****

**¿POR QUÉ GESTIONAR EL DESARROLLO PERSONAL**

**Y BIENESTAR DE LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES?**

Vivimos inmersos en un cambio de época que exige un cambio de ritmo y evolución en las Organizaciones, de ahí la necesidad del continuo cambio organizativo.

Los altos niveles de competencia, los nuevos canales de comunicación o el cambiante perfil de los candidatos en las empresas,  son algunos de los factores que han motivado el cambio en las organizaciones. Durante cada jornada, las empresas enfrentan nuevos retos, además, siempre se presentan cuestiones nuevas que inciden en su comportamiento y en su desempeño.

Para cambiar la cultura y el saber de las organizaciones, es necesario cambiar el saber, las competencias y valores de las personas. Por eso decimos que “el desarrollo personal es la principal herramienta del desarrollo organizativo”.

Uno de los principales problemas con los que se encuentran los líderes actuales es la dificultad de gestionar intangibles humanos para transformar las personas de sus organizaciones y obtener así mejores de resultados.

Hoy sabemos que el activo más importante de una organización es su capital intelectual, la capacidad de las personas que componen la empresa de crear e innovar. Las investigaciones muestran que las organizaciones que saben aprovechar bien su capital intelectual consiguen unos beneficios netos superiores en un 30% respecto a otras empresas que no gestionan estos activos tan importantes. Las empresas más innovadoras necesitan potentes herramientas que les permitan gestionar y dirigir el talento del capital humano para alcanzar sus objetivos empresariales y conseguir una ventaja competitiva. El valor que la empresa moderna concede al capital humano es cada vez mayor

El éxito empresarial estará cada vez más vinculado a los mecanismos para movilizar las emociones organizativas a partir de sus Ideas. Gestionar las emociones de tus empleados contribuye a mejorar la salud laboral, motivación y la productividad.

Éste puede ser el más difícil de todos los retos, aunque sea el único reto  posible para hacer evolucionar a nuestras organizaciones.

¿Qué herramientas que contribuyen al desarrollo de personas?

Necesitamos conocer las herramientas que actúan sobre las motivaciones y emociones de las personas, aquellas herramientas que permiten alinear las personas con los objetivos de la Organización.

Las herramientas a poner en práctica por parte de la Empresa son la retribución, reconocimiento, formación, gestión del conocimiento, coaching, competencias, etc.

Centrándonos en la aplicación de las nuevas tecnologías al reconocimiento  al empleado, por ejemplo el [Grupo Blc](https://www.grupoblc.com/) y [Guudjob](http://www.guudjob.com/)  han firmado un acuerdo de colaboración para difundir una herramienta muy útil, fácil, práctica y sencilla para dar la voz en tiempo real a clientes y profesionales desde un ordenador, desde una tablet o desde un  móvil. Merece la pena conocerla, recibió en el 2014 el premio del jurado a la Mejor App Android de la ‘Connect and Enrich App Challenge’.

Pero también, las nuevas metodologías de gestión y control ayudan a descubrir y asegurar el pleno desarrollo del talento en la organización, reteniendo al buen empleado a través de incentivos que van mucho más allá del salario. El salario emocional motiva a los trabajadores y reduce la fuga de talento.

El salario emocional es un concepto en el que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador y que puede actuar como “factor motivador”, mejorando su opinión sobre la empresa para la que trabaja.

Las empresas que aporten este salario emocional a sus profesionales aumentarán la motivación, con un coste inferior al que representa un “incremento salarial”.

Cuando se ofrecen recompensas no económicas que el trabajador percibe positivamente, el trabajador tiende a devolver a la empresa su esfuerzo, motivación y más predisposición a quedarse.

Dicho de otro modo, una empresa que no apuesta por recompensar a sus trabajadores con salario emocional pierde competitividad y corre el riesgo de dejar escapar talento.

Para la persona/empleado, también es importante cuidar el desarrollo personal con disciplinas como yoga, neurofeedback, deporte, etc.. , que tradicionalmente vienen de otros entornos, y se están incorporando al mundo de la empresa para mejorar la gestión del estrés y el bienestar de los trabajadores.

En lo que respecta al deporte, la transformación empresarial también se puede trabajar a través de las iniciativas deportivas, están más que contrastadas las posibilidades del deporte como motor para desarrollar habilidades y potenciar la empleabilidad.

Un ejemplo de esta forma de hacer en el ámbito laboral puede ser Google, que ofrece a sus empleados clases de yoga, fitness, escalada y atletismo. Dispone además de salas de ping-pong y videojuegos para sus trabajadores.

Se trata más de una cuestión de comparar costes y beneficios. Si estos beneficios adicionales sirven para retener trabajadores muy cualificados que añaden mucho valor a la organización y serían difíciles de sustituir, puede ser una inversión acertada.

En definitiva, cuidar la salud en el ámbito laboral también incide de forma positiva en el aumento de la productividad y la reducción del absentismo laboral.

Y finalizo con datos facilitados por la psicóloga, escritora y coach María Jesús Álvarez Reyes en su conferencia “La felicidad productiva”:

La productividad de una empresa aumenta un 31% con sus empleados felices: “El impacto que en un equipo de trabajo tiene una persona “alegre, vital, feliz… es fantástico, ya que generalmente es gente que busca soluciones, creativa y resistente a la frustración. De ahí que el impacto que tenga en la empresa y la productividad sea “enorme”, y su mejora en la salud puede alcanzar hasta un 21%”.

Aseguró en la conferencia que para el trabajo “la clave está en una buena combinación entre la gestión de las operaciones -eficiencia operativa- y la gestión de las personas -felicidad profesional-“. La seguridad, la baja tasa de absentismo, la eficacia y la eficiencia, junto con la productividad, están de forma directa relacionadas con el nivel de felicidad de los empleados: “cuando en una empresa los empleados trabajan bajo presión, puede que la productividad suba a corto plazo, sin embargo, a medio y largo, es una medida contraproducente, ya que hace que haya fuga del talento y provoca un alto índice de absentismo”.

Las conclusiones proceden del centro de investigación desde el centro de psicología en Madrid, donde se aplica la herramienta del “capital emocional”, la cual analiza cómo las palancas personales y organizativas inciden en la productividad.

Estas conclusiones merecen, por lo menos, nuestra reflexión y posterior toma de decisiones por parte de los puestos directivos y líderes de nuestras organizaciones.

**BENEFICIOS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL**

Los programas de Bienestar Social Laboral pueden ofrecer múltiples ventajas tanto para la empresa como para los empleados:

* Mayor compromiso
* Sentido de pertenencia.
* Responsabilidad de los colaboradores hacia su trabajo y desempeño laboral.
* Se dignifica al personal al satisfacer sus necesidades básicas.
* Se fortalece la identidad del personal, autoestima fortaleciendo los lazos con su ocupación.
* Integra la familia con el empleado.
* Favorece el desarrollo de los colaboradores y sus familias " retener al personal".
* Los colaboradores se identifican con los objetivos de la organización.

**PROCESO DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL**

**Condiciones previas:** Diagnosticar necesidades de la empresa para saber las características del personal laboral, y a su vez saber que programas de bienestar es necesario implementar (recolección de información sobre población y muestra a través de lista de chequeo, encuesta, entrevista).

**Planear:** Implica prever y realizar el diagnóstico  de la empresa en relación con los programas y características de la población; diseñar y establecer programas con base en ese diagnóstico, teniendo en cuenta el perfil del personal que va a ejecutar las actividades para los programas.

**Ejecutar:** Llevar a cabo los programas, hacerles seguimiento.

**Evaluación:** Medir para controlar, por medio de indicadores y satisfacción.

Acciones de mejora y mantenimiento para las actividades de los programas.



****

**GUÍA DE TRABAJO N° 1**

**BIENESTAR DE PERSONAL**

Formen grupos de trabajo de 3 estudiantes, lean la lectura correspondiente y desarrollen las actividades propuestas

1. Deben redactar textos argumentativos sobre por qué planificar, estructurar y gestionar acciones de bienestar en las organizaciones actuales.
2. Llevan a cabo un proceso de discusión sobre la importancia y beneficios de implementar proyectos dirigidos al bienestar de las y los trabajadores.
3. Describa los diferentes servicios laborales que ofrece una empresa conocida por usted (puede ser su liceo).
4. Proponga una política para mejorar la función de bienestar laboral en una empresa.
5. Proponga una norma para mejorar la función de bienestar laboral en una empresa.
6. “El bienestar del personal tiene relación con el balance económico de las organizaciones, pues consiste en la labor que éstas cumplen en favor de sus trabajadores y comunidad en general”. ¿Está usted de acuerdo con la afirmación anterior? ¿Por qué?
7. Entregan un trabajo por grupo donde exponen sus argumentos y los debaten, realizando una síntesis de las conclusiones expuestas, recordando los principios de la planificación, estructuración y gestión de bienestar.