



Unidad 4: Bienestar y Felicidad Organizacional

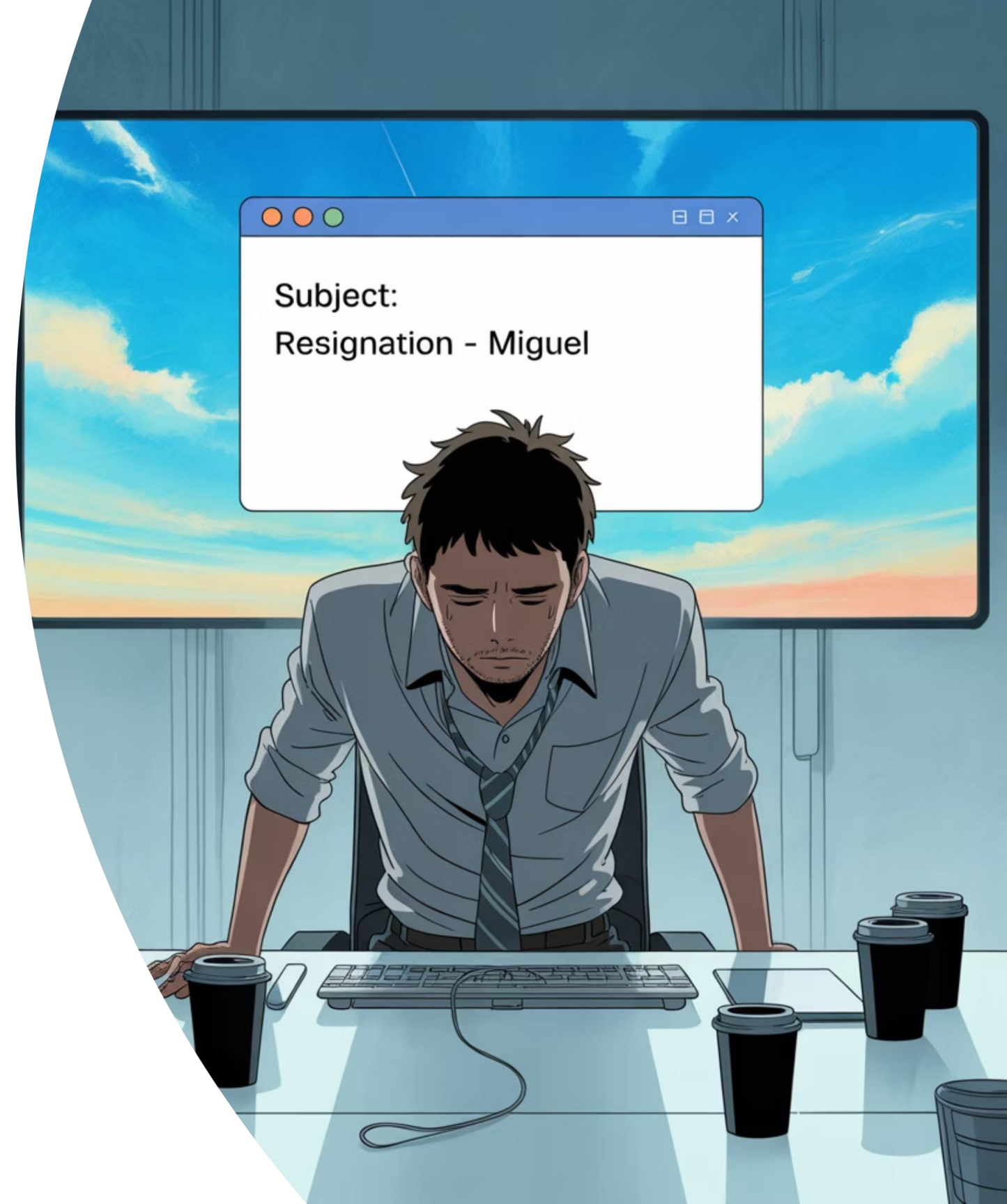
Rescate en TecnoEstrés S.A.

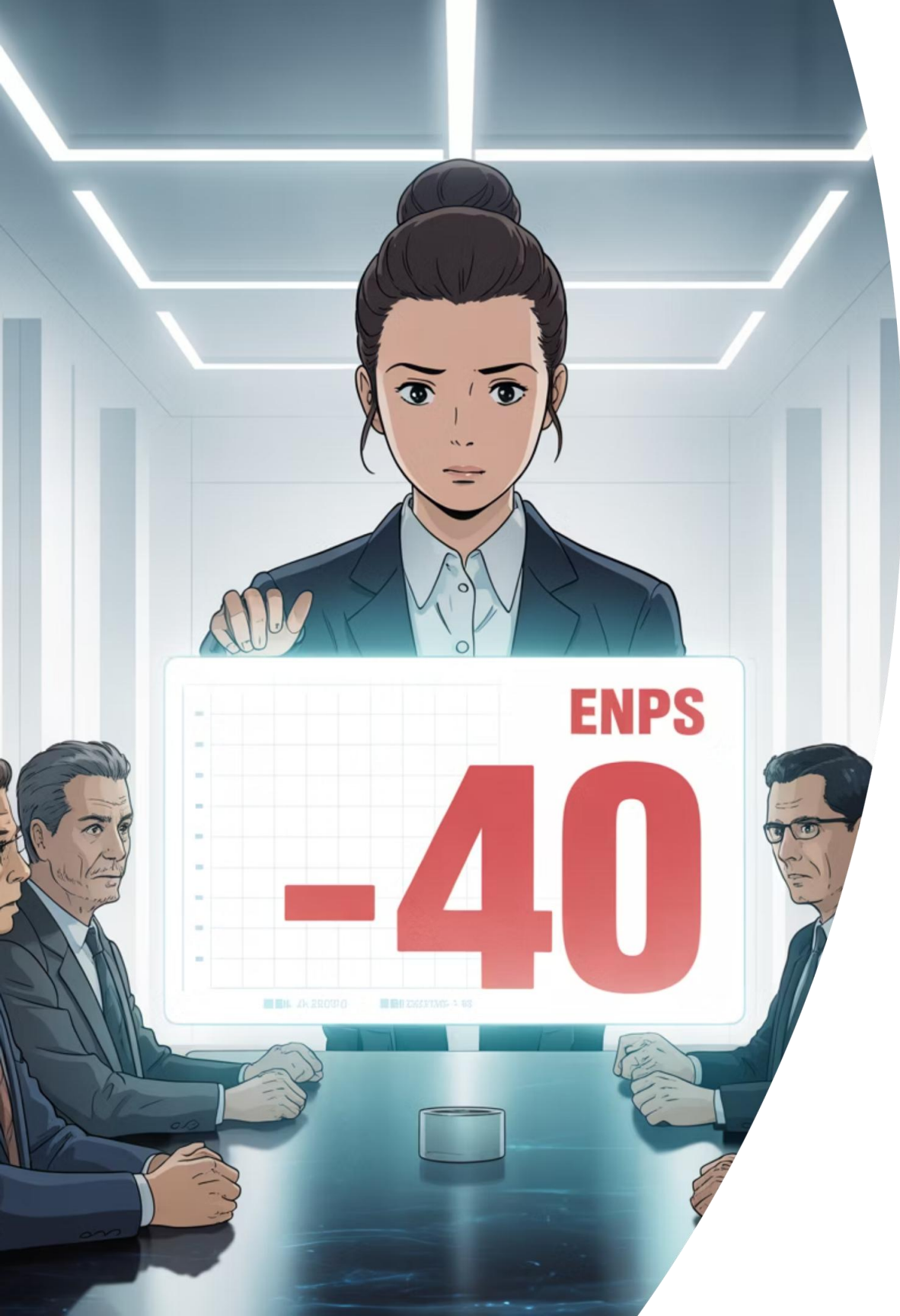
Viñeta 1

La Crisis Silenciosa

Miguel (pensando): "No puedo más... El estrés es insoportable. Ya van tres personas que renuncian este mes. ¿Quién será el próximo?"

- ❏ Esto es un claro ejemplo de *burnout* y alta rotación, síntomas de un bienestar deficiente.





Viñeta 2

El Diagnóstico

Laura: "Nuestro eNPS es de -40, lo que nos clasifica como una empresa con 'detractores'. El ausentismo ha subido un 30%. No solo es un problema de productividad, es un riesgo psicosocial que la NOM-035 nos obliga a gestionar."

**Director
(preocupado):**
"¿Qué propones?"



Viñeta 3

*Atacando las Dimensiones **Físicas y Financieras***

Bienestar Físico

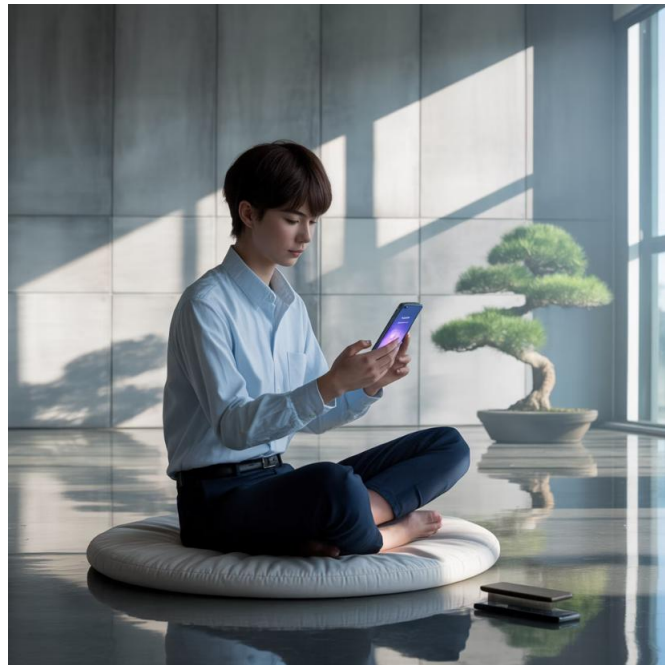
Empleados participando en una "pausa activa" con estiramientos en la oficina.

Salud Financiera

Grupo de empleados asiste a un taller sobre "Salud Financiera".

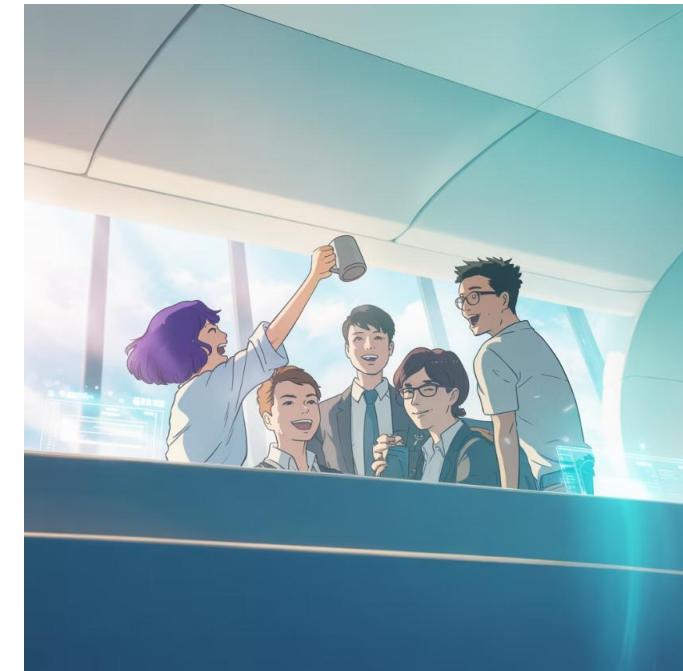
Laura (voz en off): "Empezaremos con lo fundamental. Implementaremos programas para el bienestar físico y daremos herramientas para reducir el estrés financiero, una de las principales preocupaciones."

Cuidando la Mente y las Relaciones



Salud Psicológica

Un empleado utiliza una app de mindfulness proporcionada por la empresa.



Bienestar Social

Un equipo celebra un pequeño logro con un café, fomentando la camaradería.

Laura (voz en off): "A la par, ofreceremos apoyo para la salud psicológica y crearemos espacios para fortalecer el bienestar social y el sentido de pertenencia."



Viñeta 5

Liderazgo y Motivación

Líder: "Miguel, confío en tu criterio. ¿Cómo prefieres organizar este proyecto para que sea un éxito y te sientas cómodo? Tienes la autonomía para decidir."

- El liderazgo positivo y el fomento de la autonomía son claves para la motivación intrínseca.

Viñeta 6

La Transformación

Seis meses después





Los Resultados del Cambio

+35

Nuevo eNPS

De -40 a +35 en seis meses

30%

Reducción de Ausentismo

Mejora significativa en asistencia

3

Retención de Talento

Menos renunciaciones mensuales

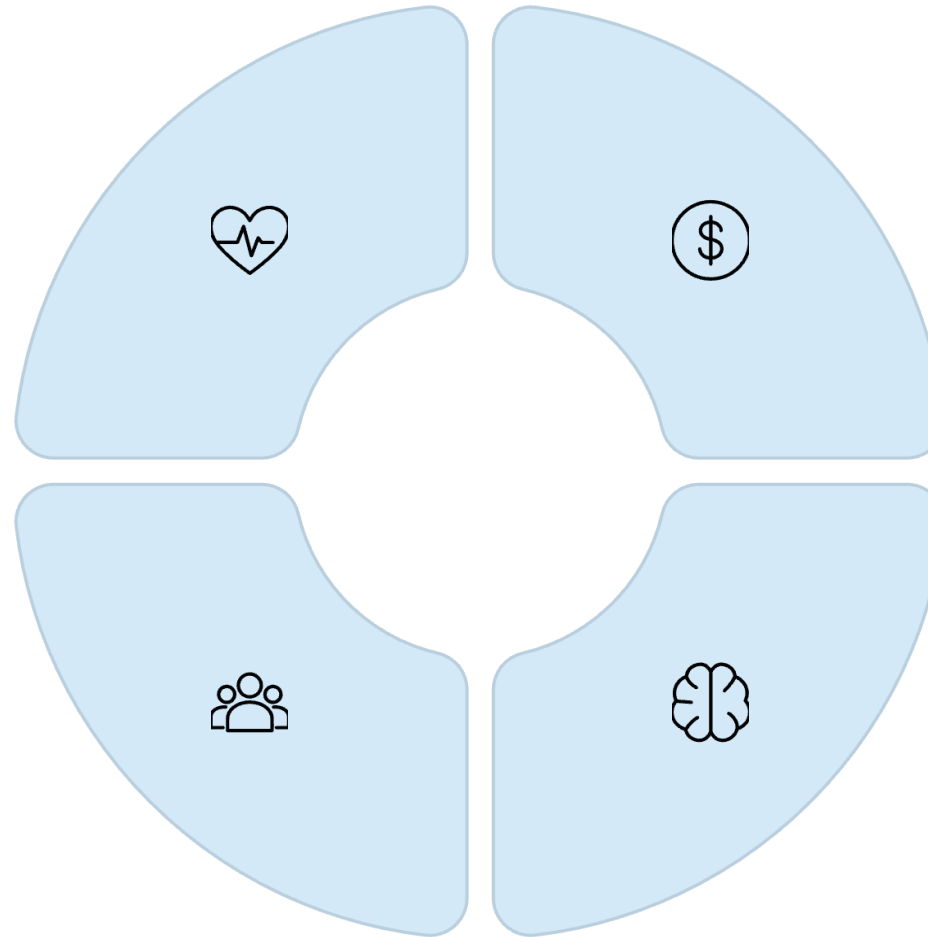
Miguel (a un colega):
"¿Nos vemos mañana?
¡Qué buena semana
hemos tenido!"

Invertir en bienestar no es un gasto, es una decisión de negocio inteligente que mejora la productividad y retiene al talento.

Dimensiones del Bienestar Organizacional

Bienestar Físico
Pausas activas y programas de salud

Bienestar Social
Sentido de pertenencia y camaradería



Bienestar Financiero
Educación y herramientas financieras

Salud Psicológica
Mindfulness y apoyo emocional

Factores Clave del Bienestar

Liderazgo Positivo

Los líderes que confían y empoderan a sus equipos generan mayor motivación intrínseca y compromiso organizacional.

Autonomía

Dar a los empleados la libertad de decidir cómo abordar sus proyectos aumenta su satisfacción y sentido de propiedad.

Gestión de Riesgos Psicosociales

Cumplir con la NOM-035 no es solo una obligación legal, es una inversión en la salud mental de la organización.

Indicadores de Bienestar

01

eNPS (Employee Net Promoter Score)

Mide la probabilidad de que los empleados recomienden la empresa como lugar de trabajo

03

Tasa de Rotación Voluntaria

Indica el nivel de satisfacción y compromiso de los empleados con la empresa

02

Índice de Ausentismo

Refleja problemas de salud física, mental o desmotivación en la organización

04

Encuestas de Clima Laboral

Proporcionan retroalimentación directa sobre la percepción del ambiente de trabajo

El Bienestar como Estrategia de Negocio

Invertir en bienestar no es un gasto, es una decisión de negocio inteligente que mejora la productividad y retiene al talento.

- Reduce el burnout y la rotación
- Mejora el clima organizacional
- Aumenta la productividad y el compromiso
- Cumple con obligaciones legales (NOM-035)





Unidad 5: Estrategias de Mejora Continua y Tendencias Futuras

La Evolución de Manufacturas 'El Roble'



Viñeta 1

La Urgencia del Cambio

Ricardo: "Señores, el mercado ha cambiado. Nuestra forma tradicional de operar ya no es suficiente. O nos transformamos, o desaparecemos. Necesitamos crear un sentido de urgencia."

📄 Este es el primer paso del modelo de cambio de Kotter.

Gestionando la *Transición*



1. DESCONGELAR

Ricardo comunicando la nueva visión a los empleados



2. CAMBIAR

Empleados en talleres de nuevas tecnologías



3. RECONGELAR

Un equipo celebrando un logro bajo el nuevo sistema

Ricardo (voz en off): "Gestionaremos este cambio de forma planificada, siguiendo el modelo de Lewin para asegurar que las nuevas prácticas se anclen en nuestra cultura."



Viñeta 3

*Midiendo lo que **Importa***

Gerente de RH: "Ricardo, desde que iniciamos el cambio, la rotación voluntaria ha bajado un 15%. Nuestro eNPS ha subido 20 puntos. La inversión en desarrollo está dando frutos medibles."

15%

Reducción Rotación

+20

Mejora eNPS

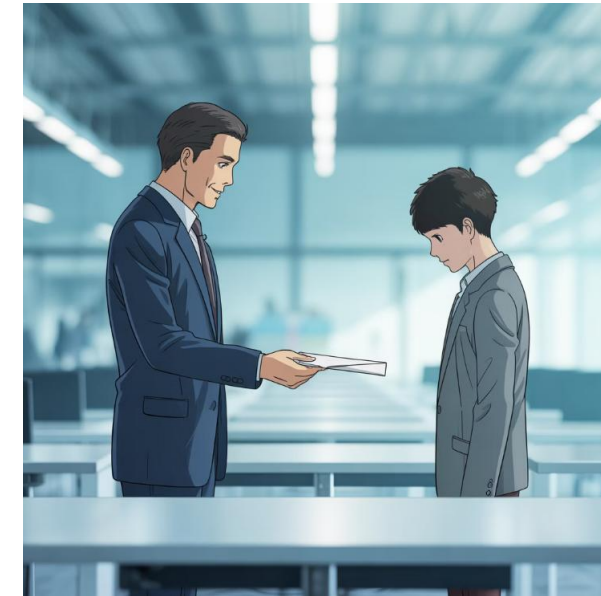


Humanizando las Relaciones Laborales



Gestión de Conflictos

Un mediador ayuda a dos jefes de departamento a resolver una disputa sobre recursos.



Desvinculación Humanizada

Un gerente se despide de un empleado cuyo puesto fue eliminado, entregándole una carta de recomendación y datos de una consultora de outplacement.

□ La gestión constructiva de conflictos y los procesos de desvinculación humanizados son cruciales para mantener una cultura de respeto.



Viñeta 5

Adaptándose al Futuro del Trabajo



*Equipos **Híbridos** y Remotos*

Ricardo: "Nuestros nuevos equipos híbridos nos dan más flexibilidad. Debemos asegurarnos de que no haya un 'sesgo de proximidad' y que todos tengan las mismas oportunidades."

- ❏ La gestión de equipos remotos e híbridos es una tendencia clave para el futuro del trabajo.



Viñeta 6

Una Empresa con Propósito

Ricardo (voz en off): "Ya no solo fabricamos productos. Construimos un futuro mejor. Este propósito ahora atrae al mejor talento, gente que quiere trabajar en una empresa con un impacto positivo."

Modelo de Cambio de *Kotter*



Crear Sentido de Urgencia

Comunicar la necesidad del cambio de forma clara y convincente



Desarrollar Visión

Crear una imagen clara del futuro deseado



Formar Coalición Poderosa

Reunir líderes comprometidos con la transformación



Comunicar la Visión

Compartir constantemente la dirección del cambio

Balanced Scorecard: *Indicadores Clave*



Perspectiva Financiera

- ROI en Capital Humano
- Costo por contratación
- Productividad por empleado



Perspectiva del Cliente Interno

- eNPS
- Índice de satisfacción
- Tasa de retención



Perspectiva de Procesos

- Tiempo de contratación
- Eficiencia en capacitación
- Gestión del desempeño



Perspectiva de Aprendizaje

- Horas de capacitación
- Desarrollo de competencias
- Innovación organizacional

Tendencias *Futuras* en Capital Humano



Inteligencia Artificial

Automatización de procesos de reclutamiento, análisis predictivo de rotación y personalización de experiencias de aprendizaje.



Trabajo Híbrido

Modelos flexibles que combinan presencialidad y remoto, requiriendo nuevas competencias de liderazgo y gestión.



Criterios ESG

Empresas con propósito que integran sostenibilidad ambiental, responsabilidad social y gobernanza ética.



Bienestar Integral

Enfoque holístico que abarca salud física, mental, financiera y social de los colaboradores.



People Analytics

Toma de decisiones basada en datos para optimizar la gestión del talento y predecir tendencias.



Aprendizaje Continuo

Cultura de desarrollo permanente con microlearning, upskilling y reskilling constante.

Gestión del *Cambio Organizacional*

1

Diagnóstico

Identificar la necesidad de cambio y evaluar la situación actual de la organización.

2

Planificación

Diseñar la estrategia de cambio con objetivos claros, recursos y cronograma definido.

3

Implementación

Ejecutar el plan de cambio con comunicación constante y gestión de resistencias.

4

Evaluación

Medir resultados con indicadores específicos y ajustar la estrategia según sea necesario.

5

Institucionalización

Anclar los cambios en la cultura organizacional para garantizar su permanencia.

Transformación Continua

La mejora continua y la adaptación a las tendencias futuras no son opcionales: son imperativos estratégicos para la supervivencia y el éxito organizacional.

- Gestionar el cambio de forma planificada
- Medir con indicadores relevantes (Balanced Scorecard)
- Humanizar las relaciones laborales
- Adaptarse a modelos híbridos y remotos
- Construir empresas con propósito ESG

