

***“Hasta que quienes ocupan puestos de responsabilidad no acepten cuestionarse con valentía su modo de administrar el poder y de procurar el bienestar de sus pueblos, será difícil imaginar que se pueda progresar verdaderamente hacia la paz”***

**JUAN PABLO II**

## **REFLEXIONES SOBRE EL BIENESTAR EN LA EMPRESA**

**Por Ximena Combariza E. Socia-Consultora de Maximizar**

“La empresa que viene tiene que ofrecer al empleado seguridad tanto conómica como anímica, el placer de la creatividad y la inversión provechosa de la propia vida o energía, el gozo y la alegría de la unidad y comunión con otros seres humanos que caminan el mismo camino, sueñan los mismos sueños y comparten el mismo aire...”

La empresa que viene será lugar de trabajo y autorrealización, y será escuela y universidad donde el ser se educa, aprende, crece... Será una forma más práctica y madura de asociarse, comunicarse y compartir...”

**PETER A. FRAILE-Consultor Español**

Inicio esta reflexión con este párrafo de mi querido maestro en los campos de la consultoría y la facilitación, porque considero que plantea en una forma clara, sencilla y sabia la esencia de lo que puede llegar a ser el mundo del trabajo, la empresa, para todos sus miembros: un espacio no sólo de productividad y desarrollo profesional, sino también un espacio amable, amigo, como un “segundo hogar”; un espacio de crecimiento personal, en el que puedan convertirse en mejores seres humanos, mejores padres o madres, mejores hijos o hijas, mejores ciudadanos o ciudadanas, etc.

¿Y cómo lograr todo esto? ¿Se requieren grandes inversiones en la creación y mantenimiento de sofisticados y costosos programas y planes de bienestar? No necesariamente. Esto puede lograrse, fundamentalmente, mediante una visión y gestión integrales del bienestar.

¿A qué se le llama bienestar laboral? Al igual que la salud es concebida por la OMS como un estado más amplio, dinámico y rico que la simple ausencia de enfermedad, el bienestar laboral hace referencia a una buena calidad de vida y a la satisfacción de las

personas en su medio laboral, no sólo a la ausencia de riesgos, enfermedades o accidentes laborales.

Un enfoque sistémico del bienestar contempla a los/las colaboradores como seres integrales y les ofrece, por tanto, programas y actividades que buscan mejorar su calidad de vida –y la de sus familias- y alcanzar un mayor desarrollo en las diversas esferas de la vida del ser: personal, laboral o profesional, familiar, social, psicológica, afectiva y espiritual.

El proceso de bienestar dentro de la empresa debe hacer parte de un manejo estratégico del talento humano de la organización. Debe tener como objetivo la creación de un ambiente de motivación y compromiso entre todos los miembros de la empresa; un ambiente laboral apropiado a la dignidad de las personas y que facilite el incremento de su satisfacción, motivación y productividad. Además, los planes, programas, actividades, etc. de bienestar, deben atender y responder a los “factores de riesgo psicosocial”, usuales en todas las organizaciones a nivel internacional, y de mayor complejidad en las difíciles condiciones del entorno nacional actual. No es lo mismo buscar el bienestar de los colaboradores en países con altos índices de desarrollo económico y social y bajos índices de violencia, que hacerlo en países en los que, como en el nuestro, hay en el entorno condiciones de pobreza, violencia de todo tipo, inequidad, injusticia, etc.

El compromiso con el bienestar de los/las colaboradores es una excelente manera de ejercer la responsabilidad social de la empresa, vista ésta con una perspectiva mucho más amplia que la de simplemente cumplir con las disposiciones legales en relación con la gestión humana (por ejemplo las relacionadas con la creación de programas de salud ocupacional, el pago justo y oportuno por el trabajo

realizado, el reconocimiento de las prestaciones sociales, etc.).

Cuando un trabajador/a de cualquier nivel jerárquico dentro de la empresa se siente valorado y reconocido, se desarrolla profesionalmente y a la vez crece personalmente, puede, sin duda, desempeñar mejor también los otros roles que ejerce fuera de la empresa, en los ambientes familiar y social. Podrá por ejemplo, no sólo ser un padre o madre que gana lo suficiente para satisfacer las necesidades básicas de su familia, sino que también llegará a casa tranquilo, animado, dispuesto al dialogo, y con energía suficiente para ayudar en las labores del hogar, y para jugar con sus hijos. Y esos chiquillos se desarrollarán en un medio sano, que les permitirá llegar a ser adultos sanos. De esta manera, la empresa en la que ese trabajador produce, crece y se siente bien, está contribuyendo significativamente a la construcción de capital social, a la paz y la convivencia. ¡Gana la empresa, gana el trabajador, gana su familia, gana la sociedad, gana el país, ganamos todos!

Por el contrario, las empresas en las que no hay un verdadero respeto por sus “clientes internos” –aunque posiblemente sí por los clientes externos-, ni oportunidades de desarrollo, ni reconocimiento, ni inversión de esfuerzos en la calidad de vida de los colaboradores, pueden impactar negativamente la convivencia social. Pueden estar entregando a las familias y a la sociedad, personas con resentimientos, temores, inseguridades, malos hábitos de relacionamiento, etc., lo cual, claro está, influirá negativamente en su comportamiento como padres o madres, como hijos y como vecinos y ciudadanos.

Con frecuencia me pregunto si será una acción coherente el que algunas empresas contribuyan con importantes sumas de dinero a algunas obras sociales,

cuando dentro de ellas hay personas que se sienten mal tratadas, sub-valoradas, ignoradas, etc. ¿No sería mejor aquello de “comenzar el bien por casa”?

A través de los demás procesos asociados a la gestión del talento humano, las empresas pueden trabajar muy efectivamente en el bienestar de sus colaboradores. Mencionaremos sólo algunos ejemplos:

- Cuando un nuevo trabajador/a es recibido mediante un adecuado proceso de inducción, en el que no sólo se le habla de sus responsabilidades, sino que se le da una verdadera acogida, o bienvenida a la empresa, se está contribuyendo a su bienestar laboral.
- Cuando los procesos de selección, enganche y desvinculación contemplan al individuo como un ser integral y se basan en el respeto y el diálogo, se está contribuyendo al bienestar laboral.
- Cuando el trabajador tiene acceso periódico a programas de capacitación y desarrollo, y se construye para él y con él un plan de carrera, se está contribuyendo a su bienestar laboral.

- Cuando se aplican políticas transparentes, justas y equitativas de compensación, se está contribuyendo al bienestar laboral.
- Cuando se hacen esfuerzos por mantener un ambiente de trabajo agradable, en el que se den buena comunicación, buen trato, integración, respeto activo, solidaridad, etc., se está contribuyendo al bienestar laboral.
- Cuando sus jefes se preocupan por el trabajador como persona, lo escuchan, lo apoyan y le dan reconocimiento, además de pedirle buenos resultados, se está contribuyendo a su bienestar laboral.

Esta es, pues, una invitación a ampliar la perspectiva del bienestar en la empresa y a aprovechar todas las posibilidades con que se cuenta: quizás grandes presupuestos para desarrollar amplios programas de beneficios para todos los trabajadores, como puede ocurrir en las grandes empresas; o quizás la “simple” oferta de seguridad anímica, de creatividad, de inversión provechosa de la propia energía, de la alegría de relacionarse positivamente con otros seres humanos, etc., lo cual está al alcance de cualquier organización, independientemente de su “P y G”.

### Para Reflexionar....

¿Qué considera su organización por Bienestar Organizacional?

¿Qué tan alineados con el proceso de bienestar, están los procesos de selección, inducción, formación y gestión del desempeño de su organización?

¿Qué tanta importancia se da en su organización al desarrollo, bienestar y calidad de vida de sus empleados?