

Guía para implementar un programa de bienestar exitoso

Plan de acción paso a paso



Imaginá una oficina llena de energía, donde las personas no solo están tratando de sobrevivir, sino que están prosperando.

Esto no es una fantasía. ¡Es totalmente posible con un programa de bienestar integral bien gestionado!

Esta guía es tu hoja de ruta hacia esa realidad. Te ayudará a navegar las complejidades de seleccionar, lanzar y fortalecer tu programa de bienestar laboral. Te guiaremos a través de los aspectos esenciales: cómo obtener el apoyo del equipo de liderazgo, planes de comunicación que generen entusiasmo y maneras de informar sobre las contribuciones empresariales del programa.

¿Te emociona comenzar este viaje hacia el bienestar? ¡Empecemos!



Guía de lo que veremos

Fase 1: Configurando un programa exitoso

Paso 1: Obtener la aceptación del liderazgo

Paso 2: Identificar quién se hará cargo del programa

Paso 3: Establecer objetivos para el éxito

Paso 4: Seleccionar la plataforma de bienestar adecuada

Paso 5: Reunir a tus “campeones” del bienestar

Paso 6: Elaborar un plan de comunicación continuo

Fase 2: Lanzamiento de tu programa de bienestar

Paso 7: Planificar el lanzamiento

Paso 8: Organizar el evento de lanzamiento

Fase 3: Impulsar la adopción inicial

Paso 9: Ofrecer incentivos y recompensas

Paso 10: Mostrar el compromiso de los altos ejecutivos

Paso 11: Lanzar nuevas competencias

Paso 12: Organizar entrenamientos grupales

Paso 13: Recopilar y compartir testimonios

Fase 4: Maximizar el compromiso a largo plazo

Paso 14: Incorporar el bienestar en los procesos de onboarding

Paso 15: Incorporar el bienestar en la capacitación de liderazgo

Paso 16: Incluyendo aspectos destacados del bienestar en reuniones de todos los niveles

Paso 17: Organizar reuniones mensuales de bienestar

Fase 5: Manteniendo el programa de bienestar actualizado

Paso 18: Analizar las métricas de éxito

Paso 19: Recopilar los comentarios de los empleados

Paso 20: Continuar iterando

Fase 6: Consolidar su cultura de bienestar

Paso 21: Implementar políticas de bienestar





Fase 1: Configurando un programa exitoso



Paso 1: Obtener la aceptación del liderazgo

El apoyo de los líderes es fundamental para el éxito de cualquier programa de bienestar laboral. Su compromiso no solo garantiza los fondos necesarios, sino que su aceptación también contribuye a aumentar el compromiso de los empleados. Dos aspectos cruciales para fomentar la aceptación del liderazgo son:

Presentación de los beneficios: Al justificar la inversión, describe las numerosas ventajas del bienestar para los empleados.

Podés consultar ejemplos de la Sección 3.2 de este informe, "Cómo los programas de bienestar abordan problemas empresariales urgentes", que incluyen la reducción de los costos de atención médica y la rotación de personal. Destacar cuál es la correlación directa entre un sólido programa de

bienestar y un buen desempeño de la empresa pueden contribuir en gran medida a que los altos mandos se entusiasmen con esta estrategia.

Cuantificación del retorno: Podés utilizar la fórmula ROI de bienestar empresarial para mostrar el retorno anticipado del programa, lo que ayuda a presentar un argumento convincente sobre la viabilidad financiera del programa.

ROI = Aumento de la productividad + Ahorro en gestión del talento + Ahorro en atención médica – Costo del programa de bienestar

Aprendé cómo recopilar las métricas necesarias para completar esta fórmula y presentar los resultados a sus altos ejecutivos, [hablá con uno de nuestros especialistas](#)



Paso 2: Identificar quién se hará cargo del programa

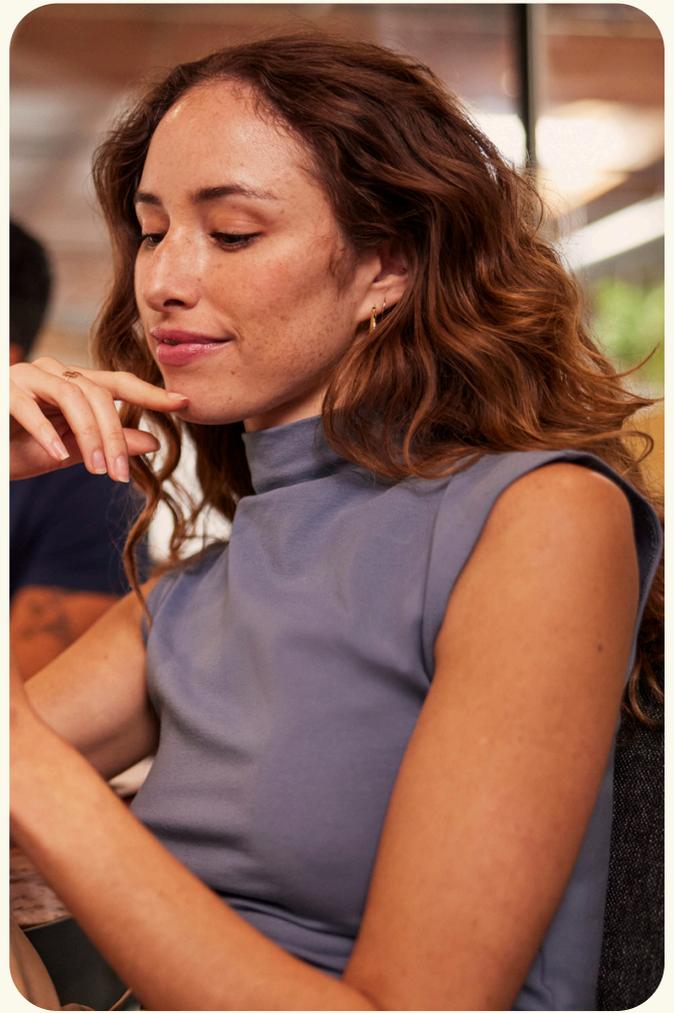
Para que cualquier programa de bienestar laboral prospere, es necesario contar con un responsable dedicado. Sin un líder claro, el programa corre el riesgo de convertirse en un elemento más de una lista de tareas ya desbordada, lo que diluye su eficacia y disminuye su impacto. A continuación, te explicamos cómo seleccionar al responsable de tu programa:

Definiendo el rol: Comenzá por determinar el alcance de la responsabilidad de gestionar el programa de bienestar. Considera la escala y la complejidad de tu iniciativa para decidir si requiere un puesto de tiempo completo o si podría integrarse en un puesto de tiempo parcial.

Considera la naturaleza del programa y sus objetivos para evaluar el nivel de compromiso requerido.

Ubicación del puesto: Analizá detenidamente cómo encaja este puesto en la estructura organizativa existente. ¿El líder del programa trabajará de forma independiente o formará parte de un equipo más amplio?

Evalúa si algún miembro del equipo tiene la capacidad y las habilidades necesarias para asumir esta responsabilidad o si las exigencias específicas del programa requieren la contratación de un nuevo especialista.



Adaptarse a las necesidades: Ten en cuenta que no existe una solución universal. El enfoque adecuado depende del tamaño, la cultura y los objetivos específicos de bienestar de tu empresa.

Las organizaciones más pequeñas podrían tener éxito añadiendo estas responsabilidades a la cartera de un empleado entusiasta, mientras que las empresas más grandes podrían requerir un puesto dedicado para gestionar eficazmente la amplitud y profundidad del programa.

Evaluar y adaptarse: A medida que tu programa evoluciona, también pueden evolucionar las necesidades de liderazgo. Prepárate para reevaluar el puesto periódicamente para garantizar que siga satisfaciendo las exigencias del programa y se alinee con los objetivos de bienestar cambiantes de la empresa.



Paso 3: Establecer objetivos para el éxito

Emprender un programa de bienestar para tus colaboradores, sin una visión clara del éxito, es como zarpar sin rumbo. Definir objetivos y establecer métricas de éxito no se trata solo de poner metas, sino de crear una hoja de ruta que guíe cada decisión y estrategia dentro de tu programa. Aquí te explicamos cómo consolidar tu programa con propósito y precisión:

Establezca objetivos claros vinculados al rendimiento de la empresa: Ningún programa de bienestar funciona de forma aislada. Éste forma parte de las operaciones generales de la empresa. Hacé la pregunta: *qué objetivo organizacional desea alcanzar con esta inversión.* ¿Su objetivo es aumentar la satisfacción general de las personas, reducir el ausentismo laboral por motivos de salud o quizás mejorar la productividad?

¿Mediante una mejor salud mental? Tus objetivos deben reflejar las necesidades y aspiraciones únicas de tu personal, incorporando un enfoque holístico del bienestar.

Desarrollar metas medibles: Una vez definidos los objetivos, es hora de convertirlos en metas concretas y medibles.

Una táctica útil para responsabilizarse de tu visión es establecer metas “SMART”, es decir, específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos definidos.

Tus metas “SMART” pueden ser objetivos de participación, cuantificar las mejoras esperadas en la satisfacción de los empleados o establecer parámetros para la reducción de las reclamaciones de atención médica.





Paso 4: Seleccionar la plataforma de bienestar adecuada

Con un conjunto claro de objetivos, es hora de seleccionar la plataforma de bienestar perfecta para tus colaboradores. Es fundamental elegir una solución que no solo se alinee con los objetivos específicos de la empresa, sino que también abarque la diversidad de necesidades y preferencias de tu fuerza laboral. Si no se realiza este paso correctamente, tu nivel de compromiso se verá afectado.

A continuación, te indicamos qué debes buscar en una plataforma que realmente conecte con todos y todas:

Inclusividad en su esencia: Optá por una plataforma que dé la bienvenida a todos los empleados, independientemente de sus capacidades físicas. Ya sea que alguien esté entrenando para su próximo maratón o dando sus primeros pasos hacia un estilo de vida más activo, la plataforma debe ofrecer una variedad de opciones para todos.

Esta inclusividad va más allá del fitness, abarcando también ofertas de bienestar mental y emocional, garantizando un enfoque holístico de la salud.

La personalización es clave: Entender la diversidad de necesidades de bienestar es clave. Una plataforma de primer nivel ofrece una amplia gama de opciones para distintos intereses, desde entrenamiento a intervalos de alta intensidad (HIIT) y yoga hasta sesiones de meditación y mindfulness.

La posibilidad de que los usuarios adapten su experiencia de bienestar a sus objetivos e intereses personales es crucial para una participación y satisfacción sostenidas.

Accesibilidad para todos: En el entorno laboral híbrido actual, es vital que su plataforma de bienestar sea accesible para todos los empleados, independientemente de su ubicación.

Tanto los colaboradores remotos como los que trabajan en la oficina deberían encontrar el mismo valor y oportunidades en el programa. Esto significa elegir una plataforma que incluya opciones digitales para que esté disponible dondequiera que estén las personas: en casa, en la oficina o en movimiento.

Simplicidad: La experiencia del usuario puede ser clave para la interacción con una plataforma de bienestar.

Busca soluciones que prioricen la facilidad de uso: Interfaces intuitivas, acceso móvil y funciones como el inicio de sesión único (SSO) para reducir las barreras de participación.

Una plataforma centralizada que se integre a la perfección con las herramientas y sistemas existentes puede mejorar considerablemente la experiencia del usuario, facilitando a los empleados la incorporación del bienestar en su rutina diaria.





Paso 5: Reunir a tus “campeones” del bienestar

Desarrollar un programa de bienestar laboral exitoso es un esfuerzo colectivo, no una misión individual. Si bien el responsable del programa desempeña un papel fundamental, no puede construir una cultura empresarial por sí solo. Formar un equipo de promotores del bienestar les proporciona un equipo que puede infundir energía y entusiasmo a su programa desde el principio. Estos embajadores son el motor de su iniciativa, difundiendo vitalidad y motivación en toda la organización. Así es como se construye este equipo dinámico:

Identificá a los voluntarios “apasionados”:

Buscá a los empleados que encarnan naturalmente el espíritu del bienestar o que han participado en alguna de las ofertas o desafíos de bienestar anteriores de tu empresa.

Estas personas a menudo poseen el entusiasmo genuino y la influencia necesaria para inspirar a sus pares.

La representación diversa es fundamental:

Asegúrate de que tu equipo de “Campeones del Bienestar” refleje la diversidad de toda la plantilla. Esto incluye una combinación de roles, departamentos, ubicaciones e identidades para garantizar que cada segmento de tu empresa se sienta representado y conectado con el programa.

Fortalecé con recursos y capacitación:

Equipa a tus promotores de bienestar con las herramientas y el conocimiento necesarios para ser eficaces. Esto podría incluir sesiones de capacitación sobre los aspectos específicos de tu programa de bienestar o material promocional que puedan compartir con sus colegas.



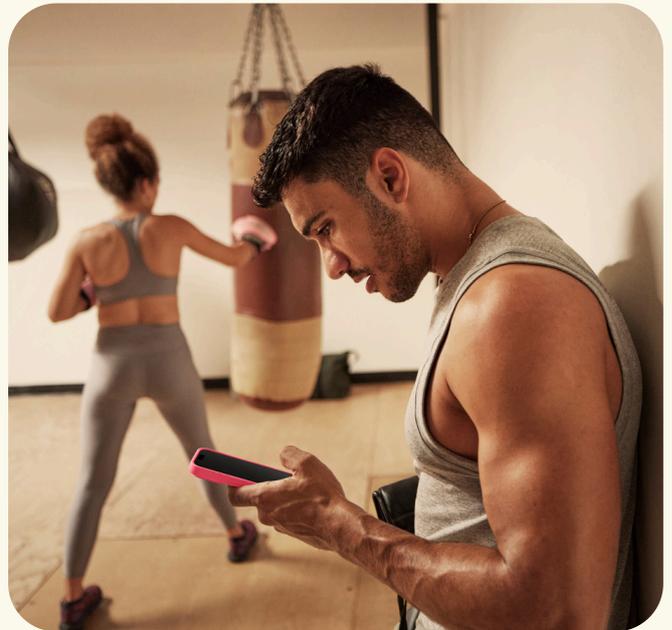
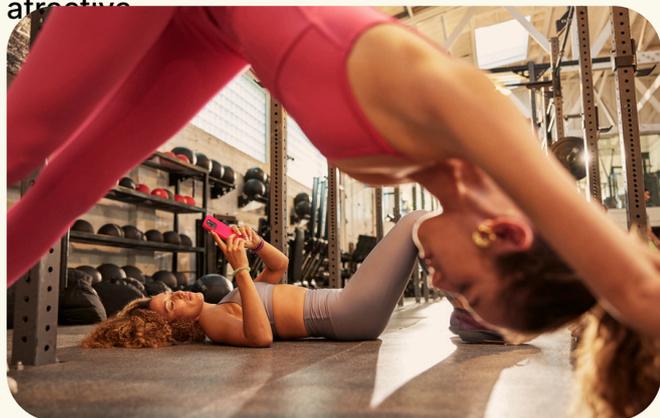
Paso 6: Elaborar un plan de comunicación continuo

Un anuncio único no será suficiente para que los empleados acudan en masa a tu programa. Elaborar un plan de comunicación continuo y con matices es esencial: Esto no solo mantiene el programa en la mente de todos, sino que también brinda a los líderes de RR. HH. la oportunidad de comunicar claramente el impacto positivo que el bienestar puede tener en sus vidas. Si tus empleados no comprenden la magia preventiva a largo plazo del programa, es posible que no se comprometan tanto.

Sin embargo, la comunicación interna puede ser complicada: la mayoría de los empleados reciben una gran cantidad de recordatorios y noticias de la empresa a diario. Entonces, ¿cómo destacarse? Aquí tienes algunos aspectos importantes que debes tener en cuenta al elaborar tu plan:

Seleccionando tus canales con inteligencia: Tus herramientas de comunicación deben ser tan diversas como tu audiencia. Ya sea mediante un boletín informativo dedicado al bienestar, invitaciones en el calendario para próximos eventos, canales dinámicos de Slack o publicaciones atractivas en la intranet, elige plataformas que conecten con los hábitos y preferencias de sus empleados.

El objetivo es que la información sobre tu programa de bienestar sea accesible y atractiva.



Selección de contenido atractivo: Tus mensajes deben destacar el valor multifacético del bienestar, desde los beneficios para la salud personal hasta su importancia para mejorar la cultura laboral.

Algunos temas a tratar incluyen:

- El beneficio social de participar en actividades de bienestar dentro y fuera del trabajo.
- El compromiso de la empresa con el fomento de un entorno positivo para la salud.
- Historias inspiradoras de líderes sobre sus propios viajes hacia el bienestar.
- Consejos claros y prácticos sobre cómo los empleados pueden aprovechar al máximo el programa.

Integrá el bienestar en diversas plataformas de comunicación: Buscá maneras de integrar el bienestar en el diálogo organizacional.

Desde reuniones trimestrales hasta campañas en redes sociales, estas serán formas de destacar las características del programa y los testimonios de los usuarios. Esta presencia constante ayudará a reforzar la idea de que el bienestar es un componente fundamental de la identidad de su empresa.





Crear recursos completos de preguntas y respuestas: Profundizá en la creación de una sección detallada de preguntas y respuestas que responda anticipadamente a posibles consultas.

Desde detalles del programa hasta guías prácticas, verifica de que este recurso cubra una amplia gama de temas que puedan interesar a tus colaboradores.

Diversificar tu forma de transmitir la información: Dado que cada persona absorbe la información de distintas maneras, diversifica los métodos que utiliza para transmitir su mensaje.

Los videos explicativos pueden aportar dinamismo a su comunicación, mientras que los folletos ingeniosos y vibrantes para la sala de descanso ofrecen un recordatorio tangible de los beneficios del programa. Adaptá estos recursos al estilo de comunicación único de tu empresa, asegurando que el mensaje tenga una buena repercusión en su equipo.

Centralizar el acceso a la información: La clave para una comunicación eficiente es la facilidad de acceso. Centralizá todos tus recursos de bienestar en un único centro de fácil acceso. Ya sea una intranet, un sitio web dedicado,

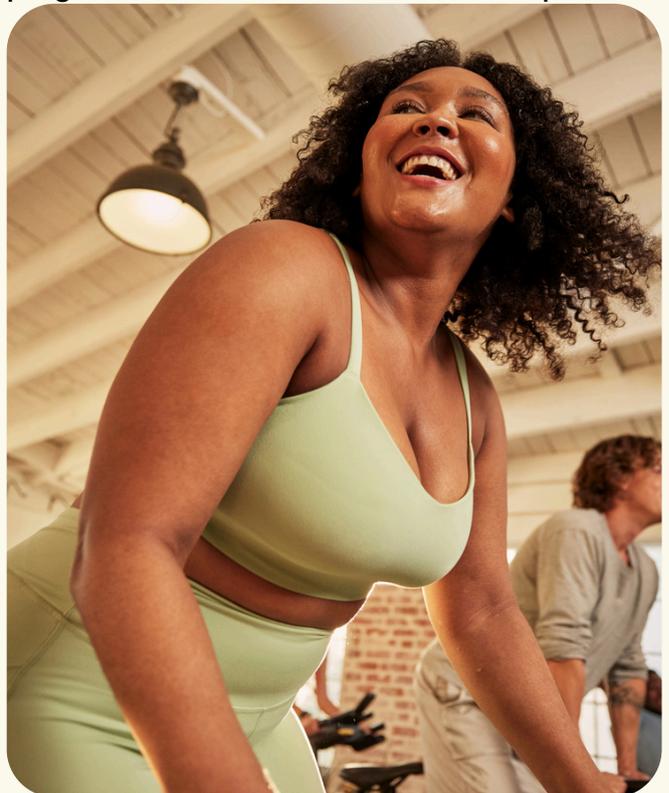
una sección en el sitio web de tu empresa elige una plataforma que sea familiar y esté fácilmente disponible para todos los colaboradores.

Navegación intuitiva: Priorizá la navegación intuitiva en tu centro de control. Organizá los recursos de forma lógica, con etiquetas claras y rutas directas a la información relevante.

Cuanto más fácil sea para los empleados encontrar lo que buscan, más rápido podrán pasar de la curiosidad a la participación activa.

Actualización y evolución: A medida que tu programa de bienestar crece y evoluciona, también debería hacerlo tu centro de información. Actualizá periódicamente los recursos para reflejar nuevas ofertas, casos de éxito y respuestas a preguntas emergentes.

Esta biblioteca dinámica no solo sirve como recurso, sino también como reflejo del dinamismo y la capacidad de respuesta de tu programa a las necesidades de los empleados.





Fase 2: Lanzamiento de tu programa de bienestar



Paso 7: Planificando el lanzamiento

¿A quién no le encanta una fiesta? Dar inicio a su programa de bienestar con una celebración, en lugar de solo un correo electrónico, es mucho más atractivo para los empleados. Iniciar tu iniciativa con un toque festivo y dejar claro el firme compromiso de la empresa con el programa es un buen comienzo.

Establecer un presupuesto: Comenzá por definir un presupuesto claro que abarque todos los aspectos de la celebración, desde el lugar hasta las plataformas virtuales, los ponentes invitados y los regalos de bienestar.

Este plan financiero garantiza un lanzamiento espectacular sin exceder los límites financieros. ¿Sin presupuesto? ¡No te preocupes! Quizás solo necesitas ser un poco más creativo.

Seleccioná la fecha y el lugar perfectos:

Elejí una fecha que prometa la máxima asistencia y elige un lugar que refleje el espíritu de su programa de bienestar. Ya sea un espacio tranquilo al aire libre para respirar aire fresco o una plataforma virtual dinámica que reúna a equipos remotos, el entorno es crucial.

Diseñá una agenda atractiva: Crea una serie de presentaciones que prometan no solo información, sino también inspiración.

Considerá incorporar charlas de reconocidos expertos en bienestar que puedan compartir ideas y motivar a tu equipo. Enriquece el evento con elementos interactivos como demostraciones de bienestar en vivo, sesiones de meditación o retos de fitness que ofrezcan una muestra de lo que ofrece el programa.



Crear sorteos inspirados en el bienestar:

Aumentá el entusiasmo anunciando sorteos que se alineen con tu filosofía de bienestar. Desde dispositivos de alta gama como Apple Watches hasta artículos básicos más asequibles como botellas de agua, estos premios inspirarán y promoverán un estilo de vida más saludable entre tus colaboradores.

Difundí la noticia: Aprovechá todos los canales a tu disposición para promocionar la fiesta de lanzamiento.

Crea anuncios, recordatorios y avances atractivos que generen expectación. Destaca los aspectos únicos de tu evento para asegurarte de que sea una cita obligada en la agenda de todos. Involucra a tu equipo creativo y de marca para darle un toque especial a los anuncios. Les encantará.



Movilizar a tus “Campeones del Bienestar”:

Capacitá a tus “Campeones del Bienestar” para que sean la voz de la celebración, generando conversaciones y entusiasmo entre sus compañeros. Su entusiasmo genuino puede aumentar significativamente el interés y la participación en el evento.

Planificar un reto de bienestar: Anunciar un reto de bienestar durante la fiesta es buen pretexto para impulsar la participación con fuerza.

Este reto debe ser accesible pero estimulante, fomentando la participación inmediata y fomentando el sentido de comunidad desde el primer día. Podés lanzar un reto de pasos o ver quién medita más minutos a la semana.





Paso 8: Organizar el evento de lanzamiento

Tu evento de lanzamiento es su oportunidad para generar interés en EL nuevo programa, mostrar su variedad y generar interacción inmediata.

Aquí te mostramos cómo garantizar que tu evento de lanzamiento se convierta en un momento clave en la trayectoria de bienestar de su empresa:

Dale la palabra a tus altos ejecutivos: Que la dirección ejecutiva participe en el anuncio transmite un mensaje contundente de que es importante para ellos y para la empresa. Compartí con ellos la función de presentador y pídeles que dirijan el sorteo de los artículos de bienestar que reuniste para la fiesta.

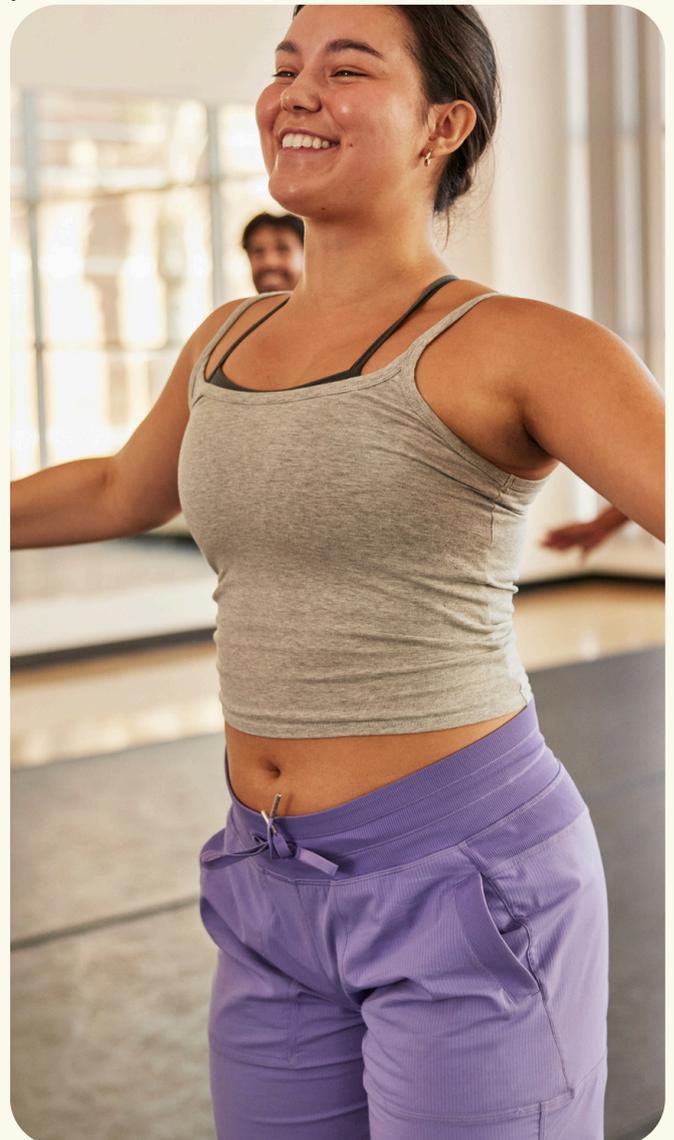
Destacá a tus “Campeones de Bienestar”: Presentá a tus “Campeones de Bienestar” durante el evento, permitiéndoles compartir su visión y entusiasmo por el programa. Sus historias y compromiso pueden inspirar a otros a emprender su propio camino hacia el bienestar.

Accedé al Centro de Recursos: Aprovechá la oportunidad para guiar a los asistentes a través de su centro de recursos.

Un recorrido en vivo puede desmitificar la plataforma y animar a los empleados a explorar los recursos disponibles.

Impulsar tu programa con incentivos y concursos: Lanzá tu programa con fuerza anunciando el primero de muchos concursos o retos de bienestar. Junto con incentivos atractivos, estas iniciativas pueden motivar la participación inmediata y sentar las bases para una cultura de bienestar activa y participativa. Además, comunica exactamente cómo monitorear su progreso en el concurso.

Capturar opiniones e impresiones: Tras el lanzamiento, puede recopilar las reacciones y sugerencias iniciales mediante una encuesta de opinión a los empleados. Esta valiosa retroalimentación te ayudará a perfeccionar el programa con el tiempo para garantizar que satisfaga las necesidades cambiantes de tu plantilla.





Fase 3: Impulsar la adopción inicial



Paso 9: Proporcionar incentivos y recompensas

Los líderes de RR. HH. consideran que los incentivos y las recompensas son la táctica más eficaz para aumentar el compromiso de los empleados con un programa. Algunas maneras de aprovechar esta estrategia son:

Sistema de Puntos de Bienestar:

Implementará un sistema de puntos donde los empleados ganen puntos por participar en diversas actividades de bienestar, como asistir a clases de fitness, completar retos de bienestar o participar en sesiones de mindfulness.

Los puntos se pueden canjear por recompensas como días de vacaciones adicionales, tarjetas de regalo o productos de bienestar.

Reconocimiento y premios: Crea un programa de premios para reconocer y celebrar a los empleados que logran avances significativos en su camino hacia el bienestar o contribuyen positivamente a la cultura de bienestar en la empresa.

Los premios pueden incluir reconocimiento público, insignias digitales, trofeos o tiempo libre remunerado adicional.

Donaciones benéficas en nombre del empleado: Los empleados que alcancen ciertos hitos en el programa de bienestar pueden realizar donaciones benéficas en su nombre a causas u organizaciones relacionadas con la salud.

Esto añade un toque filantrópico al incentivo, permitiendo a los empleados contribuir al bien común mientras se centran en su propia salud.



Paso 10: Mostrar el compromiso de los altos ejecutivos

Existe una relación muy clara entre la participación de los ejecutivos en un programa de bienestar y las tasas generales de participación de la empresa.

¡Podés aprovechar esta ventaja haciendo evidente la participación de sus directivos a todos los empleados! Algunas tácticas incluyen:

Predicar con el ejemplo con participación activa: Animar a los altos ejecutivos a participar en entrenamientos presenciales o sesiones virtuales de fitness. Su presencia en estas actividades, ya sea una sesión de yoga en grupo, una caminata a la hora del almuerzo o la participación en retos de bienestar, puede mejorar significativamente la moral e inspirar una mayor participación en todos los niveles de la empresa.

Narrar sus experiencias de bienestar: Compartí historias de tus líderes sobre sus experiencias de bienestar, desafíos y éxitos en las plataformas de comunicación de la empresa. Ya sea a través de una sección dedicada en el boletín informativo de la empresa, publicaciones de blog o videos cortos, estas narrativas pueden humanizar a sus líderes y generar conversaciones sobre el bienestar dentro de la organización.

Organizar charlas de bienestar dirigidas por líderes: Organizá sesiones periódicas donde los directivos debatan la importancia del bienestar, no solo desde una perspectiva personal, sino también su impacto en el crecimiento profesional y el éxito organizacional. Estas charlas se pueden transmitir en vivo y archivar para facilitar el acceso, fomentando así la participación continua.



Incorporar el bienestar en las reuniones estratégicas: Incorporá el bienestar como un punto clave en las reuniones y debates estratégicos. Esto garantiza que el bienestar siga siendo una prioridad en los niveles más altos de toma de decisiones y lo integra más profundamente en los planes operativos y estratégicos de la empresa.

Celebrar y reconocer los logros en materia de bienestar: Invitá a los líderes de alto nivel a reconocer y celebrar públicamente a los empleados y equipos que realizan contribuciones significativas al programa de bienestar.

Esto podría hacerse mediante premios, reconocimientos en reuniones de toda la empresa o notas personales de agradecimiento. Esto subraya la importancia del bienestar para construir un entorno de trabajo positivo y próspero.



Paso 11: Lanzar competencias

Las competencias de bienestar son una excelente manera de gamificar el bienestar.

Ayudan a fomentar el espíritu de competencia sana, convirtiéndolas en una forma dinámica de mantener el entusiasmo y la participación en tu programa de bienestar. Algunas maneras de mantener una ventaja competitiva activa y atractiva son:

Organizar desafíos diversos: Alternar entre diferentes tipos de desafíos de bienestar para atraer a un amplio espectro de intereses y habilidades, desde competencias de pasos hasta series de mindfulness y desafíos de alimentación saludable.

Esta variedad fomenta la inclusión y mantiene el interés. Establecer un objetivo colectivo para el desafío para que todos colaboren.

Aprovechar la tecnología: Utilizar aplicaciones y plataformas de bienestar que faciliten el seguimiento y la generación de informes del progreso en la competencia.

Este enfoque tecnológico no solo simplifica la participación, sino que también añade un toque de diversión con clasificaciones y actualizaciones en tiempo real.

Lanzar competencias de equipo: Fomentar la camaradería y el esfuerzo colectivo organizando desafíos por equipo.

Considera organizar algunos en los que sea fácil participar para ser lo más inclusivos posible, como los minutos caminados o los pasos dados. Permite que los empleados se auto-seleccionen para formar equipos o que departamentos enteros compitan entre sí.

Esto fortalece el sentido de comunidad y promueve la responsabilidad entre los miembros del equipo.





Paso 12: Organizar entrenamientos grupales

Los entrenamientos grupales pueden contribuir enormemente a construir una sólida cultura de bienestar en el trabajo. Si bien esto puede parecer más fácil para equipos presenciales, existen muchas opciones de entrenamiento en línea que los equipos remotos pueden realizar juntos.

Y moverse juntos va más allá del ejercicio: se trata de unir a las personas, fortalecer a los equipos y motivar a todos a moverse. Al incorporar entrenamientos grupales a tu programa de bienestar, conviertes el ejercicio en una experiencia divertida y compartida que entusiasma a todos. Aquí hay algunos consejos para incorporar entrenamientos en tu programa que ayuden a tu equipo a sentirse más saludable y conectado.

Establecer un horario constante de entrenamientos rotativos: La regularidad crea hábito, pero la variedad despierta interés. Programá entrenamientos grupales de forma constante, pero mantenga viva la emoción con sesiones temáticas, entrenadores invitados sorpresa o desafíos únicos que coincidan con eventos de temporada o hitos de bienestar.

Este equilibrio garantiza que tu equipo tenga algo que esperar, integrando la actividad física en su rutina y manteniendo la sensación de novedad y anticipación.

Entrenamientos híbridos para una fuerza laboral híbrida: En el entorno laboral flexible actual, la inclusión implica reducir la brecha entre la oficina y el hogar.

Ofrecer opciones de entrenamiento tanto presenciales como virtuales garantiza que todos los miembros del equipo, independientemente de su ubicación, tengan la oportunidad de participar.

Este enfoque no solo fomenta la inclusión, sino que también refuerza el mensaje de que el bienestar es una prioridad universal, trascendiendo las fronteras físicas para unir al equipo en un objetivo común.

Fomenta la interacción social: La magia de los entrenamientos en grupo no solo reside en el sudor compartido, sino también en las historias compartidas. Fomenta la interacción social integrando momentos para conectar antes o después de entrenar.

Ya sea una charla informal después de una sesión de yoga matutina o una quedada virtual tras una sesión dinámica en línea, estos momentos de interacción enriquecen la experiencia de entrenamiento, transformando a conocidos en compañeros de entrenamiento y construyendo una comunidad resiliente y solidaria.



Paso 13: Recopilar y compartir testimonios

Estas historias de primera mano son poderosos impulsores de participación. Pueden inspirar, motivar y dar credibilidad a tu programa de bienestar.

Aquí te explicamos cómo recopilar y compartir estas historias eficazmente:

Fomentar el intercambio: Animá activamente a los empleados a compartir sus experiencias y logros de bienestar. Haz que el proceso de envío sea sencillo y directo, garantizando que los participantes se sientan cómodos y entusiasmados por contribuir.

Destacar experiencias diversas: Mostrá una variedad de testimonios que reflejen la diversidad de su fuerza laboral y los diversos aspectos del bienestar, desde logros físicos y mejoras en la salud mental hasta historias de crecimiento personal y construcción de comunidad.

Utilizar múltiples plataformas: Compartí estos testimonios en diversos canales, como boletines informativos de la empresa, intranets, redes sociales y reuniones de toda la empresa.

Esta difusión puede amplificar el impacto y el alcance de cada historia.

Celebrar el progreso: Utilizá los testimonios como una oportunidad para celebrar el progreso de sus empleados en sus objetivos de bienestar personal.

Reconocer el esfuerzo y los logros de cada persona puede fomentar una cultura de reconocimiento y motivación dentro de tu organización.





Fase 4: Maximizar el compromiso a largo plazo



Paso 14: Integrar el programa de bienestar en la incorporación

Integrar su programa de bienestar en el proceso de incorporación es una estrategia que marca la pauta para los nuevos empleados, enfatizando desde el primer día que la salud y el bienestar son fundamentales para la cultura de su empresa.

Esta introducción temprana garantiza que el bienestar se convierta en una parte natural de la vida laboral de los empleados, fomentando un sentido de pertenencia y demostrando su compromiso con su salud integral desde el principio.

¡Aquí te mostramos cómo integrar el bienestar en su proceso de incorporación sin problemas!

Introducir el bienestar como un valor fundamental: Comenzá por enmarcar el bienestar no solo como un programa sino como un valor fundamental de su organización

Durante las presentaciones iniciales, destaque cómo el bienestar está integrado en la cultura de su empresa y por qué es importante.

Proporcionar una visión general completa: Asegurate de que los nuevos colaboradores reciban una introducción completa al programa de bienestar, incluyendo sus objetivos, beneficios y cómo participar.

Esto podría ser parte de un paquete de bienvenida, una sesión interactiva o a través de embajadores de bienestar especializados.

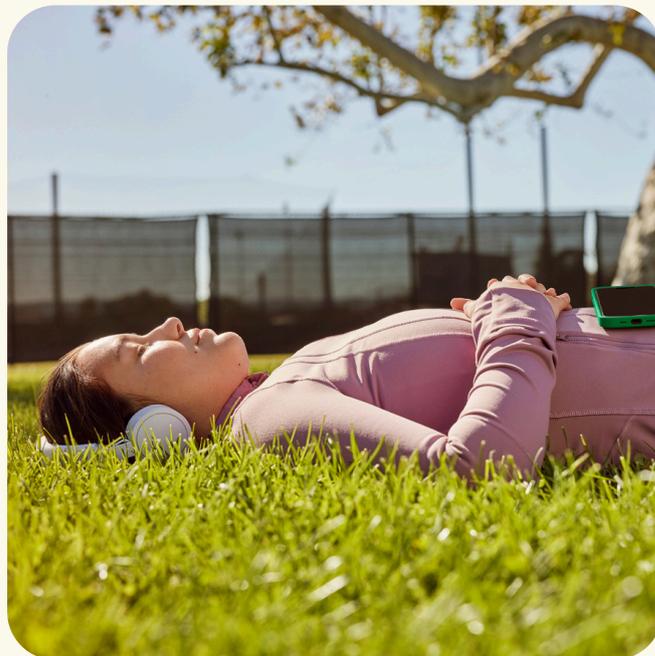
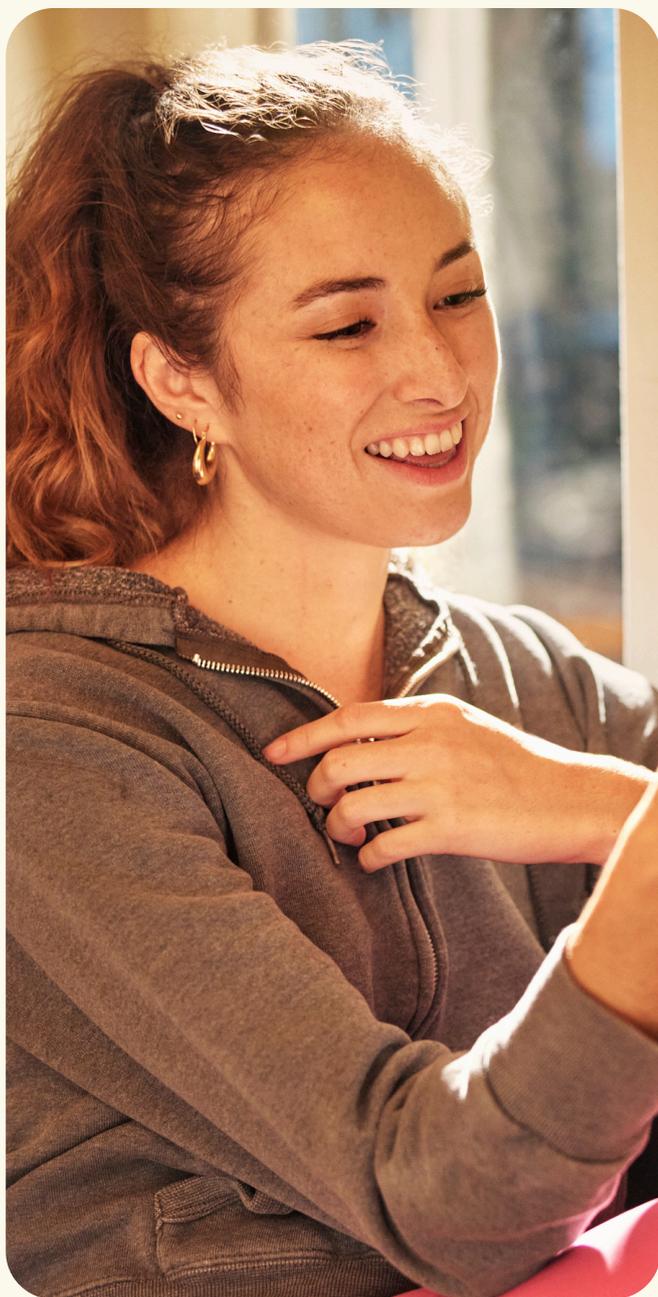
Y si grabaste la fiesta de lanzamiento de tu programa de bienestar, invítalos a verla como parte del proceso de incorporación.

Personalizá la experiencia: Reconocé que cada nuevo empleado viene con su propio punto de partida único en materia de salud y bienestar.



Ofrecer orientación personalizada sobre cómo pueden aprovechar al máximo el programa, ya sea uniéndose a entrenamientos grupales, participando en desafíos o utilizando recursos de bienestar.

Facilitar la participación inmediata: Animá a los nuevos empleados a sumarse al programa de bienestar inscribiéndolos en un próximo evento o reto. Esto no solo los ayuda a integrarse en la cultura de la empresa, sino que también los conecta con sus nuevos compañeros.



Paso 15: Incorporar el bienestar en la formación de liderazgo

Colocar el bienestar como prioridad de liderazgo lo transforma de una iniciativa de RR. HH. a un componente fundamental del ADN de su organización. Al integrar los principios de bienestar en la capacitación de líderes, se forman líderes que no solo defienden la salud y el bienestar, sino que también encarnan estos valores en sus estilos de gestión y procesos de toma de decisiones.

Este compromiso de liderazgo es crucial para crear una cultura sostenible de bienestar que impregne todos los niveles de la organización. Puedes integrar el bienestar en el desarrollo del liderazgo mediante:

Integrar el bienestar en las filosofías de liderazgo: Comenzá por considerar el bienestar como una competencia clave de liderazgo.

Incorpora módulos sobre gestión del bienestar e inteligencia emocional en sus programas de capacitación en liderazgo, enfatizando la importancia de predicar con el ejemplo y fomentando un entorno propicio que priorice el bienestar de los empleados.



Capacitar a los líderes para reconocer y actuar:

Capacitá a tus líderes con las habilidades necesarias para identificar señales de agotamiento, estrés o desconexión en sus equipos.

Ofrecé herramientas y estrategias prácticas para abordar estos problemas de forma proactiva, facilitando el acceso a recursos de bienestar y ofreciendo soluciones flexibles que se adapten a las necesidades individuales.

Fomentá conversaciones sobre bienestar: Animá a los líderes a iniciar reuniones periódicas de bienestar con sus equipos. Estas conversaciones deben ir más allá de la salud física y abarcar el bienestar mental y emocional, creando un foro abierto para que los empleados expresen sus necesidades e inquietudes.

Estas conversaciones nunca deben ser forzadas, sino que deben surgir espontáneamente cuando el empleado esté listo.

Incentivar el liderazgo en bienestar:

Reconocer y recompensar a los líderes que integran con éxito el bienestar en la gestión de sus equipos y logran mejoras notables en el bienestar del equipo. Esto podría hacerse mediante premios formales, reconocimientos públicos u otros incentivos que destaquen su compromiso con el fomento de un entorno laboral saludable.

Fomento del aprendizaje continuo:

El bienestar es un campo en constante evolución. Ofrezca oportunidades de aprendizaje continuo para que los líderes se mantengan al día con las últimas tendencias, investigaciones y mejores prácticas en bienestar. Esto podría incluir talleres con expertos en fitness, seminarios web con destacados referentes en bienestar o suscripciones especializadas.





Paso 16: Incluir aspectos destacados del bienestar en las reuniones generales

Incorporar aspectos destacados del bienestar en las reuniones generales es una estrategia para mantener el bienestar como una prioridad en la conciencia colectiva de su organización. Al dedicar tiempo, al menos trimestralmente, a analizar los logros, iniciativas y objetivos de bienestar, se refuerza la importancia de la salud y el bienestar como prioridades organizacionales.

Esta atención constante no solo celebra el progreso, sino que también mantiene el impulso de su programa de bienestar. Estas reuniones clave son excelentes oportunidades para:

Exhibir logros e hitos: Utilizó las reuniones generales como plataforma para destacar los éxitos de su programa de bienestar.

Compartí métricas clave, como las tasas de participación, los hitos alcanzados en los desafíos o las mejoras en la salud general de los empleados. Celebrá estos logros fomenta un sentimiento de orgullo colectivo y refuerza el valor del programa de bienestar.

Destacar historias individuales y de equipo: Las historias personales resuenan profundamente y pueden inspirar a otros a involucrarse con el bienestar.

Incluye testimonios o comparta historias de personas o equipos que han logrado avances significativos en su bienestar. Estas narrativas pueden motivar a otros a participar y mostrar el impacto real de sus iniciativas de bienestar.

Avance de las próximas iniciativas de bienestar: Procurá mantener viva la emoción presentando avances de nuevos desafíos, talleres o recursos que estarán disponibles próximamente. Ofrecé un adelanto de futuras oportunidades de bienestar fomenta la anticipación y la participación temprana de los empleados.

Fomentar que el equipo directivo comparta perspectivas de bienestar: Invitá a los miembros del equipo directivo a compartir sus experiencias personales de bienestar o cómo lo incorporan en sus prácticas de liderazgo.

Esto demuestra un compromiso de arriba hacia abajo con el bienestar y anima a otros a integrar la salud y el bienestar en su trabajo y sus vidas.





Paso 17: Organizar actividades mensuales de bienestar

Organizar actividades mensuales de bienestar es una estrategia eficaz para mantener un alto nivel de compromiso con su programa de bienestar. Al ofrecer una secuencia regular de eventos, talleres y retos, crea oportunidades continuas para que los empleados conecten con el programa y entre sí, fomentando una cultura vibrante de salud y bienestar.

A continuación, te indicamos cómo planificar y ejecutar estas actividades para maximizar la participación y el impacto:

Diversificar la oferta: Cada mes, se presentan diversas actividades que abordan diferentes aspectos del bienestar, como la salud física, mental, emocional y social.

Desde retos de fitness y sesiones de mindfulness hasta talleres de nutrición y seminarios de salud mental, la diversidad de actividades garantiza algo para todos.

Asegúrate de sondear a tus empleados para descubrir qué temas y actividades les podrían entusiasmar más.

Aprovechar temas especiales: Alinea las actividades mensuales con temas relevantes de bienestar o meses de concientización.

Por ejemplo, organiza actividades de salud cardiovascular en febrero o talleres de concientización sobre el estrés en abril.

Adopta un tema basado en un evento grande como las Olimpiadas o el Mundial. Las actividades temáticas pueden aportar valor educativo y hacer que la programación sea más atractiva.

Involucra a expertos y ponentes: Incorpora a expertos en bienestar, ponentes motivacionales o instructores de fitness locales para que dirijan las sesiones. Su experiencia puede dar credibilidad a tus actividades y aportar nuevas perspectivas sobre el bienestar.





Fase 5: Mantener tu programa de bienestar actualizado



Paso 18: Analizar las métricas de éxito

El análisis periódico de las métricas de éxito es crucial para comprender el impacto de su programa de bienestar y garantizar que se alinee con sus objetivos estratégicos.

Al consultar los Indicadores Clave de Rendimiento (KPI) y los objetivos SMART establecidos desde el principio, puede evaluar la eficacia del programa y tomar decisiones basadas en datos para la mejora continua. A continuación, se presenta un enfoque estructurado para analizar el éxito de su programa de bienestar:

Revise sus KPI: Comenzá por revisar los KPI que se identificaron como indicadores de éxito para su programa de bienestar. Estos pueden abarcar desde las tasas de participación y los niveles de compromiso hasta las reducciones en el ausentismo

relacionado con la salud y mejoras en los índices de satisfacción de los empleados.

Comparación con los objetivos SMART:

Compará los resultados actuales de tu programa con los objetivos que estableciste inicialmente. ¿Se han cumplido tus objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos definidos? Analizar estos resultados te proporcionará una visión clara de los logros del programa y las áreas de crecimiento.

Evalúe el ROI del programa: ¿Qué impacto financiero ha tenido todo este trabajo en tu organización? Analizá los costos de atención médica, los niveles de productividad y otras métricas financieras antes y después del lanzamiento del programa para evaluar los beneficios financieros de sus iniciativas de bienestar.



Identificar tendencias y patrones: Busca tendencias en los datos que puedan indicar patrones más amplios de éxito u oportunidades de mejora. Esto podría incluir la identificación de las actividades más populares, las épocas del año con mayor participación o los grupos demográficos particularmente activos o subrepresentados.

Comuniquen los hallazgos: Comparte los resultados de su análisis con las partes interesadas, incluyendo a los líderes y participantes del programa. Destacar los logros puede aumentar la moral y el apoyo al programa, mientras que discutir abiertamente los desafíos y los ajustes planificados puede fomentar una cultura de transparencia y mejora continua.



Paso 19: Recopilar comentarios de los empleados

Recopilar activamente la retroalimentación de los empleados es fundamental para impulsar un programa de bienestar eficaz y con capacidad de respuesta. Este ciclo de retroalimentación le permite comprender de primera mano cómo interactúan los empleados con el programa, qué beneficios obtienen y, aún más importante, qué elementos consideran que podrían mejorarse.

A continuación, te explicamos cómo recopilar y utilizar sistemáticamente la retroalimentación de los empleados para enriquecer su iniciativa de bienestar:

Implementar encuestas periódicas: Realiza encuestas anónimas periódicas para obtener información sobre el programa de bienestar. Incluye preguntas sobre la frecuencia de participación, las actividades favoritas, los beneficios percibidos y sugerencias para nuevas ofertas o mejoras.

Facilitar grupos focales: Organiza grupos focales con un grupo representativo de empleados para profundizar en sus experiencias con el programa de bienestar. Este entorno permite conversaciones más detalladas y puede revelar información valiosa que las encuestas podrían no captar.



Fomentar la comunicación abierta: Crear canales para la retroalimentación continua, como una dirección de correo electrónico específica, un buzón de sugerencias o una sección interactiva en la intranet de la empresa. Facilitar que los empleados compartan sus opiniones en cualquier momento fomenta la participación continua.

Aprovechar a los “Campeones del Bienestar”: Aprovechá tu red de “Campeones del Bienestar” para recopilar retroalimentación informal durante sus interacciones con colegas. Su estrecha conexión con el equipo en general puede brindar información valiosa y de base.

Analizar los datos de participación: Además de la retroalimentación directa, analice los datos de uso de las actividades y plataformas del programa de bienestar.

Los patrones de participación pueden ofrecer retroalimentación indirecta sobre las preferencias y el nivel de participación de los empleados.



Revisar la retroalimentación regularmente: Incorporará la revisión de la retroalimentación a la gestión de su programa de bienestar.

Programa reuniones periódicas con sus Campeones de Bienestar para analizar la retroalimentación recopilada, identificar tendencias y priorizar las acciones a tomar.

Actuar según los conocimientos: Quizás lo más importante sea actuar según la retroalimentación recibida.

Ya sea introduciendo nuevas actividades, ajustando las ofertas actuales o abordando cualquier obstáculo a la participación, demostrar a los empleados que sus aportaciones generan cambios tangibles fomenta la confianza y la aceptación del programa.

Comunicar los cambios: Cuando se realicen ajustes basados en la retroalimentación de los empleados, comunica al equipo. Esto no solo los mantiene informados, sino que también demuestra el valor que se otorga a sus aportaciones, fomentando una cultura de respeto mutuo y colaboración.



Paso 20: Continuar iterando

La clave para mantener un programa de bienestar exitoso reside en su capacidad de evolución. La iteración continua, guiada por los índices de participación, las tendencias emergentes y las preferencias cambiantes de los empleados, garantiza que el programa siga siendo relevante, atractivo y eficaz.

Aquí te explicamos cómo mantener tu iniciativa de bienestar a la vanguardia de la salud y el bienestar organizacional:

Monitorear las tasas de participación: Las actividades con alto nivel de participación resaltan lo que funciona bien, mientras que una menor participación puede indicar oportunidades de mejora o reevaluación.

Mantenerse al día con las tendencias de bienestar: El campo del bienestar está en constante evolución, con nuevas tendencias, tecnologías y metodologías que surgen constantemente. Incorpora lo último en bienestar para mantener su programa actualizado y emocionante.

Esto podría implicar la incorporación de plataformas digitales de bienestar, técnicas de mindfulness o lo último en ciencia del fitness y la nutrición.

Adaptarse a los cambios en el entorno laboral: A medida que tu organización crece y cambia, también lo harán sus necesidades de bienestar.

Prepará los ajustes a tu programa en respuesta a cambios organizacionales, como las tendencias del teletrabajo, los cambios demográficos en la fuerza laboral o los nuevos desafíos de salud.

Considerar nuevas iniciativas: Experimentar con los programas antes de implementarlos por completo.

Esta puede ser una forma eficaz de evaluar el interés y la eficacia, minimizando el riesgo mientras se exploran mejoras.





Fase 6: Consolidar tu cultura de bienestar



Paso 21: Implementar políticas de bienestar

Pasar tu programa de bienestar, de una simple iniciativa, a una parte integral de la cultura de su empresa depende de la implementación de políticas que apoyen inequívocamente el bienestar de tus colaboradores.

En Wellhub, entendemos que la mayor prueba del compromiso de una empresa con la salud y la felicidad reside en sus políticas. A continuación, te explicamos cómo garantizar que tus políticas organizacionales reflejen y refuercen una cultura de bienestar:

Acuerdos de trabajo flexibles: Siempre que sea posible, adopta políticas que ofrezcan flexibilidad en el horario y la ubicación de trabajo. Reconocer la importancia del bienestar laboral y personal es clave para apoyar el bienestar general de tus

El bienestar general de tus empleados, permitiéndoles adaptar sus horarios de trabajo a sus necesidades personales y familiares. Incluso en puestos que requieren turnos fijos, puede aportar flexibilidad a su lugar de trabajo con políticas como el tiempo libre flexible.

Días de Salud Mental: El bienestar mental es la máxima prioridad para los trabajadores de todos los grupos demográficos. Podés apoyar esta dimensión crucial del bienestar implementando días de salud mental.

Estos son días libres dedicados que los empleados pueden usar para recargar energías y centrarse en su bienestar mental, sin necesidad de justificarlo.

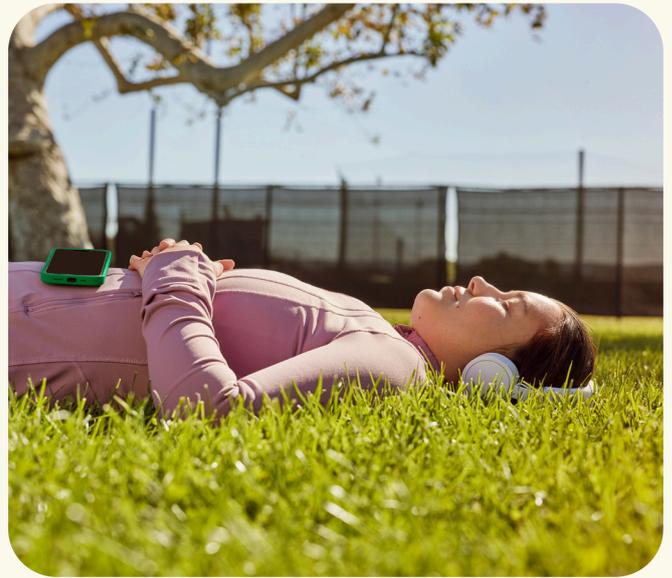
Políticas de licencia por bienestar: Más allá de la licencia por enfermedad estándar, considera introducir permisos por bienestar



como: tiempo libre destinado específicamente a participar en actividades proactivas de salud y bienestar. Esto podría incluir asistir a retiros de bienestar, exámenes médicos o terapia de salud mental.

Políticas de licencia por bienestar: Además de la licencia por enfermedad estándar, considera implementar licencias por bienestar: tiempo libre específicamente diseñado para participar en actividades proactivas de salud y bienestar.

Esto podría incluir asistir a retiros de bienestar, exámenes médicos o terapia de salud mental.



Cómo identificar una cultura de bienestar

Lograr una cultura de bienestar es un momento crucial en el camino de cualquier organización hacia la priorización de la salud y la felicidad. Implica un cambio transformador donde el bienestar no es solo un programa o una iniciativa, sino una parte fundamental de la identidad de su empresa.

En Wellhub, creemos que fomentar una cultura de bienestar es el objetivo final: **crear un entorno donde cada persona se sienta empoderada para prosperar.**

Así es como podés reconocer que ha integrado con éxito una cultura de bienestar en su organización...

El bienestar es parte de las conversaciones cotidianas cuando:

a) Las discusiones sobre salud, estado físico, bienestar mental y equilibrio entre el trabajo y la vida personal se convierten en partes naturales de las interacciones diarias en todos los niveles de la empresa, sabes que el bienestar ha permeado la cultura.

b) El liderazgo participa activamente y promueve el bienestar. Una verdadera cultura de bienestar es evidente cuando sus líderes no sólo hablan, sino que también actúan.





Incluso antes de que se lo preguntes. Su participación activa en programas de bienestar y su comunicación constante sobre la importancia del bienestar resaltan su valor para la organización.

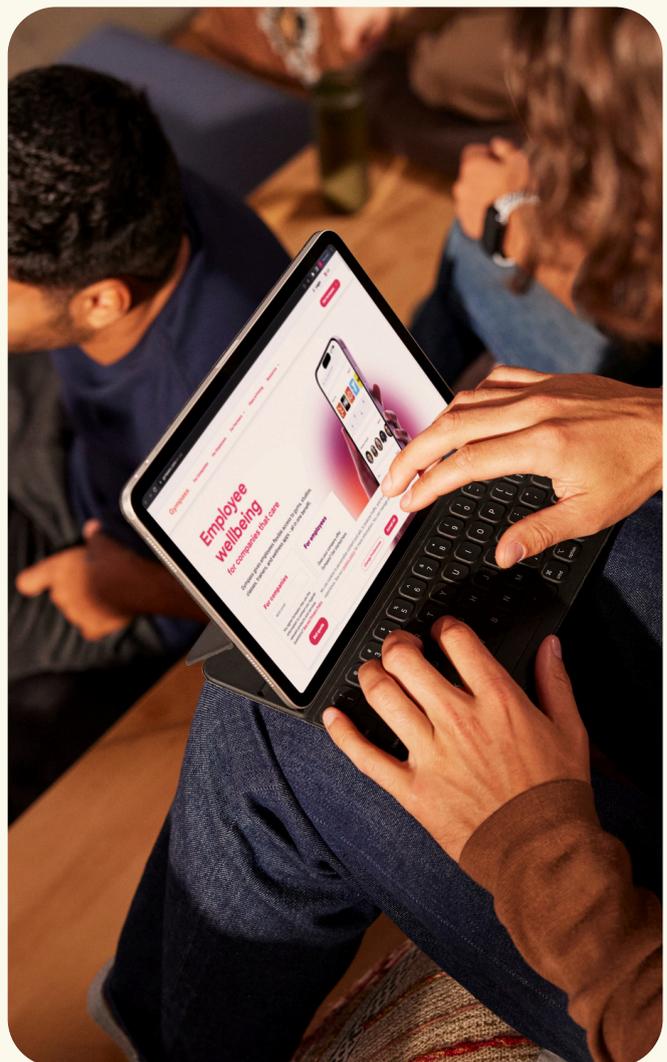
La participación de los colaboradores en actividades de bienestar es alta: Las altas tasas de participación en actividades de bienestar, no solo como una novedad sino como una tendencia sostenida, indican que los empleados valoran y priorizan su salud y bienestar, lo que refleja el éxito de su cambio cultural.

Los recursos de bienestar se utilizan con frecuencia: Cuando los empleados acceden y utilizan regularmente los recursos de bienestar disponibles para ellos, desde clases de fitness hasta apoyo de salud mental, es una clara señal de que estas ofertas se valoran y de que el bienestar es una prioridad.

La retroalimentación sobre las iniciativas de bienestar es proactiva: En una cultura de bienestar, los empleados se sienten cómodos compartiendo retroalimentación, sugerencias e historias de éxito sobre su proceso de bienestar. Este diálogo abierto fomenta la mejora continua y la innovación en tu programa de bienestar.

Las políticas en el lugar de trabajo apoyan el bienestar: Cuando las políticas y prácticas (desde actividades de acondicionamiento físico patrocinadas por la empresa hasta días de salud mental) apoyan el bienestar de los empleados, es evidente que la organización valora mucho mantener un entorno de trabajo saludable.

Impacto medible en la salud y la moral de los empleados: Quizás la señal más reveladora de una cultura de bienestar sea el impacto observable en la plantilla. Unas tasas de ausentismo más bajas, una moral positiva de los colaboradores y un ambiente general de energía y vitalidad son claros indicadores de éxito.





Avanzá a toda máquina



Ya has dado el primer paso para construir una organización que va más allá de lucir bien en una hoja de cálculo (aunque también lo hace). Vos estás construyendo una empresa que es una comunidad próspera y opera con el bienestar como pilar cultural.

Este cambio es una contribución increíble al éxito de todos. Los próximos pasos (los 21) están claros. ¡Empezá a construir tu legado de bienestar! ¿Necesitás ayuda para hacer realidad esta visión? ¡Contacta con un especialista en bienestar de Wellhub hoy mismo!

Nuestros expertos llevan más de una década ayudando a líderes de RR. HH. a lanzar programas de bienestar eficaces. Es de gran ayuda que nuestra plataforma se haya diseñado con la inclusión, la personalización, la accesibilidad y la simplicidad como pilares. Los empleados pueden elegir entre una amplia gama de opciones, incluyendo un plan digital gratuito y planes que se extienden a sus familias. **¡Experimenta el Efecto Wellhub usted mismo!**



wellhub 