disminuir las probabilidades de sufrir enfermedades físicas o psíquicas derivadas de las actividades laborales. Medidas para organizar y trabajar en remoto, rutinas de autocuidado, cuidar el espacio de trabajo, cuidados higiénicos, ergonomía, actividad física, pausas activas, entrenamiento, hábitos alimenticios, salud mental, cursos virtuales de prevención de accidentes, mecanismos para afrontar la crisis... que han servido, y sirven, para revitalizar la energía corporal, mantener el bienestar laboral y la productividad, refrescar la mente durante la jornada laboral o invertir el tiempo de la mejor manera y aprender a promover el autocuidado. ¡Y sin olvidar el respeto por el medio ambiente, como recordaron en Turquía!

Otras fórmulas han sido las charlas/reuniones virtuales con los empleados para conocer, de primera mano, cómo se encuentran, tanto ellos como sus familias, qué percepción tienen, en que se les puede ayudar, cómo trabajar en remoto y utilizar las herramientas disponibles etc., tanto por parte de los equipos Recursos Humanos, con ejemplos como Filipinas, Argentina, Honduras, Chile o Malta, como por parte de los CEO. En ese último caso, se han producido en Brasil, España, Panamá ("Comparte un café con tu CEO"), República Dominicana ("Cafecito con la CEO"), El Salvador, Puerto Rico o Malta. Otros CEO, como los de Malta y Portugal, también han enviado correos personales a los empleados.

No podemos olvidar, tampoco, los encuentros virtuales #askMAPFRE que, periódicamente, han tenido el presidente, Antonio Huertas, y la directora general de Personas y Organización, Elena Sanz, respondiendo a preguntas de los empleados.

ESTA CRISIS SANITARIA HA EVIDENCIADO EL ESTRECHO EQUILIBRIO QUE EXISTE ENTRE EL ENTORNO LABORAL, EL FAMILIAR Y EL SOCIAL Y LA IMPORTANCIA DE LA SALUD EN TODOS LOS ÁMBITOS



México, Panamá

Argentina, Portugal, Uruguay

No es posible separar la vida laboral de la personal y social cuando te enfrentas a una nueva forma de vivir: el confinamiento. Por ello, además de las recomendaciones para el teletrabajo, hemos ayudado a nuestros empleados a mejorar su sistema inmune y, en numerosos países, han lanzado propuestas destinadas a lograr una sana convivencia en el ámbito laboral, social y familiar, principalmente relacionadas con programas de actividad física, mejora en la nutrición, organización durante la cuarentena, bienestar en casa, ya sea a través de talleres, actividades, coaching, tertulias... ¡La imaginación no tiene fronteras!, así que hay un gran número de ejemplos de estas actividades, que buscaban ser un punto de encuentro para los empleados y sus familias, animándolos e impulsando el espíritu de camaradería.

- Días y acciones temáticas. En algunos casos, fueron los propios empleados los que abrieron las puertas de sus hogares y, en familia, llevaron desde la magia de un concierto hasta la mejor forma de cocinar, consejos sobre maquillaje y peluquería o cómo realizar tu propia mascarilla.
- Celebración virtual conjunta de los cumpleaños, por ejemplo, en Honduras, Nicaragua y Malta o festejos con vídeos por el día de la madre y el día del padre, en Nicaragua, o el de los niños, en Turquía
- Uruguay regaló entradas a los colaboradores para el Autocine, con el fin de promover otra forma de entretenimiento en familia, y lanzó "Compartir en familia", iniciativa por la que envió a casa de cada colaborador un desayuno saludable para degustarlo en familia y recargar energías para el teletrabajo.
- Reuniones entre los propios empleados que viven las mismas situaciones, por ejemplo, los que viven solos o que son extranjeros en Malta. En Filipinas lanzaron Quaran-Tell, que es una entrevista virtual con un empleado cada semana al que se le pregunta sobre su rutina diaria de trabajo, cuáles son sus desafíos y cómo los maneja. El resto de los empleados pueden unirse y preguntar también porque "Todos estamos juntos en esto". En Turquía, los empleados compartían sus fotos trabajando.
- Talleres, teatros, concursos... para niños realizados en Puerto Rico, Turquía o Malta. Este último país también ha promovido un juego virtual entre empleados.
- En España, a través de MeGUSTA, su plataforma de deporte, ocio y cultura, lanzaron concursos, retos y actividades de entretenimiento familiar y crearon un espacio para el mantenimiento físico.

México, Portugal, España

Brasil, Uruguay, Panamá, Alemania

El fomento de la actividad física virtual ha contado con otros ejemplos durante la pandemia. A MeGUSTA unimos otros como los vídeos dedicados a pausas activas de Uruguay y Brasil, las clases de Yoga en Malta y en el VertiGym de Alemania, el newsletter "Verti vital", las sesiones en vivo de Turquía o charlas de variadas temáticas.

Hay algunos países, como Colombia o Venezuela, que han unido estos conceptos —laboral, social y familiar— en un único proyecto. En Colombia lo han llamado "Estrategias de intervención psicosocial para periodo de aislamiento" y en Venezuela "En Confianza"

A esas acciones hay que sumar otras para el cuidado específico de la salud ante el contagio de la enfermedad. La mayor parte de los países han realizado el seguimiento a los empleados que han continuado trabajando en sus centros de trabajo, a los casos posibles o a las personas a las que se les ha detectado la enfermedad, para acompañarlas durante el proceso, así como a los colectivos de riesgo.

Un gran número de países han realizado distintos exámenes, test o pruebas médicas para la detección de anticuerpos frente al COVID-19, otros han puesto a disposición de sus empleados líneas telefónicas para atención y consultas médicas o han habilitado correos electrónicos para reportar sus dudas o situación sobre esta enfermedad. Algunos les han extendido distintos servicios en sus programas de salud y les han ofrecido asistencia médica cuando la han requerido, como Honduras, o les han recordado los beneficios médicos disponibles, como Estados Unidos.

La tecnología ha jugado un papel destacado en el seguimiento de la enfermedad. Por ejemplo, en Portugal, a través de la web mapfre.pt, se lanzó un asistente virtual para aclarar dudas, evaluar síntomas o conocer recomendaciones; en Brasil ofrecen la app CoVida, que tiene distintas funcionalidades, por ejemplo: verificador de síntomas, orientación médica, asistencia por chat o vídeo con médicos, realización de test o información sobre cuidados y prevención; y en Argentina, los empleados que van regresando a la oficina se pueden descargar la app "COVID-19 Provincia de Santa Fe", que permite el contacto de los ciudadanos con el gobierno en cuestiones vinculadas al control de la pandemia y desde la que pueden, entre otros servicios, realizar consultas o solicitar asistencia. En este momento, se está trabajando para implementar en la app Personas MAPFRE una funcionalidad que parametriza la distancia entre las personas y te avisa si has estado en contacto con una persona que ha sido diagnosticada de COVID-19. La privacidad de los datos está asegurada.

Algunos países han evaluado las condiciones de trabajo de sus empleados mediante encuestas. Son ejemplos Panamá, para evaluar su bienestar, y España sobre sus condiciones de trabajo en modalidad de teletrabajo. En ese último país se remitió a cerca de 11.000 empleados y, la mayor parte, indicaban contar con unas condiciones de seguridad y salud adecuadas, presentando unas respuestas positivas de en torno al 90% y al 100%, valorándose el entorno laboral de teletrabajo de manera favorable y resaltando como muy favorables los aspectos psicosociales.

LA COMUNICACIÓN, ¡IMPRESCINDIBLE!

La comunicación ha sido esencial durante esta pandemia para trasladar a los empleados cada una de las acciones y medidas que los países y entidades han puesto en marcha. La mayor parte han puesto en marcha planes de comunicación, de distinta envergadura, con los que comenzaron a trabajar, lo más rápido posible, para comunicarse con las personas en trabajo remoto, para transmitir la situación de la empresa, para informar sobre las medidas que se estaban tomando, para invitarles a adoptar medidas de protección, trabajo en remoto, cómo organizar la casa y la familia en la cuarentena, datos y conocimientos sobre la enfermedad, las distintas actividades...

En MAPFRE hemos aprovechado todos los canales disponibles —Intranet global, correo electrónico, app Personas...—, las herramientas colaborativas que nos proporciona Office 365 —como Teams y Skype—, la intranet —las Comunidades— y todos los formatos posibles —noticias, vídeos, infografías, boletines, comunicados...— para mantener activa la comunicación y dar respuesta a cualquier situación que pudiera surgir en términos de salud.

Nuestros compañeros de Turquía realizaron una encuesta de satisfacción sobre las medidas tomadas y la comunicación. El 97% de los empleados declararon que las medidas y la comunicación fueron suficientes durante el COVID-19. En Estados Unidos, crearon un site que recogía la información para trabajar desde casa y recursos para realizar en familia.

En comunicación externa, hemos aprovechado las capacidades aumentadas que nos facilita nuestra nueva web, www.mapfre.com, para mantener informados a nuestros públicos de todas las acciones que la compañía ha ido anunciando. También hemos publicado multitud de contenidos de interés vinculados con la pandemia, y hemos comenzado a publicar una newsletter financiera semanal que recoge las opiniones de los expertos de MAPFRE sobre el impacto del virus en la economía y los mercados.

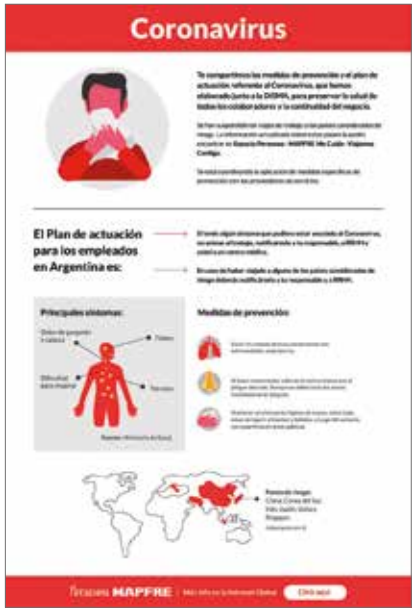
En redes sociales hemos lanzado una serie de campañas de interacción con nuestros seguidores, que han tenido gran repercusión. También hemos potenciado los mensajes institucionales a través de los perfiles del presidente como máxima figura, que ha lanzado un video semanal con mensajes optimistas sobre la superación del virus.

Asimismo, se ha potenciado especialmente la coordinación de la comunicación de todos los países donde estamos presentes, monitorizando la puesta en marcha de las diferentes etapas de la crisis sanitaria en cada país, procurando su alineación con los mensajes corporativos y proporcionando a los países material y vídeos para sus campañas de redes sociales. Hemos podido ver en la intranet los testimonios y acciones que han realizado muchos de los países.

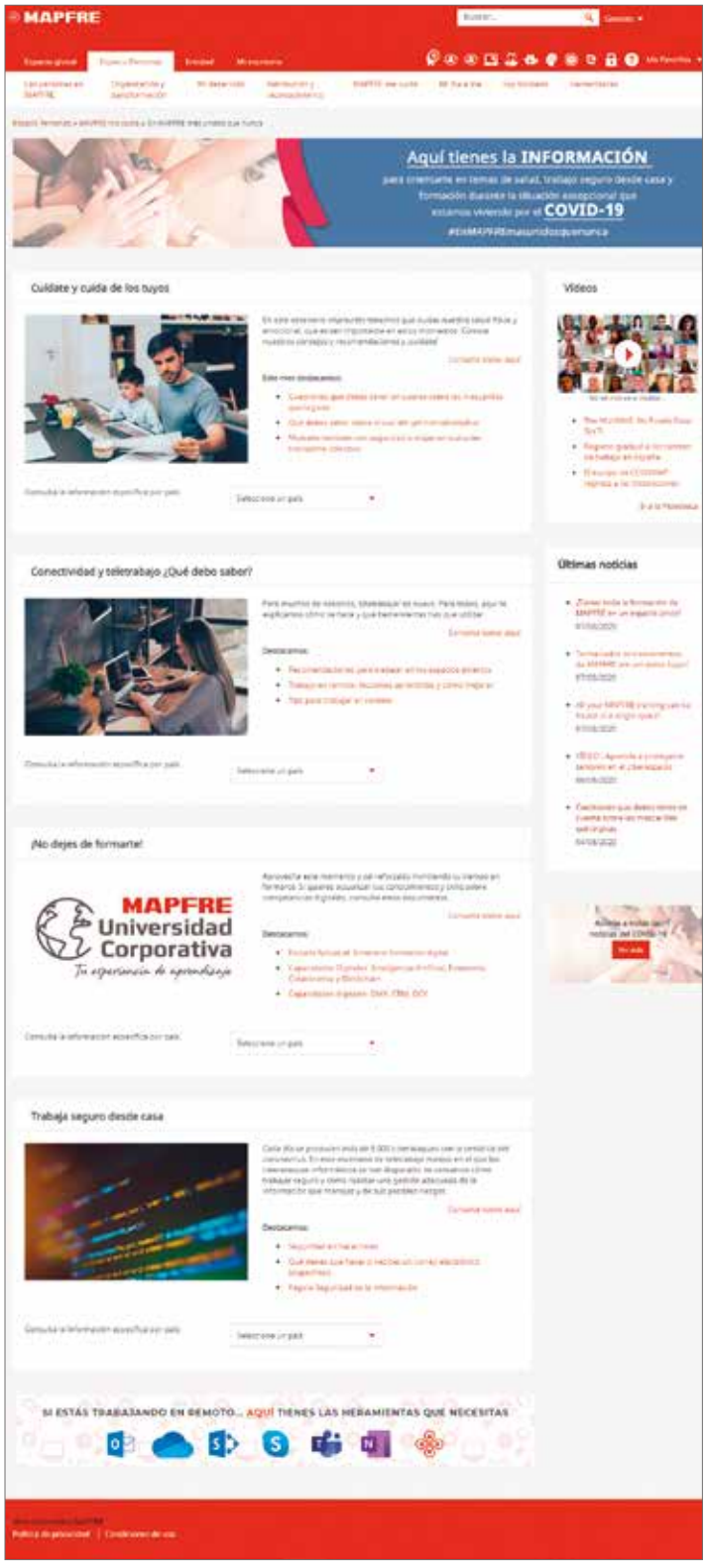
Esto ha hecho posible que estemos cerca a pesar de la distancia, conectados, comunicados y coordinados. Luchando en cada momento con todo lo nuevo, junto a la ansiedad, el estrés, el temor de lo que está pasando; hemos hecho sentir a los empleados que MAPFRE está pendiente de cada uno y que todos estamos juntos en esto.

LOS PAÍSES HAN ASUMIDO COMO MISIÓN PRIORITARIA LA COMUNICACIÓN CON SUS EMPLEADOS

Guatemala



Argentina, Alemania



Site del COVID-19

EL KIT Y EL SITE DEL COVID-19

Al inicio de la crisis, el Área Corporativa de Personas y Organización puso a disposición de todos los equipos de Recursos Humanos el kit COVID-19, un set lanzado periódicamente con pautas de actuación y materiales prácticos para la adaptación al escenario de amenaza sanitaria provocada por el virus. Este kit ha dado respuesta a las actuaciones que se deben llevar a cabo en varios ámbitos fundamentales dentro de la empresa en una situación tan excepcional como la que hemos y estamos viviendo: protección de la salud de los empleados, protocolos laborales, de prevención de riesgos laborales y de salud, información para los gestores de personas, recursos formativos, material para el regreso o temas de ciberseguridad, entre otros.

ES IMPORTANTE RECORDAR QUE PROTEGER LA SALUD DE TODOS ES RESPONSABILIDAD DE CADA UNO DE NOSOTROS

Estos contenidos han sido utilizados por los países y entidades, ya sea directamente o adaptándolos. Prácticamente, la totalidad de ese material está a disposición de todos los empleados a través del site del COVID-19, ubicado en la home del Espacio Personas de la intranet global. Este espacio incluye cuatro secciones: Salud y protección de nuestros empleados, Conectividad y teletrabajo, Trabajar seguro desde casa y Formación. En cada una de ellas está la relación de recomendaciones, infografías o documentos, entre otros, realizados por las distintas áreas o departamentos de MAPFRE especialistas en esas materias.

REGRESAMOS A LOS CENTROS DE TRABAJO

Aunque los países se encuentran en situaciones diferentes, la vuelta es una realidad que ya se está produciendo de manera gradual y según los planes de retorno local, que siguen los protocolos y medidas de prevención y organizativos definidos por MAPFRE y en los que se busca cumplir con nuestro triple objetivo: garantizar nuestra salud, la continuidad del negocio y proteger la marca MAPFRE y su reputación. Hay que recordar que la mayoría de los empleados hemos estado trabajando desde casa, pero también hay personas que han continuado realizando su trabajo de forma presencial para seguir atendiendo a nuestros clientes ante sus necesidades esenciales.

Los empleados que se van reincorporando reciben con antelación información detallada sobre las medidas de seguridad y salud que tienen que cumplir y, según los países, completan cuestionarios de salud para evaluar la situación particular de cada uno, se practican exámenes médicos, se realizan las pruebas para la detección de anticuerpos frente al COVID-19 cuando estas son necesarias o se realizan formaciones de prevención frente a esta enfermedad, en este último caso dos ejemplos son España y Argentina.

Hay países que incluyen otras acciones como, por ejemplo, Honduras, en donde semanalmente un doctor evalúa las medidas de bioseguridad y el estado de salud de los colaboradores, o Guatemala, que cuenta con un servicio de ambulancia específicamente para el traslado de pacientes con COVID-19, y Brasil, que ha diseñado la guía de regreso "Juntos novamente. Prevenidos sempre", que recoge, de manera didáctica, pautas para la prevención, recomendaciones de las autoridades sanitarias y las adaptaciones realizadas en sus espacios físicos para que se sientan seguros ante el regreso o Turquía, que también cuenta con su guía COVID-19.

En la actual situación de la pandemia, parece adecuado pensar en que las medidas de prevención se van a quedar con nosotros durante muchos meses.

Al cierre de este artículo, en MAPFRE vivimos realidades muy distintas, desde países que están retornando a sus centros de trabajo —y que están trabajando en procedimientos de vigilancia de la salud, la detección precoz de cualquier caso, controlar la transmisión y así, frenar nuevos focos de contagio que se pudieran producir en la empresa— a otros que se encuentran en fases críticas en las que cada día aumenta el contagio, por lo que desde MAPFRE seguimos pendientes de la situación de nuestros empleados y sus familias y seguimos manteniendo y aplicando nuestras medidas de salud y seguridad.

Guatemala

EN MAPFRE MÁS UNIDOS QUE NUNCA

Turquía
Brasil, EE. UU.

COVID-19
PERIOD GUIDE
#InMAPFREMoreUnitedThanEver
ALWAYS TOGETHER
MAPFRE Biz
Yetenek ve Bağlılık

COVID-19
PERIOD GUIDE
THINGS TO KNOW ABOUT CORONAVIRUS
The coronavirus group is the generic name for the group with more than one virus. A group of 'coronaviruses' that mutated in the 2000s, cause humans causes diseases such as pneumonia, bronchitis, pneumonia in the lower respiratory tract, it can have vital consequences in some cases.
What are the symptoms?
Cough
Fever
Pneumonia
Breathlessness
Spew
Diarrhea
How is it transmitted?
Direct contact with patients
Using the items after Patients usage contact with the nose, ear, or eyes
Sneezing, coughing
MAPFRE Biz
Yetenek ve Bağlılık
6

JUNTOS
NOVAMENTE.
Prevenidos
sempre
Um guia rápido
para o retorno à rotina
após a quarentena
MAPFRE

RETURN-TO-OFFICE GUIDE
BUILDING ENTRY
MASKS
HAND-WASHING
20 Sec
SOCIAL DISTANCING
6 Ft
MEETINGS
MAPFRE USA

PUEDES CONSULTAR TODA LA INFORMACIÓN EN
HTTPS://KBR.FUNDACIONMAPFRE.ORG/

TEXTO **ALEJANDRA FERNÁNDEZ** | FOTOGRAFÍA **MAPFRE**

FUNDACIÓN MAPFRE INAUGURA EN BARCELONA EL CENTRO DE FOTOGRAFÍA KBR

Con la apertura de un nuevo espacio en la Ciudad Condal, el centro de fotografía KBr, Fundación MAPFRE abre una nueva etapa en la intensa dedicación a la fotografía artística, uno de sus principales ámbitos de actuación cultural desde 2009.

Fundación MAPFRE pone en marcha en el mes de octubre su nuevo proyecto cultural en la Ciudad Condal, el centro de fotografía KBr Fundación MAPFRE, en el que, además de continuar con la línea expositiva desarrollada actualmente, se impulsarán iniciativas hasta ahora inéditas dentro de la actividad fotográfica de la Fundación como la elaboración de exposiciones de colecciones y fondos fotográficos de ámbito catalán, que permitan apoyar la protección del patrimonio, su promoción y difusión y reforzar la presencia de Fundación MAPFRE como agente cultural en la capital catalana.

KBR ES UN LUGAR ICÓNICO Y QUE IDENTIFICA EL PROPÓSITO DE FUNDACIÓN MAPFRE DE TENER PRESENCIA **EN BARCELONA**

LA APERTURA DEL CENTRO DE FOTOGRAFÍA DE BARCELONA ES UN PASO MÁS DEL **COMPROMISO DE ESTA INSTITUCIÓN CON EL ARTE Y, EN CONCRETO, CON LA FOTOGRAFÍA**

En palabras de Nadia Arroyo, directora de cultura de Fundación MAPFRE: «después de cuatro satisfactorios años de activa presencia en la vida cultural de la ciudad, este nuevo proyecto viene a expresar el interés de Fundación MAPFRE por reforzar su contribución al dinamismo y a la proyección de Barcelona a través de un ámbito —la fotografía artística— estrechamente asociado a la excelencia cultural de la Cataluña contemporánea».

En este sentido, el próximo año se llevará a cabo la primera exposición en colaboración con el Centre de Recerca i Difusió de la Imatge (CRDI)-Ajuntament de Girona. Además, se desarrollará un programa educativo de carácter permanente y orientado, más que a la explicación en torno a una exposición concreta, a la formación de las futuras generaciones en la comprensión del lenguaje fotográfico y de su dimensión artística. También se programarán encuentros y ciclos de conferencias.

Debido a la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, y siguiendo las medidas establecidas para su prevención, estas iniciativas se pondrán en marcha a partir de 2021. Como complemento a todas estas actividades y exposiciones, se creará un premio de proyección internacional.

Este nuevo espacio, que reemplaza la sede anterior —la Casa Garriga Nogués, situada en el Ensanche barcelonés y gran ejemplo del Modernismo catalán—, está situado en uno de los edificios más representativos de la Barcelona contemporánea: la Torre MAPFRE, en el entorno del Puerto Olímpico. Ubicada en concreto en el conocido Edificio Vela, un amplio espacio curvilíneo a nivel de calle, la nueva sede dispone de un total de 1.400 m^2 y cuenta con dos salas de exposiciones, un espacio para actividades educativas, un auditorio y una librería.

El Centro de fotografía KBr Fundación MAPFRE ha sido concebido para llevar a cabo distintas actividades siempre en torno a la fotografía, pero, lamentablemente, parte de ellas, que queríamos iniciar con la apertura del centro, como la programación de su auditorio, se van a ver mermadas por la situación actual, que dificulta en gran medida los ciclos de conferencias. “Nos estamos reinventando, como todos, y llevaremos parte de esa actividad a lo digital”, explica Nadia Arroyo.

¿Por qué KBr?

KBr es es la fórmula química del bromuro de potasio, una sal que se utiliza en el proceso de revelado de la fotografía analógica. Su principal función consiste en frenar o retrasar la acción del agente revelador con el objetivo de impedir la formación de lo que se denomina velo químico, lo cual permite obtener una mayor pureza de blancos en la imagen. El nombre refleja la continuidad de una trayectoria institucional que ha prestado una atención especial a la gran tradición de los maestros de la fotografía, pero también, en la universalidad del símbolo, la dimensión de la fotografía como lenguaje contemporáneo compartido y la profunda vocación internacional con la que el Centro ha sido concebido.

BILL BRANDT Y PAUL STRAND, DOS ARTISTAS FUNDAMENTALES DE LA FOTOGRAFÍA MODERNA

El nuevo espacio abrirá sus puertas con dos grandes muestras.

En la sala principal se expondrán las fotografías de **Bill Brandt** (Hamburgo, 1904-Londres, 1983). Aprendiz en el estudio de Man Ray e influido por su contemporáneo Brassaï, Brandt es considerado actualmente uno de los fundadores de la fotografía moderna junto a Walker Evans o Cartier-Bresson.

Sus imágenes, que exploran la sociedad, el paisaje y la literatura inglesa, resultan indispensables para entender la historia de la fotografía e incluso la vida británica de mediados del siglo XX.

La segunda muestra, que se exhibirá en la sala 2, presenta por primera vez de manera individual su colección de fotografías de **Paul Strand**, la más extensa que se conserva del artista fuera de Estados Unidos. Más de 100 obras que conforman un completo recorrido por la trayectoria de uno de los fotógrafos más importantes del siglo XX.

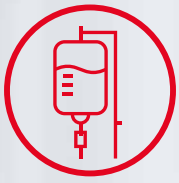
KBr – Fundación MAPFRE – Barcelona Photo Center
Torre MAPFRE
Ronda del Litoral, nº 30
08005 Barcelona

Bill Brandt
Parlourmaid and Under-parlourmaid. Ready to Serve Dinner, 1938
© Bill Brandt / Bill Brandt Archive Ltd.

Paul Strand
Blind Woman, New York, (Mujer ciega, Nueva York), 1916
Colecciones Fundación MAPFRE
© Aperture Foundation Inc., Paul Strand Archive

Destinamos 35 MILLONES DE EUROS

para combatir la COVID-19



Destinamos 30 millones de euros en la compra de **material sanitario, ayuda asistencial y apoyo al empleo.**

Apuesta por Investigación con una donación de 5 millones de euros al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

Asistencia psicológica, suministro de **bienes de primera necesidad** y **asesoramiento** para recuperar el **empleo** y para **autónomos.**

Microdonaciones y voluntariado para el apoyo a las personas mayores.

#FM_Contigo

Fundación **MAPFRE**

EL MUNDO DE MAPFRE

#108

MAPFRE