

¿CÓMO DESARROLLAR UN PROGRAMA de bienestar efectivo?

Como líderes de Recursos Humanos o de seguridad ocupacional, uno de los mayores retos es erradicar de raíz las causas que contribuyen a una cultura empresarial negativa, lo cual es clave para desarrollar un ambiente laboral saludable y sostenible. Para enfrentar este desafío, es importante implementar estrategias basadas en la prevención, la comunicación clara y la alineación con los valores de la empresa.

La implementación de la NOM-035-STPS-2018 en México ha puesto el foco en la identificación y gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, subrayando la importancia de contar con planes de acción efectivos para abordar las problemáticas identificadas. Esta norma tiene como objetivo prevenir los factores de riesgo psicosocial y fomentar un entorno laboral saludable.

Antes de implementar soluciones, es crucial entender las causas raíz de los problemas culturales:

1

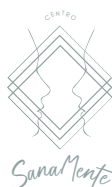
Diagnósticos profundos

2

Grupos focales y entrevistas

3

Revisión de indicadores



PROGRAMAS DE BIENESTAR

¿Profundidad o paliativos?

Un programa de bienestar que resuelve la causa raíz tiene un **enfoque holístico y sostenible**, que genera un **impacto duradero** al atacar los factores que afectan el bienestar de los empleados en **diversas dimensiones** (física, mental, emocional, financiera).

Estos programas están diseñados para **prevenir** futuros problemas y mejorar de manera continua, mientras que un programa **paliativo** solo **ofrece soluciones temporales** o superficiales, enfocándose en mitigar síntomas sin abordar las verdaderas causas subyacentes del malestar. Como resultado, los programas paliativos tienden a tener un **efecto limitado y corto** en la satisfacción y salud de los empleados.



Considera los siguientes elementos al diseñar tu programa de bienestar. La implementación debe alinearse con los objetivos específicos del programa y las necesidades particulares de la empresa.

