



CONSTRUYAMOS BIENESTAR

Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos, a todas las edades, es importante para la construcción de sociedades prósperas. En esa misión, las compañías y las personas que las integran tienen una responsabilidad conjunta.

La búsqueda del bienestar no es una novedad. Hace largo tiempo que los países y organizaciones combinan esfuerzos para lograr progresar en esa vía y miden la satisfacción, incluso a nivel global, **debido al compromiso con mejorar la vida de las personas¹.**

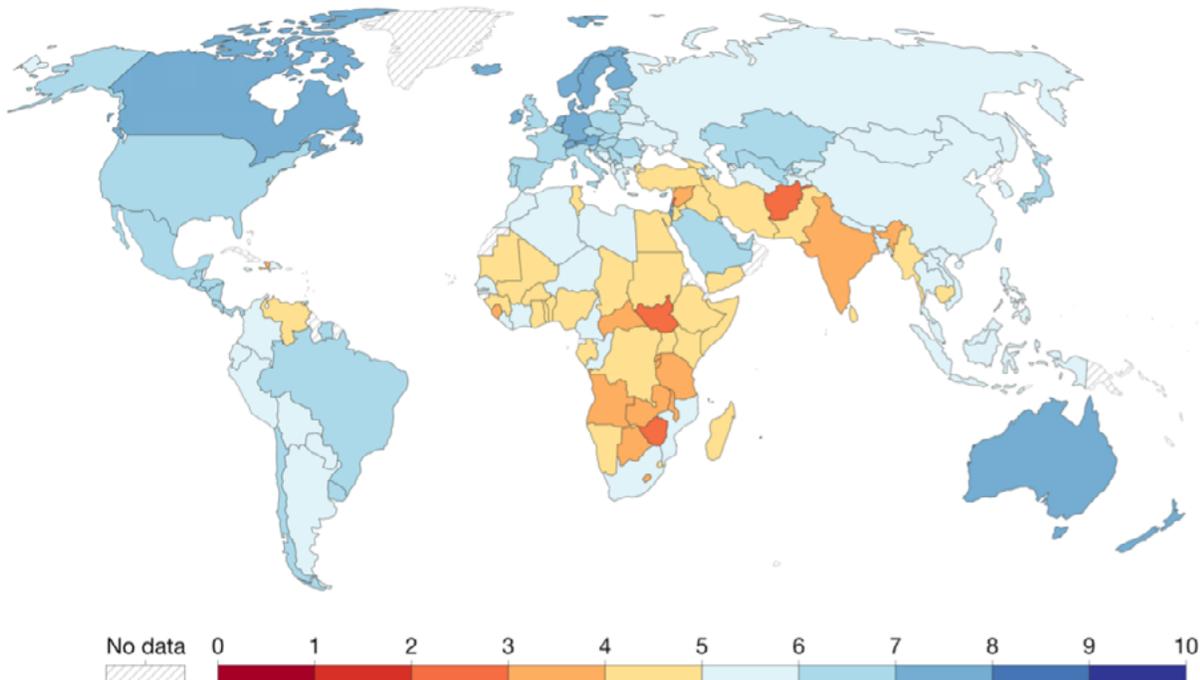


Gráfico 1: **Satisfacción con la Vida Autorreportada, 2020**

Self-reported life satisfaction, 2020

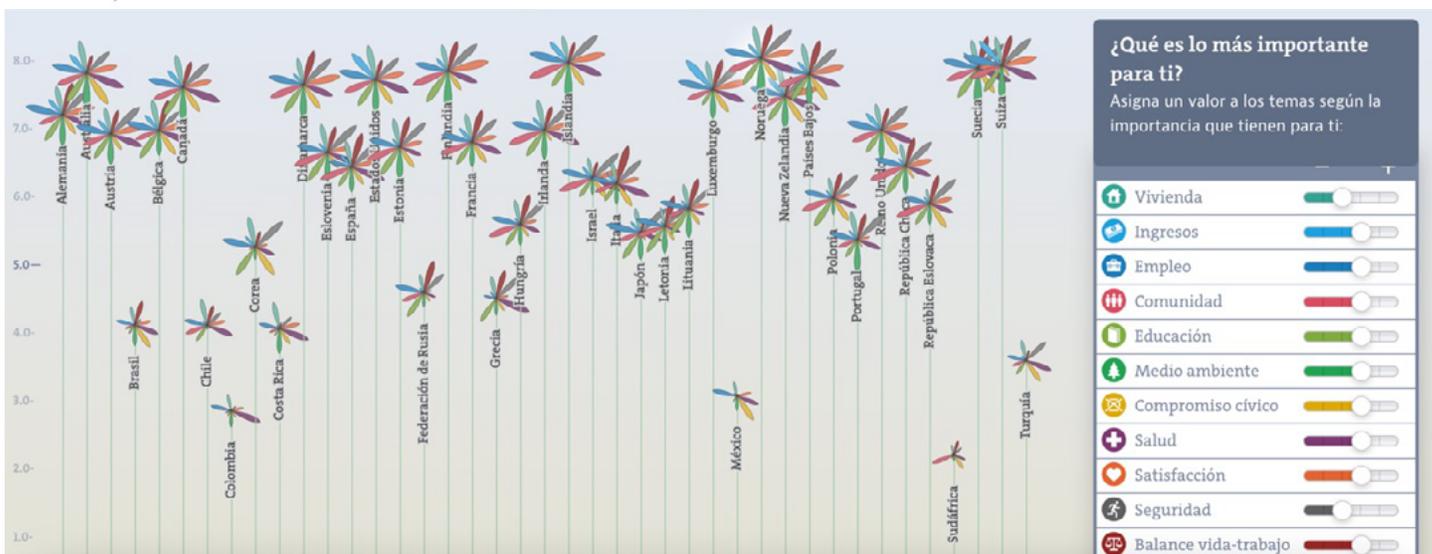


“Please imagine a ladder, with steps numbered from 0 at the bottom to 10 at the top. The top of the ladder represents the best possible life for you and the bottom of the ladder represents the worst possible life for you. On which step of the ladder would you say you personally feel you stand at this time?”



Fuente: <https://ourworldindata.org/coronavirus>

A nivel global, por ejemplo, **la OCDE cuenta con un índice actualizado del bienestar en sus países miembros**, en donde podemos compararnos con otros países.



En México, el INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) apoya las iniciativas globales y los compromisos de México con una **consulta de indicadores de bienestar comparables² de todos los estados.**



Accesibilidad a servicios



Educación



Balance vida-trabajo



Empleo



Compromiso cívico y gobernanza



Satisfacción con la vida



Seguridad



Medio ambiente



Salud



Relaciones sociales en la comunidad



Ingresos



Vivienda

En **Peña Colorada**, promover y apoyar el bienestar de quienes colaboramos con la empresa, está incluido en el alcance de nuestro propósito de Transformar la Naturaleza en Equilibrio con el planeta para el beneficio de la humanidad.

Buscar incesantemente que todos podamos tener un mejor trabajo y una experiencia laboral que genere beneficios mutuos a las personas, las comunidades y el entorno social es uno de los caminos más importantes para **generar prosperidad en la sociedad.**

Los **lugares de trabajo saludables** ayudan a las personas a prosperar y desarrollar su potencial, y con ello se crea un ecosistema que promueve activamente un estado de satisfacción, para beneficio de las personas y de la organización. **La transformación en equilibrio conlleva un esfuerzo compartido** cuando se trata de la **responsabilidad social hacia nuestros colaboradores** y, es nuestro punto de partida para ser socialmente responsables.

Sin embargo, **la salud y el bienestar son conceptos muy subjetivos** y cuando se trata de encontrar una definición para ellas, **cada persona parece tener ideas distintas** de acuerdo con su propia experiencia y necesidades. Y además de ello, como miembros activos de una organización les planteamos las siguientes reflexiones, que podremos ir contestando a lo largo de este boletín.

1. **¿Qué es el bienestar?**
2. **¿Qué progresos hemos hecho?**
3. **¿Cómo podemos ayudar a mejorar el bienestar?**
4. **¿Cuál es mi responsabilidad como líder?**

¿QUÉ ES EL BIENESTAR?

Para entender lo que es el bienestar hay muchos enfoques, sin embargo, para la **Organización Mundial de la Salud**, la salud es **un completo estado de bienestar** social físico y mental, en un **entorno que permita el óptimo desarrollo** para las necesidades culturales e individuales de las personas y **no solo la ausencia de enfermedad.** Podría decirse que: **quien tiene bienestar en todos sus ámbitos, tiene salud.**

En el ámbito de las organizaciones laborales, **la Organización Internacional del Trabajo** pone a la salud y el **bienestar en el primer orden de importancia:** como el **derecho a las mejores condiciones posibles en el ambiente de trabajo.** Es decir, para pensar en el bienestar, hay que considerar como estamos, pero también las condiciones que lo favorecen o limitan.

Pensémoslo, sin ambiente saludable para las personas, no es posible contribuir óptimamente en la empresa, generar productividad y prosperidad. **Los ambientes negativos promueven la aparición de trastornos y enfermedades, y eso limita la sostenibilidad.**



Hablando sobre bienestar, existen varias formas de expresarse:

- a) El que procede de actividades o experiencias que generan satisfacción (**hedónico**).
- b) El que aparece como resultado de tener un funcionamiento pleno en todas las áreas de la vida (**eudaimónico**).

En el caso del bienestar laboral, el enfoque incluye dos aspectos:

1 Las condiciones o experiencias que las personas obtengan en el trabajo y que tendrá fuerte impacto en su estado anímico y por extensión en su productividad, salud física y mental, así como el **compromiso del trabajador para permanecer en la compañía**. Se le ha asociado con lo que conocemos como salario emocional, y es **usualmente una labor compartida entre la administración, los líderes y los equipos de trabajo**.

2 Tiene que ver con **lo que las personas son capaces de hacer o desarrollar dentro del ámbito laboral**. Es decir, contar con recursos personales de aprendizaje, oportunidades, capacidad de toma de decisiones y autonomía para realizar su trabajo de acuerdo con su propia organización. En este caso, está **fuertemente asociado** con lo que conocemos como **Work Engagement** y es usualmente el resultado de combinar los recursos de la organización con el desarrollo de las personas, para impulsar el potencial de los colaboradores. Recordemos que, **funcionar de forma óptima es equivalente a sentir bienestar y a tener salud**.

El **Work Engagement** depende de la combinación entre tus recursos y los de tu organización y está formado por tres elementos: **Vigor, Dedicación y Absorción**.

Evalúa tu nivel de Work Engagement haciendo "click" en la siguiente liga.

shorturl.at/ablNH ✨

Ambas formas de alcanzar el bienestar conviven y depende una de la otra, sin una experiencia laboral agradable, el funcionamiento óptimo requiere un esfuerzo mayor; y sin un funcionamiento óptimo, la experiencia laboral puede ser muy agradable, pero sin motivación, ni propósito.

Salario emocional; La clave para fidelizar el talento

¿Qué es el salario emocional?

Son todos aquellos beneficios no monetarios que una empresa ofrece a sus empleados, además de su sueldo a final de cada mes.

Tipos de salario emocional



www.youtube.com/watch?v=gZBRfVknS1Q ✨



¿CÓMO PODEMOS AYUDAR A MEJORAR EL BIENESTAR?

Como mencionamos antes, todos en la organización deseamos **que los colaboradores sean proactivos, ayuden a los demás, tengan iniciativa y asuman responsabilidades**. Pero estos objetivos no son posibles, si las **condiciones idóneas para un clima laboral estable y positivo** no aparecen. **Un buen ambiente laboral es crucial para el crecimiento de cada individuo**, debido a que no solamente tendrá implicaciones en los resultados organizacionales, sino también, en el desarrollo mental y emocional de la persona. Pero, **el ambiente laboral positivo, es tarea de todos**; tanto los líderes como los colaboradores, que pondrán todo su empeño en convertir a la empresa en un lugar agradable para el trabajo. Si bien, la mayoría de los aspectos materiales y económicos pasan por la responsabilidad de la organización, muchos otros como el **orden, el apoyo, la comunicación efectiva y el buen trato a los demás, se originan en las acciones que llevamos a cabo cotidianamente**.

Además, cuando colectivamente somos capaces de **afrontar juntos los retos naturales del trabajo**, el

resultado es capaz de generar un mayor impacto y **reforzar la conexión y capacidad de recuperación**. Por el contrario, si como organización vemos el bienestar como algo que se debe lograr de forma individual, cada uno de los miembros dejan de comunicarse, se distancian más física y socialmente y, en la mayoría de los casos, el funcionamiento del equipo disminuye, lo que a menudo provoca errores y aumenta la adversidad. Existen **3 áreas básicas que todos podemos desarrollar** como miembros de un equipo o una empresa para **mejorar el ambiente de trabajo**.

1
Mejorar tu comunicación

2
Buen trato hacia los demás

3
Brinda apoyo

¿CUÁL ES MI RESPONSABILIDAD COMO LÍDER?

Los líderes cumplen dos funciones cruciales en la empresa:

- 1.- La tarea racional**, que consiste en aplicar el conocimiento técnico a la planeación, organización y gestión de procesos.
- 2.- La tarea emocional**, en la que los líderes ayudan a disminuir la presión, apoyan y reconocen a su equipo de trabajo brindándoles confianza, claridad y compromiso. Las personas comprometidas, se sienten eficazmente relacionadas con sus actividades, además, de ser capaces para enfrentar cualquier reto profesional a presentarse. A lo largo de la jornada experimentan emociones placenteras, de plenitud y autorrealización



Además de ello, los líderes son responsables del bienestar laboral, o sea de **ayudar a equilibrar aspectos económicos, sociales, familiares y profesionales de su vida y de la organización a la que pertenecen**, para fortalecer e impulsar su crecimiento personal y el de la organización.

Daniel Goleman, autor de Liderazgo, el poder de la inteligencia emocional. Explica en su modelo de "**Líder Resonante**" * que, la palabra resonante deriva del latín resonare, que significa resonar, de forma similar al refuerzo y prolongación del sonido por vibración sincrónica. **El líder resonante sabe que las emociones se contagian** y por lo tanto puede ser un potente conductor del estado de ánimo del grupo de colaboradores. El líder resonante ayuda a **aprovechar al máximo los recursos disponibles para una mayor eficiencia en la organización**. El líder resonante **sintoniza con los sentimientos de las personas y los encausa** en una dirección emocionalmente positiva, **se conecta con sus interlocutores** llegando incluso a transformar positivamente su estado de ánimo en un momento complicado, su grupo de trabajadores exhiben optimismo y entusiasmo, el modo en que gestiona y canaliza las emociones para que un determinado grupo alcance sus objetivos depende de su grado de inteligencia emocional, los líderes emocionalmente inteligentes alientan en sus subordinados cierto grado de bienestar que les lleva a compartir las ideas, aprender los unos de los otros.

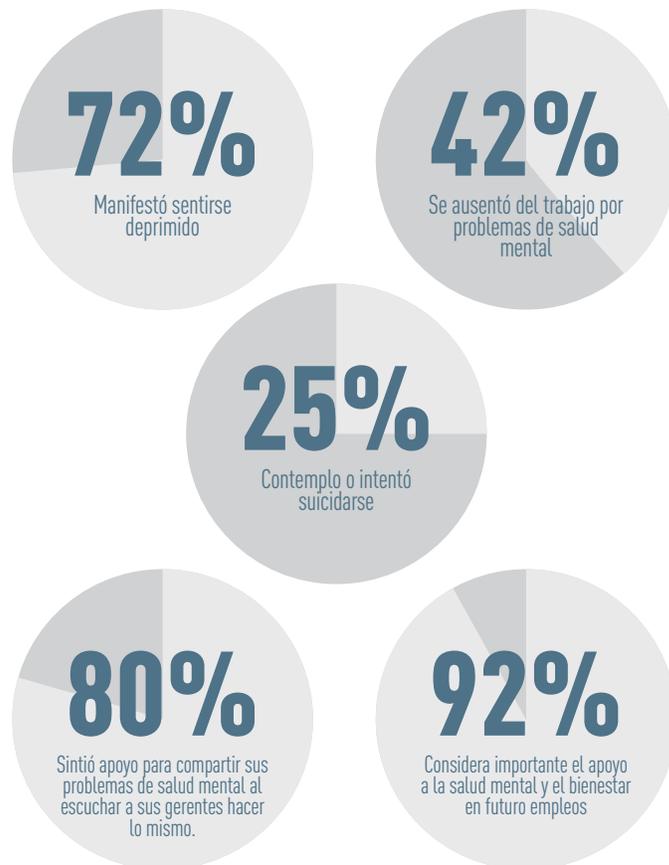
CUATRO PASOS PARA QUE LOS GERENTES PUEDAN FAVORECER LA SALUD MENTAL Y EL BIENESTAR

Craig Cowdrew, CEO de la empresa **Sonder**, llevó a cabo una **encuesta de bienestar** a 1,025 empleados en Australia, en octubre de 2021, para conocer los impactos que este entorno está teniendo en los trabajadores.

Hallazgos de la encuesta de bienestar

El 72% de los encuestados informaron sentirse deprimidos, el 42% se ausentó del trabajo durante el año anterior debido a problemas de salud mental, y un devastador 25% informó haber contemplado o intentado suicidarse), la compañía preguntó qué podrían hacer las organizaciones para ayudar, el 80% de los encuestados dijo que los gerentes que hablaron sobre sus problemas de salud mental los ayudaron (a los empleados) a ser abiertos sobre los suyos. De hecho, el 92% señaló que el apoyo a la salud mental y el bienestar era un factor importante al considerar futuros empleos.

Para apoyar verdaderamente el bienestar, los líderes deben aprender a adaptarse con agilidad a los cambios del mundo laboral y analizar los impactos del trabajo, así como las inestabilidades económicas y sociales que están viviendo los miembros del equipo. Los gerentes deben mejorar en escuchar, cambiar e impulsar a sus organizaciones para respaldar las nuevas necesidades de la fuerza laboral.



Convertirse en un agente de cambio

Para comprender mejor lo que se necesita para que los gerentes se conviertan en agentes de cambio **Craig Crowdey** menciona **cuatro pasos o roles que los gerentes deben seguir para liderar manera efectiva** por las necesidades de los miembros de su equipo **y crear culturas de trabajo solidarias, empáticas e inclusivas.**



1 ABRAZA EL CAMBIO

Para que puedas iniciar medidas para mejorar el bienestar de tu equipo, necesitas sentirte cómodo con el cambio. Con demasiada frecuencia, los líderes no están dispuestos a reconocer que el mundo que los rodea está evolucionando, de esa manera su liderazgo se ve atrofiado. Por eso, como primer paso, debes aprender a ser abierto y aceptar que el mundo laboral, como el mundo en general, se está transformando.

2 INVESTIGA

Aprende y comunícate constantemente para aprender lo que tus colaboradores necesitan de ti y de la empresa para sentirse seguros en el trabajo. Dáte la oportunidad de buscar nueva información sobre las culturas de trabajo en las que los empleados son lo primero, y, sobre todo, reúne datos que respalden tus iniciativas.



3 ACEPTA RETOS

Utiliza la información que has recopilado de tu equipo y de otras

iniciativas, para impulsar los cambios organizacionales que darán soporte a tu equipo. Haz un esfuerzo por rechazar las viejas formas de pensar actuar. Mantente abierto a explorar formas innovadoras de avanzar.

4 GESTIONA INTEGRALMENTE

Conecta a las partes interesadas en tu

equipo y en áreas staff de la organización, este es su papel más importante. Como líder, te encuentras en una posición única: Impulsar los cambios de tu equipo con las áreas que pueden apoyar sus iniciativas. Si te preocupas por informarte de las necesidades de tu equipo e informar a las áreas de soporte, los planes pueden ser más efectivos a largo plazo. Asegúrate de mantener una línea de comunicación transparente entre todos. Para los equipos de dirección, de recursos humanos y tu propio equipo, es muy valioso conocer su gestión y saber que estás tomando medidas para mejorar el bienestar.

Para lograr ese propósito complejo, se han generado **algunas estrategias que queremos compartirte:**

Pausas Relacionales

Para construir confianza entre líder y colaboradores es vital para **conocer el estado mental del equipo de trabajo**. Para eso, tenemos una estrategia simple, pero poderosa que es similar al diagnóstico médico que se hace a un atleta antes de cada competencia. La Pausa Relacional **es una pausa breve que tiene la finalidad de conocer si las personas están experimentando alguna alteración o dificultad a causa del trabajo**. Hay varias situaciones cotidianas en las que vale la pena realizarlas, por ejemplo, puedes utilizar las reuniones de trabajo para preguntar a tus colaboradores si las experiencias laborales personales y de equipo están siendo satisfactorias

En reuniones breves o como parte de juntas de trabajo, los líderes usan el tiempo para escuchar a sus colaboradores respecto al confort en el trabajo, condiciones especiales, limitaciones personales y otros aspectos que puedan afectar su experiencia laboral.

Cada vez que reúnas a tu equipo y puedan escucharse mejorarán paulatinamente las relaciones de confianza.

Si notas que las personas dudan en compartir su experiencia, empieza por compartir la tuya. Sé un modelo de apertura, y comparte con ellos, como has afrontado alguna situación. **Lo importante del ejercicio es escuchar activamente.**

ORGANIZACIONES SALUDABLES (OS)

Una estrategia más compleja es el desarrollo de organizaciones saludables. Las OS son esas **empresas que crean una cultura organizacional donde las personas tienen más influencia y control sobre las decisiones que afectan a sus vidas** (Goldman, 2004).

Para crear una cultura de salud se requiere un **liderazgo apasionado, persistente y persuasivo** en cada nivel de la organización, sin distinguir de que puesto de trabajo se trate. Realizar programas de bienestar debe ser parte de la cultura de la empresa y de las aspiraciones de la compañía. Si lo que queremos lograr todos es tener metas claras, concentración en las tareas, y sentido de control, estamos

en el camino de generar un comportamiento favorable. Algunos estudios indican que, motivando al trabajador, mediante la autonomía y la retroalimentación positiva se puede predecir un estado de "**Flow**" en un entorno laboral. Para **Mihaly Csikszentmihalyi** el "**Flow**" **es el lugar donde reside la máxima motivación y donde podemos ofrecer el máximo de nuestro potencial**, porque estamos realizando aquello que nos hace vibrar y estamos preparados, tenemos las herramientas para hacerlo, para desarrollarlo. Revisa más acerca de este concepto en el libro [Flow](#) o en esta [charla](#). ✨

Gestión de talento humano

El comportamiento de las personas en la organización es el resultado de sus motivaciones. Con el paso del tiempo hemos visto como las organizaciones ya no simplemente ven a un elemento más del proceso, sino a un colaborador estratégico que aumenta su potencial gracias a lo valioso de su talento.

Para liberar ese potencial y ese talento, es necesario que este colaborador perciba tener bienestar laboral, producto de las condiciones de trabajo, las relaciones positivas y la salud mental. En pocas palabras la **gestión del talento humano es el vehículo para conseguir que las personas mejoren la productividad y se genere en ellas el bienestar y una mejor calidad de vida.**

Al gestionar adecuadamente a las personas usando las herramientas de gestión de talento humano, queremos lograr que los colaboradores se sientan satisfechos y realizados gracias a prácticas que generen mayor responsabilidad y libertad, autonomía, reconocimiento y otras estrategias que se han construido para crear organizaciones saludables.

Si en la organización, los procesos de ingreso, capacitación, organización, desarrollo profesional y administración del desempeño se llevan a cabo de forma equitativa, con apertura y calidad, es más que suficiente para que los colaboradores perciban un entorno con certidumbre y favorable para el trabajo.

NUESTRO COMPROMISO



Nuestra ruta nos ha llevado a construir nuestro propio estándar de bienestar en 2018 y a implementar mejoras continuas desde mucho antes. Actualmente, nuestros esfuerzos requieren de la ayuda de todos para impulsar iniciativas que mejoren la motivación y en la que practiquemos nuevos roles de mentoría, impulso al aprendizaje y monitoreo de nuestras políticas para garantizar operaciones favorables para las personas. Adoptar el bienestar como una meta es fácil, sin embargo, es algo que se puede perder fácilmente. Pero, si tú quieres adoptar un compromiso serio por transformarte en lo personal, a tu entorno y ayudar a **crear una huella positiva, queremos darte una sencilla guía que cumplirá un papel importante en tu día a día.**

Haz un compromiso con mantener un **Estilo de Vida Saludable**, ☯ social, físico y mental. Esta es la base de todo, si tú estás bien, será más fácil resistir el estrés y ser de ayuda para los demás.

Como mencionamos al inicio de este boletín, la **Transformación en Equilibrio** tiene una visión de bienestar. En ella, **contamos con todos para lograr magníficos ambientes de trabajo**, en donde **las personas** puedan **desarrollar su talento y ayuden a la compañía a construir un entorno de aprendizaje, innovación y progreso.**

El **Buen Trato** ☯ es lo opuesto a las relaciones negativas y el acoso laboral, si tratas bien a las personas, sin importar quien sean, entonces tu entorno social mejora constantemente. Escucha a los demás, mantén una amabilidad profesional y cuida a los demás. **Brinda apoyo** ☯ a compañeros, ya sea que compartas experiencia o motivos a alguien que lo necesita, cada vez que apoyas a alguien como mentor, coach, o simple y llanamente como compañero de trabajo, ayudas a reducir el estrés de los demás y sobre todo: generas confianza. Las tres acciones referidas **no tienen costo alguno y son completamente sustentables.** Todas ellas **crean la base de un ambiente de trabajo favorable y un entorno positivo para todos.**



En el futuro, aspiramos a mantener y mejorar las condiciones que actualmente generan en nuestros colaboradores un propósito profesional, progreso económico y cultural, y sobre todo un entorno favorable, una comunidad que se apoya para lograr grandes resultados, y a la que nos sentimos orgullosos de pertenecer.

¡Bienvenid@!

Ahora podrás consultar a los mejores médicos y especialistas por videollamada de tu celular o tableta las veces que quieras.

SIN NINGÚN COSTO



Consultas por videollamada gratis.



Descuentos exclusivos con Laboratorios CHOPO.



Recetas y órdenes de estudio digital.



Localizar los servicios de salud más cercanos.



Agregar a tres usuarios adicionales sin costo.

En los siguientes meses conocerás acciones que ayudarán a desarrollar estos y otros objetivos. Mantente en seguimiento de la comunicación del **Centro de Desarrollo** y los canales de comunicación de la empresa.

¡La Transformación en Equilibrio empieza por ti!



Descarga la aplicación a través del código QR



SERVICIOS MEDICOS

#ConectandoTuSalud

Copyright © Midoconline 2021. Todos los derechos reservados

Referencias

Almeida Quezada, M. G. (2015). Comportamiento Organizacional Positivo: las implicaciones del engagement en el entorno laboral {Tesis de maestría, Universidad Espiritu Santo}.

Barton, M., Kahn, B., Maitlis, S y Sutcliffe, K. (April 4, 2022). Stop Framing Wellness Programs Around Self-Care. Harvard Business Review.

Berry, L., Mirabito, A. y Baun, W. (diciembre de 2010). ¿Cuáles son los retornos reales de los programas de bienestar para empleados? Harvard Business Review.

Fierro, I.J. (2013). Comportamiento Organizacional Positivo: Implicaciones para la organización actual. SABER, CIENCIA Y Libertad, 8(2), 105-113.

Rock, D. (7 de febrero de 2022). Necesitamos tiempo para recuperarnos del trauma de la pandemia. Harvard Business Review. Publicado en HBR.org

SALUD Y BIENESTAR: POR QUÉ ES IMPORTANTE. (s/f). Wwww.un.org. Recuperado el 6 de diciembre de 2022, de https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/3_Spanish_Why_it_Matters.pdf

(Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), s/f)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (s/f). Banco de Indicadores – Indicadores de Bienestar por entidad federativa. Org.mx. Recuperado el 6 de diciembre de 2022, de <https://www.inegi.org.mx/app/bienestar/>

Cowdrey, C. (2022, agosto 23). New managers, you can create a workplace that values mental health. Harvard business review. <https://hbr.org/2022/08/new-managers-you-can-create-a-workplace-that-values-mental-health>

Csikszentmihalyi, M. (2008, octubre 23). Flujo, el

secreto de la felicidad.

Csikszentmihalyi, M. (2016). Fluir (Flow): una psicología de la felicidad.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (s/f). Banco de Indicadores – Indicadores de Bienestar por entidad federativa. Org.mx. Recuperado el 6 de diciembre de 2022, de <https://www.inegi.org.mx/app/bienestar/>

Talks, T. [TEDxTalks]. (2016, noviembre 22). Salario Emocional | Jaime Leal | TEDxTecdeMtyPuebla. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=gZBRfvkNs1Q>

PARA MÁS INFORMACIÓN CONTACTAR A:

desarrollorh@pcolorada.com