

Distintivo de Bienestar Laboral



Instituto de
Seguridad y
Bienestar Laboral

Criterios del Distintivo de Empresa Bienestar Laboral

Los 10 criterios en los que se basa el modelo de valoración del Distintivo de Bienestar Laboral son:

1. Cultura del Bienestar
2. Liderazgo
3. Bienestar Laboral
4. Bienestar Profesional
5. Engagement
6. Bienestar Psicoemocional
7. Bienestar Personal
8. Bienestar Social
9. Bienestar Medioambiental
10. Bienestar Financiero



El Ciclo de Mejora Continua y el Bienestar Laboral

Dado que el fin del Distintivo de Bienestar Laboral es la mejora del bienestar de los colaboradores/as, se toma como referencia para su logro el ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PDCA).

Se describe cómo cada etapa del ciclo PDCA puede aplicarse en una empresa enfocada en la salud y bienestar de sus empleados

- Planificar: establecer los objetivos, programas y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la políticas de la organización.
- Hacer: implementar los procesos según lo planificado.
- Verificar: realizar el seguimiento y la medición de las actividades y los procesos respecto a la política y los objetivos, e informar sobre los resultados.
- Actuar: tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño del sistema de gestión para alcanzar los resultados previstos.



Requisitos del Distintivo de Bienestar Laboral

Tomando como base el ciclo de mejora continua PDCA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), se presentan a continuación algunas recomendaciones de acciones que pueden servir como evidencia del cumplimiento del requisito.

NOTA: Las recomendaciones no son de obligado cumplimiento, siendo cada organización la que determina como dar cumplimiento a cada uno de los 10 requisitos.

Estos requisitos están diseñados para orientar una evaluación integral y constante del bienestar laboral en la organización.

1. Cultura del Bienestar

- **Planificar**

- Definir y documentar una política de bienestar organizacional que incluya valores y principios clave.
- Establecer objetivos específicos para fomentar una cultura de bienestar.

- **Hacer**

- Implementar programas y actividades que refuercen la cultura del bienestar.
- Incluir la promoción del bienestar en la comunicación interna y externa.

- **Verificar**

- Evaluar la cultura del bienestar a través de encuestas y entrevistas a los empleados.
- Medir el impacto de las iniciativas culturales.

- **Actuar**

- Ajustar las estrategias basadas en retroalimentación y resultados.
- Innovar en programas culturales para mantener una cultura dinámica y positiva

2. Liderazgo

- **Planificar**

- Definir competencias y expectativas para los líderes en términos de promoción del bienestar.
- Establecer metas específicas para el desarrollo de liderazgo en bienestar.

- **Hacer**

- Capacitar a los líderes en habilidades de liderazgo y promoción del bienestar.
- Implementar programas de mentoría y coaching enfocados en bienestar.

- **Verificar**

- Evaluar la efectividad del liderazgo en bienestar mediante encuestas y retroalimentación de los empleados.
- Medir el impacto de las iniciativas de liderazgo en el bienestar de los empleados.

- **Actuar**

- Ajustar los programas de desarrollo de liderazgo basados en resultados y retroalimentación.
- Innovar en prácticas de liderazgo para fomentar el bienestar continuo.

3. Bienestar Laboral

- **Planificar**

- Definir políticas y procedimientos para asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Establecer metas específicas para la salud y seguridad en el trabajo.

- **Hacer**

- Implementar programas para asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Proveer formación continua en salud y seguridad En el trabajo.

- **Verificar**

- Evaluar la efectividad de las políticas de salud y seguridad a través de auditorías y revisiones.
- Medir el impacto de las iniciativas de bienestar laboral en la satisfacción y productividad.

- **Actuar**

- Ajustar las políticas y programas basados en resultados y retroalimentación.
- Innovar en prácticas de seguridad y bienestar laboral.

4. Bienestar Profesional

- **Planificar**

- Definir una estrategia de desarrollo profesional alineada con el bienestar de los empleados.
- Establecer metas claras para capacitación y crecimiento profesional.

- **Hacer**

- Implementar programas de capacitación continua, mentoría y desarrollo de carrera.
- Proveer recursos y oportunidades para el desarrollo profesional.

- **Verificar**

- Medir el impacto de los programas de desarrollo profesional en el bienestar de los empleados.
- Evaluar la satisfacción de los empleados con las oportunidades de desarrollo.

- **Actuar**

- Ajustar los programas de desarrollo profesional basados en resultados y retroalimentación.
- Innovar en estrategias y recursos para el desarrollo profesional.

5. Engagement

- **Planificar**

- Definir estrategias para fomentar el compromiso y la motivación de los empleados.
- Establecer objetivos claros para el engagement de los empleados.

- **Hacer**

- Implementar programas de reconocimiento y participación en la toma de decisiones.
- Fomentar un entorno de trabajo inclusivo y motivador.

- **Verificar**

- Evaluar el nivel de engagement a través de encuestas y entrevistas.
- Medir el impacto del engagement en la productividad y satisfacción laboral.

- **Actuar**

- Ajustar las estrategias de engagement basadas en datos y retroalimentación.
- Innovar en programas de compromiso y motivación.

6. Bienestar Psicoemocional

- **Planificar**

- Definir políticas para apoyar la salud emocional y mental de los empleados.
- Establecer metas específicas para el bienestar psicoemocional.

- **Hacer**

- Implementar programas de manejo del estrés, apoyo psicológico y talleres de inteligencia emocional.
- Proveer recursos y apoyo continuo para el bienestar emocional.

- **Verificar**

- Evaluar la efectividad de los programas de bienestar psicoemocional.
- Medir el impacto en la salud emocional de los empleados.

- **Actuar**

- Ajustar los programas basados en retroalimentación y resultados.
- Innovar en métodos y contenidos de apoyo emocional.

7. Bienestar Personal

- **Planificar**

- Definir políticas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal.

- Establecer objetivos claros para la conciliación trabajo-vida.
- **Hacer**
 - Implementar prácticas como horarios flexibles, teletrabajo y apoyo familiar.
 - Proveer recursos para el autocuidado y desarrollo espiritual.
- **Verificar**
 - Evaluar el impacto de las políticas de conciliación en el bienestar de los empleados.
 - Medir la satisfacción con las opciones de conciliación ofrecidas.
- **Actuar**
 - Ajustar las políticas y programas basados en retroalimentación y datos.
 - Innovar en prácticas de conciliación y apoyo personal.

8. Bienestar Social

- **Planificar**
 - Definir estrategias para facilitar relaciones interpersonales positivas y un sentido de comunidad.
 - Establecer metas específicas para el bienestar social.
- **Hacer**
 - Implementar programas de trabajo en equipo, eventos sociales y actividades de integración.
 - Fomentar un ambiente de apoyo y colaboración.

- **Verificar**

- Evaluar la efectividad de las iniciativas de bienestar social.
- Medir el impacto en las relaciones interpersonales y el sentido de comunidad.

- **Actuar**

- Ajustar los programas basados en resultados y retroalimentación.
- Innovar en actividades y recursos para el bienestar social.

9. Bienestar Medioambiental

- **Planificar**

- Definir políticas y objetivos para la sostenibilidad y el respeto al medio ambiente en el entorno laboral.
- Establecer metas específicas para prácticas medioambientales.

- **Hacer**

- Implementar programas de eficiencia energética, reciclaje y sostenibilidad.
- Fomentar hábitos medioambientales entre los empleados.

- **Verificar**

- Evaluar la efectividad de las políticas medioambientales.

- Medir el impacto en la sostenibilidad y el entorno de trabajo.
- **Actuar**
 - Ajustar las políticas y programas basados en resultados y retroalimentación.
 - Innovar en prácticas de sostenibilidad y respeto al medio ambiente.

10. Bienestar Financiero

- **Planificar**
 - Definir estrategias para proporcionar seguridad económica a los empleados.
 - Establecer objetivos claros para la educación y estabilidad financiera.
- **Hacer**
 - Implementar programas de planificación financiera, beneficios y salarios justos.
 - Proveer acceso a asesoramiento financiero y recursos educativos.
- **Verificar**
 - Evaluar la efectividad de los programas de bienestar financiero.
 - Medir el impacto en la seguridad económica de los empleados.

- **Actuar**

- Ajustar los programas basados en resultados y retroalimentación.
- Innovar en recursos y estrategias de bienestar financiero.

Evaluación y Puntuación de los Requisitos del Distintivo de Bienestar Laboral

Para determinar la puntuación obtenida por la empresa y asignar el nivel correspondiente del Distintivo de Bienestar Laboral, se seguirán los siguientes pasos detallados:

1. **Criterios de Evaluación:** Cada criterio individual tiene una puntuación máxima de 80 puntos.
2. **Requisitos (PDCA):** Cada grupo de requisitos dentro del ciclo PDCA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) se evalúa con una puntuación máxima de 20 puntos, distribuidos en tres niveles: 0, 10 y 20 puntos.

NOTA Aclaratoria: Para conseguir 80 puntos en un criterio de evaluación tendríamos que conseguir: P=20 D=20 C=20 A= 20 (se evalúa de manera global cada uno de los elementos del PDCA)

3. **Suma TOTAL de Puntuaciones:** Una vez valorados todos los requisitos y sumadas todas las puntuaciones obtenidas, se calculará la puntuación global obtenida por la empresa.

La puntuación global determinará el nivel del Distintivo que se puede alcanzar, dividido en tres categorías:

- **Nivel Bronce:** 300-499 puntos
- **Nivel Plata:** 500-699 puntos
- **Nivel Oro:** 700-800 puntos



Cada nivel representa un grado de compromiso y logro. Este sistema de evaluación asegura que las empresas que obtienen el distintivo han implementado efectivas y comprobables prácticas con sus colaboradores/as

Solicita tu Distintivo de Bienestar Laboral



©Reservados todos los derechos. Prohibida su reproducción total o parcial sin autorización del autor



info@isbl.eu

+34 608 145 186



mexico@isbl.eu

+52 55 1684 1021



peru@isbl.eu

+51 987 927 381



ecuador@isbl.eu

+593 99 540 0300

La salud no lo es todo, pero sin ella lo demás es nada