

Bienestar Laboral

El Bienestar Laboral compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social

Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal

Podemos definir el desarrollo personal como un proceso mediante el cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas y alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc., movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida.

Las empresas preocupadas por la salud de sus empleados están trabajando en la elaboración de programas de bienestar laboral con la pretensión de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, fomentar un buen clima de trabajo y mejorar las relaciones interpersonales

El Bienestar emocional es un concepto amplio, que tiene que ver con la experiencia subjetiva de sentirse bien, en armonía y con tranquilidad. Todos aspiramos a sentirnos a gusto con nosotros mismos y con el mundo que nos rodea, buscamos ese sentimiento de equilibrio y de felicidad.

Salud laboral.

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Un programa de bienestar bien diseñado puede aumentar la productividad, aumentar la moral y reducir el estrés. Los programas de bienestar ayudan a los empleados a tomar decisiones inteligentes y saludables que pueden reducir los costos de salud, aumentar la vitalidad y disminuir el ausentismo.

La calidad de vida designa las condiciones en que vive una persona que hacen que su existencia sea placentera y digna de ser vivida, o la llenen de aflicción. Es un concepto extremadamente subjetivo y muy vinculado a la sociedad en que el individuo existe y se desarrolla.

Se entiende por desarrollo de recursos humanos, el desarrollo de capacidades y habilidades de las personas que forman parte de distintas organizaciones, y cuando el desarrollo es planificado y ejecutado por la misma empresa.

Diferencias entre Capacitación y Desarrollo

Capacitación

Consiste en preparar, desarrollar e integrar al trabajador en el proceso productivo de la empresa.

Desarrollo

Se refiere a la educación que recibe una persona para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en el cargo.

4 Claves para establecer un programa de bienestar en su empresa

Parte de los retos de los directores de talento humano en las organizaciones es crear un ambiente de bienestar para los trabajadores que sea propicio para potenciar su compromiso y productividad. Esta es una inversión en la que ganan todos, ya que el trabajador mejora su calidad de vida mientras la empresa reduce costos operacionales e incrementa la productividad.

Uno de los errores más frecuentes en cuanto a planes de bienestar es copiar modelos y beneficios de otras empresas atribuyendo sus resultados exitosos a dichos programas. Como consecuencia, las empresas hacen inversiones gigantes en programas que en muchos casos son rechazados por los mismos trabajadores y donde no genera ningún tipo de retorno sobre la inversión. A continuación se mencionan cuatro elementos para tener en cuenta al momento de elaborar un plan de bienestar.

1. Establecer el objetivo del programa

Desde el principio es indispensable configurar la meta que se desea alcanzar. En consonancia con esta disposición, el profesional de gestión humana debe establecer objetivos medibles con los que pueda hacer seguimiento y evaluar la efectividad de las acciones tomadas. Para lograr este propósito los indicadores de gestión son un gran apoyo.

Le puede interesar:

3 Formas valiosas de entregar salario emocional

Algunos objetivos a los que puede apuntar un programa de bienestar son los siguientes: Reducción en costos de salud, reducción del ausentismo, incremento de la productividad, reducción en la rotación de personal. En últimas, la construcción de objetivos es el insumo con el cual se hará el cálculo del retorno sobre la inversión (ROI) y se evaluará la viabilidad financiera del programa.

2. Evaluar los intereses de los trabajadores

La diversidad de las plantas de personal de las organizaciones varía dependiendo de multitud de factores como: el sector económico, la región geográfica o incluso la cultura de la misma empresa; es así como acotar y conocer la población para la cual va dirigido el programa de bienestar resulta fundamental.

Encuentre acá:

6 Consejos para crear un plan de sucesión en su compañía

Los objetivos principales son conocer los intereses de los trabajadores en cuanto a salud, bienestar y la disposición a participar en dichos programas. Para reunir esta información suelen utilizarse diferentes herramientas cualitativas de recolección de

datos, por ejemplo: encuestas de intereses de bienestar, grupos de discusión o entrevistas.

Esta evaluación va a permitir cernir aquellos temas en los que los trabajadores tienen un real interés y, ayudarán a mejorar la participación y el impacto en los objetivos planteados.

3. Incorporar beneficios existentes

Es importante incorporar al programa de bienestar aquellos beneficios que ya están establecidos de forma dispersa, el objetivo de la unificación es comenzar a evaluar su impacto sobre el negocio, también monitorear la aceptación de los trabajadores al mismo. El enlace, también permitirá aprovechar la estrategia de comunicación propuesta para dar a conocer todos los beneficios, incluso aquellos que no se perciben tan cercanos.

Recomendamos: [¿Por qué debería evaluar las competencias laborales en su empresa?](#)

4. Comunicación

Comunicar el programa es fundamental. En la medida en que los trabajadores conozcan y entiendan el programa aumentará el compromiso y sentido de pertenencia por el mismo. Dado que cada actividad representa una inversión, debe ser promocionada de tal forma que logre la participación necesaria para alcanzar el retorno sobre la inversión propuesto.

Lea también: [4 Estrategias para mejorar la comunicación en su empresa](#)

Es clave contar con el apoyo del área de comunicaciones, que facilite la estructuración de una estrategia de comunicación interna con entregas periódicas y medición de impacto; ayudando así a lograr el alcance y el efecto deseado.

Los programas de Bienestar suelen tomarse como un gasto para los departamentos financieros de las empresas. Sin embargo, el profesional de gestión humana está en la responsabilidad de alienarlo con la estrategia del negocio, a través de un diagnóstico responsable y una estrategia de intervención congruente con las necesidades de los trabajadores. Es así como el departamento de talento humano contribuye al crecimiento económico de la organización y mejora la calidad de vida de los trabajadores.