



Fecha: / /

Módulo: Desarrollo y Bienestar de Personal.

Objetivo: Reconocer la importancia y fundamentos para elaborar un programa de Bienestar Laboral



LECTURA N°1

CLAVES PARA ESTABLECER UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

Un programa de bienestar laboral es vital para atraer nuevos talentos, motivar a sus empleados actuales y retener a ambos grupos para lograr **los objetivos estratégicos que necesita su negocio**. Por ello es clave que diseñe una estrategia completa, comprensible y, sobre todo, justa a ojos de sus trabajadores.

Si su empresa tiene **un programa de bienestar laboral efectivo**, podrá promover la eficiencia y la productividad, mientras mejora las condiciones de trabajo. Es un grupo de atractivos beneficios, que transforman el diseño de una estrategia en una prioridad para recursos humanos.

Para plantear su programa, siga los siguientes tips y consejos, adaptándolos de acuerdo a su empresa e industria:

Revise a su competencia

Es probable que la competencia esté buscando el mismo tipo de talento que su empresa necesita. Por ello, antes de diseñar su estrategia, considere revisar la de otros negocios. Por estar en contacto con varias organizaciones durante la búsqueda de un nuevo trabajo, **los empleados tienen claro el tipo de oferta que existe en el sector** ¿lo sabe su organización?

Como lo señala Decusoft, empresa diseñadora de software para programas de beneficios, si usted no conoce la oferta de bienestar laboral en el sector para sus potenciales empleados, no sabrá cómo diseñar un programa que se destaque. **Fuentes como LinkedIn** son confiables para realizar esa investigación.

Construya metas logrables



De nada sirve ser aspiracional si tendrá que replantear su plan de bienestar laboral en solo unos meses. Aunque las mejoras siempre son bienvenidas, un mal planteamiento de metas puede llevar a mucho más que unos cuantos cambios, **incluso a descartar totalmente una estrategia**.

Aunque para su empresa el programa no logre los objetivos deseados y por lo tanto sea desechable, a ojos de sus empleados puede ser una estrategia atractiva que lamentarán perder. Por ello plantee objetivos logrables de motivación, atracción y retención.

Defina quién hace parte del programa de bienestar laboral

Dependiendo del tamaño de su empresa y la cantidad de cargos que posee, es importante que defina quién hará parte de cuál plan de bienestar. **No puede crear un solo plan para cientos de personas con diferentes necesidades, oportunidades y cargos.**

Para ello, defina las siguientes cinco preguntas que propone la SHRM:

- Puesto (ventas, producción, etc)
- Nivel del puesto (administrativo, operativo, etc)
- Tiempo en la empresa
- El objetivo del plan de bienestar
- Qué tipo de beneficios quiere implementar

¿Cuál es la prioridad de sus empleados?

La mejor forma de diseñar un plan de bienestar es conocer las necesidades de su fuerza de trabajo. Sus trabajadores pueden estar necesitando horarios más flexibles o la creación de espacios físicos más cómodos en la oficina, temas totalmente diferentes, que requieren esfuerzos y presupuesto distintos.

Las necesidades pueden ser variadas, así que es importante saber en qué invertir: **no asuma nada, pregunte y conozca las cosas que debe mejorar.** Realice encuestas laborales entre sus empleados o converse con líderes de área que tengan claros estos temas.

Comunicación y monitoreo

Como lo señala la Sociedad para el Manejo de los Recursos Humanos, los encargados de crear un plan de bienestar deben tener la capacidad de explicar sus beneficios a todos los niveles de la compañía. Desde las cabezas del negocio hasta los empleados que se verán cobijados por la estrategia.

Esto incluye desde explicar costos hasta definir metas que todos consideren razonables. Si falla en comunicar el programa de bienestar laboral, tendrá una fuerza de trabajo que puede considerarlo inútil y **se sentirá afectado con solo participar del mismo.** Antes de poner en marcha su estrategia, asegúrese de tener retroalimentación de varios sectores de la organización.

- Las estrategias básicas de comunicación que debe seguir son:
- Pregunte **qué beneficios han funcionado en el pasado** y cuáles podrían mejorar
- Explique a sus empleados el plan de bienestar y qué nivel de compromiso se necesita de la fuerza de trabajo para que funcione.
- **Monitoree** con frecuencia el nivel de satisfacción.
- Cuando un empleado deje la organización de forma voluntaria, pregúntele si alguna parte del plan de bienestar impulsó esa decisión.
- Mantenga informadas a las cabezas de la compañía sobre el desarrollo de la estrategia.

¿Está cumpliendo con la ley?

Lo que parece ser una comodidad para los empleados podría llegar a ser un requisito de la ley que **usted no puede incumplir.** Durante todo el proceso de creación de su plan, manténgase informado sobre la normativa nacional sobre el tema, incluyendo de manera correcta todos beneficios que ha considerado para su fuerza de trabajo.

Usar su criterio sobre lo justo y la percepción que tienen sus empleados de lo mismo pueden ser dos visiones que no estén alineadas a lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo. Revise material sobre el código o consulte con un abogado.

ACTIVIDAD

Instrucciones: Leer comprensivamente la Lectura 1 y luego responda la GUIA 1 considerando los contenidos tratados.

1. ¿Qué debo observar en mis trabajadores para diseñar un plan de bienestar?
- 2.- ¿Qué necesidades laborales puede presentar un trabajador? Nombre 3 necesidades
- 3.- ¿Cuál sería el efecto en los trabajadores si falla el programa de Bienestar Laboral?
- 4.- Elabore resumen de 10 líneas que muestre los principales contenidos de la lectura.
- 5.- ¿Cuál es la importancia del bienestar laboral según la lectura?
- 6.- Responda en este mismo archivo. Grabe con su nombre y apellido y luego envíe el archivo al correo de la profesora.