



Presentación para EMPRESAS NOM 035

El Desarrollo de la Conciencia hacia mejores resultados
Sembrando conciencia

COACHING X VALORES

❖ ¿Quiénes somos?

Somos un grupo de expertos en diferentes áreas que busca desarrollar la conciencia de las personas, de las empresas y de la sociedad. Nuestra labor es acompañarlos mediante una técnica desarrollada por el **Life & Business Coach** y Mentor Juan Carlos Lastiri que se implementa mediante la medición y aplicación de los valores, para obtener mejores resultados.

❖ ¿Qué es Be Better?

Es una organización que agrupa a un grupo de expertos enfocados en el “desarrollo de la conciencia”.

Nuestro concepto es único en el mundo y otorgamos un distintivo de persona o *empresa conscientemente responsable* enfocada en incrementar la productividad y mejorar los resultados organizacionales a través del **“desarrollo de la conciencia”** y la promoción de los valores con resultados tangibles desde la primer visita.

Be Better

Visión

Ser la organización que certifique a las empresas y líderes como socialmente conscientes para 2030.

Misión

Generar mejores resultados en nuestros clientes mediante la aplicación de nuestra técnica, incrementando los valores institucionales como aceleración y medición de los objetivos.

Objetivo

Guiar y acompañar a las personas y a las empresas a una vida más consciente para obtener mejores resultados como sociedad.

NUESTROS VALORES:

HUMILDAD

En nuestra enseñanza,

SINCERIDAD

En nuestro conocimiento y experiencias,

RESPECTO

Hacia el servicio en nuestros clientes,

CORDIALIDAD

En nuestros servicios,

ÉTICA

En nuestro comportamiento y desarrollo,

INTEGRIDAD

En todo lo que hacemos,

GRATITUD

En la oportunidad de facilitar y compartir,

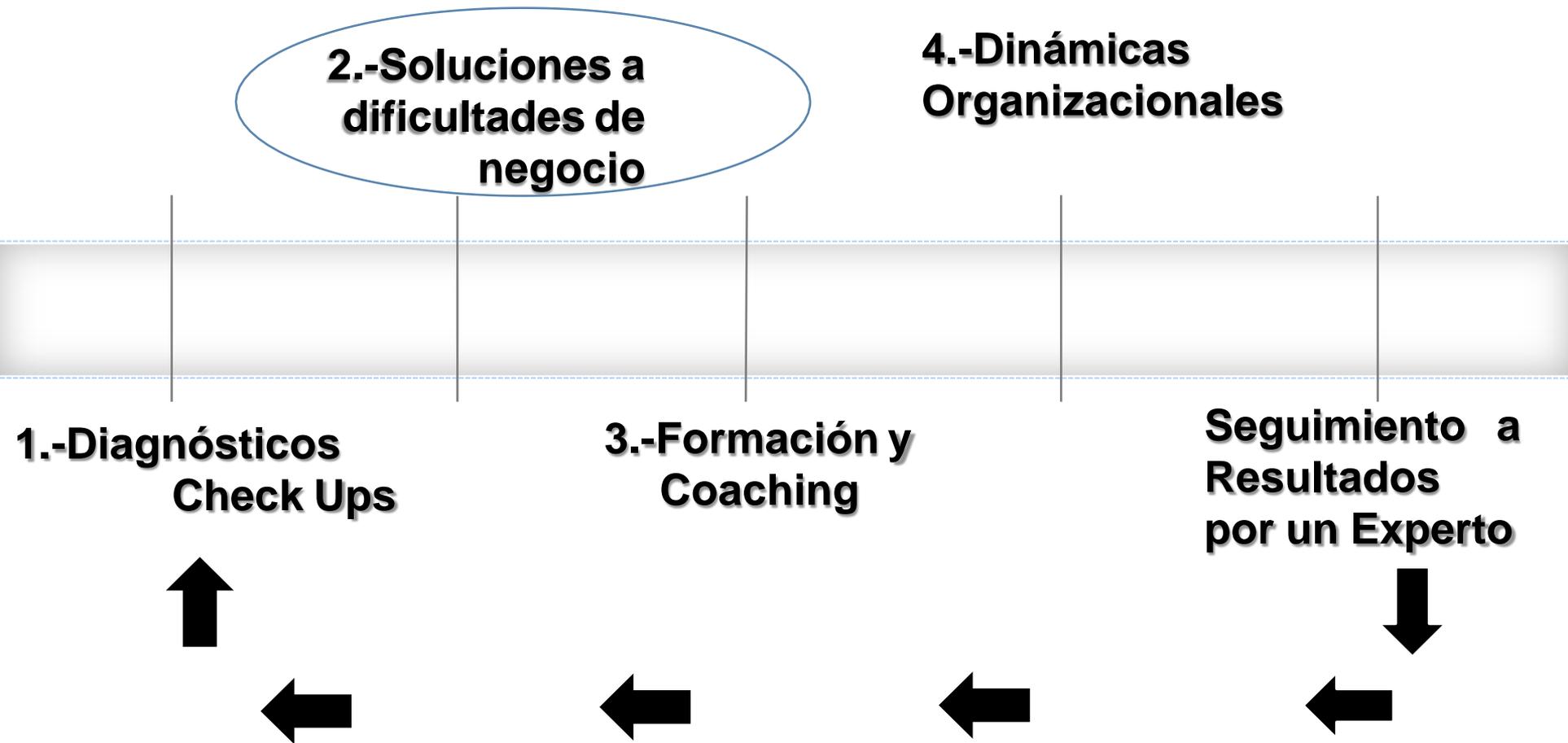
Transparencia

En nuestras labores,

AMOR

En TODO lo que hacemos.

¿Qué ofrecemos y cómo?



Introducción NOM-035

- ❖ La NOM 035 tiene como objetivo identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo atendiendo los actos de violencia y contrarios al citado entorno.

De acuerdo con el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y la propia Norma:

- ✓ **Entorno Organizacional Favorable**
- ✓ **Factores de Riesgo Psicosocial**

NOM-035-STPS-2018, no contempla ni establece ninguna obligación para:

- ✓ **Utilizar** un instrumento para realizar una evaluación psicológica de los trabajadores.
- ✓ **Aplicar** un cuestionario para identificar trastornos mentales.
- ✓ **Conocer** variables psicológicas internas al individuo como: actitudes, valores, personalidad, etc.
- ✓ **Medir** el estrés en los trabajadores.
- ✓ **Estar** obligada a dar servicios de apoyo psicológico con cargo a la empresa. Lo anterior es potestativo.

Etapas

- ✓ **Primera Etapa – 23 de octubre de 2019:** Emisión de política; las medidas de prevención; la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información.
- ✓ **Segunda Etapa – 23 de octubre de 2020:** La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; la práctica de exámenes médicos, y los registros.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

a) Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores:

- ✓ Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- ✓ Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- ✓ Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención (puede ser al IMSS).
- ✓ Difundir y proporcionar información a los trabajadores.

b) Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores:

- ✓ **Establecer, implantar, mantener y difundir** en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- ✓ **Identificar y analizar** los factores de riesgo psicosocial.
- ✓ **Adoptar las medidas** para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- ✓ **Adoptar las medidas y acciones de control**, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
- ✓ **Identificar a los trabajadores** que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
- ✓ **Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas** a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos - síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
- ✓ **Difundir y proporcionar** información a los trabajadores.
- ✓ **Llevar los registros** de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; de las evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y trabajadores a quienes se les practicó exámenes médicos.

c) Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores:

- ✓ **Establecer, implantar, mantener y difundir** en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- ✓ **Identificar y analizar** los factores de riesgo psicosocial.
- ✓ **Evaluar** el entorno organizacional.
- ✓ **Adoptar las medidas** para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- ✓ **Adoptar las medidas** y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
- ✓ **Identificar a los trabajadores** que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
- ✓ **Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas** a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
- ✓ **Difundir y proporcionar** información a los trabajadores.
- ✓ **Llevar los registros** de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y trabajadores a quienes se les practicó exámenes médicos.

Política de prevención de riesgos

La Política de prevención de riesgos psicosociales es la declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Cada centro de trabajo deberá elaborar su propia política, con base en las condiciones de su centro de trabajo y sus posibilidades, de forma que se instrumenten en acciones los compromisos que en la política se señalen.

La Norma contiene un ejemplo de Política de prevención de riesgos psicosociales en la Guía de referencia IV, misma que puede ser adaptada a las necesidades de cada centro de trabajo. Cabe mencionar que dicha guía es voluntaria y no de cumplimiento obligatorio.

¿Cuáles son las medidas de prevención?

Las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, aplican a todos los centros de trabajo sin importar su tamaño.

Para prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán:

- ❑ • **Establecer acciones** para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación.
- ❑ • **Disponer de mecanismos seguros y confidenciales** para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral.
- ❑ • **Realizar acciones** que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, evaluación y reconocimiento del desempeño.

En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:

- ✓ **Acciones** para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo.
- ✓ **Lineamientos** para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto.
- ✓ **Mecanismos** para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores.
- ✓ **Establecer y difundir instrucciones** claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten.
- ✓ **Capacitación y sensibilización** de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables.

Respecto a las cargas de trabajo deberán contener:

- ✓ **Revisión y supervisión** sobre la distribución de la carga de trabajo para que se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación.
- ✓ **Actividades para planificar el trabajo**, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados.
- ✓ **Instructivos o procedimientos** que definan claramente las tareas y responsabilidades

En lo que se refiere al control de trabajo deberán comprender:

- ✓ **Actividades** para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad, siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello.
- ✓ **Acciones** para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo.
- ✓ **Reuniones** para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones.

En lo relativo al apoyo social deberán incluir actividades que permitan:

- ✓ **Establecer relaciones** entre trabajadores, supervisores, gerentes y patronos para que puedan obtener apoyo los unos de los otros.
- ✓ **Realizar reuniones periódicas** (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo.
- ✓ **Promover** la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores.
- ✓ **Contribuir** al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar:

- ✓ **Acciones** para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan.
- ✓ **Lineamientos** para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo.
- ✓ **Apoyos** a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar.
- ✓ **Promoción** de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores

Respecto al reconocimiento en el trabajo deberán contar con mecanismos que permitan:

- ✓ **Reconocer** el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores.
- ✓ **Difundir** los logros de los trabajadores sobresalientes.
- ✓ En su caso, **expresar** al trabajador sus posibilidades de desarrollo.
- ✓ En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá **difundir** información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores.
- ✓ **Establecer** procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación.
- ✓ **Informar** sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral.

En relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores se deberá promover que:

- ✓ El patrón, supervisor o jefe inmediato se **comuniquen** de forma directa y con frecuencia con los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo.
- ✓ Los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo se **difundan** entre los trabajadores.
- ✓ Los trabajadores puedan **expresar** sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño.

Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se deberá cumplir con:

- ✓ **Analizar** la relación capacitación-tareas encomendadas.
- ✓ **Dar oportunidad** a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades.
- ✓ **Realizar** una detección de necesidades de capacitación (**DNC**) al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.

OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES

Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se deberá cumplir con:

La Norma establece obligaciones para los trabajadores que son el complemento de las obligaciones patronales, estas obligaciones son:

- ❑ **Observar** las medidas de prevención y, en su caso, de control que dispone esta Norma, así como las que establezca el patrón para: controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.
- ❑ **Abstenerse** de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.
- ❑ **Participar** en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional.
- ❑ **Informar** sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón para tal efecto y/o a través de la comisión de seguridad e higiene.

Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se deberá cumplir con:

- ❑ **Informar** por escrito al patrón directamente, a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo o de la comisión de seguridad e higiene; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo.
- ❑ **Participar** en los eventos de información que proporcione el patrón.
- ❑ **Someterse** a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinan la presente Norma y/o las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, las que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico o psicólogo o psiquiatra del centro de trabajo o de la empresa.

Resumen preparado por AMEDIRH con base en la guía informativa sobre la NOM-35 (STPS) y con la asistencia del Dr. Manuel S. García Garrido, socio del Ibáñez, Parkman S.C.

➤ ¿En qué vamos a ayudarte?

- -Analizar la forma en que cumple con la Norma.
- -Identificar las tareas fundamentales para lograr cumplir con la Norma.
- -Planear eficazmente el cumplimiento de la Norma.
- -Controlar y evitar no cumplir con la Norma y pagar Multas.
- -Poner en acción su programa, y cumplir con la Norma.

Lo más importante...

Podemos acompañarlos...

no están solos...

Diagnóstico

- ✓ **Entender las dificultades** por las que atraviesa su empresa, los directivos y colaboradores y entender cómo impactan en el bienestar organizacional, el entorno laboral y la salud física y emocional de cada uno de los que la componen.
- ✓ **Diseñar estrategias** que se ajusten a las demandas y exigencias de las normativas del área de salud y bienestar, especializándonos en las de salud emocional y en los factores de riesgo psicosociales.
- ✓ Su prevención y control generan un beneficio en cada uno de los que la componen y en el clima y salud de la organización y tienen un **impacto demostrado en la economía de la empresa.**

Servicio a ofrecer:

- ✓ **Consultoría** – Evaluación – Soluciones en Bienestar Corporativo
- ✓ **Asesoría e Implementación** del “Programa de Cumplimiento de NOM035-STPS-2018. De la exigencia a la oportunidad”.
- ✓ **Conferencias** Motivacionales y Disparadoras para Equipos de Trabajo, Directivos e Instituciones.
- ✓ **Talleres** y Capacitaciones a Equipos en Herramientas de Liderazgo, Energía y Motivación, Comunicación Asertiva, Negociación para el Éxito.
- ✓ **Capacitación para el liderazgo.** “Entrenando a tus líderes” On line. Módulos de capacitación – Actividades de reflexión y Sesiones en vivo al final de cada módulo.

¿No sabes cómo empezar? Prueba primero, entendiendo de qué se trata...

- ✓ Charla Informativa sobre NOM-035-STPS-2018
 - “De la exigencia a la oportunidad”
 - ✓ ▪Dirigida a: Ejecutivos, gerentes, supervisores o todo tu equipo
 - ✓ ▪20 participantes
 - ✓ ▪Duración: 3 hs
 - ✓ ▪Lugar: dispuesto por la empresa
 - ✓ ▪Objetivo: lograr un entendimiento de la normativa y su alcance, generar un cambio de visión que permita entender la oportunidad que beneficia al trabajador y a la empresa.
 - ✓ ▪ Incluye dinámica disparadora para detección de factores de riesgo psicosociales
 - ✓ ▪Se entrega constancia de implementación de la capacitación que documenta lo realizado y feedback y conclusión general de la capacitación con áreas de oportunidad detectadas.
 - ✓ ▪Inversión desde: \$5,000.00 (pesos mexicanos – el precio no incluye IVA ni costes de traslado o estadía)

Buscas comenzar a implementar la solución pero quieres ir por pasos...

- ✓ **Curso - Taller** NOM-035-STPS-2018 “De la exigencia a la oportunidad”
 - ✓ ▪Dirigida a: líderes, colaboradores, equipos – 20 personas
 - ✓ ▪Duración: 8 hs
 - ✓ ▪Lugar: establecido por el cliente - empresa
 - ✓ ▪Objetivos: lograr un entendimiento de la normativa y su alcance, generar un cambio de visión que permita entender la oportunidad que beneficia al trabajador y a la empresa, entrenar en estrategias rápidas de control de los factores de riesgo psicosociales.
 - ✓ ▪Incluye dinámicas grupales e individualizadas, detección de factores de riesgo psicosociales a través de dinámica disparadora, entrenamiento en estrategia para manejo y control de estrés
 - ✓ ▪ Se entrega constancia de implementación del curso – taller e informe que documenta lo realizado, feedback y conclusión general de la capacitación con áreas de oportunidad detectadas.
 - ✓ ▪Inversión desde: \$15,000.00 (pesos mexicanos – el precio no incluye IVA ni costes de traslado o estadía)

Programa de cumplimiento a la NOM-035-STPS-2018

✓ PROGRAMA “COMIENZA” – Etapa de sensibilización

- ✓ ▪Dirigida a: todo la empresa
- ✓ ▪Duración: 3 – 4 meses
- ✓ ▪Lugar: en la empresa – eventual renta de espacio según necesidad
- ✓ ▪Objetivos: entendimiento de la normativa y su alcance, diagnóstico de situación actual, diseño de estrategias preventivas y de control de los factores de riesgo psicosociales. Capacitación y dinámicas para generar un cambio de visión que permita entender la oportunidad para todos, repensando la cultura de la empresa.
- ✓ ▪ Capacitación en estrategias para el cambio. Formación de líderes multiplicadores y que perpetúen el progreso desde dentro de la empresa. Focus group. Entrenamiento en habilidades que mejoran el entorno laboral y los factores que previenen al estrés en el trabajo.
- ✓ ▪ Se entrega constancia de implementación de todo lo actuado, política de prevención por establecimiento de trabajo, estrategias de difusión, informe de evaluación inicial, documentación para presentar ante unidad de verificación o STPS.
- ✓ ▪Inversión: se requieren datos específicos para su estimación.

Continuidad del programa

- ✓ Entendemos que los cambios no constituyen una verdadera transformación si no sostienen en el tiempo. Para esto diseñamos el total del programa con una intervención intensiva de inicio con el principal objetivo de sensibilizar sobre los factores de riesgo psicosociales y a su vez capacitar en estrategias a líderes dentro de la empresa que se conviertan en factores multiplicadores.
- ✓ ▪ “Comienza” se continúa con el programa “**Ejecuta**”, “**Evalúa**” y “**Crece**” que en sus distintas etapas se rediseña de acuerdo a los resultados que se desean obtener y a la evolución de cada empresa. El objetivo es continuar la transformación, afirmarla, evaluar los resultados en la segunda etapa de la implementación de la normativa y aplicar una mejora continua en el proceso.

¿Por qué invertir en disminuir los Factores de Riesgo Psicosociales y en mejorar el Entorno Laboral?

- ✓ Mejora en la productividad
- ✓ Disminuye la rotación de personal y los costes por búsquedas laborales y por disminución de la fuerza laboral por la generación de nueva curva de aprendizaje
- ✓ Disminuye el ausentismo y la incapacidad
- ✓ Aumenta la motivación
- ✓ Mejora la comunicación
- ✓ Incrementa el sentido de pertenencia a la empresa y el compromiso
- ✓ Alineación de objetivos y valores de la empresa con los individuos
- ✓ Impacto positivo en la calidad y salud del trabajador, directivos, sus familias y entornos

COMIENZA

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
TALLER DISPARADOR
FOCUS GROUP
ANÁLISIS ÍNDICES BASALES
DISEÑO DE ESTRATEGIA Y PLAN PREVENTIVO

EJECUTA

ENTRENAMIENTO
TALLER MANEJO DE ESTRÉS, ANSIEDAD
INTELIGENCIA EMOCIONAL CON ESTRATEGIAS DE CAMBIO
GENERACION DE UNA NUEVA CULTURA

CRECE

MEDICIÓN
APLICACIÓN DE ENCUESTA AVALADA POR NORMATIVA
ANÁLISIS DE RESULTADOS
ESTUDIO ANTES DESPUÉS

EVALÚA

APLICACIÓN DE LOS RESULTADOS EN UN CICLO DE MEJORA PARA ALCANZAR LOS ESTÁNDARES REQUERIDOS Y DESEADOS

Comienza

Etapa de **observación** y **diagnóstico** de la situación actual para evaluar las oportunidades de mejora. En base a esto se **diseña la estrategia** a la medida de tu empresa.

Ejecuta

Te acompañamos en todos los pasos de **implementación**, desde la **comunicación** al equipo hasta la **ejecución** de la estrategia. Nos basamos en el **INSIDE-OUT**, es decir desde adentro hacia afuera. **Entrenamos a tu propio equipo** para que esté capacitado en su aplicación.

Evalúa

La **medición** con herramientas objetivas permitirán entender el **impacto** de los programas ejecutados.

Crece

Los resultados, la observación, la valoración y el aprendizaje sirven si los aplicamos en un **proceso de mejora** generado en tu propia experiencia

Porque de la vitalidad de las personas depende la vitalidad de tu empresa

LOS RESULTADOS

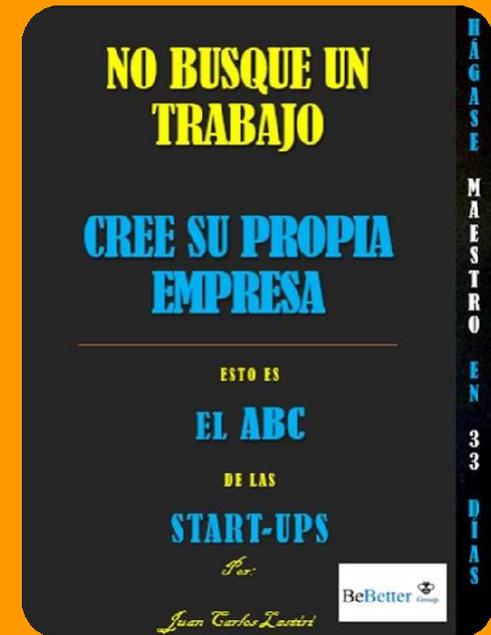
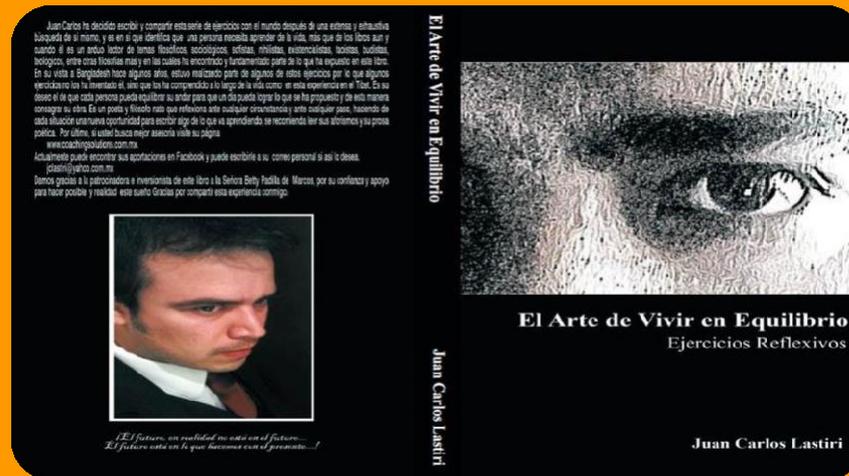
- ✓ Los beneficios han sido publicados en estudios de productividad y económicos que demuestran el retorno sobre inversión que generan en la empresa por cada programa de bienestar implementado.
- ✓ Los estudios realizados por Organización Mundial de la Salud, Organización Internacional del Trabajo y la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros, proveen estudios económicos y de impacto que han sido de gran aporte para las empresas mostrando los beneficios y publicando guías y lineamientos para la resolución del problema.
- ✓ Por otro lado si bien en México se presenta como uno de los países con mayores niveles de estrés en el trabajo y con altos niveles de ansiedad y depresión como problemáticas de salud mental en su población, también se encuentra a la vanguardia dentro de los países latinoamericanos con este nuevo paso en el compromiso del cuidado de la salud y bienestar en el trabajo en el que tanto trabajadores, operativos, administrativos y también los niveles gerenciales y directivos se encuentran afectados.

Nuestro Interés Principal

- ❖ Es que las organizaciones se desarrollen y tengan una formación y entrenamiento de alto rendimiento de acuerdo a las mejores prácticas de la Industria y de las más reconocidas Instituciones Internacionales con el fin de obtener los resultados esperados en su área a través de la práctica día con día. De esta manera te ofrecemos una serie de entrenamientos, cursos y talleres que pueden mejorar tu nivel de resultados y competitividad personal así como en tu empresa.
- ❖ Estos entrenamientos pueden ser presenciales o en línea, en tu empresa o en algunas de nuestras salas para facilitar el entrenamiento. Solo requerimos que nos avises con al menos una semana de anticipación y nosotros te facilitamos el entrenamiento.

Nuestro Lema es:

¡Si usted crece, nosotros también!



Contacto:

Juan Carlos Lastiri

Director General

www.beabetter.us

(c) CDMX: (56)1454-5456

iclastiri@lastirinvestment.com

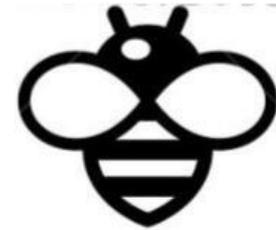
Torre Reforma Latino Paseo de la Reforma 296 Piso 39, Col. Cuauhtémoc. CDMX

FIND US:

beabetter.us

2023

BeBetter[®]



Group.