



dodo

**LAS 4 CLAVES PARA
EVALUAR EL
BIENESTAR LABORAL
DE MI EMPRESA**

UN MONITOREO CONSTANTE DE LOS KPI

Las personas de la organización van cambiando e interactuando todo el tiempo mientras desempeñan su cargo y funciones. Cada trabajo en equipo, proyecto a desarrollar o conflicto a manejar pasa por un proceso complejo y constante. Es por esto que es necesario comprender cada etapa y entender paso a paso el avance.

Tener un seguimiento permanente permite adelantarse y tener una visión global de todas las aristas y factores del fenómeno en cuestión. A su vez, genera oportunidades de mejora y evaluación a tiempo para desarrollar estrategias de crecimiento.

De esta manera, el negocio se puede ir consolidando a medida que se comprende su desarrollo, proceso y manera de comportarse frente a los desafíos propios de cada industria.

Observar. Evaluar. Ver desde otra perspectiva.
Reconocer a tiempo

Reconocer a tiempo, permite mejoras.

Reconocer constantemente, te hace más grande a largo plazo.

Reconocerse como organización, define el negocio.

2

Reconocer los avances y mejoras

Entender las funciones y roles a cumplir es un primer paso. Reconocer cómo se está abordando cada una de ellas es el siguiente desafío. Dentro de la organización es importante generar espacios sinceros y honestos para reconocer pequeños y grandes avances para el cumplimiento de metas.

Entender que detrás de cada tarea o proyecto, hay humanos. Humanos que sienten, reflexionan, tienen motivaciones y aspiraciones. Cuando se pone a la persona en el centro estamos cambiando el foco por completo, pues se aprecia el valor que esa persona puede entregar.

El reconocimiento sincero permite generar buenas emociones, mejorar las expectativas y también potenciar la autoeficacia. Esa creencia en las propias capacidades que se valida con el otro en una experiencia colectiva.

Los líderes comprometidos con su equipo que demuestran con actos ese reconocimiento genera mayor confianza, cercanía y disposición para lograr objetivos de la organización.

3

Identificar las principales dificultades para avanzar

Cuando estamos desarrollando cualquier proyecto, es importante ser capaz de identificar como organización cuáles son los factores que generan mayor resistencia a un cambio. En otras palabras, saber qué acciones cuesta más llevarlas a cabo y de qué manera se puede agilizar ese proceso.

Luego, es importante categorizar todas esas acciones para así categorizar las según prioridad y nivel de dificultad. de Esta forma, se se se posible Buscar estrategias concretas para solucionar el problema.

Sumado a lo anterior, tener una visión amplia te permite tener más perspectivas y opciones para intervenir.

4

Adherencia a la causa (compromiso al cambio)

Cuando queremos generar un cambio importante dentro de la organización o la toma de conciencia real prolongada en el tiempo respecto alguna temática, hábito o forma de actuar es relevante entender el nivel de adherencia a esta nueva idea.

En primer lugar, es clave saber cuáles son las creencias a la base a esta nueva idea o propuesta para cambiar. Luego, es importante identificar los esfuerzos a realizar por parte de quienes deben cambiar.

¿Cuántos son?

¿Cuánto tiempo me toma hacer ese cambio?

¿Cuál es el beneficio para mí?

¿Cuál es el propósito?

Respondiendo las preguntas anteriores nos aseguramos que las personas logren un nivel de adherencia que permita desarrollar el cambio dentro de la organización.

Identificar quienes están más comprometidos con la causa puede ayudar a generar una alianza estratégica como impulsores o embajadores del cambio, para así contagiar el entusiasmo y motivación.

