RH
en las empresas

LÍDERES DE OPINIÓN

amedirh
Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C.

Leto®

amedirh

Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.

Estimados amigos,

Celebremos juntos el 70 aniversario de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh), con satisfacción plena al haber contribuido al desarrollo de la gestión del talento en México, a través de iniciativas que han dejado huella profunda en nuestra comunidad profesional y en el país.

En estos años hemos dedicado toda clase de esfuerzos a impulsar a los directores y ejecutivos hacia la mejora continua, el aprovechamiento de su potencial y el logro de los más altos indicadores de desempeño. Con este espíritu nació, hace una década, nuestro programa editorial de Mejores Prácticas de Recursos Humanos que ha distribuido más de un millón de ejemplares en diez ediciones.

En este marco presentamos **RH en las empresas: líderes de opinión**, obra en la que se documentan las estrategias y visiones de los líderes de opinión de nuestro campo profesional. Con conocimiento, experiencia e inteligencia de negocios, cada uno de ellos ha producido una pieza de contenido pensando en los directores y ejecutivos que enfrentan los retos de la vida organizacional contemporánea.

Los líderes de opinión en materia de Recursos Humanos tienen un valor significativo en nuestro ámbito profesional. Además de tratarse de personalidades con un grado de especialidad relevante, su participación en las actividades públicas, académicas y de medios contribuyen a dar visibilidad a los temas de nuestro interés. Al mismo tiempo, facilitan la construcción social del reconocimiento hacia la labor estratégica que desempeñan los ejecutivos dedicados a la gestión de talento. El otro gran reto que debemos compartir es el de procurar una mayor participación de la mujer en los consejos de administración y en la vida económica de México.

A través de un cuidadoso proceso de reflexión, logramos convocar a líderes de opinión que nos comparten contenidos que, desde su origen, han sido concebidos para estar al servicio del lector. Estoy seguro de que la lectura se convertirá en una acción de mejora continua, o bien, en el inicio de un proyecto de transformación en el mejor de los casos.

No me resta más que dejar en sus manos este trabajo que refrenda, una vez más, el compromiso de Amedirh con su comunidad.

Atentamente,

Lic. Pedro Borda Hartmann
Director General
Amedirh

CONTENIDO

¿CÓMO MEJORAR LA SALUD DE TUS COLABORADORES E IMPACTAR EN LA PRODUCTIVIDAD?
ALEX LOBO 14

¿CÓMO VENCER LAS BARRERAS PARA UN PROGRAMA DE *WELLNESS* EN LA EMPRESA?
JOSÉ ANTONIO MÁRSICO, BODY SYSTEMS 18

EL ARTE DE HACER PREGUNTAS
MARIO BORGHINO, BORGHINO CONSULTORES 22

LIDERAZGO COOPERATIVO: IMPULSOR DE RESULTADOS
LAURA FERNANDA VERDÍN Y KARINA GARCÍA, CAJA POPULAR MEXICANA 26

LA PARADOJA DE VENTAS: LO QUE NECESITAMOS VERSUS LO QUE QUEREMOS
LUZ MARÍA CRUZ-MARTÍNEZ Y LUIS EDUARDO MEDINA FERNÁNDEZ, CÍRCULO LABORAL 30

FACTORES CULTURALES PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA INDUSTRIA FINANCIERA
JOSÉ MANUEL CUERVO, CITYBANAMEX 34

LA EVOLUCIÓN HACIA UN "EQUIPO DE GENTE"
JOSÉ ÁNGEL GUTIÉRREZ Y NATALIA ANAYA, DAIMLER 38

DISRUPTIONS IN HR
DAVE ULRICH 42

ENTENDIMIENTO E INTEGRACIÓN DE LOS FACTORES CULTURALES, CLAVE EN LA FUNCIÓN DE LOS LÍDERES EN KIA MOTORS MÉXICO
JAVIER GÓMEZ, DDI 46

RECURSOS HUMANOS COMO *BUSINESS PARTNER*
JEAN-URBAIN "JURB" HUBAU, EDENRED 50

EL DESAFÍO DEL LIDERAZGO EN UNA ORGANIZACIÓN CONFORMADA O DIRIGIDA POR *MILLENNIALS*
GIOVANNA ESQUIVEL, ENTORNO CORPORATIVO Y EMPRESARIAL 54

DEFINE TU MARCA EMPLEADORA: GENERACIÓN DE UNA CULTURA PARA UNA MEJOR ATRACCIÓN Y COMPROMISO DEL TALENTO
MARÍA ALMENDRA SILVEYRA GARZA Y CRISTINA H. QUINTANA, ESLABÓN 58

FINTECH: REESCRIBIENDO LA CALIDAD DE VIDA DEL CAPITAL HUMANO EN LA ERA DIGITAL
ANA LILIA BAÑOS Y MARIO VERGARA, GINGROUP 62

LA SEGURIDAD EMPIEZA POR DIGNIFICAR LA LABOR DE QUIEN NOS PROTEGE
JORGE URIBE, GRUPO IPS DE MÉXICO 66

EL IMPACTO DE LA FELICIDAD EN LAS ORGANIZACIONES: ¿UN MITO O UNA REALIDAD?
NANCY MARTÍNEZ, GRUPO LIVE 70

EL PERFIL DEL LÍDER, SU EVALUACIÓN Y EL *COACHING* COMO LA BASE DE UNA GESTIÓN EJECUTIVA EXITOSA
MARIO ESCOBAR, HUMAN KEY CONSULTING 74

COMPETENCIAS LABORALES, ¿UN RETO CON BENEFICIOS?
LEOPOLDO RUBIO, INSTITUTO FONACOT 78

DESARROLLANDO HABILIDADES Y COMPETENCIAS DE LIDERAZGO
JUAN CARLOS MAYA, INTEGRAL MANAGEMENT CONSULTING 82

RECURSOS HUMANOS COMO IMPULSOR DE SISTEMAS DE MEDICIÓN Y CONTROL
ANA LUISA ZEPEDA, JOBFIT 86

EL RH QUE LLEGÓ A SER CEO
JOSÉ LUIS QUINTERO 90

PUESTOS CRÍTICOS Y TERCERIZACIÓN: ¿CUÁNDO ES MOMENTO DE RECURRIR A LA TERCERIZACIÓN?
GABRIEL APARICIO, KELLY SERVICES 94

TRANSFORMACIÓN DE NEGOCIOS A TRAVÉS DEL TALENTO
GUILLERMO SOTO, LEE HECHT HARRISON 98

EL PODER DE LOS COLABORADORES COMO EMBAJADORES DE MARCA
ARMANDO SERNA, MARTE 102

CREACIÓN Y BÚSQUEDA DE TALENTO EN ÁREAS DE GESTIÓN DE MOVILIDAD INTERNACIONAL
PATRICIA MESTRE Y MIRIAM AVILÉS, MESTRE RELOCATION 106

ESTIRAR LA VERDAD: LAS MENTIRAS MÁS COMUNES DE LOS CV EN LATINOAMÉRICA
DAVID ROBILLARD, MULTILATIN 110

LA SALUD EMPIEZA POR LA BOCA
PAMELA MENDOZA, ODONTOPREV 114

EL SÍNDROME DE DESGASTE OCUPACIONAL Y LAS EMPRESAS
NATALIA PENICHE, PAE 118

CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL APROVECHANDO LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS, SIMULADORES Y REALIDAD VIRTUAL
MARÍA EUGENIA LEYVA, ALEJANDRA SÁNCHEZ Y AÍDA VARGAS, PETRÓLEOS MEXICANOS 122

TALLERES DE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL
ROBERTO PEREZCUERVO, PLAN LUX 126

RH COMO ACTOR EN LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SST)
ALBERTO GARZA, SISTEMAS HEURÍSTICOS 130

CALIDAD DE VIDA EN LA NUEVA ERA DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
THIERRY GUIHARD, SODEXO 134

CAPITAL SOCIAL, UNA FORMA DE CREAR COHESIÓN DESDE LA EMPRESA
LAURA ITURBIDE Y ANA PAULA FRANCO, UNIVERSIDAD ANÁHUAC MÉXICO 138

BENEFICIOS QUE CONTEMPLAN LA DIMENSIÓN HUMANA
GABRIELA HERNÁNDEZ, UNIVERSO MÉXICO 142

LA IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN INMEDIATA DE NUESTROS CLIENTES... INTERNOS
FABIOLA OLIVARES, UP SI VALE 146

SUBCONTRATACIÓN RESPONSABLE
AURENTINO MORALES, UP TALENT 150

ENTENDIENDO EL RIESGO DEL ELEMENTO HUMANO
JOHN BAUDOUIN KENNEDY, WILLIS TOWERS WATSON 154

¿CÓMO MEJORAR LA SALUD DE TUS COLABORADORES E IMPACTAR EN LA PRODUCTIVIDAD?

ALEX LOBO
SPEAKER & BUSSINESS COACH (MBA)
CEO-EMPOWERING THE CHANGE-MAKERS

Cuando hablamos de salud pensamos en personas o en comunidades, y casi nunca en una organización. Hoy día, hablar de una empresa saludable no sólo se refiere a sus finanzas y procesos, sino también a cómo se gestiona la salud de sus colaboradores a nivel físico, psicológico y emocional, para así fortalecer la productividad y su eficiencia. Es decir, el bienestar como valor corporativo y al centro de la estrategia.

Para dimensionar la importancia de prevenir y gestionar este fenómeno realizamos un estudio (estado del arte) del síndrome metabólico y sus efectos en la productividad, la salud y la felicidad de los empleados, basado en datos, estudios y programas; hacia el final del texto incluiremos recomendaciones y un plan para un programa mínimo de *wellness* en las organizaciones.

Nuestra vida está diseñada para elegir, y estas decisiones pueden tener efectos positivos o no en nuestra salud. Por ejemplo, pensamos: ¿para el almuerzo fritangas o ensalada?, ¿ocupo mi tiempo libre para pasar el día sentado frente a la televisión o me ejercito al menos 30 minutos? Estas elecciones pueden parecer simples, pero paradójicamente tienen efectos muy poderosos en nuestras vidas y sobre la forma en que nuestros cuerpos funcionarán en el futuro.

Los datos de la Organización Internacional del Trabajo (2005) indican que 20% de la productividad se pierde debido a una dieta inadecuada. De hecho, al menos 20% de las incapacidades permanentes otorgadas por el IMSS (2015) son causadas por estas enfermedades. Relacionado al tabaquismo y de acuerdo con Guerrero (2012), el IMSS erogó 143.9 millones de pesos por incapacidad. La productividad perdida del IMSS fue de 298.2 millones de pesos. Para la obesidad, diversos autores —Azamar (2016), Soto (2016) y el IMCO (2015)— indican que México invierte el 3% del PIB y 20% del gasto total en salud para atender la obesidad. Los datos de la diabetes y de acuerdo con el IMCO (óp. cit.), al año se pierden 400 millones de horas laborables, lo que equivale a 184,851 empleos de tiempo completo. Es decir, el 32% de los empleos formales creados en 2014. De acuerdo con datos de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México (2013) de cada 100 trabajadores por lo menos 50 son obesos, 20 padecen sobrepeso, 33 tienen el colesterol alto, 20 sufren hipertensión, 12 son diabéticos, 30 están deprimidos y 25 son fumadores de alto riesgo. Esto ocasiona mayor presentismo, menor productividad y un deterioro de la salud.

El ausentismo, de acuerdo con el estudio de Kronos (2014), tiene un costo para las empresas de 7.3% del total de su nómina, pero podría elevarse hasta 15% si se suman los costos de la búsqueda del reemplazo.

De acuerdo con Azamar (2016), en promedio una acción integral tendría un costo de 12 dólares al año per cápita en las empresas, pero se evitarían alrededor de 55 mil muertes anualmente relacionadas con el sobrepeso y la obesidad.

En resumen, los efectos que hemos encontrado son:

Gastos: primas de seguros en gastos médicos, incremento de cuotas en seguridad social, alta rotación de personal, entre otras.
Operativo: menor productividad, malas decisiones, relaciones no saludables entre compañeros, ausentismo, etcétera.

EN PROMEDIO UNA ACCIÓN INTEGRAL TENDRÍA UN COSTO DE 12 DÓLARES AL AÑO PER CÁPITA EN LAS EMPRESAS, PERO SE EVITARÍAN ALREDEDOR DE 55 MIL MUERTES ANUALMENTE RELACIONADAS CON EL SOBREPESO Y LA OBESIDAD.

Individual: estrés laboral, escaso liderazgo, obesidad, hipertensión y diabetes, baja productividad, entre otros.

La solución a esta problemática está en lo que hoy día se ha denominado programas de *wellness* corporativo, los cuales están diseñados para el bienestar físico, nutricional, psicológico y social de los empleados.

Algunos datos de cómo se han implementado estos programas en el país indican que —y de acuerdo con AON (2015, 2016, 2017)— los principales problemas de las empresas son: el 69% tienen sedentarismo, el 58% buscan mejorar la calidad de vida, eficiencia y eficacia del trabajo.

Las empresas mencionaron que el 42% no invierte en programas de salud, el 58% cuenta con programas, el 45% tiene programas de nutrición, 1% tiene programas para el manejo del estrés, 41% tiene una estrategia para comunicar sus programas. Las acciones que implementan son: 89% nutrición, 85% actividades físicas, 63% enfermedades laborales y el 15% para mejorar la calidad del sueño. Y por último, en la categoría de operación, el 50% de los planes fracasa por no tener un diagnóstico y métricas, el 5% cuenta con programas de salud robustos y consolidados.

Nosotros consideramos que la mejor estrategia es iniciar con un acelerador del desempeño a nivel físico para los empleados. Esto tiene como objetivo incidir en la motivación y el logro en poco tiempo; con ello ganas confianza y, al mismo tiempo, trabajas con recursos socioemocionales y competencias blandas para incrementar su productividad.

CINCO REGLAS BÁSICAS PARA UN PROGRAMA

1. **La importancia del diagnóstico:** la mala implementación de un programa se debe a que se equivocaron en el diagnóstico; esto equivale a tener operando a un 30% el programa.

SÍNDROME METABÓLICO

¿QUÉ ES?

Grupo de factores de riesgo que aumentan las probabilidades de:

Enfermedades del corazón	100%
Diabetes	100%
Ataques cerebrales	100%
Otros problemas	100%

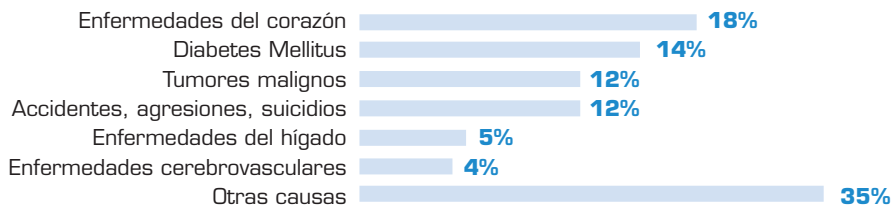
¿CÓMO DIAGNOSTICAR?

Cuando están presentes 3 de los 5 factores de riesgo expuestos:

Glucosa	> 200 mg/dl
Colesterol (HDL)	> 50 mg/dl
Triglicéridos	> 190 mg/dl
Cintura	> 89 cm
Presión arterial	140/90

CONSECUENCIAS

Principales causas de muerte en México:



Fuente: Kilos de más, pesos de menos: los Costos de la Obesidad en México, IMCO. (2015).

Un mal diagnóstico está relacionado con una mala respuesta y a su vez con una mala ejecución.

2. **Motivar para el logro:** un programa exitoso se debe de basar en resolver lo importante, no lo urgente. La principal problemática son los efectos del síndrome metabólico en la vida de los empleados; un entrenamiento físico logra resolver el 70% de los problemas en un tiempo corto (10 semanas), cambiar todos los hábitos puede llevar más de un año.
3. **Entrenamiento invisible:** un programa acelerador de bienestar es físico en un 30%, pero el 70% se basa en promover el cambio de hábitos como la dieta, las horas dedicadas a dormir, eliminar el abuso de alcohol y tabaco, aprender habilidades socioemocionales, etc. Esto genera un cambio a largo plazo.
4. **Trabajamos sobre el bienestar:** no hablamos desde lo negativo sino desde lo que pueden hacer para hacerlo posible. En lugar de "asustar" para adoptar hábitos saludables, nos centramos en los recursos positivos, sueños y anhelos de las personas y las organizaciones. Una perspectiva positiva construye confianza y promueve el cambio.
5. **Hablamos de cómo reducir la eficacia, no el costo:** damos resultados en términos de retorno de inversión social y financiera. Un buen programa ayuda a reducir costos, pero sobre todo a mejorar la productividad.

Fundador y CEO del Instituto Mexicano de Prevención Integral, **Alex Lobo** es Especialista en Desarrollo Humano Digital; *Coach* en desarrollo personal, espiritual e incremento de la productividad; y conferencista internacional.

ACELERADORES DE SALUD Y BIENESTAR
WELLNESS BOOSTERS

"Nuestra misión es ayudar a traducir la salud y el bienestar en indicadores financieros".

Alex Lobo, CEO

Aceleración de resultados en el corto plazo, sostenible en el tiempo para la mejora de indicadores de:

WELLNESS BOOSTERS

- **Salud física**
  (peso, talla, % de grasa, dislipidemias, obesidad)
- **Salud psico-emocional**
  (depresión, estrés, ansiedad, claridad, concentración)
- **Productividad**
  (ausentismo, rotación, accidentes, resultados, gestión)
- **Conducta**
  (sedentarismo, apatía, tabaquismo, abuso de sustancias, silla vacía)
- **Propósito**
  (motivación, alegría, trabajo en equipo, compromiso, misión)

El PRESENTISMO es el ENEMIGO No. 1 de la PRODUCTIVIDAD

Durante el 2017 se espera que el costo de salud sea de $72,951 millones.

PROBLEMA

Los principales factores de riesgo de muerte en México relacionados con la mala alimentación y un deficiente estilo de vida son: glucosa elevada, índice de masa corporal elevado, presión arterial alta, consumo de alcohol, bajo consumo de frutas y verduras, fumar tabaco, colesterol elevado y sedentarismo.

GASTO

- México invierte 6.5% de su Producto Interno Bruto (PIB) en salud
- La obesidad es de los problemas de salud más comunes, prevenibles y costosas en atención médica (3% del PIB y 13% del gasto total en salud).

INCAPACIDAD

- Al menos 20% de las incapacidades permanentes otorgadas por el IMSS son causadas por estas enfermedades
- Entre el 30% y 40 % de los trabajadores sufren de malestares relacionados con estrés laboral, enfermedades emocionales y síndrome metabólico.

EMPLEADOS

De cada 100 trabajadores de las compañías nacionales por lo menos 50 son obesos, 20 padecen sobrepeso, 33 tienen el colesterol alto, 20 sufren hipertensión, 12 son diabéticos y cuatro ni siquiera lo saben, 30 están deprimidos y 25 son fumadores de alto riesgo.

A través de nuestro **"Wellness Training System"** obtén resultados medibles en corto plazo sin complicaciones, frustraciones ni gastos innecesarios.

Una solución integral que abona a la estrategia de negocio bajando costos, aumentando la productividad y mejorando el clima organizacional en cumplimiento de las normas laborales, estándares de responsabilidad social y en la generación de estructuras auto-gestivas que aumenten la rentabilidad.

POWER TO PEOPLE
Wellness Training System

ALEX LOBO
Business & Workplace

Llama al
Tel. +52 (55) 5520-1884
y obtén una evaluación y asesoría SIN COSTO
team@power2people.mx

Ingresa a
www.power2people.mx
Descarga más información y regístrate al webinar online

¿CÓMO VENCER LAS BARRERAS PARA UN PROGRAMA DE *WELLNESS* EN LA EMPRESA?

JOSÉ ANTONIO MÁRSICO
FUNDADOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, GRUPO BODYSYSTEMS MÉXICO

UN PROGRAMA INTEGRAL BIEN DISEÑADO Y EJECUTADO PROVEE BENEFICIOS INMEDIATOS EN PRODUCTIVIDAD, AHORROS CONSTANTES EN REDUCCIÓN DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y, A MEDIANO PLAZO, REDUCCIÓN EN PRIMAS DE SEGUROS DE GASTOS MÉDICOS MAYORES.

Cada vez más el concepto de *wellness* empresarial está presente en empresas de todo tipo y tamaño en México. Y mientras que un programa de *wellness* es indispensable para entender y establecer condiciones de trabajo productivas y una relación de trabajo sostenible con todos los colaboradores, todavía hay mucho qué desarrollar en términos de diseño de los programas corporativos y la creación de una cultura de bienestar integral. Desafortunadamente, es aquí donde se establece un círculo vicioso entre la falta de entendimiento de lo que comprende un programa de *wellness* integral y los diferentes tipos de objeciones para implantar un programa en la empresa. Si los beneficios de un programa de *wellness* integral no son claros, las objeciones para tenerlo serán las incorrectas.
Las barreras para implantar un programa integral de *wellness* en la empresa se pueden clasificar en al menos tres tipos: financieras percibidas, culturales y de conocimiento.

BARRERAS FINANCIERAS

"No tengo presupuesto" o "no veo cuál es el retorno financiero del programa", son las objeciones económicas más comunes. Y mientras que estas barreras pueden ser ciertas, esta posición es tan absurda como comprar un auto y contratar al chofer, para después decir que no hay presupuesto para los cambios de aceite del motor o peor aún, decidir no cambiar el aceite porque no hay un retorno inmediato de esa inversión. Si el éxito de una empresa depende del desarrollo y aprovechamiento del talento de sus colaboradores, entonces la empresa tiene que asegurarse de que cada persona —entendida como un ser integral e individual— se encuentra en óptimas condiciones físicas, emocionales y nutricionales que le permitan brindar lo mejor de sí misma, en beneficio del propósito y progreso de la empresa.
Aun así, existen costos escondidos en todo presupuesto corporativo que se pueden reducir o eliminar gracias a la implementación de un programa integral de *wellness*:
el costo escondido de la reposición de personal puede llegar a ser hasta un 40% de la compensación anual de la posición y hay muchas empresas en México que enfrentan niveles de rotación de personal mayores al 100% anual. Niveles excesivos de estrés que mantienen a los colaboradores en estados constantes de ansiedad reducen su productividad cada minuto que están tratando de contribuir a los resultados de su equipo y de la empresa. Cuando el colaborador percibe que su bienestar personal no es importante para la empresa, el interés por impactar los objetivos de la empresa se deteriora rápidamente.
Un programa integral de *wellness* desarrolla lealtad a los objetivos de la empresa, permite que el colaborador mantenga un nivel productivo de estrés y fomenta que la persona se vea a sí misma en el futuro de la empresa, reduciendo las tasas de rotación.

BARRERAS CULTURALES

Es entendible que si una empresa no cuenta con un programa de *wellness* es precisamente porque el nivel de valoración del bienestar está todavía en desarrollo. Es posible, y a la vez ilógico, decidir no tener un programa de *wellness* porque la

cultura de la empresa hacia el bienestar integral todavía es débil. ¿De qué otra forma se puede desarrollar la cultura de bienestar si no es a través de un programa integral de *wellness* que impacte ese aspecto de la cultura organizacional?

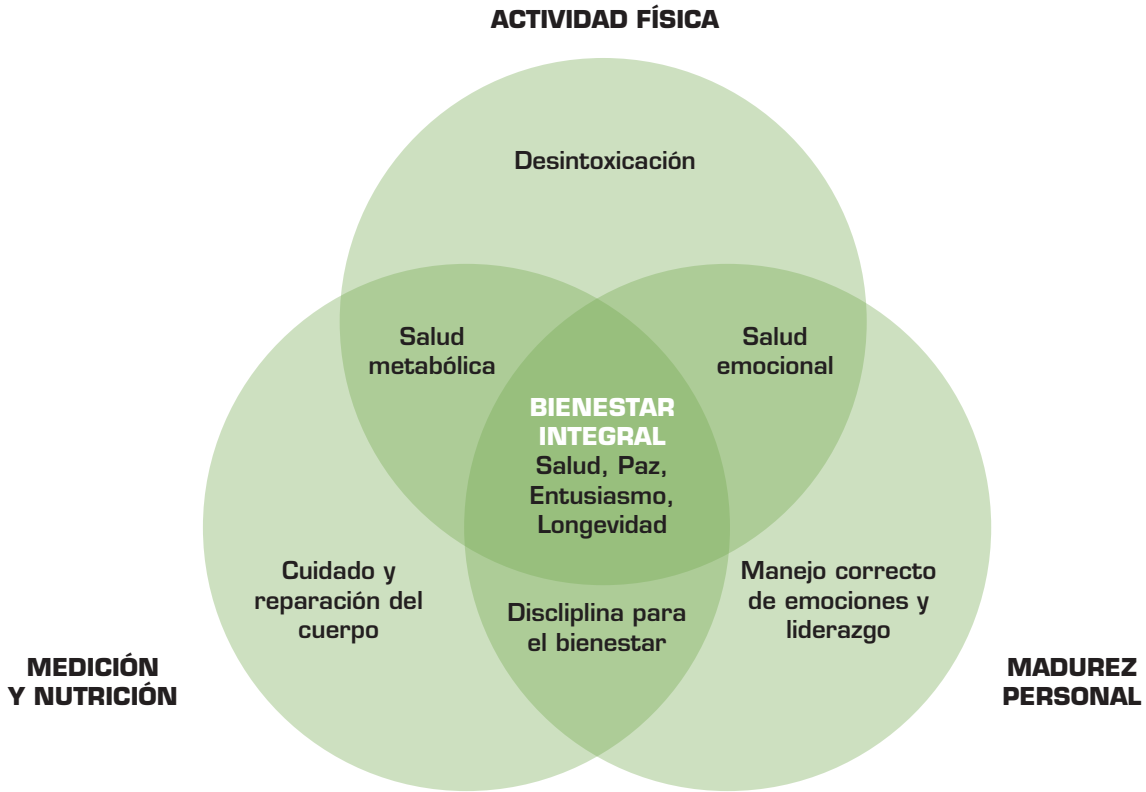
El bienestar de las personas como un valor de la empresa se tiene que sembrar y cultivar gradualmente todos los días. Muchas empresas que tienen desde hace décadas la seguridad física o la integridad personal como valor, promueven que solamente los colaboradores que exhiben comportamientos seguros e integridad personal deben ser retenidos. Algún día la empresa mexicana también podrá declarar que solamente los colaboradores que vean por su bienestar integral y el del personal a su cargo deberán ser retenidos y considerados para posiciones de mayor relevancia. Es sabio pensar que una persona que ve por sí misma y por sus equipos de trabajo velará fielmente por los objetivos de la empresa.

Los indicadores clave de bienestar KWI (*Key Wellness Indicators*) tienen que estar integrados a los indicadores clave de desempeño KPI (*Key Performance Indicators*) de las personas y de los equipos de trabajo.

La cultura de una empresa se impacta principalmente mediante la aplicación de recompensas y consecuencias al comportamiento de las personas. Mientras que hoy en día la participación de los colaboradores todavía se plantea de manera voluntaria, pronto el bienestar integral individual será un factor clave de desempeño que impacte la compensación y la carrera de las personas. Las empresas tal vez no quieran todavía obligar a que sus colaboradores participen en un programa de *wellness*, pero sí podrían

CUANDO EL COLABORADOR PERCIBE QUE SU BIENESTAR PERSONAL NO ES IMPORTANTE PARA LA EMPRESA, EL INTERÉS POR IMPACTAR LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA SE DETERIORA RÁPIDAMENTE.

TRES ELEMENTOS DE BIENESTAR INTEGRAL



utilizar los KWI individuales como un factor de evaluación de desempeño. La legislación laboral y el diseño de relación de trabajo está cambiando rápidamente en esa dirección.

BARRERAS DE CONOCIMIENTO

Es absurdo pensar que una empresa que no tiene desarrollada su cultura de bienestar tenga implementado un programa integral de *wellness*. ¿Cómo se puede tener un programa excelente si no hay la experiencia para crearlo? Las empresas muchas veces comienzan su programa de *wellness* a través de la contratación de servicios que se han prescrito a sí mismas. Esta decisión puede ayudar y es un buen comienzo, pero está lejos de ser considerado un programa integral de *wellness*.
Un programa de seguridad de información puede comenzar por la instalación de un antivirus, pero se requiere todo un análisis experto de las vulnerabilidades en el manejo de datos de la empresa para poder diseñar e implementar un programa que cumpla con todos los requerimientos. En el bienestar integral se presenta la misma situación. Se requiere un análisis inicial de la situación para poderlo sembrar, desarrollar, fortalecer y consolidar hasta que quede impregnado en la cultura y la estrategia operativa de la empresa.
Desde el diseño de las áreas de actividad física, la campaña de comunicación y la operación del programa sin afectar las tareas de los colaboradores, hasta la integración de los KWI con los KPI de las personas y equipos de trabajo, representan una gran demanda para la cual la empresa puede no tener la experiencia necesaria. La evaluación inicial, el diseño y la ejecución de un programa debe ser visto no como la contratación de una proveeduría de actividades sino como la alianza con expertos que brinden un servicio consultivo integral para el bienestar.

CONCLUSIÓN

En México, el bienestar integral de las personas que colaboran en una empresa está apenas en la fase de descubrimiento. Ya sea porque es un requerimiento de cumplimiento corporativo o porque ya se conocen los beneficios financieros, laborales y de continuidad de negocio, un programa integral de *wellness* será muy pronto un elemento estándar de cualquier empresa que quiera alcanzar desarrollo integral sustentable.

Fundada en 2005, **Body Systems Corporate Wellness** se especializa en programas de bienestar integral corporativo, programas de bienestar integral para alta dirección y activaciones físicas para marcas.
www.corporatewellness.com.mx

Body Systems
Corporate *Wellness*

El wellness de tu empresa, *nuestra pasión*

WELLNESS CORPORATIVO

78% De los empleados describen sus trabajos como estresantes.

70% De los colaboradores que participan en un programa de bienestar reducen sus días de incapacidad.

$1 Invertido en prevención reduce **$18** en pérdidas de productividad y tratamiento

WELCOA CERTIFIED

Más de 10 años fomentando la cultura del bienestar en las empresas

CDMX EMPRESA SALUDABLEMENTE RESPONSABLE

WWW.CORPORATEWELLNESS COM.MX

/BODYSYSTEMSCORPORATEWELLNESS

TEL: 5255 5254