

Volumen 1
N° 2. abril - junio, 2024
Órgano de Divulgación Trimestral

Revista CEBEL

Visiones, Tendencias y Perspectivas del Bienestar Laboral



Una publicación de:

CEBEL
COMISIÓN DE EXPERTOS
EN BIENESTAR LABORAL

CONTENIDO

- Editorial
- El Bienestar Físico
- La Trampa de los Rankings
- Gestionar el Bienestar Laboral by MASBE
- Innovación y Pensamiento Disruptivo
- Entrevista CEBEL con @tucoachpersonal
- Construir una Cultura Organizacional a la medida

Consejo Editorial

- Sergio Molina
- Ale Camarena
- Anna Traverso
- Francisco Florián
- Christian Ramos

Director de Revista

- Eloy Casique

Diseño base y

Diagramación:

Catalina Hörr,
Equipo de Comunicaciones
Grupo Humanna

Correctores de estilo:

Subcomisión de Comunicación
e Investigación de CEBEL

Articulistat:

- Marisa Katz
- Soledad Muñoz Guglielmini
- Anna Traverso
- César Carreón Tapia
- Roberto Blanco
- Elizabeth Pacheco Lairer



CEBEL

COMISIÓN DE EXPERTOS
EN BIENESTAR LABORAL

EDITORIAL

Como Presidenta de CEBEL, es un honor presentarles la segunda edición de nuestra revista electrónica. Este número es el fruto del esfuerzo incansable de nuestra subcomisión organizadora, liderada magistralmente por Eloy Casique, y de la dedicación de todos los voluntarios que han contribuido con sus valiosos artículos.

En esta edición, exploramos cómo el bienestar físico es fundamental para el rendimiento laboral y el bienestar general de los colaboradores. Es un recordatorio poderoso de la importancia de cuidar nuestro cuerpo para alcanzar nuestro máximo potencial en el trabajo y en la vida.

También encontrarás un interesante análisis que nos invita a reflexionar sobre las métricas tradicionales de rendimiento y cómo pueden no reflejar adecuadamente el verdadero bienestar de los empleados. Nos desafía a buscar medidas más inclusivas y humanas que promuevan entornos laborales más equitativos y satisfactorios.

Desde el Modelo de Análisis de Salud y Bienestar Empresarial (MASBE), este artículo ofrece estrategias prácticas para implementar programas efectivos de bienestar laboral. Es una guía esencial para líderes y gestores que desean mejorar la salud y el bienestar dentro de sus organizaciones.

Contamos también con una entrevista que destaca la importancia del coaching personalizado en el desarrollo profesional y personal de los colaboradores. Nos muestra cómo el apoyo individualizado puede transformar la cultura organizacional hacia una mayor empatía y crecimiento personal.

Nuestro aporte continúa con un artículo que nos guía en la creación de culturas organizacionales que reflejen los valores y objetivos de nuestras empresas. Proporciona herramientas prácticas para fomentar ambientes inclusivos y motivadores que promuevan el bienestar de todos los involucrados.

Cada uno de estos, no solo informa, sino que también inspira y guía nuestra misión en CEBEL de promover un bienestar laboral global sustentado en principios humanos fundamentales. Agradezco profundamente a todos los voluntarios que han compartido su experiencia y conocimiento para hacer de esta edición un recurso invaluable para nuestra comunidad. Juntos, estamos construyendo un futuro laboral global más saludable donde el bienestar laboral será una realidad para todos.



Anna Traverso P.
Presidenta CEBEL

La importancia de tener cultura de bienestar en las Organizaciones

En el ámbito laboral, es crucial que el bienestar comparta un enfoque holístico y multidimensional, que reconozca la conexión que existe entre todo lo que impacta en la experiencia del empleado o colaborador.

No debemos limitar el concepto a aspectos tangibles como la salud física, sino también acoger la satisfacción emocional, el sentido de pertenencia y la igualdad en el lugar de trabajo, entre otras dimensiones del bienestar.

Todo aquello que impacte en la calidad de vida de los miembros de la organización es susceptible de impactar en el bienestar laboral. Factores como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, las condiciones salariales, los retos, metas y objetivos trazados, entre otros.

En CEBEL, creemos que el bienestar laboral es un imperativo en las organizaciones modernas. Nuestro compromiso se basa en la sensibilización, educación, conexión, promoción, investigación, innovación y certificación en el ámbito del bienestar laboral.

Se convoca a los principales exponentes de bienestar del ámbito académico y empresarial, uniendo sus voces y experiencias para impulsar un cambio significativo. Nuestros valores están arraigados en la inclusión y la responsabilidad social, y nuestra visión se alinea firmemente con el desarrollo sostenible.



El Bienestar Laboral emerge en las Organizaciones como un pilar esencial, impactando directamente en la calidad de vida, productividad y satisfacción del talento humano, necesariamente debe convertirse en una cultura organizacional.

Directiva de Co-fundadores:

Presidenta: Anna Traverso
Vicepresidenta: Lina De Giglio
Secretario General: Eloy Casique
Secretario General: Francisco Florián

Co-fundadores:

Ale Camarena
Eduardo Vásquez
Beatriz Crespo
Mauricio Cáceres
Elizabeth Ordoñez
Mauricio Murillo
Paulina Puelma
Christian Ramos
Sergio Molina

EL BIENESTAR FÍSICO Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL

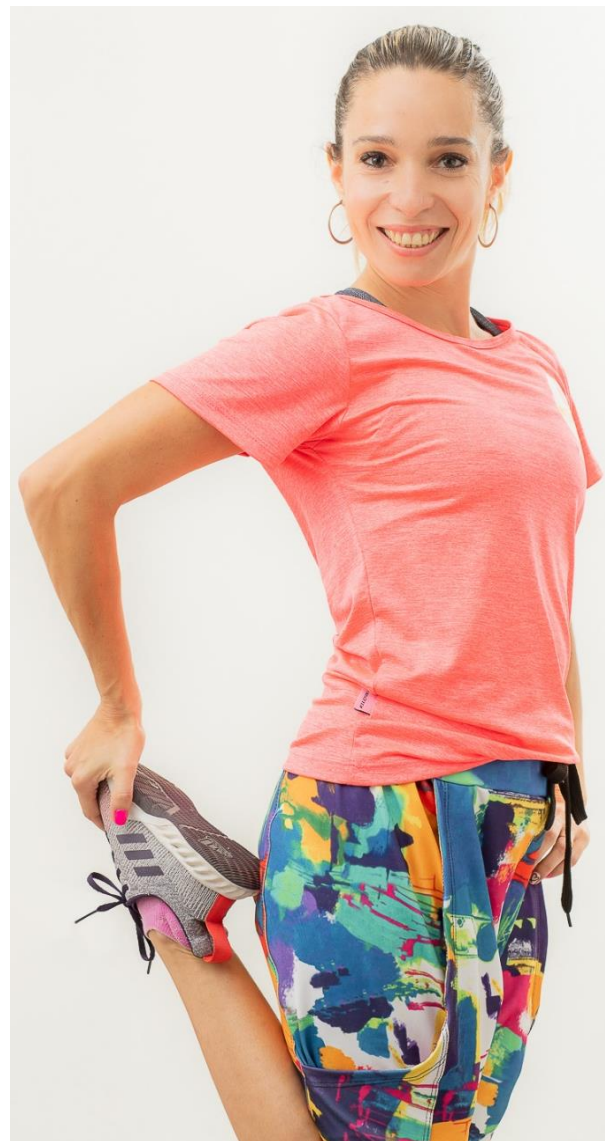
Por: Marisa Katz

El 6 y 7 de abril se celebró el Día Internacional de la Actividad física y de la Salud respectivamente. Se utilizan estas fechas para concientizar a la población sobre la importancia del ejercicio físico en la prevención de enfermedades y promoción de la salud.

Cuando pienso en la palabra movimiento, directamente la asocio a la palabra “magia”, por los múltiples beneficios que se producen, al ejercitarse, con la liberación de adrenalina, endorfinas y serotonina, además de la disminución del cortisol (hormona que se dispara cuando estamos sometidos a altos niveles de estrés); la sensación que queda en el cuerpo, en la mente y en el alma, tiene un efecto mágico.

Es de público conocimiento los beneficios que produce el ejercicio físico en el organismo, a nivel fisiológico, psicológico y mental. Solo vamos a enumerar algunos para introducirlos en la temática: mejora el sistema cardiovascular, mejora las capacidades condicionales como la fuerza y la resistencia, previene el envejecimiento, mejora la postura, previene lesiones, potencia el estado de ánimo, mejora la autoestima, mejora la calidad del sueño, disminuye la probabilidad de padecer depresión, y hasta algunos estudios hablan de su relación con la prevención del cáncer.

Cuando hablamos específicamente de los beneficios que produce incluir el movimiento en el trabajo, se tocan otros puntos, como son los siguientes: prevenir las lesiones por esfuerzos repetitivos (las conocidas LER en ergonomía), mejorar las posturas de trabajo, prevenir los efectos negativos ocasionados por el sedentarismo (como obesidad, dislipemias, hipertensión y diabetes, entre otros). Hay estudios que demostraron que pararse tan solo 1 minuto cada hora de trabajo, previene las consecuencias negativas del sedentarismo (Alan Domingas et. al 2012, en su artículo “Variación entre posturas de sentado y parado/caminando entre operadores hombres y mujeres de call center”). Rodríguez Romero et. al (2012), estudiaron la relación entre el impacto de los factores físicos y psicosociales en las discapacidades causadas por el dolor lumbar en trabajadores del sector de pesca. Entre el 60 y 80 por ciento de dichos trabajadores presentan dolor lumbar. En este estudio, los participantes que hacían actividad física experimentaron un grado más bajo de discapacidad causado por esa dolencia.



Marisa Katz es
Licenciada en Educación Física
Instructora de Yoga y meditación,
Antropometrista ISAK nivel 3
CEO Ergogym Bienestar Laboral
info@ergogym.com.ar

“Cuida de tu cuerpo, es el único lugar que tienes para vivir”.

Jim Rohn

Hemos descrito algunos de los aspectos de la salud física que van a impactar en la salud integral del colaborador. Tenemos que educar en el movimiento y debemos motivar a la práctica diaria del ejercicio físico, como protector de la salud postural, mental y física. Recordemos que somos una unidad, y no podemos disociarnos, puesto que cada aspecto influye en otro.

Por supuesto, no debemos olvidarnos de mencionar un tema muchas veces complicado de introducir cuando hablamos de bienestar laboral. Hacemos referencia al tema económico, por cuanto los aspectos mencionados anteriormente van a tener un impacto en la productividad y rendimiento del colaborador. Un colaborador enfermo, con lesiones, va a generar ausentismo y pérdidas para la empresa; por lo tanto, apostar a la salud del colaborador y cuidar los recursos humanos de una empresa u organización, es mejorar la economía de la empresa.

Debemos cambiar paradigmas y colocar a la persona en el centro de la organización. Falta camino por hacer, pero juntos, todos los que nos dedicamos al bienestar laboral, estamos encaminados, unidos, compartiendo miradas, y apostando, desde nuestro lugar, a contar con organizaciones más saludables que contemplen como eje al ser humano.

¿Comparten conmigo que la actividad física es mágica? 😊



“Tu cuerpo es templo de la naturaleza y del espíritu divino, consérvalo sano, respétalo, estúdialo y concédele sus derechos”.

Henri Frédéric Amiel



CEBEL

COMISIÓN DE EXPERTOS
EN BIENESTAR LABORAL

Voluntarios CEBEL

¡Sé parte de
nuestro equipo
global!

Te necesitamos para transformar el
bienestar laboral.

Inscripciones Abiertas

<https://lnkd.in/ecZb2CNJ>

En el corazón de nuestro compromiso con el bienestar laboral global está el voluntariado que se desarrolla a través de las subcomisiones de CEBEL, donde la acción cobra vida.

VOLUNTARIOS CEBEL, enfocados en el bienestar

Invitamos a todos los miembros apasionados y comprometidos a unirse a nuestras subcomisiones (investigación y comunicación, sensibilización, reputación y estrategia de negocio, políticas y programas de bienestar, modelos de acreditación y *onboarding*) y contribuir directamente a la evolución de nuestras iniciativas.

¿POR QUÉ SER PARTE DE UNA SUBCOMISIÓN DE CEBEL?

Impacto Real: Al unírte, no solo te unes a una subcomisión, sino a un movimiento que transforma activamente el panorama del bienestar laboral en todo el mundo.

Colaboración Global: Trabajarás con profesionales de diferentes partes del mundo, aportando perspectivas diversas y experiencias únicas que enriquecerán nuestras soluciones.

Acceso a Expertos: Tendrás la oportunidad de colaborar directamente con líderes y expertos de renombre en tu campo, creando una red invaluable para tu crecimiento profesional.

Desarrollo Profesional: Participar en las subcomisiones de CEBEL es una plataforma para el aprendizaje continuo, desarrollo de habilidades y exposición a las últimas tendencias en bienestar laboral.

Contribución a la Comunidad: Tu trabajo en las subcomisiones no solo beneficia tu crecimiento profesional, sino que también contribuye a la misión global de mejorar el bienestar en el ámbito laboral.



Novedades: Canal YouTube CEBEL

Nuestro canal de YouTube te ofrece la oportunidad de seguir actualizándote con las tendencias y perspectivas del bienestar laboral. Mensualmente ofrecemos contenido de alto valor. Te invitamos a que sigas las últimas novedades, a través del siguiente link o código QR:

<https://www.youtube.com/@ComisiondeExpertosenBienestarL>



**COMISIÓN INTERNACIONAL DE
EXPERTOS EN BIENESTAR
LABORAL**

El Rol

**DEL PROPÓSITO DE VIDA
EN EL BIENESTAR LABORAL**



Speaker

Iris Teherán

Coach & Mentor

Propósito de Vida

CEO Clínica Especialista Online

Marketing de Salud y Bienestar

Voluntaria CEBEL

Santiago de Chile



**COMISIÓN INTERNACIONAL DE
EXPERTOS EN BIENESTAR
LABORAL**

Comunicación Saludable

**CLAVE PARA UNA CULTURA
ORGANIZACIONAL POSITIVA**



Speaker

**Ana Carolina
Negrete**

CEO Fundadora, Consultora ACN

Eventos

Voluntaria CEBEL

Argentina

LA TRAMPA DE LOS RANKINGS Y LAS BUENAS PRÁCTICAS CUÁNDO SE TRATA DE DISEÑAR UNA ESTRATEGIA EN BIENESTAR

Por: Soledad Muñoz
Guglielmini

¿Cuántas veces te has encontrado con esos famosos rankings de las “mejores empresas para trabajar”, o con esos estudios de benchmarking de beneficios que prometen entregarte el “santo grial” de las estrategias en bienestar para tu organización?

Miramos incansablemente publicaciones de empresas proveedoras que te prometen el talismán de los beneficios para tu organización, te hablan de tendencias, la moda... el último grito de la moda en beneficios.

-martes, 15:39 hrs.: Recibo un mensaje desesperado de una colega, una trabajadora social a cargo de un área de bienestar de una empresa de servicios me pide con urgencia que le comparta la política de beneficios de mi organización. Esta realmente angustiada porque el gerente de su empresa le pidió presentar en una semana.

Leo el mensaje y me hago la siguiente pregunta:

¿Estamos acostumbrándonos a simplemente copiar modas, copiar estrategias, copiar reglamentos, copiar, copiar y copiar infinitamente las prácticas de las otras empresas que parecen haber encontrado la clave del éxito?

Quizás es por este mismo motivo que los famosos estudios de “mejores prácticas” se venden como pan caliente, ¿por la moda?

El riesgo de estudiar, analizar, implementar e innovar nos asusta, parece complejo, y el riesgo de equivocarse es muy alto, preferimos tener evidencia del éxito en otra empresa para atrevernos a implementar algo en nuestra organización.

Presentamos el proyecto en la gerencia y la primera pregunta que recibimos es: “¿qué otras empresas lo han implementado?”, la has escuchado, claro que sí. Te has preguntado qué pasaría si tu respuesta, contraria a la que esperarían recibir, fuera “¡en ninguna!”

-En ninguna porque estudié los modelos de diagnóstico laboral, apliqué estudios de análisis de datos, realicé focus group con nuestros principales grupos de interés, me reuní con los líderes de las áreas. Evalué datos sociales, estadísticas de morbilidad a nivel nacional disponibles, estudios de salud mental, revisé la normativa legal vigente, entre otros, y tomando en cuenta las necesidades de nuestros colaboradores y líderes, diseñé una estrategia de bienestar para nuestra organización.

-No es la estrategia de bienestar de otra empresa, es la nuestra, la que nuestros equipos de trabajo necesitan.

El santo grial de la gestión en bienestar, no es copiar el modelo de otra empresa, no es aplicar prácticas de moda, solo porque es la tendencia, es abrirse al análisis de tu propia organización.

Lo que le resulta exitoso a una empresa puede no funcionar en la tuya. Porque para las necesidades de tu organización quizás, puede ser totalmente incorrecto y hasta ofensivo implementar un programa que tiene otra dimensión en zona de riesgo.



Soledad Muñoz Guglielmini
Licenciada en Trabajo Social
Consultor Líder de la
Academia Wellbeing Conosur
soledad.munoz@humannaconsultores.cl

Recuerdo que le dije a mi colega que no le compartiría la política de mi empresa, pero si le daría tres importantes consejos para que pudiera diseñar su propia política de bienestar corporativo:

1. Vínculo con las personas:

- Debes dedicar tiempo a establecer relaciones de apoyo y confianza con los colaboradores de la organización y comparte momentos de valor con los distintos equipos de trabajo.
- Esto te permitirá conocer las necesidades particulares de las personas, sus preocupaciones, sus ideas y la cultura organizacional.

2. Aprendizaje continuo:

- Debes comprender que tus conocimientos son limitados en un mundo cambiante.
- Busca información, estudia, investiga modelos para diseñar tus propios mapas y estrategias “a la medida” para tu organización.

3. Visión estratégica de la gestión:

- Debes ser capaz de analizar a la organización y diseñar un plan que apalanque de manera conjunta el desarrollo corporativo, el de sus colaboradores, familia y el de la comunidad en general.

En resumen, el líder de bienestar corporativo tiene la responsabilidad de crear y mantener un entorno de trabajo que promueva el bienestar, la satisfacción y el desarrollo integral de los empleados, contribuyendo así al éxito y la sostenibilidad de la organización.

El líder de bienestar corporativo desempeña un papel fundamental en la promoción y garantía del bienestar integral de los empleados dentro de una organización, su rol se identifica con:

1. *Dignificación de las personas en el ámbito laboral:*

El líder de bienestar corporativo tiene la responsabilidad de asegurar que los empleados sean tratados con dignidad y respeto en todas las facetas de su trabajo. Esto implica crear un entorno donde se valoren las contribuciones individuales y se fomente un trato justo y equitativo para todos.

2. *Agente de cambio:*

Este líder de bienestar debe ser proactivo en la identificación y promoción de cambios que mejoren el bienestar de los empleados. Esto puede incluir la implementación de políticas y prácticas que fomenten un ambiente laboral saludable y favorable para el crecimiento personal y profesional.

3. *Desarrollo del sentido de pertenencia:*

El líder de bienestar debe trabajar en estrecha colaboración con otros líderes y equipos dentro de la organización para promover un sentido de pertenencia entre los empleados. Esto implica crear oportunidades para la participación, el reconocimiento y la inclusión dentro de la comunidad laboral.

4. *Fomento de un propósito compartido:*

El líder de bienestar tiene la tarea de asegurar que los empleados se identifiquen con el propósito y los valores de la empresa. Esto implica comunicar de manera efectiva la misión de la organización y cómo cada empleado contribuye a su logro.

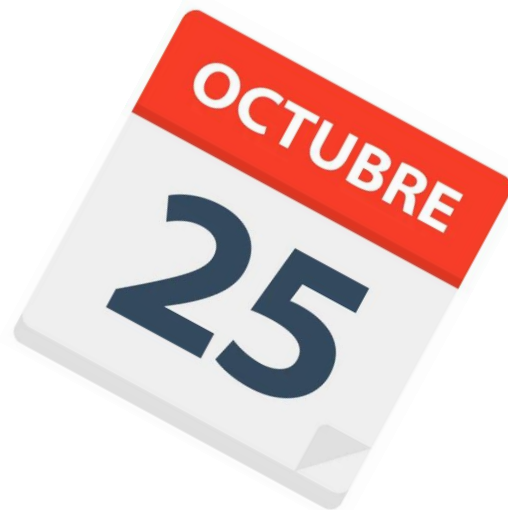
5. *Facilitador del desarrollo personal y profesional:*

El líder del bienestar debe proporcionar recursos y apoyo para el crecimiento personal y profesional de los empleados. Esto puede incluir programas de capacitación, mentoría, desarrollo de habilidades y oportunidades de avance dentro de la organización.

“Nuestro rol es confeccionar “ese traje a la medida” que necesita la organización para “florecer” como diría Martin Seligman, y convertirse en la comunidad que trabaja unida para el desarrollo de las personas, de la comunidad y de la sociedad.”

**Hay fechas que
jamás se olvidan...**

**Nosotros
tenemos la
nuestra:**



Día Mundial del Bienestar Laboral

Es con gran emoción y orgullo que les comunicamos una decisión trascendental tomada en nuestra última asamblea de la Comisión Internacional de Expertos en Bienestar Laboral CEBEL: la declaración del día 25 de octubre como el **Día Mundial del Bienestar Laboral**, en conmemoración del nacimiento de nuestra Comisión.

Queremos recordar que el bienestar laboral es mucho más que una simple comodidad en el entorno de trabajo; es un pilar fundamental para la salud y la felicidad de las personas en todo el mundo. Como expertos en bienestar laboral, entendemos que un ambiente laboral saludable no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también tiene un impacto positivo en la productividad, la cultura organizacional y la sociedad en su conjunto.

El establecimiento de un día dedicado al bienestar laboral nos brinda la oportunidad de reflexionar sobre su importancia y de promover su valor en todos los sectores y rincones del mundo laboral. Es una ocasión para recordar que el bienestar de los trabajadores es una responsabilidad compartida y una inversión crucial para el éxito sostenible de las organizaciones.

Esperamos que esta iniciativa inspire a más organizaciones, empresas y comunidades a unirse a nosotros en nuestro viaje hacia un futuro laboral más brillante y lleno de bienestar.

¡Acompáñenos en la celebración de este importante hito, generando acciones en pro del bienestar laboral!

GESTIONAR EL BIENESTAR LABORAL, BY MASBE

Por:
Anna Traverso

El Modelo de Análisis de Salud y Bienestar Empresarial (MASBE) surge como resultado del compromiso del Grupo Humanna con el bienestar laboral y la mejora continua en las organizaciones. Nuestra experiencia en el campo del bienestar nos llevó a reconocer la necesidad de una herramienta integral que pudiera abordar las complejas dimensiones del bienestar en el lugar de trabajo.

En mi trayectoria de más de 30 años de experiencia en el campo del Trabajo Social y más de 10 años como consultora en gestión del bienestar laboral, he aprendido que la clave para transformar verdaderamente una organización radica en integrar el bienestar en la gestión empresarial de manera sistemática y estructurada. En este sentido, es crucial no dejar las acciones para aumentar el bienestar al azar o a la espontaneidad, sino incorporarlas como parte central de la operación diaria de la empresa. Esto no solo mejora el ambiente laboral, sino que también fortalece la cultura organizacional al poner a las personas en el centro de todas las decisiones y prácticas.

En el equipo del Grupo Humanna, contamos con un equipo multidisciplinario de expertos en salud, psicología organizacional, gestión empresarial y tecnología. Esta combinación única nos permite desarrollar soluciones innovadoras y adaptadas a las necesidades específicas de cada organización. A pesar de nuestros logros, enfrentamos desafíos significativos, como la resistencia al cambio en algunas empresas. Implementar nuevas iniciativas de bienestar a menudo requiere un cambio cultural profundo, el cual puede encontrar resistencia interna debido a la falta de comprensión sobre los beneficios tangibles e intangibles del bienestar laboral.

Como consultora, creo firmemente en el Modelo de Análisis de Salud y Bienestar Empresarial (MASBE) como la base fundamental para cualquier intervención exitosa en bienestar laboral. Este modelo nos permite realizar un diagnóstico exhaustivo que comprende todas las dimensiones del bienestar, desde la salud física y mental hasta el equilibrio trabajo-vida personal y la satisfacción laboral. Este enfoque basado en datos nos proporciona una visión clara de las fortalezas a preservar y las áreas de mejora prioritarias, facilitando así la toma de decisiones informadas y la asignación eficiente de recursos.

El MASBE no solo se limita al diagnóstico, sino que guía a través de etapas clave para mejorar el bienestar en la organización. Esto incluye un análisis detallado de los datos recopilados, el desarrollo de estrategias personalizadas y su implementación efectiva. Trabajamos estrechamente con los líderes y empleados para asegurar que las intervenciones no solo sean adoptadas, sino que también generen un impacto positivo medible.

Evaluar el retorno de la inversión (ROI) del bienestar laboral es fundamental en nuestro enfoque. Utilizamos métricas específicas y KPIs para medir el impacto de nuestras intervenciones y ajustar estrategias según sea necesario. Este seguimiento continuo nos permite mantenernos alineados con los objetivos organizacionales y garantizar un progreso constante hacia la mejora del bienestar laboral.

Gestionar el bienestar laboral de manera efectiva no solo promueve un entorno de trabajo saludable y productivo, sino que también fortalece la cohesión y el compromiso dentro de la organización. El Modelo MASBE nos ofrece un marco integral y estructurado para lograr este objetivo, asegurando que nuestras intervenciones sean informadas, personalizadas y efectivas en cada paso del camino.

“Gestionar el bienestar laboral a través de un modelo como el MASBE ofrece una serie de beneficios significativos para cualquier organización comprometida con el bienestar integral de sus empleados y el éxito empresarial sostenible”.

Primero y fundamentalmente, el Modelo de Análisis de Salud y Bienestar Empresarial (MASBE) proporciona una comprensión profunda y detallada del estado actual del bienestar dentro de la organización. Este diagnóstico riguroso abarca desde la salud física y mental de los empleados hasta el clima organizacional y el equilibrio trabajo-vida personal. Al identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora de manera precisa, el MASBE permite a los líderes empresariales tomar decisiones informadas y estratégicas para optimizar el bienestar laboral.

Además, el enfoque estructurado del MASBE facilita la implementación efectiva de intervenciones específicas diseñadas para abordar las necesidades identificadas durante el diagnóstico. Estas intervenciones no son solo genéricas, sino que se adaptan a las características únicas de cada organización, lo cual aumenta su efectividad y aceptación entre los empleados. Al promover programas personalizados de salud física, mental y emocional, el MASBE contribuye directamente a la mejora del clima laboral, la reducción del estrés y la promoción de estilos de vida saludables entre los colaboradores.

Otro beneficio clave del MASBE es su capacidad para medir y evaluar el impacto de las iniciativas de bienestar a lo largo del tiempo. Utilizando métricas específicas y KPIs relevantes, las organizaciones pueden cuantificar el retorno de la inversión (ROI) en bienestar laboral. Esta capacidad no solo valida la efectividad de las estrategias implementadas, sino que también permite ajustes continuos para optimizar los resultados y mantenerse alineados con los objetivos empresariales a largo plazo.

Además de mejorar el bienestar individual de los empleados, gestionar el bienestar a través del MASBE tiene un impacto positivo en la cultura organizacional. Fomenta un entorno de trabajo más colaborativo, solidario y comprometido, donde los empleados se sienten valorados y apoyados en todos los aspectos de su vida laboral y personal. Esto, a su vez, fortalece la retención de talento, reduce el ausentismo y aumenta la productividad general de la organización.

Desde mi experiencia, adoptar el Modelo MASBE para la gestión del bienestar laboral no solo es una inversión en la salud y el bienestar de los empleados, sino también en la salud a largo plazo de la organización. Proporciona herramientas efectivas para diagnosticar, intervenir y evaluar el bienestar de manera integral, asegurando así un entorno laboral más saludable, feliz y productivo para todos.

The infographic features a glowing lightbulb at the top, symbolizing an idea or insight. Below it, a large green circle contains the text 'MODELO MASBE' and 'UNA HERRAMIENTA INTEGRAL Y ESTRUCTURADA DISEÑADA PARA ABORDAR LAS COMPLEJIDADES DEL BIENESTAR LABORAL.' To the right, the logo for 'GRUPO Humanna' is displayed. In the center, a woman with red hair, Anna Traverso, is shown with her arms crossed, wearing a patterned jacket. To her left, a blue box contains the text 'ALGUNAS EMPRESAS HOY 2024 AÚN DESCONOCEN EL IMPACTO DEL BIENESTAR LABORAL EN EL NEGOCIO.' Below this, the name 'Anna TRAVERSO' is written in a stylized font.

MODELO MASBE
UNA HERRAMIENTA INTEGRAL Y ESTRUCTURADA DISEÑADA PARA ABORDAR LAS COMPLEJIDADES DEL BIENESTAR LABORAL.

ALGUNAS EMPRESAS HOY 2024 AÚN DESCONOCEN EL IMPACTO DEL BIENESTAR LABORAL EN EL NEGOCIO.

Anna TRAVERSO

GRUPO Humanna

Anna Traverso
Presidenta CEBEL
CEO y Cofundadora de Grupo Humanna

INNOVACIÓN Y PENSAMIENTO DISRUPTIVO COMO CATALIZADORES DEL BIENESTAR LABORAL

Por: César Carreón Tapia

En la era moderna, la innovación y el pensamiento disruptivo se han convertido en pilares fundamentales no solo para la competitividad y el crecimiento de las organizaciones, sino también para el bienestar de sus empleados. Estos enfoques, que desafían las normas establecidas y promueven nuevas formas de pensar y trabajar, ofrecen múltiples beneficios que se reflejan en una mayor satisfacción laboral, una cultura organizacional más positiva y un entorno de trabajo más saludable y equilibrado.

Las organizaciones que fomentan estos enfoques suelen otorgar a sus empleados una mayor autonomía y empoderamiento. Al ser parte de procesos creativos y de toma de decisiones, los empleados desarrollan un sentido de pertenencia sobre su trabajo, lo cual incrementa su satisfacción y nivel de compromiso. Además, participar en proyectos innovadores ofrece oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional, lo que contribuye a una mayor realización personal y profesional.

Los proyectos innovadores a menudo requieren la colaboración entre diferentes áreas dentro de una organización y el involucramiento con distintos niveles de liderazgo, lo que fortalece las relaciones interpersonales y fomenta una cultura de trabajo en equipo. Esta colaboración multidisciplinaria puede transformar el ambiente de trabajo en un espacio dinámico y emocionante, donde todos los empleados sienten que sus contribuciones son valoradas y que forman parte de un esfuerzo colectivo significativo... un "propósito común".

La salud mental y emocional de los empleados también se ve beneficiada por un entorno de trabajo innovador. Los proyectos que tienen el potencial de transformar o mejorar significativamente a la organización, pueden proporcionar a los empleados un fuerte sentido de propósito y significado en su trabajo. Este sentido de propósito es crucial para la salud mental y emocional, ya que da a los empleados una razón para estar motivados y comprometidos.

La implementación de nuevas tecnologías y herramienta innovadoras puede simplificar y agilizar procesos, reduciendo la carga de trabajo repetitiva y tediosa. Esto no solo alivia el estrés asociado con tareas monótonas, sino que también permite a los empleados concentrarse en actividades más creativas y gratificantes. Además, las organizaciones que valoran el pensamiento disruptivo tienden a ser más flexibles y adaptativas, permitiendo que los empleados trabajen de maneras que se adapten mejor a sus necesidades y estilos de vida, lo cual es fundamental para el equilibrio entre el trabajo y su vida personal.

Médico Cirujano
Gerente de Bienestar y
Salud en Mabe, México.



Este equilibrio entre la vida laboral y personal es otro aspecto que mejora cuando se adoptan metodologías de trabajo alejadas de lo convencional, como es el caso de modelos como el teletrabajo y los horarios flexibles, permitiendo a los empleados equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y personales.

Las empresas innovadoras suelen estar a la vanguardia en ofrecer beneficios y recursos que apoyen el bienestar de los empleados, como programas de bienestar, asesoramiento y actividades recreativas. Estos beneficios no solo mejoran la calidad de vida de los empleados, sino que también aumentan su lealtad y compromiso con la empresa.

Las empresas que promueven estos enfoques de balance y bienestar están mejor equipadas para adaptarse a los cambios del mercado y superar desafíos inesperados. Esta capacidad de adaptación se traduce en un entorno laboral más estable y seguro para los empleados, lo que reduce la ansiedad y el estrés relacionados con la incertidumbre y los problemas laborales. Además, un enfoque innovador fomenta una mentalidad proactiva y de resolución de problemas entre los empleados, lo que les permite enfrentar los desafíos de manera más efectiva y con menos ansiedad.

En conclusión, la innovación y el pensamiento disruptivo no solo son motores de la competitividad y el crecimiento empresarial, sino que también son esenciales para el bienestar laboral. Al mejorar la satisfacción laboral, fomentar un ambiente positivo, reducir el estrés, mejorar la salud mental y emocional, incentivar el equilibrio entre la vida laboral y personal, y promover la resiliencia organizacional, estos enfoques crean entornos de trabajo más satisfactorios, seguros y saludables •

Entrevista CEBEL

El BienEstar se consolida cuando TODOS accionamos, sabiendo que tenemos el mismo... destino.



Roberto Blanco
@tucoachpersonal



Expresiones como: “De la piel pa’ dentro”, “métele cuerpito”, “el alto consciente” y “mientras el cuerpo me haga caso”, son las frases que caracterizan el discurso de Roberto Blanco, un Técnico Superior en Electrónica y Licenciado en Computación, que por circunstancias de vida irrumpió en el mundo de la facilitación, la psicología positiva y el coaching ontológico. Hoy en día es uno de los expertos más destacados en Venezuela, con más de 20 años de trayectoria profesional. Destaca por su sabiduría, elocuencia y creatividad. Haciendo uso de las bondades de la tecnología de la información y comunicación pudimos conversar con Roberto, invitado especial de CEBEL. Nos engalana su participación en la segunda edición de la revista.



Eloy: ¿Qué es el bienestar para Roberto Blanco?

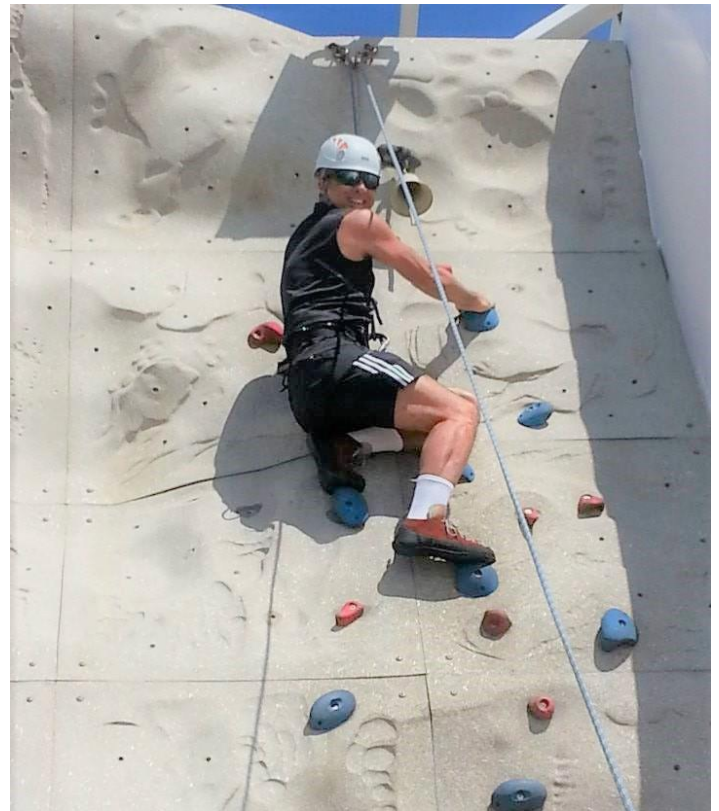
Roberto: Para mi bienestar es estar en presente y en presencia al 100%, disfrutando, saboreando y agradeciendo el estar aquí (espacio físico) y el ahora (el instante). Dicho de forma contundente: ser como niños, rescatando esa sonrisa genuina del infante y que está vinculada con la felicidad.

Eloy: Qué debería ser primero: ¿El Bien estar o el Estar Bien?

Roberto: Esta es una belleza de pregunta Eloy, revisando google puedes encontrar innumerables definiciones, pero creo que la mejor forma de llegar a esta respuesta es hacernos esta pregunta: ¿dime tres cosas que tú necesitas para sentirte bien?, al responderlas podrás acercarte al ideal: EL ESTAR BIEN, es lo primero. Es un tema muy racional el querer etiquetar, catalogar y crear definiciones para todo, y nos perdemos lo redondo, las curvas, de ese saboreo que les comentaba anteriormente, es entregarme en cuerpo y alma al estar bien. El estar bien va a lo vivencial, y eso es universal.

Eloy: Según tu experiencia, ¿cómo estamos actualmente con el tema del bienestar laboral en las organizaciones? ¿Avances, retrocesos?

El hecho de que tú y yo estemos acá hablando de este tema ya es un gran avance. Ciertamente, desde el plano organizacional, hemos tenido avances al habilitar los espacios para el bienestar porque vemos el impacto positivo en la gente, en el elemento vinculante y en la productividad. Hay empresas promotoras y precursoras del bienestar. ¿Y hay retrocesos? Sí. Hay organizaciones que creen que con una "charla motivacional" el problema va a mejorar. Yo soy "anti charlas motivacionales", aunque me llamen para eso, siempre les explico que, si tienes a una persona tóxica dentro del equipo y les das una charla motivacional de una hora, seguirá siendo la misma persona tóxica pero ahora más motivada y esto sí es peligroso, es como un carbón que soplaste, allí no hubo reflexión, no hubo vista hacia adentro... Yo prefiero llamar a estos procesos experiencias de aprendizaje que permitan impactar en la persona de tal forma que tome acción de su vida. También hay estancamiento en algunas organizaciones que creen que con una actividad logran un cambio profundo, es imposible cambiar de un día para otro, esto realmente es un proceso largo; es como la rueda de afilar cuchillos, si no sigues girando no podrás amolar la pieza, hay que mantenerse dinámico, en la vida pueden surgir nuevas preguntas, este es el reto, el poder buscar nuevas respuestas.



Roberto, ha sido una grata conversación, nos has compartido grandes enseñanzas y buenas herramientas para consolidar el bienestar. Para finalizar esta entrevista, nos gustaría recibir una frase poderosa a modo de obsequio para todos nuestros lectores.

“El bienestar tiene tres tiempos: presente, pasado y futuro. Yo no puedo estar en bienestar en el pasado, pero puedo estar en bienestar con respecto al pasado, yo no puedo estar en bienestar con relación al futuro, yo puedo estar en presente y en presencia, haciendo planes para el futuro”.

El mejor trabajo que puedo hacer es sanar mi relación con el pasado, porque más del 65% de mis acciones están gobernadas por el pasado. Tienes que hacerlo si quieres generar un alto consciente para estar en presente y en presencia (lo otro es estar en presente y en ausencia), para darme cuenta, para poder intervenirme y así repetir conscientemente ese ciclo, en contextos infinitos.

“Yo prefiero estar en una empresa que me escuche a una empresa que hable... Si tú quieres hacerle un regalo inefable a alguien: ESCÚCHALO”.

CONSTRUIR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL A LA MEDIDA

Por:
Elizabeth Pacheco Lairet

Entre los conceptos abstractos de las organizaciones podemos encontrar la **cultura organizacional** como uno de los componentes más difíciles de hacer tangible, sobre todo cuando se pretende introducir cierto estilo o patrón definitorio en los colaboradores.

Podemos aseverar que la cultura organizacional está influenciada por muchos factores, como visión, misión, objetivos, valores, industria, mercado, clientes, competidores, tecnología, herramientas, procesos, metodologías, marcos, mejores prácticas, estándares, regulaciones y más. Por lo tanto, es esencial tener una comprensión clara y compartida de lo que significa para su empresa y cómo se alinea con su estrategia organizacional general.

Ahashan Habib en 2014 expresó que la cultura organizacional es “una colección de creencias, valores, estilos de trabajo y relaciones que distinguen a una organización de otra”. Mientras que Rafael Guizar define la cultura organizacional como un “conjunto de factores: suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización”. También menciona un aspecto clave y es que los elementos que refuerzan y sostienen estos factores son las costumbres y las tradiciones existentes a lo largo de la historia de la empresa.

Pero, ¿qué ocurre cuando una organización está naciendo?, aún no tiene historia como para establecer con claridad las costumbres y tradiciones, sin embargo, sí cuenta con la fuente primaria de la cultura: sus fundadores. Siendo éstos los autores de la idea original, quienes definen y expresan lo necesario para la formación de los primeros pasos de la cultura organizacional.

Esto cobra todo sentido si lo contrastamos por ejemplo con un aspecto que señalé en el artículo -de mi autoría- **De las tradiciones al clima organizacional**. “El concepto bíblico, sencillo y originario de la palabra, señala la tradición como una enseñanza transmitida por un maestro, de una persona a otra, de forma oral o escrita”. Así mismo, un significado más cercano de la palabra tradición, la señala como unión o vínculo.

Considerando estas tres claves: enseñanza, unión y vínculo, profundizamos en cada una de ellas de conformidad a diferentes manifiestos y conceptos investigados lo cual nos conduce a desarrollar, construir y concluir lo siguiente:

1.Enseñanza:

- Comunica un conocimiento, una verdad.
- Tiene un propósito, que la persona que aprende llegue a ser como la que enseña.
- Se pueden utilizar varias herramientas para impartirla.
- Debe repetirse de diferentes maneras para que quede fijada.
- Es necesaria para conservar los resultados que la empresa requiera.
- Debe estar arraigada en el corazón de los colaboradores.

2.Unión:

- Se trata de convertirse en uno mediante la práctica.
- Su base es la concordancia de voluntades.
- Protege a los miembros que pertenecen a ella.
- Consolida una comunidad.
- Se comparte todo lo que le da vida a la unión.

3.Vínculo:

- Muestra lo que nos une.
- Es una ligadura, nudo o junta (yunta), que nos sujeta o mantiene unidos.
- Nos identifica.

El establecimiento de un vínculo parte de la idea de seguir las enseñanzas de un maestro, experto o la persona que tuvo la idea original. Por ello, si queremos establecer la cultura organizacional en una compañía, debemos comenzar por determinar quiénes son los maestros que servirán de guía en los estilos y patrones.

“El establecimiento de un vínculo parte de la idea de seguir las enseñanzas de un maestro, experto o la persona que tuvo la idea original. Por ello, si queremos establecer la cultura organizacional en una compañía, debemos comenzar por determinar quiénes son los maestros que servirán de guía en los estilos y patrones”

Adicionalmente, para contribuir con la formación de la cultura partiendo de estos tres aspectos clave, es recomendable poner en práctica lo siguiente:

1. Definir la enseñanza que se desea impartir: implica qué quiere transmitir el maestro, experto, presidente, dueño o socio y qué desea inculcar en los colaboradores. Igualmente, se debe considerar el propósito de esta enseñanza, para dar mayor sentido y proponer estrategias de consolidación que sellen la conducta de los empleados con la marca. Esto puede verse también reflejado en la misión, visión y valores de la compañía; sin embargo, es imprescindible definir muy bien los comportamientos o conductas que la acompañan.
2. Establecer las prácticas de unión: se deben considerar todas aquellas prácticas organizacionales que permitan la concordancia de voluntades. Para ello se pueden emplear actividades que transmitan a los empleados los comportamientos reflejos de la enseñanza que se imparte y abrir espacios para compartir estas experiencias. En tal sentido, ayuda mucho la repetición sistemática de los mensajes (enseñanza), en diferentes momentos y actividades, de manera que pueda establecerse la uniformidad.
3. Construir momentos de valor: es importante que en cada interacción con propósito se logre la conexión de la empresa con cada colaborador y a su vez, de los colaboradores entre sí. Para ello es útil que cada mensaje que se imparta con propósito sea transmitido apuntando al corazón de los colaboradores, de esta manera, estaremos construyendo el vínculo, ese eslabón que nos une a todos en la empresa.

Finalmente, para recurrir a ejemplos prácticos de cómo comenzar a construir cultura a la medida, se propone:

- Diseñar el proceso de ‘onboarding’ con todo el detalle posible para que en cada paso sean reflejados los comportamientos que deseamos ver en los colaboradores, de acuerdo a la enseñanza definida.
- Diseñar el proceso de desincorporación de tal manera que, sea voluntaria o no la salida, la persona reconozca hasta el último momento la integridad del mensaje que imparte la compañía.
- Compartir historias que demuestren cómo esta, enseñanza que hemos tratado de transferir, impacta positivamente en el éxito general del equipo.

“La Cultura Organizacional es el motor que impulsa la motivación y el compromiso de los Empleados”.



Elizabeth Pacheco Lairet

Industriólogo (Lic. En Relaciones Industriales) UCAB
Especialista en Desarrollo Organizacional UCAB
pachecolairret@gmail.com Venezuela.

REVISTA CEBEL *Un espacio para el bienestar laboral*

¡Atención a todos los apasionados por el bienestar laboral!

¡CEBEL te invita a formar parte de nuestro equipo como columnista en nuestra revista trimestral!

Si eres un experto en el campo del bienestar laboral y deseas compartir tus conocimientos, experiencias y perspectivas con nuestra comunidad global, ¡esta es tu oportunidad!

Buscamos voces diversas y visionarias que estén dispuestas a contribuir con artículos originales, reflexiones inspiradoras y análisis innovadores sobre temas relacionados con el bienestar laboral, la salud mental en el trabajo, la gestión del talento humano y mucho más.



Como columnista de CEBEL, tendrás la oportunidad de:

- 🔔 Amplificar tu voz y tu experiencia en un contexto global.
- 🔔 Conectar con profesionales y líderes del bienestar laboral de todo el mundo.
- 🔔 Contribuir al avance y la difusión del conocimiento en el campo del bienestar laboral.
- 🔔 Ser parte de una comunidad comprometida con la promoción de entornos laborales saludables y sostenibles.

Si estás interesado en unirte a nosotros como columnista, ¡no dudes en ponerte en contacto con nosotros para obtener más detalles! Envía un mensaje al +584124643276 o escríbenos a comiteinternacionalcebel1@gmail.com y estaremos encantados de proporcionarte más información sobre cómo puedes contribuir a la revista CEBEL.

¡Únete a CEBEL y haz la diferencia en el mundo del bienestar laboral!

Revista CEBEL 2024



Estamos esperando tu participación! Hablemos de bienestar laboral.

