



weforlife

Ayudamos a las empresas
de Latinoamérica y a sus
líderes a vivir plenamente
su día.

www.wefor.co

NUESTRO PROPÓSITO

Identificamos las oportunidades más relevantes para crear una "cultura positiva de trabajo" y ayudamos al talento humano a fortalecer sus habilidades de desempeño, de la mano de una red de mentores, ciencia de datos y tecnología.

De esta manera creamos bootcamps especializados en powerskills, programas de transformación, proceso 1:1 con una red de mentores y herramientas de assesment en cultura positiva y felicidad organizacional.





Juntos es mejor

Tenemos alianzas y convenios con diferentes organizaciones para desarrollar las mejores herramientas de cultura de trabajo



Voz de las Empresas 
Consejo de la Comunicación

www.wefor.co



Personas desarrolladas

3,000 directas
por trimestre

Positive Workplaces Index
(Medición de cultura de trabajo por trimestre)

12,000 datos
de medición

Posibilidades de transformación

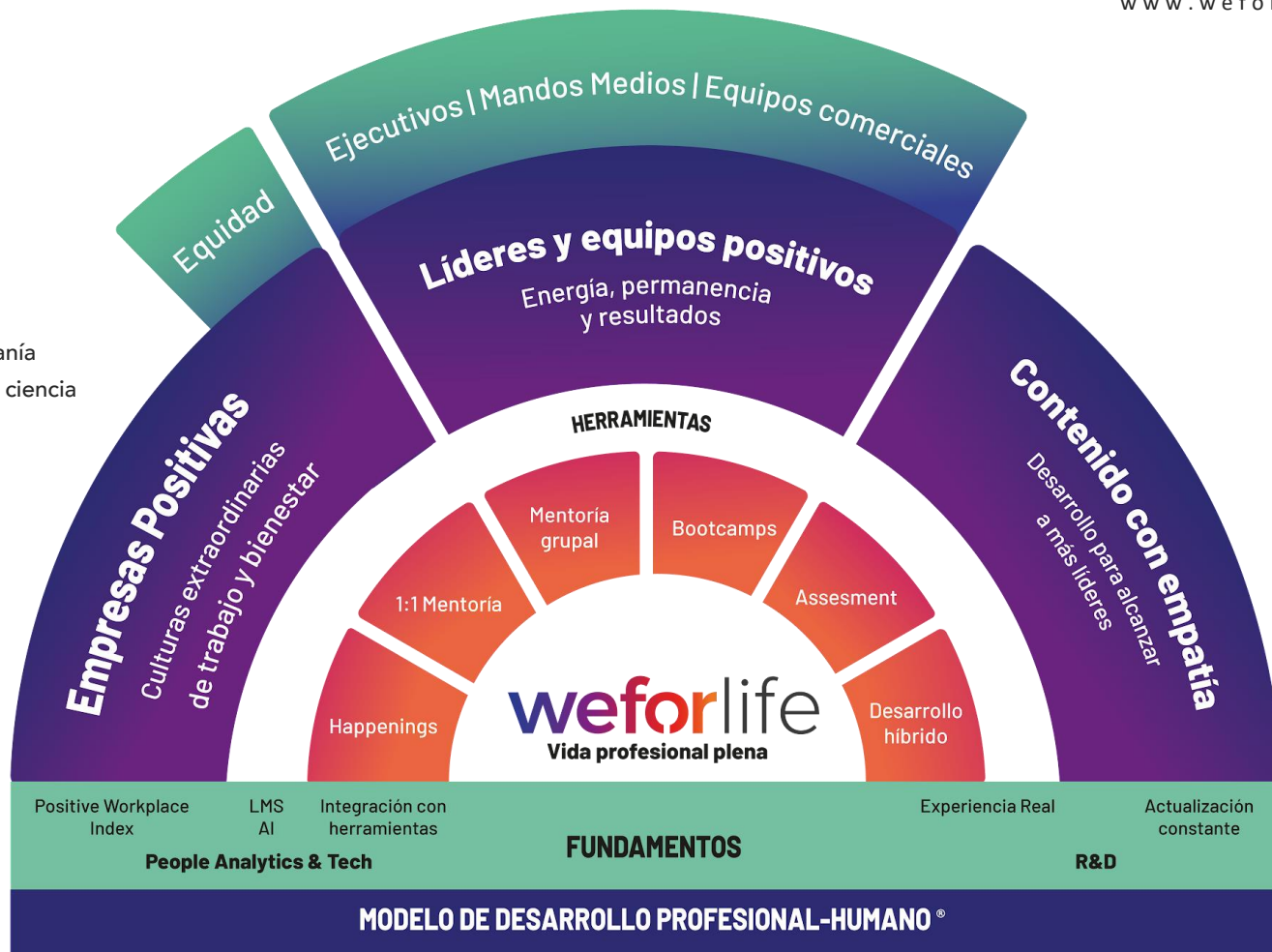
30,000 personas
potenciales en
ser beneficiadas

www.wefor.co



MODELO DE DESARROLLO

Nuestro modelo de servicios, está enfocado en crear transformación sostenible en los negocios, con cercanía humana, apalancado de tecnología y ciencia de datos.



Transformando ambientes tóxicos





weforlife Equipos positivos = Resultados sobresalientes

Wefor Life
 Creemos que los espacios profesionales pueden ser un impulsor de una vida más positiva y feliz.
 Datos·Desarrollo·Cultura

Wefor Life
 620 seguidores
 1 semana ·

La conexión entre equipos de trabajo es el corazón de una cultura laboral positiva. En un estudio reciente, ... ver más

64%
 de mujeres y hombres de 24 años a 55 años siente que su equipo de trabajo **ha vivido valores como: confianza, empatía, equidad, compromiso y honestidad.**

*Actualización del Reporte de Felicidad y Bienestar Organizacional en México 2022- 2023

weforlife



weforlifecorp

49 Publicaciones 2,555 Seguidores 46 Seguidos

Wefor Life® Latam
 Ciencia y tecnología
 Creemos que los espacios profesionales pueden ser un impulsor de una vida más positiva y feliz.
 Datos·Desarrollo·Cultura·Liderazgo... Inicia aquí

inktr.ee/Wefor_Leadership

weforwomenleaders, sofiapgm y 9 personas más siguen esta cuenta

siguiendo Mensaje Más informaci...

Eventos Podcast

La forma en que nos hablamos, ayuda a nuestro progreso

En lugar de decir:	Péjate si:
¡Pasa un día más!	¡Muestras por qué te gusta trabajar!
¡Pasa un día más!	¡Tienes un mejor ambiente para ser feliz!
¡Pasa un día más!	¡Trabajas con pasión y honestidad!
¡Pasa un día más!	¡Hay mucho por hacer por nuestra empresa!
¡Pasa un día más!	¡Estaré comprometido contigo y tu equipo!

64%
 de mujeres y hombres de 24 años a 55 años siente que su equipo de trabajo ha vivido valores como: **confianza, empatía, equidad, compromiso y honestidad.**

6 de cada 10
 empleados están haciendo una **renuncia silenciosa** a nivel mundial.

weforlife





weforlife



Equipos positivos = Resultados sobresalientes

Gonzalo Díaz-Báez (He/Him)
People Analytics, Felicidad y Desarrollo Organizacional | Change Management | Transfiero conocimiento para crear culturas de trabajo extraordinarias| Escritor, creativo, conferencista

Temas que suele tratar: #liderazgo, #altodesempeño, #felicidadeneltrabajo, #desarrolloprofesional y #organizacionespositivas

Ciudad de México, México · [Información de contacto](#)

Comunidad "[Viernes Positivo](#)"

weforlife We For
 **University of California, Berkeley**

**¿Qué crea un
ambiente tóxico?**

Empresa tipo...

Empresa con una organización compleja, que requiere de operaciones, corporativos y actos comerciales de alto nivel, tiene impacto local con visión internacional (u origen internacional con acción local), tiene puestos definidos, pero no necesariamente políticas y procesos perfectos...



**Exceso de estrés
(o micro-estrés)**

**Falta de
entendimiento
(actual realidad)**

**Líderes
centralizados
en los
resultados y no
en cómo se
llega a los
resultados.**

**Políticas
rígidas**

**Tribus
sin unión**

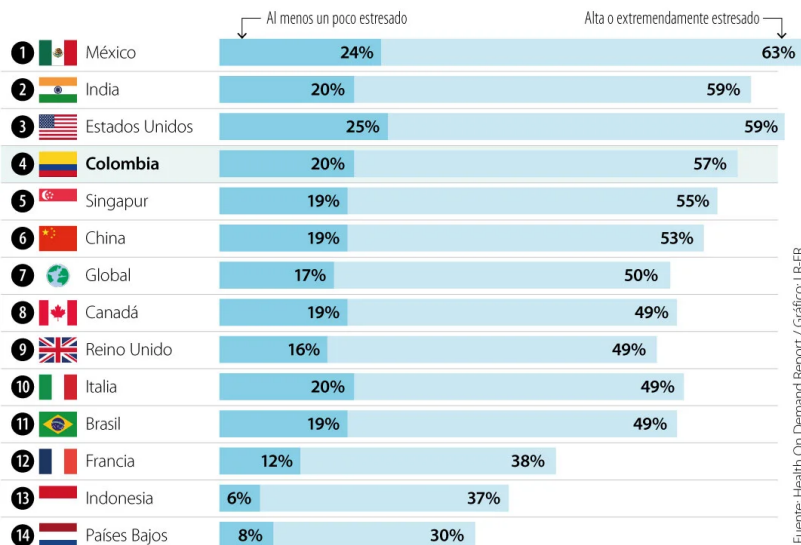
Agrupando la problemática



Exceso de estrés (o micro estrés)

PAÍSES CON MÁS PERSONAS SUFRIENDO POR ESTRÉS LABORAL

Según encuesta de Marsh McLennan aplicada a 14.000 empleados en 13 países

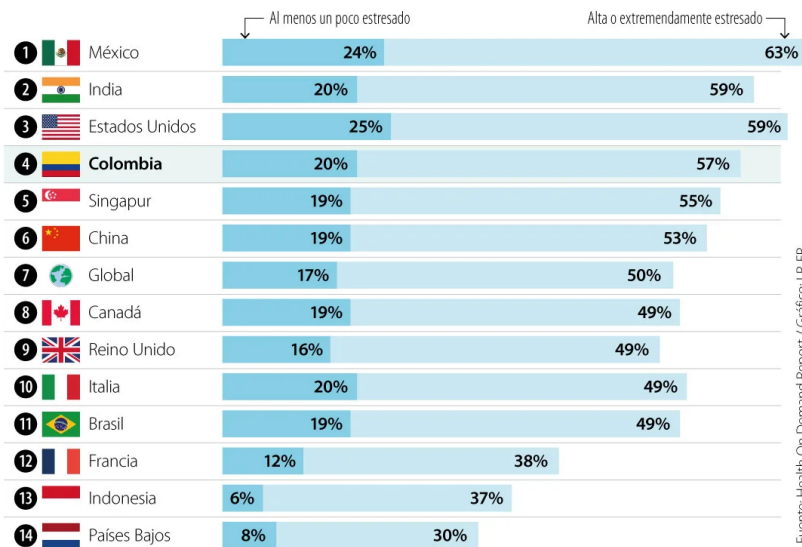


Fuente: Health On Demand Report / Gráfico: LR:ER

Exceso de estrés (o micro estrés)

PAÍSES CON MÁS PERSONAS SUFRIENDO POR ESTRÉS LABORAL

Según encuesta de Marsh McLennan aplicada a 14.000 empleados en 13 países



Fuente: Health On Demand Report / Gráfico: LR-ER



Ejemplos de microestrés:

- 1 Tu superior te manda correos a altas horas de la noche.
- 2 Un cliente te da un feedback confuso o irrespetuoso.
- 3 Tienes que cubrir a un compañero que no se presentó.
- 4 Tienes una entrega de último momento.
- 5 Tus compañeros de trabajo confían en ti para sentirse apoyados y hacer mejor su trabajo.

weforlife



“El monstruo de mil cabezas”

Tiene que ver con hábitos personales, situaciones de trabajo, estimulaciones sin control...



Mucho estrés puede verse así



Falta de entendimiento de la actual realidad

75% de la población laboral será millennial y centennial para el 2025

6 de cada 10 trabajadores necesitarán formación antes de 2027, pero se considera que sólo la mitad de los trabajadores tienen acceso a oportunidades de formación adecuadas en la actualidad.

Políticas rígidas y poco adaptativas a los diferentes estilos de vida y necesidades de las personas

Tribus sin unión

Las personas que experimentan emociones positivas 2/3 partes de su día en el trabajo duran más en la compañía y trabajan voluntariamente por las metas

Sin unión de tribu este fenómeno no se logra.



Líderes centralizados en los resultados y no en cómo se llega a los resultados.

**Curvas de aprendizaje 25 a 35% más lentas.
(En mundo de alta rotación ...
¡Imagínate esto!)**

Reduce el progreso y actualización

Aumenta la probabilidad de accidentes, riesgos, y sostenibilidad del negocio.

**63% altos
niveles de estrés**

**Una nueva
fuerza de
liderazgo**

**73% de la
variabilidad en
el "enganche"
del personal
depende de su
gerente**

**Carencia de
equidad**

**Emociones
negativas y
soledad**



Tendencias para la resolución



Comunicación

Estrategias de comunicación profundas
y bien estructuradas.

(Un *mailing* no cuenta)

Gerentes de equipo con metas de cultura

Políticas y descripciones de puestos
enfocadas en la gestión de resultados y
la gestión positiva del talento.

Verdaderos creyentes

Dirección y personas clave

Talento dedicado

Especialistas y comités de cultura



Principales iniciativas por generación

Rango	Generación Z	Millennials	Generación X	Baby Boomer
1	Cultura centrada en las personas	Cultura centrada en las personas	Cultura centrada en las personas	Cultura centrada en las personas
2	Equilibrio trabajo -vida	Equilibrio trabajo -vida	Equilibrio trabajo -vida	Equilibrio trabajo -vida
3	Equidad salarial	Promoción de talento	Promoción de talento	Promoción de talento
4	Promoción de talento	Diversidad, equidad y programas de inclusión	Equidad salarial	Feedback y establecimiento de objetivos

Principales iniciativas por generación

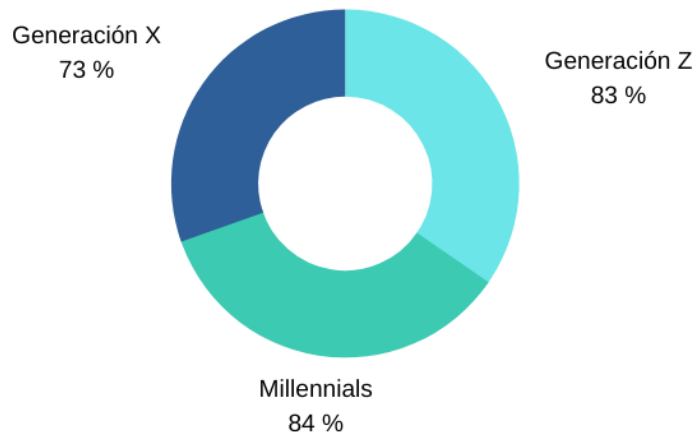
Rango	Generación Z	Millennials	Generación X	Baby Boomer
5	Diversidad, equidad y programas de inclusión	Equidad salarial	Diversidad, equidad y programas de inclusión	Equidad salarial
6	Feedback y establecimiento de objetivos	Feedback y establecimiento de objetivos	Feedback y establecimiento de objetivos	Diversidad, equidad y programas de inclusión
7	Programas de reconocimiento de equipos	Programas de reconocimiento de equipos	Programas de reconocimiento de equipos	Programas de reconocimiento de equipos

La **Generación Z** considera la equidad salarial como una prioridad para sus empleadores, mientras que los **Millennials** informan un mayor énfasis en sus empresas en los programas de diversidad, equidad e inclusión (DEI).

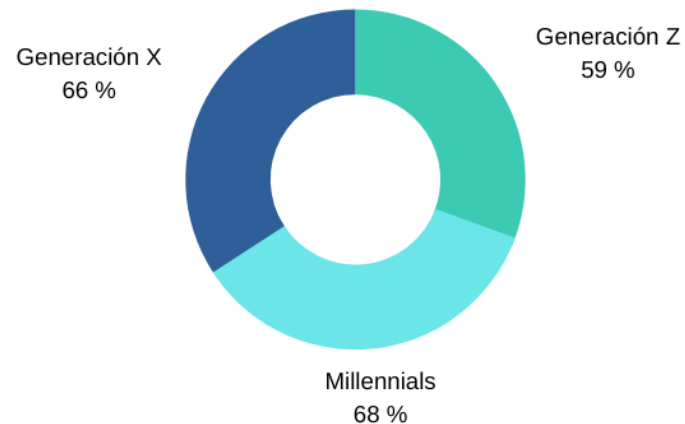
Tendencias para la resolución. Beneficios laborales más importantes



Flexibilidad laboral

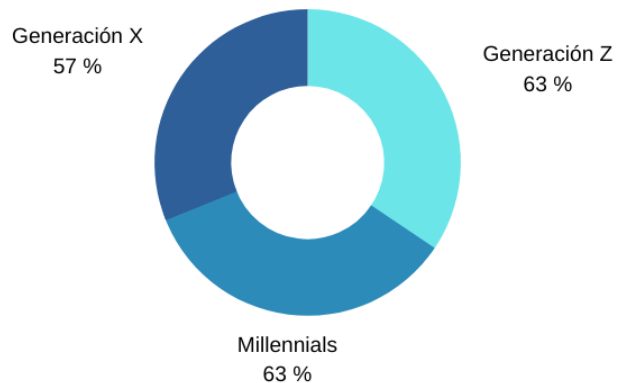


Recursos de salud mental

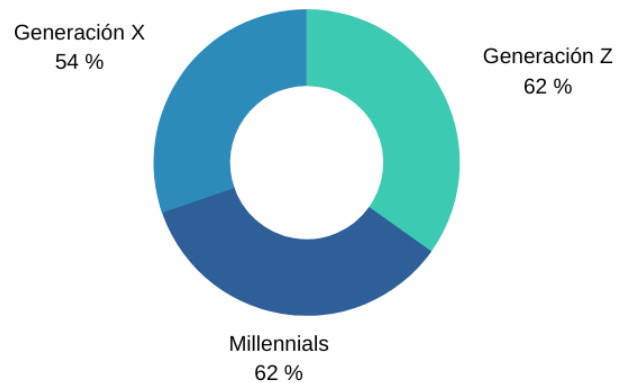


La **Generación Z** y **Millennials** desean principalmente flexibilidad laboral, aunque en su segunda prioridad estas generaciones difieren, los Z prefiriendo vacaciones y licencias parentales remuneradas y los Millennials prefiriendo beneficios en temas de salud mental

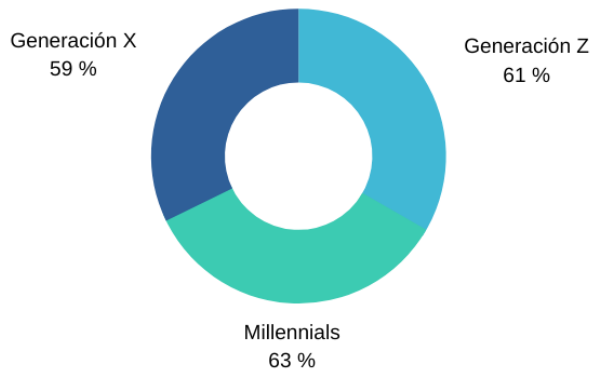
Posibilidades de perfeccionamiento



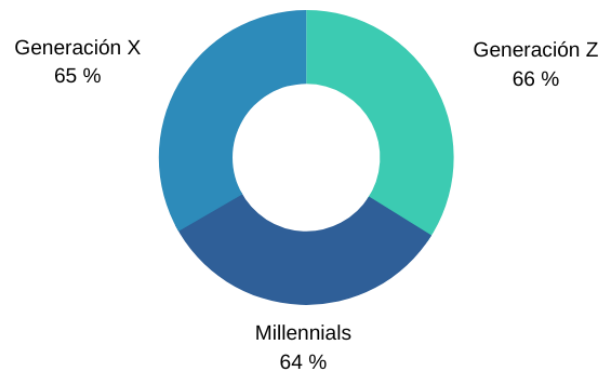
Programas de diversidad, equidad e inclusión



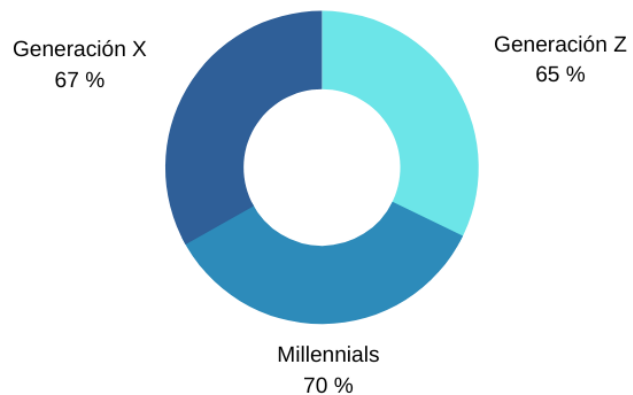
Programas de reconocimiento de equipos



Permisos parentales flexibles



Tiempo libre/vacaciones pagadas flexibles



**Tendencias para la resolución.
En cuanto a su salud mental**

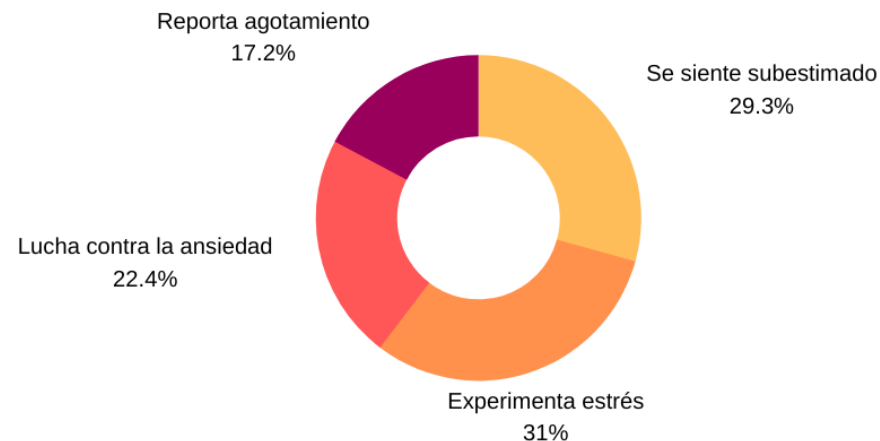


El panorama emocional de nuestros equipos

El bienestar emocional es una métrica tangible con implicaciones significativas en la productividad y en la retención de talento.

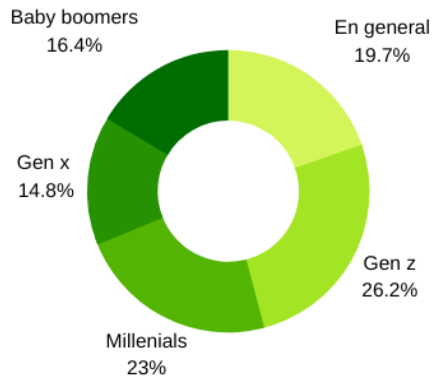
El **62 %** de los empleados identifica el acceso a estos recursos de salud mental como algo clave para su satisfacción laboral general.

El panorama general de los colaboradores en cuanto a su salud mental, reporta lo siguiente:

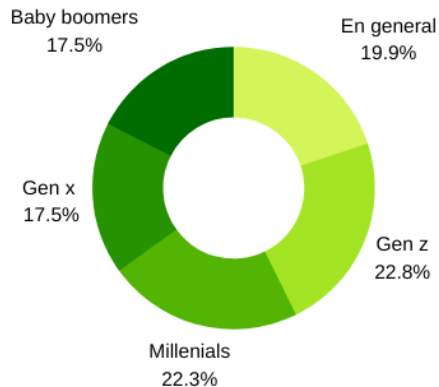


El panorama emocional de nuestros equipos

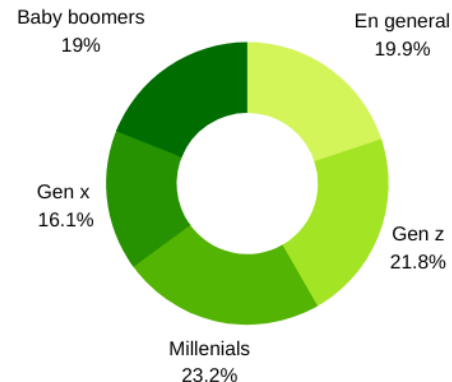
Reembolso de bienestar



Talleres de salud mental

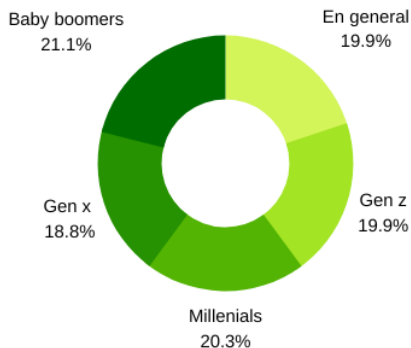


Los “socorristas” de salud mental

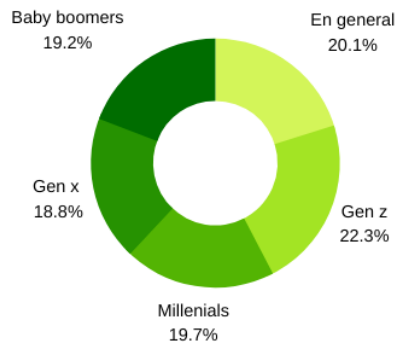


El panorama emocional de nuestros equipos

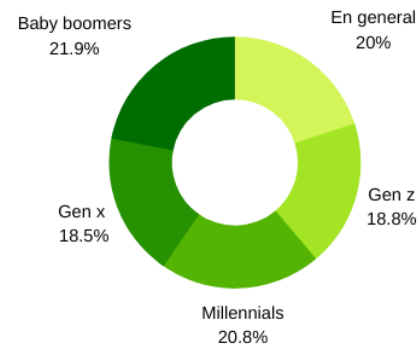
Seguro para servicios de salud mental



Consejeros en el área de trabajo



Espacios de descanso mental (Sala de meditación)



Todas coinciden en que buscan la **cobertura del seguro para los servicios de salud mental**, como el beneficio más importante. Los reembolsos de bienestar y los talleres de salud mental son las siguientes prioridades de recursos de salud mental de la **Generación Z**.

Tendencias para la resolución.
Tendencias de desarrollo



La forma en que nos hablamos, ayuda a nuestro progreso

En lugar de decir:

Perdón, soy nuevo
en esto.

Debería haber hecho
un mejor trabajo.

No lo sé.

Tengo mucho
trabajo por hacer.

No soy un gran líder.

Mejor di:

Gracias por ser tan
paciente conmigo.

Hice mi mejor esfuerzo,
pero voy a mejorar.

Trabajemos juntos
para resolverlo.

Hay mucho por hacer,
pero estoy feliz con el
progreso que he logrado.

Estoy creciendo como
líder y mejorando a
medida que avanzo.

Tendencias de desarrollo

- **Actualización.** (*PowerSkills y HardSkills*)
- **Creación de tribu y alineación.** (*Desarrollo grupal*)
- **Acompañamiento interno y externo.** (*Mentoría*)



Comunicación

Estrategias de comunicación profundas
y bien estructuradas.

(Un *mailing* no cuenta)

Gerentes de equipo con metas de cultura

Políticas y descripciones de puestos
enfocadas en la gestión de resultados y
la gestión positiva del talento.

Verdaderos creyentes

Dirección y personas clave

Talento dedicado

Especialistas y comités de cultura



Derechos protegidos ©Copyright 2023, algunos de los derechos protegidos.

Bibliografía propia de Wefor Life:

Reporte de Felicidad y bienestar empresarial de México 2022 o Reporte de empresas y organizaciones positivas de México 2022 diseñada por Gonzalo Díaz Báez.

Otras bibliografías:

- Health on demand 2023 survey report, Mercer.
- El desempeño del mercado laboral mexicano: potencial sin aprovechar, Centro de Investigación en Política Pública.
- Future of Jobs Report 2023, World Economic Forum.
- Workplace Benefit Trends By Generation In 2023, Forbes Advisor.

Las empresas son el entorno más importante para crear un mundo más feliz y saludable en la vida adulta y les estamos ayudando a comprender el por qué, el cómo y los beneficios.

