



*Guía paso a paso para
crear un programa de*
BIENESTAR
EN EL TRABAJO

AE MENTORÍA Y CONSULTORÍA
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS ©

No se permite su distribución ni reproducción sin previa
autorización de AE Mentoría y Consultoría



AE MENTORÍA Y CONSULTORÍA
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS©

**No se permite su distribución ni reproducción sin
previa autorización de AE Mentoría y Consultoría**

CONTENIDO

CAPÍTULO

01

Cómo diseñar un programa
estratégico de bienestar
laboral.

CAPÍTULO

02

Aspectos clave a tener en
cuenta

CAPÍTULO

03

Paso a paso para diseñar un
plan de bienestar laboral

CAPÍTULO

04

KPI Indicadores de
desempeño para tu plan de
bienestar



CAPÍTULO

01



STRATEGIC PLAN

AE MENTORÍA Y CONSULTORÍA
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS ©

No se permite su distribución ni reproducción sin previa
autorización de AE Mentoría y Consultoría

DEBES TENER EN CUENTA:

- **Evaluar las necesidades de los empleados:** es importante comenzar por identificar las necesidades de los empleados. Realizar encuestas y entrevistas con los empleados para recopilar información sobre sus intereses y preocupaciones puede ser útil para determinar las áreas de enfoque más importantes.
- **Establecer objetivos claros:** una vez que se han identificado las necesidades de los empleados, se deben establecer objetivos claros para el programa de bienestar laboral. Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y oportunos (SMART).
- **Diseñar un plan de acción:** con los objetivos claros, se debe diseñar un plan de acción detallado que incluya los recursos necesarios, los plazos y los responsables de implementar cada elemento del programa de bienestar laboral.

AE MENTORÍA Y CONSULTORÍA
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS©

Cómo diseñar un programa estratégico de bienestar laboral.

DEBES TENER EN CUENTA:

- **Comunicar el programa de bienestar laboral:** es importante comunicar el programa de bienestar laboral a todos los empleados para que comprendan sus objetivos y cómo pueden participar. Se pueden utilizar diferentes canales de comunicación, como boletines informativos, correos electrónicos y reuniones.
- **Implementar el programa de bienestar laboral:** una vez que se ha diseñado el programa de bienestar laboral y se ha comunicado a los empleados, se puede comenzar a implementarlo. Es importante asegurarse de que el programa se implemente de manera sistemática y se mantenga a largo plazo.
- **Evaluar y medir los resultados:** es importante evaluar y medir los resultados del programa de bienestar laboral para determinar su efectividad y hacer ajustes necesarios. Los KPI pueden incluir la tasa de participación de los empleados, la satisfacción de los empleados y la reducción del absentismo laboral.

Cómo diseñar un programa estratégico de bienestar laboral.

DEBES TENER EN CUENTA:

- **Realizar ajustes:** en función de los resultados de la evaluación, se pueden hacer ajustes al programa de bienestar laboral para mejorar su efectividad. Es importante seguir evaluando y ajustando el programa de manera regular para asegurarse de que continúe satisfaciendo las necesidades de los empleados.



Important!

AE MENTORÍA Y CONSULTORÍA
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS ©

No se permite su distribución ni reproducción sin previa autorización de AE Mentoría y Consultoría

CAPÍTULO

02



GET RESULTS

AE MENTORÍA Y CONSULTORÍA
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS©

No se permite su distribución ni reproducción sin previa
autorización de AE Mentoría y Consultoría

DISEÑAR UN PROGRAMA DE BIENESTAR REQUIERE:

1. **Cultura empresarial:** es un factor clave en el éxito de un programa de bienestar laboral. Es importante asegurarse de que el programa se alinee con los valores y la misión de la empresa y que sea respaldado por la alta dirección.
- **Participación de los empleados:** es esencial para el éxito del programa de bienestar laboral. Se deben involucrar a los empleados en el diseño, implementación y evaluación del programa y fomentar la retroalimentación continua para mejorar el programa.
- **Presupuesto y recursos:** Es importante asignar los recursos necesarios, incluidos los presupuestos, el tiempo y el personal, para implementar y mantener el programa de bienestar laboral.

AE MENTORÍA Y CONSULTORÍA
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS©

No se permite su distribución ni reproducción sin previa autorización de AE Mentoría y Consultoría

DISEÑAR UN PROGRAMA DE BIENESTAR REQUIERE:

- **Accesibilidad:** El programa de bienestar laboral debe ser accesible para todos los empleados, independientemente de su ubicación o horario de trabajo. Se deben proporcionar opciones flexibles y accesibles para participar en el programa, como programas en línea o fuera del horario de trabajo.
- **Evaluación y mejora continua:** El programa de bienestar laboral debe ser evaluado y mejorado de manera continua para asegurarse de que satisfaga las necesidades de los empleados y se ajuste a las cambiantes condiciones del entorno laboral.
- **Cumplimiento legal:** Es importante asegurarse de que el programa de bienestar laboral cumpla con las leyes y regulaciones laborales aplicables y se ajuste a las políticas internas de la empresa.

AE MENTORÍA Y CONSULTORÍA
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS©

CAPÍTULO

03



AE MENTORÍA Y CONSULTORÍA
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS©

No se permite su distribución ni reproducción sin previa
autorización de AE Mentoría y Consultoría

SIGUE ESTOS PASOS Y CREA TU PLAN DE BIENESTAR

- 1. Evaluar las necesidades y preferencias de los empleados:** Para diseñar un programa de bienestar laboral efectivo, es importante conocer las necesidades y preferencias de los empleados. Esto se puede lograr a través de encuestas, entrevistas o grupos focales.
- 2. Definir los objetivos y metas del plan:** Con base en las necesidades y preferencias identificadas, es importante establecer los objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y tener un plazo definido.
- 3. Desarrollar una estrategia de bienestar laboral:** Con los objetivos y metas establecidos, es importante desarrollar una estrategia que incluya actividades y programas que aborden las necesidades identificadas.
- 4. Establecer un presupuesto y asignar recursos:** Es importante establecer un presupuesto para el programa de bienestar laboral.
- 5. Planea la ejecución del plan:** Una vez que se ha desarrollado la estrategia, es decir, la asignación de tareas, la definición de roles y responsabilidades y la planificación de eventos..

CAPÍTULO

04



AE MENTORÍA Y CONSULTORÍA
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS ©

No se permite su distribución ni reproducción sin previa
autorización de AE Mentoría y Consultoría

A CONTINUACIÓN ENCUENTRAS 6 INDICADORES PARA MEDIR BIENESTAR:

1. Tasa de retención de empleados: El porcentaje de empleados que permanecen en la organización después de un período determinado de tiempo puede indicar si el programa de bienestar laboral está satisfaciendo las necesidades y preferencias de los empleados.

2. Reducción de la tasa de absentismo: La disminución en la cantidad de días de ausencia de los empleados puede indicar que el programa de bienestar laboral está mejorando la salud y el bienestar de los empleados.

3. Participación en programas de bienestar: El número de empleados que participan en programas de bienestar, como sesiones de meditación, yoga, gimnasia laboral, entre otros, puede indicar el nivel de satisfacción y aceptación del programa.

AE MENTORÍA Y CONSULTORÍA
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS©

No se permite su distribución ni reproducción sin previa
autorización de AE Mentoría y Consultoría

A CONTINUACIÓN ENCUENTRAS 6 INDICADORES PARA MEDIR BIENESTAR:

4. Nivel de satisfacción de los empleados: El nivel de satisfacción de los empleados con el programa de bienestar laboral se puede medir a través de encuestas y evaluaciones de retroalimentación.

5. Reducción de los costos de atención médica: Si el programa de bienestar laboral está mejorando la salud de los empleados, es posible que se vea una reducción en los costos de atención médica relacionados con enfermedades relacionadas con el estrés y la falta de actividad física.

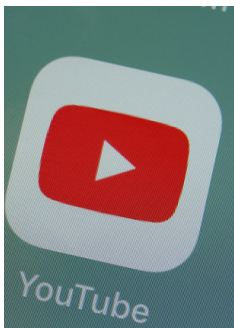
6. Incremento en la productividad: Si los empleados se sienten más motivados y comprometidos con su trabajo debido a la implementación del programa de bienestar laboral, puede haber un aumento en la productividad.

AE MENTORÍA Y CONSULTORÍA
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS©

No se permite su distribución ni reproducción sin previa
autorización de AE Mentoría y Consultoría



OTROS RECURSOS



[CANAL DE YOUTUBE](#)



[BLOG RECURSOS HUMANOS PARA LA GENTE](#)



[INSTAGRAM AE MENTORIA Y CONSULTORIA](#)

AE MENTORÍA Y CONSULTORÍA
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS©

No se permite su distribución ni reproducción sin previa
autorización de AE Mentoría y Consultoría



¿QUÉ ESPERAS? POR SOLO \$10 USD

<https://aescobar.kpages.online/nueva-pagina-e252e37d-5cb0-43e9-b079-285026260b0c>