

# 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  
GENTERA



Lic. Javier Sosa  
IPS



Jorge Upegui  
IVC



Badia Isabel Rebollo  
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

Más de 3 millones de colaboradores en 600 empresas nos prefieren.

# Dale un **BOOST** al bienestar



4,000 gimnasios y  
centros deportivos  
en un solo lugar.



**TOTALPASS**

EMPRESAS EN MOVIMIENTO,  
COLABORADORES VITALES.

Asiste al

# WOHAN

World Happiness At Work Summit

Un evento organizado por **EMPRESAS  
+FELICES**

“ El mayor congreso experiencial de Latinoamérica en donde reuniremos a los mejores referentes de **Bienestar y Felicidad Laboral** en el Mundo ”

**14 Y 15 DE NOVIEMBRE**  
**EXPO SANTA FE | CDMX**

**QUIERO ASISTIR**

Invitado especial  
**TAL BEN-SHAHAR**



Teléfono:  
+52 56 1189 4768



E-mail:  
hola@grupolive.mx

Conoce más del evento en:

[empresasmasfelices.com](https://empresasmasfelices.com)



¡Escanéame!



**30% DE DESCUENTO**  
al obtener tus entradas, usando el código: **RHEMPRESAS**

# 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

*Gentera*

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.**



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

**E**n 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, cervicouterino, 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, hiper responsabilidad, 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.

La vida  
es para

~~trabajar~~

INSPIRAR

Publica ese empleo





## ANGÉLICA GARZA

CHRO Y VICEPRESIDENTE EJECUTIVO DE  
RECURSOS HUMANOS

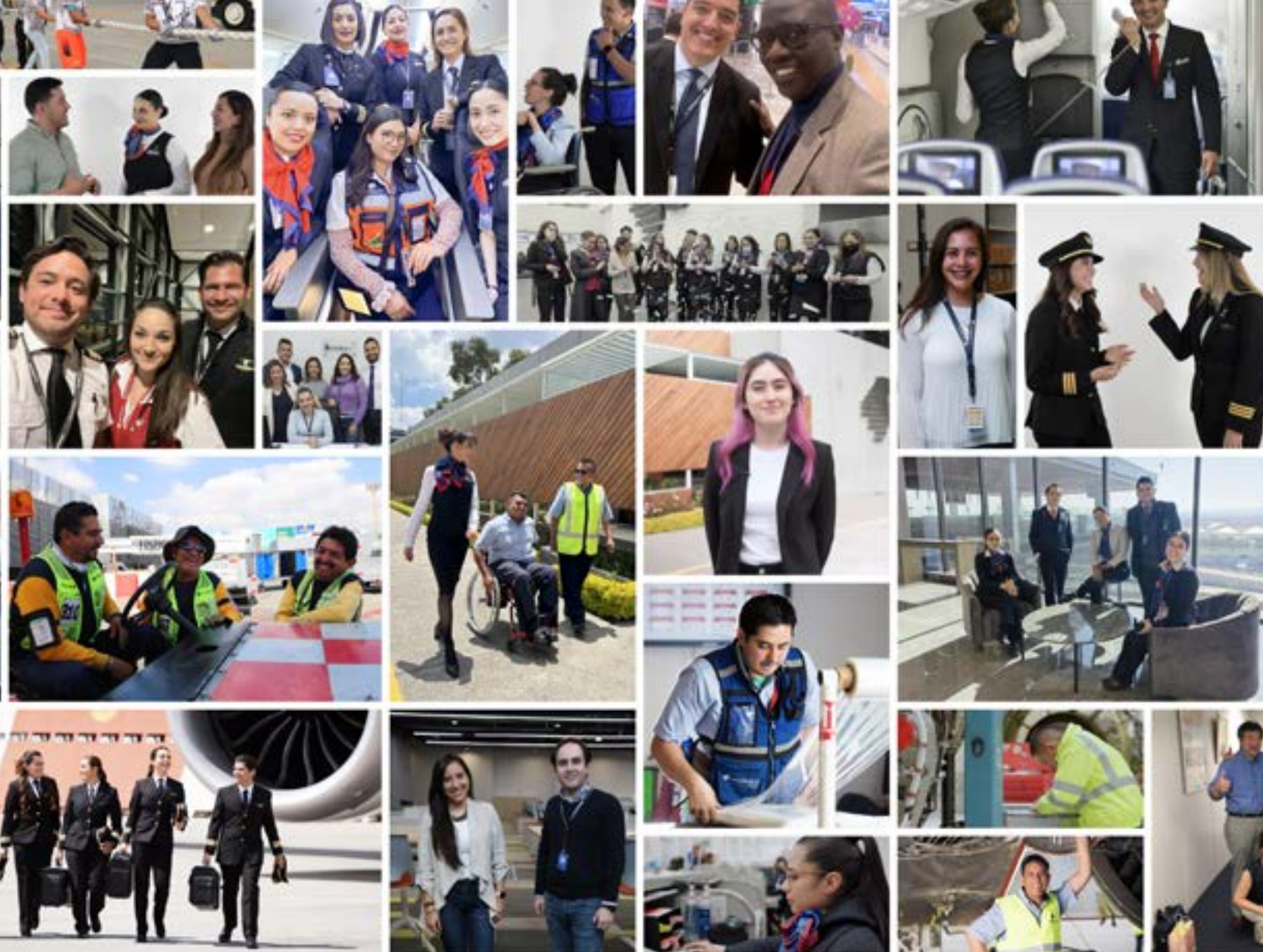
Angélica es Licenciada en Psicología Organizacional, egresada del ITESM y cuenta con un MBA. Como CHRO y Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos para Grupo Aeroméxico, es responsable de la adquisición, gestión y desarrollo del talento, así como de sostener y fortalecer la cultura y compromiso de 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.





**D**urante 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 CO<sub>2</sub>.

**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 (contributivos) 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

🐦 Aeromexico

📷 Aeromexico

in Aeromexico

**CONTACTO PARA MEDIOS DE COMUNICACIÓN:**

[amcomunicacioncorporativa@aeromexico.com](mailto:amcomunicacioncorporativa@aeromexico.com)

[www.aeromexico.com](http://www.aeromexico.com)





## CYNTHIA ARREDONDO

DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
DE ARCELORMITTAL MÉXICO

Cynthia es una mujer fuerte y energiza a las personas que la rodean con su naturaleza extrovertida y su personalidad afable. Le gusta que la gente exteriorice sus pensamientos para profundizar y llegar al núcleo del problema. En sus propias palabras: “Me apasiona trabajar en equipo y motivar a las personas a hacer más de lo que creen que pueden lograr”.

Comunicadora de profesión, Cynthia inició su carrera en el Centro de Calidad del ITESM donde estuvo involucrada en varios proyectos de mejora y reingeniería de procesos. También participó en la consultoría global en programas de MBA en conjunto con reconocidas universidades como Wharton School y Ivey School.

Cuando Cynthia se unió al grupo ArcelorMittal, como una de las primeras empleadas en la planta jugó un papel decisivo en el diseño e implementación de procesos, y en la construcción del equipo completo de R.R. H.H. desde el inicio. En su cargo actual como Directora de Recursos Humanos y Servicios en ArcelorMittal México, Cynthia es responsable de toda la gama de funciones de Recursos Humanos. Ha recibido el honor de ser seleccionada como parte del grupo de las 100 mujeres más poderosas en los Negocios en México desde 2012 hasta 2022.

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

Si nuestra fuerza laboral es segura y saludable, podemos atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos e inspirar a la fuerza laboral del mañana. Para lograrlo, nuestras estrategias no solo inciden, sino que se convierten en transformaciones culturales.



ArcelorMittal



Formar parte de la empresa líder en la industria siderúrgica y minera, que en aquel entonces tenía el reto de poner su primera planta de tubulares en México, fue una gran oportunidad, ya que el éxito de este proyecto operativo estaba basado en comprender y respetar la cultura mexicana; *piensa global, actúa local* es un enfoque para interactuar con los colaboradores respetando sus costumbres y los valores que son importantes para ellos, y que además sirven como fundamento para la construcción de un entorno seguro, libre de riesgos.

Para crear algo nuevo dentro de la organización, al llegar busqué mostrar los valores de ArcelorMittal, donde imperara el trabajo en equipo. Ahora me doy cuenta de la importancia de crear este ambiente laboral, pues con ello se logró la transición a tiempo y dentro del presupuesto proyectado. Tuvimos un nivel muy alto de satisfacción y cero rotación, todo esto gracias a que se mantuvo una comunicación abierta con respeto de los valores.

El papel clave que el liderazgo representa para lograr cambios; la importancia de la inclusión y anteponer el bienestar de los colaboradores en una industria con gran demanda física y mental, son enormes lecciones que he aprendido y siguen vigentes en estos años de hacer que ArcelorMittal sea el principal referente nacional del acero en México.

### **VIDA LABORAL SEGURA, SALUDABLE Y DE CALIDAD PARA NUESTRA GENTE**

Nuestra prioridad en todo lo que hacemos es mantener y mejorar la seguridad, la salud y el bienestar de nuestra gente. Si bien hemos logrado algunos avances significativos en nuestras prácticas, cuya evidencia es visible en el desempeño de diversas partes del grupo, una fatalidad, por pequeña que sea, no es aceptable.

¿Por qué insistimos en la seguridad? Porque la naturaleza de nuestra industria involucra operaciones mineras y siderúrgicas que implican un cierto grado de exposición al riesgo para la fuerza laboral de ArcelorMittal.



Parte de nuestros mayores desafíos se basan en transformar la cultura de seguridad, en establecer las estructuras y sistemas necesarios en la gestión de riesgos para minimizar la ocurrencia de circunstancias de riesgo potencial y lesiones.

Para lograr esta transformación, contamos con toda una estructura de gobernanza, además de generar constantemente estrategias de seguridad a través del liderazgo, donde, por supuesto, Recursos Humanos juega un papel fundamental.

### Estrategia

Nuestra estrategia de seguridad se basa en dos ejes que se relacionan con los principales factores asociados a la ocurrencia de accidentes: la gestión del riesgo operacional y el comportamiento de las personas. Contamos con 10 Reglas de Oro que buscan prevenir accidentes; estas reglas también

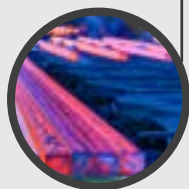
forman parte de nuestro programa corporativo “Viaje a Cero”.

El liderazgo de ArcelorMittal busca estar presente en las áreas operativas, predicando con el ejemplo, además de llevar una oportuna planificación y asignación de recursos para abordar los peligros y corregir las posibles situaciones inseguras, tan pronto como se detecten.

### Capacitación en Seguridad

Para ArcelorMittal México, más que una responsabilidad, la seguridad es nuestra prioridad, y no hay nada más importante.

Al cierre del año 2022, impartimos un total de 172,844 horas-persona de capacitación presencial y en línea en materia de seguridad para el personal sindicalizado, no sindicalizado y contratista.



**1976**

Nace en Lázaro Cárdenas, Michoacán, una empresa pública con el nombre de Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas (Sicartsa).



**1992**

La empresa Ispat International adquiere la segunda parte del complejo siderúrgico de Lázaro Cárdenas-Las Truchas (Sicartsa).



**2005**

Se fusiona con otras empresas y crea el consorcio Mittal Steel.

## LO QUE SOSTIENE A NUESTRO NEGOCIO ES LA GENTE

Nuestro negocio busca atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos y con ellos construir la fuerza laboral del mañana. Sabemos que desarrollar una fuerza laboral diversa e inclusiva aporta un valor importante, tanto a la innovación dentro de nuestra cultura de trabajo, como al bienestar de nuestros empleados.

### DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Nuestras políticas sobre diversidad, inclusión y derechos humanos están diseñadas para que las personas se sientan bienvenidas y respetadas en los lugares donde tenemos operaciones, y puedan desarrollar su potencial humano al máximo, independientemente de su raza, color, género, orientación sexual, edad, religión, origen étnico o nacionalidad, o discapacidad.

Históricamente nuestra industria se desarrolló con un enorme número de empleados masculinos que superan con creces la cantidad de empleadas femeninas. En ese marco, lograr el equilibrio de género para los puestos de liderazgo y la cartera de talentos es una de nuestras líneas a seguir.

En alianza con el Tecnológico de Monterrey desarrollamos un programa especial para impulsar y fortalecer el liderazgo de 22 mujeres líderes de nuestra empresa que refuerza el potencial individual de cada mujer a partir de la identificación de sus recursos y desafíos personales. A la par, se les acompañó en el diseño de su marca personal y en

la adopción de una visión 360° para impactar en su propio círculo personal de influencia.

Aumentar la diversidad de nuestra gestión se superpone con nuestra ambición de apoyar a los futuros líderes en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y alentar a las mujeres a involucrarse en la ingeniería o la fabricación de acero.

### EL DESARROLLO EN ARCELORMITTAL

Contamos con un Programa Global de Desarrollo de Empleados (GEDP por sus siglas en inglés) que fomenta el desarrollo de liderazgo entre nuestros empleados mediante la gestión de su desempeño, potencial, desarrollo y carreras. Nuestros supervisores

y gerentes capacitan y ayudan a los colaboradores en el progreso de sus carreras, acorde a la estrategia del negocio.

Una de sus principales características es que permite planificar el

desarrollo individual con el objetivo de identificar las necesidades de progreso laboral, elevar los niveles de competencia organizacional y que nuestros empleados avancen en su carrera, a través de revisiones formales entre individuos y gerentes, haciendo retroalimentación y capacitando con regularidad, informando lo que la empresa necesita de ellos para alcanzar los objetivos estratégicos, pero también cómo pueden desarrollarse para lograrlo.

La Universidad ArcelorMittal acompaña al GEDP y ofrece una amplia gama de programas de desarrollo personal, profesional, técnico y de liderazgo.



**Para ArcelorMittal México, la seguridad es un pilar fundamental en nuestro objetivo de producir acero seguro y sustentable.**

**2006**

La empresa fue adquirida por ArcelorMittal, convirtiéndola en la siderúrgica más grande de México, con un tamaño superior a las 900 hectáreas de terreno.

**2011**

ArcelorMittal México anuncia planes para invertir en la modernización y expansión de su planta en Lázaro Cárdenas. Tiene, además, plantas en Celaya, Guanajuato, y Ciudad Obregón, Sonora.

**2022**

ArcelorMittal se consolida en la industria siderúrgica y minera con más de 8,000 colaboradores directos y cerca de 50,000 indirectos a nivel nacional.



La Universidad ArcelorMittal está dirigida por una red mundial de profesionales del aprendizaje que ayudan a nuestros empleados a aprender, crecer y conectarse gracias a programas de liderazgo, gestión, técnicos y de idiomas.

Adicionalmente, estamos implementando el programa de modelo de liderazgo “Líder como coach” a 315 de nuestros colaboradores, en el que el objetivo es convertirse en líderes con habilidades para acompañar a sus equipos e impactar en su desempeño y resultados.

El desarrollo sostenible requiere de profesionales con vocación, inspirados por desarrollar su trabajo y mejorar cada día, tanto en el ámbito laboral como el personal. Creemos que los estudios académicos

deben ser complementados con aspectos prácticos que sólo pueden adquirirse a través del conocimiento en campo. Mediante acciones, como la visita a nuestras instalaciones, programas de prácticas profesionales, y el modelo dual (estudio-trabajo), los jóvenes estudiantes robustecen su aprendizaje con nosotros.

### **PROGRAMA BECAS ARCELORMITTAL**

En ArcelorMittal buscamos que los estudiantes talentosos se puedan enfocar en el desarrollo de sus habilidades, por lo cual ofrecemos becas para los hijos de nuestros colaboradores y jóvenes de las comunidades donde se emplazan nuestras operaciones. Cada año nuestros colaboradores tienen la oportunidad de solicitar una beca para sus hijos o hijas que tengan un promedio mayor a 8.5. Las becas

se otorgan tomando como referencia el que haya sido el promedio escolar más alto de los solicitantes.

Atendiendo a nuestra estrategia global de apoyos STEM, desde el 2015 tenemos una alianza con “Bécalos” de Fundación Televisa. Una vez al año publicamos la convocatoria a la comunidad estudiantil, en donde se seleccionan a los estudiantes con mejores promedios. Los beneficiarios reciben su beca económica de manera mensual durante toda la carrera, además de cursos de inglés gratuitos. Gracias a esta iniciativa, hemos logrado becar a más de 600 jóvenes estudiantes de ingeniería del Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas y de la Universidad Politécnica de Lázaro Cárdenas, durante su carrera completa.

## BENEFICIOS INTEGRALES

Para ArcelorMittal, “wellness” significa un cúmulo de estrategias y programas que buscan el bienestar del personal.

El primer paso es asegurar la integridad física de los colaboradores. Si se trabaja en un ambiente seguro podemos prevenir accidentes y enfermedades, lo que permite un desempeño óptimo.

El segundo paso es ubicarnos en el camino del estar bien física y mentalmente, seguido por la procuración del desarrollo de nuestros colaboradores.

Nuestros planes de inclusión y protección a la diversidad garantizan que el ambiente laboral sea de absoluto respeto y libre de prejuicios, un hito que hay que reforzar continuamente dada la naturaleza de una industria tradicionalmente dominada por el género masculino.

Todos los programas funcionan gracias al trabajo conjunto del equipo de Salud y Seguridad, Recursos Humanos y los líderes del grupo, quienes se encargan de permear la cultura de bienestar a los colaboradores.



**SECTOR DE LA EMPRESA:** Empresa siderúrgica y de extracción minera.

**MARCAS PRINCIPALES:** ArcelorMittal produce acero seguro y sostenible para los sectores de construcción, energético y automotriz.

**LOCACIONES:** Michoacán, Guanajuato y Celaya en México. Tiene presencia en más de 60 países repartidos en Europa, Estados Unidos, Sudamérica, Asia y África.

### MEJOR INCENTIVO PARA COLABORADORES

Nuestros planes de beneficios y compensaciones, además de la capacitación continua.

 ArcelorMittal México

 @ArcelorMittalMX

 ArcelorMittal México

## CONTACTO

[www.mexico.arcelormittal.com](http://www.mexico.arcelormittal.com)





**SONREÍR**  
ES FÁCIL 

Contáctanos: **55 5002 31 02**



[dentegra.com.mx](https://dentegra.com.mx)



# Seguros Dentales y de Visión

**Fortalece tu programa wellness,**  
asegurando la sonrisa de tus  
colaboradores



**Más de 5 mil puntos de atención** a nivel  
nacional (clínicas dentales y ópticas)



Contáctanos, tenemos **planes**  
**a la medida de tu empresa**

# PROGRAMAS ORGANIZACIONALES CLAVE PARA FOMENTAR UNA ARMONÍA DE VIDA

En la actualidad es fundamental que las empresas tengamos claro que el talento está en el centro de nuestra organización. Eso significa también que necesitamos, más que nunca, ocuparnos del bienestar de nuestros colaboradores.

En Baker McKenzie desarrollamos dos programas clave; i) Bienestar y ii) Políticas de trabajo flexible y familia. Este tipo de iniciativas son estratégicas para que las personas puedan desarrollar su potencial y sentirse en armonía.



## MIRIAM VILLAFAÑA REGUERO

DIRECTORA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Miriam es Licenciada en Psicología con estudios de posgrado en desarrollo organizacional y responsabilidad social. Con más de 25 años de experiencia profesional, Miriam se ha especializado en asuntos de responsabilidad social, desarrollo organizacional y gestión de talento.

Ha sido parte de Baker McKenzie por más de 15 años, primero como Directora de Recursos Humanos, participando en proyectos nacionales, regionales y globales. Desde hace 6 años es Directora de Responsabilidad Social para las oficinas de México.

Como parte de la estrategia de la firma, ha participado y dirigido la implementación de diferentes programas e iniciativas de diversidad e inclusión, tanto de forma externa como interna.

Es parte del consejo de *Human Rights Campaign* en México, AMEDIRH, y los Estándares Pro Bono. Participa en proyectos de D&I en la Cámara Británica, Appleseed, Consejo Coordinador Empresarial, Pacto Mundial y Abogadas MX.

# Baker McKenzie.

## UNA MIRADA AL SECTOR LEGAL

Los sectores guardan ciertas características en común que derivan del tipo de servicio o producto que comercializan. Tal es el caso del sector legal en donde las reglas de management tradicional tienen que ser matizadas para el tipo de cultura que tenemos y que está altamente influenciada por la naturaleza de nuestro negocio.

Como firma de servicios legales, en Baker McKenzie tenemos personas con importantes trayectorias académicas y carreras profesionales muy sólidas. Es común encontrar a profesionistas que ingresaron muy jóvenes y que han desarrollado su carrera en la organización por muchos años, asumiendo retos y roles diversos tanto locales, como regionales y globales.

Hablando específicamente de las personas cuyo rol implica estar de cara al cliente, podemos ver cómo los abogados y abogadas, así como personas con otras

profesiones afines, se capacitan todos los días para gestionar asuntos altamente complejos, en donde se requiere un profundo nivel de especialización, altos estándares de calidad y trabajo colaborativo. Como firma global, muchos proyectos se llevan en conjunto con personas de otras prácticas y jurisdicciones. Tenemos reuniones con diferentes husos horarios e interactuamos con colegas de todo el mundo. Con frecuencia se requiere viajar a otros países a atender asuntos específicos, reuniones de la firma, entrenamientos, etcétera.

Nuestra firma tiene al talento en el centro de la estrategia pues lo que ofrecemos a nuestros clientes es una combinación compleja de conocimientos, experiencia, capacidades e infraestructura para poder ayudar a las empresas a detectar y atender posibles riesgos, dar cumplimiento a las disposiciones legales de los países en los que operan, atender contingencias, entre otros.

Las madres tienen licencia por seis meses, y su reintegración es gradual.

Nuestro programa *Family Leave* apoya a los padres en el cuidado de un nuevo miembro de la familia, ya sea por nacimiento o adopción.

Los padres cuentan con 3 meses de licencia con goce de sueldo.

Esquemas de trabajo híbridos permiten más convivencia familiar.





**Figura 1**

En este contexto, tenemos retos importantes para desarrollar una cultura altamente productiva y al mismo tiempo cuidar del bienestar de las personas en los diferentes momentos de vida en los que se encuentren a lo largo de su carrera en la firma. Sabemos también que los retos son distintos para hombres y mujeres debido a los paradigmas sociales y culturales que tenemos en la actualidad y a los cuales ninguna organización es ajena.

Para hacer frente a estos desafíos, hemos desarrollado, entre otros, dos proyectos centrales. El primero es nuestro programa de Bienestar y el segundo nuestro programa de Inclusión, Diversidad y Equidad (ID&E), mismos que describiré a continuación.

### ***BE, A BETTER YOU, A BETTER US***

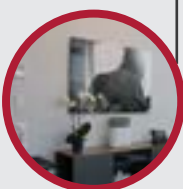
Cuando planteamos nuestro programa de bienestar, nos alejamos del concepto “balance de vida” para enfocarnos en un significado más flexible y persona-

lizado, en donde cada persona puede encontrar su propia manera de lograr su bienestar en los diferentes momentos de su vida, entendiendo que el trabajo y la vida personal no son temas separados, por el contrario, están íntimamente relacionados y se influyen entre sí.

Además, cuando una persona logra encontrar ese bienestar, fortalece a todo el grupo y a su vez la fortaleza del grupo se traduce en mejores oportunidades para cada persona. Por ello, hemos llamado a nuestro programa *Be, a better you, a better us*.

Nuestro programa de bienestar tiene el propósito de inspirar a que cada persona sea la mejor versión de sí misma, para lograr su armonía de vida.

Las prioridades son: i) fortalecer una cultura orientada al bienestar, ii) fomentar la satisfacción personal y iii) fortalecer los vínculos y la colaboración. Estas prioridades se



**1961**

Primera oficina en México.



**1987**

La Firma supera los 1000 abogados a nivel mundial.



**1999**

La Firma nombra a su primer Chairwoman global, Christine Lagarde.

traducen en una serie de actividades que abordan lo físico, mental, social y profesional.

Aunque teníamos tiempo con algunos esfuerzos orientados a este tema, esta nueva versión totalmente mejorada, con un enfoque más integral y estratégico se está lanzando este 2023 con mucho éxito. El programa lo desarrolló el área de Talento que está dirigida por Gabriela Gómez, quien tiene una amplia experiencia en Recursos Humanos y un profundo entendimiento de la cultura de nuestra organización. Dentro del programa hay un Comité de Bienestar el cual incluye a varios líderes de la firma pues estamos conscientes de la importancia de impulsar los proyectos estratégicos desde el más alto nivel de liderazgo para que sean exitosos (Figura 1).

## UNA CULTURA DE INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y EQUITAD

Aunque pueden existir varios puntos de intersección entre la ID&E y el bienestar, en este texto me referiré específicamente al momento de vida en que las personas deciden tener hijos pues es una etapa de grandes cambios en todos sentidos.

Hace unos años nos dimos cuenta de algo que hoy en día está muy estudiado y expuesto en foros; las mujeres que tienen hijos enfrentan retos importantes para continuar su vida profesional y en muchos casos, este es el momento en el que abandonan su carrera, hacen una pausa o dejan de ascender a las posiciones más altas. La maternidad parecía ser un alto en el camino a partir del cual se veía una ruta llena de obstáculos a sortear que, hay que decirlo, los hombres no enfrentaban por muchas razones. Cuando se empezó a hablar del tema

## Cuando planteamos nuestro programa de bienestar, nos alejamos del concepto “balance de vida” para enfocarnos en un significado más flexible y personalizado.

en México, vimos que era algo que muchas organizaciones enfrentábamos y que se agudizaba especialmente en nuestro sector en donde incluso muchas firmas no tenían socias mujeres.

Por otro lado, los hombres solían no tomar ni los cinco días que marca la ley por paternidad; las historias del papá que poco se involucraba en la llegada del recién nacido y que se mantenía ausente durante la niñez de sus hijos por atender las exigencias del trabajo, eran muy comunes.

Decidimos que necesitábamos abordar este momento de vida desde un lugar disruptivo y con acciones contundentes. Por ello en el año 2019 lanzamos dos políticas estratégicas para la firma; *bAgile* y *Family Leave*.

*bAgile* es nuestra política de trabajo flexible y contempla que las personas pueden trabajar a distancia bajo diferentes esquemas dependiendo su rol y responsabilidades. La lanzamos antes de la pandemia por COVID-19 y sin duda sentó las bases para que nuestra migración a estar operando a distancia durante la contingencia fuera rápida y eficiente. Ahora que la pandemia se ha mitigado seguimos haciendo ajustes a nuestra forma de trabajar, ahora de manera híbrida, reconociendo los grandes beneficios del trabajo remoto para lograr un bienestar.

*Family Leave* es nuestra política de familia con un fuerte enfoque en parentalidad. En ella las mujeres pueden irse de licencia de ausencia por maternidad hasta por seis meses para incorporarse nuevamente de manera gradual y si así lo deciden, tomar alguno

**2011**

Se conforma el Comité de ID&E en México.

**2019**

Primera Firma global en establecer objetivos de género.

**2019**

Lanzamiento de las políticas de familia, trabajo flexible y lactancia en México.

**2023**

Lanzamiento del Programa de Bienestar.



**Figura 2**

de los esquemas flexibles con los que contamos como horarios escalonados, tiempo parcial, trabajo a distancia e incluso una extensión de la licencia hasta por un año más. Para los hombres extendimos los cinco días que hoy marca la ley para otorgar una licencia de paternidad hasta de tres meses (*full pay*) con la finalidad de homologar esta licencia a lo que hoy se otorga por ley a las mujeres en México. También tienen la posibilidad de un regreso gradual y de esquemas flexibles de trabajo. La licencia para papás ayudaría a que los hombres se involucraran con sus hijos e hijas desde temprana edad y que la distribución de las cargas de trabajo en el hogar fueran más parejas desde el inicio de esta nueva etapa. Esta política también incluye casos de adopción y es totalmente incluyente

con la comunidad LGBT+. Además, contempla una serie de iniciativas de apoyo a la lactancia materna como entrenamientos sobre beneficios y técnicas, salas de lactancia, apoyos de guardería, entre otros.

A prácticamente cuatro años de haber lanzado ambas políticas y con todos los retos que la pandemia trajo consigo, vemos que hemos tenido resultados muy alentadores. Somos punta de lanza en nuestro sector, lo cual es reconocido en el mercado. Nuestro talento valora las herramientas que les otorga la firma en ese momento tan importante en el que se tienen que hacer ajustes en todos los ámbitos para abrir espacio a una nueva vida. Sin duda hay algunas modificaciones que necesitamos hacer, nada es estático, todo evoluciona.

Por ello estamos conduciendo un análisis profundo para llevar nuestras políticas al siguiente nivel sobre todo en la implementación de las mismas.

Queremos lograr una mayor representatividad de mujeres en posiciones de liderazgo y el desarrollar una cultura de inclusión, equidad y sentido de pertenencia es fundamental para tener un mejor balance de género en roles claves para la firma. Desde luego, avanzar en la agenda de género acelera el avance de otro tipo de diversidades, lo cual es fundamental para la innovación, la estrategia de negocio y la relación con nuestros grupos de interés pues compartimos un objetivo en común que nos hace más fuertes como sociedad.

Estos proyectos forman parte de nuestro programa de ID&E que hemos desarrollado bajo el liderazgo de Raymundo Enriquez, socio de la firma y líder del Comité de ID&E, en conjunto con las áreas de Responsabilidad Social/ ID&E y Talento.

En la Figura 2 podemos ver una fotografía de los equipos de ID&E y Talento de la Firma.

## EN CONCLUSIÓN

Lograr una armonía de vida en donde cada persona pueda alcanzar su máximo potencial y en donde se tengan igualdad de oportunidades de desarrollo para hombres y mujeres, es un reto enorme. Sin embargo, con herramientas como un programa sólido de ID&E que incluya políticas de trabajo flexible y familia, así como un programa de Bienestar que sea estratégico para el negocio, estamos más cerca del objetivo. En Baker McKenzie vamos por un muy buen camino, con pasos firmes, resultados tangibles y la meta clara.

Las organizaciones las hacemos las personas que pertenecemos a ellas, por ello es importante que tengamos una visión proactiva y transformadora. Estoy convencida de que el cambio constante no solamente es posible, es necesario para la sostenibilidad de las organizaciones y el bienestar de las personas que las conformamos.

# Baker McKenzie.

**SECTOR:** Legal: servicios jurídicos en todas las áreas de práctica como grandes fusiones, adquisiciones, y sofisticadas transacciones financieras.

**LOCACIONES:** 77 oficinas en 47 países. En México, cuenta con sedes en CDMX, Monterrey, Guadalajara, Tijuana, Ciudad Juárez.

### CERTIFICACIONES, RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

- En México fue nombrada como *Leading Lights* por su trabajo Pro Bono, por Latin Lawyer y The Vance Center.
- Fue rankeada como *Leading Firm* por Chambers & Partners 2023, en una categoría global.
- Distintivo Empresa Socialmente Responsable - CEMEFI por quinto año consecutivo en México.
- Certificación “Mejores Lugares Para Trabajar LGBTQ+” por HRC Equidad MX desde hace cinco años.

### MEJOR INCENTIVO PARA COLABORADORES:

Políticas de trabajo flexible y familia.

## CONTACTO

Miriam Villafañá Reguero

[mvr@bakermckenzie.com](mailto:mvr@bakermckenzie.com)

[www.bakermckenzie.com](http://www.bakermckenzie.com)



 BakerMcKenzieMexico

 BakerMcKenzieMX

 baker-mckenzie-mexico



## EDUARDO AMAYA

VP DE TALENTO HUMANO EN  
CENTRO MÉDICO ABC

Alto ejecutivo de Recursos Humanos con 30 años de experiencia en diversos países e industrias, se ha desempeñado exitosamente en posiciones con responsabilidad local, regional y global en América Latina, América del Norte, Europa y Asia. Su preparación inició con una licenciatura en Administración de Empresas en la Universidad La Salle, CDMX y un MBA por el Tecnológico de Monterrey, para después especializarse en Desarrollo Organizacional, Alta Dirección y Coaching Ejecutivo de Negocios. Liderando equipos multiculturales, ha facilitado y contribuido exitosamente en las estrategias de negocio desarrollando e implementando estrategias de personas e iniciativas de RH.

Es un generalista de Recursos Humanos con amplia competencia en Compensaciones, Gestión del Talento, D.O. y Relaciones Laborales.

Para Eduardo, el bienestar integral es esencial y se asegura de vivirlo al máximo. Esto lo logra balanceando sus intereses personales y de familia junto con su labor como ejecutivo. Además de laborar en el Centro Médico ABC, Eduardo es Coach Ejecutivo y de Negocios y también se da el tiempo para ser fotógrafo profesional. Puedes encontrar más de él en sus redes sociales:

LinkedIn: @Eduardo Amaya

Instagram: @lalo.amaya\_photo

# WELLNESS, BIENESTAR INTEGRAL

El bienestar integral de los colaboradores —o wellness, como se le conoce actualmente— se ha convertido en un tema cada vez más relevante en las organizaciones a nivel mundial.





**S**i bien siempre ha sido un tema relevante, y, sobre todo, en las empresas que son más conscientes de su importancia y que han tenido prácticas más avanzadas —aunque quizás no le llamáramos “wellness” en su momento—, después de la pandemia se convirtió en una preocupación para todos independientemente del giro de la empresa, de su tamaño, o la industria en la que participa.

La postura sobre el bienestar integral del colaborador puede verse de diferentes maneras en una organización. Por una parte, a medida que las empresas buscan maximizar la productividad, retener talentos y mejorar el rendimiento, es fundamental que presten atención al bienestar de sus empleados.

Por otra parte, todos los líderes tenemos que reconocer que los individuos están —estamos— en un momento en el que nos replanteamos lo que queremos hacer de nuestras vidas, y si trabajamos en las organizaciones y en los empleos en los que realmente queremos. Es por esto que el wellness es un tema de negocio pero también, y quizás más importante aún, es una responsabilidad ética-moral de la cual no podemos escondernos o fingir que no existe.

El wellness, o bienestar integral, se refiere al estado de bienestar físico, mental, emocional e incluso espiritual de una persona. Se trata de un enfoque holístico que reconoce que todos estos aspectos están interconectados y que es importante abordarlos de manera integral. En el pasado, algunos de estos elementos no eran

relevantes para las empresas. Eran considerados como un tema exclusivo del individuo en el cual no podíamos o queríamos meternos.

Ahora reconocemos que el bienestar integral del personal es esencial porque tiene un impacto directo en su desempeño individual y colectivo. Un empleado que se siente bien consigo mismo, que está motivado y que tiene un equilibrio entre su vida personal y profesional, es más productivo y puede contribuir de manera más efectiva al éxito de la organización.

Además, el bienestar integral también puede tener un impacto en la atracción y retención de talento ya que es un elemento clave en la propuesta de valor para el colaborador y en la estrategia de maximización de su experiencia. Los empleados que se sienten valorados y que tienen un buen equilibrio entre su vida personal y profesional tienen menos probabilidades de buscar oportunidades en otras empresas. Y ellos mismos se van a expresar positivamente de su experiencia en la organización lo cual ayudará a promover un mejor posicionamiento de la empresa como marca empleadora.

Entonces, ¿cómo las organizaciones pueden promover el bienestar integral de sus colaboradores? Hay varias estrategias a considerar:

**a) Ofrecer beneficios de salud y bienestar:**

Las empresas deben ofrecer una variedad de beneficios para promover la salud y el bienestar de su gente. Esto puede incluir membresías de gimnasios, programas de nutrición, sesiones de meditación,

**El wellness, o bienestar integral, se refiere al estado de bienestar físico, mental, emocional e incluso espiritual de una persona.**

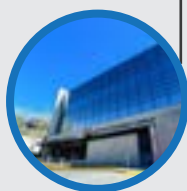
acceso a asesoría psicológica (líneas de ayuda), acceso a educación financiera, entre otros.

**b) Fomentar el equilibrio entre la vida personal y profesional:**

Las empresas deben

fomentar el equilibrio entre la vida personal y profesional mediante políticas que permitan horarios flexibles, trabajo remoto, días libres y otros beneficios que les permitan equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. El balance no quiere decir 50%-50%, al menos no para todo mundo. El balance es definido por cada individuo acorde a su estructura y preferencias personales por lo que las empresas deben ofrecer esquemas flexibles y permitir al empleado que sea este quien decida qué elementos de nuestra oferta son los adecuados para él o ella. Se le debe dar la oportunidad para que elija días de *home office*, formas de capacitación y desarrollo que vayan más acorde a sus deseos y expectativas de crecimiento, etc. Todo esto debe suceder en un marco claro en el cual el colaborador sepa qué se espera de él o ella, cómo se le va a medir, con qué periodicidad, y se le debe hacer consciente sobre las consecuencias en caso de no lograr los objetivos acordados entre él/ella y la organización. No se trata de perder de vista que laboramos para una empresa y que el empleado está allí para dar resultados. Se trata de facilitarle un entorno con espacio y ambiente en el cual maximizar su potencial para entregar los resultados que se esperan de él/ella.

**c) Promover la cultura de bienestar:** las empresas pueden promover una cultura de bienestar al fomentar hábitos saludables. Esto puede incluir la



**1886**

En un 12 de diciembre se inaugura el Hospital Americano en la Ciudad de México.

**1941**

El Hospital Americano y el Santatorio Cowdray (fundado en 1923) unen fuerzas para crear una Institución Hospitalaria regida por un patronato.

**2003**

A cuatro años de obtener la certificación del Consejo de Salubridad General, el Hospital ABC es ya un Centro Médico por contar con todas las especialidades.



organización de eventos de bienestar (ferias, conferencias, entre otros), sesiones de ejercicio físico en grupo, concursos con un objetivo de bienestar, actividades de *team building*, y la oferta de alimentos saludables en las instalaciones de la empresa.

**d) Proporcionar oportunidades de crecimiento**

**y desarrollo:** las empresas pueden promover el bienestar integral de sus colaboradores ofreciendo oportunidades de crecimiento y desarrollo. Esto puede incluir la capacitación y formación continua, el acceso a recursos y herramientas para el aprendizaje, y la oportunidad de participar en proyectos desafiantes y significativos. Propiciar el crecimiento personal del individuo tiene un elemento muy poderoso en el fortalecimiento de su autoestima, en generarle una mayor empleabilidad que lo haga sentirse más seguro y retado y que, por lo tanto, le propicie un mejor estado emocional.

Si fomentamos el crecimiento de nuestros equipos y lo hacemos en un marco de flexibilidad y autogestión, podremos maximizar su bienestar y compromiso.

**e) Reforzar la filosofía y prácticas de diversidad**

**e inclusión:** un entorno incluyente, donde se fomente la diversidad, permitirá que el empleado se sienta en un ambiente de seguridad psicológica. Mientras mejor aceptación perciba el colaborador, más cómodo se sentirá para contribuir al crecimiento y desarrollo organizacional, mayor será su compromiso para con la empresa.

**LA SALUD MENTAL ES TAN IMPORTANTE  
COMO LA FÍSICA**

Un elemento que cobra cada vez más fuerza en los entornos laborales es el de la salud mental. No sé si este sea el elemento más importante dentro del esquema de bienestar integral, pero es sin duda

**2004**

Se inaugura el Centro Médico ABC Santa Fe, con servicios de salud que complementan el Campus Observatorio.

**2008**

Se inaugura el centro de Gineco-Obstetricia y Pediatría, y un año después del Centro de Cáncer.

**2016**

El Centro Médico ABC cumple 130 años de excelencia en medicina.



uno de los que más nos preocupa actualmente. La razón es el incremento desmedido de casos de *burnout* o agotamiento físico y mental de las personas. Hay estadísticas que dicen que de cada 10 empleados, 8 de ellos presentan *burnout* en mayor o menor grado; esto merma su productividad y desempeño, y genera climas difíciles en las áreas de trabajo. Desafortunada y alarmantemente, se ven con cada vez más frecuencia casos de amenaza e intentos de suicidio dentro de los entornos de trabajo. En lo personal los he visto más a raíz de la pandemia donde se impactó de manera muy severa el bienestar emocional de los trabajadores. En organizaciones como la que actualmente laboro esta no es la excepción. De hecho, si consideramos que

el personal de los hospitales estuvo en la primera línea de batalla durante la pandemia, podemos darnos cuenta del nivel de agotamiento que nuestros colaboradores tienen después de más de tres años de vivir en un estrés desbordado; es por esta razón que en el hospital hemos redoblado esfuerzos para atender este problema. Así como se tiene tradicionalmente un equipo de Salud Ocupacional, en el hospital abrimos un equipo de Salud Mental que está compuesto por psicólogas clínicas que atienden al personal. Decidimos separarlo de Salud Ocupacional, e incluso de Recursos Humanos, para generar una mayor confianza entre la población. Debido a que desafortunadamente aún se tienen muy estigmatizados los padecimientos mentales,

se busca que el empleado se sienta con la comodidad para acercarse a tratar su padecimiento. Esto ha sido bien recibido por la gente por lo que por el momento seguiremos manejándolo así.

Otro punto a trabajar en este último rubro es la sensibilización a los líderes de la organización y la capacitación a las áreas de Capital Humano. Hoy no estamos preparados, ni como líderes ni como parte de la función de Recursos Humanos, para manejar situaciones de crisis donde un colaborador amenaza con lastimarse. No sabemos cómo desactivar una amenaza que pudiera tener un desenlace fatal para el colaborador o que incluso pudiera ser amenazante para otros colegas dentro del espacio de trabajo. Son temas fuertes pero deben ser abordados por la alta dirección y las áreas de RH.

En conclusión, el bienestar integral en las organizaciones es fundamental para maximizar la productividad, retener talentos, mejorar el

rendimiento y maximizar la experiencia de los empleados. Al promover la salud y el bienestar de sus colaboradores, las empresas pueden crear una cultura de trabajo positiva y un espacio seguro que les permita maximizar su potencial y alcanzar sus objetivos de manera efectiva y sostenible en el tiempo.

Esta es nuestra visión y por eso el Centro Médico ABC es la única institución de salud en México con acreditaciones continuas desde el año 2008 por la *Joint Commission International*, considerada la acreditación más rigurosa en el cuidado de la salud. También cuenta con otros premios, acreditaciones, distintivos y certificaciones por parte de organismos nacionales e internacionales, destinados a valorar a las empresas del sector salud. Junto con esto, el ABC es reconocido por la excelencia de su cuerpo de enfermería, garantizando el cuidado al paciente; y como centro de educación e investigación, con el objetivo de mejorar la salud en el país.



**SECTOR DE LA EMPRESA:** Centro de especialidades médicas e investigación.

**MARCAS PRINCIPALES:** Centro Médico ABC.

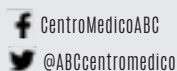
**LOCACIONES:** Campus Observatorio, Campus Santa Fe, CDMX.

**CERTIFICACIONES, RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS**

- Nuestros dos campus cuentan con la acreditación en el programa de hospitales de la *Joint Commission International* (JCI), considerada la acreditación más rigurosa en el cuidado de la salud.
- Certificación Nacional de Hospitales por el Consejo de Salubridad General en nuestros dos campus, que reconoce el cumplimiento de los estándares necesarios para brindar servicios con seguridad en la atención médica a nuestros pacientes.
- Acreditación del Colegio Americano de Radiología para Resonancia Magnética.

**MEJOR INCENTIVO PARA COLABORADORES**

La preferencia y flexibilidad que les damos en caso de requerir atención médica, especialmente cuando se trata de una emergencia. Por ejemplo, durante la pandemia se dio atención dentro del Centro Médico ABC para los colaboradores que padecieron COVID-19, sin pago, por todo el tiempo para su recuperación (incluyendo aquellos casos de terapia intensiva). Adicionalmente, cuentan con descuentos permanentes en estudios de laboratorios y de imagen, y algunos son sin costo. Igualmente, el programa de Bienestar Integral es muy valorado por nuestro personal. En este se hacen conferencias, activaciones, capacitaciones y se promueve el bienestar del colaborador y su familia en aspectos de salud mental, salud ocupacional, bienestar físico, financiero, social, intelectual, entre otros.



CentroMedicoABC

@ABCcentromedico



@centromedicoabc

Centro Médico ABC

**CONTACTO**

55 5230 8000

[www.centromedicoabc.com](http://www.centromedicoabc.com)





## ADIB ESTEFAN

DIRECTOR CORPORATIVO DE  
RECURSOS HUMANOS DE CITIBANAMEX

Tiene una Licenciatura en Relaciones Industriales por la Universidad Iberoamericana, de la que se tituló con Mención Especial de Excelencia, y ha realizado estudios de posgrado en Duke University, Tecnológico de Monterrey, Cornell, The London Business School, y la Universidad de Fudán, en Shanghái, China. Cuenta con más de 20 años de experiencia en RH en las Américas, Europa y África, en múltiples industrias como Coca-Cola Company, Scotiabank y Roche Diagnósticos. Adib se unió a Citi en agosto de 2018 como Director de RH para América Latina para Funciones Globales y Operaciones y Tecnología. Desde abril de 2021 es Director Corporativo de Recursos Humanos de Grupo Financiero Citibanamex, dando servicio a los más de 41,000 colaboradores de los negocios de Banca de Consumo y Banca Corporativa, para todas las empresas y entidades del Grupo (Banco, AFORE, Seguros, Pensiones, Casa de Bolsa, Bienes Raíces, así como Fomento Cultural y Fomento Social Banamex).

Ha sido consejero Técnico de la Licenciatura en Relaciones Industriales en la Universidad Iberoamericana, y actualmente es miembro del Consejo Directivo de AMEDIRH (Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos).



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

Las tendencias muestran que en la “nueva normalidad” las organizaciones necesitan mantener comprometidos a sus colaboradores. Aunque la apuesta está en los programas de wellness, la pregunta es si estos consideran lo que las personas y las organizaciones requieren hoy y necesitarán en el futuro.

**citibanamex** ®

¿Son los programas de bienestar una moda? Distintos estudios sobre las tendencias de Recursos Humanos para este año identificaban prioridades similares: desde desarrollar y gestionar líderes y gerentes efectivos; apoyar la transformación empresarial y la gestión del cambio; hasta diseñar los procesos de talento a partir de las habilidades. Uno de los factores coincidentes en todos los estudios se centraba en mejorar la experiencia de empleado para atraer y retener al talento, particularmente a través del enfoque en el bienestar integral.

Las iniciativas de wellness son, sin duda, una prioridad en las estrategias de Recursos Humanos porque además de brindar una experiencia empá-

tica a los empleados, brindan tranquilidad a las organizaciones al establecer mecanismos que previenen riesgos asociados a la salud de los equipos de trabajo. Con un entorno global de alto dinamismo, aunado a los ajustes a los esquemas de trabajo y la búsqueda constante de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal; los empleados están cada vez más involucrados en su salud y bienestar, y en qué les ofrecen sus empleadores para satisfacer las necesidades de su persona de manera integral.

El desafío que enfrentan las áreas de Recursos Humanos radica en tener una visión de largo plazo para anticiparse a las necesidades de los próximos años, y la agilidad





Los programas de bienestar en la “nueva normalidad” se han convertido en el estándar para responder al agotamiento de los empleados; la disminución de la satisfacción y la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal que se potenciaron durante la pandemia de Covid-19. Aunque este enfoque tiene un impacto positivo, es insuficiente, ya que trata los síntomas del problema y no la causa. La clave es pasar del “bienestar receptivo” a integrar tácticas preventivas para abordar todo el espectro de necesidades de bienestar de los empleados. Por otro lado, es indispensable tener presente que los demás componentes de la propuesta de valor al empleado también apuntalan el enfoque holístico de su bienestar.

La legislación laboral local integró, desde antes de que sucediera la pandemia, el bienestar emocional y el desarrollo humano en el trabajo como elementos que obedecen a las nuevas condiciones de trabajo del mundo globalizado, donde las exigencias de rapidez, hiperconectividad, multihabilidades y continua toma de decisiones propician el estrés en las personas y la aparición de nuevas enfermedades, no solo físicas, sino psicológicas. Por ello, el cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana 035 establece identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.



**1884**  
Nace el Banco  
Nacional de México.

**1929**  
Lanza la  
primera cuenta  
de ahorros  
bancaria.

**1968**  
Lanza Bancomático,  
la primera tarjeta  
de crédito de  
Latinoamérica.

**1972**  
Inaugura el primer  
cajero automá-  
tico en México y  
Latinoamérica.

## HEREDEROS DE UN COMPROMISO CON EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS

La propuesta de valor al empleado de Banco Nacional de México históricamente ha tenido una visión integral de las necesidades de nuestros colegas, considerando componentes enfocados al cuidado de la salud, la práctica del deporte, así como al tiempo de descanso y recreación, para lograr una vida en balance.

Hemos sabido aprovechar el conocimiento y la práctica adquirida a través de cada experiencia. Por ejemplo, la respuesta que se desarrolló en 2009 para el manejo de la influenza A (H1N1) fue sumamente sólida y efectiva. Más allá de su objetivo original, dio inicio al primer programa de bienestar centrado en el autocuidado y en la difusión de mensajes de bienestar integral a través de los canales internos. Ese programa local, que incluía también programas de conferencias para informar sobre cómo prevenir enfermedades, paulatinamente se integró a la estrategia global *Live Well at Citi*, misma que continúa evolucionando para adaptarse a las necesidades actuales y fue de gran apoyo durante la pandemia de Covid-19.

### CINCO TENDENCIAS EN WELLNESS

Aunque en este momento se podría esperar que las organizaciones se centraran en el crecimiento post pandemia, muchas están enfrentando varios retos: el aumento de los costos de atención médica, la necesidad de generar comunidad y pertenencia,

diseñar la adecuada experiencia para empleados híbridos y remotos, lidiar con el agotamiento y la falta de bienestar, o encontrarse concentrados en la retención de talento.

¿Cuáles son las principales prioridades para las personas y las organizaciones en términos de bienestar, y que contempla nuestra estrategia de *Live Well at Citi*?

#### 1. Enfoque integral del bienestar

Las organizaciones están adoptando un enfoque más holístico del bienestar, reconociendo que no solo se trata de la salud física, sino también del bienestar emocional, social y financiero de los empleados. Se están implementando programas que abordan

múltiples aspectos del bienestar, como la promoción de estilos de vida saludables, el apoyo a la salud mental y la gestión del estrés, reconociendo que el bienestar general de los empleados es fundamental para su productividad y satisfacción laboral. En Citibanamex contamos con el Programa de Apoyo

al Empleado (*Be Well*), una línea de apoyo sin costo, confidencial y disponible las 24 horas, los 365 días del año. Ofrece servicios de apoyo emocional telefónico, presencial o virtual, asesoría financiera y legal, servicios de información sobre trámites gubernamentales y apoyo a líderes, además de contar con wellness coaches o nutriólogos para establecer planes de alimentación.

#### 2. Flexibilidad laboral

La flexibilidad en el trabajo se ha vuelto crucial para el bienestar de los empleados. Esto es particularmente

**La clave es pasar del “bienestar receptivo” a integrar tácticas preventivas para abordar todo el espectro de necesidades de bienestar de los empleados.**

**1991**

Banamex es adquirido por Accival Casa de Bolsa.

**1998**

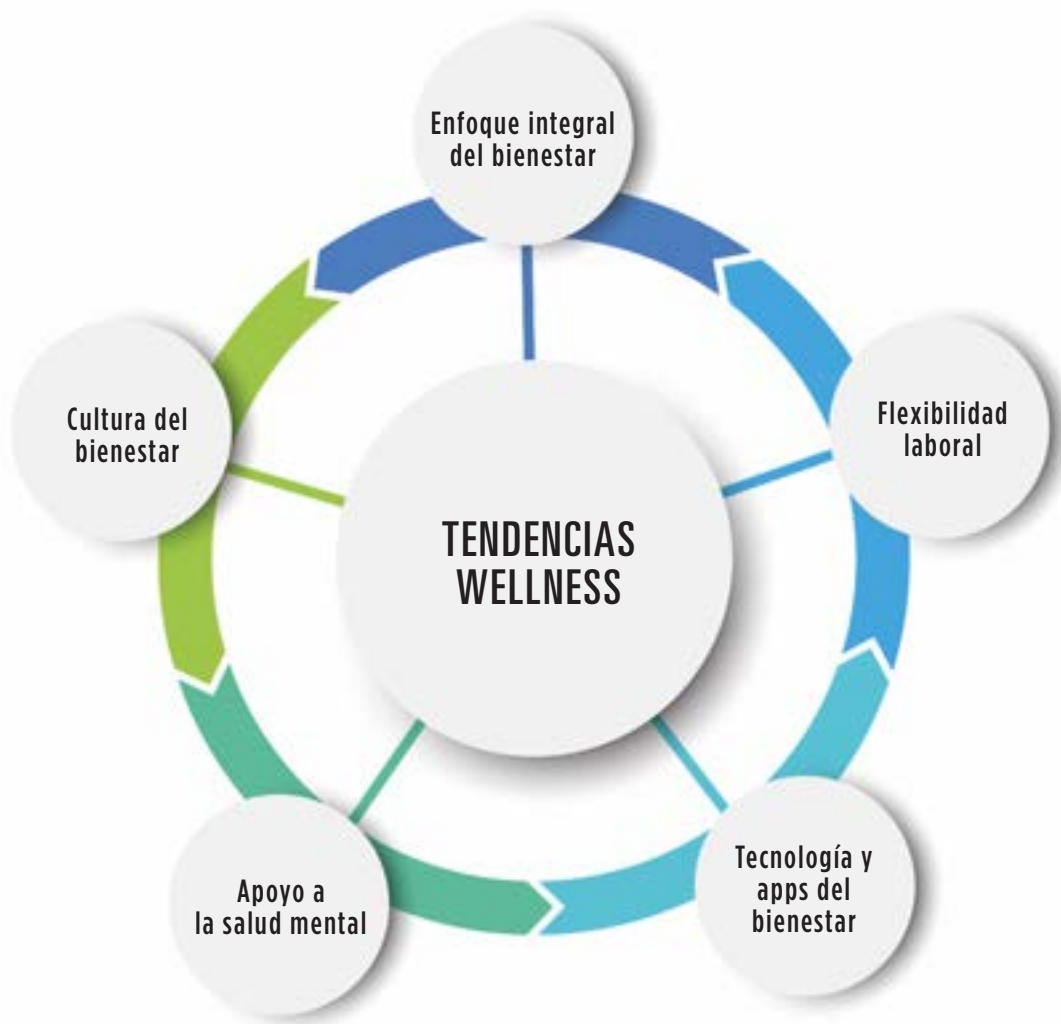
Lanza Bancanet, el primer portal financiero en México.

**2001**

Banamex se integra a Citigroup.

**2016**

Banamex cambia de nombre a Citibanamex.



visible con la Generación Z, que toma la decisión de incorporarse a una organización dependiendo de su esquema de trabajo. Las empresas están adoptando políticas que habilitan esquemas de trabajo flexibles e híbridos (parcialmente remoto y presencial). Esto permite a los empleados y a los managers aprovechar las ventajas de las experiencias aprendidas durante los años de la pandemia, lo que contribuye a crear dinámicas laborales que el colaborador valora. En Citibanamex, también creemos firmemente que podemos ser más efectivos y creativos cuando estamos juntos, nutriendo nuestras perspectivas con la convivencia presencial.

### 3. Tecnología y aplicaciones de bienestar

El uso de tecnología y apps relacionadas con el bienestar está en aumento. Las organizaciones están implementando plataformas digitales que brindan a los empleados acceso a programas de salud y bienestar, seguimiento a la actividad física, asesoramiento nutricional y herramientas para manejar el estrés.

Los colegas de Citibanamex tienen acceso a aplicaciones digitales con opciones deportivas en línea, además de la app de *Live Well at Citi*, donde pueden sumarse a retos para mejorar sus aptitudes físicas, y competir con colegas de todo el mundo en el *Citi Fitness Challenge*, donde las actividades *fitness* completadas suman puntos que se convierten en fondos para apoyar instituciones de beneficencia.

### 4. Apoyo a la salud mental

La salud mental y emocional de los empleados ha adquirido una mayor relevancia en las empresas. Se están implementando programas de apoyo y recursos para abordar el estrés laboral, la ansiedad y la salud mental en general. Estos programas incluyen capacitación en manejo del estrés, sesiones de meditación y *mindfulness*, asesoramiento y acceso a servicios de atención de la salud mental. Además, las organizaciones están fomentando una cultura de apertura y empatía, alentando a los empleados a hablar abiertamente sobre sus desafíos y buscar ayuda.

cuando la necesiten. En Citi, a nivel global, se lleva a cabo el mes de la salud mental, en el que se ofrecen distintas conferencias y actividades para concientizar sobre el tema y resaltar los servicios que se tienen disponibles como parte de la organización.

## 5. Cultura de bienestar

Las organizaciones están trabajando en la creación de una cultura de bienestar, donde el cuidado personal y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal sean valorados y apoyados. Esto implica la promoción de prácticas saludables, la participación activa de los líderes y la integración del bienestar en los valores y políticas de la empresa. En este sentido, en Citibanamex sabemos que el sólido programa de *Live Well at Citi* conformado por *webinars* con expertos, *podcasts*, infografías, cápsulas informativas, clínicas y *masterclass* deportivas, está apuntado por otras iniciativas de la propuesta de valor al empleado que también contribuyen a que los colaboradores tengan mayor bienestar.

Estas acciones incluyen, entre otras, el programa de Voluntariado Citibanamex, que destaca como uno de los más activos entre las distintas localidades de Citi a nivel global; las actividades del programa de Educación Financiera para colaboradores; las actividades de los grupos de afinidades de diversidad que aseguran un entorno laboral positivo en el que las personas se sientan cómodas siendo quienes son, sin miedo a ser discriminadas; la serie de conferencias magistrales con *speakers* de reconocimiento internacional como Tal Ben-Shahar, Jay Shetty y Taryn Stejskal, para promover nuestra transformación cultural y adoptar hábitos de excelencia; así mismo, las prestaciones y beneficios a los que nuestros colegas tienen derecho que están por arriba de lo establecido por la ley.

Somos el Banco Nacional de México y tenemos un compromiso con el bienestar integral de nuestra gente.



**SECTOR DE LA EMPRESA:** Es uno de los grupos financieros líderes en México.

**MARCAS PRINCIPALES:** Sus subsidiarias incluyen Banco Nacional de México, S.A.

**LOCACIONES:** 1,272 sucursales, 8,984 cajeros automáticos y 31,200 corresponsalías ubicadas en todo el país.

### CERTIFICACIONES, RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

- LinkedIn *Top Companies* 2023.
- "Súper Empresas de Expansión" 2023.
- HRC Equidad Mx, "Mejores Lugares Para Trabajar LGBTQ+ en México".
- PAR Equidad de Género, Aequals 2022.

### MEJOR INCENTIVO PARA COLABORADORES

*Live Well at Citi*, un programa de apoyo integral a las necesidades físicas, mentales y financieras de los colaboradores.



Citibanamex



@Citibanamex



Citibanamex



Citibanamex



Citibanamex

## CONTACTO

Comunicación Externa: [prensa@citibanamex.com](mailto:prensa@citibanamex.com)

[www.citibanamex.com](http://www.citibanamex.com)



# Bienvenido a un mundo lleno de posibilidades.

Conoce todos los beneficios de tener Nómina Citibanamex.





## Tu estilo de vida

- **Cinépolis**

Entradas al 2x1 todos los días<sup>(1)</sup> usando el código promocional en la App o página web de Cinépolis.

- **Wow+**

Disfruta los días especiales de Wow+ Alsea con 30% de descuento al pagar con MiCuenta los martes, jueves y domingo.<sup>(1)</sup>



## Tu crecimiento

- **Crédito Hipotecario**

Te ayudamos a tener tu casa propia o mejorar tu Crédito Hipotecario.<sup>(2)</sup>

- **Te bonificamos la anualidad**

de tu Tarjeta de Crédito siempre.<sup>(3)</sup>



## Tus finanzas

- **Sin comisión**

por manejo de Cuenta.

- **9,000 cajeros**

Automáticos Citibanamex.

- **Transacciones 24/7**

desde tu App.



Asegura tus lugares con el **acceso a más de 250 preventas exclusivas<sup>(4)</sup>** para los mejores eventos, ¡Aprovecha y disfruta con tu Tarjeta Nómina Citibanamex!



Descubre más beneficios  
escaneando el código QR.

[www.citibanamex.com/micuenta](http://www.citibanamex.com/micuenta)



## KISSEL REYES

**DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS DE  
DAIMLER TRUCK MÉXICO**

Kissel tiene una licenciatura en Finanzas y Contabilidad por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, y una maestría en Administración de Empresas con especialidad en Recursos Humanos por la Universidad Tecmilenio. Cuenta con una amplia experiencia en Recursos Humanos. Inició su carrera en Daimler en 2005 en Planta Santiago, donde cumplió diversas funciones. Más adelante fue seleccionada como Project Manager para la oficina del CEO. De 2009 a 2011 se desempeñó como Analista de Compensación en las oficinas de la empresa en Portland, y en 2021 asumió la Dirección de Recursos Humanos de Daimler Truck México, posición en la que es responsable de la organización y planificación de toda la fuerza laboral conformada por las localidades de Daimler Trucks en el país, tanto las plantas de producción, el centro de distribución y las oficinas corporativas. Adicionalmente, tiene la labor de mantener la relación de la compañía con los sindicatos de trabajadores, la promoción del buen clima laboral, y la evaluación del desempeño de alrededor de 8 mil colaboradores.

# BIENESTAR: MÁS ALLÁ DE SOLO ESTAR BIEN

**Para generar una estrategia de bienestar integral donde lo físico, mental y social sean igual de importantes y fomente un cambio real en el estilo de vida de las personas, hay que escuchar a nuestra gente y reconocer que, hoy en día, el término bienestar va mucho más allá de solo “estar bien”.**

**D**urante años, Recursos Humanos se enfocó en el bienestar como una manera de reducir la siniestralidad e incidencias, ofreciendo herramientas orientadas a mejorar la salud física de las y los colaboradores, pero ¿qué pasa con el bienestar después del impacto de una pandemia y cuál es nuestra responsabilidad como Equipo de Gente?

Si algo hemos aprendido en los últimos años, es la importancia de escuchar a las personas para entender sus necesidades y poder mejorar nuestros programas e iniciativas. Las encuestas de clima laboral, basadas en la escucha continua, nos han arrojado información importante sobre una pregunta que parece muy simple pero que hace toda la diferencia: ¿cómo se siente nuestra gente? Gracias a estas encuestas, realizadas tres veces al año durante diferentes periodos, hemos logrado obtener un diagnóstico más claro y constante sobre su estado de salud mental y emocional, conocer su opinión sobre el liderazgo, cuáles son sus desafíos personales y laborales, y qué nos falta hacer como área y como empresa para ayudarles a mejorar su calidad de vida. Aunado a esto, la aplicación del Cuestionario

**DAIMLER TRUCK**  
México

NOM 035 de Riesgos Psicosociales nos ha permitido diseñar e implementar acciones más precisas y hechas a la medida, atendiendo las necesidades específicas de nuestra gente.

Está claro que bienestar en el trabajo ya no se entiende únicamente como la ausencia de enfermedades o prevención de riesgos laborales; es una perspectiva holística donde cuerpo, mente, emociones y vida personal convergen. El reto verdadero está en lograr que esa convivencia sea armoniosa...

## INTEGRACIÓN MÁS QUE EQUILIBRIO

Lo dicen los estudios: pasamos un tercio de nuestra vida adulta trabajando. Por eso, en el equipo de liderazgo de Daimler Truck México le damos particular importancia a entender que nuestra gente no son solo profesionistas, sino personas que tienen una vida más allá del horario laboral y las 4 paredes de nuestras plantas y oficinas. Tenemos familia, pasatiempos, amistades e intereses que son tan sustanciales como la productividad y el compromiso con la empresa.

Vivimos una realidad donde equilibrar trabajo y vida personal ya no es sustentable, y ante los formatos de trabajo híbridos, las fronteras entre una y otra son cada vez más borrosas. Balancear es más un acto circense y “separar” es un verbo poco realista para las exigencias y retos que la vida laboral y la personal nos arrojan hoy en día, por eso es importante la integración de ambos polos; dejar de verlos como opuestos y empezar a verlos como complementos. A través de *webinars* con especialistas y artículos de interés, le ofrecemos a nuestra gente herramientas para lograr que una vida no esté peleada con la otra; que ambas convivan de manera armoniosa. Además, procuramos que su familia biológica o elegida forme parte de las iniciativas y programas, haciendo extensivos ciertos beneficios como por ejemplo nuestro Programa de Apoyo Integral, que ofrece ayuda psicológica, nutricional y financiera a distancia; o a través de eventos como el *Family Day*, Mini-Colegas y celebraciones de Fin de Año, donde



la familia y su participación es lo más importante.

De esta manera, construimos una comunidad donde no solo cuidamos de las y los colaboradores, sino que integramos a sus familiares y seres queridos a la gran familia Daimler Truck México.

Todo esto suma a una experiencia enriquecida y, sobre todo, a otra de las claves para la retención del talento: el sentido de pertenencia.

## EL BIENESTAR DE PERTENECER

Fomentar el sentido de pertenencia es parte esencial de una cultura organizacional, pero va más allá de sentirse identificado con los valores de la empresa y de la satisfacción de formar parte de un grupo. Pertenecer también es que celebren tus diferencias y poder ser tu versión más real en el trabajo, sin miedo. En Daimler Truck México esto es algo fundamental para el bienestar de nuestra gente y lo fomentamos a través del programa de Diversidad, Equidad e Inclusión, que trabaja de la mano con el área de Wellness para sensibilizar en temas como equidad de género, diversidad sexual, personas con discapacidad y diversidad generacional.

Mediante iniciativas, campañas, cursos, celebraciones y una comunicación efectiva, reafirmamos todos los días la importancia de tener un equipo diverso, donde todas las opiniones son escuchadas e importan, y los antecedentes de cada una de las personas que aquí trabajan suman a nuestra cultura.

Nuestros EBRG's (*Employee Business Resource Groups*), formados por los mismos colaboradores y colaboradoras, contribuyen en el cambio cultural dentro y fuera del trabajo, generan adhesión a la empresa, ayudan al desarrollo del negocio con una perspectiva diversa y hacen que las personas tomen los objetivos del equipo como propios. Este compromiso con una causa mayor no solo motiva a nuestra gente, sino que le da un propósito más allá de su trabajo diario: la responsabilidad de dejar el mundo en mejores condiciones que como lo conocimos; un mundo diverso e incluyente donde todas las personas experimenten un sentido de pertenencia.

## RETROALIMENTAR ES UN REGALO

En Daimler Truck México fomentamos una cultura de la retroalimentación abierta y asertiva a través de nuestra filosofía *Feed Forward* y percibimos el *feedback* como un regalo que alimenta el futuro de nuestra compañía. Estamos conscientes de que retroalimentar debe ser de todos los niveles hacia todos los niveles, ya que el crecimiento y éxito de una empresa depende del trabajo de todas las áreas y personas.

Para mí, el *feedback* es como una manera de verte en un espejo y tener la oportunidad de observarte a ti mismo desde la perspectiva y los ojos de alguien más, obteniendo información que te permite saber si vas por el camino correcto o si es momento de detenerte, redireccionar y retomar la ruta por otra vía.

**La salud y el bienestar de los colaboradores es una prioridad estratégica; esto significa que buscamos que la salud física y mental de nuestros empleados mejore permanentemente.**

Si las personas con las que trabajamos y para quienes trabajamos tenemos un flujo de comunicación y retroalimentación constante, podremos desarrollar relaciones más significativas y profundas que, como

consecuencia, crean un ambiente laboral donde existe la seguridad de que vamos por el camino correcto.

En resumen, abrazar la retroalimentación y quitarle la connotación negativa del "regaño" nos hace personas más receptivas a crecer, a

desarrollarnos profesionalmente, a mejorar personalmente y a caminar en paralelo con los objetivos del negocio para alcanzar juntos el éxito.



**1993**

Inauguración de Daimler Truck Planta Santiago.

**1997**

Inauguración del PDC en San Luis Potosí.

**2009**

Inauguración de Daimler Truck Planta Saltillo.

**2022**

Creación de Daimler Truck AG a nivel mundial, después de la disolución de Daimler AG y la escisión con Mercedes-Benz.

## CULTURA DEL APRECIO

Retroalimentación y reconocimiento no son lo mismo, pero ambos son igual de importantes para el bienestar y el desarrollo de las personas. Por eso, impulsar una cultura del aprecio es parte de nuestro ADN, y este año la hemos fortalecido con “Bravo!”, un programa de reconocimiento inmediato a través de una app que, además de enfocarse en logros profesionales y competencias, también brinda la oportunidad de reconocer a tus colegas por eventos de vida como cumpleaños, matrimonio, nueva casa, actos de bondad y otros, reforzando así nuestro objetivo de ver a nuestra gente como seres humanos integrales, donde lo personal y lo profesional conviven en armonía.

También hemos diseñado e integrado a nuestra oferta de compensación una iniciativa llamada *Spot Bonus*, a través de la cual los líderes de todas las áreas y localidades pueden reconocer de manera monetaria a las personas de su equipo que hayan tenido algún logro extraordinario durante el año, y que impacte en el alcance de los objetivos de la empresa.

Con nuestro programa de Compensación Total hacemos frente a las tendencias del mercado y

buscamos la remuneración justa, basándonos en una estrategia sustentable que se renueva todos los días y que ofrece las mejores opciones para contribuir al bienestar financiero de nuestra gente.

## OUR WELLNESS

Los años que llevo formando parte de Daimler me han dado un propósito personal que solo se ha fortalecido con el tiempo, y más ahora que tengo la oportunidad de liderar un área enfocada en el capital humano. Este es tener un impacto positivo en la vida de la gente, ayudándole y tratando de mejorar su vida.

Queremos profesionistas que sean productivos y apasionados por su trabajo, pero también personas que hagan conciencia sobre su bienestar; que no olviden la importancia del tiempo en familia, del descanso, de la actividad física, de comer sanamente, de cultivar amistades y de siempre poner atención a cómo se sienten. Estar bien ya no es únicamente no sentirse mal. Es un todo que abarca la realización profesional comulgando con la personal. Nuestro programa de Wellness es reflejo de nuestro ADN, porque nuestro bienestar es parte de nuestra cultura. ¡Sigamos manteniendo juntos a México y al mundo en movimiento!

## DAIMLER TRUCK

### México

**SECTOR DE LA EMPRESA:** Automotriz

**MARCAS PRINCIPALES:** Freightliner México

**LOCACIONES:** Oficinas Corporativas en Ciudad de México

Daimler Truck Planta Santiago, en Santiago Tianguistenco, Edo. de México

Daimler Truck Planta Saltillo, en Saltillo, Coahuila

Centro de Distribución de Partes, en San Luis Potosí, SLP

**CERTIFICACIONES, RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS:**

- Planta Saltillo certificada como Espacio Cardio-protégido por la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila
- Distintivo Estado de México sin Trabajo Infantil
- Distintivo Naranja por la Igualdad Laboral 2023 otorgado por la Secretaría de las Mujeres del Estado de México
- 10 Acuerdos de Pride Connection para garantizar prácticas y políticas incluyentes y de no discriminación para la población LGBTQI+.
- Distintivo Empresa Socialmente Responsable
- Organización Saludablemente Responsable ORS ® 2022 (nivel cultura) por el Workplace Wellness Council México
- Premio a Empresas Excepcionales por el Consejo Coordinador Empresarial

**MEJOR INCENTIVO PARA COLABORADORES:**

Paquete de Compensación Total ya que este no solo es la remuneración basada en una estrategia sustentable, sino el conjunto con beneficios y salario emocional.

 [daimlertruckmexico](#)

 [daimlertruck\\_mx](#)

### CONTACTO

[comunicacion@daimlertruck.com](mailto:comunicacion@daimlertruck.com)

[www.daimler.com.mx](http://www.daimler.com.mx)

# LA SALUD Y EL BIENESTAR COMO PARTE DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La visión de Danone “*One planet, one health*” refleja que la salud de las personas y la sustentabilidad del planeta están interconectadas, ya que todos tenemos una sola salud y un solo planeta del cual debemos cuidar.

Danone es una empresa líder mundial en alimentación en las categorías de bebidas, productos lácteos, productos de origen vegetal y nutrición especializada. Cuenta con más de 100 mil empleados en todo el mundo, de los cuales más de 15 mil trabajan en México. Durante 2022 en nuestro país se registraron ante el IMSS más de un millón de incapacidades laborales, lo cual posiciona al tema de la salud de los empleados en un lugar prioritario para las organizaciones, no solo por el valor ético que esto tiene sino también por su impacto en el negocio.

En este contexto, la salud y el bienestar de los empleados es una prioridad estratégica para Danone; esto significa que buscamos que la salud física y mental de nuestros empleados mejore permanentemente.



## HERNÁN VALCARCE VICEPRESIDENTE DE RECURSOS HUMANOS PARA DANONE REGIÓN LATAM NORTE

Formado en la Universidad de Buenos Aires y la Universidad San Andrés en Argentina, Hernán Valcarce ha desarrollado su carrera profesional en Danone desde 1999; durante este tiempo ha desempeñado diversas posiciones en el área de Recursos Humanos en varios países: Argentina, Estados Unidos, Francia y México.

A lo largo de su carrera, Hernán ha ejercido posiciones de generalista con responsabilidad sobre todas las funciones del área, así como roles de experto, principalmente en temas relacionados a Gestión del Talento y Transformación Organizacional.

Desde agosto de 2018 reside en México, en donde ocupa la posición de VP HR North Latam para una operación de más de 15,000 empleados en México y Centroamérica.

Estos esfuerzos se materializan a través del programa de salud y bienestar que comentaremos a continuación detallando algunos de los elementos más importantes que lo componen.

## ELEMENTOS ESTRATÉGICOS DE UN PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR ORGANIZACIONAL

Los 3 pilares que componen el programa de salud y bienestar son:

- La salud ocupacional y la medicina preventiva
- La higiene industrial
- El bienestar

Cuando hablamos de salud ocupacional y medicina preventiva nos referimos a una agenda encaminada a la prevención de enfermedades propias de la vida, pero también a aquellas que tienen su origen en el trabajo; esta agenda incluye procesos que sirven de diagnóstico preventivo como son los exámenes médicos preocupacionales, los exámenes periódicos y las evaluaciones especiales de acuerdo con los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.

El resultado de este proceso de evaluación sirve de base para integrar intervenciones que permitan controlar o revertir padecimientos comunes o laborales, y también establecer campañas de prevención encaminadas a desarrollar hábitos saludables, incentivar el autocuidado y fomentar una cultura de prevención.

Tal es el caso del programa de educación nutricional que vivimos en Danone con la guía del *Workforce Nutrition Alliance* (WNA); con este programa influimos positivamente y creamos conciencia en nuestra gente y sus familias sobre alimentación saludable, hábitos alimenticios, control médico y lactancia materna. Sin duda acciones como estas nos ayudan a construir una cultura de salud y bienestar alrededor de nuestra gente.

El segundo pilar estratégico del que hablamos es la higiene industrial. Esta es una agenda enfocada en la identificación de los peligros y riesgos a la salud que guardan las diferentes áreas operativas y las tareas de cada puesto de trabajo. Este análisis de riesgos permite establecer un programa de monitoreo permanente que busca evitar que el trabajo se vuelva causa de enfermedades o accidentes.

Para lograr un monitoreo lo suficientemente robusto del entorno de trabajo usualmente se echa mano de agencias externas que poseen acreditaciones y equipos para evaluar aspectos como la calidad del aire, la temperatura y la iluminación de los centros de trabajo, los polvos en el ambiente, la radiación, entre otros agentes que pueden ser nocivos para la salud si no se regulan. Los movimientos repetitivos y la manipulación manual de cargas también son riesgos que deben ser identificados para prevenir lesiones. En Danone México mantenemos evaluaciones permanentes de las estaciones y puestos de trabajo con entidades acreditadas; estos análisis nos permiten implementar programas de calistenia, pausas activas, rotación de puestos, terapias físicas y desarrollar proyectos de ingeniería para la automatización y manejo de cargas.

Finalmente, el tercer pilar de la estrategia lo constituye la agenda de bienestar. Estas son iniciativas que se deben abordar de una manera holística y están relacionadas con los procesos de entrenamiento y capacitación,



el liderazgo, la apertura existente para que los empleados puedan proponer mejoras, el estrés y la duración de la jornada laboral, entre otros.

Sin duda el objetivo a lograr es construir el mejor lugar para trabajar en el que cualquier persona quisiera estar y permanecer. Es por ello que considerar las emociones de las personas, sus implicaciones personales y familiares es una pieza clave de este pilar. Sobre este último punto, en Danone México hemos puesto especial atención para lograr proximidad con nuestra gente, para ello pusimos en marcha una línea de atención telefónica especializada que da escucha y soporte a las necesidades. Esto nos ha brindado la oportunidad de contribuir no solo al bienestar físico sino también mental de quienes están en la organización.

Algo que resulta especialmente relevante al momento de poner en marcha un programa de bienestar es incluir a la familia; hemos visto que la construcción y sostenimiento de hábitos saludables se vuelve más difícil cuando el medio ambiente donde se encuentra el empleado no contribuye con estímulos positivos, hábitos saludables y, por el contrario, promueve conductas nocivas.

## MONITOREO DEL PROGRESO DEL PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR

Establecer objetivos y metas claras acompañadas de indicadores de desempeño es crucial para asegurar el cumplimiento del programa y la mejora continua. Indicadores reactivos como el ausentismo por enfermedad, la rotación,

**La salud y el bienestar de los empleados es una prioridad estratégica; esto significa que buscamos que la salud física y mental de nuestros empleados mejore permanentemente.**

la retención y el costo de las primas de riesgo funcionan bien para medir el efecto e impacto que el programa está registrando; no obstante, mediciones preventivas como las del clima organizacional y de percepción de empleado son buenos complementos para establecer correlación significativa.

Balancear un tablero de indicadores, algunos reactivos y otros proactivos, permitirá evaluar de manera ágil y sencilla los progresos del plan. Adicionalmente, una práctica que nos ha

generado mucho valor es compartir los resultados de estos programas con todos los niveles de la organización, desde el equipo de liderazgo hasta las posiciones operativas. Nuestro COSEBI



**1919**  
Isaac Carasso crea en Barcelona su primer yogurt "Danone".

**1974**  
Llega Danone a México para dar un giro a la alimentación y oferta láctea de los mexicanos.

**2007**  
Danone adquiere la empresa holandesa Royal Numico, y comienza a participar en el negocio de Nutrición Especializada.

**2021**  
Se integran las operaciones de Danone en México bajo una sola empresa con las marcas Danone, Danonino y Bonafont, entre otras.

(Comité de seguridad, salud y bienestar) es un foro mensual que reúne a líderes de todas las áreas de la organización con la finalidad de revisar prioridades, planes de acción y resultados.

Esta socialización de los indicadores es fundamental para que toda la organización esté en la misma página y podamos reconocer y celebrar los avances y realizar acciones correctivas y de prevención cuando sea necesario.

## VINCULACIÓN Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA FORTALECER EL PROGRAMA

A lo largo de este camino, las alianzas con otras organizaciones nos han ayudado a avanzar más rápido. La colaboración con otros negocios de Danone en el mundo, el apoyo de organizaciones de expertos como ERM y Bureau Veritas, y de instituciones públicas como la STPS y el IMSS han sido muy importantes para nuestra mejora continua.

Asimismo, nuestro rol de líderes de la práctica de bienestar en el CHL (*Colaboration for healthier life*) del *Consumer Good Forum* nos ha permitido compartir

nuestras experiencias con otras empresas buscando robustecer competencias y fortalecer el desarrollo de esta temática.

Finalmente, invertir en certificación avanzada para los miembros del equipo de salud y bienestar de la compañía ha sido clave para garantizar la autonomía y el nivel de competencias adecuado, pues lograr que las habilidades de este grupo avancen gradualmente es fundamental para sostener los resultados en la línea del tiempo.

## TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE PARA TODOS

Para quienes trabajamos en Danone la salud y bienestar de nuestra gente es una prioridad que está alineada con los valores y misión de la compañía. Tener colaboradores sanos y seguros es fundamental para que una empresa se pueda desarrollar de forma sustentable a lo largo del tiempo.

Generar una cultura de bienestar y salud no solo está relacionado con el cumplimiento de aspectos legales, con temas éticos o de valores, sino también a mediano y largo plazo genera un impacto económico positivo a través de una fuerza de trabajo más comprometida, más productiva y más saludable.



**SECTOR DE LA EMPRESA:** Alimentos y bebidas saludables

**MARCAS PRINCIPALES:** Danone, Danonino, DanUp, Oikos, Activia, Danette, Silk, Bonafont.

**LOCACIONES:** 120 países mundialmente con sede social en París, Francia.

**CERTIFICACIONES, RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS:**

- Certificación B de clase mundial como una empresa que impulsa su fuerza en el sector para proponer soluciones integrales en materia social y ambiental, transparencia y responsabilidad.
- Certificación internacional ISO 9001 para sistemas de gestión de calidad.
- Certificación ISO 14001 con relación a la gestión ambiental.
- Certificación ISO 22000 en seguridad alimentaria y buenas prácticas en la producción y distribución de alimentos.

**MEJOR INCENTIVO PARA COLABORADORES:** “Bewell by Dan Cares” es nuestro programa global de bienestar, el cual se basa en tres pilares principales: Salud Física, Salud Mental y Alimentación. Dentro de cada pilar contamos con diferentes actividades, retos y pláticas con el objetivo de poner todos los días a nuestra gente al centro de lo que hacemos, y como consecuencia construir el mejor lugar para trabajar.

 @SomosDanone

 Somos Danone

 @somosdanone

### CONTACTO

[comunicacion.externa@danone.com](mailto:comunicacion.externa@danone.com)

[www.grupodanone.com.mx](http://www.grupodanone.com.mx)





## SERGIO MADERO GÓMEZ

LÍDER DEL GRUPO DE ACTUALIZACIÓN  
TEMÁTICA EN DISEÑO Y CULTURA  
ORGANIZACIONAL DEL TECNOLÓGICO  
DE MONTERREY

Sergio realizó sus estudios doctorales en la Universidad de Deusto, San Sebastián, España. Actualmente es profesor investigador de tiempo completo de la Escuela de Negocios en el departamento de Gestión y Liderazgo en la región Monterrey del Tecnológico de Monterrey. Es líder nacional del Grupo de Actualización Temática de Diseño Organizacional y Cultura. Perteneció al Sistema Nacional de Investigadores Nivel 2; ha participado como expositor en diversos congresos nacionales e internacionales sobre temas de comportamiento humano y organizacional. Tiene diversas publicaciones, capítulos de libros y artículos en revistas arbitradas y de divulgación sobre temas de procesos de Recursos Humanos, ambiente de trabajo, atracción y retención de talento, automatización y esquemas flexibles de trabajo, así como el futuro del trabajo.

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

En 2019 el Tecnológico de Monterrey definió su Visión 2030 como: “Liderazgo, innovación y emprendimiento para el florecimiento humano”. Esta declaración fortaleció la firme convicción del Tecnológico de continuar con su legado desde su fundación, poniendo a la persona en el centro de la visión para crear un mundo sostenible.



**EGADE Business School**  
Tecnológico de Monterrey



**E**l modelo de Bienestar en el Tec nació en 1989 con el proceso de cambiar el concepto de Dormitorios a Residencias para los estudiantes, adaptando las principales dimensiones del *National Wellness Institute*. Muchos años después, en 2017, se inició la definición del nuevo modelo para el desarrollo del área de Asuntos Estudiantiles y se renombró como Liderazgo y Formación Estudiantil (LIFE), logrando desarrollar un ecosistema de “Bienestar” que consiste en un modelo de acompañamiento durante sus estudios, apoyados en cuatro aspectos: a) espacios y recursos; b) actividades y experiencias; c) programas y talleres de capacitación; y d) servicios y recursos para que los estudiantes puedan alcanzar un equilibrio en todas las dimensiones que conforman al ser humano. Es importante mencionar que el

modelo de Bienestar para la Vida Estudiantil es la base para el desarrollo de las estrategias de bienestar integral de las y los colaboradores.

## EL BIENESTAR INTEGRAL EN LOS ESTUDIANTES

Para el Tec de Monterrey, el enfoque del Bienestar Integral es el estado de las personas y de las comunidades que contribuye a su desarrollo consciente, constante y equilibrado en sus diferentes dimensiones y en armonía con su entorno. Tiene su origen en tratar de trascender en la vida de los estudiantes, apoyando a todos y cada uno de ellos siempre que así lo requieran.

Actualmente el programa de bienestar integral está enfocado en proveer y promover el cuidado de la salud para contribuir al éxito en la vida personal y profesional de los estudiantes. Se han desarrollado

diversos programas enfocados a ofrecer servicios de prevención del suicidio y adicciones, conducta estudiantil, servicio médico, consejería emocional, mejoramiento académico y espacios de reflexión (espiritualidad), entre otras cosas que favorezcan el florecimiento humano de los estudiantes universitarios. (<https://sites.google.com/tec.mx/life2020/life-campus-monterrey/bienestar-estudiantil>)

Otra de las iniciativas que se tienen es el programa "TQueremos", una plataforma que integra una serie de programas formativos, así como recursos y servicios que se ofrecen con la finalidad de favorecer el desarrollo pleno en la vida estudiantil.

Actualmente, también se tiene para profesores y colaboradores, fortaleciendo las dimensiones del modelo de bienestar, pudiendo destacar las siguientes actividades:

- Capacitaciones QPR (por sus siglas en inglés: *Question, Persuade and Refer*): método de intervención para apoyo a amigos y conocidos con la necesidad de soporte emocional. En particular se ofrece un taller de prevención contra el suicidio.
- Primeros Auxilios Psicológicos (PAP): capacitación constante para sensibilizar a una persona sobre la importancia de la salud mental.
- *Wellbeing Gym*: conjunto de espacios de asistencia voluntaria con la intención de desarrollar y fortalecer habilidades para la vida personal y estudiantil (en fase de diseño).

- Punto Blanco y Espacio de Reflexión (Espiritualidad): zonas dentro de los campus dedicadas a la meditación personal.
- Capacitación Testigo Activo: método de intervención ante situaciones de hostigamiento o acoso.
- Semana TQueremos: actividades y conferencias relacionadas con el bienestar físico y emocional.
- RULER: sistema de reconocimiento y manejo de emociones.

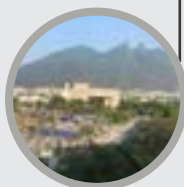
Con estas actividades se busca implementar estrategias de autocuidado, así como plantear un proyecto de bienestar personal en el que se puedan incluir las herramientas y los medios requeridos para afrontar de la

mejor manera riesgos, situaciones de incertidumbre y momentos de estrés que los estudiantes pudieran experimentar en su día a día.

**Para el Tec de Monterrey, el enfoque del Bienestar Integral es el estado de las personas y de las comunidades que contribuye a su desarrollo consciente, constante y equilibrado en sus diferentes dimensiones y en armonía con su entorno.**

## PROGRAMA DE BIENESTAR PARA LOS COLABORADORES

¿Por qué nuestro artículo en este libro de Recursos Humanos abre con los programas de bienestar para los estudiantes? Porque con la experiencia generada durante más de 30 años en el área de Asuntos Estudiantiles, se han replicado esas iniciativas en el Proyecto *myWellbeing*, coordinado en el área de Talento (como se conoce al área de Recursos Humanos en el Tec), que ha implementado una serie de estrategias para su valoración, haciendo ajustes del modelo de bienestar con la finalidad de adaptarlo a las



**1943**

Inicia el Tecnológico con 350 alumnos, y cuatro años después (1947) se inaugura el primer campus universitario (Monterrey).

**1950**

Se obtiene la acreditación *Southern Association of Colleges* (primera universidad fuera de EUA en ser acreditada).

**1989**

Primera conexión a internet en América Latina.

**1992**

Primeras acreditaciones internacionales por programa.

necesidades de cada uno de los colaboradores en los distintos recintos que tiene el Tec.

La visión estratégica de *myWellbeing* es crear un ecosistema laboral donde se perciba que las personas están al centro de las iniciativas que se desarrollan, posicionando así al bienestar integral como un pilar fundamental en la vida de los colaboradores del Tec.

El ecosistema de bienestar se considera como un programa flexible y personalizado, reconociendo que cada persona define el bienestar de manera individual. Los programas de bienestar integral en las diversas instituciones del Tec de Monterrey tienen como finalidad promover el florecimiento humano, acercando

iniciativas a las y los profesores, así como a los diversos colaboradores para impulsar el desarrollo de las siete dimensiones que se describen en la Figura 1.

A continuación se definen cada una de las dimensiones del modelo, para explicar mejor sus implicaciones y el alcance que tienen, así como las iniciativas que promueven el bienestar de las y los profesores y los colaboradores con la finalidad de poder ir cumpliendo con su objetivo:

## DIMENSIÓN FÍSICA

Busca el balance óptimo para el correcto funcionamiento del cuerpo en relación con el sueño, la alimentación, el ejercicio físico y el descanso

apropiado a través de la formación de conductas saludables y promoción de la salud. Para el aspecto físico, existen diversas iniciativas que abarcan servicios de salud donde se recibe atención médica con expertos en temas de salud y se fomentan las actividades deportivas y el ejercicio físico. (<https://sites.google.com/tec.mx/life2020/life-campus-monterrey/bienestar-estudiantil>)

## DIMENSIÓN EMOCIONAL

Implica sentirse bien con uno mismo, ser capaz de reconocer y manejar constructivamente las emociones para responder a los desafíos de la vida. En la dimensión emocional, el Tec de Monterrey tiene diversas actividades tanto para profesoras y profesores como para colaboradores. Por ejemplo, el programa “TQueremos” que brinda orientación gratuita y confidencial para lograr un bienestar integral en toda la comunidad Tec y sus familias.



Figura 1

**1996**

Se crea la Universidad Virtual, que a la fecha se conoce como Educación Digital.

**1997**

Se inicia el rediseño de la práctica docente.

**2012**

Inicia el Centro Médico Zambrano-Hellion.

**2023**

Poco después de crearse el nuevo Modelo Tec21, se cumplen los primeros 80 años con más de 94 mil alumnos y 10 mil profesores.



Se creó la iniciativa de “Tómate un Break” para que los colaboradores gocen de un “tiempo fuera” de sus actividades laborales, si así lo necesitan, y sin que su ingreso o días de vacaciones se vean afectados. En lo que respecta a los temas de maternidad y paternidad, se ofrecen salas de lactancia, kit para el cuidado del recién nacido y esquemas de flexibilidad laboral (horario reducido, permiso sin goce de sueldo, trabajo híbrido o remoto). También se ofrecen asesorías escolares, becas para hijos, guarderías en Monterrey, y en los principales campus se cuenta con espacios diseñados para la atención vespertina de niñas y niños de entre 5 y 12 años (*Kids Clubs*). (<https://tqueremos.tec.mx/es/recursos-del-bienestar/dimension-emocional>)

## **DIMENSIÓN FINANCIERA**

Considera el vivir con tranquilidad haciendo uso responsable de los recursos disponibles para contribuir a la toma de decisiones, alineadas con las metas personales y futuras. En el aspecto financiero, además de las compensaciones que se otorgan a los colaboradores, se pueden mencionar esquemas de beneficios flexibles, planes de jubilación y retiro anticipado, la caja de ahorro y los planes de vacaciones, entre otros más. (<https://tqueremos.tec.mx/es/recursos-del-bienestar/dimension-financiera>)

## **DIMENSIÓN OCUPACIONAL**

Se refiere a lograr la autorrealización personal a través de actividades remuneradas o no remuneradas que aporten valor a nuestra sociedad de forma constructiva. Para la dimensión ocupacional, se

ofrecen espacios abiertos de trabajo y esquemas de horarios flexibles, así como actividades laborales para impulsar el talento de las personas, además de programas de voluntario. (<https://tqueremos.tec.mx/es/recursos-del-bienestar/dimension-ocupacional>)

## **DIMENSIÓN SOCIAL**

Abarca la capacidad de desarrollar y construir relaciones saludables a través de la comunicación y el respeto. En el aspecto social, se tienen más de 230 espacios de bienestar y de colaboración que han sido diseñados para fomentar la salud integral y la convivencia de los colaboradores que favorecen las otras dimensiones, como por ejemplo: salón 1943 (convivencia social), instalaciones deportivas (física), salas de lactancia (emocional), barras de snacks saludables (físico). (<https://tqueremos.tec.mx/es/recursos-del-bienestar/dimension-social>)

## **DIMENSIÓN ESPIRITUAL**

Considera que la vida tiene un significado y un propósito más allá de la persona y lo material, que contribuye a la capacidad de trascender a sus circunstancias con base en sus valores y creencias. Para la dimensión espiritual, se han creado espacios para la reflexión, meditación y relajación en diversos campus, llamados “Punto Blanco”. (<https://tqueremos.tec.mx/es/recursos-del-bienestar/dimension-espiritual>)

## **DIMENSIÓN INTELECTUAL**

Considera la curiosidad y la comprensión profunda de temas; es el compromiso con el aprendizaje

permanente y las diferentes formas de pensar que contribuyen al desarrollo personal y profesional. Para la dimensión intelectual, se favorece el desarrollo del talento por medio de planes de capacitación, acceso a conferencias y eventos en las distintas bibliotecas, las cuales son factores que fomentan el cumplimiento de los planes estratégicos de la institución. (<https://tqueremos.tec.mx/es/recursos-del-bienestar/dimension-intelectual>) (<https://talentoc.tec.mx/learninghub>)

## SIGUIENTES PASOS

Se tiene planeado seguir innovando, desarrollando e implementando nuevas estrategias que permitan a las y los colaboradores del Tec vivir una cultura de Bienestar Integral, por ejemplo, trabajar en el diseño y desarrollo de métricas e indicadores clave, así como en el nuevo enfoque del bienestar integral basado en promoción, prevención, diagnóstico, contención y

seguimiento, además de los procesos para referir situaciones de urgencias o crisis.

Es conveniente mencionar algunas reflexiones finales que han surgido después de documentar estas evidencias y conocer si los líderes de las organizaciones están conscientes de la necesidad que se tiene del binomio vida-trabajo en el tema del bienestar integral, ya que los grandes esfuerzos de capital humano y financiero que se destinan a estas iniciativas no podrán fructificar sin un balance en las cargas de trabajo, con espacios adecuados y con los equipos de trabajo necesarios que faciliten las labores diarias en una cultura centrada en el florecimiento humano. Así mismo se requerirá la formalización de normativas claras de la empresa alineadas a las reformas gubernamentales a favor del bienestar, la salud física y emocional, el balance trabajo-familia, así como el reconocimiento de la persona en su lugar de trabajo.



## EGADE Business School Tecnológico de Monterrey

**MARCAS PRINCIPALES:** Tecnológico de Monterrey; PrepaTec; Tec; EXATEC, EGADE Business School; Borregos.

**LOCACIONES:** 26 campus en México y 18 sedes y oficinas en el mundo.

### CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS

- Primera clase en el metaverso utilizando “Tec Virtual Campus”.
- Primer lugar en México y Latinoamérica en el ranking de *Global Employability University Ranking and Survey* (GEURS).
- Universidad número uno de Latinoamérica y México por sus acciones climáticas y su compromiso con objetivos de Desarrollo Sostenible según *Times Higher Education (THE) Impact Ranking*.
- La calificadora internacional Quacquarelli Symonds (QS) colocó al Tec como la mejor en México y cuarta en América Latina en su edición 2023 del *QS Latin America University Rankings*.
- Calidad Técnica desde 2021 en AMIC, con quien estamos afiliados desde 2017.

### MEJOR INCENTIVO PARA COLABORADORES

Nuestro paquete de compensaciones, especialmente los planes de retiro que, junto con la infraestructura y prestigio de la marca, brindan estabilidad a los colaboradores.



Tec de Monterrey



@tecdemonterrey



@tecdemonterrey



@tecdemonterrey

<https://tec.mx/es/conocenos>



# CERTIFICACIÓN EN TEAM COACHING Y LIDERAZGO DE EQUIPOS

**Si presentas en tu organización:**

- ¿Equipos cansados de tanto curso teórico sobre “cómo deberían ser”?
- ¿Equipos inmaduros y conflictivos en su manera de comunicarse?
- ¿Equipos temerosos y poco creativos ante escenarios retadores?
- ¿Equipos que no aprenden de sus propias experiencias?
- ¿Equipos que ven la diversidad de estilos como un obstáculo y no como su mejor recurso?
- ¿Equipos inefectivos en sus reuniones?

“Un equipo no crece porque le hablemos de teorías sobre equipos efectivos, un equipo crece aprendiendo de sus propias experiencias, de sus éxitos y fracasos y el Team Coach es el gran catalizador de ese proceso.”

**¡Certifícate en la metodología de mayor impacto para desarrollar equipos de alto desempeño!**

Director de la Certificación

**Ricardo Escobar**

Coach Ejecutivo especialista en Team Coaching, con amplia experiencia internacional en diversas empresas de Iberoamérica. Autor del libro “Team Coaching para desarrollar equipos de alto desempeño”. Socio fundador de SG Talent y certificador internacional de HCN World y Limglobal. Miembro del Consejo Directivo de EMCC Latam.

[rescobar@sgtalentconsulting.com](mailto:rescobar@sgtalentconsulting.com)

**APRENDE CON LOS EXPERTOS**

HCN WORLD

LIM Leadership in motion



SGTALENT CONSULTING

¡Contáctanos!

+52 (55) 55346425 y (55) 55249239

[clientes@sgtalentconsulting.com](mailto:clientes@sgtalentconsulting.com)

[www.sgtalentconsulting.com](http://www.sgtalentconsulting.com)

Más de 60 generaciones en 8 países de Latinoamérica

“Desarrollamos  
talento para  
**desarrollar  
talento**”

Contáctanos

+52 (55) 55346425 y +52 (55) 55249239

[clientes@sgtalentconsulting.com](mailto:clientes@sgtalentconsulting.com)

[www.sgtalentconsulting.com](http://www.sgtalentconsulting.com)

## Nuestros Servicios

- Intervenciones de Team Coaching para desarrollar equipos de alto desempeño
- Coaching Ejecutivo para desarrollar competencias de liderazgo
- Diseño e implementación de programas de Mentoring
- Formación de líderes en habilidades de Coaching



## ADELA GIRAL LÓPEZ

DIRECTORA EJECUTIVA DE PERSONAS  
DE GENTERA

Adela es Ingeniera en Electrónica por la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) con Mención Honorífica. Cuenta con cursos de liderazgo y gestión por IPADE Business School, *Harvard University*, *University of Southern California*, además de un diplomado en marketing por el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM).

Como parte de su trayectoria colaboró en Unysis durante 22 años y Microsoft por 12 años, por lo que tiene una amplia experiencia en Recursos Humanos, Desarrollo de Sistemas y Mercadotecnia.

Ha sido reconocida con galardones como el "HR Concurso de Innovación" de *Boston Consulting Group*, y por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (AMEDIRH) como una de las mejores ejecutivas en Recursos Humanos en México. Además, es coautora del libro "Cultura de Efectividad 2.0" y conferencista en diversos foros.



# MODELO INTEGRAL DE VIDA

Una de las claves que convierte a cualquier empresa en un buen lugar para trabajar es tener un propósito trascendente que impacte en la vida de los colaboradores.

GENTERA 

**E**l trabajo es solo una parte de nuestro desarrollo como seres felices y plenos, por lo tanto, las organizaciones deben implementar diversas acciones para que sus colaboradores lleguen a ser la mejor versión de sí mismos; acciones enfocadas en promover el bienestar de las personas, que los inspiren en su actuar, que les dé sentido de trascendencia y los invite a ser plenos. En Gentera lo sabemos, y fue así que generamos un modelo de desarrollo integral para todos los colaboradores denominado FISSEP, el cual hace referencia a las dimensiones que todos tenemos como personas: Familiar, Intelectual, Salud (física y mental), Social, Espiritual y Profesional.

Desde distintas áreas de la organización promovemos actividades, herramientas, programas, convenios, prestaciones y beneficios que apuntalan cada una de estas 6 dimensiones, y así cada colaborador dispone de diferentes recursos que puede utilizar, según sus necesidades y momento de vida.

## **DIMENSIÓN FAMILIAR**

Para nosotros la familia es de suma importancia, ya que son la principal red de soporte de nuestros colaboradores. Por eso, diseñamos una serie de beneficios que impactan de manera positiva al personal y sus familiares: seguros de vida, seguros de gastos médicos mayores, seguros dentales, seguro del hogar, planes de pensión, entre otros.

Comprometidos con la primera infancia (de los 0 a los 6 años), implementamos un comité que nos permite conocer y estar a la vanguardia en temas de lactancia, tiempo flexible, formación en crianza positiva, que benefician a los hijos de nuestros colaboradores.

El beneficio de “CUNA” apoya a los colaboradores con kits de nacimiento, vales de despensa adicionales y la posibilidad de seleccionar entre dos opciones de horario flexible por maternidad o paternidad, guardería y salas de lactancia.

Hemos incursionado en organizar eventos presenciales y digitales, por ejemplo: la Semana de la Familia; *webinars* con temas familiares que ayudan



a hijos y padres, a través de pláticas, conferencias y talleres; también creamos “FISSEP Kids”, un espacio de aprendizaje y esparcimiento para los hijos de nuestros colaboradores en fechas especiales como semana de Pascua, Día del Niño, vacaciones de verano, Día de Muertos y vacaciones de Navidad; todo con la finalidad de contribuir al desarrollo familiar.

## **DIMENSIÓN INTELECTUAL**

En Gentera tenemos claro que cuando los colaboradores tienen más conocimientos y habilidades, pueden trabajar de manera más eficiente y efectiva, por lo que brindamos a nuestros equipos herramientas y programas que los impulsen a servir con liderazgo.

Uno de nuestros programas más distintivo es “Pyxis”, el cual nos permite desarrollar el liderazgo en nuestros colaboradores desde la perspectiva de formación humana. Este se fundamenta en el “serviazgo” (liderazgo a través del servicio al otro) y se apoya en cuatro compromisos: servir, formar, crecer y dar resultados.

Para seguir abonando al conocimiento de nuestros equipos también ofrecemos: *webinars* formativos, *masterclasses* de temas de actualidad, programas de aceleramiento de carrera con ayuda económica, convenios con escuelas y universidades, formación humana para directores, donde se busca fortalecer sus habilidades para que logren un óptimo balance de vida y las bases para un liderazgo ético.

## DIMENSIÓN SALUD (FÍSICA Y MENTAL)

Hace varios años la salud física y mental en el entorno laboral y personal tomó gran relevancia, pero durante la pandemia se convirtió en un pilar necesario para las organizaciones. Por eso, en Genera hemos implementado iniciativas enfocadas para promover el bienestar físico y emocional de los colaboradores, para crear una cultura de cuidado y bienestar a través de diferentes programas como: campañas de vacunación, medidas de seguridad, asesoramiento en materia de ergonomía, servicio médico, Semana de la Salud, carreras deportivas, gimnasio, convenios deportivos, entre otras iniciativas que fomentan el bienestar físico y mental.

Específicamente, en temas de salud mental, hemos generado la dinámica “Escuchando tus emociones”, una sesión grupal donde un especialista brinda escucha y contención emocional en las Oficinas de Servicio. Además, desarrollamos un curso de Primeros Auxilios Emocionales (PAE), el cual brinda

herramientas para dar acompañamiento emocional a otros, en caso de darse un suceso difícil y saber cómo afrontarlo. Desde hace ya varios años contamos con la línea de ayuda PAC (Programa de Atención al Colaborador), que brinda atención en temas emocionales, psicológicos, de violencia familiar y asistencia legal.

## DIMENSIÓN SOCIAL

Genera tuvo su origen en un grupo de jóvenes dedicados al voluntariado quienes fundaron una ONG.

Por ello, para nosotros es importante generar un impacto positivo a través de nuestro quehacer diario y de acciones orientadas a generar el bienestar de los demás, permaneciendo así fieles a nuestra vocación social. Durante 2022, el 90% de los colaboradores de Genera participaron en alguna actividad de voluntariado.

A través de Fundación Compartamos, impulsamos iniciativas en beneficio de las comunidades en las que tenemos presencia,

favoreciendo principalmente dos causas: educación y primera infancia, para detonar un cambio social en niños, jóvenes y adultos.

Creamos espacios en los que las personas sean agentes de cambio social. Nuestros colaboradores brindan su tiempo y talento para contribuir al desarrollo y bienestar de las personas y sus comunidades, a través del “Día Compartamos con tu Comunidad”, proyecto de voluntariado en el que se restaura algún espacio público de una comunidad (Figura 1). También tenemos

**Generamos un modelo de desarrollo integral para todos los colaboradores denominado FISSEP, el cual hace referencia a las dimensiones que todos tenemos como personas: Familiar, Intelectual, Salud (física y mental), Social, Espiritual y Profesional.**



**1990**

Nace “Compartamos” como Organización No Gubernamental (ONG). y 10 años después nos convertimos en Sofol.

**2003**

Lanzamos un modelo que promueve el Desarrollo Integral, a través de un programa de Formación Humana que nació en el 2000.

**2006**

Nos transformamos en Compartamos Banco, y un año después lanzamos una Oferta Pública Inicial para ingresar a la Bolsa Mexicana de Valores (BMV).

un programa al final del año para hacer una colecta de juguetes para asociaciones que atienden a niños en situaciones vulnerables.

Conscientes de que existen factores externos que afectan a las comunidades, apoyamos durante diversas contingencias hidrometeorológicas y sismos, u otros fenómenos a las personas que en necesitan soporte.

## DIMENSIÓN ESPIRITUAL

En Gentera consideramos que la vida tiene un significado y propósito más allá de lo temporal y lo tangible, y que trascendemos cuando somos capaces de observar el entorno de manera desinteresada y actuar conforme a nuestros valores.

Respetando las creencias y credos, promovemos que cada persona desarrolle su espiritualidad. Buscamos ser mejores seres humanos y vivir en armonía, ya que de esta forma nos realizamos como personas e inspiramos acciones que trascienden en los demás.

## DIMENSIÓN PROFESIONAL

Creemos firmemente que nuestros equipos son la piedra angular de nuestra organización, si ellos se sienten plenos, realizados y enfocados, podrán desempeñarse en sus labores, lo cual se ve reflejado en el trato y seguimiento con nuestros clientes.

Para Gentera es importante brindar a nuestros colaboradores las herramientas y oportunidades para desarrollar su talento, por ello implementamos diversos programas y planes de desarrollo profesional para mejorar las habilidades y fortalecer competencias de nuestros equipos, en especial a través de tres programas:

**Aceleramiento de carrera:** conforma planes académicos formales que permiten a nuestros



Figura 1

colaboradores una formación para obtener un grado académico.

**Especialidad de funciones:** incluye diferentes cursos, talleres o especializaciones que contribuyen a mejorar el perfil del colaborador para la mejora de sus funciones diarias.

**Normativo regulatorio:** cursos, certificaciones que la normativa vigente defina como indispensables para realizar algunas actividades estratégicas.

Además, con el fin de fortalecer la capacitación y el desarrollo de nuestros colaboradores, implementamos la Universidad Corporativa Gentera, en donde ofrecemos diferentes cursos obligatorios y electivos para que cada uno pueda decidir en qué área desarrollarse. Esta plataforma nos ha permitido

**2011**

Iniciamos operaciones de Yastás y nos expandimos a Perú. Constituimos nuestra Fundación. Al año siguiente iniciamos operaciones de Aterna.

**2013**

Evolucionamos a Gentera con el objetivo de ampliar la oferta de valor para nuestros clientes. 5 años después invertimos en ConCrédito.

**2020**

Cumplimos 30 años. Nuestro programa evoluciona a FISSEP (familiar, intelectual, salud física y mental, social, espiritual y profesional).

**2022**

Registramos el mejor año en la historia de Gentera. Alcanzamos nuestros máximos niveles financieros y Compartamos Banco colocó un segundo bono social (\$2,500 mdp).



aumentar la oferta educativa y la frecuencia en que nuestros colaboradores se capacitan.

## MÁS ACCIONES FISSEP

**Sueñómetro:** hace 14 años nació “Sueñómetro”, un proyecto que sigue vigente y que utilizamos para recordarles a los colaboradores por qué y para qué hacemos lo que hacemos todos los días, e invitarlos a renovar sus ilusiones por cumplir sueños y soñar en grande, al igual que nuestros clientes. Hoy, para los colaboradores que están en campo, el principal medio para vivir esta iniciativa son los murales en las Oficinas de Servicios, ahí plasman sus sueños de maneras creativas. Recogemos historias de sueños cumplidos y las compartimos con todos, para inspirar a más colaboradores a soñar, pues hemos descubierto que los sueños ayudan a generar metas y aprender a definirlos nos ayudan a encaminar a acciones hasta conseguirlos.

**Pasaporte FISSEP:** estamos llamados a crecer continuamente, a ponernos pequeñas metas a corto plazo para lograr nuestras metas a largo plazo. Con esto en mente, desarrollamos recientemente “Pasaporte FISSEP”, un medio para acompañar, recordar y motivar a los colaboradores a vivir nuestra Filosofía.

Como su nombre lo indica, es una pequeña libreta estilo pasaporte con recordatorios y sugerencias, un

espacio para que el colaborador pueda ir generando compromisos. Esta herramienta nos permite registrar nuestros objetivos del año abarcando todas las dimensiones de la persona, revisar continuamente los avances y compartir los logros con nuestros equipos.

**Portal Vive FISSEP:** derivado de la pandemia que vivimos hace tres años y encaminados en brindar información actual y de interés para nuestros colaboradores, creamos el portal Vive FISSEP, el cual se alinea a nuestro Modelo y nos permite compartir contenido a nuestros colaboradores relacionado con las seis dimensiones para promover su desarrollo integral. Asimismo, llevamos a cabo una encuesta anual Pulso FISSEP, que nos permite conocer sus inquietudes y poder estar cerca de ellos para resolverlas. Tan solo en 2022, registramos más de 260 mil visitas a nuestro portal Vive FISSEP.

## BENEFICIOS POST PANDEMIA

Después de casi dos años de trabajar bajo el esquema de *home office*, siempre privilegiando la salud y necesidades de los colaboradores, a partir de 2022 se implementó el modelo de trabajo híbrido cO (Casa-Oficina), el objetivo de este fue retomar lo mejor del mundo del *home office* y la oficina.

Por un lado, seguir trabajando remotamente capitalizando los beneficios en eficiencia, productividad

y calidad de vida del equipo; pero participando en actividades y sesiones presenciales en nuestras oficinas corporativas para fortalecer la cultura de trabajo. También implementamos un programa piloto de horarios flexibles para lograr un balance profesional y personal.

## BENEFICIOS POST EMPLEO

En Gentera contamos con un programa de jubilados para brindar apoyo incluso en la etapa del retiro. Creemos que al respaldar a nuestros colaboradores jubilados expandimos nuestra misión y mensajes de construir sueños más allá de su permanencia laboral. Este programa, que está en fase de planeación, acompañará a las personas con todo el papeleo y trámites necesarios para jubilarse; una vez retirados, pueden participar en iniciativas dentro de Gentera.

En este trayecto brindaremos contención emocional para que nuestros colaboradores vivan una jubilación positiva y planificada. Por ello, ponemos énfasis en que siempre estén rodeados

de la familia y amigos, mantenerse activos, tanto social, intelectual y físicamente.

## GENTERA, LA MEJOR EMPRESA PARA TRABAJAR EN MÉXICO Y PERÚ

En fiel apego a nuestra filosofía y cultura, en Gentera nos esforzamos por ser una organización que se distingue por su valor social y humano, muestra de ello son los reconocimientos con los que contamos y que avalan nuestro quehacer con los clientes y los colaboradores. Con esto en mente, cada día nos comprometemos con los más de 22 mil colaboradores, para ser una de las mejores empresas para trabajar en México y Perú. Sin duda esta certificación supone un gran reconocimiento y validación de que estamos construyendo un lugar de trabajo en donde realmente lo más importante es nuestra gente y vivir conforme a nuestros valores y filosofía. Tenemos claro que ser la Mejor Empresa para Trabajar en México, nos compromete a seguir siendo la Mejor Empresa para las Personas.



**SECTOR DE LA EMPRESA:** Empresa mexicana de servicios financieros.

**LOCACIONES LATAM:** México, Perú.

**MARCAS PRINCIPALES:** Compartamos Banco, Compartamos Financiera, Yastás, Aterna, ConCrédito, y nuestra Fundación Compartamos.

### CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS

- Great Culture To Innovate - Women In Innovation 2023 - Gentera.
- GPTW México - Los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres 2023.
- Índice de Bloomberg - Equidad de Género.
- Empresas Más Éticas 2022.

### MEJOR INCENTIVO PARA COLABORADORES

En Gentera contamos con programas de incentivos competitivos, sin embargo, nuestros colaboradores, también, valoran nuestros programas de reconocimiento por su labor día y a día.

f gentera.mx

in gentera

ig gentera\_mx

tw gentera

### CONTACTO

contacto@gentera.com.mx

www.gentera.com.mx





## LIC. JAVIER SOSA SALINAS

DIRECTOR DE DESARROLLO DE FACTOR  
HUMANO EN INTERNATIONAL PRIVATE  
SECURITY MÉXICO S.A. DE C.V.

Psicólogo formado en la Universidad Nacional Autónoma de México, es egresado del Programa de Dirección de Empresas D-1 B del IPADE. Cuenta con un diplomado en Desarrollo de Habilidades para la Certificación del Directivo de Seguridad Integral por parte de la Universidad del Valle de México; un diplomado en Dirección de Seguridad en Empresas por parte de la Dirección de Seguridad en Empresas en la Universidad Pontificia Comillas (Madrid, España); y un diplomado en Desarrollo de Empresas de Seguridad Exitosas de la Universidad Panamericana y ASUME. Miembro de Asociaciones de Seguridad y socio desde 2006 de la Asociación Mexicana de Especialistas en Seguridad Integral (AMEXSI) y de ASIS. Forma parte de IPS desde 2001, liderando las áreas de Capacitación, Nómina y Desarrollo Organizacional.

# BIENESTAR INTEGRAL EN TRABAJOS DE ALTO DESGASTE

El sector Seguridad es uno de los rubros que tradicionalmente demanda largas jornadas laborales, por lo que es importante que la condición física, mental y anímica de las personas se encuentre en óptimas condiciones.



Nuestro mercado laboral se enfrenta al continuo reto de optimizar los horarios que hasta el día de hoy son muy extendidos y desgastantes por la misma naturaleza del trabajo. Laborar turnos de 12 o hasta 24 horas, usar uniforme, ser puntuales y estar en constante alerta son parte del riguroso mundo de la Seguridad y, aunque el término “wellness” es poco usado, hemos desarrollado distintos programas enfocados precisamente en mejorar algunos aspectos de la vida de nuestros colaboradores.

## UN DELICADO EQUILIBRIO

¿Por qué inicio este texto hablando de los horarios laborales? Porque aunque muchos negocios modificaron sus esquemas de trabajo durante la pandemia y los volvieron híbridos o en línea sin que el logro de sus metas se viera afectado, en Seguridad dependemos de la presencialidad y la rigidez de los horarios para brindar un buen servicio. Pero esto está cambiando; estamos conscientes de que en el resto del mundo nuestro sector se apoya cada vez más en la tecnología y en hacer más eficiente la colaboración humana. Entonces lo que buscamos es reducir la carga, las

jornadas a nuestro personal, y el reto es lograrlo sin que los costos sean mucho más altos pues el cliente comenta “sí, qué bueno que trabajen menos, pero a mí me cuesta más”. Es un delicado balance que estamos ajustando en beneficio de todos. En México hay algunas compañías trasnacionales que ya operan con el modelo de menos horas, por ejemplo, hoy tenemos como cliente a la empresa de vehículos Toyota y son los primeros con los que implementamos turnos de 8 horas. En cuestión Seguridad esto es un parteaguas porque cuando una marca líder en el mercado establece una buena práctica, la tendencia de otras empresas es imitar el ejercicio y estamos seguros de que pronto será el estándar.

Las ventajas de los turnos más cortos son varias, como el agilizar la administración y el cumplimiento tanto de la legislación como de la normatividad laboral; y algo muy importante: las personas se encuentran más alertas, rinden más y su desgaste no se extiende tanto tiempo pues a los turnos actuales de 12 horas hay que sumarle los traslados en ciudades llenas de tráfico, resultando en que salen de casa para regresar catorce o quince horas después.



## CUIDAR LA CONDICIÓN FÍSICA

En Grupo IPS, contamos con algunos programas institucionales que nos permiten poder brindar un valor agregado a nuestros colaboradores, por ejemplo, todos los años contamos con jornadas de salud dentro de nuestra “Semana de la Salud” donde se combinan diferentes tipos de atención médica: examen visual, servicio de óptica, procedimientos odontológicos, chequeos médicos generales y recientemente talleres sobre nutrición. En México padecemos de muchos malos hábitos alimenticios como el abuso de azúcar, harinas refinadas y grasas. Es especialmente prevalente entre nuestros colaboradores la ingesta en exceso de bebidas con azúcar y cafeína, como los refrescos de cola y el café, para que no les dé sueño durante las guardias nocturnas. Por eso la importancia de estas pláticas que les enseñan la mejor manera de mantener su organismo nutrido y sano. Durante la pandemia fue difícil involucrar a todos pues a una parte de los colaboradores se les dificulta tener acceso a internet, sin embargo, en el 2022 logramos que más de 400 colaboradores se vieran beneficiados; este año regresaremos de manera presencial para brindarles todo el apoyo posible en materia de salud.

## MENTE SANA EN CUERPO SANO

El trabajo de los psicólogos en Grupo IPS es parte fundamental en el proceso de reclutamiento de nuestros colaboradores, pues deben cumplir con un perfil específico para ser guardias de segu-

ridad. Pero sabemos que no basta una adecuada selección; también es importante dar seguimiento a la salud mental cuando se desempeña un trabajo con desgaste extremo y riesgo. Es por ello que formamos una alianza con una empresa que provee atención psicológica vía telefónica. Los colaboradores saben que cuentan con una Línea de Ayuda donde pueden externar su sentir personal, estrés o frustra-

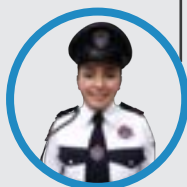
ción ante profesionales que los orientarán o canalizarán en caso de ser necesario.

**Estamos conscientes de que en el resto del mundo nuestro rubro se apoya cada vez más en la tecnología y en hacer más eficiente la colaboración humana.**

## LA FAMILIA ES IMPORTANTE

Cada año establecemos una fecha para celebrar a la familia de nuestros colaboradores. El Día de la Familia en IPS es una fecha para honrar el

núcleo de apoyo y cariño que rodea a cada persona que forma parte de nuestra empresa. Se realiza una convivencia de manera local en nuestras unidades de negocio; se busca una locación adecuada al número de asistentes como un parque o una granja y se planean actividades de esparcimiento, deportivas y de integración. Las familias juegan, comen, participan en rifas y pasan un día de celebración muy merecido. Este es un programa que hemos llevado a cabo durante varios años con muy buena participación y aceptación. Por supuesto que durante la pandemia se suspendió y pusimos un gran esfuerzo en ofrecer algo en línea donde en 2022 tuvimos 126 familias que participaron; afortunadamente a partir de este año lo volveremos a hacer presencial para recuperar un elemento vital: el contacto y la convivencia presencial; porque la comunicación virtual sirve para trabajar pero



**1995**

**Armando Zúñiga Salinas y Javier Sosa Salinas fundan Grupo IPS de México.**



**2007**

**Inicia Programa “Estrellitas Brillantes”.**



**2012**

**Inicia Programa “Educación Continua”.**



para convivir hace falta estar allí, estrechar la mano de los compañeros, compartir los alimentos y conocer a los hijos y las parejas. Se vuelve un acto simbólico y muy diferente al día a día.

Esta convivencia se realiza en nuestras once unidades de negocio en las principales ciudades de la República. Los colaboradores que se encuentran en otras poblaciones, son transportados a la ciudad más cercana donde se llevará a cabo. Para que el Día de la Familia sea similar en todas las unidades de negocio, existe un Comité que se encarga de la logística para replicar de manera local la dinámica.

## NUNCA ES TARDE PARA APRENDER

Sabemos que la educación es una de las principales herramientas para la movilidad social, así que contamos con un programa para los colaboradores que deseen cursar el bachillerato. Este programa ha tenido un

repunte en los últimos años; hemos hecho una buena sinergia con el proveedor del servicio educativo y se ha logrado que, de las personas inscritas, se gradúen entre 80 y 90%. Normalmente cada generación consta de 20 a 23 estudiantes, así que estamos hablando de que tendremos unos 18 o 19 graduados al finalizar el curso. Es un alto porcentaje que nos llena de mucho orgullo y satisfacción como a ellos y sus familias. Realizamos una ceremonia de entrega de diplomas para los acreditados un poco antes de que reciban su certificado de bachillerato por parte de la Secretaría de Educación Pública, y constatamos con satisfacción que no solo son los jóvenes los que se acercan a este programa; hemos tenido estudiantes de más de 50 años que se enfrentan a un doble sacrificio porque tienen otros compromisos y aun así logran titularse. El momento es sumamente emotivo; directores, graduados y sus familias muy emocionadas por ser testigos de este gran deseo de superación y logro.

**2018**

Se logra obtener lugar 17 en el ranking GPTW en la categoría de más de 5 mil colaboradores.

**2019**

La expansión y diversificación de nuestras operaciones ha sido uno de los objetivos prioritarios de la Familia IPS y en enero del 2019 se consolida la apertura de IPS Perú.

**2022**

IPS ocupa el lugar 9 dentro del ranking GTPW siendo la única empresa de Servicios de Seguridad certificada en México.



**La Línea de Ayuda Origen y  
Gentera con el Programa de Asistencia al Colaborador**  
te ofrece orientación psicológica,  
médica, legal y nutricional vía telefónica.

**De lunes a domingo de 8 am a 10 pm**

**01 800 999 1152**

[www.origenac.org](http://www.origenac.org)

muy destacada que desde el principio revelan el interés que ponen en los estudios y este año vamos a identificar a este tipo de personas para generarles su Plan de Carrera. Una vez terminado el bachillerato, ¿qué podemos ofrecerles en la empresa? Porque lo último que queremos es perder a colaboradores así. Cuando vemos que van sobresaliendo y tienen todo para aprobar, vamos a generarles su plan de oferta, encontrar dónde lo podemos ubicar dentro de la organización y así habrá una diferencia en sus labores, y lógicamente en su percepción económica. De esta manera nuestro programa educativo se convertirá en un sistema integral que adicionalmente genera oportunidades laborales.

## ALENTAR LO EXCEPCIONAL

Unos de los programas más antiguos — tiene más de 15 años— y emblemáticos de Grupo IPS consiste en reconocer a los hijos de los guardias que tienen arriba de 9 de promedio en la escuela; se llama “Estrellitas Brillantes” y otorga un diploma, un regalo y un día de convivencia para esos niños sobresalientes en sus calificaciones. En el 2022, de manera orgullosa tuvimos 190 “Estrellitas Brillantes” y estamos seguros de que esto los motiva a continuar por el camino de la excelencia, lo cual trasciende generaciones: este año tuvimos la satisfacción de que algunos de los niños que fueron reconocidos anteriormente hoy ya están trabajando con nosotros en áreas administrativas. Es muy bonito y satisfactorio escuchar sus testimonios, “yo fui ‘Estrellita Brillante’, mi papá fue guardia y hoy estoy estudiando mi carrera y trabajando aquí con ustedes”. Ese es un buen aliciente, un ejemplo de progreso, es decir, le echó ganas a la escuela, se mantuvo y ahora está entrando al mercado laboral con mejores coyunturas. Vemos los resultados no de inmediata sino a largo plazo, diez o doce años después. Tuvieron el ejemplo de sus papás que eran guardias y ellos aprovecharon la oportunidad de estudiar y pueden tener una perspectiva diferente.

Esto nos dio la idea de llevar más allá el proyecto educativo y a partir de este año estaremos diseñando un Plan de Carrera para los que detectemos que van bien, que están motivados y desean continuar creciendo. Hay colaboradores que se va quedando en el camino por muchas razones, se va de la empresa, tiene algún problema económico, algo sucede y lamentablemente tienen que dejar el programa; pero también vemos gente

## FLEXIBILIDAD: DONDE ES POSIBLE

Para nuestro personal administrativo tomamos la decisión de implementar esquemas de trabajo más flexibles, lo que resulta en mejor calidad de vida. Gracias a la pandemia comprobamos que hay cargos en la empresa que funcionan de manera virtual, así que aproximadamente el 30 o 40% de nuestras áreas ahora laboran con un esquema híbrido. Los objetivos de negocio se cumplen y los líderes de dichas áreas han logrado llegar a sus metas sin necesidad de estar una jornada completa en una oficina. La estrategia de migrar a trabajar por resultados más que por horas de presencia ha tenido muy buenos resultados y para los colaboradores representa la oportunidad de ahorrar tiempo y recursos en traslados, además de un mejor balance vida-trabajo.

## LA MÉTRICA NO MIENTE

Durante los casi 30 años de trayectoria de Grupo IPS ha sido posible lograr, de la mano de cada uno de los colaboradores, diferentes reconocimientos y certificaciones que avalan tanto el bienestar de quienes se

desarrollan dentro de la empresa, como la tranquilidad de los clientes y aliados al saber que cuentan con un servicio de calidad que se preocupa por brindar grandes oportunidades de mejora continua.

Dentro de estos logros, para 2023 Grupo IPS entró al ranking de Súper Empresas, llevado por Expansión y TOP Companies, cuya misión consiste en acompañar a las organizaciones en el fortalecimiento de su cultura, apoyándolas a consolidarse como organizaciones competitivas, sostenibles y humanas. Detrás de cada reconocimiento existen miles de horas de trabajo administrativo y operativo con el que se han cumplido distintas metas, tanto al interior como exterior de la empresa. Este año nuevamente formamos parte de Los Mejores Lugares Para Trabajar en México gracias a Great Place To Work, la autoridad global en alta confianza y culturas de alto rendimiento en el lugar de trabajo. Grupo IPS se colocó en el ranking dentro de la categoría de más de 5,000 empleados, siendo la única empresa de seguridad privada dentro de este listado.



**SECTOR DE LA EMPRESA:** Seguridad privada.

**LOCACIONES:** Unidades de Negocio (UNE) en toda la República Mexicana, en Perú y Costa Rica.

### MEJOR INCENTIVO

- Programa “Vivienda Digna” para guardias transferidos a otras locaciones.
- Programa “Educación Continua” que apoya a colaboradores que deseen cursar bachillerato.
- Programa “Estrellitas Brillantes” que reconoce la excelencia académica de hijos de colaboradores.
- “Semana de la Salud” con atención médica, odontológica y oftalmológica.

### CERTIFICACIONES, RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

- *Great Place to Work (GPTW)* 9° lugar en México, 2022. Ranking categoría de más de 5000 colaboradores.
- Distintivo ESR por 11° año consecutivo.
- Certificación CRESE (Calidad humana y Responsabilidad Social) a nivel nacional.
- Certificación BASC, ISO 9001, ISO 28000.

f GrupoIPSMexico

Twitter S\_GrupoIPS

in grupo-ips

YouTube grupoipsmexico1

@vigiman\_ips

@grupoips

## CONTACTO

azs@grupoipsmexico.com

contacto@grupoipsmexico.com

(55)55 25 3242

www.grupoipsmexico.com



**SÚPER  
EMPRESAS**

EXPANSIÓN

**2023**

**TOP  
companies**





## JORGE UPEGUI

DIRECTOR GENERAL DE INDUSTRIA  
VIDRIERA DE COAHUILA (IVC)

Jorge Upegui, director con más de 32 años de carrera en Owens Illinois Inc. (O-I), en operaciones internacionales y trabajando en múltiples culturas en Latinoamérica, El Caribe, Estados Unidos y México. Ha forjado su experiencia liderando diversas áreas de finanzas, cadena de suministro, tecnología de la información, hasta su más reciente asignación como Director General de la planta más grande de fabricación de botellas de vidrio para el mercado de cerveza en la red mundial de O-I (IVC en México).

Originario de Medellín, Colombia, es Ingeniero de Sistemas egresado de la Universidad EAFIT de Medellín y con una Maestría en Finanzas. Desde muy joven se vinculó a la que ha sido la única compañía en su trayectoria, O-I, empresa americana productora de envases de vidrio con presencia en más de 23 países.

Jorge ha sido siempre apasionado por la Mejora Continua y el trabajo en equipo, y se declara un embajador de las relaciones humanas.

Hoy en IVC lidera un proceso de transformación donde sus casi 1,300 personas son el centro de todo lo que es importante para la organización, y busca cómo conectar a cada una de estas personas y sus objetivos con las prioridades en la compañía.

# EXCELENCIA DE LA MANO DEL BIENESTAR Y EL TALENTO

La clave: un gran equipo, con una sola cultura, que colabora día a día para alcanzar las metas de la organización.





El secreto del crecimiento de IVC está en las personas. Una apuesta constante por el bienestar y talento de los colaboradores de la compañía, que trabajan con orgullo en la planta vidriera más grande para botellas de cerveza del mundo. El hito está marcado a fuego en la historia de nuestra empresa: en 2020, incorporamos el quinto horno en la planta de Industria Vidriera de Coahuila (IVC) en Nava, Coahuila, lo que nos permitió transformarnos en la mayor planta productora de vidrio para botellas de cervezas. A más de tres años de ese hito, la compañía sigue mirando a futuro un negocio que promete

seguir creciendo de la mano de nuestros más de 1,250 colaboradores.

¿La clave del crecimiento? Excelencia, eficiencia y mejora continua, pero sobre todo, bienestar y talento. En otras palabras, queremos ser equipos de personas conectadas con lo que es importante para la compañía, que compartan una estructura de valores y comportamientos en común para apuntar a los mismos objetivos día a día. Y todo ello en el marco de un robusto plan integral de beneficios, a manera de asegurar el bienestar y seguridad para todos los que formamos parte de la organización.



## UN CRECIMIENTO EXPONENCIAL

La historia de IVC comienza en 2015, cuando se adquiere un negocio que tenía inicialmente una capacidad de producción de 550 millones de botellas por año, y una expectativa de crecimiento que suponía multiplicar esa cantidad por cinco.

Sin embargo, para el año 2020, nuestra compañía había crecido más de seis veces en capacidad, personas, tecnología y productividad, logrando ir más allá de la expectativa inicial de sus socios. Ya para ese año, IVC se había convertido en el

productor de envases de vidrio para cerveza más grande del mundo.

Nuestra filosofía, implica el uso de tecnología de punta en una organización conformada por un equipo de personas altamente comprometidas y apasionadas por lo que hacen.

Y si bien nuestro crecimiento fue rápido y exitoso, no podíamos dejar de pensar en la etapa siguiente de nuestro desarrollo. Por eso, en 2022 y una vez concluida y estabilizada la expansión acelerada de IVC, el gran reto para la compañía fue hacer sostenible el negocio en el tiempo. Así fue como diseñamos una nueva estrategia enfocada en las personas, y su bienestar.

## NUESTRO CAMINO AL BIENESTAR DE LAS PERSONAS

Con una historia de constante evolución y cambios de ritmo acelerados, en IVC dejamos de enfocarnos solo en la productividad para dar paso a una cultura orientada hacia el desarrollo y bienestar de las personas.

Adoptar este enfoque supone la generación de prácticas sostenibles con las que buscamos promover el gusto y pasión por lo que hacemos, además de la responsabilidad social en la comunidad donde operamos. Hemos implementado programas no solo de mapeo de talento y desarrollo de habilidades, sino también estrategias para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable.

Asumir este desafío implica hablar de transformación cultural; replantearnos la forma en que nuestro negocio puede ir al siguiente nivel. Cambios tan complejos e importantes como la instauración de programas que involucran la participación de la familia, hasta la rees-

**2008**

Noviembre. Proyecto de planta de vidrio: inicia la construcción de loza principal de Almacén de Alta Densidad.

**2012**

Noviembre. Nuestra planta de vidrio nace como Industria Vidriera de Coahuila (IVC).

**2014**

Enero. Arranque de Horno 2: iniciamos operaciones de producción de botellas de vidrio.

**2014**

Diciembre. Alianza comercial estratégica (Joint Venture) con las empresas Constellation Brands y Owens Illinois.

tructuración de departamentos completos e incluso nuestros planes de compensaciones; es decir, nuestra Propuesta de Valor al Empleado (PVE).

De esta forma buscamos un cambio integral y sistemático que facilite la adopción de una nueva cultura y un nuevo espíritu en la compañía.

## UNA NUEVA VISIÓN ESTRATÉGICA

En IVC sabemos muy bien que no basta solo con alcanzar el liderazgo. Tan importante como crecer es mantenerse en el tiempo en esa posición. Por eso, la compañía implementó esta nueva perspectiva con una renovada visión estratégica, que tiene como objetivo llevar a IVC al siguiente nivel; esto es, poner a las personas en el centro de todo lo que es importante para el negocio.

En línea con este objetivo, dicha estrategia se apoya principalmente en tres enfoques: desarrollar el talento, el clima organizacional y la comunicación de nuestra compañía, estableciendo como punto de partida el diagnóstico del estado actual de cada uno de ellos para la implementación de acciones de impacto positivo para las personas.

## DESARROLLO DE TALENTO

La compañía buscó la asesoría de expertos en este campo, como la reconocida empresa especializada en identificación y diagnóstico del talento Thomas International, proveedor internacional de sistemas de gestión y herramientas de evaluación; y su

máster *Franchise Integral Management Consulting* (IMC), especialistas en transformación y desempeño mediante programas de formación y desarrollo profesional y humano.

Apoyándose en las herramientas de Thomas International, IVC cuenta hoy con perfiles definidos y programas de desarrollo ya establecidos por segmentos de liderazgo. Todas estas herramientas nos han permitido perfeccionar la toma de decisiones al atraer y desarrollar talentos, así como generar planes de sucesión basados en las fortalezas, oportunidades, motivaciones, estímulos, valor y potencial de las personas en la organización.

**En IVC dejamos de enfocarnos solo en la productividad para dar paso a una cultura enfocada en el desarrollo y bienestar de las personas.**

Actualmente, el rol del líder ha sido un eje fundamental para el proceso de transformación de la compañía. Por lo tanto, para potenciar el desarrollo de habilidades de liderazgo se trabajó en un plan integral que contempla el desarrollo de equipo e individual, con temas como: desarrollo de equipos para alto desempeño; arquitectura de la relación; la comunicación efectiva; motivación, innovación e interrelaciones; cualidades del líder transformacional; toma de decisiones; visión de futuro y pensamiento estratégico; adaptación y flexibilidad al cambio; negociación efectiva; solución de conflictos, así como el saber empoderar y delegar.

## CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMUNICACIÓN

Para la evaluación de nuestro clima organizacional y las comunicaciones internas de la compañía,

**2016**

Julio. Arranque de Horno 1: iniciamos operaciones de producción.

**2017**

Julio. Arranque de Horno: 3 Iniciamos operaciones de producción.

**2018**

Febrero. Arranque de Horno 4: Iniciamos operaciones de producción.

**2020**

Enero. Arranque de Horno 5: iniciamos operaciones de producción.



también trabajamos con socios estratégicos que nos han permitido el día de hoy conocer nuestras principales áreas de oportunidad y de manera objetiva contar con planes estratégicos que ya están en curso.

Sin duda, han sido meses de intenso trabajo, pero también de mucha energía y de hitos que nos han permitido conocer a cada persona con herramientas eficaces de evaluación y mapeo de talento, clima organizacional y comunicaciones internas. Todo esto nos ha brindado la oportunidad de tomar mejores decisiones para el crecimiento y bienestar de nuestra gente.

## **TRANSFORMACIÓN ENFOCADA EN LAS PERSONAS**

El crecimiento logrado por IVC en los últimos años no admite discusión. Aunque en estos años de expan-

sión continua la compañía ha comprendido que es necesario saber cuándo hay que cambiar para crecer y ser exitosos de manera sostenible en el tiempo, también se necesita encontrar cuál es el mejor momento para dar el siguiente paso.

Sabemos que todo proceso de transformación requiere identificar el punto de inflexión para impulsar el cambio. En nuestro caso, esto dependió en gran medida de tener un modelo de negocio sólido, con una productividad estable y con una relación de alta confianza con nuestros clientes y socios.

Así fue como llegamos al presente de IVC: un momento organizacional clave para seguir por este camino hacia la transformación, dando un paso fundamental en la visión estratégica cimentando la idea de creer firmemente en el talento y bienestar de las personas

y equipos de trabajo; evaluar su talento, mapeando no solo sus características individuales, sino sus roles como grupo de liderazgo de alto desempeño.

## CONSTRUYENDO UNA CULTURA DE EXCELENCIA

En forma paralela, y como parte de nuestra estrategia, IVC impulsó un fuerte trabajo para potenciar una cultura interna única para toda la organización, teniendo presente los valores que nos definen y nuestras prioridades como compañía, comenzando por la seguridad, integridad y bienestar de las personas. Ciertamente no fue lo único. También consideramos otros aspectos esenciales como la mejora continua y la excelencia de calidad de nuestros procesos, elemento fundamental para lograr una eficiencia al más alto nivel. Así fue como se definió que, en cada botella que IVC producía, se cristalizaba la esencia de los valores que dan fundamento a nuestra compañía, y que son: “Actuamos con seguridad”; “Desarrollamos personas”; “Apasionados por la excelencia”; “Valoramos la Diversidad” y “Somos ágiles”.

En el corazón de nuestra planta, forjamos la visión de “ser un referente global en la manufactura de envases de vidrio para el mercado de cerveza, a través de un negocio rentable y sostenible que genera valor para las personas y el planeta”.

En este sentido, cada líder en IVC hoy tiene la certeza de que desarrollar talento, mejorar el clima organizacional y comunicarse efectivamente para conectar con las personas, son pilares fundamentales para lograr un entorno con personas apasionadas y convencidas de poner su talento en virtud de mejorar día a día.

En resumen, la cultura de Industria Vidriera de Coahuila la define nuestra propia gente, los 1,250 colaboradores que trabajan con orgullo en un proceso único que desde el fuego crea algo completamente nuevo, con la convicción de ver cumplir todos los días nuestro propósito: “transformar el vidrio en experiencias memorables”.



**SECTOR DE LA EMPRESA:** Fabricación de botellas de vidrio para el segmento de cerveza.

**LOCACIONES:** Nava, Coahuila, México.

### CONTACTO

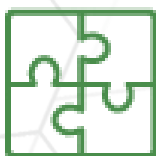
878 707 7030



## Soluciones Integrales Empresariales



Apoyamos a nuestros clientes en la Transformación y Humanización empresarial; como un aliado estratégico que agrega Valor en su proceso Comercial, Organizacional y Humano.



Procesos de Planeación  
y Alineación Estratégica



Desarrollo de Equipos  
para Alto Desempeño



Desarrollo de Habilidades  
de Liderazgo



Desarrollo de Habilidades  
Comerciales y de Ventas



Assessment Center  
Presencial Grupal o Individual



Desarrollo de Inteligencia  
y Asertividad Emocional



Coaching Ejecutivo y/o  
Coaching Relacional



Calidad en el Servicio  
Guía para la Excelencia  
en la Experiencia del  
Cliente



Soluciones Integrales  
de Búsqueda y Selección  
Ejecutiva (Head Hunting)

Visítanos



[servicioimc@mxintegralmc.com](mailto:servicioimc@mxintegralmc.com)



+52 5538 571644



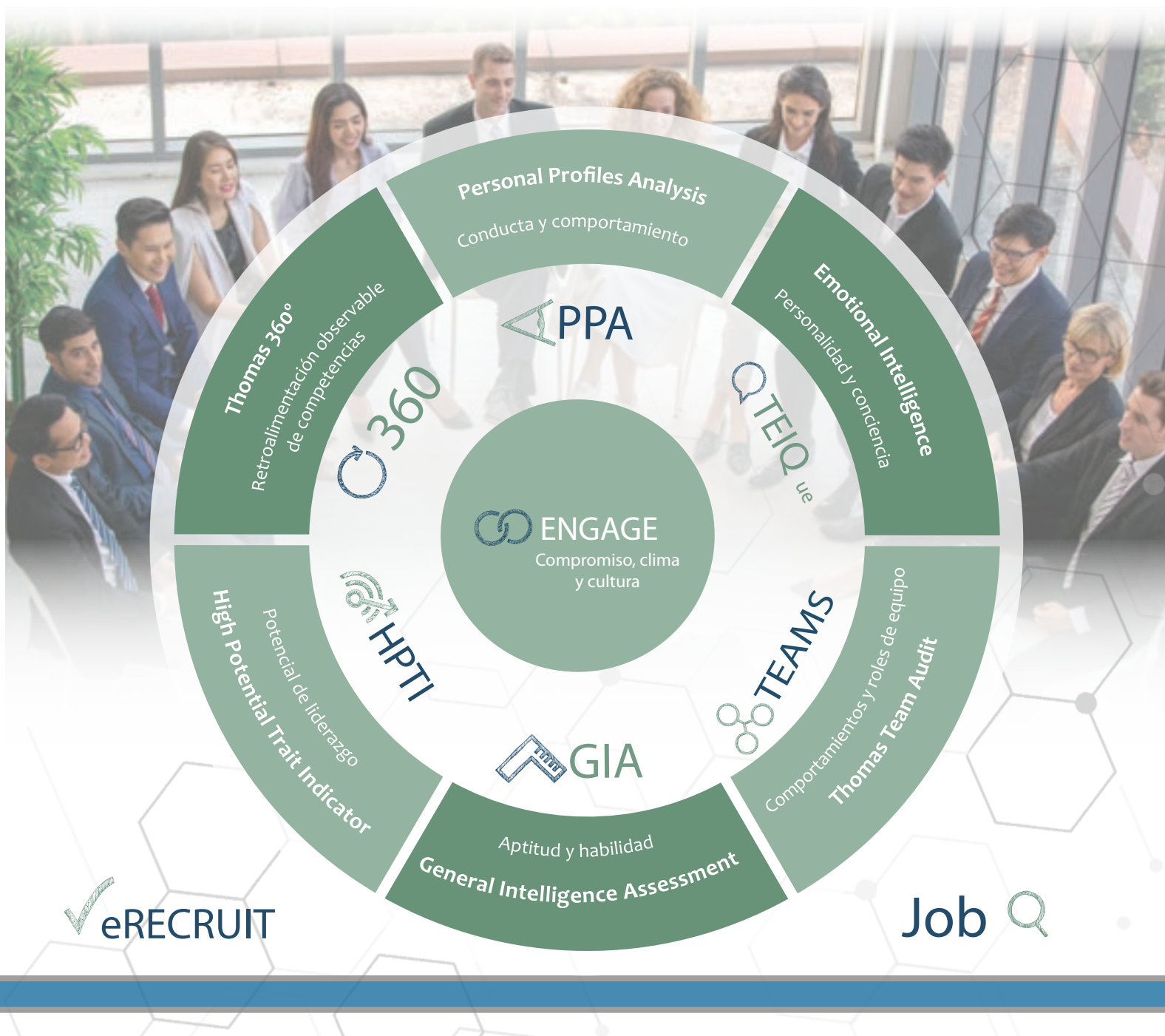
[www.mxintegralmc.com](http://www.mxintegralmc.com)



## Soluciones para la Identificación y Diagnóstico del Talento



Aliado estratégico en la Gestión Humana para Procesos de Selección, Retención, Desarrollo, Cultura y Transformación del Talento, Liderazgo y Equipos.





## BADIA ISABEL REBOLLEDO ABUD

CPO KRISPY KREME MÉXICO

Graduada de *Simon Fraser University*, Canadá, en Psicología, Badi tiene una trayectoria de 25 años generando éxitos en roles de Recursos Humanos en empresas de primer nivel que incluyen Krispy Kreme, Beiersdorf, Siemens, Nestlé y P&G. También ha tenido la oportunidad de incursionar en el mundo de las *startups* en dos *fintechs*. Al ser nombrada *Chief People Officer* en Krispy Kreme está cumpliendo un papel fundamental en la creación e implementación desde cero de la estrategia de *People* para la región.

Con un sesgo hacia el éxito en la construcción de equipos de alto desempeño y con un papel clave al frente de todas las facetas de la estrategia de *People*, Badi ha posicionado con éxito a Krispy Kreme como un líder en su campo con respecto a la aplicación de las mejores prácticas en cultura y *engagement*.

# UNA RECETA PARA WELLNESS CON UN TOQUE DE BUEN HUMOR

¡Qué gusto compartir con los súper héroes de Recursos Humanos esta aventura que empezó para mí en Krispy Kreme hace tres años! Prepárense para abrocharse el cinturón y subirse conmigo a una divertida montaña rusa por el mundo del Wellness en el lugar de trabajo.





**C**omo Chief People Officer y autoproclamada experta en el arte de equilibrar el estrés con la risa, estoy emocionada de compartir esta divertida aventura, donde abordaremos la importancia del wellness (bienestar) en el lugar de trabajo, al tiempo que nos volveremos los “Myth Busters” de los conceptos más locos que existen sobre el tema.

Seamos realistas: cuando se trata de wellness, el lugar de trabajo a veces puede parecer una carrera de obstáculos diseñada por el coyote del correccaminos. Nos esforzamos por lograr la paz interior en medio del caos de los teléfonos que suenan, las reuniones interminables y una avalancha de correos electrónicos. ¡Pero no teman! Espero que mi experiencia les pueda brindar algunas ideas y también hacerlos ver que no están solos ni sufren una situación única. Somos más parecidos de lo que creen.

Hablar de wellness hoy en día es ser parte del *trending topic* del momento. Sin embargo, no en todos lados se entiende igual. Para algunas empresas es ofrecer clases de yoga, fruta, pausas de la salud, ergonomía en sus instalaciones, viernes cortos y un sinnúmero de creativas, y muy bien intencionadas, opciones. Por otro lado, hay empresas que más bien se ríen de esta “moda” y la descalifican diciendo que es dinero y tiempo perdido del departamento de Recursos Humanos. Lo que sí es cierto, es que pensar que un salario es por lo único que la gente trabaja, es absurdo.

### **LA RECETA PARA DEL WELLNESS (BIENESTAR EN EL TRABAJO):**

Cuando llegué a Krispy Kreme, me topé con una cultura muy diferente a lo que hoy hemos logrado. Era una cultura más tradicional, jerárquica, y muy enfocada en el resultado pasando de largo, en algunos

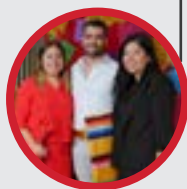


casos, justo el tema de wellness. No era una cultura mala, simplemente era una cultura diferente que no iba muy en línea con lo que Krispy Kreme Inc. buscaba. Lo que me convenció para aceptar este reto fue justamente entender el cambio cultural que querían; la cultura es tan dulce como la dona rellena de fram-buesa, y a la vez tan única como nuestra dona original glaseada. Y esto, amigos, es adictivo.

Mi primera tarea era asegurar que el programa pudiera trascender y ser sostenible en el tiempo; solo de esta manera tendría un impacto real. La pandemia hizo que muchas personas se cuestionaran su realidad, y se replantearan su felicidad. Como empresa necesitábamos escuchar rápidamente para brindar opciones que empatizaran con estas decisiones. Pero no únicamente era traer ideas a la mesa, también teníamos que asegurar la continuidad del negocio.

Era un momento crucial en donde retamos el *statu quo* y los paradigmas de muchos líderes.

Para nosotros es fundamental que si los “krispy kremers” (como llamamos a nuestros colaboradores) son felices, hacen donas felices y esto, en consecuencia, hace felices a nuestros clientes. En ese entonces, lo primero era saber para quién iba a cocinar, por lo tanto era crucial conocer a mi población. Tenía que escucharla, saber sus necesidades, sus demográficos y ver qué nos ofrecía el mercado para poder atenderlos. De nada servía traer mis historias de éxito de vidas pasadas, si no tenían sentido para mis nuevos clientes. Había que ser innovadora, relevante, pero sobre todo DIVERTIDA, como nuestra cultura. Para mí, ese era el ingrediente secreto si queríamos ofrecer armonía a cada krispy kremer. Sé que pudiera sonar muy esotérico, pero créanme, dio resultado.



**1937**

**Se funda Krispy Kreme en Winston, Salem, Carolina del Norte.**

**1996**

**Se abre la primera tienda fuera del sureste de Estados Unidos, ahora en el norte del país, en la ciudad de Nueva York.**

**2001**

**Se abre con gran éxito la primera tienda fuera de EEUU en Toronto, Canadá.**

Partiendo de nuestra Propuesta de Valor para el Empleado (EVP, por sus siglas en inglés), decidimos ser disruptivos, con una mentalidad de “más con menos”, buscando impactar a la mayor población posible y partiendo de la premisa de que wellness es un abanico que abarca tanto la parte profesional, como la personal, física, mental, financiera, y de comunidad.

## TODOS COCINANDO LA MISMA RECETA

Nosotros como área de *People*, no podíamos hacerlo solos. Si no asegurábamos el apoyo, compromiso, confianza y responsabilidad por parte del equipo ejecutivo, se convertiría en un proyecto más del área con poco impacto a largo plazo. La pandemia fue un gran aliado para que el C-level se sensibilizara de las necesidades reales de los krispy kremers; así fue como utilizamos este ímpetu a nuestro favor para seguir siendo disruptivos. Es cierto que no todos estaban a bordo, y hubo muchos cuestionamientos. Sin embargo, ya sea por escepticismo, curiosidad o simplemente porque no sonaba tan loca la propuesta, es que el equipo directivo finalmente aceptó y empezó a impulsar las propuestas.

Fue así que comenzamos con lo más importante, el compromiso de nuestros líderes. Si ellos empatizaban y buscaban asegurar el bienestar de nuestra gente, lo que se recibía a cambio era igual o mayor al nivel de compromiso que todos deseamos. Si hablamos de compromiso, en Krispy Kreme lo entendemos en tres niveles: el político, donde se acepta la idea pero no se impulsa; el intelectual, donde tiene sentido lo

**Seamos realistas: cuando se trata de wellness, el lugar de trabajo a veces puede parecer una carrera de obstáculos diseñada por el coyote del correccaminos.**

que se presenta y se acepta basado en la lógica; y el emocional, cuando no solo tiene sentido, sino que hay convicción de que es la manera en que las cosas funcionarán. En un principio diría que muchos de nuestros líderes estaban “aceptando” la idea políticamente... hoy con orgullo puedo decir que son más los convencidos a nivel emocional e intelectual.

El departamento de *People* trabajó codo a codo como socios del negocio, utilizando encuestas de lo que los candidatos buscaban, cuestionarios hacia nuestros propios krispy kremers, y trayendo tendencias de mercado que estaban aportando al tema. La data era clara, lo que se buscaba era flexibilidad, foco en salud,

diferentes opciones de beneficios y, sobre todo, un lenguaje de comunicación más acorde a la población que manejábamos. Teníamos que entender que nosotros no éramos el *target*, éramos los que teníamos que adaptarnos a ellos. El resultado ha sido brutal. Cuando el líder está convencido y lo empuja, se ve claramente la transformación en su gente, aun en aquellos casos en que veían la iniciativa con escepticismo puro.

## NO A TODOS NOS GUSTA EL BRÓCOLI (BENEFICIOS FLEXIBLES)

Anteriormente nos regocijábamos cuando lanzábamos un beneficio nuevo, sin cuestionarnos cómo lo recibirían los colaboradores. Para nosotros era un “cómo no les va a gustar, si es un súper beneficio”. Recuerdo cuando había conseguido autos para los gerentes de una empresa, y al entregar el primero, su reacción fue “yo no lo quiero, no tengo dónde estacio-

**2003**

Se inaugura la primera tienda en México, en el Centro Comercial Interlomas, Estado de México.

**2023**

Apertura de la fábrica (teatro) número 15 en la República Mexicana, en el Estado de Chihuahua.



narlo en mi casa y tendría que pagar pensión”. Lo que yo pensé que sería un *hit*, resultó un fiasco.

En Krispy Kreme tuvimos un cambio de paradigma y vimos nuestros beneficios como una opción que se adaptara al momento de vida de cada krispy kremer. Encasillar a los colaboradores en generaciones o grupos crea frustración al no tener lo que ellos necesitan. La idea era poder darles la oportunidad de decidir qué elegir del catálogo que ofrecemos, para que estos atiendan sus necesidades específicas de cada etapa.

Lo que hoy tenemos es una plataforma digital en donde una vez al año se puede elegir cómo repartir el dinero que la empresa destina a cada krispy kremer para sus beneficios. En la actualidad, este catálogo atiende cuestiones de salud médica principalmente, pero nuestra intención es seguir creciendo hacia áreas de salud financiera, familiar, personal y emocional. Hoy un colaborador puede decidir no utilizar la porción de la póliza de seguro médico destinada a la maternidad, y en su lugar, utilizar ese mismo monto para un seguro dental, gastos médicos menores, o un *checkup*, por ejemplo.

## MENÚ PARA NIÑOS

Haciendo referencia de nuevo a conocer a nuestra tribu, la manera en la que llegamos a ellos es esencial.

Recordemos que comunicación no es lo que decimos, sino lo que los demás entienden de nuestro mensaje. Nosotros optamos por escucharlos y asegurar que estábamos siendo efectivos con los canales, lenguaje y estrategias de comunicación.

Indagamos sobre sus preferencias e intereses, y reclutamos un *squad* de aliados internos, convirtiendo a gente de nuestras tiendas, producción y oficinas en embajadores reales de la cultura. Y aún más, especializándolos en grupos que atendieran temas de desarrollo, inclusión y, por supuesto, wellness. ¿Lo mejor? Son ellos mismos quienes determinan cómo y en qué canal comunicar las campañas, programas y cultura. Actualmente hacemos uso de redes sociales como Facebook, Instagram, TikTok, y medios internos digitales para asegurar que cada uno tiene por lo menos un canal de comunicación en donde se entera de todo lo que pasa y hacemos. Esto mismo empujó a que los “chavorrucos” ejecutivos aceptaran y hasta participaran en mensajes y dinámicas poco usuales.

Pero eso no fue todo, también trajimos a la mesa nuevas aplicaciones que otorgaran una manera digital, amigable, relevante y con impacto en sus finanzas, salud y en la comunidad. Estas plataformas ofrecen telemedicina, programas de nutrición, de ejercicio, pausas activas y meditación, y al mismo tiempo,

cuando realizamos dichas actividades, se transforma en dinero que podemos donar a instituciones sociales de nuestra elección. En Krispy Kreme la preocupación por la comunidad y el planeta, es cosa seria y parte fundamental de nuestra esencia.

## ¿ES PARA LLEVAR O COMER AQUÍ?

No fuimos la excepción, y tuvimos que preparar una nueva mezcla para poder ofrecer un *way of working* que se adaptara a nuestro momento de negocio, y que a la vez ofreciera lo que pedían los krispy kremers: flexibilidad, modo híbrido o trabajo remoto. Dicha modalidad irá adaptándose al momento de negocio.

En Krispy Kreme seguimos una metodología de redarquías, las cuales nos brindan la oportunidad de confiar en nuestra gente y, a cambio, esperar resultados y compromiso. Esta es una de las cosas que nos hace diferentes a muchos negocios. Buscamos empoderar, para que los krispy kremers actúen como dueños, emprendedores, innovadores y que dominen su expertise, su

arte. Sabemos que esto es parte de lo que alimenta la armonía en el lugar de trabajo, pues saberse reconocido y empoderado contribuye a esa plenitud profesional.

## INGREDIENTES FRESCOS

Aunque se ha hecho mucho para asegurar una cultura de wellness en los colaboradores, sería ingenuo pensar que ya lo logramos. Hoy más que nunca las cosas cambian activamente; la tecnología, los gustos, las necesidades y las opciones del mercado. Es imprescindible que como área de *People* nos mantengamos escuchando a nuestros krispy kremers todo el tiempo.

Sé que hoy tenemos beneficios diferentes a los de la mayoría y eso es lo que nos hace tan únicos. No paramos y nos reinventamos continuamente para seguir trayendo momentos dulces y mágicos a nuestros colaboradores, cosa que es parte esencial de nuestro propósito como marca. Esto es un maratón, no una carrera de 100 metros. Es el inicio y sabemos que nos espera aún mucho más por descubrir.



**SECTOR DE LA EMPRESA:** Retail/ alimentos y bebidas.

**MARCAS PRINCIPALES:** Krispy Kreme

**LOCACIONES:** Las fábricas (teatros) se encuentran en Puebla, Guanajuato, Veracruz, Monterrey, Guadalajara, Chihuahua, Mérida, CDMX y Estado de México. Presencia en Cancún y Campeche.

### CERTIFICACIONES, RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

- Premio "El Sartén de Oro" por parte de Uber Eats.
- Reconocimiento como Empresa Incluyente por parte de Daunis y Empresa Socialmente Responsable por Organismos Sociales de Veracruz.
- Certificación de *Superbrands Mexico* por parte del Consejo Mexicano de Marcas.
- *Top Companies* por ser empresa innovadora y enfocada en su capital humano (Empresa Culturalmente Poderosa).

### MEJOR INCENTIVO PARA COLABORADORES

- Beneficios Flexibles y Vacaciones Ilimitadas.

## CONTACTO

C. Guillermo González Camarena 1200, Santa Fe,  
Zedec Sta Fe, Álvaro Obregón, 01210  
Ciudad de México, CDMX.

[www.krispykreme.mx](http://www.krispykreme.mx)



f Krispy Kreme México

@krispykrememexico

@MexKrispyKreme



## SALVADOR REYES

VICEPRESIDENTE DE GENTE (RH) EN  
MONDELÉZ SNACKING MÉXICO

Salvador cuenta con una licenciatura en Administración de Empresas por parte de la Universidad Autónoma de Guadalajara y especialidades en Recursos Humanos y Capacitación por parte del Instituto Tecnológico y de estudios superiores de Occidente (ITESO). Previamente ocupó el puesto de Head de Recursos Humanos en AstraZeneca México, y Head de Recursos Humanos para Latinoamérica Norte en Johnson & Johnson Consumo & México para Janssen & Medical Devices.

Salvador llegó a Mondelez Snacking México en un momento crucial para la compañía, en una coyuntura de transformación. Hoy es el capitán al frente de un nuevo reto en el área de Gente, que acompaña el proceso de integración de Ricolino y Mondelez México, donde el impulso a la cultura del bienestar y el empoderamiento de sus más de 10,300 colaboradores es una parte central.

# EFFECTO BIENESTAR: CONSTRUYENDO TU MEJOR VERSIÓN

EN UNA CULTURA QUE CUIDA  
E IMPULSA TU CRECIMIENTO

En Mondelez Snacking México nuestro propósito es empoderar a las personas para consumir snacks de la manera correcta. Hacer las cosas bien empieza por construir una cultura organizacional diversa e inclusiva, donde el cuidado del bienestar de los colaboradores es clave. Cuando las personas pueden ser quienes son es cuando logramos que se sientan motivados y puedan trabajar enfocados en resultados como un solo equipo.

## MONDELÉZ SNACKING MÉXICO

**E**n Mondelēz Snacking México tenemos la visión de crecer aceleradamente, una ambición que surge de nuestra reciente unión con Ricolino y que se extiende a toda nuestra estrategia de negocio y, por supuesto, empieza desde el interior de nuestra organización. Crecer juntos es entender que la expresión, la libertad y la confianza son elementos que catalizan la innovación y el desarrollo, pues son una parte esencial de la convivencia humana.

Precisamente hoy en el área de Gente atravesamos un reto que nos llena de emoción y nos apasiona: el de liderar el proceso de integración de Mondelēz Snacking México como un solo equipo en todos los aspectos que conciernen a Recursos Humanos.

Para nosotros el reto principal es la creación de una nueva cultura organizacional que tome lo mejor de los dos legados anteriores; que haga clic con los colaboradores, y que esté –por supuesto– alineada con una de nuestras principales prioridades: cuidar de los nuestros.

Y es que la unión de estos dos grandes es de una dimensión impresionante. Hoy uno de cada siete empleados de Mondelēz International en el mundo está ubicado en México. Se trata de la fusión de dos equipos de colaboradores que comparten la pasión por sus marcas y que día a día ven con orgullo el arraigo que estas tienen entre los consumidores mexicanos.

Los puntos en los que coincidimos nos proveen de un gran lugar de partida para lograrlo y, como ya lo he dicho, la pluralidad de ideas y puntos de vista tienden puentes para que el talento trabaje como un solo equipo.

Este encuentro nos abre una infinidad de posibilidades y es la oportunidad perfecta para formar un vínculo que refleje cómo Mondelēz Snacking México es una sola familia que cuida e impulsa el crecimiento de los suyos.

En este sentido, creamos un programa local que construye sobre el camino que ya hemos avanzado: Efecto Bienestar. Esta iniciativa parte de la plataforma global de Mondelēz International llamada *The Right You*, enfocada en la promoción corresponsable del bienestar en todos los colaboradores. Esta corresponsabilidad está al centro de nuestra cultura organizacional. Todos nuestros colaboradores, representados en comités



que promueven y accionan iniciativas para la mejora de nuestra compañía, tienen la voz para proponer caminos que les permitan trabajar en un ambiente donde se sientan cómodos y con la apertura de ser ellos mismos; esa es la misión de Efecto Bienestar. La estrategia surge del compromiso de brindarle a nuestros colaboradores un espacio donde puedan desarrollarse personal y profesionalmente. Encontrar un lugar donde podemos ser nuestra mejor versión y tener una gran experiencia de trabajo es un gran comienzo para sentirnos plenos y comprometidos con las labores que realizamos día a día.

Para Mondelēz Snacking México el bienestar y el desarrollo de nuestros colaboradores son parte central de nuestros valores corporativos y con Efecto Bienestar reforzamos esta apuesta a través de acciones y beneficios que se pueden agrupar en tres aspectos clave:

**Cuerpo** – Otorgar las herramientas para que los colaboradores lleven un estilo de vida saludable y mejorar su salud física.

**Mente** – Promover buenas prácticas de Salud Mental para darle a nuestros colaboradores la oportunidad de lograr un equilibrio entre su vida laboral y personal.



**Conexión** – Crear un entorno que les permita conectar con compañeros y seres queridos como prioridad.

Creemos que la mejor estrategia para empoderar a nuestra gente es generar un mayor compromiso e impulsar su ambición para ganar dentro de una cultura de trabajo saludable. El balance entre los tres pilares que aquí presentamos juega un papel importante en la construcción de nuestras iniciativas, pues el bienestar de nuestros colaboradores no depende de un elemento en mayor medida que otro. Es decir, si promovemos la conexión con sus seres queridos, también sabemos que brindarles las herramientas para equilibrar su vida laboral es un factor indispensable.

Nuestros procesos, beneficios y experiencias son creados con el objetivo de ayudarles a alcanzar todos sus objetivos de balance de vida bajo un común denominador: la flexibilidad.

Todos somos diferentes y el valor de nuestras iniciativas radica en su capacidad de adaptarse a las necesidades de todos y cada uno de nuestros colaboradores con beneficios hechos a la medida –independientemente de su antigüedad o grado salarial– que les permiten explotar al máximo su potencial de desarrollo.

## CUERPO

En Mondelēz Snacking México la salud de nuestros colaboradores y su familia siempre es una prioridad. Con Efecto Bienestar buscamos darle la oportunidad a nuestro personal de ser protagonistas del cuidado de su salud en los

aspectos que consideramos indispensables para su bienestar y desarrollo.

Además de seguros de vida y gastos médicos mayores, ofrecemos beneficios que impactan positivamente en su vida diaria y promueven estilos de vida saludable. Contamos con promociones y descuentos en la inscripción a gimnasios, desafíos de ejercicio para nuestros colaboradores, y pausas activas para ayudarles a desarrollar estilos de vida dinámicos. De igual forma, ofrecemos campañas de nutrición, salud y vacunación que fomentan la prevención y el cuidado personal.

Y como sabemos que todos tenemos necesidades diferentes, también ofrecemos la posibilidad de contratar beneficios adicionales a los ya mencionados, mediante planes flexibles donde los colaboradores pueden elegir el que más se ajuste a sus prioridades y etapa de vida en diferentes aspectos como: seguros médicos para personal doméstico, atención médica para mascotas o planes dentales.

## MENTE

Más allá del bienestar físico, impulsar el desarrollo de carrera de nuestros colaboradores también significa motivarlos a ser corresponsables de su bienestar psicológico a través de herramientas que contribuyan a su salud mental.

Contamos con plataformas de cercanía y apoyo integral que brindan herramientas de apoyo emocional y orientación de forma permanente. Nuestro Programa de Asistencia al Empleado es un servicio de atención psicológica que ofrece

**Para Mondelēz Snacking México el bienestar y el desarrollo de nuestros colaboradores son parte central de nuestros valores corporativos.**



**1927**  
Llega Chiclets® a México, iniciando nuestra historia en el país.

**1975**  
Abre Planta Puebla, la planta de chicles más grande del mundo.

**1957**  
Abre Planta Ecatepec, productora de queso crema más grande de Latinoamérica.

**2012**  
Se crea Mondelēz International a nivel global.



apoyo confidencial vía telefónica las 24 horas del día durante todo el año.

Al interior, promovemos sesiones de meditación y pláticas de salud mental que acompañamos con encuestas constantes de satisfacción para asegurar que nuestros colaboradores se sientan cuidados por la compañía.

La salud mental está estrechamente relacionada a nuestra calidad de vida. Estar tranquilos con nuestras finanzas, nuestro tiempo libre y nuestra carga laboral impacta directamente en cómo nos sentimos a diario. Por esta razón, ofrecemos a nuestros colaboradores beneficios y programas que cuiden de sus finanzas y los empoderen a través de la educación y flexibilidad financiera.

En este sentido, nuestros colaboradores cuentan con beneficios como la caja de ahorro, prima vacacional, vales de despensa y fondo de ahorro, además de un

programa de aguinaldo flexible superior a lo marcado por la ley que les permite distribuir este beneficio como mejor se adapte a su contexto personal.

Sabemos también que pensar en el futuro es una parte integral de las finanzas personales, por lo que contamos con un plan de pensiones flexible que ofrece a nuestros colaboradores la posibilidad de contribuir como ellos decidan y con la posibilidad de que sus aportaciones sean igualadas por Mondelēz Snacking México, un beneficio que promueve la planeación del retiro y el compromiso con la compañía.

De igual forma, incluso antes de las últimas reformas a la Ley Federal del Trabajo, nuestra compañía ofrece ocho días personales, diez días de vacaciones iniciales y días de asueto adicionales. Como complemento a esto, promovemos proactivamente el uso de este tiempo libre y motivamos a los colaboradores a que tomen estos espacios de descanso de forma regular.

## CONEXIÓN

En Mondelēz Snacking México apostamos a la creación de un entorno laboral donde nuestros colaboradores tengan la oportunidad de conectar al máximo con sus colegas y seres queridos; siempre bajo un enfoque de balance de vida y trabajo. A lo largo de los años nos hemos encargado de implementar herramientas y formas de trabajo que reflejen esta mentalidad en su rutina.

Nuestras modernas instalaciones están diseñadas bajo el concepto de espacios abiertos, donde todos podemos convivir sin muros que nos separen o lugares asignados, de manera que a diario se fomente la convivencia, el intercambio de ideas y la creatividad.

También nos esforzamos para hacer de la oficina un lugar seguro para nuestros empleados, donde se

**2015**

Abre Planta Salinas Victoria en NL, la planta de galletas más grande del mundo.

**2019**

Inauguramos nuestro Centro de Investigación y Desarrollo.



**2022**

Adquisición de Ricolino y nace Mondelēz Snacking México.

sientan bienvenidos y libres. Queremos que todes tengan por seguro que nuestras diferencias nos hacen más fuertes, enriqueciéndonos de la diversidad de ideas, puntos de vista, conocimiento y *backgrounds*.

En nuestro *mindset* o forma de pensar entendemos y abrazamos a esta diversidad como una ventaja que nos hace más fuertes. Nos mueve el impulso de mejorar la calidad de vida de nuestra gente y construir relaciones basadas en la libertad y confianza, aspectos clave en nuestro entendimiento del bienestar: estar cómodo y poder ser quien eres es el primer paso para sentirte bien.

Como lo mencioné antes, contamos con dos comités que trabajan día a día para reforzar este compromiso: Diversidad, Equidad e Inclusión, y Gran Lugar para Trabajar, enfocados en escuchar a nuestros colaboradores pues es su retroalimentación la que nos permite identificar las áreas de oportunidad y construir iniciativas para que todos estén motivados y, por tanto, comprometidos con la organización.

Este compromiso empieza por nuestro equipo de liderazgo, donde hemos posicionado al pilar de Conexión como una prioridad. Les brindamos las herramientas de evaluación de desempeño y diagnóstico que les permitan fomentar entornos de trabajo donde prioricen el desarrollo de sus equipos, con encuestas de evaluación que miden el *engagement* de sus áreas.

En el mismo sentido, contamos con un esquema de empoderamiento centrado en la comunicación continua de los líderes con sus equipos de trabajo, a través de reuniones y actividades de conexión en conjunto que en Mondelēz Snacking México llamamos *Get Connected*.

También sabemos que la conexión va más allá del entorno de trabajo; priorizamos la calidad de vida de nuestros colaboradores al brindarles beneficios como horarios flexibles que les permiten organizar su jornada laboral de acuerdo con sus necesidades, pues trabajamos con base en cumplimiento de objetivos.

Somos pioneros en trabajo remoto, un beneficio que implementamos desde 2014 y que hoy ha evolucionado



hasta convertirse en un esquema híbrido, en donde las personas en posiciones administrativas trabajan de forma remota regularmente y asisten a la oficina cuando es importante conectar presencialmente con los equipos.

Contamos también con beneficios académicos y de carrera que les permiten a nuestros colaboradores continuar su desarrollo y acceder a educación *on-demand* mediante un amplio catálogo de

cursos en línea a través de distintas plataformas de aprendizaje.

En cuanto al apoyo que ofrecemos en momentos clave de la vida personal, estamos orgullosos de nuestra política de Maternidad y Paternidad extendidas a través de nuestro programa “Tu Familia Crece”, en el cual mamás y papás tienen derecho a beneficios por encima de la ley al ser cuidadores primarios o secundarios sin importar su estatus familiar, su puesto o antigüedad.

Finalmente, les comparto nuestra recién lanzada política de “Licencia Personal sin goce salarial” que ayudará a que los colaboradores puedan solicitar un permiso de ausencia personal para concluir cualquier meta a nivel personal, más allá de las leyes vigentes para permisos familiares o médicos.

Nuestra búsqueda por generar conexiones humanas es el motor que impulsa nuestro espíritu ganador. Hacer el snack correcto comienza por tener talento

competitivo en un espacio seguro que se crea priorizando el bienestar de nuestros colaboradores.

Buscamos mantener un ecosistema organizacional que refleje que el empoderamiento y la flexibilidad son los catalizadores perfectos del compromiso y el trabajo en equipo; y que a su vez nos permita tener y atraer al mejor talento.

En 2022, Mondelēz Snacking México celebró 95 años de presencia en el país y reiteró su compromiso con México a través de la adquisición de Ricolino, una marca de gran tradición que se encuentra en el corazón de nuestros consumidores mexicanos. Este año tenemos la gran responsabilidad de transformar y generar una nueva cultura organizacional que fomente un espacio de desarrollo personal y profesional en donde no hay límites, y sí infinitud de nuevas posibilidades. Estamos dando los pasos necesarios para que, poco a poco, esta cultura de bienestar empiece a permear en todos los equipos de esta gran organización.

# MONDELÉZ SNACKING MÉXICO

**SECTOR:** Alimentos y Bebidas No Alcohólicas.

**MARCAS PRINCIPALES:** Philadelphia®, Paleta Payaso®, Panditas®, Trident®, Halls®, Oreo®, Bubulubu®, Tang®, Dulces Vero®, Bubbalo®, Clorrets®, Chiclets®, Ritz®, Coronado®, La Corona®, Chips Ahoy®, Jell-O®.

**LOCACIONES:** Oficinas corporativas en Ciudad de México. Plantas en Toluca, San Luis Potosí, Guadalajara, Matehuala, Puebla y Ecatepec. Centro de Investigación y Desarrollo en Estado de México. HUB Monterrey, el centro de producción de galletas más grande del mundo.

**CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS RELEVANTES:**

- Certificación “Top Employers 2023” que otorga el *Top Employers Institute* y que nos reconoce como una de las mejores empresas para trabajar.
- Certificación 2023 de la Fundación *Human Rights Campaign* (HRC), organización de defensa de los derechos de la comunidad LGBTQ+ que colocó a Mondelēz México como una de las con el distintivo “Mejores lugares para trabajar LGBTQ+”.

**MEJOR INCENTIVO PARA COLABORADORES:**

La caja de ahorro es uno de los beneficios más apreciados y usados, les permite a nuestros empleados invertir su dinero de manera flexible y confiable y disponer de él en los plazos que más les acomode con rendimientos atractivos y préstamos con tasas de interés accesibles.

Adicionalmente, la cultura de flexibilidad en nuestra organización nos ha distinguido por años. Nos enorgullece la aceptación que estas formas de trabajo tienen al interior de Mondelēz Snacking México nos esforzamos por proveer a nuestros colaboradores de experiencias de carrera y balance de vida hechos a la medida.

f @MDLZ    d mondalez\_international  
i mondalez\_international    t @MDLZ

## CONTACTO

BARBARA TORRES

barbara.torres@mdlz.com

55 1105 3049

Yael Urrutia

aurrutia@cuadrante.com.mx

55 3671 6894

www.mondelezinternational.com/Mexico



# CURSO

## MEJORA TUS HABILIDADES PARA HABLAR EN PÚBLICO

LIZETTE *W* WEBER

Aprende a hablar en público ante grupos pequeños, medianos y grandes.

En este curso, los participantes aprenderán a preparar presentaciones, discursos y pláticas.

Es un curso interactivo que impulsa la autoconfianza.

Dile adiós al pánico escénico y logra comunicar de manera fluida y asertiva:

### Contacto:

[contacto@lizetteweber.com](mailto:contacto@lizetteweber.com)

525566285614



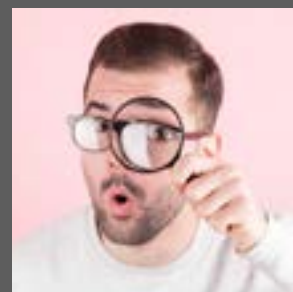
**INDISPENSABLE**  
PARA LOS BUENOS NEGOCIOS



# LAS HABILIDADES

DE COMUNICACIÓN INTERNA Y COMUNICACIÓN EXTERNA

# SON LA CLAVE DEL ÉXITO





## **ISELA HERNÁNDEZ**

**VICEPRESIDENTE DE RECURSOS HUMANOS  
PARA NESTLÉ MÉXICO**

Isela Hernández Lozano es Ingeniera Industrial por la Universidad de Monterrey y cuenta con un *Master of Business Administration* del Tecnológico de Monterrey. Sus más de 25 años de carrera profesional comenzaron en Pepsi Co., compañía a la que ingresó para hacer prácticas profesionales y donde ocupó el cargo de Directora Senior de Recursos Humanos para el área de ventas de la compañía. Más adelante ocupó el cargo de Vicepresidente de Recursos Humanos y Operaciones en la multinacional Grupo Walmart.

Actualmente es responsable de la función de Recursos Humanos para la empresa con más de 90 años de presencia en el país, líder en Nutrición, Salud y Bienestar, y que cuenta con 32 centros de Investigación globales, 17 fábricas en 7 estados y 16 centros de distribución, en los cuales se generan 14,000 empleos.

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

Cuando colocamos a nuestros colaboradores al centro de nuestras decisiones y nos preocupamos por su bienestar, surge de manera auténtica el talento, la pasión y el compromiso.



**Nestlé®**

Existe una fuerte conexión entre la salud, el bienestar de los colaboradores y los ambientes de trabajo de las empresas. Todo comienza con nuestro propósito, y responder a él trazará el camino que nos lleva al éxito. Sin duda alguna, el liderazgo es la pieza fundamental para lograr que todo nuestro ecosistema en la compañía funcione como un gran círculo virtuoso. Las herramientas y los procesos coadyuvan al orden y estructura, mas son las personas quienes hacen a la organización y quienes le dan vida.

Cuando los colaboradores se sienten valorados, reconocidos, guiados por líderes empáticos y cuentan con oportunidades de crecimiento, es altamente probable que sean productivos, estén comprometidos con su trabajo e impulsen a otros dentro de la empresa en el mismo sentido. Pero lo más importante es que se sientan felices y satisfechos.

Las personas, empresas, industrias y la economía de un país pueden beneficiarse de un entorno laboral basado en el bienestar, la diversidad, equidad e inclusión, donde los colaboradores, independientemente

de su condición socioeconómica, lugar de origen, orientación o preferencia sexual, son felices.

¿Cómo es que algo que puede iniciar entre un equipo de trabajo de dos o tres personas tiene un impacto tan amplio? La respuesta se encuentra en ubicar el bienestar de los colaboradores en el centro de las políticas de desarrollo y crecimiento profesional de las empresas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define como un estado de bienestar a la situación en la que cada individuo desarrolla su potencial: puede afrontar y lidiar con tensiones, trabajar de forma productiva, fructífera, y aportar a la comunidad o al lugar de trabajo donde se desempeña.

Se estima que para 2030 la salud mental será la mayor causa de discapacidad en el mundo. Actualmente, los principales trastornos de salud mental que se viven en el mundo laboral son estrés, ansiedad, insomnio y el agotamiento laboral o “burnout”. En México se ha identificado que la salud mental es una de las razones





principales por las cuales los colaboradores dejan su empleo. Sin embargo, en esta área es justamente donde existe la posibilidad de obtener grandes retornos, ya que por cada dólar invertido en la salud mental de los colaboradores hay un retorno de 4 mayor.

## LA SALUD MENTAL, A NIVEL MUNDIAL, SE TORNA UN TEMA ESENCIAL PARA TODAS LAS COMPAÑÍAS Y SE COLOCA EN CENTRO DE LA DISCUSIÓN

Debido a la emergencia sanitaria por Covid-19, profesionistas alrededor del mundo nos vimos repentinamente abrumados por la disrupción a nuestra vida personal y profesional que trajo la enfermedad para miles de personas y sus consecuencias, incluyendo los cambios en esquemas tradicionales de trabajo y tendencias económicas fluctuantes.

Hoy, una de las lecciones aprendidas más grandes fue que el panorama aceleró la transición a tecnología de trabajo remoto; sin embargo, resulta más importante para los colaboradores que el mundo profesional reaprendió la importancia de fomentar actividades que impulsen la creatividad y la innovación como requisito de la productividad y condiciones de la salud mental individual.

Esto último se puede lograr mediante acercamiento emocional con los colegas, encuentros que fomenten la interacción y el trabajo en equipo basado en la flexibilidad, autonomía y la vida en familia, además de sesiones de aprendizaje sobre la importancia del bienestar psicológico, físico y la nutrición.

Nuestros equipos están detrás de la fortaleza de nuestras marcas, la calidad de los productos y el



### 1866

Empieza su historia cuando Henri Nestlé crea un revolucionario alimento infantil y, en 1905, la empresa que había fundado se fusiona para formar lo que hoy en día se conoce como Grupo Nestlé.

### 1930

Nestlé llega a México como importador de productos alimenticios.

### 1935

Se estableció la primera fábrica de leche Nestlé en México en Ocotlán, Jalisco.

futuro de nuestro negocio. Gracias a su esfuerzo diario y contribuciones es como conducimos la innovación y mejoras continuas, entregamos resultados positivos para nuestros clientes y todos los involucrados en la cadena de valor.

## Y EN NESTLÉ, ¿QUÉ NOS MUEVE?

Lo que nuestros colaboradores experimentan todos los días es un lugar de trabajo colaborativo y ágil en el que se valora la innovación, la creatividad y el espíritu emprendedor. También, viven una cultura que gira en torno al respeto y hacia el aprendizaje y las lecciones que nos genera el éxito, pero también el fracaso.

En Nestlé buscamos evolucionar nuestra cultura en donde nuestros colaboradores sean disruptivos, ágiles, aprendan del error y, sobre todo, cambien su estado mental hacia un ambiente donde se privilegia la colaboración y en donde la jerarquía y burocracia pasen a segundo término. Formaremos equipos que impulsen el cambio, y puedan generar un impacto genuino porque sabemos que logramos más y llegamos más lejos juntos.

Debido a la escala de nuestra empresa, nuestros colaboradores cuentan con la posibilidad de llevar su carrera profesional y habilidades a distintas áreas de negocio y geografías; la meta es que se desarrollen y crezcan a su máximo potencial. Queremos colaboradores curiosos, flexibles, llenos de ambición e interesados en el aprendizaje constante.

Nuestra Estrategia de Wellness tiene como objetivo principal ayudar a nuestra gente a vivir con hábitos

**Cuando los colaboradores se sienten valorados, reconocidos, guiados por líderes empáticos y cuentan con oportunidades de crecimiento, es muy probable que sean productivos.**

más saludables, mejorar su calidad de vida e impulsar un bienestar integral; todo ello a través de iniciativas desde tres pilares:

Bienestar Físico,

Bienestar Emocional y

Bienestar Social/Financiero. Las acciones que hemos realizado desde hace más de 3 años incluyen a toda nuestra plantilla laboral sin importar ubicación física, cargos o responsabilidades, lo cual ha impactado positivamente en la motivación, compromiso y el rendimiento laboral, convirtiéndose en parte de nuestra cultura organizacional.

En apoyo a que todos puedan gozar de un equilibrio de vida y trabajo, la empresa aplica iniciativas para el bienestar común como pausas activas semanales que son tanto presenciales como virtuales; retos de activación física y comunidades para amantes del deporte; existen consultas nutricionales gratuitas para el colaborador y tres personas más; clases de meditación, *mindfulness* y yoga. Además, se ofrecen conferencias sobre salud y bienestar que fomentan actividades familiares y sociales, y se pone a su disposición terapia psicológica confidencial que igualmente se extienden a tres familiares más.

Sabemos que nuestros colaboradores valoran este tipo de beneficios; en concordancia con estudios realizados en otros mercados, como los Estados Unidos, donde *The Hartford* identifica que 72% de los trabajadores de ese país señalan que los beneficios laborales que ofrece su empresa tienen por lo menos un impacto moderado en su decisión de quedarse en la organización, y 79% de los trabajadores valoran los beneficios de seguro que se les ofrece.

**2006**

Nestlé pone en marcha su modelo de Creación de Valor Compartido, a través del cual busca generar valor en las comunidades donde opera y en la sociedad en general.

**2022**

Inauguración de la fábrica de café NESCAFÉ® en Veracruz, la más moderna y sustentable del mundo para la compañía.

**2023**

La empresa cuenta con más de 90 años en México y genera 13,000 empleos.

## PILARES DEL COMITÉ DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN MÉXICO:

DIVERSIDAD  
GENERACIONAL

BALANCE  
DE GÉNERO

COMUNIDAD  
LGBTQ+

DESARROLLO DE  
OPORTUNIDADES  
PARA PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD

### NUESTRA ESTRATEGIA PARA EL FUTURO: EVOLUCIONAR NUESTRA CULTURA

Alrededor del mundo, Nestlé tiene como objetivo atraer, contratar, desarrollar y retener a la gente más talentosa. Nuestra estrategia para la adquisición y retención de talento está delineada en el plan global *People Strategy 2025*, que está centrado en construir una fuerza de trabajo lista para el futuro mediante el desarrollo de liderazgo disruptivo, inclusivo y que inspira, además de la generación de una cultura laboral que es ágil.

Buscamos crear un ambiente de trabajo saludable, positivo y basado en los estándares éticos más exigentes, uno que empodera y beneficia a nuestros colaboradores y al negocio. La empresa está construyendo sobre el desarrollo logrado hasta ahora para convertirse en un lugar diverso e inclusivo que ofrece oportunidades iguales para personas con capacidades diferentes.

En México, Nestlé ha adoptado una serie de iniciativas entre las que se encuentran:

- El lanzamiento de una Política de Cuidado Parental para cuidadores primarios y secundarios, sin distinción de género, en la que reconoce que las

funciones parentales no son exclusivas de las mujeres o de los hombres.

- La incorporación en nuestros lineamientos de una Política de Nestlé contra la discriminación, la violencia y el acoso en el trabajo llamada “*Speak up!*”, que funciona mediante un sistema de denuncias y mantiene un ambiente laboral basado en el respeto.
- Desde la emergencia sanitaria por Covid-19 desarrollamos y continuamos implementando prácticas de trabajo flexibles basadas en la productividad y el logro de resultados, para promover el balance entre la vida personal y de trabajo sin perder de vista a las necesidades de la familia y los seres queridos.
- Iniciamos en 2019 la implementación de un Plan de Aceleración para el Equilibrio de Géneros, que busca aumentar el número de mujeres en puestos de alta dirección a nivel mundial. Actualmente, 39% de las posiciones de ejecutivas senior en México están ocupadas por mujeres.

Para la incorporación de colaboradores talentosos en nuestras filas, Nestlé cuenta con un ecosistema robusto de mejores prácticas y lineamientos que incluye una Política de maternidad y paternidad global que es neutral en cuanto a género, en

reconocimiento de la diversidad de las familias y los roles de los que cuidan y procuran a sus seres queridos en todo momento.

La empresa impulsa talleres de capacitación para identificar y eliminar prejuicios inconscientes y promover la diversidad e inclusión de la comunidad LGBTQ+. Además, estableció una cadena y red de empleados de todos los niveles y con diferentes obligaciones y funciones para desarrollar un mayor y más amplio sentido de pertenencia a Nestlé que contempla sistemas de protección, denuncia para continuar con su cultura basada en el respeto.

Para la empresa líder en Nutrición, Salud y Bienestar, la diversidad forma parte de su visión de negocios; para dar vida a ese propósito y valores, promueve la equidad laboral implementando políticas e iniciativas que propicien un ecosistema corporativo favorable, en el que todas las personas son tratadas con

dignidad y respeto. Asimismo, ha adoptado medidas audaces enfocadas en desarrollar la cultura de la diversidad e inclusión, mejorar su balance de género y acelerar la inclusión de personas con discapacidad.

Formar parte de una compañía como Nestlé es una de las más increíbles oportunidades laborales que se me han presentado. Estoy convencida de que, para lograr desarrollar el potencial y talento de nuestra gente, es importante que brindemos las condiciones de bienestar (*wellbeing*) para que, al final de su día, puedan sentirse plenos y satisfechos de sus actividades. Cuando existe un balance entre nuestra vida profesional y personal, sin duda alguna, tendremos colaboradores mucho más comprometidos y apasionados con lo que hacen.

Evolucionar nuestra cultura, transformar vidas y crecer juntos es una convicción para mí, para lograr trascender.



**SECTOR:** Nestlé es la compañía de alimentos y bebidas más grande del mundo.

**MARCAS PRINCIPALES:** Entre las más reconocidas en México se encuentran: La Lechera, Gerber, Nido, Pellegrino, Maggi, Carnation, Nescafé, Nesquick, Kit Kat, Crunch, Carlos V, Nestea, Fitness, Cheerios, Dolce Gusto, entre otras.

**LOCACIONES:** Está presente en 187 países de todo el mundo.

**CERTIFICACIONES, RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS**

- Índice de Igualdad de Género 2022 de Bloomberg.
- “Mejor Lugar para trabajar LGBTQ+ 2022” de *Human Rights Campaign* - Equidad.
- Reconocimiento como “Empresa Excepcional” por el Consejo Coordinador Empresarial, Voz de las Empresas y el Instituto para el Fomento a la Calidad.

**MEJOR INCENTIVO PARA COLABORADORES:**

Nestlé entiende la importancia de fomentar el equilibrio vida-trabajo de los colaboradores y por ello ha implementado iniciativas como: consultas nutricionales gratuitas para colaborador y 3 familiares más, política de Cuidado Parental para cuidadores primarios y secundarios sin distinción de género, entre otras.



in nestle-s-a-



@nestlemx



@nestlemx

**CONTACTO**

[www.nestle.com.mx/contactanos](http://www.nestle.com.mx/contactanos)





## MIKE VALDÉS

DIRECTOR DE TOTAL REWARDS  
LATAM EN NEWELL BRANDS

Mike es un apasionado de las personas y sus habilidades para transformar nuestro entorno. Desafía las ideas y metodologías para ayudar a transformar organizaciones, establecer un ambiente de innovación y adaptabilidad, y generar bienestar y felicidad a comunidades.

Con más de 15 años entendiendo y colaborando con líderes de Recursos Humanos para posicionar nuestra función como un socio estratégico, Mike se sigue apasionando por crear soluciones retadoras al *statu quo*, cuestionar las tendencias y diseñar programas con alta innovación y conexión con la felicidad para una cultura ganadora. En sus proyectos usa estrategias que combinan las distintas especialidades de RR.HH. con técnicas innovadoras como pensamiento disruptivo, *agile*, *storytelling* y *design thinking*.

Ha sido responsable de arrancar departamentos de RR.HH., liderar procesos de transformación, desarrollar departamentos de compensaciones y beneficios, y crear estrategias de propuesta de valor al empleado liderando equipos de alto desempeño.

Actualmente, como líder de Total Rewards para Latinoamérica en Newell Brands, es responsable de crear la estrategia con la cual la organización garantiza tener el mejor talento y las habilidades para crecer, ser más rentables y, sobre todo, felices atendiendo a nuestros clientes y consumidores.

# BIENESTAR EN LAS ORGANIZACIONES DE PRIMER NIVEL: NUEVAS TENDENCIAS Y DESAFÍOS PARA GENERAR VALOR Y AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA FUERZA LABORAL



**E**n el mundo laboral actual, el bienestar de los empleados se ha convertido en un tema de creciente importancia para las organizaciones de primer nivel.

A medida que nos adentramos en una nueva era centrada en las personas, las empresas se dan cuenta de que la salud y el bienestar de sus empleados son fundamentales para su satisfacción y calidad de vida, y también tienen un impacto significativo en la productividad y el éxito general de la organización.

Acompáñame a explorar la situación actual del bienestar en las organizaciones y su importancia como una herramienta fundamental para generar valor y aumentar la productividad de la fuerza laboral, y cómo en Newell Brands nos hemos dado a la tarea de desafiar el *statu quo*, las llamadas "tendencias" y nos enfocamos en brindar bienestar a nuestra comunidad a través de Latinoamérica.

Es esencial analizar algunas métricas globales para comprender la relevancia del bienestar en las organizaciones. Según estudios recientes, las empresas que invierten en programas de bienestar experimentan

beneficios significativos en la productividad, satisfacción laboral y retención de empleados. Por ejemplo, una encuesta realizada por la Organización Mundial de la Salud reveló que las organizaciones con programas de bienestar reducen los costos médicos en un promedio del 26% y aumentan la productividad en un 16%.

Además, otro informe realizado por la Organización Internacional del Trabajo encontró que el estrés laboral y los problemas de salud relacionados con el trabajo cuestan a la economía global alrededor del 3.94% del Producto Interno Bruto mundial, lo que equivale a aproximadamente \$2.860 mil millones de dólares al año. Estas cifras destacan la necesidad de abordar activamente el bienestar en el lugar de trabajo y su impacto directo en la economía y el rendimiento de nuestras organizaciones.

Las organizaciones de primer nivel están adoptando un enfoque holístico que considera la salud física, mental, emocional y social de los empleados. Esto implica la implementación de programas que promuevan la actividad física, la nutrición saludable, la gestión del estrés, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la resiliencia y la conexión social. Este enfoque



holístico del bienestar puede contribuir a la reducción del ausentismo laboral, el aumento de la motivación y la satisfacción de los empleados, y la mejora de la colaboración y la creatividad en el lugar de trabajo. Además, las organizaciones que fomentan el bienestar también pueden mejorar su capacidad para atraer y retener talento, ya que los empleados buscan trabajar en entornos que valoren su bienestar y les brinden oportunidades de crecimiento y desarrollo personal.

Las organizaciones deben promover el bienestar adoptando nuevas tendencias y enfoques innovadores. Algunas de estas tendencias emergentes incluyen la implementación de programas de bienestar digital, el fomento de la flexibilidad laboral y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal; la promoción de la diversidad y la inclusión en la fuerza laboral, y la creación de espacios de trabajo saludables y sostenibles.

En años recientes, Newell Brands ha experimentado un entorno macroeconómico global desafiante (p. ej., debilitamiento de la demanda de bienes duraderos por parte de los consumidores después de una pandemia, problemas en la cadena de suministro, inestabilidad fiscal del consumidor y aumento de los costos). En respuesta, la compañía lanzó un programa de reestructuración empresarial global para fortalecer y preparar a Newell Brands para el futuro.

Sabiendo que los empleados experimentarían un cambio significativo a través de esta transformación, los equipos de Recursos

Humanos cultivaron un ambiente de bienestar para nuestros equipos. Nuestros líderes apoyaron la iniciativa y ayudaron a facilitar el proceso de diseño e implementación del nuevo programa de bienestar. Tener el respaldo del equipo de liderazgo facilitó el proceso; el rechazo al cambio es uno de los principales desafíos por los cuales los programas de bienestar deben de atravesar.

El nuevo programa de bienestar implementado en Newell Brands en Latinoamérica comprende cinco pilares, los cuales ponen foco en distintos ambientes de nuestro bienestar: físico, emocional, financiero, social y de trabajo. Los pilares de bienestar nos ayudan a mantener estructura en la forma como creamos programas significativos e innovadores que transforman el bienestar en la organización.

**Para desafiar el *statu quo* y promover el bienestar en las organizaciones, es necesario adoptar nuevas tendencias y enfoques innovadores.**

El **pilar físico** consolida los programas de la organización que cuidan del cuerpo de las personas. Entre los programas que hemos diseñado están la salud ocupacional, mejoras en nuestros seguros de gastos médicos, programas de prevención de la salud y aquellos que incentivan el cuidado como el ejercicio, la nutrición y desarrollar hábitos saludables.

Nuestro **pilar emocional** incluye programas de gestión del estrés, asistencia a colaboradores y familias en momentos difíciles, *coaching* interno, manejo del tiempo y programas de *mindfulness*. Este pilar responde a las nuevas necesidades de nuestra comunidad y a un mundo cada vez más acelerado y desafiante.



**1903**

Hace más de un siglo Edgar Newell fundó Newell Manufacturing Company, Inc., un fabricante de barras de metal para cortinas en el norte del estado de Nueva York.



**1972**

Newell Manufacturing Company, Inc. se hizo pública en la bolsa NASDAQ.



**1979**

Newell cotizó en la Bolsa de Valores de Nueva York con el símbolo de cotización NWL.



El **pilar financiero** se enfoca en mantener la justicia salarial, cuidar el patrimonio de nuestros colaboradores a través de programas de protección de activos, y apoyar a nuestra comunidad para que aprendan sobre la gestión financiera personal. Este pilar nos acerca a lograr la realización financiera de nuestro equipo para apoyarlos en el logro de sus aspiraciones y eliminar el estrés que genera la deuda personal.

El **pilar social** asegura que podamos apoyar nuestras interacciones para comprendernos mejor, celebrar nuestras diferencias y valorar lo que cada uno aporta a la organización. Los grupos de empleados nos brindan una mejor comprensión y redes internas de apoyo; son un espacio seguro para todos los empleados y aquellos de origen minoritario. Cada día nos comprometemos a mejorar nuestra diversidad, fomentando la inclusión y la pertenencia. Reconocemos que es un camino largo, pero estas acciones nos dan el pavimento para recorrerlo más fácilmente.

Finalmente, el pilar en el que profundizaré en este artículo es nuestro **pilar laboral**. No solo hemos aprendido lecciones a través de la pandemia, sino que también hemos cambiado nuestras formas de laborar y cómo nuestros líderes conceptualizan la manera en la que nuestros empleados agregan valor y el entendimiento del trabajo. En este pilar, estamos dedicados a entender qué herramientas necesitan nuestros equipos para trabajar mejor, ser más ágiles y eficientes. La implementación de una mejor tecnología para apoyar a los empleados está en nuestra agenda, y no tenemos miedo de invertir estratégicamente en equipos y herramientas. Compartimos las prácticas de gestión y trabajo más eficientes entre los equipos de toda América Latina, con reuniones regionales y oportunidades de capacitación lideradas por líderes de Newell. El capital para ganar está dentro de la empresa.



**1992**

Se incorpora la marca Sharpie®.



**1999**

Se incorporan las marcas Rubbermaid® y Graco®.



**2000**

Se incorporan las marcas Paper Mate®, Parker® y Waterman®.



**2016**

Se incorporan las marcas Coleman®, Yankee Candle® y Mr. Coffee®.



Uno de los programas más importantes de este pilar se enfoca en cómo realizamos nuestro trabajo y brindamos un mejor equilibrio que las personas anhelan en su vida diaria. Sabemos, como la mayoría de las empresas, que las presiones de costos, eficiencia y ritmo en el cual se lleva a cabo nuestro negocio conllevan a una presión en las estructuras y en el tiempo que asignamos al trabajo. Notamos que nuestros equipos laboran largas horas y veían un impacto en sus vidas, afectando a sus familias y seres queridos.

El programa fue diseñado para equilibrar la familia y la diversión de nuestros empleados y capitalizar la productividad. Nuestro diseño desafió la forma establecida de trabajar, alteró la forma en que interactuamos en nuestra oficina y nos hizo más compasivos con la vida de otras personas.

Hemos implementado un programa de flexibilidad que considera a todos los colaboradores responsables de sus objetivos. Contamos con profesionales que no

requieren supervisión continua para lograr sus resultados, pero sí requieren espacio para crear e innovar. Esta nueva forma de trabajar está respaldada por uno de nuestros valores organizacionales, la **integridad**, un valor que nos une entre nosotros para entregar resultados mientras predicamos con el ejemplo.

Basados en el valor de la integridad, creamos un programa en el que cada colaborador decide cuándo realiza sus tareas laborales, cómo las lleva a cabo, y cómo conecta con los demás para asegurar el trabajo en equipo y sólidos resultados colectivos. El diseño considera que el individuo realiza sus tareas en los momentos y espacios que le resultan más efectivos. Reconocemos que cada persona en nuestro equipo es única, con necesidades y hábitos diferentes, que hay personas que son altamente productivas en las mañanas y otras que prefieren enfocarse en el trabajo profundo en las tardes; que tenemos atletas que necesitan prepararse durante el día y padres dedicados a cuidar de sus seres queridos en determinados momentos. Nuestro programa respeta

estas variantes y se enfoca en la productividad y el logro de resultados.

Este programa se combina con nuestro enfoque para brindar oportunidades de colaboración en persona. Nuestras instalaciones crean un espacio para nuestra gente y un lugar donde se reúnen para colaborar, conectarse, compartir y participar en reuniones, sesiones de retroalimentación, entrenamiento, sesiones de innovación y lluvia de ideas. Nuestras oficinas juegan un papel importante en nuestro proceso de bienestar; sin instalaciones que nos apoyen y motiven a cuidarnos, el proyecto no hubiera sido una realidad y un éxito. Nuestros equipos disfrutan del tiempo en persona en la oficina, recordando que pueden usar el espacio cuando lo deseen y lo necesiten.

Nuestro programa de bienestar se está expandiendo en Newell Brands en América Latina. Estamos progresando, pero tenemos trabajo que hacer. Enfrentamos desafíos para garantizar el bienestar de

nuestra gente. Reconocer esta importante labor y mantenerla en el tope de nuestra agenda nos permite avanzar hacia el mantenimiento de nuestra posición como *Top Company* en la región y el mundo.

En conclusión, el bienestar en las organizaciones de primer nivel es un tema crucial que impacta directamente en la productividad y el valor generado por la fuerza laboral. Las empresas que priorizan el bienestar de sus empleados pueden experimentar mejoras significativas en el desempeño, la satisfacción laboral y la retención del talento. Para enfrentar los desafíos actuales y futuros, es esencial adoptar nuevas tendencias y desafiar el *statu quo* fomentando una cultura de bienestar en la que se valore a los empleados como individuos y se les brinde el apoyo que necesitan para prosperar, tanto en lo personal como en lo profesional. En última instancia, invertir en el bienestar de los empleados no solo es éticamente necesario, sino también beneficioso para el éxito a largo plazo de las organizaciones.



**SECTOR DE LA EMPRESA:** Productos de consumo en 3 unidades de negocio donde se agrupan *Home Appliances, Writing, Outdoor & Recreation y Commercial Products*.

**LOCACIONES LATAM:** 20

**MARCAS PRINCIPALES:** Prismacolor®, Paper Mate®, Sharpie®, EXPO®, Parker®, Elmer's®, Coleman®, Oster®, Sunbeam®, Rubbermaid Commercial Products®, Graco®, Baby Jogger®, Aprica®, Calphalon®, Rubbermaid®, First Alert®, FoodSaver®, Jostens®, NUK®, and Yankee Candle®.

**LOCACIONES:** CDMX, Mexicali y Cd. Acuña.

**CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS**

- *Top Companies* (Ranking Súper Empresas 2023).
- Ranking Súper Empresas para Mujeres 2023.
- *Best Place to Work*.

**MEJOR INCENTIVO PARA COLABORADORES**

Programa de Flexibilidad: en Newell otorgamos a los colaboradores autonomía con respecto a sus horarios y lugar de trabajo, basándonos en la confianza y la integridad, y enfocándonos en los resultados entregados.

## CONTACTO

Reina Rodríguez Taylhardat

reina.rodriguez@newellco.com

www.newellbrands.com



newellbrands



newell\_brands



newellbrands.



newellbrands.



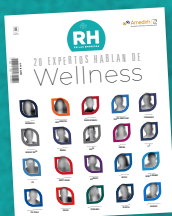
# RH

EN LAS EMPRESAS

20 EXPERTOS HABLAN DE  
Wellness

SÉ PARTE DE LA COMUNIDAD DE  
**RECURSOS HUMANOS**  
**MÁS GRANDE DE MÉXICO**

**+500 MIL**  
**LECTORES**  
Publicación impresa  
y digital



**+15 MIL**  
**VISITAS**  
**MENSUALES**  
Sitio web especializado



**f** **in**  
350 K 150 K

**+500 MIL**  
**SEGUIDORES**  
Las redes con mayor  
impacto



**+10,000**  
**SUSCRIPTORES**  
La comunidad  
más segmentada  
en RRHH

**VENTAS**  
**55 5813 9032**  
**ricardosolorio@leto.com.mx**

# BIENESTAR PARA COLABORADORES: COMPROMISO DE TODOS

En PM STEELE® nos sentimos renovados y gracias a los esfuerzos para incentivar el bienestar laboral hemos detectado una disminución de ausencias por enfermedades físicas y emocionales, un aumento en el compromiso con la empresa y la fidelización de nuestros clientes; mejora del clima laboral, fomento a la creatividad y, sobre todo, esa importante certeza de sabernos cuidados, escuchados, atendidos y sanos.

## JULIO ENRIQUE HIRSCHFELD MERELES

DIRECTOR EJECUTIVO DE PM STEELE®

Director con experiencia en planeación estratégica, cuenta con significativos logros en temas de control presupuestal y gestión financiera. En 1990 inició su carrera como Asesor de Dirección en PM STEELE®, donde su profesionalismo logró ubicarlo como Coordinador de Asesores y en 1999 llegó a la Dirección Ejecutiva, cargo que desempeña hasta la fecha.

Es egresado del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) como licenciado en Contabilidad Pública, además del Diplomado de Alta Dirección (AD2) por la Universidad Panamericana.

Gracias a su experiencia, PM STEELE® se ha consolidado como una empresa líder con alianzas estratégicas mundiales. Parte de los logros destacan la obtención del certificado ISO 9001, Red de Pacto Mundial, el distintivo ESR y FSC para mantener el compromiso con el medio ambiente; también el reconocimiento internacional de PM STEELE® a través de su participación como consejero de BIFMA, organismo regulador de estándares internacionales de calidad.





**L**o más importante para nosotros son las personas; los colaboradores son nuestro activo más preciado. Quienes laboramos en PM STEELE® somos parte esencial de una cadena mediante la cual logramos nuestros objetivos. Hoy, sin lugar a duda, el bienestar laboral debe ser una de nuestras más importantes misiones como guías y directores de una empresa; desde nuestra trinchera ya hemos realizado cambios y estrategias para mantener un espacio de trabajo favorable para nuestros cerca de mil colaboradores.

PM STEELE® es una empresa familiar que busca el bienestar. Nos preocupamos por ser una compañía donde no solo sea sano y benéfico trabajar, sino que

también represente nuestra especialidad: el mobiliario de oficina. Que lleve salud, confort y bienestar a todas las empresas nacionales e internacionales.

Todos los días me entusiasma llegar al trabajo pensando en nuestros compromisos y objetivos. Disfruto trabajar en equipo y observarnos hacer negociaciones, cerrar tratos, visitar sucursales, espacios y clientes. Planear, pensar en lo que sigue, en cómo hacerse más eficiente, cómo ser más competitivo, esos son mis alicientes; pero no solo los míos, también son desafíos compartidos con mi equipo de trabajo. Nuestro Director de Adquisiciones, en una entrevista para nuestro boletín interno, explicó: “Después de trabajar en la empresa casi 37 años,



me parece importante compartir que en PM STEELE® quien persevera alcanza; que esta es una empresa con futuro y que hay que dar lo mejor que se pueda en todo momento. Perseverancia es hacer las cosas a tu manera, pero siempre con orden, cercano a las políticas de la empresa y, sobre todo, al respeto". Han pasado casi cuatro décadas desde que se integró a nuestro equipo, y al verlo no solo reconozco su enorme valor para la empresa, sino también la importancia del bienestar laboral, ese que logramos todos juntos.

Como él, tenemos otros colaboradores que han ayudado a colocar a PM STEELE® como líder en sus ramos:

mobiliario y sistemas de almacenamiento. Gracias a cada uno de ellos alcanzamos las más altas certificaciones y reconocimientos dentro y fuera de México. Me queda claro que esta empresa es familiar no solo por su fundación, sino también por la cercana empatía que nos une cada vez que nos proponemos un objetivo. Sí, tengo en PM STEELE® al mejor *team player*.

## REMDELACIÓN EN EL ESPACIO DE TRABAJO, CLAVE PARA EL BIENESTAR

Durante 2022 y 2023 llevamos a cabo una remodelación completa de interiorismo y mobiliario en dos pisos de nuestro corporativo,



**1950**

Es constituida la empresa PM STEELE® en su ubicación en Mariano Escobedo, Ciudad de México.

**1979**

Se abre la primera fábrica filial dedicada a la producción de sillería y almacenamiento, Lamitubo, en el municipio de Ocoyoacac.

**2009**

Inician operaciones de la empresa en su ubicación de Cervantes Saavedra, Ciudad de México.



justo en las áreas comerciales, para ofrecer un mejor y más agradable lugar de trabajo impulsando así la comodidad, estimulando la concentración y el desarrollo de nuestros colaboradores y visitantes.

La remodelación se realizó con especialistas en diseño y con expertos en mobiliario. Juntos planeamos reconfigurar estos espacios para volverlos mucho más accesibles y fáciles

para la multifunción, una de las características que las áreas laborales necesitan hoy en día: ¿cómo convertimos un espacio de trabajo en un salón de conferencias o cómo podríamos agruparnos en equipos u organizar una reunión?

Comprendimos que estos espacios híbridos ya son más que necesarios y que, por encima de todo, brindan a nuestros colaboradores confianza al proponer soluciones o nuevas metodologías para alcanzar los objetivos individuales y comunes.

Diseño, arquitectura de interiores y, sobre todo, mobiliario: equipamos estas áreas con sillas ergonómicas, con apoyo en espalda, brazos y cabeza, además de espacios de guarda accesorios, y mesas con altura variable pensando en quien quiera de pronto descansar las piernas y trabajar de pie, o quien necesita de una altura especial. Todo para cuidar aún más la salud física y mental de nuestros colaboradores, para incentivar la imaginación y creatividad necesarias para descubrir nuevas y mejores soluciones.

Hoy, al evaluar los resultados de la remodelación, contabilizamos un aumento sustancial en la sensación de bienestar y productividad de las personas que allí laboran todos los días, en un ambiente amigable con interiorismo y diseño.

Además, en esta remodelación apostamos por una nueva manera de mantener los espacios despejados, con buena circulación y dispuestos a

la comunicación positiva, esto a través de la biofilia; instalando plantas colgantes y vegetación dentro de los espacios laborales, práctica que según estudios (y ya por experiencia propia) abona al aumento de productividad y potencia la concentración. Las personas que pasan más tiempo en espacios

con un diseño biofílico interactúan de una manera mucho más efectiva con los otros.

Hoy ponemos como prioridad a nuestros equipos de trabajo. Ellos deben sentirse bien y seguros, ya sea en espacios abiertos o privados, además de las plantas de producción, por lo que exploramos nuevas maneras para desarrollarnos personal y comunitariamente.

## PROGRAMAS DE BIENESTAR PM STEELE®

A partir de un diagnóstico realizado entre nuestros colaboradores desde hace tiempo, junto a un trabajo en equipo para planear metas de PM STEELE® a cinco años (una herramienta que nos mantiene activos), desarrollamos estrategias que nos han ayudado a propiciar un ambiente cada vez más sano y benéfico:

**Gracias a cada uno de los casi mil colaboradores que formamos esta comunidad, alcanzamos ya las más altas certificaciones y reconocimientos dentro y fuera de México.**

**2012**

Se obtiene la certificación ISO 9001-2008, norma internacional sobre gestión de la calidad en los procedimientos de productos y servicios.

**2016**

Se firma el Pacto Mundial, se obtiene la certificación FSC (Sostenibilidad) y el distintivo ESR (Empresa Socialmente Responsable).

**2017**

Se remodela el showroom de Cervantes Saavedra, para mejora de la presentación de los productos. Se actualiza la versión de ISO 9001-2015.



### 1. Dinámicas y concursos para colaboradores:

dentro de la empresa promovemos algunas acciones, felicitamos y obsequiamos un detalle dependiendo de la ocasión, como el Día del Niño, donde los hijos y las hijas de nuestra gente participaron en un concurso de dibujo y el ganador obtuvo un premio. Para el Día de la Mujer, reflexionamos sobre nuestros quehaceres y compromisos con la equidad de género en una charla y conferencia, entre otras celebraciones y días de conmemoración.

**2. Campaña de tapitas:** a diario recabamos tapitas de plástico para apoyar una fundación que ayuda a niños con cáncer, lo que permite que nuestros colaboradores sean partícipes de una gran acción social.

### 3. Charlas sobre salud y temas de interés

**general:** mantenemos un programa de información y reflexión sobre diferentes tópicos, por ejemplo, cáncer de mama y cáncer de próstata, con la finalidad de que los colaboradores se sientan seguros y respaldados por su empresa.

**4.** Gracias al Consejo de la Comunicación, del que formamos parte, contamos con acciones como el **jueves de bienestar**, donde promovemos el cuidado de nuestra salud mediante actividades físicas que pueden realizarse dentro del mismo corporativo, con algo tan sencillo, por ejemplo, como subir y bajar por las escaleras del edificio.

**5. Programa de salud corporativa:** convenios con diferentes empresas como laboratorios,

mediante los cuales ofrecemos descuentos para los colaboradores, además del acceso directo mediante nuestra área de salud a vacunas y protocolos de seguridad.

**6. Reconocimientos:** felicitamos, enviamos comunicados en aniversarios laborales, premios y reconocimientos cuando alguien o algún equipo ha llegado a su meta; esto a través de nuestros canales de comunicación interna y externa.

**7. Actividad de huerto:** contamos con un huerto en la azotea del corporativo, donde dos veces por semana subimos y en equipo cultivamos, regamos, cuidamos y cosechamos diferentes tipos de plantas.

**8. Campaña de lectura:** promovemos e incentivamos la lectura a través de un espacio con títulos de interés para los colaboradores.

## 9. Mantenimiento y renovación de mobiliario

**constante:** hoy nuestros colaboradores cuentan con sillas ergonómicas, escritorios para trabajar de pie o sentados, y un ambiente con interiorismo que nos permitió disminuir considerablemente ausencias por dolencias derivadas de la mala postura, cansancio o estrés.

Estas estrategias planeadas por y para nuestra gente han logrado beneficios tan sustanciales como la creación de una comunidad PM STEELE® cada vez más fortalecida, optimista y productiva. Nuestra empresa confía en la aplicación de políticas y programas que permitan crear espacios donde cada uno de nuestros empleados se sienta parte de un equipo con objetivos y logros comunes. Es nuestro trabajo el empuje diario para desarrollarnos personal y comunitariamente, pues es esta una empresa que busca extender el bienestar laboral más allá de nuestro corporativo.



**SECTOR DE LA EMPRESA:** Mobiliario de oficina y sistemas de almacenamiento.

**LOCACIONES:** 4 plantas industriales en el Estado de México, 2 centros de distribución y 23 showrooms en todo México.

**MARCAS:** PM STEELE®.

### **CERTIFICACIONES, RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS**

- Pertenece al consejo de BIFMA, organismo regulador de estándares internacionales de calidad para mobiliario.
- ISO9001: 2015 Sistema de Gestión desde 2012.
- ESR Empresa Socialmente Responsable desde 2015; Global Compact - Pacto Mundial de Naciones Unidas desde 2016; FSC mantiene el compromiso con el medio ambiente desde 2016.
- Calidad Técnica desde 2021 en AMIC, con quien estamos afiliados desde 2017.

f PM STEELE

t @PMSteeleMX

y @PMSTEELE\_MX

@pmsteelemx

@pmsteeleMX

## **CONTACTO**

55 2581 6000

800 288 7678

info@pmsteele.com.mx

www.pmsteele.com.mx





## CARLOS GÜERECA

DECANO DE ROCHAT  
SCHOOL OF BUSINESS

Carlos es Licenciado en Comercio Internacional por el Tecnológico de Monterrey; Maestro en Liderazgo Empresarial por Duxx, Escuela de Graduados; y candidato a Doctor en Educación por la Universidad Anáhuac. Profesor y conferencista en universidades de México y el extranjero, ha participado en programas de estudio y entrenamiento en México, Estados Unidos, Canadá, España, Italia, Inglaterra y Alemania.

Impulsó la primera *Iniciativa de Aprendizaje Móvil* de América Latina para incorporar el aprendizaje móvil (*m-learning*) en programas de estudio, e introdujo en México el *Modelo de Formación Dual Alemán*, certificado por la DHBW de Alemania.

Actualmente es Decano de *RoCHAT School of Business* en Suiza y de *RoCHAT Escuela de Negocios* en México, donde desarrolla ambientes de aprendizaje en línea (*e-learning*) y oportunidades de educación superior para colaboradores de empresas que operan en Filipinas, India, Guyana, Colombia, Costa Rica, Estados Unidos, y México. Es cofundador y consejero de emprendimientos educativos en 3 continentes, impactando positivamente con oportunidades educativas a miles de estudiantes a nivel internacional.

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

En el acelerado y cambiante mundo del trabajo, la importancia de la educación tradicional por sí sola ha disminuido. El aprendizaje a lo largo de toda la vida —*lifelong learning*— se ha convertido en un aspecto crucial del desarrollo personal y profesional.

# RoCHAT

School of  
Business

**M**ás allá de sus beneficios profesionales, mantenerse en constante actualización tiene un profundo impacto en el bienestar individual. En este artículo, exploraremos el vínculo intrínseco entre el aprendizaje permanente y el wellness, destacando las razones por las cuales tanto los colaboradores como las empresas deben priorizar la educación continua.

El aprendizaje permanente abarca la adquisición continua de conocimientos, habilidades y experiencias a lo largo de la vida de un individuo; incluye diversas actividades como cursos formales, certificaciones, lectura, recursos en línea y participación con comunidades de estudiantes. El propósito de esto es fomentar el crecimiento y el desarrollo personal, equipando a las personas con las herramientas necesarias para adaptarse y prosperar en un mundo que cambia rápidamente.

Una de las ventajas significativas de la formación permanente es su impacto positivo en la salud cognitiva. A medida que las personas envejecen, el deterioro cognitivo se convierte en una preocupación; sin embargo, participar en la educación continua ayuda a combatir este declive al mantener la mente activa, ágil y curiosa. La búsqueda de nueva información y la adquisición de habilidades diferentes estimula las conexiones neuronales del cerebro, lo que lleva a una mejor memoria, mejores habilidades para resolver problemas, y una mayor flexibilidad mental.

En el entorno laboral dinámico de hoy, las industrias y las tecnologías evolucionan a un ritmo sin precedentes, y es esencial mantenerse al día con los últimos avances y tendencias dentro de un campo determinado. Al expandir continuamente sus conocimientos y habilidades, las personas pueden seguir siendo relevantes y competitivas en sus profesiones.



Esta relevancia no solo fomenta el crecimiento profesional, sino que también infunde un sentido de confianza y logro, contribuyendo al bienestar general.

## EL VÍNCULO ENTRE EL APRENDIZAJE PERMANENTE Y EL WELLNESS

Numerosos estudios han demostrado el profundo impacto de seguir estudiando en el bienestar individual. Se ha establecido que participar en la educación continua afecta positivamente la salud mental, la satisfacción con la vida y la felicidad general. La investigación publicada en el *Journal of Happiness Studies* revela que las personas que adoptan el aprendizaje permanente reportan niveles más altos de satisfacción con la vida y experimentan emociones más positivas (Helliwell, Huang y Wang, 2020).

La formación constante proporciona a las personas un sentido de propósito y realización personal. La búsqueda de nuevos conocimientos y habilidades brinda una sensación de progreso y crecimiento, lo que les permite evolucionar continuamente y alcanzar su máximo potencial. Este sentido de propósito es particularmente crucial durante las principales transiciones de la vida, como la jubilación, ya que ofrece a las personas la oportunidad de explorar nuevos intereses, establecer nuevas metas y adoptar el aprendizaje permanente como un esfuerzo significativo (Krichbaum y Wallace, 2019).

El aprendizaje a lo largo de toda la vida no solo beneficia a las personas a nivel intelectual, sino que también contribuye al desarrollo de conexiones sociales. Los entornos de estudio, ya sean físicos o

## Las empresas tienen un papel crucial que desempeñar en el fomento de una cultura de aprendizaje a lo largo de toda la vida dentro de sus organizaciones.

virtuales, ofrecen oportunidades para interactuar con personas de ideas afines y construir relaciones significativas. Esta interacción social juega un papel vital en la lucha contra el aislamiento social, particularmente para los adultos

mayores que pueden ser más susceptibles a los sentimientos de soledad. Al participar en programas de aprendizaje permanente, las personas pueden expandir sus redes sociales y experimentar un sentido de pertenencia y comunidad (Goldberg, 2019).

Las empresas tienen un papel crucial que desempeñar en el fomento de una cultura de aprendizaje a lo largo de toda la vida dentro de sus organizaciones. Al ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo, pueden garantizar que su fuerza laboral siga siendo adaptable y competitiva frente a las demandas cambiantes. Además, invertir en el aprendizaje y desarrollo del personal demuestra un compromiso con su crecimiento y fomenta un ambiente de trabajo positivo. Según una encuesta realizada por LinkedIn, un contundente 94% de los colaboradores tienen más probabilidades de permanecer en una empresa que invierte en su capacitación y desarrollo (*LinkedIn Learning*, 2020).

Para promover el aprendizaje permanente, las empresas pueden cultivar activamente una cultura que fomente y apoye la educación continua. Esto se puede lograr comunicando el valor de actualizarse, proporcionando acceso a recursos y estableciendo programas de tutoría o coaching. Alentar a los colaboradores a compartir sus conocimientos a través de sesiones de capacitación o presentaciones internas puede fomentar



**2016**  
**Fundación de Rochat**  
**School of Business en**  
**Montreux, Suiza.**

**2017**  
**Se constituye la**  
**asociación sin fines**  
**de lucro Sacré Coeur,**  
**en Suiza.**

**2018**  
**Se establece en**  
**México Rochat**  
**Escuela de Negocios.**



un entorno de aprendizaje colectivo y promover una cultura de mejora continua (Heathfield, 2022).

Las empresas pueden apoyar aún más la educación continua reconociendo y recompensando a los colaboradores que participan en ella. Estos estímulos pueden ir desde reconocer los logros y brindar oportunidades para avanzar en su carrera, hasta ofrecer incentivos como tiempo para el estudio, opciones de trabajo flexibles o apoyo financiero para actividades de desarrollo profesional. Al valorar y apreciar los esfuerzos de los colaboradores, las empresas refuerzan la importancia del aprendizaje permanente e inspiran a otros a seguir su ejemplo (Goldman, 2021).

## PROMOVIENDO EL APRENDIZAJE PERMANENTE EN EL LUGAR DE TRABAJO PARA MEJORAR EL WELLNESS

Los profesionales de Recursos Humanos pueden promover la educación continua en el lugar de trabajo para mejorar el bienestar de los colaboradores de las siguientes maneras:

- 1. Mejorando la satisfacción laboral:** aprender nuevas habilidades y conocimientos puede aumentar la satisfacción laboral y ayudar a los colaboradores a estar más comprometidos con su trabajo. Los profesionales de Recursos Humanos pueden brindar acceso a oportunidades

**2019**

Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios por parte de la SEP. Lanzamiento del programa MBA y Advanced Degree Diplomas.

**2020**

Primeros 10,000 estudiantes. Ranking Top 10 entre las universidades suizas.

**2023**

Rochat School of Business se consolida como un aliado estratégico para las empresas que desean impulsar el talento de sus colaboradores por medio de la educación continua.

## Tu MBA

en 2 Advanced Degree Diplomas (diplomados) Suizos 



**Doble Titulación:** Suiza y México SEP

de capacitación y desarrollo que ayuden a la gente a sentirse más competentes y seguros en sus funciones, lo que puede conducir a una mayor satisfacción y bienestar en el trabajo.

**2. Impulsando el desarrollo profesional:** brindar oportunidades para el desarrollo profesional puede ayudar a los colaboradores a ver un camino claro para el avance y el crecimiento dentro de la organización. Esto puede mejorar su sentido de propósito y realización en el trabajo, lo que lleva a un mayor bienestar.

**3. Aumentando la motivación:** aprender nuevas habilidades y conocimientos puede ser motivador para las personas, especialmente cuando está vinculado al desarrollo profesional y las oportunidades de avance laboral. Los profesionales de Recursos Humanos pueden brindar incentivos y recompensas a los colaboradores que participan

en programas de capacitación y desarrollo, lo que aumenta la motivación y el bienestar.

**4. Fomentando una cultura de aprendizaje:**

los profesionales de Recursos Humanos pueden crear una cultura de estudio en el lugar de trabajo al promover y celebrar los logros de aprendizaje. Esto puede alentar al personal a participar en la educación continua y sentirse respaldados en su búsqueda de nuevos conocimientos y habilidades.

**5. Atendiendo las brechas de habilidades:**

atender las brechas de habilidades a través de programas de capacitación y desarrollo puede reducir el estrés y la frustración de los colaboradores que pueden sentirse abrumados o poco preparados en sus roles. Proporcionar las herramientas y los recursos necesarios para tener éxito puede aumentar la confianza y el bienestar.

## 6. Fomentando el equilibrio entre la vida

**laboral y personal:** el área de RRHH puede promover el equilibrio entre la vida laboral y personal proporcionando oportunidades de aprendizaje flexibles que se ajusten a los horarios de los colaboradores. Esto puede ayudar a reducir el estrés y aumentar el bienestar, al permitir que los colaboradores busquen el crecimiento personal y profesional sin sacrificar otros aspectos importantes de sus vidas.

## 7. Apoyando la salud mental:

la salud mental se beneficia cuando a las personas se les brinda capacitación y recursos sobre el manejo del estrés, la atención plena o *mindfulness* y la resiliencia. Esto puede ayudar a los colaboradores a hacer frente a las demandas del trabajo y la vida, y mejorar su bienestar general.

En un mundo definido por cambios rápidos, el aprendizaje permanente se ha vuelto indispensable tanto para el crecimiento personal como para

el éxito profesional. Además, su profundo impacto en el bienestar individual no es una exageración: mejora la salud cognitiva, fomenta un sentido de propósito y satisfacción, nutre las conexiones sociales y promueve el bienestar general o *wellness*. Al reconocer la importancia de la educación continua y cultivar una cultura de aprendizaje, las empresas pueden crear un entorno donde los colaboradores prosperen, innoven y contribuyan al éxito de sus organizaciones.

Adoptar el aprendizaje a lo largo de toda la vida es un viaje transformador que enriquece a las personas, y garantiza su crecimiento constante y relevancia en un mundo en rápida evolución. En Rochat School of Business, institución de educación superior con sede en Suiza, lo sabemos, y por eso ofrecemos planes de grado en el área de negocios 100% en línea a un costo accesible, creados especialmente para adaptarse a diferentes estilos de vida y horarios de trabajo, logrando mantener un equilibrio entre la vida laboral y familiar mientras estudian.

# Rochat

## School of Business

**SECTOR DE LA EMPRESA:** Educación a distancia con programas de Licenciatura, Maestría, Diplomados y Educación Continua.

**MARCAS PRINCIPALES:** Rochat School of Business.

**LOCACIONES:** México (Nuevo León y Coahuila), Estados Unidos, Costa Rica, Colombia, Guyana, Suiza, India y Filipinas.

### CERTIFICACIONES, RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

- Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE), que es el reconocimiento oficial a la oferta educativa de un particular indicando que los estudios ofertados son de validez a nivel nacional ya que son reconocidos por la Secretaría de Educación Pública.
- Validez de estudios por Rochat School of Business Suiza, que ofrece doble titulación.
- Rochat es miembro de la ACBSP (*Accreditation Council for Business Schools and Programs*) desde el 2020.
- Miembro de "Quality Matters," "The Learning Guild," "Online Learning Consortium".

### MEJOR INCENTIVO PARA COLABORADORES

Ofrecemos la oportunidad de Becas para estudios de grado para los colaboradores y sus familias, logrando así su desarrollo personal y profesional.

### CONTACTO

MARÍA TERESA JUÁREZ MEADE

Directora de Alianzas Corporativas y Mercadotecnia

Tel: 52 (81) 2860 9279

[mtjuarez@rochatsb.ch](mailto:mtjuarez@rochatsb.ch)

[www.rochat.edu.mx](http://www.rochat.edu.mx)

 Rochat School of Business

 @rochatsb

 Rochat School of Business



**Trabaja.  
Estudia.  
Conquista.**



**En Rochat Escuela de Negocios promovemos  
el aprendizaje de calidad para mejorar el  
wellness de tus colaboradores y sus familias.**

## **Licenciaturas, Maestrías y Diplomados 100% en línea.**

Rochat Escuela de Negocios es una **institución de educación superior** internacional con sede en Suiza, que desarrolla profesionalmente a los estudiantes a través de programas de grado diseñados para que nuestros estudiantes puedan mantener un equilibrio entre su vida laboral y familiar mientras estudian.

- **Calidad Académica Internacional**

- **Doble Titulación:**

Titulación Suiza sin costo | Titulación México (RVOE SEP) al 50%

- **Plataforma 24/7**

- **Estudia en inglés o español**

- **Costos accesibles**

- **Sin pago de inscripción**

**Fechas de inicio:**

**Septiembre 2023, Enero, Mayo y Septiembre 2024**

\*Colegiaturas reducidas para empresas con convenio



## ROSALINDA BALLESTEROS

DIRECTORA DEL INSTITUTO DE CIENCIAS  
DEL BIENESTAR INTEGRAL DE TECMILENIO

Rosalinda es Doctora en Estudios Humanísticos por el Tecnológico de Monterrey, graduada de la Maestría en Psicología Positiva Aplicada de la Universidad de Pennsylvania, EUA; certificada en Instrucción de la Compasión Integral por parte de *Life University*, metodología seleccionada por UNESCO como central para acercar a las metas del Desarrollo de Naciones Unidas. Cuenta con 25 años de experiencia docente y amplia experiencia en liderazgo de equipos. Miembro del claustro de la Maestría en Liderazgo Positivo de Universidad Tecmilenio. Es presidenta electa de la IPPA (*International Positive Psychology Association*) en su capítulo profesional de Educación. Representante Global para América Latina de IPEN (Red Internacional de Educación Positiva) y Miembro del Consejo de *World Happiness Foundation*. Actualmente escribe para "Forbes", "Business Insider México" y "Líderes Mexicanos", además de colaboraciones para "Positive Psychology News online" en EUA.

# EL ALTO DESEMPEÑO HUMANO Y ORGANIZACIONAL SE LIDERA CON TRABAJO SIGNIFICATIVO

¿Tu organización y líderes contribuyen a que las y los colaboradores alcancen su propósito de vida? Está comprobado que los empleados felices son más productivos. ¿La tarea que desempeñan resulta significativa para ellos, para sus equipos y para la empresa?, esta es la clave que debemos buscar; las respuestas pueden disparar el desempeño de cualquier organización sin importar su tamaño y complejidad.



INSTITUTO DE CIENCIAS  
DEL BIENESTAR INTEGRAL  
**TECMILENIO**



**H**asta hace pocos años no hablábamos de felicidad en el trabajo, y menos de trabajo significativo. Pero la felicidad laboral (y personal) considera que disfrutar la vida en el día a día y además tener una vida que trasciende son igual de importantes. En las organizaciones se creía que el sentido de la vida y los propósitos de los colaboradores eran un asunto personal, sujeto a la responsabilidad y capacidades de cada individuo, y que bastaba con el salario para que el trabajo se hiciera bien.

En un estricto sentido de teoría económica, el trabajo es el intercambio de tiempo y esfuerzo por una remuneración económica; cada día más organizaciones están cayendo en la cuenta de que no es así; si no ofrecen algo más que el salario, el trabajo no resultará significativo para las personas y por lo tanto no entregarán lo mejor de sí. Incluso puede obrar en contra.

Es una situación riesgosa tanto para empresas y su gente, especialmente en los ambientes de competencia que vivimos.

El mundo siempre ha cambiado, pero la velocidad con que lo hace ahora arrolla. Desde 2018 vivimos en un

patrón de transformación de los modelos de trabajo remunerado, y esto se aceleró con la pandemia. Cada día amanecemos con nuevos y mejores bienes o servicios que nos expulsan del mercado. Las empresas se ven obligadas a invertir en tecnologías emergentes, a reestructurar procesos, sistemas y dimensiones.

Cuando no hay una buena comunicación (incluso cuando la hay), los colaboradores observan estos cambios como incertidumbre sobre el futuro de la industria, la organización y su persona; caen en cuadros de estrés y ansiedad. Se ven caminando hacia escenarios desconocidos.

Cuando no hay empatía entre el propósito de la organización y el del colaborador, cada quien “jala” para donde mejor le conviene.

## **EL TRABAJO SIGNIFICATIVO**

El filósofo Friedrich Nietzsche dijo: “Quien tiene un porqué puede soportar cualquier cómo”. No importa qué tan grandes sean los retos y las jornadas, sus peligros o apariencias, quien le ha dado un sentido a su existencia trabaja con entrega en la consecución de sus propósitos y es feliz mientras anda en ello.

Pensemos en bomberos, policías, enfermeros, médicos o buzos, mujer u hombre. Cuando están realizando en específico la actividad para la que fueron contratados —apagar fuegos, atrapar criminales, curar enfermos o arreglar asuntos en las profundidades— corren graves peligros.

Pero si ese trabajo es significativo para sus vidas y les ayuda a cumplir con sus propósitos, se convierten en personas plenas y felices, laboran con entrega y compromiso.

Las ciencias del bienestar definen el significado de la vida como el sentirse conectado con algo trascendente. Esto incluye todos los aspectos del ser humano. Vivir ese significado nos impone metas igual de valiosas, que llamamos propósitos de vida.

## UN HOYO NEGRO DE OPORTUNIDAD

El margen de oportunidad es inmenso si los líderes, dueños o patrocinadores de las organizaciones, e incluso los propios colaboradores, nos tomamos este tema en serio.

Según un reporte de *State of the Global Workplace (2022)*, de Gallup, hecho a nivel global, los trabajadores que se sienten comprometidos con su labor representan sólo el 21%. Es decir, que si se lograra comprometer a una parte del 79% del personal restante, las posibilidades de mejorar la productividad, rentabilidad o el bienestar son enormes.

**El margen de oportunidad es inmenso si los líderes, dueños o patrocinadores de las organizaciones —incluso los propios colaboradores— nos tomamos este tema en serio.**

¿Qué se necesita para hallar los propósitos, tanto de la organización como de los colaboradores a fin de que el trabajo cobre un significado profundo en cada uno de ellos? En primer lugar, la voluntad de ambas partes.

En el Instituto de Ciencias del Bienestar Integral contamos con el distintivo Factor Wellbeing; una labor nos ha llevado a recopilar más de 12 mil cuestionarios respondidos por los colaboradores de cientos de empresas en México. La información arroja tres elementos clave que la organización debe saber detectar y manejar: a) Claridad de cómo el trabajo impacta al equipo inmediato, beneficia a la empresa y resuelve una necesidad del cliente; b) Concordancia entre los valores de la persona con los de la organización y c) Que las personas perciban que su trabajo crea un mundo mejor.

Es decir, una de las innovaciones que han arrojado nuestras investigaciones y las de otros colegas en el mundo es la relevancia del trabajo significativo en los resultados de compromiso y productividad de los colaboradores (el trabajo significativo es uno de los cuatro factores que influyen en el bienestar integral según nuestro modelo BEAT).

El potencial que esto tiene lo ejemplifican muy bien los resultados del seguimiento que damos a nuestros graduados: durante su estancia con nosotros, todos los estudiantes enuncian un propósito de vida y desarrollan competencias para alcanzarlo.

En la encuesta de seguimiento preguntamos a los egresados si sienten que su trabajo los acerca a ese



**2002**

Nace Tecmilenio con 4 campus y 4,053 estudiantes.

**2011**

Tecmilenio y Tecnológico de Monterrey sumaron esfuerzos con HEINEKEN México y la Universidad de Yale para hacer de la educación en el país un motor para el crecimiento de las comunidades.

**2013**

Nació oficialmente el Instituto de Ciencias de la Felicidad, ahora Instituto de Ciencias del Bienestar Integral (ICBI)



propósito. Para quienes responden que sí, su actividad productiva resulta más satisfactoria... y exitosa.

Si bien es un trabajo personal, las organizaciones pueden hacer mucho para apoyar a su gente con el fin de que encuentren su propósito de vida y alinear este con los de la empresa. Ambas partes sacarán provecho: los colaboradores laborarán en el lugar que les da bienestar y las organizaciones tendrán trabajadores felices, lo cual los hace más productivos.

Iván Guerrero, coautor de *Factor Wellbeing*, el *Bienestar Como Ventaja Competitiva*, afirma que para hallar el propósito de las personas (y de las organizaciones) se requiere:

1. Voluntad para descubrirlo.
2. Humildad para aceptar que no sabemos todo.
3. Autocompasión para no mortificarnos por los errores que podemos cometer al intentarlo.

4. Valentía para iniciar los cambios.
5. Perseverancia para lograr las metas, y
6. Aprender de la adversidad.

Lejos quedó el intercambio de un salario por tiempo y habilidades.

## ¿CÓMO LOGRARLO?

En las grandes y medianas empresas siempre hay responsables a quienes podemos acudir para preguntar por este tipo de soluciones, regularmente en el área de Recursos Humanos. Seguro conocen del tema, pero tal vez no han tenido el apoyo suficiente para iniciar este tipo de proyectos.

Sin embargo, también hay muchos consultores e instituciones que pueden orientar a las organizaciones de cualquier tamaño. Por lo general, este trabajo consiste en, primero, brindar a los colaboradores las herramientas de desarrollo humano que les permitan identificar el significado que tiene para ellos la vida y sus propósitos trascendentales.

Es un viaje a la niñez y de retorno a nuestro estado de conciencia actual para revisar qué es lo que realmente nos importa en este mundo, y propósitos trascendentales que nos interesa alcanzar a partir de esa significación o resignificación de nuestra vida.

En medio de estos dos puntos —sigo a Simon Sinek, autor de varios libros sobre estos temas—, es decir, entre el “porqué” de la lucha diaria y el propósito que queremos alcanzar, hay acciones concretas que debemos realizar para lograr nuestro fin.

En una buena porción de esas “acciones concretas” está el trabajo remunerado. En esa parte de la vida de

**2019**

Tecmilenio es reconocida como la primera universidad positiva en el mundo en un reporte presentado en el *World Government Summit* en Dubai, Emiratos Árabes Unidos.

**2021**

Comienzan las operaciones por parte del Centro de Competencias Tecmilenio (CDC); se diseña Factor Wellbeing para certificar a las empresas con altos índices de bienestar.

**2022**

Con más de 60 mil estudiantes, 140 mil egresados, y más de 5,200 docentes, Tecmilenio cuenta con 29 planteles tradicionales, 1 online, y 11 espacios Connect, presente en 27 ciudades de México.

las personas entran las organizaciones y sus líderes, y lejos de ser un obstáculo, ambas partes pueden convertirse en una catapulta para autorrealizarse.

Podemos decir que es un “subsidio riesgoso”, pues con las herramientas que se le proporciona al colaborador puede darse cuenta de que no está haciendo lo que le da sentido a su vida y decida marcharse. No importa; bueno, sí y mucho: se quedarán los más alineados con los propósitos organizacionales; y aunque se puede ir gente muy talentosa, lo harán infinitamente agradecidos por haber reencauzado su vida y se convertirán en una fuente externa de buena reputación para la compañía.

## CÓMO PUEDEN AYUDAR LOS LÍDERES

Kim Cameron, autor de *Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performance*, asegura, como yo también lo creo, que los líderes tenemos un gran papel para que el colaborador encuentre ese propósito profundo en su trabajo.

Si bien hay trabajadores que ven su empleo como parte de un llamado y no necesitan ninguna motivación, hay quienes no tienen claro cómo el propósito de la empresa contribuye a su propósito personal.

En gran parte, es responsabilidad del líder ayudarlo a visualizar las conexiones entre las fortalezas y habilidades de las personas y lo que hace valioso su trabajo. Hacerlo notar de manera frecuente crea esta conexión en la mente del colaborador entre su sentido de vida y su trabajo.

Es muy probable que una persona que se dedica a hacer la limpieza en una escuela vea su trabajo como un empleo; está en esa situación, tal vez, porque no tuvo las oportunidades apropiadas para plantearse este problema. A pesar de ello, trabaja con compromiso y motivación, todo por ganarse la vida.

Pero si la institución y su líder le hacen ver a ese afanador que su trabajo es crucial para la preparación de los estudiantes porque evita que un paisaje desordenado o sucio los distraiga, los enferme o propicie un accidente, la visión de aquella persona puede ser muy distinta. El personal de limpieza con su buen



desempeño también educa, da un ejemplo. Esta conciencia eleva el compromiso.

Según Cameron, los líderes tienen el deber de facilitar que los colaboradores puedan:

- Identificar cómo su trabajo ayuda a que la vida de otras personas sea mejor.
- Asociar la filosofía de la organización con sus valores personales, lo cual requiere que el líder conozca bien a las dos partes.
- Saber valorar su propio esfuerzo y visualizar el impacto que puede tener en el largo plazo. Esto es muy importante, especialmente donde los resultados no son muy tangibles.

- Cohesionarse en equipo como una comunidad, con metas conjuntas en las que todos los miembros puedan contribuir al logro colectivo, que no se limita solo a su desempeño interno en la organización.

Por supuesto, también deben contar con las habilidades de todo líder: dar el ejemplo, respetar a los demás, comunicar con claridad, brindar confianza, ser compasivos, etcétera.

## UNA CONSTANTE RESIGNIFICACIÓN

Sin lugar a dudas, cada vez son más las organizaciones que se preocupan por estos temas de bienestar que nos brindan a los seres humanos la oportunidad de vivir mejor.

No es trabajo de una sola vez. El mundo cambia constantemente, como también las personas. Es una dinámica que depende de las experiencias que vivimos.

La revolución tecnológica, la pandemia o la guerra contra Ucrania hacen que modifiquemos la forma en que vemos el planeta, a la familia, la humanidad o el trabajo.

También los propósitos de las organizaciones cambian. Viktor Frankl decía que lo importante es “el significado concreto de la vida de cada individuo en un momento dado”. Hay que estar listos para detectar ese sentido y no dejarse engañar tan fácilmente con el vértigo de nuestro siglo. Un ejercicio constante puede ser estas tres preguntas: ¿En qué actividades de mi trabajo uso mis habilidades?; ¿En qué momento de mi trabajo siento que estoy haciendo cosas valiosas?; ¿Cómo replico más situaciones en las que eso sea posible?

Hay que agregarle propósito a la vida de las personas y de las organizaciones, pues es una inversión que retribuye en grande y para el bien de todos.



**MARCAS PRINCIPALES:** Tecmilenio, Instituto de Ciencias del Bienestar Integral (ICBI).

**LOCACIONES:** 27 ciudades de la República Mexicana.

### CERTIFICACIONES, RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

- Lugar 12 en el ranking “Mejores Instituciones de Formación Superior Online de Habla Hispana” (Latinoamérica, EEUU y España), realizado por la consultora Hamilton en colaboración con Emagister.
- “Sustainability Institution of the Year 2021” por *Green Gown Awards International*.
- Grado “Acreditada 5” para todos los planteles de Tecmilenio por la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES).
- “Mejor Lugar Para Trabajar LGBTQ+” y HR Equidad Mx.

**MEJOR INCENTIVO PARA COLABORADORES:** La flexibilidad, bienestar y equilibrio entre el trabajo y vida personal que logran nuestros colaboradores y docentes.

### ICBI



w360tecmilenio



w360tecmilenio



@w360tecmilenio

### TECMILENIO



Tecmileniomx



universidad-tecmilenio



@soytecmilenio



w360tecmilenio



w360tecmilenio



@tecmilenio



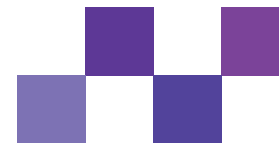
tecmileniomx

## CONTACTO

tel: 80 0444 4020

[www.tecmilenio.mx](http://www.tecmilenio.mx)





## FACTOR WELLBEING 360: **EL BIENESTAR COMO VENTAJA COMPETITIVA**

Adquiere las herramientas para:

- Liderar una organización positiva
- Crear un ambiente de trabajo positivo
- Conectar mejor con los colaboradores
- Prevenir el burnout



ADQUIÉRELO  
EN AMAZON





CONVIÉRTETE EN UNA EMPRESA  
PROMOTORA DEL BIENESTAR  
**CON EL DISTINTIVO  
FACTOR WELLBEING**

¡Participa en la convocatoria 2024  
para transformar positivamente  
las organizaciones en México!

Registra a tu empresa en:  
<https://factorwellbeing.cienciasdelafelicidad.mx/>



## ALEX OLHOVICH

VICEPRESIDENTE DE RECURSOS HUMANOS  
DE GRUPO TELEVISA

Licenciado en Relaciones Industriales por la Universidad Iberoamericana, Alex Olhovich dedica su vida a promover las relaciones humanas constructivas para generar ideas transformadoras.

Su vasta experiencia de líder en empresas como Avantel, Santander y Grupo San Luis, le ha proporcionado un cúmulo de *skills* que hoy en día transmite desde la Vicepresidencia de Recursos Humanos de Grupo Televisa, consorcio con más de 50,000 colaboradores. Ha sido además Presidente de Amedirh, Presidente del Comité de RH en el Consejo Mexicano de Negocios, Miembro del Comité de Administración de Enactus (emprendimiento social de jóvenes estudiantes) y Presidente y fundador de Éntrale (inclusión laboral de personas con discapacidad).

En sus más de 20 años de carrera se ha consolidado como un referente en el mundo corporativo y empresarial mexicano, sobresaliendo por su capacidad estratégica, visión global y capacidad de ejecución.



# BIO HACKING

A través de las décadas, Grupo Televisa y ahora TelevisaUnivision se ha caracterizado por beneficiar de muchas maneras a sus colaboradores.



**Televisa**

Diferentes iniciativas se impulsan desde la Vicepresidencia de Recursos Humanos y con el apoyo de los niveles más altos de la organización se promueven e instrumentan varios programas enfocados a mejorar la calidad de vida no sólo de la gente que labora en la empresa, sino de ser posible, de sus familias también.

Desde hace varios años adoptamos diversas prácticas que se relacionan con el concepto de “Responsabilidad Familiar Empresarial” (RFE) el cual, de primera instancia, busca un mayor balance entre la vida personal, familiar y laboral, entendiendo que este equilibrio provoca personas más completas y, por consecuencia, individuos más aptos para el trabajo; de este modo se eleva el compromiso de los colaboradores hacia los resultados del negocio y se fortalece nuestra capacidad de retención y atracción de talento. Las prácticas que se ubican bajo el concepto de la RFE son muy variadas y muchas se relacionan intrínsecamente al bienestar del personal.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define “Bienestar” como un conjunto de factores sociales,

emocionales y físicos que integran la salud de los individuos. Siguiendo esta definición podemos decir que en la empresa tenemos funcionando las siguientes prácticas de Bienestar:

En lo social:

- Contamos con políticas enfocadas en tener una mayor flexibilidad laboral, por ejemplo, el uso de horarios flexibles y trabajo en casa que permite a los empleados contar con más tiempo con la familia y hacer un mejor uso de su tiempo personal, incluyendo las horas de traslado a la oficina.
- Otras, orientadas a promover una mayor equidad de género e igualdad de trato a grupos sociales variados como LGTB+, grupos raciales, religiosos y de edades específicas.
- Prácticas relacionadas a mitigar abusos y maltratos por temas de acoso sexual o laboral que abren los canales de denuncia y atención a las mismas.
- Herramientas financieras que permiten, también, reducir los niveles de estrés causados por temas económicos no planeados, encarándolos con créditos y ahorros sustanciales.





**1930**

Emilio Azcárraga Vidaurreta funda la XEW, que fue la primera radiodifusora con cobertura nacional.

**1950**

Nace la televisión y con ella el primer canal: XHTV Canal 4. Después se inauguran Canal 2 y Canal 5.

**1955**

Los tres canales de televisión existentes se fusionan formando Telesistema Mexicano.

Este tipo de factores sociales, si no se atienden adecuadamente, se traducen en problemas de salud física o emocional y en una menor capacidad de atracción y retención de talento.

En lo emocional y en lo físico:

En nuestra empresa, es prioridad el apoyo a este tipo de prácticas enfocadas a un mayor bienestar. La pandemia no hizo más que reforzar la convicción de impulsar la salud de nuestra fuerza laboral. Hoy, más que nunca, el concepto de wellness es un tema de agenda que atendemos y promovemos.

Con el cambio de hábitos de vida de los últimos años a causa de factores como la crisis sanitaria y las redes sociales, las cuales influyen de manera importante en la salud emocional, hemos visto un aumento en los problemas de insomnio, cansancio extremo, bajo enfoque de pensamiento, salud mental y sobrepeso.

Como área de Recursos Humanos buscamos opciones integrales que generen mayor equilibrio físico, mental y emocional en los colaboradores. Para lograrlo, implementamos una variedad de programas y servicios de salud; unos muy tradicionales y otros más vanguardistas.

Los beneficios tradicionales de wellness o servicios de salud que tenemos en operación son:

- *Call center* que brinda apoyo en prevención de adicciones y en general cualquier tipo de problema emocional. Este servicio funciona a manera de primer contacto con la finalidad de manejar

oportunamente eventos de crisis, y canalizar ciertos casos a una atención más prolongada y especializada cuando se requiere.

- Centros de Contacto Médico con una orientación hacia temas de COVID, desde los cuales se da seguimiento a casos positivos o sospechosos; identificamos y atendemos quejas o dudas alrededor del manejo de la enfermedad.
- Pruebas de COVID gratuitas en las instalaciones con la finalidad de una detección oportuna, y la aplicación de protocolos orientados al manejo de "cercos epidemiológicos" que eviten el contagio en nuestras instalaciones y en los hogares de nuestro personal.
- Aplicación gratuita de estudios de salud preventiva:

mastografías para mujeres mayores de 37 años; estudios de antígeno prostático; químicas sanguíneas para analizar niveles de glucosa, colesterol y triglicéridos, fondeados por un programa especial llamado Nómina con Causa.

Pensando en el patrimonio de los empleados, también se ofrece apoyo en caso de desastres naturales tipo sismos o inundaciones.

- Operación de consultorios médicos en las principales instalaciones donde se atiende a colaboradores que se sienten mal; se surten medicamentos de manera gratuita; se canalizan casos de urgencias médicas a hospitales cercanos; se otorgan consultas de nutrición y se da seguimiento a planes para reducir el sobrepeso.
- En algunas ubicaciones contamos con gimnasio donde se dan sesiones de ejercicio después de la jornada laboral, y se tienen señalizados circuitos de caminata para que los empleados se marquen

## El Biohacking brinda a los colaboradores planes de acción y técnicas para transformar los hábitos en un estilo de vida saludable.

**1973**

Con la adquisición de Canal 8, Telesistema Mexicano se convierte formalmente en Televisa.

**1966**

Televisa se vuelve internacional, exportando contenidos a Univisión. Instala Iberovisa, Eurovisa y lanza el canal internacional Galavision.

**1997**

Emilio Azcárraga Jean llega a la presidencia y con él grandes cambios: Esmas, Fundación Televisa, Ocesa, Pantelión, Blim.

**2022**

Televisa y Univisión se fusionan para crear la empresa líder de contenido y medios en español.



objetivos de movilidad y den seguimiento a sus resultados.

- En las instalaciones donde existe servicio de comedor, se cuida de manera muy puntual el balance nutricional de la comida y se ofrece la posibilidad de consumir alimentos dietéticos y bajos en grasa.
- Como parte de los servicios de salud, la empresa fomenta el deporte y organiza torneos de fútbol varonil y femenino y desarrollamos, junto con el sindicato, una carrera anual donde participan tanto colaboradores como familiares.
- Contamos con un catálogo de convenios de

descuento que incluye cientos de proveedores en diferentes categorías, entre los cuales tenemos a más de 50 en temas de salud y esparcimiento, lo que facilita que nuestra gente adquiera productos y servicios que mejoran el bienestar personal y familiar.

## BIOHACKING

Además de los beneficios "tradicionales" y con la finalidad de estar siempre en vanguardia, promovemos y utilizamos servicios más novedosos. Por ejemplo, hoy se sabe que el *Biohacking* es lo más revolucionario

para apoyar la vida de las personas, ya que combina los conocimientos de la salud funcional y de la medicina de estilo de vida, junto con tecnologías de análisis y terapias de optimización.

El *Biohacking* reta al cuerpo y le exige reaccionar de manera natural ante factores externos. Está comprobado que meterse a una tina de hielo ayuda a aumentar el enfoque mental; hacer sesiones de sauna infrarrojo disminuye la inflamación, que es el principio de la mayoría de las enfermedades; aplicar nutrición intravenosa brinda un *boost* de vitaminas y antioxidantes que reducen el riesgo de envejecer prematuramente; y crear consciencia sobre la técnica de respiración profunda aumenta la productividad.

Además, el *Biohacking* brinda planes de acción y técnicas para transformar los hábitos en un estilo de vida saludable. Por medio de programas de alimentación, rutinas que apoyan el descanso, un acompañamiento personalizado, herramientas

emocionales y suplementos que equilibren las deficiencias nutrimentales, las personas logran un mayor balance con mejor eficiencia en menor tiempo.

Todas estas prácticas están relacionadas con la NOM 035 “Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo” que persigue la identificación, análisis y prevención de riesgos psicosociales que afectan la salud emocional y física de los colaboradores causando problemas como ausentismo, *burnout* (un tipo de estrés laboral agudo), *mobbing* (acoso laboral), discriminación, angustia o depresión. Independiente al cumplimiento de la norma, nosotros tenemos estos conceptos muy claros desde hace muchos años y los apoyos de wellness que damos son un ejemplo del vital compromiso que tenemos hacia el bienestar de nuestra gente, haciéndolo con la total convicción de que al tener colaboradores más sanos —en todos sentidos— tenemos una mayor capacidad para generar los resultados esperados del negocio.



**SECTOR DE LA EMPRESA:** Telecomunicaciones.

**MARCAS PRINCIPALES:** Televisa, Televisa Univision, VIX, Izzi, SKY, Club América

**LOCACIONES:** México, Estados Unidos, Latinoamérica, Europa, África y Asia Pacífico.

**CERTIFICACIONES, RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS:**

- Desde el 2016, adheridos a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la iniciativa global empresarial más grande del mundo.
- Índice de Igualdad de Género de Bloomberg por tercer año consecutivo.
- Empresa Socialmente Responsable por quinto año consecutivo.
- Certificado de Calidad Ambiental y norma ISO-14001:2015 para las principales instalaciones de Televisa.

**MEJOR INCENTIVO PARA COLABORADORES:** Programa “Bécalos” de Fundación Televisa, donde se entregan becas para jóvenes mexicanos en desventaja social.

## CONTACTO

Grupo Televisa S.A.B. Av. Vasco de Quiroga 2000,  
Delegación Álvaro Obregón, Col. Santa Fe  
CP 12210 México CDMX.

[www.televisa.com](http://www.televisa.com)





## EDUARDO DE LA GARZA

CHIEF PEOPLE OFFICER Y VP SENIOR DE  
RECURSOS HUMANOS EN WALMART DE  
MÉXICO Y CENTROAMÉRICA

Eduardo de la Garza forma parte de la familia Walmart desde 2018, donde es responsable del diseño y ejecución de la estrategia de Recursos Humanos de más de 270,000 asociados. Ha liderado la transformación de la empresa desde la perspectiva de RH dentro de un marco ágil. Actualmente es parte de la Junta Directiva de Fundación Walmart y la Junta Directiva de Grupo BIG, en Brasil.

Su trayectoria de más de 35 años en varias compañías lo ha llevado a obtener diversos premios tales como: Top 10 CHRO durante los últimos tres años (*Executive World*) y RR. HH. (AMEDIRH). Es miembro y expresidente de *The North America Human Resource Management Association* (NAHRMA) y de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (AMEDIRH). Asimismo, es miembro activo de la Junta de Talento y Cultura en el TEC de Monterrey, y participó como miembro de la Junta de Empresas como Naranya, Endeavour e Intelexion y recientemente se incorporó a Grupo BOCAR como miembro del Consejo.

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

En Walmart de México y Centroamérica ponemos a nuestros asociados al centro de nuestras decisiones, por lo que hemos evolucionado nuestro concepto de Bienestar, convirtiéndolo en una prioridad en nuestra estrategia de negocio a través de una visión más integral que contempla la inclusión de cuatro pilares fundamentales, los cuales involucran el trabajo con la vida diaria de nuestros asociados y sus familias.

**Walmart**   
México y Centroamérica

La clave que nos ha llevado a enriquecer nuestro concepto de Bienestar dentro de la Propuesta de Valor (AVP, por sus siglas en inglés) de la compañía, es el conocimiento de la evolución en las dinámicas y necesidades de nuestros asociados y asociadas, pues hemos comprendido que se requiere ir más allá del concepto tradicional de balance de vida para ofrecer recursos y soluciones que permitan a nuestro equipo desarrollarse profesionalmente, y al mismo tiempo integrar su dinámica personal de acuerdo con la etapa que esté viviendo cada persona. Por ello, en la compañía hemos hecho diversos ajustes para que nuestros asociados cumplan exitosamente con sus responsabilidades laborales y con su rol como padres, madres, hijos, parejas, estudiantes, etcétera.

## CONGRUENCIA DE NUESTRA ESTRATEGIA DE NEGOCIO CON NUESTRA VISIÓN DE BIENESTAR

Como parte de la visión integral de Bienestar que tiene Walmart de México y Centroamérica, creamos nuestra filosofía corporativa en la región bajo el concepto: Tu Bienestar es Nuestra Prioridad. Para la compañía es importante que nuestros asociados reconozcan nuestra estrategia de negocio, la cual se fundamenta en mejorar la calidad de vida de las familias en México y Centroamérica; también es congruente con los esfuerzos que realizamos al interior para mejorar la calidad de vida de nuestros asociados y de sus familias.

Uno de los valores corporativos que ha acompañado a Walmart desde su fundación es el respeto por el individuo, y para vivir una cultura de Bienestar es preciso que prediquemos con el ejemplo a través de acciones que hagan sentir a nuestros asociados apreciados y valorados.

## ¿CÓMO PODEMOS TODOS COMENZAR A VIVIR EL BIENESTAR?

Vivir una cultura de Bienestar significa estar dispuestos a desaprendernos de ideas y hábitos que nos impiden vivir con balance, para permitirnos aprender y adoptar nuevos hábitos saludables.

En Walmart de México y Centroamérica es muy importante escuchar a nuestros asociados. Al respecto, en 2022 hicimos una encuesta de entorno laboral en oficinas, tiendas y clubes de la región de México y Centroamérica y, en promedio, 90% de los asociados encuestados respondió que la compañía se preocupa genuinamente por su bienestar.

Por otra parte, uno de los cambios más significativos que hemos atravesado como organización fue la pandemia por Covid-19. Esto nos llevó a fortalecer el trabajo híbrido para posiciones elegibles por la naturaleza de sus actividades. Sin embargo, no olvidamos que somos seres sociales y que necesitamos mantener interacciones que nos permitan generar una conexión a



nivel personal, por lo que la empresa ha priorizado que nuestros centros de trabajo cumplan con características que garanticen una experiencia laboral segura, y que al mismo tiempo genere sentido de pertenencia al equipo de trabajo y a la compañía.

En mi trayectoria profesional he vivido muchos cambios y he visto con mucho entusiasmo cómo la cultura de Bienestar ya es parte esencial de la estrategia de negocio de Walmart de México y Centroamérica. Por eso, en la tribu *People* hemos diseñado cuatro pilares de Bienestar que brindan soluciones y recursos únicos en la industria. Cada uno de estos pilares cuenta con su propia estrategia y objetivos, los cuales, en conjunto, fomentan la cultura integral de vivir con un propósito y de ser cada día mejores.

## PILAR SALUD Y NUTRICIÓN

**Cuédate tanto como para que quieras tener una vida saludable**

Hoy en día, 37 mil asociados y sus dependientes directos en México y Centroamérica cuentan con un programa competitivo de seguro de gastos médicos mayores. Además, tenemos consultorios médicos en nuestras oficinas, donde se atiende a más de 3 mil 500 asociados al año; así como servicios nutricionales, que ofrecen más de 4 mil 500 citas anuales. Cabe señalar que más de 75% de todas las citas son de asociados que acuden por primera vez a una valoración.

De igual manera, hemos incursionado en organizar semanas de salud nutricional para toda nuestra región, en las que participaron más de 10 mil asociados durante 2022. En estas sesiones abordamos los buenos hábitos alimenticios y su acompañamiento a través de activación física con clases de yoga, baile y kick boxing. Además, se realizaron 2 mil chequeos médicos a asociados en nuestras oficinas.

En nuestra campaña de prevención de cáncer de seno, nos acompañaron expertos que capacitaron sobre el tema. Asimismo, ofrecimos 373 mastografías a asociadas en la región. También hemos realizado campañas de concientización para prevenir el VIH y obsequiamos 3 mil anticonceptivos para reforzar la importancia de la prevención.

Para una empresa de la magnitud de Walmart de México y Centroamérica, que cuenta con asociados en todas las regiones de los países donde operamos, el reto de ofrecer soluciones accesibles para todos es constante. Por esto, en los consultorios médicos que tienen nuestras tiendas a nivel nacional hemos establecido durante los primeros meses del año un programa de consultas gratis para nuestros asociados, y con un costo de \$10 para sus familiares.

Adicionalmente, realizamos programas de vacunación, controles y protocolos de Covid-19 e influenza, entre otros padecimientos que, en

**Hoy en día, 37 mil asociados y sus dependientes directos en México y Centroamérica cuentan con un programa competitivo de seguro de gastos médicos mayores.**



**1962**

**Sam Walton funda Walmart Stores en Estados Unidos.**



**1991**

**Se concreta la alianza entre Grupo Cifra (Aurrera) y Walmart Stores. Inauguración del primer Sam's Club en México.**



**1997**

**Cifra (Aurrera) y Walmart Stores se fusionan y crean una sola empresa.**



conjunto, han fortalecido nuestro pilar de salud al punto que muchas veces nuestros asociados prefieren nuestros servicios y programas internos, por encima de otras opciones del mercado.

Con el fin de adaptarnos a las necesidades de salud de los últimos tiempos, seguimos explorando el uso de la tecnología para acercarnos más a nuestros asociados y a sus familias en todo el país. Es así como implementamos con mucho éxito las consultas médicas por video, así como la posibilidad de que los asociados fueran atendidos virtualmente por profesionales que apoyan en otros temas de nuestros pilares de Bienestar.

## PILAR EMOCIONAL

**Nuestra vida es un reflejo del estado de nuestra mente**

Afortunadamente, cada vez más personas somos conscientes de la importancia de la salud mental y del

manejo de nuestras emociones en nuestro entorno laboral y personal. Por tal motivo, en Walmart de México y Centroamérica hemos implementado para nuestros asociados y sus familias una red de apoyo mediante un Programa de Asistencia Integral (PAI), que brinda de manera gratuita una amplia asesoría psicológica, legal y de educación financiera durante todos los días del año. Incluso hemos introducido como parte de esta asistencia integral, programas veterinarios dirigidos a la atención y cuidado de los animales de compañía, ya que también son miembros importantes de la familia.

Walmart es el lugar para ser, crecer y pertenecer, por lo que reconocemos que es importante que contemos con una agenda de temas diversos que sean de interés para nuestros asociados y sus familias. En este sentido, durante 2022 dimos 174 charlas en las que más de 40 mil asociados de toda la región pudieron escuchar de expertos de muy alto nivel, consejos y planes de acción para lograr compromisos que les permitan tener

**2007**

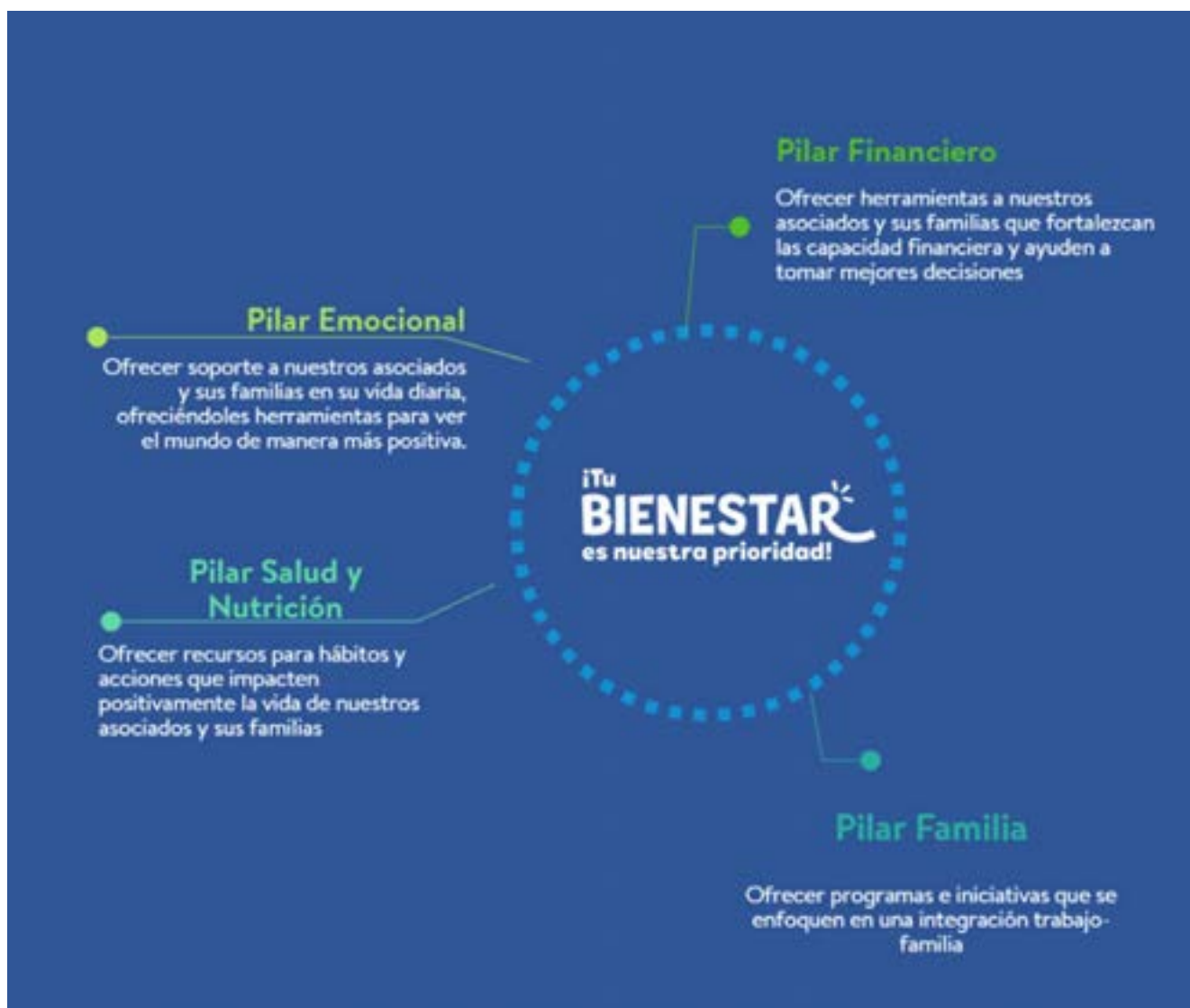
Inician operaciones las primeras sucursales de Banco Walmart en México. Lanzamiento de medicamentos MediMart en México.

**2008**

Walmart de México cumple 50 años. Nace Bodega Aurrera Express.

**2022**

Walmart de México y Centroamérica se consolida en el Top 10 del ranking "Super Empresas" de Grupo Expansión y Top Companies, gracias al valor que nuestros asociados dieron a los programas de beneficios que disfrutaban.



una vida más plena. Nos ha complacido mucho ver que antes la asistencia de usuarios hombres a programas de asistencia emocional representaba 2%, mientras que en 2022 constituyó 40%. Esto refleja que nuestros esfuerzos como compañía han servido para desmitificar tabúes sociales y para reforzar que está bien sentirse vulnerable y pedir ayuda de manera oportuna.

## PILAR FINANCIERO

### Invirtamos en nosotros, pero sin culpa

En Walmart de México y Centroamérica hemos invertido en salarios y programas de incentivos competitivos para todos nuestros asociados de la región. Asimismo, hemos diseñado programas que contribuyen a que nuestros asociados mejoren su calidad de vida, a través del ahorro y gasto inteligente de sus ingresos.

Nuestro programa de asistencia integral cuenta con consultores expertos en finanzas personales y familiares, quienes brindan asesoría gratuita a nuestros asociados.

También ofrecemos a nuestros asociados un descuento en compras en todas nuestras tiendas y plataformas en línea. Este beneficio se ha convertido en un distintivo de nuestra compañía altamente apreciado por nuestros asociados, ya que les da la oportunidad de ahorrar dinero para vivir mejor.

## PILAR FAMILIA

**La familia no es únicamente donde la vida comienza, sino donde el amor y el apoyo nunca terminan**

En Walmart entendemos que el concepto de familia es tan diverso y enriquecedor como cada uno de

nuestros asociados. Por eso, en cada solución que diseñamos siempre tenemos presente que nuestros asociados puedan compartir los beneficios en su hogar. Cada uno de los programas que integran nuestros pilares de Bienestar tienen un componente importante de brindar soluciones a los familiares directos, por lo que tenemos un fondo especial para ayudar a nuestros asociados que son víctimas de desastres naturales y que sufren pérdidas materiales importantes en sus hogares. También les brindamos licencias especiales para que puedan hacer frente a estas situaciones.

La empresa es sensible ante la importancia que tiene la maternidad en sus distintas etapas. Por eso, a todas las asociadas de la región que deciden ser madres, la compañía les brinda una licencia especial de maternidad extendida, así como otros beneficios para que las asociadas se sigan desarrollando profesionalmente dentro de la compañía, y al mismo tiempo estrechen vínculos con sus bebés.

Es así como en Walmart de México y Centroamérica trabajamos todos los días para ofrecer a las asociadas y asociados, beneficios que no sólo son únicos en la industria, sino que, al mismo tiempo, muestren que la filosofía de Bienestar de la empresa contribuye a ayudar a los asociados y sus familias a vivir mejor

Más allá de la estrategia de Bienestar que hemos implementado en Walmart de México y Centroamérica, cierro con la reflexión de que cualquier organización que aspire a tener éxito, debe poner el bienestar de sus colaboradores y de sus familias al centro de las decisiones de negocio.

**“Cuida de tu gente, tu gente cuidará de tus clientes, el negocio se cuidará a sí mismo”.**

**Sam Walton**  
Fundador de Walmart

## Walmart México y Centroamérica

**SECTOR DE LA EMPRESA:** Comercio / Retail.

**LOCACIONES:** Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México y Nicaragua.

**MEJOR INCENTIVO:** Nuestro Programa de Asistencia Integral, además de brindarles apoyo con herramientas en temas relacionados con asistencia emocional, legal y economía familiar, ahora cuenta con servicios de asistencia médica, nutricional y veterinaria para cada uno de nuestros asociados/as y sus familiares.

### **CERTIFICACIONES, RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS:**

- *Top Companies.*
- *Mejores empresas para trabajar para Mujeres - Top Companies.*
- *Índice Bloomberg - Equidad de Género.*
- *Éntrale “Mejores Prácticas en inclusión laboral de TcD”.*
- *Human Rights Campaign LGBT+MX.*



WalmartdeMexicoyCentroamerica



WalmartMXyCAM



walmartmexico



walmartdemexicoycentroamerica

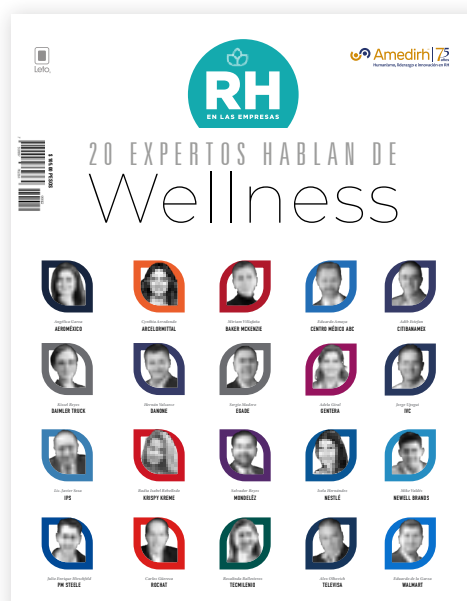


walmartmexicoycam

### **CONTACTO**

[comunicacion@walmart.com](mailto:comunicacion@walmart.com)





**Director General:** STEPHAN PORIAS; **Comercial:** RICARDO SOLORIO, FEDERICO CHAMAS, CELIA ORTIZ, CREATICK MARKETING A TU MEDIDA, S.C.; **Diseño Gráfico:** PAUL RODRÍGUEZ; **Contenidos:** LAURA GARCILAZO, IVANNA FUCHS, PALOMA CABO; **Asistente de Dirección:** CRISTINA SÁNCHEZ; **Contabilidad:** MARCO ANTONIO CASTRO, PATRICIA GUERRERO; **Logística:** OSCAR MORENO, ERNESTO MARTÍNEZ; **Imprenta:** SPI.

#### **RH EN LAS EMPRESAS, PUBLICACIÓN ANUAL**

Editorial Leto, S.A. DE C.V., Av. Juan Salvador Agraz 97, Planta Baja, Despacho 33, Col. Santa Fe, alcaldía Cuajimalpa, Ciudad de México, México, C.P. 05300, Tel. 55 5813 9032.

**IMPRESO EN MÉXICO.** Agosto de 2023.

**Distribuidores:** Editorial Leto, S.A. de C.V., Av. Juan Salvador Agraz 97, Local E, Col. Santa Fe, Alcaldía Cuajimalpa, Ciudad de México, México, C.P. 05348, Tel. 55 5813 9032.

y **Distribuidora Intermex S.A. de C.V.,** Lucio Blanco 435, Col. San Juan Tlihuaca, Alcaldía Azcapotzalco, Ciudad de México, México, C.P. 02400, Tel. 55 5230 9500.

El contenido de los artículos, así como de los anunciantes y proveedores, refleja única y exclusivamente el punto de vista de su autor. Los contenidos, promociones y materiales de los mismos son responsabilidad de su autor. Todos los materiales publicitarios que contengan alguna imagen o material que requiera alguna licencia, serán responsabilidad de su autor o de la empresa anunciada. Editorial Leto se deslinda de cualquier responsabilidad en los materiales publicitarios elaborados por las distintas marcas que aparecen en esta publicación.

Todos los nombres, marcas, diseños, fotografías, etc., registrados o no, propias o de terceros son responsabilidad del anunciante.

Las personas que colaboran en este número son asesores independientes de Editorial Leto, S.A. de C.V. Todos los derechos sobre las fotografías incluidas en este libro son propiedad exclusiva de stock.adobe.com y depositphotos.com, quedando prohibida su reproducción parcial o total. La reproducción parcial o total, modificación, distribución, transmisión, republicación, exhibición o ejecución de lo contenido en esta obra, incluyendo cualquier medio electrónico o magnético sin la debida autorización por escrito de Editorial Leto, S.A. de C.V., queda totalmente prohibida. Editor Responsable: Stephan Porias Noriega. Esta publicación se terminó de imprimir en agosto 2023 en las oficinas de Servicios Profesionales de Impresión, S.A. de C.V., Mimosas 31, Col. Santa María Insurgentes, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México, México, C.P. 06430, Tel. 55 5117 0108.

**IMPRESO EN MÉXICO**

**La nueva forma de matar a tu empresa...**



# **MATERIALIDAD REPSE**

**¿Estás enterado?**

**¿Qué me puede pasar?**

**¿Sabes cómo cuidarte?**

**Tu contador, ¿está preparado?**

**¿Y tus sistemas?**



**CONTRA  
INTELIGENCIA  
FISCAL**

**5528129761**  
**[www.siacweb.mx](http://www.siacweb.mx)**



[www.pmsteele.com.mx](http://www.pmsteele.com.mx)