

# PLANES DE BIENESTAR SOCIAL

## DEFINICIÓN

Un Plan de Bienestar es un conjunto de procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el **desarrollo integral de las personas**, de su calidad de vida y el de su familia; aspectos que ayudan a mejorar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia e identificación de las personas con el servicio de la entidad en la que trabaja.



**“LA SALUD NO LO ES TODO, PERO SIN ELLA, TODO ES NADA”**  
Schopenhauer

Este plan se desarrolla mediante la implementación de diferentes programas dirigidos a estimular el conjunto de políticas, acciones e instrumentos diseñados para generar un bienestar en el trabajo, creando nuevos escenarios para fomentar su desarrollo personal, familiar y social, ofreciendo informaciones, formaciones y *work shops* donde se sensibiliza y educa hacia la salud integral de las personas en las organizaciones.

## OBJETIVOS

- Desarrollar conocimientos y habilidades específicas y relevantes al trabajo y modificar actitudes para avanzar juntos en la misma dirección de desarrollo de la organización.
- Satisfacer las necesidades de bienestar del personal de la organización para movilizar su energía hacia las aportaciones más provechosas en beneficio de toda la organización y la consecución de los objetivos estratégicos por el conjunto del personal.



- Cuando se consigue crear las condiciones para garantizar la cobertura de las necesidades del personal, se contribuye a la mejora de la calidad de vida de la gente.
- Cuando se consigue mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, se **incrementa** el nivel de **productividad**, siendo este “el máximo nivel de rendimiento que pueden desarrollar las personas en el desempeño de su trabajo, y por lo tanto, la organización se hace más competitiva en su entorno”.

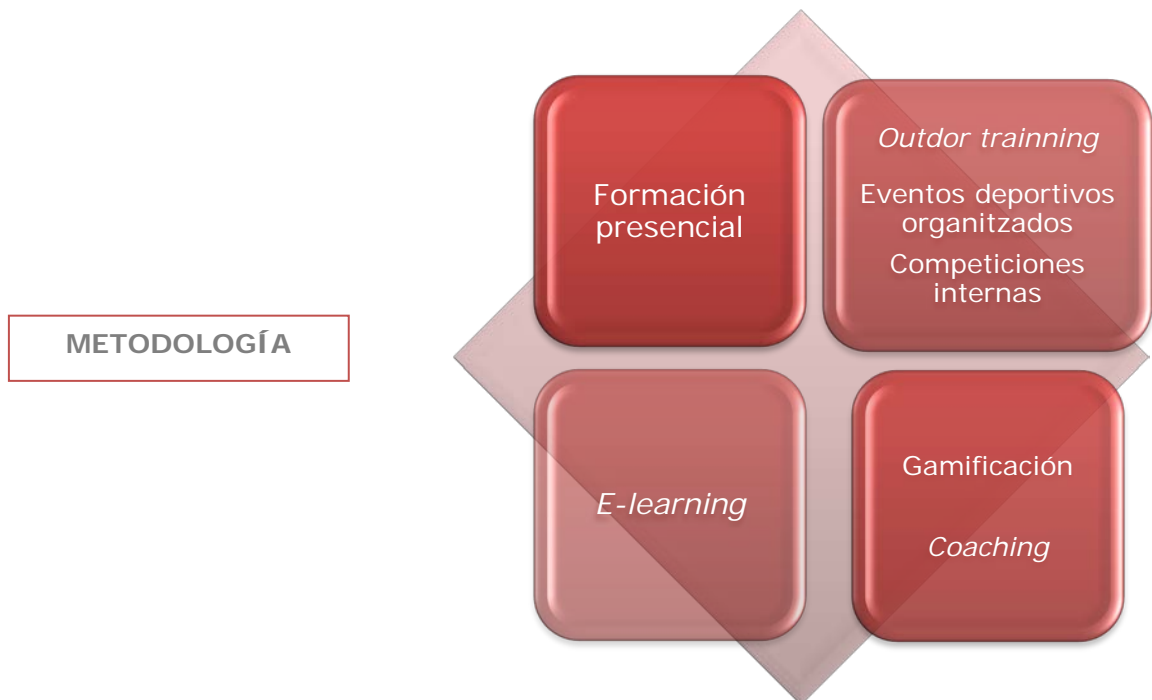
## IMPLICACIONES

La definición del proyecto implica:

- **Contextualizar el proyecto** dentro del Plan estratégico de la Organización o empresa beneficiaría.
- **Definir los objetivos:** ¿qué se pretende conseguir con este Pla?
- **Diseñar el Plan de acción a medida,** eligiendo la secuencia metodológica a seguir por la implantación, todo definiendo unos indicadores de referencia para poder posteriormente medir los resultados.
- **Agentes que intervienen:** Aquellas personas o grupos que influyen participativamente para implementar el Plan en cada una de las fases.

El éxito de la implementación del Plan de Bienestar radica en involucrar los agentes clave en cada una de las fases.

Conectar con las personas beneficiarias de las medidas a implantar, escuchar sus necesidades auténticas y hacerlas cómplices del desarrollo de las acciones. A pesar de que los departamentos de recursos humanos y/o Salud laboral son los que liderarán el proyecto.



El Plan de Bienestar se desarrolla mediante la cobertura de cuatro fases, habiendo realizado previamente la toma de contacto y la decisión corporativa de implantar este plan; dentro de la **fase preparatoria**. Las fases son:

**Fase de diagnóstico**, fase de diseño del Plan, **fase implantación** y **fase de evaluación**.

Cada una de estas fases se orienta a la consecución de unos objetivos, implica la intervención de diferentes personas o grupos facilitadores, requieren el uso de unas herramientas específicas y genera una serie de resultados.

De manera más detallada para la descripción de cada una de las fases, se recogen las siguientes acciones:



Oficina central Barcelona:

Tel. +34933220211 • Fax +34934104008

Delegación Madrid: Tel. +34914030519

[info@grup-pitagora.com](mailto:info@grup-pitagora.com) • <http://www.grup-pitagora.com>



grupitagora

Consultoría en Recursos Humanos y Formación