

SINTEC HOT TOPICS

Copyright © 2021 Sintec, All rights reserved.

OCTUBRE 2021

WELLBEING: el poder del bienestar laboral

Creado por inteligencia
Comercial de Sintec Consulting



Industrias que impacta:

Consumo, Alimentaria
Productos Industriales,
Telecom, Farmacéutica
Retail, Logística, Automotriz,
Construcción.

El COVID-19 tomó por sorpresa al mundo y trajo distintas implicaciones organizacionales. El aislamiento social ha tenido un impacto directo en la percepción de felicidad de los trabajadores (hasta 33% en trabajadores de cuello blanco y hasta 40% en los trabajadores de cuello azul).

Las implicaciones de lo anterior dieron paso a un mayor interés de los empleadores por la forma en la que gestionaban el bienestar de la fuerza laboral; hasta el inicio de la pandemia, solo 33% de empresas estaba consciente de los factores que mermaban el desempeño de su fuerza laboral, del cual una quinta parte se explica por variaciones en el bienestar del colaborador.

El concepto de bienestar organizacional como tal es relativamente nuevo: fue apenas introducido al contexto organizacional a principios de los años ochenta. A lo largo de los años, los costos para las organizaciones por una pobre salud de la fuerza laboral han estado incrementado 6.5% anualmente; en 2033, se prevé que podrían superar a los de nómina.

Hoy en día, las compañías exitosas se han caracterizado por la evolución de sus estrategias de bienestar de forma trascendental, aterrizadas hacia un ecosistema simbiótico entre las necesidades del individuo y de la organización, donde el primero se beneficia por pertenecer a una corporación que facilita su bienestar integral y la segunda se beneficia de contar con colaboradores sanos y enfocados en conseguir los objetivos organizacionales.

Por ende, una estrategia de bienestar debe integrar tanto la estrategia de negocio como la estrategia de talento de la compañía.



Gráfico 1. Framework Sintec de Conscious Wellbeing

SINTEC HOT TOPICS

Copyright © 2021 Sintec, All rights reserved.



Seis dimensiones del bienestar

Tanto a nivel individuo como en la interacción con sus semejantes, el bienestar organizacional puede entenderse a través de seis dimensiones:

- ★ **Sociológico:** relacionado con el involucramiento e interacciones en la corporación y en su entorno.
- ★ **Económico:** compensación monetaria y prestaciones que proporcionan sensación de estabilidad.
- ★ **Psicosocial:** percepción de sí mismo y la que se tiene con los demás individuos y el entorno.
- ★ **Físico-mental:** seguridad física y mental relacionada con buenos hábitos de descanso, manejo de emociones, nutrición y ejercicio.
- ★ **Profesional:** relacionado con el desarrollo profesional y el nivel de satisfacción con las actividades realizadas.



Empresas han visto retornos de 2 USD en productividad y ahorros de 3.27 USD en costos de atención médica por cada dólar invertido en bienestar.

Características de programas de bienestar de vanguardia

Objetivos

- ★ **Habilitar al colaborador para periodos laborales altamente demandantes**, a través de bienestar mental y emocional que habilita el balance y agilidad
- ★ Bienestar y salud para **la vida personal**
- ★ **Difundir métodos, conocimiento y mejores prácticas** a través de contenido y redes de colaboración
- ★ Apoyar **necesidades de la vida real** de los individuos
- ★ **Mejoras competitivas** para el negocio y **empoderamiento** de los empleados

Atributos

- ★ **Relevantes:** No necesitan un gran presupuesto, sino cumplir los objetivos mencionados anteriormente.
- ★ **Accesibles:** Todos los colaboradores pueden acceder, sin importar si trabajan de forma remota o móvil.
- ★ **Comunicación:** Habilitados por comunicación clara y oportuna sobre beneficios de los programas y la disponibilidad de estos.

SINTEC HOT TOPICS

Copyright © 2021 Sintec, All rights reserved.

- ★ **Personalizados:** Están hechos a la medida de diferentes segmentos basados en grupo de edad, género, entre otros.
- ★ **Tecnología:** Están habilitados por recursos tecnológicos y digitales que permiten rastrear la utilización y la eficacia, y así habilitar ajustes oportunos

¿En qué iniciativas se enfocarán los programas de bienestar en 2021?

Los programas de bienestar como eran conocidos, dirigidos principalmente hacia la salud física y la alimentación saludable, están migrando hacia programas holísticos que consideran también la salud mental y que son altamente accesibles de acuerdo con las necesidades particulares de los colaboradores que continuarán trabajando remotamente. Asimismo, continuarán enfocados en la prevención de la pandemia de COVID-19 durante el resto del año.



se prevé que en 2033 los costos de una pobre salud de la fuerza laboral superarán a los de nómina.

Las empresas están invirtiendo más en...

Las empresas están invirtiendo menos en...

Las empresas están invirtiendo más en...	Las empresas están invirtiendo menos en...
Salud mental, meditación y mindfulness	Exámenes biométricos
Mejora de calidad del sueño	Comida saludable gratis
Pruebas COVID en oficina	Ferías de salud
Manejo del estrés	Clases de fitness en la oficina
Clases de fitness <i>on demand</i>	Exámenes de riesgos a la salud
Telemedicina	
Gestión de enfermedades y educación sobre la salud	
Bienestar y educación financiera	
Involucramiento de expertos/ médicos en toma de decisiones de bienestar	

SINTEC HOT TOPICS

Copyright © 2021 Sintec, All rights reserved.

5 etapas para el diseño de programas de bienestar exitosos

1. Planeación y enfoque

Identificar el enfoque actual de la organización para el **bienestar** y qué se busca cambiar. Es clave revisar que las razones principales de la propuesta estén alineadas con los objetivos del negocio, como mantenerse competitivos o retener al equipo de trabajo.

Se debe mapear los beneficios actuales y evaluar si cumplen con su propósito, revisar las mejores prácticas e identificar a los actores clave y medios que ayudarán a realizar y comunicar los cambios organizacionales.

2. Obtener el “sí” de los líderes de la organización

Aunque cada día es más normal hablar de la salud mental y el bienestar, es de suma importancia que la dirección de la empresa entienda y apoye la estrategia de bienestar.

Para hacer la toma de decisión más fácil, se puede usar información y data que compruebe la urgencia de implementar un programa de bienestar, tales como:

- ★ Costos de ausentismo debido a enfermedades y agotamiento
- ★ Mezcla demográfica de la empresa y sus necesidades
- ★ Riesgos de salud característicos de la industria o la región
- ★ Información de entrevistas de salida con patrones relacionados a la salud mental o física

3. Desarrollar la estrategia de bienestar

El proceso se compone de seis grandes pasos:

1. Establecer la visión y objetivos



SINTEC HOT TOPICS

Copyright © 2021 Sintec, All rights reserved.



A través de Sintec *Hot Topics*, el equipo de Inteligencia Comercial de Sintec Consulting comparte temas de actualidad que incluyen primeros resultados de investigaciones en curso, abarcando mejores prácticas y tendencias de las principales industrias del país. De esta forma, Sintec Hot Topics invita a nuestra audiencia a conocer y reflexionar sobre ideas y tendencias emergentes que podrían impactar en su negocio.

Referencias:

<https://www.cose.org/en/Mind-Your-Business/HR/The-Benefits-and-Costs-of-an-Employee-Wellness-Program>

<https://resources.wellable.co/2021-employee-wellness-industry-trends-report>

https://happinessreport.s3.amazonaws.com/2021/WHR+21_Ch7.pdf

<https://www.equipostrytalento.com/noticias/2018/01/23/invertir-en-bienestar-laboral-genera-beneficio-s-economicos>

<https://www.healthcarefinancens.com/news/employer-health-costs-projected-rise-65-2022-due-part-covid-19>

<https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/benefits/Documents/2010-Harvard-Wellness-Program-Meta-Study-Health-Affairs.pdf>

2. Determinar presupuesto y recursos necesarios
3. Delegar responsabilidades y expectativas
4. Establecer KPIs
5. Seleccionar beneficios e iniciativas
6. Encontrar colaboradores o crear convenios

4. Lanzar y comunicar la estrategia

Desarrollar métodos efectivos de comunicación, tales como reuniones, conferencias, comunicación interna, influencers internos y otros medios de comunicación de alto impacto para distintos segmentos de colaboradores.

Es importante empoderar a los empleados para hacerles ver que el cambio es real y que verán pronto los beneficios de participar en programas de bienestar.

5. Revisar y mejorar

En esta etapa se revisan los KPIs contantemente para monitorear su avance y, si algo no está funcionando, proceder a realizar ajustes que acercarán a la estrategia a lograr su objetivo.

Conclusión

Incluso cuando la pandemia de COVID-19 haya finalizado por completo, se espera que Conscious Wellbeing cobrará más fuerza entre las organizaciones para retener y potencializar al mejor talento, el cual será cada vez más valorado ante un entorno competitivo cada vez más complicado.

Las empresas deben implementar en cuanto antes programas de bienestar enfocados en generar colaboradores sanos y listos para afrontar futuras disrupciones y una mayor exigencia, con lo cual tendrán más herramientas para destacar en la calidad de productos y de puestos de trabajo que ofrecen a la comunidad.