

Fuente: Exa UDLAP

Fecha: mayo 2021

“Colaboradores sanos, empresa rica”

Por: Mtra. Rocío Álvarez. Psicóloga Organizacional y Health Coach, egresada UDLAP.

*“La riqueza de las empresas depende de la salud de sus trabajadores” -Dra. María Neira, Directora
Departamento de Salud Pública y Ambiente, OMS*

Una empresa u organización saludable es aquella que cuenta con una cultura que promueve la responsabilidad por la vida de sus colaboradores, es decir, prevenir, cuidar y atender su salud física, emocional y mental. Me refiero a programas y acciones que propicien el bienestar de su gente, desarrollen su potencial, mejoren sus habilidades y desplieguen el liderazgo individual y en equipos.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, un lugar de trabajo saludable es: “Aquel en el que los colaboradores y directivos promueven, defienden y apoyan un proceso de mejora continua para proteger y fomentar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores; así como la sustentabilidad del lugar de trabajo de acuerdo con: el ambiente físico de trabajo, el ambiente psicosocial, los recursos personales de salud y la participación de la empresa en la comunidad”. (Healthy Workplaces: WHO global model, World Health Organization, 2020).

Por ejemplo, asumir y sostener planes de flexibilidad laboral, donde exista una conciliación entre los intereses laborales y los personales. De acuerdo con el “Workplace Happiness Report” (2019), 8 de cada 10 colaboradores valoran la flexibilidad, como lo más importante para ser felices en su trabajo. Un entorno sano, que sea reluctante a la *cultura del miedo*, en donde además de existir estabilidad, los colaboradores puedan también expresar sus ideas y opiniones.

Hablar de bienestar corporativo es reunir todas las estrategias, programas, herramientas y acciones con las que cuenta la organización, para prevenir, cuidar y atender la salud física, emocional y mental de sus colaboradores.

Impacto del bienestar corporativo:

1. Atracción y retención del talento.
2. Incremento en la productividad, colaboradores más enfocados, física y mentalmente.
3. Impacto positivo en la imagen corporativa, al contar con el reconocimiento de los consumidores y del sector.

4. Mayor compromiso; se crea un vínculo más allá de lo profesional.
5. Reducción de bajas laborales al disminuir enfermedades.
6. Mejora en el clima laboral; se impacta en el humor de los colaboradores, se facilita la resolución de conflictos y predomina una mentalidad positiva.

¿Qué necesito considerar para hacer un plan de bienestar?

1. **Bio-individualidad:** cada uno de mis colaboradores tiene necesidades diferentes; así que necesito considerar sus características individuales como es su edad, la etapa de vida en la que se encuentran, antecedentes culturales, historia de salud, creencias, pasatiempos y prioridades en su vida, entre otros.
2. **Bienestar personal:** existe una corresponsabilidad entre la organización y sus colaboradores. Cada uno de nosotros somos responsables de nuestra propia ventura y de entender las necesidades propias para lograr el equilibrio que debe existir entre las distintas áreas de nuestra vida, como nuestras relaciones personales, nuestra actividad física, práctica espiritual y alimentación.
3. **Diagnóstico:** conocer cómo se encuentran mis colaboradores en el esquema de bienestar, las creencias que pueden tener alrededor de este eje y cómo los líderes contribuyen, o no, al bienestar de su equipo.
4. **Apoyo:** crear una comunidad que proporcione el soporte adecuado, como un comité de bienestar y contar con el compromiso de cada líder con su equipo.
5. **Plan de acción:** establecer una meta y los pasos concretos para lograrla.
6. **Manejo del tiempo:** establecer como prioritaria esta estrategia con el compromiso de todos los colaboradores.
7. **Premiar:** celebrar los logros y dar a conocer los casos de éxito dentro de la organización.

Existen otros aspectos en la vida del ser humano, a los que quizá ahora los líderes en las organizaciones presten mayor atención para preservar la salud organizacional. Me refiero a brindar apoyo a sus colaboradores, compartiendo con ellos sus conocimientos y aprendiendo juntos a disfrutar la vida. Ahora más que nunca esta parte de la experiencia humana adquiere mayor importancia, se trata de encontrar aquello que nos apasiona, nos da propósito, seguridad y balance en nuestra vida.

Finalmente considerar, que la salud NO necesariamente está en los hospitales; sino que se construye desde nuestro hogar y en los lugares de trabajo. Elaborar una estrategia de bienestar en nuestra organización, traerá beneficios a mediano y largo plazo, que impactarán favorablemente en la sociedad.



Tags:

Rocío Álvarez, exa udlap, organizacional, salud, líderes, bienestar, colaboradores, empresa saludable