

5 Consejos para ayudar al bienestar de los viajeros de negocios

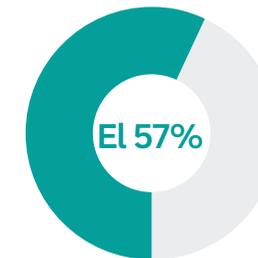




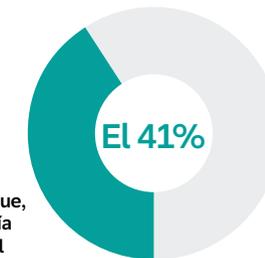
Si está demasiado estresado para leer esto, es que debe leerlo

No se puede pasar por alto: sus empleados están en crisis y no son los únicos. Según un informe reciente de [SAP SuccessFactors](#), existe un dilema de salud mental y bienestar que se desarrolla en compañías, sectores y regiones.¹ ¿Por qué?

- Las alarmantes tasas de estrés, agotamiento y desvinculación laboral de los empleados del año pasado no se han resuelto, ni han llevado a que las organizaciones aborden la erosión de la confianza entre los empleados y la directiva.
- Las decisiones contenciosas sobre políticas y personal, así como los factores de estrés macroeconómicos y sociopolíticos, han agravado el problema.
- El efecto es un estado de emergencia respecto al sentido de conexión de los empleados con sus líderes y su compañía.



de los empleados cree que, a menos que su compañía realice cambios serios, el agotamiento no mejorará.¹



cree que los líderes de su empresa priorizarían ganar más dinero antes que mantener a los trabajadores en la compañía.¹

¹ Las 5 principales tendencias de RR. HH. actuales y la guía de RR. HH. sobre lo que viene, SAP SuccessFactors, 2025

La inacción no es una opción

Está claro cuál es la conclusión: **las organizaciones deben comenzar a volver a conectar con los empleados; es imperativo para su éxito a largo plazo no tratar esto como una cuestión menor.** Mientras trabaja con líderes de toda su compañía para fomentar la salud y el bienestar de su equipo, piense en cómo mejorar los procesos que a menudo se pasan por alto y que afectan a las experiencias diarias de muchos de sus empleados. Tomemos, por ejemplo, los procesos de viajes y gastos (T&E). T&E no va a resolver al instante ningún macroproblema de bienestar por sí solo, por supuesto, pero ciertamente puede ser de ayuda. Ignorarlo sin duda le hará daño.

Aquí no estamos hablando estrictamente del deber de protección: sí, la seguridad física de sus empleados es fundamental, pero no puede permitirse ignorar el impacto de los viajes de negocios en la salud mental y el bienestar general. Los viajes de negocios pueden provocar tensión a los empleados de muchas maneras, antes, durante y después de un viaje, por lo que es importante tener un punto de vista integral sobre el problema.

“No se puede eliminar el estrés, siempre va a existir. Pero hoy en día muchas organizaciones quieren encontrar formas de mitigar las tensiones innecesarias en el lugar de trabajo. Y se han dado cuenta de que los procesos empresariales ineficientes tienen un gran impacto en el estrés de las personas”.

*—Dr. Myles Druckman,
director médico global y
vicepresidente sénior de International SOS*



El impacto de los límites en la seguridad psicológica

A medida que el trabajo remoto disminuye, existe el riesgo de que los empleados se sientan menos capacitados para redefinir los límites importantes que mantuvieron en el pasado entre el trabajo y la parte no laboral de su vida.

Las empresas deben vigilar estrechamente la seguridad psicológica, para que los empleados se sientan cómodos reestableciendo estos límites, expresando sus preocupaciones y compartiendo cualquier problema de bienestar al que se enfrenten.

También es importante que los líderes y managers creen espacio para la conversación y fomenten el intercambio de preguntas, dudas o inquietudes. Aparte de eso, deben estar dispuestos a escuchar esas inquietudes y responder con planes tangibles para abordarlas.

Obtenga más información en el [podcast Conversaciones de SAP Concur](#).

Entonces, ¿qué debe hacer RR. HH.?

Es sencillo: Si aún no lo ha hecho, participe en su programa de viajes.

Trabaje con su equipo de viajes, finanzas y liderazgo general para asegurarse de que las políticas de viajes, las herramientas disponibles y la cultura general de viajes de su compañía abarquen los siguientes conceptos.

1 Piense a largo plazo.

En este entorno, las iniciativas puntuales y dispersas no bastarán. A medida que evalúa sus políticas generales de viajes y gastos y examina las decisiones individuales sobre cada viaje de negocios, si adopta un enfoque con visión de futuro con una perspectiva general de qué es lo mejor para los empleados, conseguirá el mejor retorno de la inversión para la compañía:

- Tenga en cuenta los costes cualitativos, como la confianza y la estabilidad de los empleados al evaluar los costos cuantitativos de los viajes, como las tarifas de habitación, las dietas, el reembolso de kilometraje o la clase de tarifa aérea.
- Diseñe una cultura que recompense la planificación estratégica a largo plazo y evite los viajes de último momento que sobrecargan a los empleados y sus familias. Por ejemplo, procure facilitar opciones de cuidado infantil o reorganizar los presupuestos personales hasta que se reembolsen los gastos de viaje (utilizar una tarjeta corporativa no es una opción).
- Encuentre un equilibrio que priorice la salud, la satisfacción y la retención de los empleados a largo plazo a la vez que se mantiene el cumplimiento y la seguridad, en lugar de centrarse únicamente en cumplir los objetivos presupuestarios a corto plazo.

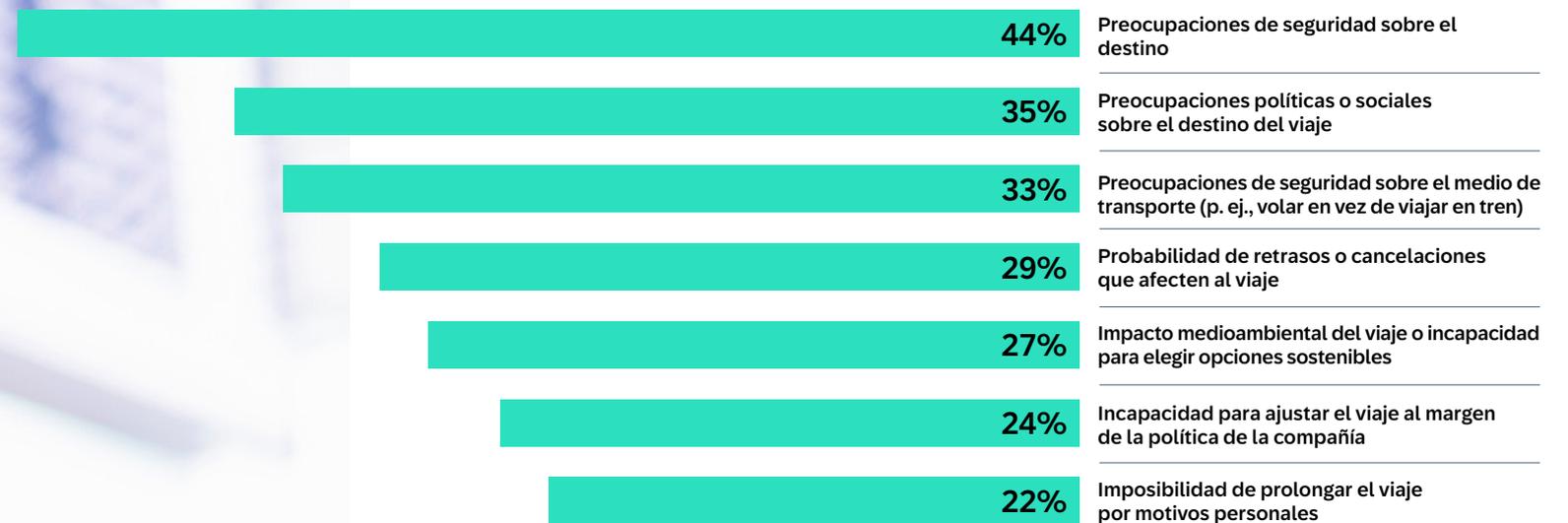




2 Incorpore flexibilidad a sus políticas

Al igual que usted, los empleados quieren opciones a la hora de viajar. Sin embargo, el **91% de los viajeros de negocios afirman que sus solicitudes de flexibilidad han sido rechazadas** en los últimos 12 meses.¹

Sus viajeros quieren la libertad de tomar decisiones sobre lo que más les importa. Si sus solicitudes no se cumplen, es posible que no vayan de viaje. La investigación también señala las razones por las que los viajeros eligen rechazar un viaje de negocios:¹



Dar flexibilidad a los viajeros no significa que su política de viajes se convierta en un plan gratuito para todos, pero es importante ofrecer opciones y asegurarse de que los empleados tengan cierto nivel de control sobre su planificación del viaje. Su bienestar puede tener un efecto importante en el resultado del viaje, ya sea una reunión de ventas o una conferencia del sector.

Aunque RR. HH. no sea responsable del desarrollo de políticas de viaje, es importante que usted participe activamente cuando estas se elaboren y acuerden. Piense formas de asociarse regularmente con los gerentes de viajes y otras partes interesadas para asegurarse de ser parte de la conversación.

¹ 6.º Informe global anual de investigación de viajeros de negocios de SAP Concur

3 Encárguese de los pequeños detalles, porque son los que importan

Puede que sentarse junto a la ventana (o aún peor, el temido asiento en el centro) cuando lo que se quiere es el pasillo no parezca un problema enorme, pero cuando se repite una y otra vez, se convierte en algo incómodo. Y todo lo que haga para aliviar la presión sobre sus viajeros puede mejorar su bienestar y productividad a largo plazo. Plantéese estos consejos:



Dé a los empleados formas más cómodas de viajar. Los vuelos largos que se pasan en un asiento de clase turista pueden afectar tanto a la salud física como a la mental. Esto no implica un acceso libre a la clase Business, pero los viajeros con piernas más largas, por ejemplo, deberían poder reservar asientos con espacio adicional para las piernas. Si realmente no puede permitirse eso, piense en otras formas de facilitar el viaje, como el acceso a las salas VIP de las aerolíneas, tiempo libre extra después de viajes estresantes o prolongados, etc. Además, asegúrese de que su herramienta de reserva tenga conexiones de nueva capacidad de distribución (NDC) que ofrezcan una amplia gama de tarifas y opciones de autoservicio. Dicha herramienta también debería permitir a los viajeros conectar sus cuentas de fidelización de vuelos, hoteles, automóviles y trenes, para que puedan ganar puntos, disfrutar de beneficios y tener la seguridad de que sus marcas preferidas brindarán una experiencia positiva.



Plantee un sistema de compañeros de viaje en el que los empleados puedan viajar juntos o tener una persona de contacto designada para recibir apoyo durante sus viajes. Esta sencilla incorporación puede ayudar a reducir la sensación de aislamiento y proporcionar una sensación de seguridad y camaradería.



Encárguese de los pequeños detalles, porque son los que importan



Utilice sus datos en su beneficio. Asóciese con su travel manager o analista de datos para revisar los datos del viaje y explorar quién realiza los viajes más largos con mayor frecuencia, quién se retrasa más, quién tiene que realizar vuelos de conexión con mayor frecuencia o quién termina viajando los fines de semana. Luego, procure reducir algunos de los viajes más estresantes intente organizarlos de otro modo. También puede plantearse añadir reconocimiento y recompensas para sus viajeros habituales; por ejemplo, tiempo libre adicional, incentivos de bienestar o reconocimiento público de sus esfuerzos.



Utilice tarjetas corporativas para generar confianza y sentimiento de los empleados. Los empleados pueden frustrarse fácilmente, o peor aún, enfrentar dificultades financieras, si se espera que afronten gastos comerciales mediante el uso de fondos personales. Además, tener que esperar días, semanas o incluso meses para recibir el reembolso no les hace sentirse confiables o valorados. Al confiarle a su personal tarjetas corporativas que se integran con su plataforma de viajes y gastos para capturar automáticamente los gastos, usted puede capacitar a sus empleados para que gasten dentro de las políticas corporativas. El uso de tarjetas no solo reduce los tickets y las cargas de gastos en efectivo, sino que también reduce el tiempo dedicado a crear y enviar informes de gastos.



Añada un programa de bienestar para viajes a su programa de ventajas existente que fomente hábitos saludables mientras viaja. Esto puede incluir proporcionar suscripciones a aplicaciones virtuales de fitness y meditación, o asociarse a hoteles con gimnasios, opciones de comidas saludables o espacios de relajación.





4 Mantenga una comunicación bilateral fluida

Le interesa que los empleados estén informados y se sientan seguros de sus planes de viaje, pero lo que es más importante, deben estar informados y sentirse seguros del compromiso de su empresa de hacer que los viajes sean lo más seguros, sencillos y valiosos posible.

¿En qué consiste?

- Comunicación clara, coherente y accesible sobre las políticas de viaje, las medidas de seguridad y el apoyo disponible.
- Una forma fácil para que los empleados proporcionen comentarios sobre sus experiencias de viaje: esta es una información que puede utilizar para perfeccionar continuamente las políticas de viaje y respaldar el bienestar de los empleados.
- Realice controles regulares con los viajeros o con sus managers para evaluar su salud mental y bienestar, el estado de su programa, su opinión sobre las políticas, sus preferencias, etc. Esto le ayudará a identificar problemas antes de que se conviertan en problemas sistémicos.

5 Dedique su tiempo al deber de protección

Trabaje con los travel managers, los equipos de riesgo y seguridad y sus viajeros más valiosos para desarrollar políticas de deber de protección que respalden la mejor experiencia posible de los empleados, a la vez que garantizan la seguridad y cumplen con los estándares legales y éticos. Y no tenga miedo de revisarlos y ajustarlos a medida que su compañía y el panorama de viajes más amplio evolucionan.

Asegúrese de que todos los actores clave estén en la mesa. Como líder de RR. HH., tiene una excelente posición para actuar como nexo estratégico/ negociador que reúna todas las voces adecuadas de las distintas partes de la compañía. También querrá asegurarse de que los empleados sepan exactamente lo que hace su compañía para mantenerlos seguros. Si no saben cómo está cumpliendo con su deber de protección, por ejemplo, asumirán que no lo hace y viajar les pondrá nerviosos.

Una navegación sin problemas

Las ideas descritas aquí no son revolucionarias ni, lo que es igual de importante, inviables desde el punto de vista presupuestario. Y no tienen por qué. Simplemente están diseñadas para reducir las molestias y los obstáculos de trabajar viajando, para que los empleados puedan ser más felices y productivos.

Y el simple hecho de que preste atención a los deseos y necesidades de los viajeros es muy importante.

Obtenga más información sobre la protección de la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados en el libro electrónico: *[Su deber más importante es el deber de protección.](#)*



esINT (25/07)

© 2025 SAP SE o una compañía afiliada de SAP. Todos los derechos reservados. Consulte el Aviso legal en www.sap.com/legal-notice para conocer los términos de uso, las cláusulas de exención de responsabilidad, divulgaciones o restricciones relacionados con este material.

