

# COORDINA VITAL 360°

PILOTO DE BIENESTAR ORGANIZACIONAL MEDIBLE

Medir el estrés organizacional, entrenar capacidades de autorregulación y generar indicadores estratégicos para la toma de decisiones empresarial.





# El entorno actual exige una respuesta estructurada

## Alta presión

Equipos que operan de forma continua bajo demandas crecientes y plazos ajustados.

## Sobrecarga cognitiva

Exceso de información, reuniones y decisiones simultáneas que agotan la capacidad mental.

## Cambio constante

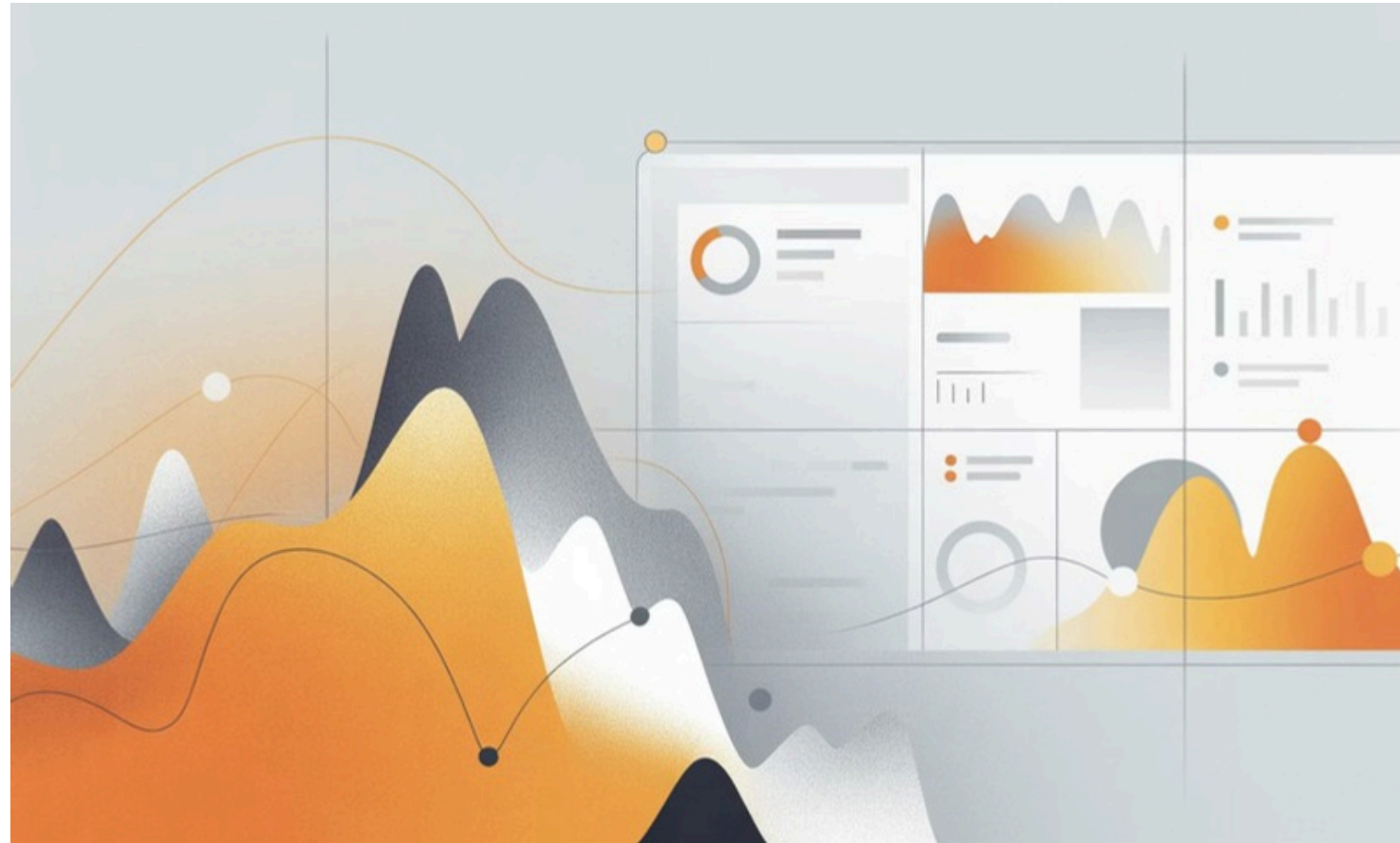
Transformaciones organizativas frecuentes que generan incertidumbre y resistencia.

## Riesgo psicosocial

Aumento de los factores de riesgo que impactan en la salud, el rendimiento y la cohesión del equipo.



El estrés organizacional suele ser invisible hasta que se manifiesta en **absentismo, conflictos, desmotivación o rotación.**



#### EL PROBLEMA

## Se percibe el estrés. No se puede medir ni gestionar.

La mayoría de las organizaciones reconocen que el estrés afecta a sus equipos. Sin embargo, carecen de sistemas para **cuantificarlo, analizarlo y gestionarlo de forma estructurada.**

Sin datos objetivos, las decisiones sobre bienestar se basan en percepciones subjetivas, lo que limita su eficacia y dificulta la justificación ante la dirección.

- El bienestar organizacional medible convierte un problema difuso en un sistema gestionable.

# COORDINA VITAL 360°: bienestar como sistema empresarial



## Medición fisiológica

Evaluación objetiva del estrés mediante HRV (variabilidad de la frecuencia cardíaca), el indicador fisiológico más validado científicamente.



## Entrenamiento en autorregulación

Sesiones prácticas para desarrollar capacidades de regulación emocional y gestión cognitiva aplicables al entorno laboral.



## Microhábitos sostenibles

Implantación de rutinas breves y efectivas que se integran en el día a día sin interferir en la productividad.



## Indicadores para dirección

Reporte ejecutivo con datos objetivos sobre el estado del estrés organizacional y la evolución del equipo.

# ¿Qué es un piloto?

Un piloto es una **implementación limitada y controlada** del método COORDINA VITAL 360° con un equipo concreto, con el objetivo de evaluar resultados reales antes de escalar el programa al conjunto de la organización.

El piloto permite a la dirección tomar una decisión estratégica informada, con datos propios y evidencia interna.



## Práctico

Aplicable a equipos reales desde el primer día.

## Medible

Resultados cuantificables con indicadores objetivos.

## Bajo riesgo

Alcance acotado, sin comprometer la operativa.

# Alcance del piloto

6–8

Semanas de duración

Implementación completa del método en un plazo operativamente asumible.



Medición HRV



Evaluación psicosocial

10–20

Participantes

Equipo piloto de tamaño óptimo para obtener resultados representativos.

4

Fases estructuradas

Diagnóstico, entrenamiento, integración y evaluación final.

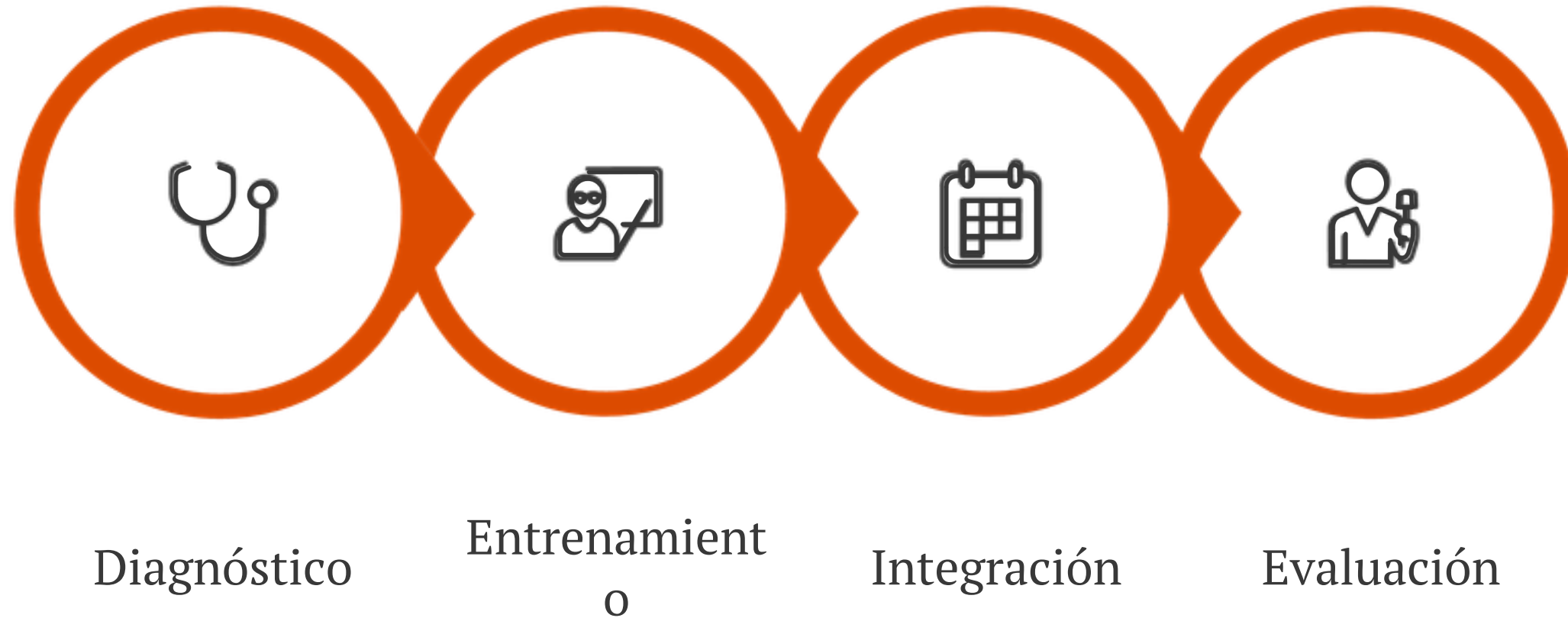


Sesiones de entrenamiento



Microhábitos

# Metodología del piloto



Cada fase está diseñada para generar aprendizaje acumulativo y evidencia objetiva. El proceso es trazable, documentado y orientado a producir indicadores útiles para la toma de decisiones de dirección.



# Qué obtiene la empresa

## Reducción del estrés percibido

Mejora medible en los niveles de estrés fisiológico y subjetivo del equipo participante.

## Mayor claridad y rendimiento cognitivo

Equipos con mayor capacidad de foco, toma de decisiones y gestión de la presión.

## Mejor coordinación del equipo

Reducción de fricciones interpersonales y mejora del clima organizacional.

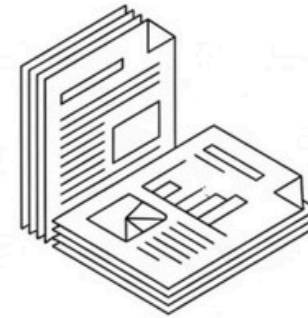
## Indicadores estratégicos para dirección

Datos objetivos sobre el estado de salud organizacional, listos para integrar en la estrategia de empresa.

AL FINALIZAR EL PILOTO

# Resultados entregables para la dirección

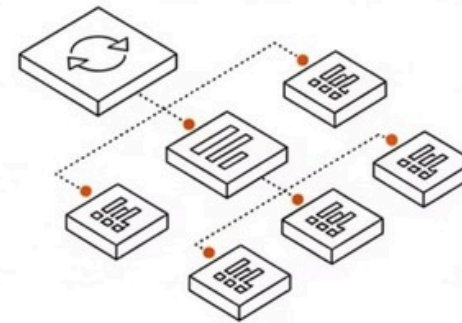
La empresa recibe un conjunto de outputs estratégicos que permitenevaluarel impacto delprogramayfundamentar decisiones de continuidad o escalado.



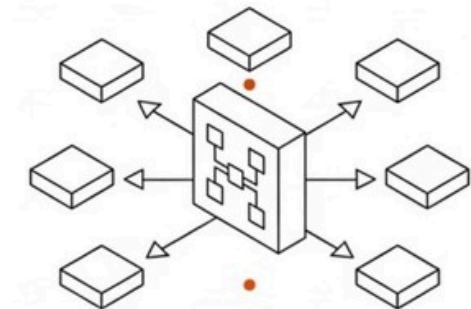
**Informe Ejecutivo**  
con documentación completa



**Indicadores de Estrés Organizacional**  
con datos HRV y métricas



**Recomendaciones Estratégicas**  
con líneas de acción prioritarias



**Propuesta de Escalabilidad**  
opciones para expandir e integrar

# Del piloto al programa: escalar el modelo

Los resultados del piloto proporcionan la base objetiva para decidir el siguiente paso estratégico.



## Ampliar a otros equipos

Extender el programa de forma progresiva a otras áreas o unidades de negocio.



## Integrar en la estrategia de bienestar

Incorporar COORDINA VITAL 360° como un componente estable del sistema de bienestar corporativo.



## Incluir en prevención psicosocial

Alinear el programa con los requerimientos normativos de vigilancia y prevención de riesgos psicosociales.