

20 EXPERTOS HABLAN DE Wellness



Angélica Garza
AEROMÉXICO



Cynthia Arredondo
ARCELORMITTAL



Miriam Villafaña
BAKER MCKENZIE



Eduardo Amaya
CENTRO MÉDICO ABC



Adib Estefan
CITIBANAMEX



Kissel Reyes
DAIMLER TRUCK



Hernán Valcarce
DANONE



Sergio Madero
EGADE



Adela Giral
GENERA



Lic. Javier Sosa
IPS



Jorge Upegui
IVC



Badia Isabel Rebolledo
KRISPY KREME



Salvador Reyes
MONDELÉZ



Isela Hernández
NESTLÉ



Mike Valdés
NEWELL BRANDS



Julio Enrique Hirschfeld
PM STEELE



Carlos Güereca
ROCHAT



Rosalinda Ballesteros
TECMILENIO



Alex Olhovich
TELEvisa



Eduardo de la Garza
WALMART

CONTENIDO

4

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

BIENESTAR: EL RASGO QUE DEFINE LA NUEVA ERA EN RH

12

ANGÉLICA GARZA

Aeroméxico

ES TIEMPO DE QUE LOS RECURSOS HUMANOS CONSIDEREN LA ESENCIA DE LAS PERSONAS

18

CYNTHIA ARREDONDO

ArcelorMittal

LA SALUD Y EL BIENESTAR EMPIEZAN CON LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

26

MIRIAM VILLAFAÑA REGUERO

Baker McKenzie

PROGRAMAS ORGANIZACIONALES, CLAVE PARA FOMENTAR UNA ARMONÍA DE VIDA

32

EDUARDO AMAYA

Centro Médico ABC

WELLNESS, BIENESTAR INTEGRAL

38

ADIB ESTEFAN

Citibanamex

MÁS ALLÁ DE LAS TENDENCIAS: UN COMPROMISO CON EL BIENESTAR INTEGRAL DE LA GENTE

46

KISSEL REYES

Daimler Truck México

BIENESTAR: MÁS ALLÁ DE SOLO ESTAR BIEN

50

HERNÁN VALCARCE

Danone

LA SALUD Y EL BIENESTAR COMO PARTE DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

54

SERGIO MADERO GÓMEZ

EGADE Business School

BIENESTAR INTEGRAL EN EL TECNOLÓGICO DE MONTERREY, BUSCANDO LA PLENITUD DE LOS ESTUDIANTES Y COLABORADORES

62

ADELA GIRAL LÓPEZ

Genera

MODELO INTEGRAL DE VIDA

68

LIC. JAVIER SOSA SALINAS

IPS

BIENESTAR INTEGRAL EN TRABAJOS DE ALTO DESGASTE

74

JORGE UPEGUI

Industria Vidriera de Coahuila (IVC)

EXCELENCIA DE LA MANO DEL BIENESTAR Y EL TALENTO

82

BADIA ISABEL REBOLLEDO ABUD

Krispy Kreme

UNA RECETA PARA WELLNESS CON UN TOQUE DE BUEN HUMOR

88

SALVADOR REYES

Mondelēz Snacking México

EFFECTO BIENESTAR: CONSTRUYENDO TU MEJOR VERSIÓN EN UNA CULTURA QUE CUIDA E IMPULSA TU CRECIMIENTO

96

ISELA HERNÁNDEZ

Nestlé

LIDERAZGO Y EVOLUCIÓN DE LA CULTURA PARA LOGRAR EL BIENESTAR DE LAS PERSONAS

102

MIKE VALDÉS

Newell Brands

BIENESTAR EN LAS ORGANIZACIONES DE PRIMER NIVEL: NUEVAS TENDENCIAS Y DESAFÍOS

110

JULIO ENRIQUE HIRSCHFELD MERELES

PM STEELE®

BIENESTAR PARA COLABORADORES: COMPROMISO DE TODOS

116

CARLOS GÜERECA

Rochat School of Business

EL PODER TRANSFORMADOR DEL APRENDIZAJE A LO LARGO DE TODA LA VIDA PARA MEJORAR EL WELLNESS

124

ROSALINDA BALLESTEROS

Tecmilenio

EL ALTO DESEMPEÑO HUMANO Y ORGANIZACIONAL SE LIDERA CON TRABAJO SIGNIFICATIVO

132

ALEX OLHOVICH

Televisa

BIOHACKING

138

EDUARDO DE LA GARZA

Walmart

LA FILOSOFÍA DEL BIENESTAR TIENE CUATRO PILARES: FAMILIA, SALUD, EMOCIONES Y FINANZAS

Descubre el poder del **Biohacking**, lo más revolucionario en salud preventiva y personalizada.

BIOHACKER

Prado Norte 580, Lomas, CDMX
www.biohackingcenter.mx
Whatsapp: 55 1932 4344 | IG @biohacking.center

1er Biohacking Center en Latinoamérica



2 de cada 5 colaboradores en las empresas padecen **fatiga crónica y baja productividad**.

Las herramientas actuales no funcionan porque no ven a la persona de forma integral y no brindan un adecuado acompañamiento.

En **Biohacking Center** nos enfocamos en brindar herramientas **novedosas y sostenibles** a largo plazo.

¿QUIERES **OPTIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD Y EL BIENESTAR INTEGRAL DE TU EQUIPO?**

Algunos de los beneficios del **Biohacking**

1. Mejora el enfoque
2. **Aumenta energía y vitalidad**
3. Reduce niveles de estrés
4. **Previene enfermedades y aporta salud**

HIGHERMIND



ELEVA TU NIVEL DE CONSCIENCIA PERSONAL Y MEJORA TU TOMA DE DECISIONES.

TRANSFORMAMOS — MINDSETS
GENERAMOS — RESULTADOS

1 DE 5 adultos viven con enfermedades mentales provocadas por ansiedad y estrés.

40% de la fuerza laboral empeoró su bienestar por la pandemia.

87% no están contentos con su trabajo.

66% de los empleados esperan más de sus empleadores.

¿Qué hacemos?

Creamos programas de acción a la medida basados en la ciencia generando cambios visibles, medibles y permanentes. Cambiamos la mentalidad de nuestros clientes y sus equipos de trabajo para que puedan romper sus límites y creencias.

Elevamos el nivel de consciencia por medio de tres vertientes:

WELLNESS BIOLÓGICO

WELLNESS ESPIRITUAL

WELLNESS MENTAL

BIENESTAR: EL RASGO QUE DEFINE LA NUEVA ERA EN RH

El bienestar de las personas define el rumbo de las organizaciones a la par de los objetivos de negocio. La calidad de vida, aunada a la reducción de factores de riesgo psicosocial, es probablemente una de las tres prioridades para los directores de Recursos Humanos, de los directores generales y, sin duda, toda aquella persona responsable de la gestión del talento.



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

En la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh) observamos con beneplácito que nuestra comunidad ha emprendido un movimiento muy importante para modificar el entorno organizacional, con el propósito de equilibrar la balanza entre la orientación hacia la tarea, el logro de resultados y el bienestar de las personas.

Por su parte, las instituciones gubernamentales han dado seguimiento a la implementación de políticas públicas que favorecen la mejoría de las condiciones generales de trabajo para todo tipo de colaboradores; ejemplo de ello son las normas para la prevención de riesgo psicosocial y la operación de las jornadas a distancia.

A su vez, los trabajadores poco a poco adecuan sus expectativas al nuevo contexto donde la salud física, mental y emocional juegan un papel de gran importancia, como elemento esencial del sentido de pertenencia y compromiso con las organizaciones.

Comienza a desarrollarse una nueva conciencia acerca del autocuidado en rubros como la alimentación, la activación deportiva y la gestión de las rela-





ciones interpersonales. En este sentido, la responsabilidad del bienestar integral de los trabajadores se comparte entre los distintos sectores que confluyen en el ámbito laboral y del empleo.

En el caso de Amedirh, nos corresponde promover de manera permanente la gestión del bienestar para impulsar que las culturas empresariales adopten y consoliden el valor de la salud como uno de sus atributos fundamentales.

El esfuerzo no es menor, pues además se requiere de impulsar tanto compromiso de liderazgo como un cambio notable en las creencias, actitudes y hábitos de cada colaborador. Ninguna iniciativa, programa o plan de bienestar avanzará por buen rumbo si antes no se ha actuado en estos ámbitos.

En este contexto, incluir al bienestar integral de las personas como un indicador clave del negocio amerita comprometerse con un diagnóstico escrupuloso de la situación sanitaria en la organización, para identificar con mayor precisión cuantitativa de qué magnitud es el fenómeno.

Este reconocimiento del terreno debe permitir contar con información sólida y bien soportada acerca de la prevalencia de enfermedades como el sobrepeso, obesidad y síndrome metabólico; alcoholismo, tabaquismo y adicción a sustancias de curso ilegal; hipertensión y enfermedad coronaria, los tipos de cáncer más frecuentes —mama, cervico-uterino, colon, próstata y piel—, infecciones de transmisión sexual; miopía, astigmatismo e hipermetropía, enfermedad auditiva; escoliosis y otros padecimientos de la

Incluir al bienestar integral como un indicador clave del negocio amerita comprometerse con un diagnóstico escrupuloso de la situación sanitaria en la organización.



columna vertebral, así como ansiedad, estrés y los trastornos alimenticios y del sueño. ¿Estamos preparados para asumir todo lo que conlleva?

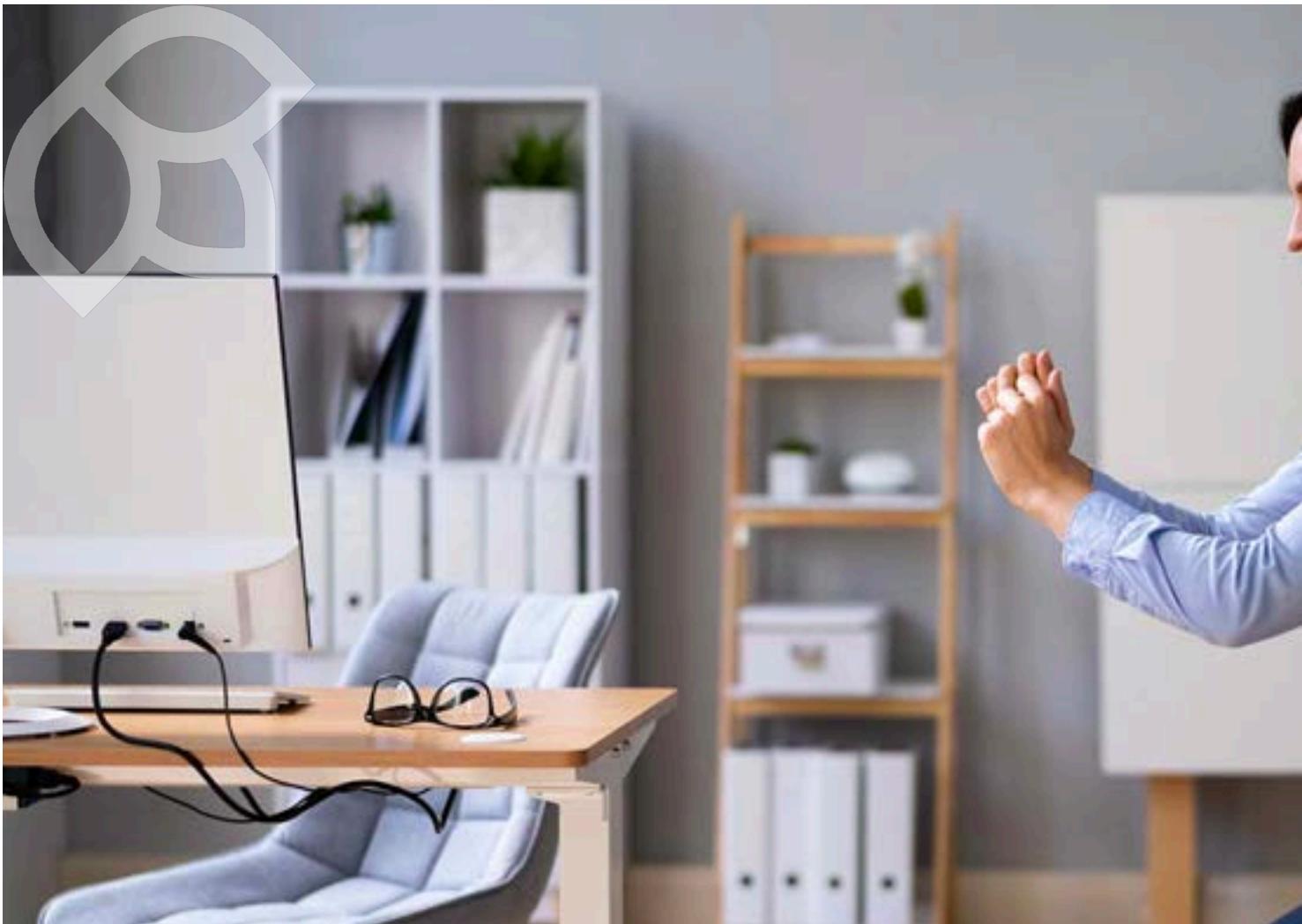
SALUD PREVENTIVA, LA CLAVE

Alrededor de la construcción social del concepto de bienestar integral del trabajador, nos enfrentamos como comunidad a uno de los desafíos más relevantes, toda vez que somos las personas quienes debemos comprender en qué consiste, cuál es la responsabilidad asociada, qué implicaciones hay desde la salud individual hacia la interacción grupal y, no menos importante, el impacto para el patrimonio del sujeto, la familia y la empresa.

Tomemos como punto de partida el hecho de que cada individuo formula su propio significado del bienestar. Mientras que para algunos implica cuidarse un resfriado, para otros supone además contar con servicios de la seguridad social y otros quizá estarán pensando en ahorrar para una emergencia médica o pagar un seguro de gastos médicos mayores.

Cada cabeza es un mundo, por lo que las iniciativas que emprendemos en las organizaciones probablemente significan algo distinto a cada colaborador y —más relevante aún— le atribuirán un sentido igualmente diferente. Por ejemplo: en una planta de manufactura se pone en marcha un plan semanal con pausas activas, clases de yoga, momentos para la meditación y menús veganos en el comedor. Sin embargo, la fuerza de trabajo tiene horarios que no coinciden con la oferta, son más proclives a los deportes de equipo como el soccer o el básquetbol, y por su desgaste energético en las actividades definitivamente esperan un almuerzo alto calórico.

¿Nos estamos equivocando? No del todo. Antes bien, para gestionar el bienestar integral de las personas y proponer acciones, programas y planes, se debe conocer a mayor profundidad a sus destinatarios. Es decir, las iniciativas tendrían que ser consecuencia de la aproximación detallada al comportamiento de nuestro “consumidor” y no al revés. Es una cuestión de criterios y principios que, no obstante, sucede en las empresas.



La promoción de una vida saludable requiere de estrategias y esfuerzos educativos de mayor escala ya que la creación de una oferta de actividades —con o sin presupuesto adicional— invariablemente estará condenada al fracaso si antes no desarrollamos un músculo promotor de la salud preventiva. Por ejemplo: ¿cuál es la medida básica y sustantiva de la higiene? El lavado de manos, antes y después de comer o ir al baño. Cualquiera diría que todas y cada una de las personas en la organización conocen esta acción, comparten el significado y la ponen en práctica. Lamentablemente no es así, lo sucedido durante la pandemia de COVID19 reveló cuán precaria es nuestra salud preventiva; y eso que se trata de una acción tanto mínima como esencial para evitar infecciones de índole diversa, desde el cólera hasta los nuevos coronavirus y rotavirus.

Promover la prevención debe ser la piedra angular de cualquier programa de bienestar integral perseguido por una organización. Transformado en un programa que sea la base de la pirámide, debiera incluir las principales normas de higiene como son el baño diario, el cepillado de dientes, mantener las uñas de manos y pies cortas y limpias; así como el lavado frecuente de manos.

En el siguiente nivel de salud preventiva se encuentran los hábitos alimenticios, de sueño y activación física. No hablamos aquí de llevar siquiera una dieta sofisticada, sino de consumir un régimen que permita el déficit calórico indispensable para evitar el sobrepeso.

Tampoco podemos esperar que la gente duerma de 7 a 8 horas diarias si por principio requiere hasta cuatro para trasladarse entre el hogar y el trabajo.



No obstante, las horas de reposo debieran ser efectivas y de sueño profundo.

En cuanto a la activación deportiva, no se trata de entrenar para un maratón ni una carrera de 5 kilómetros. Más bien, de poner el cuerpo en una actividad por espacio de 30 minutos, que permita ejercitar el sistema musculoesquelético y, en lo posible, generar un déficit calórico.

Hacia el tercer nivel de la pirámide se encuentran la prevención de los factores de riesgo de enfermedad por patrón hereditario o a causa del entorno, lo cual se mitiga con una revisión más o menos integral al menos dos veces al año; para el caso de algunos procedimientos como la detección de cáncer, tanto en hombres como en mujeres, será suficiente una vez a lo largo de doce meses. Este proceso servirá para

identificar oportunamente padecimientos crónicos, degenerativos y autoinmunes.

Hasta este punto, la salud preventiva y sus responsabilidades quedan bien circunscritas al ámbito de los servicios de seguridad social, la medicina privada contratada por la empresa y un seguimiento oportuno por parte de Recursos Humanos.

PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

El campo de acción que ineludiblemente convoca a RH como dueño y gestor, es el de la prevención del riesgo psicosocial, fundamentalmente porque este se detona a partir del estilo de cultura organizacional, el estilo personal del líder para tratar a las personas y asignar cargas de trabajo; y, no menos importante, el estilo personal del colaborador para desempeñarse y enfrentar los retos cotidianos.

En consecuencia, las iniciativas deberían estar dirigidas a atender los efectos emanados de esa ecuación. El diseño y programación de acciones para mitigar el riesgo psicosocial de forma efectiva —además del diagnóstico que se puede realizar aplicando los lineamientos de la Norma Oficial Mexicana en la materia—, amerita una reflexión acertada.

Antes de programar una clase de yoga, a manera de ejemplo ilustrativo, valdría la pena considerar si lo que se requiere es relajar a las personas luego de la jornada laboral, o bien, si lo que se necesita es impulsar un cambio en los métodos y formas de gestión, del trabajo individual y en equipo. Es decir, que Recursos Humanos tendría que focalizar el mayor esfuerzo estratégico en atacar las causas subyacentes del riesgo psicosocial, en lugar de apagar fuegos y hacer control de daños.

En la medida en que asumamos que la cultura, los líderes y las personas somos los principales responsables de los síndromes de ansiedad, estrés, hiperresponsabilidad, acoso, maltrato, abuso y violencia en el trabajo, habremos de encontrar los caminos que de forma paulatina permitan su erradicación. Esta es una invitación a repensar cómo estamos abordando el bienestar integral, desde una mirada objetiva, analítica y crítica promovida por Recursos Humanos.



ANGÉLICA GARZA

CHRO Y VICEPRESIDENTE EJECUTIVO DE
RECURSOS HUMANOS

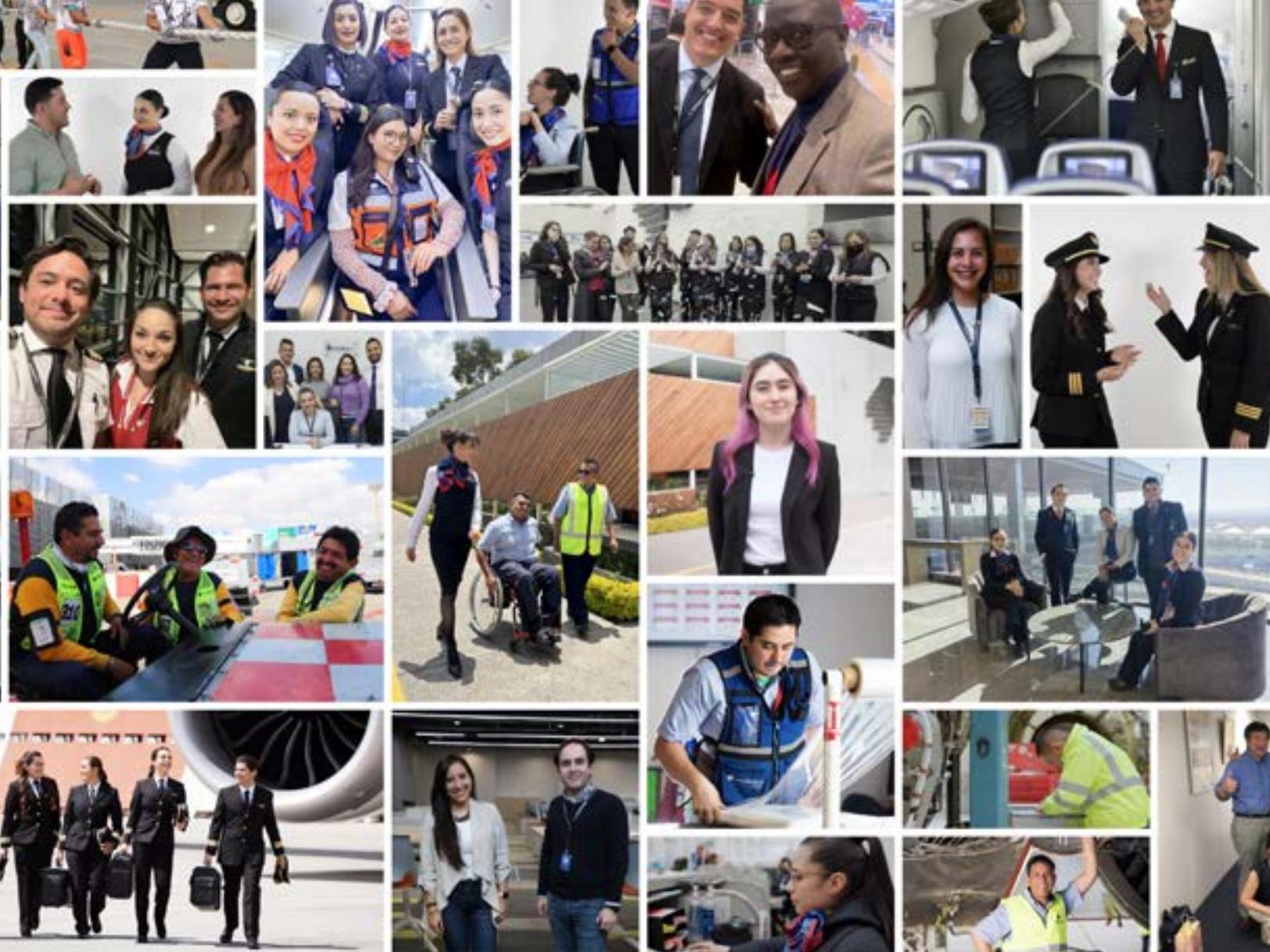
Angélica es Licenciada en Psicología Organizacional, egresada del ITESM y cuenta con un MBA. Como CHRO y Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos para Grupo Aeroméxico, es responsable de la adquisición, gestión y desarrollo del talento, así como de sostener y fortalecer la cultura y compromiso de los casi 16,000 colaboradores a nivel global. Ha redefinido la estrategia de talento de la compañía enfocándose principalmente en crear la mejor experiencia para su gente a través de una propuesta de valor centrada en la totalidad de la persona que incluye bienestar, desarrollo integral, flexibilidad, diversidad e inclusión, y competitividad en el mercado. Bajo el liderazgo de Angélica, Grupo Aeroméxico obtuvo el certificado *Top Employer México 2023*.

A lo largo de su trayectoria en el área de Recursos Humanos ha ocupado roles de liderazgo en compañías como PepsiCo Latinoamérica y Microsoft México. Además, ha sido reconocida por cuarto año consecutivo, como una de "Las 100 mujeres más poderosas de los negocios" dentro del *ranking CNN Expansión*.

ES TIEMPO DE QUE LOS RECURSOS HUMANOS CONSIDEREN LA ESENCIA DE LAS PERSONAS

Estamos en medio de una gran transformación y todo lo que hacemos, desde ajustar nuestra propuesta de valor, ya no es para el profesional, para el ejecutivo o el operador; es para el ser humano.





Durante la pandemia por Covid-19 el mundo se detuvo, y una de las industrias más afectadas fue la de la aviación. En todo el mundo hubo mucha incertidumbre, pero al mismo tiempo surgió algo inesperado: el despertar de la consciencia. Porque en medio del desconcierto brilló una nueva resolución para fortalecer nuestra cultura organizacional. Si bien anteriormente nuestros programas e incentivos tenían el objetivo de mejorar la satisfacción de nuestros colaboradores en el trabajo, nos faltaba dar el siguiente paso: ver a la persona en su totalidad para ayudarlos a alcanzar su máximo potencial.

Ahora los programas que diseñamos se enfocan en los momentos de vida de nuestra gente.

Un colaborador puede ser un nuevo gerente además de ser mamá, o quizá sea alguien recién llegado a la ciudad, por lo que debemos tomar en cuenta sus circunstancias.

BIENESTAR, UNA DIMENSIÓN INTEGRAL

En Aeroméxico trabajamos en distintos frentes para lograr el bienestar de nuestros colaboradores.

Seguridad

Ponemos la Seguridad Primero pues es nuestro valor más importante y uno de nuestros comportamientos organizacionales. Nos enfocamos a prevenir cualquier escenario donde se ponga en riesgo la seguridad de colaboradores y clientes. Realizamos revisiones periódicas de nuestros procedimientos y normativas para mantenerlos vigentes. Invertimos en crear

espacios seguros, en equipo de protección personal, en planes de comunicación y capacitación, y fomentamos que nuestra gente reporte oportunamente cualquier incidente de seguridad, en un marco de confianza y de cultura justa.

En los últimos 3 años hemos reducido nuestro índice de incidentes (ISR - *Injury Severity Rate*) hasta en un 12% con cero fatalidades. En 2022 fuimos reconocidos por el IMSS con el distintivo ELSSA (Entornos Laborales Seguros y Saludables) por el buen desempeño en salud y seguridad.

Salud

El cuidado de la salud es primordial para Aeroméxico, por lo que brindamos atención médica y psicológica a través de una línea de apoyo específica que funciona 24/7 y, además, contamos con procedimientos para dar seguimiento y continuidad. Formamos parte del Comité Asesor Médico de la Asociación de Transporte Aéreo

Internacional (IATA, por sus siglas en inglés) que tiene el objetivo de validar y mantener actualizadas las regulaciones médicas de la industria a nivel mundial. Con respecto a nuestras tripulaciones, reforzamos el sistema de gestión de riesgo de fatiga (FRMS - *Fatigue Risk Management System*) asegurando que todas nuestras operaciones se lleven a cabo bajo una asignación equilibrada. Apoyamos al personal en los aeropuertos para afrontar los momentos más críticos de la operación (temporada alta, contingencias y operaciones irregulares) con entrenamientos en inteligencia emocional y manejo de estrés que les

enseñan a abordar de manera óptima situaciones difíciles. Asimismo, buscamos fomentar una buena salud corporal con el programa de calistenia previo a la actividad física (carga y descarga de equipaje, por ejemplo).

Juntos desde casa

Este programa inició durante el confinamiento por la pandemia, y continúa hasta hoy con talleres semanales impartidos por expertos sobre bienestar físico, emocional, financiero y social. Esta iniciativa incluye, por ejemplo, club de lectura, clases de cocina en familia, taller para padres de familia, *mindfulness*, manejo de emociones, nutrición, clases en vivo de yoga, ejercicio funcional, educación financiera, entre otros.

Fomentamos un sentido de pertenencia y orgullo en nuestra empresa al ofrecer experiencias enriquecedoras.

Flexibilidad y nuevas formas de trabajo

Creamos *Flex Place*, un programa de flexibilidad que permite a los colaboradores elegibles tener un esquema de trabajo 100% remoto o híbrido (algunos días de

trabajo desde casa y otros en la oficina) de acuerdo con su rol. También contamos con *Flex Leave*, que son permisos especiales donde se otorgan días adicionales a los marcados por la ley para momentos como maternidad, paternidad, entre otros. Pensando en la cotidianeidad establecimos los *Diversity Flex Days*, que les permite a los colaboradores contar con hasta 10 días personales adicionales por año.

La importancia del tiempo

El funcionamiento de una aerolínea es distinto a otras compañías porque, a diferencia de una planta o una



1934

Nace Aeronaves de México con su primera ruta, México-Acapulco, a bordo de un legendario Stinson. Cada boleto costó 30 pesos.

1957

Se realizan los primeros vuelos internacionales MEX-JFK y MEX-LAX a bordo de los aviones Britannia 302.

1963

Se cubre la ruta México-Miami-Madrid. Durante muchos años fue la única aerolínea que conectaba directamente a Miami con Europa.

1968

La aerolínea se convirtió en el transporte oficial de las olimpiadas en México.

manufacturera, operamos en tiempo real. Uno de los cambios que hicimos en nuestro *hub* (AICM - Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México) fue redefinir el modelo de gestión y reorganizar los horarios del personal de *check-in* en mostradores, abordaje, documentación de equipaje, apoyo en kioscos, entre otras áreas clave. Los cambios de turnos eran muy variados y los optimizamos a través de la implementación de cuadrillas con turnos fijos que permitieron a muchos colaboradores, por primera vez, organizar su tiempo libre para tener un mejor equilibrio entre trabajo y familia. Además, las mujeres son asignadas a jornadas matutinas y vespertinas para reducir posibles riesgos al salir de la operación. El impacto de esta iniciativa se ha reflejado en una reducción de hasta un 39% en el ausentismo en el último año.

BENEFICIOS DE AEROMÉXICO

Además de las acciones mencionadas anteriormente, nuestro programa de beneficios se divide en cuatro pilares:

Cuida de ti y de los que más quieres:

promovemos el cuidado de la salud física y emocional, así como el bienestar personal y el de sus familias a través de beneficios como seguros de gastos médicos mayores con los planes más competitivos en el mercado; seguro de vida, *check up* médico, ayuda hospitalaria, así como *Gym Pass*, que es una plataforma digital con diversos recursos y herramientas orientadas al bienestar físico, emocional y financiero que además permite acceder a distintos gimnasios y centros deportivos con una sola membresía a costo preferencial. Hemos reforzado nuestras campañas y



2000

Se funda la alianza SkyTeam junto a Air France, Delta Air Lines y Korean Air. 6 años después se convirtió en la única aerolínea latinoamericana con vuelos directos a Asia.



2010

Primer Vuelo Verde con Combustible Sostenible de Aviación (SAF) a bordo de un avión 737-700, donde se evitó la emisión de 4.5 toneladas de CO2.



2021

Aeroméxico mantiene una recuperación consistente de sus operaciones, tras la caída generada por la pandemia. Recepción de los primeros Boeing 737 MAX 9.



2022

Concluye el proceso de reestructura financiera y se acerca a los niveles pre-pandemia. Se lanza la campaña "Nuevo Aire".



Figura 1

jornadas de salud anuales para que nuestros colaboradores tengan acceso gratuito a exámenes médicos y estudios de laboratorio (mastografía, de visión y auditivos, etc.), todo esto adicional a sus beneficios de seguro médico.

Administra tus finanzas: reconocemos la relevancia de la estabilidad financiera para el bienestar general, por ello proporcionamos herramientas y recursos educativos que les ayuden a mejorar en estos aspectos como caja de ahorro, plan de retiro, seguros (contributorios) de automóvil y casa, y convenios con más de 150 proveedores de diferentes servicios, incluyendo educación.

Vive la experiencia Aeroméxico: fomentamos un sentido de pertenencia y orgullo en nuestra empresa por lo que ofrecemos beneficios únicos en la industria,

como los descuentos en Aeroméxico Vacations, Aeroméxico Cargo, acceso a Salones Premier y *Travel Benefits* o Boletos Beneficio que se extienden a familiares directos y cónyuges, con tarifas exclusivas para volar nacional e internacionalmente.

Disfruta tu trabajo: creemos en el equilibrio entre la vida laboral y personal, y en que la jornada de trabajo también debe ser agradable; por ello ofrecemos subsidio de comedor, salas de lactancia, transportación interna entre hangares, aeropuerto y oficinas, entre otros.

AM CONMIGO, NUESTRA PROPUESTA DE VALOR

Nuestro ADN representa la cultura organizacional y contiene Nuestra Visión, Nuestro Propósito, Valores y Comportamientos (Figura 1). Sus cuatro dimensiones son:

Genera impacto (Desarrollo): Trabajo significativo conectado al propósito, desarrollo personal y profesional, y progresión de carrera.

Sé tú mismo (Diversidad, Equidad e Inclusión): Equipo diverso, lugar de trabajo incluyente y equitativo, ambiente de apoyo y respeto.

Cuida de ti y de otros (Bienestar): Seguridad, bienestar integral, involucramiento social.

Disfruta tu trabajo (Satisfacción y Retención): Formas de trabajo ágiles, innovadoras, con reconocimiento, celebración y recompensas.

LO QUE TRAE EL FUTURO

Conforme a nuestro compromiso de innovar y buscar siempre el bienestar de las personas, a partir de este año lanzaremos el programa “Momentos Extraordinarios” para enfocar mejor nuestras acciones de desarrollo y retención en los momentos que más importan a nuestra gente, por ejemplo, movimientos de carrera, transiciones de liderazgo, antigüedad, etc. Esto incluye medir

constantemente la experiencia y satisfacción de nuestra gente en el ámbito personal y profesional para fortalecer su compromiso y orgullo por nuestra cultura y compañía.

Asimismo, estamos desarrollando una iniciativa que busca combatir el sedentarismo incorporando actividad física en el día a día de los colaboradores, con la cual, a través de la tecnología, podrán incorporar el ejercicio como parte de su rutina, además de poder llevar un registro de sus índices metabólicos. Con esto aseguraremos un impacto positivo en la salud de nuestra gente.

EN CONCLUSIÓN

Como responsable del área de Recursos Humanos puedo decir que nuestra propuesta de valor busca habilitar los medios que contribuyan a la plenitud y felicidad de nuestra gente. Este es el objetivo que perseguimos en Aeroméxico y es algo que nos motiva día con día.



SECTOR DE LA EMPRESA: Aeronáutico.

MARCAS PRINCIPALES: Aeroméxico, Aeroméxico Connect, Aeroméxico Cargo, Aeroméxico Formación, Aeroméxico Servicios y Aeroméxico Rewards.

LOCACIONES: Nuestro principal centro de operaciones está en el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México. Contamos con una red de destinos con alcance en México, Estados Unidos, Canadá, Centroamérica, Sudamérica, Asia y Europa.

CERTIFICACIONES, RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

- Top Employers.
- LinkedIn - Mejores Empresas.
- Universum.
- Merco Talento.

MEJOR INCENTIVO PARA COLABORADORES

Travel Benefits, que permite disfrutar de boletos beneficio con tarifas exclusivas para viajar con opción a reservar en cualquiera de nuestras rutas en el mundo.

f AeromexicoMx

t Aeromexico

Instagram Aeromexico

in Aeromexico

CONTACTO PARA MEDIOS DE COMUNICACIÓN:

amcomunicacioncorporativa@aeromexico.com

www.aeromexico.com

