



Insights

El cambio en el concepto de bienestar:

01

La definición de "bienestar" ha cambiado a través de las generaciones y ahora la satisfacción tanto profesional como personal son elementos tan importantes como el factor económico (salario).

RRHH como un líder y aliado estratégico de la Alta Gerencia:

02

El departamento de RRHH es, usualmente, quien se considera el responsable de buscar el bienestar de los colaboradores. El área juega un papel crucial en el desarrollo, implementación, monitoreo y comunicación de políticas y prácticas que promuevan el bienestar integral.

Relación entre bienestar y cultura organizacional:

03

A nivel de cultura, la tendencia es diseñar y fomentar culturas de alto rendimiento. Se ha demostrado que los programas de bienestar fomentan un aumento en la productividad del personal y en el compromiso que tienen hacia la organización.

Bienestar Organizacional

La transformación de los modelos de talento y la adopción de nuevas formas de trabajo, debido a la pandemia, son esenciales para que las organizaciones sobrevivan y mantengan sus modelos de negocio. Debido a la situación actual, las organizaciones y su personal están experimentando una serie de cambios que han modificado las prioridades institucionales y del área de Recursos Humanos, buscando acciones en dos puntos clave: mantener la continuidad del negocio y atender el bienestar integral de las personas.

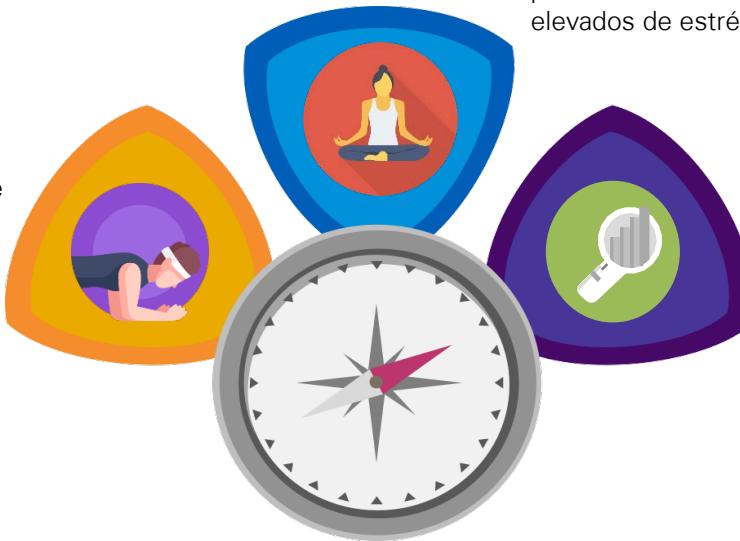
Con esta "nueva normalidad", las políticas y prácticas propuestas por RRHH deben revisarse para garantizar un trabajo saludable y estructurado.

Bienestar psicológico

Programas enfocados en administración de tiempo personal y profesional, separación de espacios y resiliencia. Activar líneas de apoyo para abordar los desafíos provocados por niveles elevados de estrés y ansiedad.

Bienestar físico

Programas de promover rutinas de ejercicios en el hogar, descansos regulares y suficientes y ergonomía del trabajo desde el hogar.



Asistencia financiera

La gestión de las finanzas personales es un elemento crítico para los colaboradores, la planificación financiera a largo y corto plazo puede ser un apoyo adicional proporcionado por las organizaciones.

Un gran reto

El desarrollo de nuevas métricas, procesos e instrumentos robustos y estandarizados para lograr medir el impacto de las acciones desarrolladas para afectar positivamente la salud mental y el bienestar de los colaboradores.

El "nuevo normal"

Ante los cambios vividos por las organizaciones debido al COVID-19, las instituciones tienen que reinventarse y ajustarse a esta nueva realidad. A continuación algunas acciones que podrían realizarse:



Políticas que se tienen que reinventar

Las organizaciones deben manifestar su compromiso de garantizar la salud y el bienestar de su personal mediante la formalización de una política de bienestar y su respectiva actualización. Se debe asegurar la debida comunicación de la misma.

Beneficios en salud (tanto a colaboradores como sus familiares)

Algunas de las acciones innovadoras e integrales a implementar pueden ser: asesoramiento médico y psicológico virtual, líneas de ayuda, seminarios web sobre salud y bienestar, clases de meditación virtuales, ejercicios físicos virtuales, exámenes de salud, entre otros.

Instrumento del "pulso diario" para conocer la satisfacción del colaboradores:

Este instrumento se acompaña de un procedimiento estandarizado para recolectar la data y analizar los datos, casi a manera inmediata que permiten conocer la satisfacción de los colaboradores sobre las acciones que va tomando la empresa.

Cambiar el trabajo desde la casa (*Work from Home, WfH*) por trabajando feliz y sano desde casa (*Work Happy/Healthy from Home*, en inglés *WHFH*).

Proporcionar medidas de bienestar adecuadas para mantener a los colaboradores saludables, productivos, comprometidos y que les faciliten balancear la vida laboral y la vida personal.



KPMG, su aliado estratégico

Los servicios relacionados en esta línea, en que KPMG podría ayudarlo a gestión de manera estratégica el talento son:



Diseño de programas de bienestar:

Análisis de las necesidades del personal y diseño de acciones para definir el programa de bienestar organizacional.



Experiencia de la persona colaboradora:

Diagnóstico y ajustes de la experiencia del personal, logrando que la misma sea más positiva y saludable, y buscando aumentar la propuesta de valor que se le da al personal, y su compromiso con la organización.



Elaboración de políticas relacionadas al tema:

Actualización y desarrollo de políticas que busquen el bienestar de los colaboradores, (ej: teletrabajo, salud integral, entre otras) de manera que se alineen a la estrategia y compromisos de la organización.



Alineación de los valores de la organización con los del colaborador:

Con base en la estrategia de negocio y el diseño conceptual, analizamos varias dimensiones organizacionales (ej: valores, talento, cultura y/o liderazgo) para buscar las acciones concretas que busquen el alineamiento de valores.



Capacitaciones:

Diversa índole, por ejemplo: salud mental, manejo del estrés, bienestar laboral, estilos de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, entre otros.

Contáctenos

Luis Rivera
2201-4171
lgrivera@kpmg.com

Cristina Gutierrez
2201-4130
cristinagutierrez@kpmg.com

Daniela Zeledón
2201-4116
dzeledon@kpmg.com