

Cinco aspectos clave a la hora de implementar la cultura del bienestar en una empresa

Viernes, 06 de mayo 2022

En un entorno como la pandemia por coronavirus que se extiende por todo el mundo y que amenaza la supervivencia de grandes empresas, pymes y profesionales, es clave implantar la cultura del bienestar, de forma transversal, como principal catalizador para poder seguir cosechando resultados. Para ello hay que educar, empoderar y acompañar a las personas en la conquista de estilos de vida que generen salud y bienestar en sus comunidades personales y profesionales.

Conseguir el bienestar es clave no solo para que la productividad aumente, sino también para que el empleado se encuentre a gusto en su trabajo, se implique con la compañía y sea su mejor embajador de marca.

El nuevo liderazgo personal y profesional pasa porque las personas gestoras y directoras sean promotoras de la salud propia y del resto de su equipo. *“El interés sobre cómo crear una cultura del bienestar está en auge. La clave para entender el concepto es comprender que la salud es un recurso para la vida, no un objetivo en sí. No debemos ver la salud cómo un índice de bienestar, sino la salud cómo una herramienta para llegar al bienestar”*, explica **Estel Mallorquí**, directora y fundadora de Biwel, una firma dedicada a diseñar e implantar programas integrales de promoción de la salud, bienestar y calidad de vida, para los trabajadores y trabajadoras de las empresas.

El primer paso para crear una cultura del bienestar dentro de una empresa pasa por educar, empoderar y acompañar a las personas en la conquista de estilos de vida que generen salud y bienestar en sus comunidades personales y profesionales. En este sentido, los estilos de vida se nutren del entorno social, de una visión del mundo que implica un conjunto de patrones de conducta, de valores y creencias que nos ayudan a asumir un determinado rol en el aspecto social.

“En una cultura del bienestar, las influencias sociales pueden conducir a las personas a tener un comportamiento saludable, o no, en cada uno de los hábitos de salud: actividad física, alimentación, gestión emocional, hábitos tóxicos, descanso, salud general o educación financiera”, añade Mallorquí.

En este sentido se deben revisar estas influencias sociales y se deben tener en cuenta a la hora de diseñar un plan de bienestar empresarial:

1. **Valores compartidos (prioridades):** es importante establecer una conexión entre los beneficios del bienestar y los intereses y valores de la empresa. La cultura del bienestar impulsa a los empleados a tomar mejores decisiones consiguiendo los objetivos que se ha marcado la empresa.
2. **Normativas (la forma en cómo hacemos las cosas en la empresa):** en una cultura del bienestar, el objetivo es cambiar o adaptar las normas consiguiendo que los trabajadores tengan comportamientos saludables y, a la vez, apoyar o desarrollar normas que apoyen prácticas saludables.
3. **Procedimientos culturales (las políticas formales e informales):** una cultura del bienestar coge fuerza cuando las políticas están alineadas y ayudan a los empleados a seguir un comportamiento saludable. Gracias a esta influencia positiva se consigue un mayor compromiso, satisfacción y atracción del talento.
4. **Programas de salud y bienestar (apoyo en mejorar la salud y bienestar de las personas):** facilitar entornos saludables, servicios y eventos formativos puntuales o continuos (*workshops*, PAE...), un portal de bienestar como canal de comunicación... No sólo destinado al trabajador, sino también a mejorar el bienestar de sus familias, sus amigos y cultivar las relaciones entre los compañeros de trabajo.
5. **Clima (cohesión social):** una cultura del bienestar puede ayudar a construir un clima laboral positivo mediante la adopción de enfoques que se centren más en las fortalezas que en los riesgos, que conecten con la misión de la organización y ofrezcan a las personas oportunidades para ayudar a sus compañeros.

Crear una cultura del bienestar requiere tiempo, esfuerzo, estar abierto al *feedback* constructivo de los empleados y construir una

metodología de mejora continua año tras año. Cada uno de los programas de salud y bienestar implementados es importante que esté alineado con todos los aspectos de la cultura de la empresa, que sea coherente y crezca año a año con el cambio cultural.

El capital humano es el principal activo de la empresa, responsable de su crecimiento, y debemos cuidarlo creando empresas más saludables, seguras, productivas, humanas, competitivas y sostenibles. Personas más comprometidas, felices y saludables generan empresas saludables y rentables.

Durante esta situación de *Covid-19* es el momento de plantear una gestión post-confinamiento coherente con nuestra cultura y con la seguridad y salud de nuestros empleados. Digitalizar la salud puede ayudar a obtener información veraz importante para una gestión empresarial más eficaz.

Noticias Relacionadas

- [Buenas prácticas ergonómicas en los servicios de restauración y hostelería en general](#)
- [El equipo humano como motor de innovación y crecimiento en las empresas de colectividades](#)
- [La RSE de una compañía mejora la motivación, clima laboral y la productividad de los equipos](#)
- [La división social de las colectividades: una elección con múltiples posibilidades laborales](#)