

EL OTRO 360° DE TU ORGANIZACIÓN

De bienestar corporativo a optimización sistémica del desempeño humano

XXIV Congreso Nacional de Gestión Humana ACRIP • Cali • 30 Sep. - 2 Oct. 2026

¿Tu estrategia de bienestar está diseñada para sostener el desempeño, o solo para responder cuando el desgaste ya apareció?

La pregunta no es si tu organización necesita bienestar. La pregunta es si el sistema humano que sostiene los resultados está preparado para sostenerlos en el tiempo.

Lo que está cambiando en 2026

40%

de los empleados a nivel global reportaron mucho estrés el día anterior.

Gallup, State of the Global Workplace 2026

45%

de los managers reportaron mucho estrés diario, frente al 39% de colaboradores individuales.

Gallup, 2026

11%

es el incremento anual proyectado de reclamaciones médicas por persona según el estudio global MMB 2026.

Mercer Marsh Benefits, 2026

La conversación cambió: del “programa de bienestar” al sistema humano

La evidencia reciente apunta en dos direcciones: el trabajo y su organización influyen en los riesgos psicosociales, y las empresas necesitan pasar de respuestas aisladas a una gestión más proactiva. AXIS integra esa lectura con una intervención sobre la persona y sobre el sistema en el que trabaja.

AXIS HUMAN GROUP

Salud humana. Resultados sostenibles. Un enfoque interdisciplinario para diagnosticar, priorizar, intervenir y medir.

Fuentes principales: Mercer Marsh Benefits Health Trends 2026 • Gallup State of the Global Workplace 2026

1. El desgaste que se normaliza también se gestiona

No todo lo que parece “normal” es sostenible. En muchos equipos, el deterioro aparece primero como hábitos, respuestas y formas de trabajar que se vuelven rutina. El reto de Gestión Humana no es etiquetar personas: es detectar señales, comprender el contexto y activar respuestas oportunas.

Lo que escuchamos en líderes y equipos

LÍDER

“Siento que paso todo el día apagando incendios y al final no avanzo en lo verdaderamente importante.”

COLABORADOR

“Ayer me acosté pensando en los pendientes y hoy me desperté de madrugada con el correo en la cabeza.”

LÍDER

“Estoy exhausto/a, pero si yo me muestro cansado, el equipo se me cae.”

COLABORADOR

“Estoy físicamente en la casa, pero mi mente se quedó en la oficina.”

Tres patrones que conviene hacer visibles

01	DESGASTE NORMALIZADO	El exceso de carga se convierte en “la forma habitual de trabajar”.
02	DESEMPEÑO EN DETERIORO	La persona sigue cumpliendo, pero con más reactividad, fatiga y menor capacidad de recuperación.
03	COSTO DIFERIDO	Lo que no se identifica temprano puede trasladarse a salud, ausentismo, rotación, clima y capacidad de ejecución.

Marco científico

La OMS define el burnout como un fenómeno ocupacional asociado al estrés crónico del trabajo no gestionado; la OIT 2026 además subraya que los riesgos psicosociales dependen también de cómo se diseña y organiza el trabajo. Esto refuerza una lectura sistémica, no solo individual.

Fuentes: OMS • OIT 2026

2. El Otro 360°: 5 sistemas que sostienen el desempeño

AXIS organiza su propuesta alrededor de cinco sistemas de intervención que se complementan. Cada uno puede activar productos, contenidos o intervenciones específicas; juntos forman una ruta integral.

Sistema AXIS	Qué observamos / desarrollamos	Valor para la organización
01. Medicina Clínica	Prevención, valoración clínica, factores de riesgo y seguimiento de salud.	Mayor anticipación frente a riesgos y mejor conexión entre salud y gestión humana.
02. Optimización Metabólica	Alimentación, hábitos y variables relacionadas con energía y salud metabólica.	Energía sostenible, hábitos saludables y capacidad de recuperación.
03. Movimiento Funcional	Movimiento, movilidad, capacidad física y prevención de molestias musculoesqueléticas.	Menor impacto del sedentarismo y mejor funcionalidad cotidiana.
04. Rendimiento Cognitivo	Atención, foco, higiene del sueño, recuperación y capacidades para decidir mejor.	Mayor claridad, concentración y desempeño sostenible.
05. Regulación Neurofisiológica	Herramientas de respiración, regulación, recuperación y manejo aplicado del estrés.	Mayor autorregulación en contextos de alta exigencia.

La diferencia no es tener cinco servicios. Es integrarlos en una lógica común.

ACTIVIDADES	SISTEMA AXIS	RESULTADO
Charlas, pausas activas y eventos aislados.	Diagnóstico + priorización + intervención + medición.	Una estrategia de salud humana conectada con las necesidades del negocio.

Nuestro propósito

SALUD HUMANA. RESULTADOS SOSTENIBLES.

AXIS conecta salud, hábitos, regulación, desempeño y contexto para ayudar a las organizaciones a tomar mejores decisiones sobre su sistema humano.

3. Del bienestar como actividad al sistema humano

La propuesta AXIS parte de una lógica simple: no todas las organizaciones necesitan lo mismo. Primero se identifica dónde está la tensión; luego se prioriza el punto de intervención y se mide el cambio.

Preguntas que un equipo de Gestión Humana debería poder responder

ENERGÍA	¿Nuestros equipos tienen capacidad de recuperación para sostener el ritmo actual?
REGULACIÓN	¿El estrés sostenido se ha vuelto una forma habitual de operar?
CONEXIÓN	¿Las personas se sienten respaldadas o están resolviendo en aislamiento?
DESEMPEÑO	¿El bienestar está conectado con indicadores de desempeño relevantes?
SOSTENIBILIDAD	¿La forma actual de trabajar puede mantenerse sin deteriorar a las personas?

4. Mini - autodiagnóstico para Gestión Humana

Responde con “Sí”, “A veces” o “No”. No es una prueba clínica; es una herramienta de conversación estratégica para detectar dónde conviene profundizar.

Indicador de conversación	Sí	A veces	No
1. Tenemos señales repetidas de fatiga, desconexión o sobrecarga en equipos clave.	☐	☐	☐
2. El descanso y la recuperación se ven como algo que ocurre “cuando se puede”.	☐	☐	☐
3. La presión operativa está reduciendo el tiempo para pensar, aprender o prevenir.	☐	☐	☐
4. Las personas llevan el trabajo fuera de la jornada de forma frecuente.	☐	☐	☐
5. Las iniciativas de bienestar se miden más por participación/satisfacción que por impacto.	☐	☐	☐
6. No tenemos una lectura integrada de salud, hábitos, regulación, desempeño y contexto.	☐	☐	☐
7. Hay colectivos críticos que necesitan una intervención distinta a la oferta general.	☐	☐	☐
8. Sabemos qué queremos cambiar, pero no tenemos una ruta de diagnóstico, intervención y seguimiento.	☐	☐	☐

CONVERSEMOS SOBRE TU ORGANIZACIÓN

Recibe una Sesión de Valoración Estratégica de 15 minutos.

En la conversación revisamos tus principales señales, identificamos un punto de prioridad y te mostramos cómo podría estructurarse una ruta AXIS para tu organización.

Escanea el QR y escribe: **AXIS 360**

Andrés Felipe Muñoz Ávila

Director General, AXIS HUMAN GROUP

WhatsApp: +57 317 669 4239

www.axishumangroup.com

Instagram: @axishg



Fuentes principales: Mercer Marsh Benefits Health Trends 2026 • Gallup State of the Global Workplace 2026 • OIT 2026 • OMS

Material ejecutivo informativo. No constituye diagnóstico clínico ni reemplaza una valoración médica o psicológica. Los indicadores y objetivos de medición deben definirse de acuerdo con cada organización y su marco de gestión.