

Plan de Acción de Bienestar y Calidad de Vida para Equipos de Colaboradores

Plantilla de Plan de Acción



Usaremos esta Plantilla de Plan de Acción en su Reunión Consultiva Gratuita con un asesor de Enfoque a la Familia.

Revise, evalúe y ponga en práctica las acciones que componen los tres pilares de un plan de bienestar completo para los colaboradores de su organización.

Los tres pilares de una estrategia de bienestar.

Las estrategias efectivas de bienestar en los lugares de trabajo son comprensivas. El bienestar laboral depende de varios factores distintos pero interconectados: la gestión eficiente del capital humano, la capacitación al personal para la conciencia de auto-gestión de su propio bienestar personal, y la atención de temas o asuntos urgentes que afectan el bienestar. Estas tres áreas forman los pilares de la estrategia. Una gestión pobre en cualquiera de ellas afectará la gestión de las otras.

Pilar #1: La gestión eficiente del capital humano.

El desarrollo y realización pronta, coherente y eficaz de las tareas propias del área de recursos humanos pueden significar la primera fuente de bienestar que su organización puede brindar a sus colaboradores.

Procesos de reclutamiento claros, programas de entrenamiento y bienvenida eficientes, modelos de supervisión y evaluación de objetivos, y un plan de compensación y beneficios atractivo son piezas que reducen el estrés y la ansiedad al brindar certeza y conocimiento concreto a la persona que sirve en la organización.

Al contrario cuando estos procesos son confusos, subjetivos o pobres se convierten en motivos de angustia que afectan el bienestar de aquellos a quienes deberían servir.

Pilar #2: Capacitación para la auto-gestión del bienestar.

Los empleadores no pueden asumir total responsabilidad del bienestar de cada área de la vida de cada uno de sus colaboradores. Pero sí pueden brindarles capacitación para que crezcan en su auto-cuidado. Cuando un colaborador recibe capacitación para reconocer y asumir su responsabilidad en su propio bienestar personal, el colaborador y la organización logran hacer equipo y se benefician mutuamente.

El ser humano es un ser integral. Vive su realidad en una serie de dimensiones de vida que se entrelazan entre sí. Somos personas pensantes, con emociones, dependientes de un cuerpo físico, con

relaciones interpersonales que nos afectan, y deseos de realización personal.

Para funcionar bien en cada área necesitamos buscar el equilibrio entre nuestra vida personal, familiar y laboral. Una persona que sabe como gestionar y procurar bienestar en cada una de estas áreas tiende a ser más eficiente y agradecido con la organización que le capacita al respecto.

Pilar #3: Atención de temas o asuntos urgentes que afectan el bienestar.

La salud mental y emocional no conoce jurisdicciones. Cuando una persona se encuentra en el lugar de trabajo, se encuentra toda ella, no solamente sus capacidades y competencias laborales, sino toda su mente y emociones. No nos es posible desligarnos completamente de nuestros asuntos personales cuando estamos trabajando. El estrés, por ejemplo, no conoce límites de acción. Existen asuntos personales complejos que pueden generar estrés, ansiedad y angustia que afecten la concentración y el desempeño en el lugar de trabajo.

La participación de profesionales en salud mental son pieza clave para que los colaboradores puedan atender esos asuntos personales. Aunque estos asuntos son privados, la organización sí puede facilitar en alguna medida este tipo de atención a sus colaboradores.

En las páginas siguientes encontrará recursos para que pueda construir su estrategia bienestar con base en estos tres pilares:

- una **lista de chequeo** para la gestión eficiente del capital humano.
- una **auto-evaluación** de auto-gestión del bienestar con identificación de las necesidades más urgentes de capacitación.
- una **tría de opciones** para la atención de temas o asuntos urgentes que afectan el bienestar.

Lista de chequeo para la gestión eficiente del capital humano.

Utilice esta lista de chequeo para asegurarse que la gestión de recursos humanos de su organización cuenta con los elementos esenciales para generar un fundamento de bienestar laboral para sus colaboradores. Si descubre la existencia de oportunidades de mejora, anote las acciones prácticas que necesita implementar. Incluya las personas clave de su organización con las que necesita conversar al respecto y cuáles propuestas de implementación podría plantear a los responsables de área.

Gestión Eficiente del Capital Humano

Elementos Esenciales de la Gestión Eficiente del capital humano	Estado. Califique cada elemento como: - Eficiente, - Medianamente eficiente, o - Poco Eficiente	Oportunidades. - Oportunidad mejora: - Persona clave: - Propuesta:
Proceso de reclutamiento claro y asertivo.		
Proceso de integración cuidadoso.		
Paquete de beneficios y compensación atractiva.		
Cumplimiento de responsabilidades en tiempo y forma.		

Elementos Esenciales de la Gestión Eficiente del capital humano	Estado. Califique cada elemento como: - Eficiente, - Medianamente eficiente, o - Poco Eficiente	Oportunidades. - Oportunidad mejora: - Persona clave: - Propuesta:
Un ambiente de trabajo saludable.		
Programas de Desarrollo y Capacitación.		
Programas de bienestar.		
Procesos de Evaluación y seguimiento.		

Puede conocer más sobre la relación de la buena gestión del talento humano con el bienestar de los colaboradores en las siguientes publicaciones:

Salud mental: prácticas transparentes de recursos humanos
<https://www.deel.com/es/blog/salud-mental-equipo-recursos-humanos/>

El Papel de los RRHH en la gestión de la salud mental en el trabajo: Un estudio de prácticas efectivas.

*****repositorio.upct.es/entities/publication/addfe067-505f-4ff5-81ba-aa15b1d8a148

Evaluación de auto-gestión del bienestar con identificación de las necesidades más urgentes de capacitación.

Utilice esta evaluación para revisar el nivel de conocimiento y capacitación que los colaboradores de su organización tienen respecto a cada área de auto-cuidado.

Para cada elemento tome en consideración la presencia de este conocimiento en sus colaboradores y la existencia de capacitación que la organización les brinda al respecto. Siendo 1 poco conocimiento y poca capacitación, y 10 amplio conocimiento y adecuada capacitación.

Conciencia de que el bienestar inicia en uno mismo.

1 --2--3--4--5--6--7--8--9--10

Habilidades para el manejo y resolución de conflictos.

1 --2--3--4--5--6--7--8--9--10

Destrezas de comunicación de alto rendimiento.

1 --2--3--4--5--6--7--8--9--10

Sentido de equipo.

1 --2--3--4--5--6--7--8--9--10

Inteligencia emocional.

1 --2--3--4--5--6--7--8--9--10

Buen manejo del estrés y la frustración.

1 --2--3--4--5--6--7--8--9--10

Actitud positiva en el espacio de trabajo.

1 --2--3--4--5--6--7--8--9--10

Sano equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

1 --2--3--4--5--6--7--8--9--10

Manejo saludable de las finanzas personales.

1 --2--3--4--5--6--7--8--9--10

Actitud de crecimiento orientada al aprendizaje.

1 --2--3--4--5--6--7--8--9--10

El Programa de Bienestar para el Colaborador, de Enfoque a la Familia cubre las principales necesidades de capacitación que una organización puede brindar a sus colaboradores en las áreas de auto-gestión su bienestar. Conozca más sobre el contenido de este programa aquí:



PROGRAMA DE BIENESTAR PARA EL COLABORADOR



Tríada de opciones de atención de temas o asuntos urgentes que afectan el bienestar.

El abordaje de asuntos urgentes de tipo personal es una tarea que requiere atención profesional y confidencial. Las organizaciones pueden crear políticas y estructuras que sirvan a este fin. Existen distintos modelos que cada organización puede seguir según las oportunidades con que se cuente en términos de personal capacitado para esta tarea, recursos económico destinado en el presupuesto del área bienestar de los colaboradores, y existencia de recursos disponibles en entidades afines para este tiempo de atención.

A continuación describimos tres opciones para que su organización promueva o brinde espacios de atención profesional en salud mental a sus colaboradores.

Opción 1: Contratación de personal profesional para la atención mental de los colaboradores.

Contratar a un profesional en psicología para la atención de la salud mental de los colaboradores es una opción valiosa y viable para algunas organizaciones.

Es necesario distinguir la contratación de profesionales en psicología para la gestión propia de los recursos humanos, de la contratación de profesionales en psicología para la atención terapéutica de los colaboradores. La atención en terapia psicológica requiere confidencialidad y que el profesional que atiende no tenga otro tipo de vínculo con la persona atendida. De tal manera que el mismo profesional en psicología que atiende a un colaborador en sus asuntos personales privados de salud mental no puede ser al mismo tiempo quien gestiona sus asuntos del área de recursos humanos.

Organizaciones con profunda conciencia del valor de la salud mental de sus colaboradores y que cuentan con el presupuesto suficiente pueden realizar la contratación de un profesional en psicología dedicado a la atención los colaboradores. Este tipo de servicio puede ser incluido como parte del paquete de beneficios que la organización brinda a los colaboradores.

Para toda contratación y creación de beneficios para el personal es requerido la asesoría legal pertinente que asegure la correcta gestión a la organización.

Opción 2: Animar a la contratación personal de servicios de salud mental por parte de los colaboradores.

Por distintas y válidas razones una organización puede optar por no contratar a un profesional de psicología para la atención de asuntos de salud mental de sus colaboradores, y podrá preferir que sean los mismos colaboradores quienes realicen la contratación de este tipo de servicios de manera personal y privada.

Esta opción delega completamente en el colaborador la responsabilidad de selección del tipo de servicio, así como la búsqueda del profesional, el pago del servicio, la frecuencia utilizada y los demás elementos propios de la contratación de un servicio de salud personal.

Para este tipo de abordaje la organización participa motivando a sus colaboradores a utilizar estos servicios por medio espacios de capacitación en los que se enfatiza el valor de la atención profesional en temas de salud mental, por medio de facilidades para recibir la atención como permisos especiales o flexibilización de horarios para poder asistir a citas de atención psicológica, y por medio aportes económicos destinados específicamente al uso de este tipo de servicios.

La implementación de este tipo de políticas requiere la asesoría legal adecuada para la organización, y la creación de reglamentación interna para su aplicación.

Enfoque a la Familia cuenta con un equipo de profesionales en psicología que atienden en modalidad virtual, así como en modalidad presencial en Goicoechea y Santa Ana. También cuenta con atención de consejería, coaching de vida y asesoría financiera personal.

Puede conocer a los especialistas de Enfoque a la Familia en nuestro sitio web: <https://citas.enfoquealafamilia.cr>

Opción 3: La creación de un convenio de atención con una organización de salud mental.

Una alternativa a las dos primeras opciones es una opción híbrida que contemple la participación de la organización junto a otra organización que provea la atención profesional a sus colaboradores.

Las organizaciones pueden establecer una alianza de servicio, o un convenio de colaboración con una entidad de salud mental que provea los servicios de atención psicológica a sus colaboradores con algunos beneficios.

En este modelo la organización provee por medio de la entidad los espacios y precios especiales a sus colaboradores, y se encarga de gestionar la disponibilidad de los profesionales de salud mental en horarios y condiciones que resulten convenientes también para la organización sin afectar la naturaleza privada y confidencial de la atención que reciben sus colaboradores.

Enfoque a la Familia brinda convenios de atención en psicología que incluyen paquetes de citas virtuales o presenciales en nuestras sedes o en las instalaciones de la organización contratante. Estos paquetes se acompañan de capacitación previa al personal en temas de salud mental, así como la programación de citas, seguimiento personal y rendición de cuentas a la organización sobre la asistencia a las citas programadas para sus colaboradores. Esta rendición de cuentas no incluye informes de los temas atendidos confidenciales por los especialistas.

En su reunión consultiva gratuita podremos ampliar el detalle sobre este tipo de convenios.

Reunión Consultiva Gratuita

Su Kit Estrategia de Bienestar incluye una reunión consultiva gratuita con un representante de Enfoque a la Familia.

En esta reunión usted:

- ★ Recibirá asesoría personalizada para el diseño e implementación de la estrategia de bienestar para su organización.
- ★ Recibirá orientación respecto a cada área de la estrategia.
- ★ Podrá evacuar sus dudas sobre la forma de aplicar los contenidos de esta guía a su caso específico.
- ★ Conocerá más soluciones efectivas que otras organizaciones han implementado con éxito para ayudar al bienestar integral de sus colaboradores.

Programe su reunión consultiva gratuita por medio de WhatsApp al número [+506 8655 9211](https://www.whatsapp.com/business/contact?phone=50686559211).

