



ECG

10:09



Hold your finger on
the crown.

Cómo iniciar una empresa saludable

Beatriz Crespo Ruiz

Ph.D Medicina

Ph.D Alto Rendimiento Deportivo

@bcresporuiz

beatriz.crespo@freedomandflowcompany.com

BEATRIZ CRESPO

De donde vengo ...

Ph.D Medicina y Ph.D Rendimiento Deportivo
CEO y Fundadora Freedom & Flow

7 años experiencia I+D+I Unidad Biomecánica
(Hospital Nacional de Paraplégicos de Toledo) + 7
años Contratada Doctor Universidad Castilla la
Mancha

HR Tech Summit Winner - 2022
Líderes más Disruptivos e Innovadores 2021
Nova Talent 111 List Health & Lifestyle 2020
Mujer Emprendedora 2020
Linkedin TopVoice 2019
Top 100 Mujeres líderes de España 2018

... hacia donde voy

Hemos creado Healthy Box® la primera plataforma del
mercado a nivel mundial con la que mides, automatizas
procesos y optimizas la gestión del bienestar de tus
trabajadores



HISTORIAS TRANSFORMACIÓN

La historia detrás de NETFLIX

O cómo crear la plataforma audiovisual más grande del mundo

historografias.com

8 Oct 1960 **Nace** Red Hastings en Boston.

1983 **Se gradúa** en la carrera de matemáticas en el Bowdoin College.

1983-1985 Ejerció como **profesor de matemáticas** en Suiza, para ahorrar dinero y poder estudiar un máster.

1985 Vuelve a EEUU, estudia un **máster en Ingeniería informática** en la Universidad de Stanford.

Alquila la película **Apollo 13** en la cadena de videoclubs **BlockBuster**. La devuelve con unos días de retraso y le cobran \$40 de penalización.

1997 **Vende la compañía** a Rational Software.

1991 Deja su trabajo y **funda Pure Software**.

1990 **Consigue su primer trabajo** en Adaptive Technology, donde inventa una herramienta para depurar software.

Se le ocurre la idea de crear un **"video club online" SIN MULTAS**.

1997 Reed Hastings y Marc Randolph **cofundan Netflix**.

1998 **Lanzan netflix.com** el primer sitio web de alquiler y venta de DVD.

1999 **Se incorpora el servicio de suscripción** que permite alquilar DVD's ilimitados por una tarifa mensual muy económica.

2007 **Netflix presenta el streaming**, que permite a sus suscriptores ver series de televisión y películas en ordenadores personales.

2005 El número de suscriptores de Netflix asciende a **4.2 millones**.

2002 **Netflix sale a bolsa**.

2000 Hastings, se acercó a los directivos de Blockbuster para ofrecerles la compañía que fundó (Netflix) por \$50 millones. **Su oferta es rechazada**.

2008 Netflix ofrece **streaming a través de la XBOX 360**, reproductores de discos Blu-ray y de los descodificadores de TV.

2009 Se puede ver **Netflix a través de la PS3**, TV y otros dispositivos conectados a Internet.

2010 Netflix lanza su servicio en Canadá, y puede utilizarse en los dispositivos Apple. **Blockbuster se declara en quiebra**.

2011 Lanzamiento de Netflix en **Latinoamérica y el Caribe**.

2013 Netflix se expande a Holanda. Obtiene **31 nominaciones a los premios Primetime Emmy**.

1/01/2013 **Se lanza House of Cards**. La primera serie producida por Netflix, a partir de su big data.

2012 Marc Randolph revela que la **historia del Apollo 13**, como inicio de Netflix, fue **puro marketing**.

2012 **Netflix llega a Europa**. Disponible en el Reino Unido, en Irlanda y en los países nórdicos.

2014 Netflix llega a Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Luxemburgo y Suiza. **Alcanza los 50 M de suscriptores**.

2015 Se estrena la **primera película original de Netflix**: "Beasts of No Nation".

2017 "La Casa de Papel" es la serie rodada en un idioma distinto al inglés **más vista de la historia de Netflix**.

Marzo 2018 Netflix gana su **primer Óscar** con el documental **Icaro**.

Marzo 2020 Debido al COVID-19, Netflix tuvo un **crecimiento de 16 M de suscriptores**, siendo este "el mayor aumento en un trimestre desde sus 13 años de historia".

Abril 2019 **Marca de EEUU de más rápido crecimiento** entre 2018 y 2019 (105%).

Dic. 2018 Netflix tiene una **valoración de más de \$100,000 M**.

2018 Más de **117,6 M de suscriptores**.

Marzo 2020 Netflix obtiene **más nominaciones al Óscar** que cualquier otro estudio de cine.

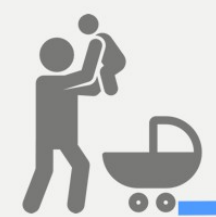
2020 Más de **182 millones de suscriptores**.
 Valoración actual más de **\$194,000 millones**.
 Disponible en más de **190 países**.
 Las **acciones** de Netflix han **crecido casi un 60%**.
 A día de hoy el precio de **cada acción de Netflix** tiene un valor de **\$491.87**.

HISTORIAS TRANSFORMACIÓN

La historia detrás de ZOOM

O cómo crear el Boom de videoconferencias en una pandemia

histografias.com



1970

Nace Eric S. Yuan en Shandong, China.



Obtiene su **licenciatura en matemáticas** y un **máster en ingeniería informática** en la Universidad de Ciencia y Tecnología de Shandong.



1988

Durante sus estudios, veía a su novia 2 veces al año ya que tenía que viajar durante 10 horas en tren. **Esto sería el origen de Zoom.**



1992

A los **22 años se casa** con su novia.



1997

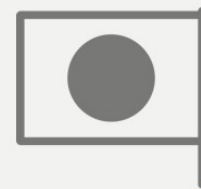
Se muda a **Silicon Valley**, empieza a trabajar en **WebEx**.

Tras **8 denegaciones** de su **solicitud de visa** para Estados Unidos, no se rinde y **lo consigue a la 9ª**.



1994

En una charla de **Bill Gates** sobre el boom de internet, se inspira para **trabajar en Silicon Valley**.



Al terminar la universidad **trabaja una temporada en Japón**.



2007

Cisco compra WebEx, Yuan se convierte en el responsable de ingeniería de producto.

Tras varias reuniones con **clientes**, se da cuenta que muchos de ellos **no están satisfechos con el servicio** (usabilidad, fiabilidad y calidad de video).

2011

Con ese feedback, propone a sus jefes hacer una plataforma de videoconferencias para smartphones. **La propuesta es rechazada.**



Su esposa le cuestiona su decisión de abandonar Cisco. Estas fueron las palabras de Yuan: **"Le dije, será un viaje muy largo y duro, pero me arrepentiré si no lo intento"**.



Junio 2011

Yuan renuncia y decide **poner en marcha el sistema de video conferencias** que había imaginado en sus largos viajes en tren para ver a su novia.



Cisco tiene un gran interés por las redes sociales. **Desea convertirse en una empresa como Facebook.**

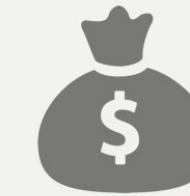


zoom



Mayo 2012

1ª versión beta privada de Zoom. Yuan escribe personalmente a cada usuario que se daba de baja para obtener feedback.



28/01/2013

Ronda de inversión **serie A \$6 M**.

Más de **40 compañeros** de trabajo se **unieron** a él para crear Zoom.

Ronda semilla. Consigue **\$3 M** debido a la confianza que tenían sus amigos en él y no por su idea. Skype y Hangout estaban en pleno auge.

SEQUOIA

EMERGENCE

Horizons Ventures
维港投资

17/01/2017

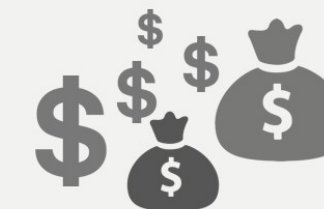
Ronda de inversión **serie D** Sequoia capital invierte **\$100 M** a una valoración de \$1.000 M.

4/02/2015

Ronda de inversión **serie C**. Emergence capital invierte **\$30 M**.

24/09/2013

Ronda de inversión **serie B** Horizons Ventures invierte **\$6,5 M**.



19/04/2019

Zoom sale a bolsa con una valoración de \$36 por acción y termina la jornada a \$62 (72% más).



2020

La aplicación pasó de tener 10 M de reuniones al día a finales de 2019 en la plataforma a **+200 millones de reuniones por día en marzo** debido al **COVID-19**.

El valor de las **acciones** de Zoom **incrementaron más del doble** en los últimos 3 meses.

La **fortuna de Yuan** se ha **incrementado un 112%** en los últimos 3 meses, llegando a \$7.57 mil millones de dólares.

En **abril**, la **plataforma es acusada** por la **filtración de datos**. **Google, SpaceX** y otras grandes empresas **prohíben a sus empleados usar Zoom**.

histografias.com


Imagina qué fácil sería
cuidarse

sin pensar diariamente en ello



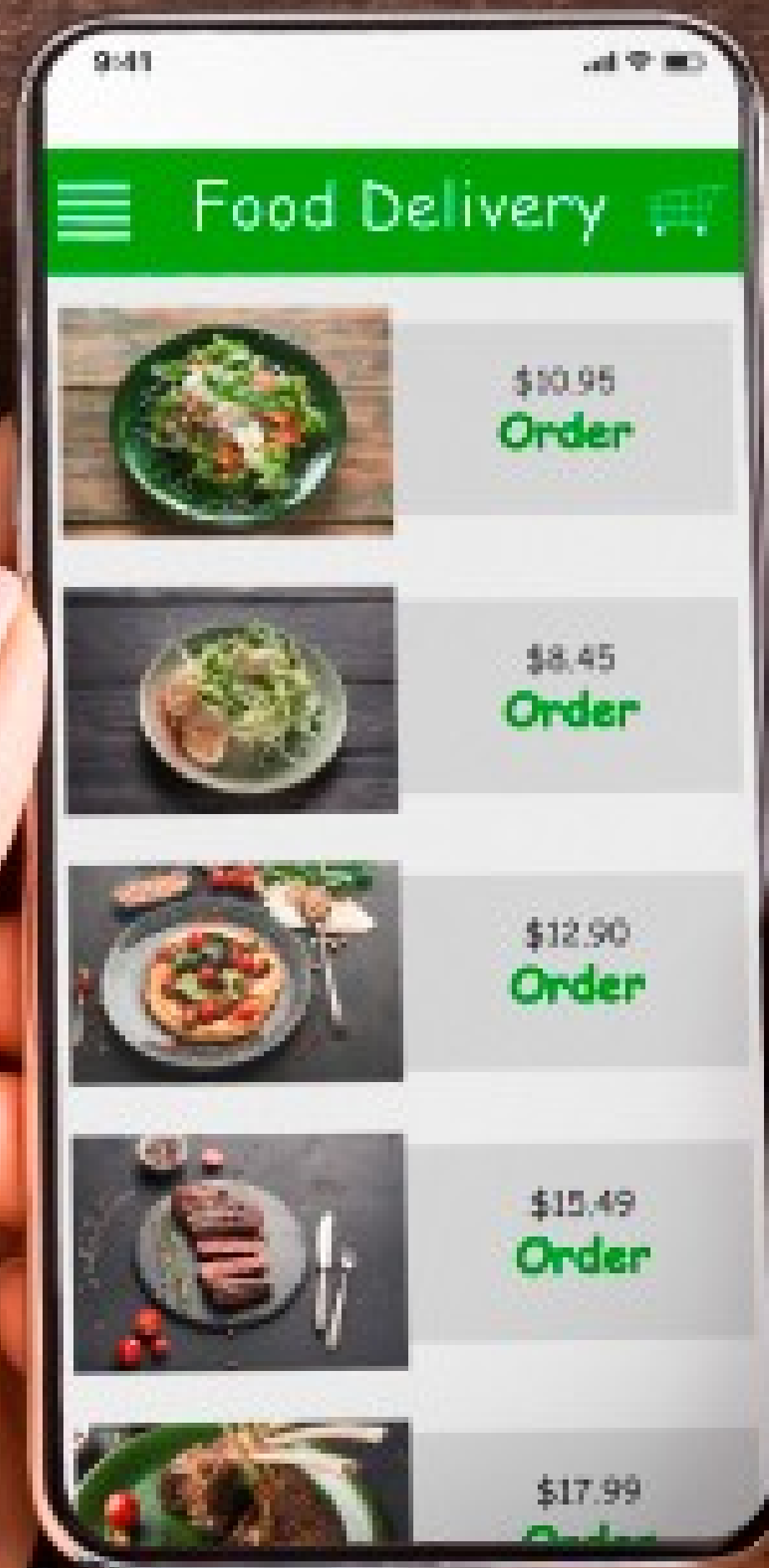
**uff..
(tele) trabajo
qué voy a comer
qué me pongo
hoy qué toca
tus pensamientos**



A smart speaker with a glowing blue top ring is positioned in the foreground of a kitchen. In the background, a woman with blonde hair is sitting at a kitchen island, looking at a tablet. The kitchen has blue cabinets and a window with plants.

*¡Buenos días Bea!
He notado que hoy has
descansado peor que ayer...*

*¿qué te apetecería
comer hoy?
He preparado una
selección para ti*



*En tu agenda indica que
hoy estarás en la oficina,
¿lo encargo para que
llegue allí?*

LIDERAZGO SALUDABLE

¿QUÉ ELEGIRÍAS PARA COMER HOY?



LIDERAZGO SALUDABLE

¿CUÁL SERÍA TU PLAN DESPUÉS DEL TRABAJO?



LIDERAZGO SALUDABLE

¿EN QUÉ PIENSAS CUANDO QUIERES DESCONECTAR Y RELAJARTE?





El gran reto

**Antes de 1927 todas las películas eran
insonoras...**



**Muchos negaron el irrefrenable cambio de
la industria...**

“Un punto de Inflexión estratégica es un momento en la vida de los negocios, cuando sus fundamentos están a punto de cambiar...

Andy Grove, CEO Intel

...en el que este cambio puede significar
una oportunidad para elevarse a nuevas
alturas, pero que es muy probable que
señale

el principio del fin”

Andy Grove, CEO Intel

ERNEST HEMINGWAY

Fiesta

Premio
Nobel de
Literatura
1954



Mike ... cómo se declaró en Bancarrota?

Poco a poco,


luego de repente

1 Abril 1976



An overhead view of a diverse group of business professionals sitting around a large, rustic wooden conference table. The scene is captured from directly above, showing the backs of the individuals. They are all focused on their mobile devices, including smartphones and tablets. One person in the center is using a laptop. The devices display various business-related data, such as bar charts, line graphs, and maps. The text 'Esta pasando en este momento' is overlaid in the center of the image. The background consists of a dark, patterned tile floor.

**Esta pasando
en este
momento**

Two women are standing back-to-back in the center of the frame. They are both wearing purple baseball caps, white tank tops, purple athletic pants, and white sneakers. The woman on the left is looking over her shoulder towards the right, while the woman on the right is looking over her shoulder towards the left. The background is a solid, light pink color.


Metaverso
¿tienes ya seleccionado tu avatar
laboral?



¿NEGOCIOS SALUDABLES?

Los costes de la “fuga de talentos” supone a la organización hasta el 60% de su salario bruto anual

EXIT →

A man in a grey suit and blue jeans is running from left to right across the frame. He is carrying a black briefcase in his right hand. The background is a concrete wall with a large, faded 'EXIT' sign and a black arrow pointing to the right. The overall scene suggests a person leaving a company, symbolizing 'talent flight'.

DEUDA

"Todos mis empleados están trabajando 6 ó 7 días a la semana porque nos falta personal" *Sergio's Florida*

Los trastornos por depresión y por ansiedad cuestan a la economía mundial USD 1 billón anual por pérdidas en la productividad *OMS2021*

CORTO PLAZO



DEUDA

FUGA DE TALENTO

Perder personal clave o lograr motivar a colaboradores especializados **impacta profundamente** en los resultados de la empresa a largo plazo



**LARGO
PLAZO**

SOLVENCIA

Las deudas que estamos adquiriendo **comprometen** la probabilidad de que una **compañía continúe** haciendo frente a sus obligaciones de forma sostenible, en tiempo y forma, dentro de un mercado global de **competición**



RESILIENCIA



La falta de salud y bienestar **afecta a la capacidad que tienen las empresas de afrontar los episodios de su negocio que afectan negativamente a sus ingresos o activos**

Empresa Saludable

¿De qué estamos hablando?



**Elevar los rating de
inversión IMPULSANDO el
bienestar empresarial:**

**es un nuevo ACTIVO
EMPRESARIAL**



Motores Organizaciones RENTABLES y SALUDABLES



NO BULLARD

CONEXIÓN

CURIOSIDAD

CAPACIDAD COMERCIAL

START-UP
MINDSET

NO
STANDARD
SOLUTIONS

EVOLV

LEARNING
CONSTANTIV

RES
AND



CONEXIÓN



EQUIPO

COMPROMISO

INDICADORES

Son 3 los aspectos que deberían rondar tu cabeza y marcar tus decisiones desde la dirección:

El primero es **el tiempo que tienes**: ser más rápido no significa ser más ágil.

2. Aportas en la mayoría de las ocasiones

coherencia a los debates y tienes un criterio definido que expones claramente, sin reveses

3. Eres una persona en formación continua y

capaz de reflexionar constantemente sobre tu forma de opinar, de dirigir al equipo

4. Tienes compromiso con el equipo, pero

también con **los objetivos a lograr por la compañía**

5. Agilidad y dinamismo están en tu perfil: en

definitiva una persona resolutiva

6. Practicas el respeto, la educación y cercanía

y muestras empatía



CURIOSIDAD



¿DIRECCIÓN PRIMERO?

MANDOS INTERMEDIOS

**CONOCER INTERESES Y
NECESIDADES**

**ANALIZAR MOTIVACIONES
Y RIESGOS**

CAPACIDAD COMERCIAL

Motores Organizaciones RENTABLES y SALUDABLES



Cliente céntrica



Bienestar y Salud del Empleado



Negocio



Capacidad de influencia pública y privada



Crear Indicadores de mejora



NWOL&W



+ Solvencia
+ Resiliencia
- Deuda





Inteligencia Wellbeing con Big data e Inteligencia Artificial

Freedom & Flow te ofrece Healthy Box® la primera plataforma del mercado con la que mides, automatizas procesos y optimizas la gestión del bienestar de tus trabajadores



Salud, bienestar y productividad empresarial

CON BIG DATA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL



HEALTHY BOX[®]

Empleados



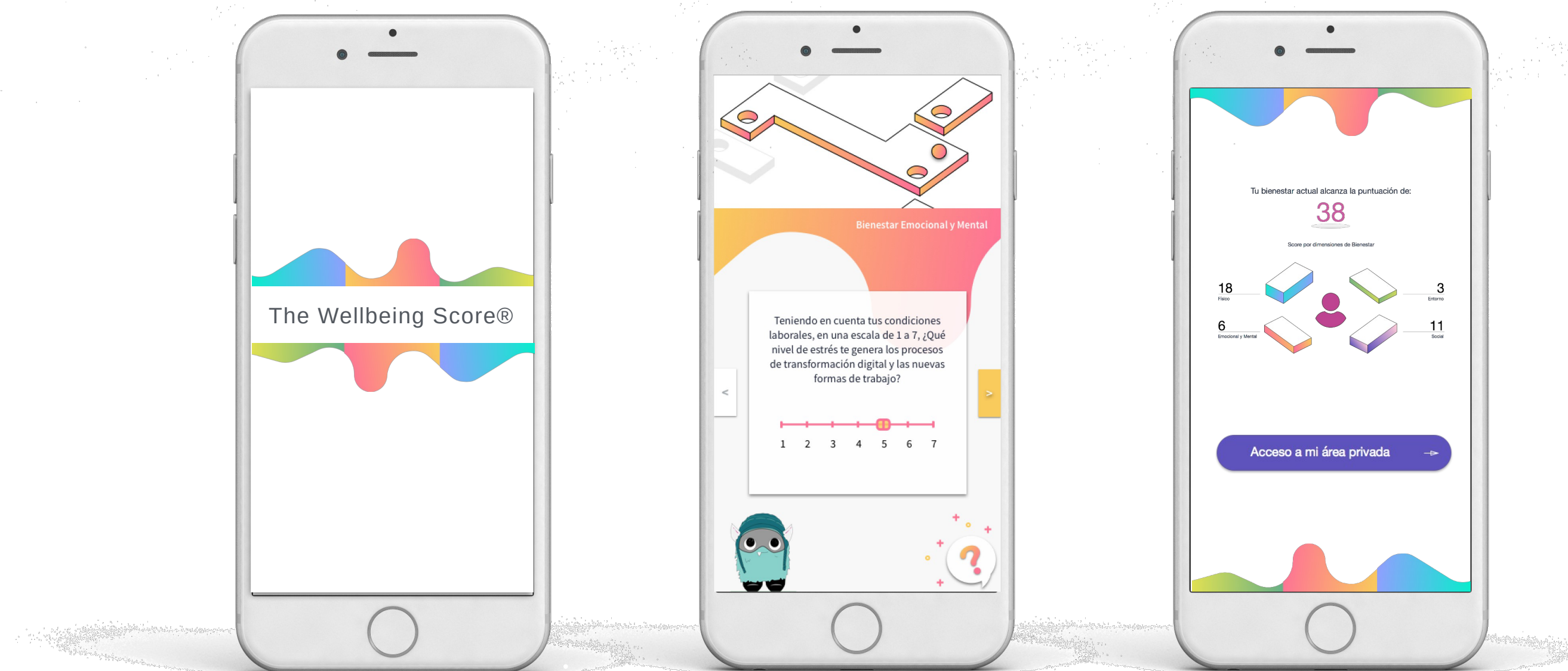
Healthy Box® empleados

El módulo de Healthy Box® employee incluye la herramienta:

The Wellbeing Score® es una completa evaluación que invita al trabajador a través de su email a realizar una **experiencia inteligente de coaching** de 15 minutos para evaluar 4 dimensiones de bienestar:

Físico, emocional, social y entorno personal, profesional y digital (NPS=9,7)

No necesita ninguna integración tecnológica al ser una web-app





La evaluación recoge en una sola herramienta cuestionarios y escalas validadas científicamente a nivel internacional.

Validez Organismos Internacionales



Entidades que lo implementan como herramienta de gestión bienestar corporativo





¿Qué indicadores evalúa?

La evaluación de bienestar del colectivo **evalúa más de 80 indicadores científicos para 20 áreas temáticas** que te permite conocer mejor los gustos, preferencias y necesidades de tus empleados.

Cada una de las áreas temáticas obtendrá una puntuación de 0-100 puntos en función del riesgo que suponga para la salud & bienestar del colectivo.

Bienestar Físico



Hábitos movimiento



Hábitos alimentación



Hábitos de descanso y sueño



Vigilancia de la salud

Bienestar Emocional



Índice de felicidad



Gestión incertidumbre



Gestión estrés



Índice de desconexión



Capacidad de trabajo

Bienestar Entorno



Entorno personal



Entorno profesional



Entorno digital



Hábitos sostenibilidad y medioambiente



Riesgos psicosociales

Bienestar Social



Nivel apoyo social



Bienestar financiero



Nivel conciliación



Apertura a diversidad



Talento



Habilidades interpersonales



¿Qué ofrece a los trabajadores?

Cada trabajador obtiene de forma automática e inmediata al completar la evaluación:

- Su puntuación de bienestar personalizada
- Qué hábitos son los saludables para su estilo de vida
- Cuáles son los hábitos a mejorar
- Un completo plan de acción individual

Bienestar Físico

71 puntos

Bienestar Emocional y Psicosocial

43 puntos

Bienestar Profesional y Digital

21 puntos

Bienestar Social y Financiero

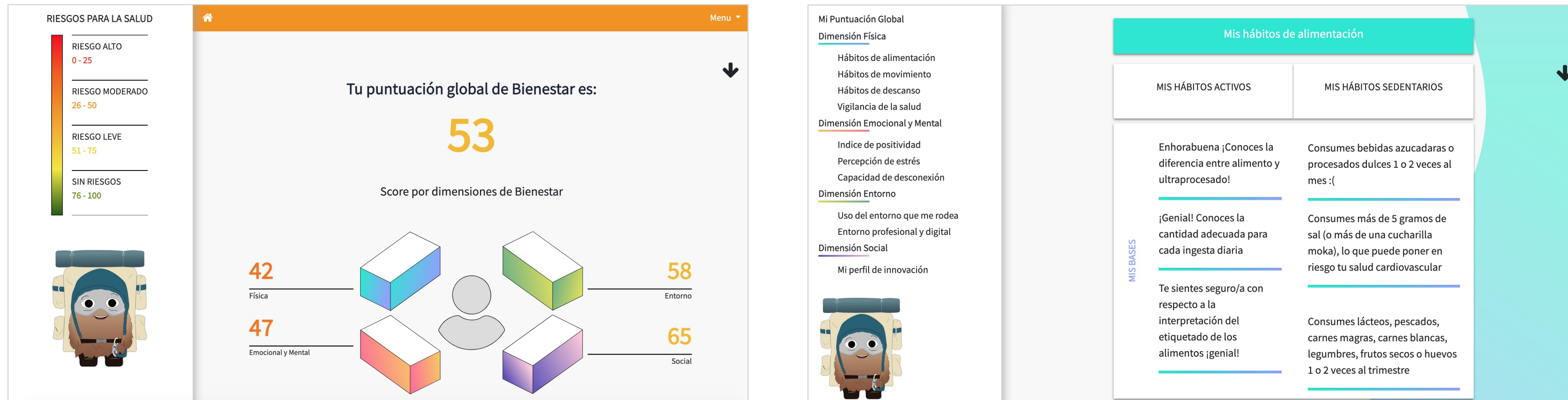
83 puntos

Evalúa de 0-100 puntos 4 dimensiones con más de 80 indicadores clave en benchmark corporativo





Informe de resultados y plan de acción individual



La experiencia de coaching de bienestar **ayuda al trabajador a conocerse mejor física y emocionalmente mostrándole qué hábitos son los saludables para su estilo de vida** y cómo puede mejorarlos.



Informe de resultados

A partir de los resultados obtenidos, **buscamos las correlaciones más significativas** entre:

- la propuesta de valor que estáis ofreciendo
- el perfil motivacional de vuestros empleados
- aspectos esenciales en la atracción y fidelización de talento

En Freedom & Flow llevamos 8 años acompañando en todo el proceso a nuestros clientes, desde la evaluación inicial hasta la contratación de nuevas soluciones o redireccionamiento de las existentes

Termómetro WBS® global



DIMENSIONES	GLOBAL	DESGLOSE PERSONALIZADO	
		Oficinas	Centros
BIENESTAR FÍSICO	51	52	51
Hábitos de alimentación	53	53	53
Hábitos de movimiento	50	44	50
Hábitos de descanso	48	57	47
Vigilancia de la salud	54	65	53
BIENESTAR EMOCIONAL Y MENTAL	50	55	50
Hábitos sentimientos y emociones	52	55	52
Hábitos gestión del estrés	27	30	27
Hábitos gestión del futuro	76	84	76
Índice de capacidad de trabajo	74	81	73
BIENESTAR ENTORNO	60	69	60
Hábitos entorno personal	53	61	52
Hábitos entorno profesional	59	81	57
Hábitos entorno digital	64	65	64
Hábitos sostenibilidad	65	74	64
BIENESTAR SOCIAL & CULTURAL	61	70	60
Apoyo social	65	76	65
Hábitos financieros	30	71	26
Conciliación	54	59	54
Diversidad	89	90	89
Desarrollo de talento	52	59	51
Habilidades interpersonales	66	70	65

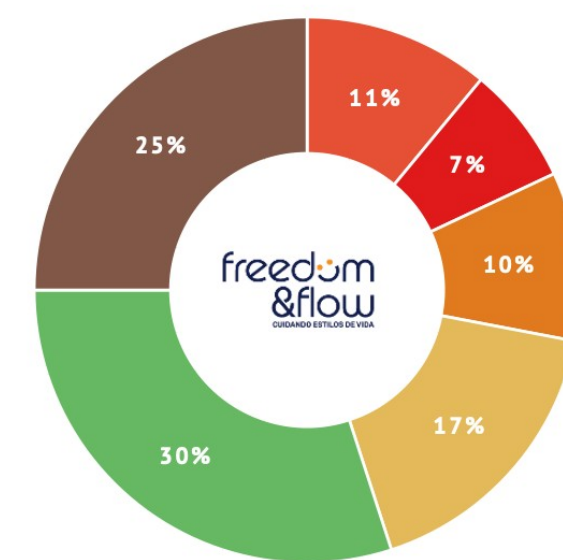
PUNTOS CLAVE GLOBAL

- Las áreas que requieren atención a corto plazo son:
 1. Hábitos para la gestión del estrés (27 puntos – Riesgo Moderado)
 2. Hábitos financieros (30 puntos – Riesgo Moderado)
 3. Hábitos de descanso (48 puntos – Riesgo Moderado)
 4. Hábitos de movimiento (50 puntos – Riesgo Leve)
 5. Hábitos para la gestión de sentimientos y emociones (52 puntos – Riesgo Leve)
- Las áreas que requieren atención a medio plazo son:
 6. Desarrollo de talento (52 puntos – Riesgo Leve)
 7. Hábitos de alimentación (53 puntos – Riesgo Leve)
 8. Hábitos con el entorno personal (53 puntos – Riesgo Leve)
 9. Vigilancia de la salud (54 puntos – Riesgo Leve)
 10. Hábitos relacionados con la conciliación (54 puntos – Riesgo Leve)
- Puntos fuertes GLOBAL
 - ✓ Apertura a la diversidad (89 puntos)
 - ✓ Hábitos para la gestión a futuro (76 puntos)

Rango de Bienestar percibido



Perfil Motivacional WBS® global



- Deporte
- Físico y Estético
- Ocio y diversión
- Rendimiento Personal y Profesional
- Salud
- Equilibrio Emocional

PUNTOS CLAVE GLOBAL

El perfil motivacional de bienestar obtenida en WBS® nos indica qué temáticas motivan a los empleados a cuidarse más y mejor.

Todas las acciones que llevemos a cabo desde la empresa teniendo en cuenta su perfil motivacional aumentará la satisfacción y obtendrá mayor tasa de participación.

En el colectivo de Oficinas los perfiles motivacionales principales son:

- Me cuidaría por Salud
- Me cuidaría por Equilibrio Emocional
- Me cuidaría por Rendimiento Personal y Profesional





Informe resultados Global 2022

WBS

1. Hábitos financieros

2. Gestión del estrés

3. Gestión de las emociones y pensamientos

4. Descanso, alimentación y movimiento

5. Desarrollo de talento (restaurantes)

PUNTOS CLAVE GLOBAL

El objetivo es que tu plantilla perciba su bienestar por encima de los 76 puntos. Cuando esto ocurre, el impacto en la productividad del bienestar y la experiencia laboral percibida por los empleados se optimiza al máximo.

La puntuación actual global es de **56 puntos/100 puntos** (riesgo leve-moderado).

Acciones requeridas a corto plazo:

1. Mejora hábitos financieros
2. Gestión del estrés
3. Gestión de las emociones y pensamientos
4. Descanso, alimentación y movimiento
5. Desarrollo de talento (restaurantes)

Se ha identificado que la falta de conciliación sumada al estrés, mala economía personal percibida y falta de descanso afecta negativamente al entorno personal del empleado y viceversa.

Sugerencias de mejora

Asociar refuerzos positivos vs negativos a la comunicación interna:

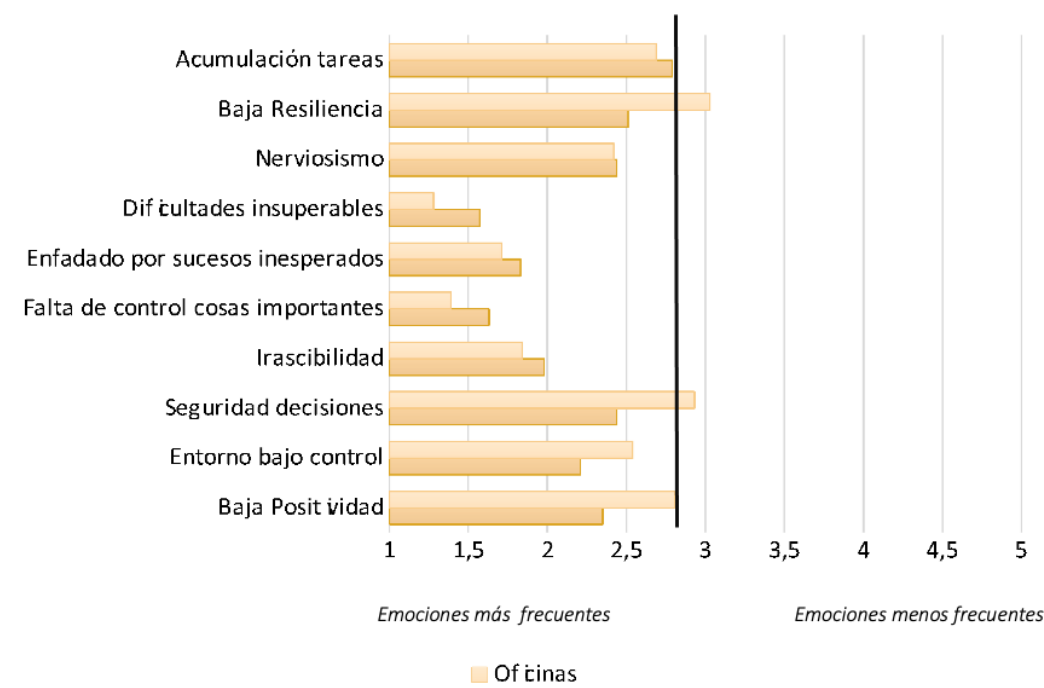
- Política de recompensación horaria: ej. En vez de salir a las 15.00 salir a las 14.00 es un refuerzo, resultaría en un mejor complementario al económico que pudiese ayudar a mejorar el bienestar de la plantilla.
- Aportar recursos positivos al empleado a través de la mejora de otros factores de su vida: Tiempo, conciliación entorno personal (beneficios) y mejora económica.



2b. Gestión del estrés diario

WBS

A continuación se muestra el desglose de autopercepción de estrés por porcentajes a:



Escala PSS. Selección de 1 a 5 opciones. Cada opción va asociada un valor. 5:Nunca; 4: Casi Nunca; 3:De vez en cuando, 2: A menudo; 1: Muy a menudo. A menor puntuación más riesgo

PUNTOS CLAVE

En general todos los ítem que se encuentran por debajo de la línea media (2,5 puntos) deben revisarse debido a que suponen un alto riesgo a nivel emocional:

TOP 5 FACTORES DESENCADENANTES DE ESTRÉS EN EL DÍA A DÍA

1. Percepción de dificultades insuperables
2. Falta de control sobre cosas importantes
3. Enfado por sucesos inesperados
4. Alta irascibilidad en el día a día
5. Sensación de no tener el entorno bajo control

El colectivo de centros está experimentando una situación de alto riesgo por estrés asociado a diferentes aspectos que no son capaces de manejar.

El colectivo de oficinas se percibe con una capacidad resiliente, positivos y con seguridad en la toma de decisiones, a pesar de tener dificultades en el día a día que muchas veces perciben como insuperables.



Conoce como compañía qué les gusta a tus empleados, qué necesitan, qué riesgos de bienestar y salud presentan, cuáles son sus puntos fuertes y débiles cuando se enfrenta a nuevas formas de trabajar o a la hora de desarrollar su talento, entre otros muchos.



Plan de Acción Personalizados

Los resultados nos aportarán **evidencias e indicadores clave** que permitirán **diseñar a medida propuestas de actuación a diferentes niveles** para abordar el reto de mejorar la conexión entre nuestros empleados

PLAN ACCIÓN HEALTHY BOX® RECONEXIÓN EQUIPOS



HEALTHY BOX[®]

Empresa

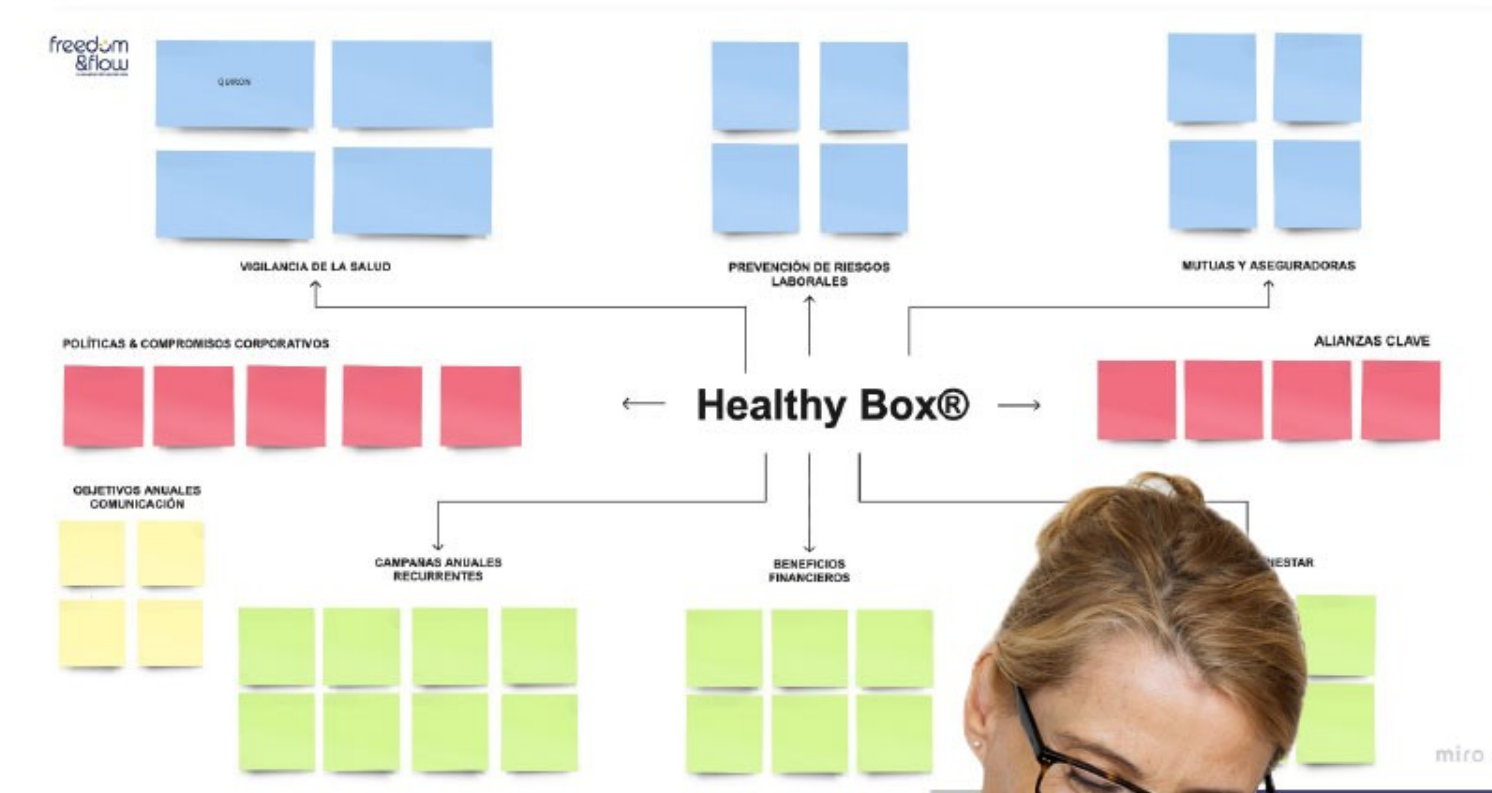


Integra. Analiza. Mejora

¡Qué maravilloso sería poder tener todos los informes, evaluaciones y consultas anuales sobre el bienestar del empleado en una sola plataforma!

Conectamos a todos vuestros proveedores de salud y bienestar e integramos todos los datos internos que tenéis en formato:

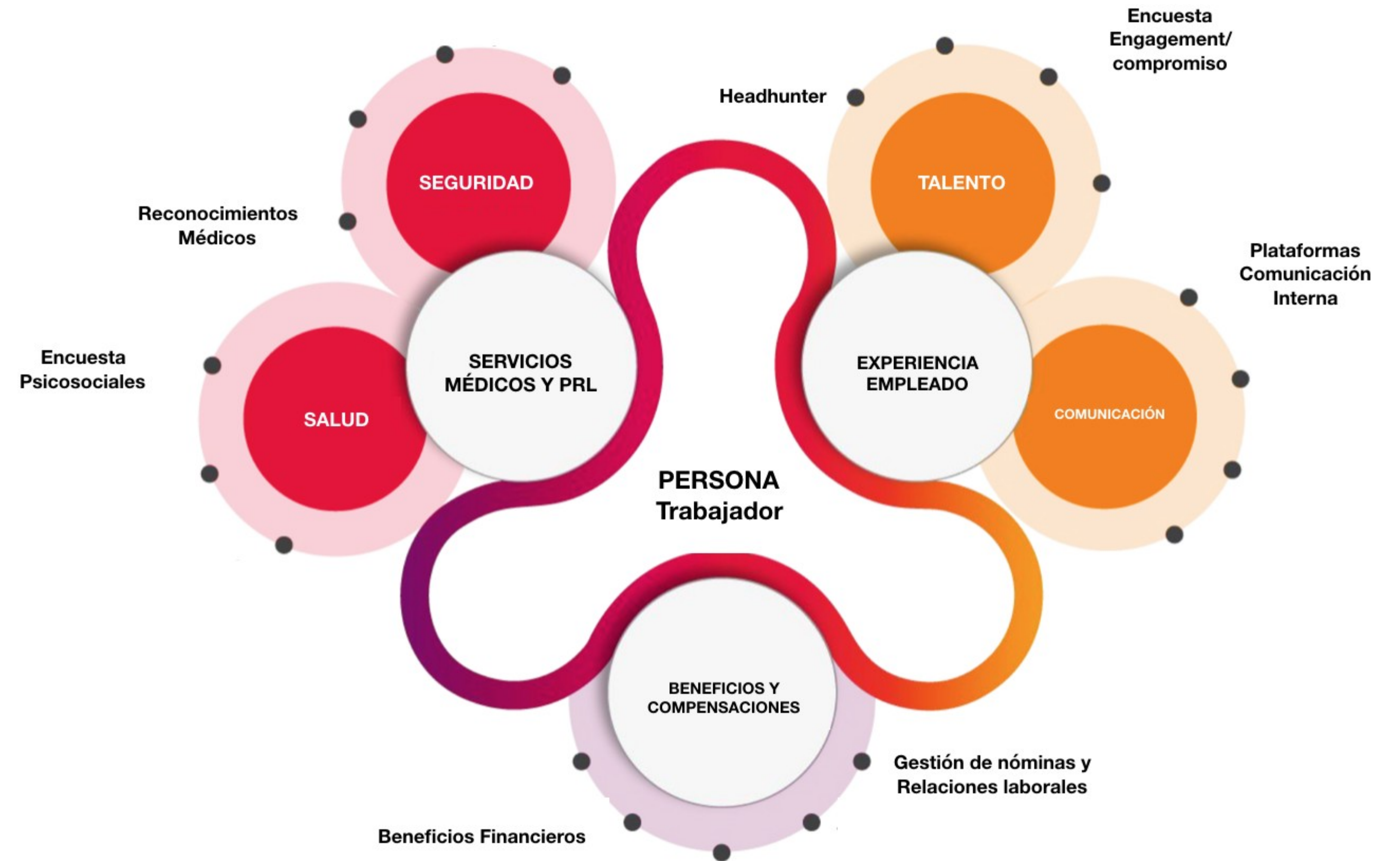
csv. pdf. xls. jpg. etc. (ej. inversión, pulse, políticas, usabilidad campañas sensibilización, formación.. etc.)





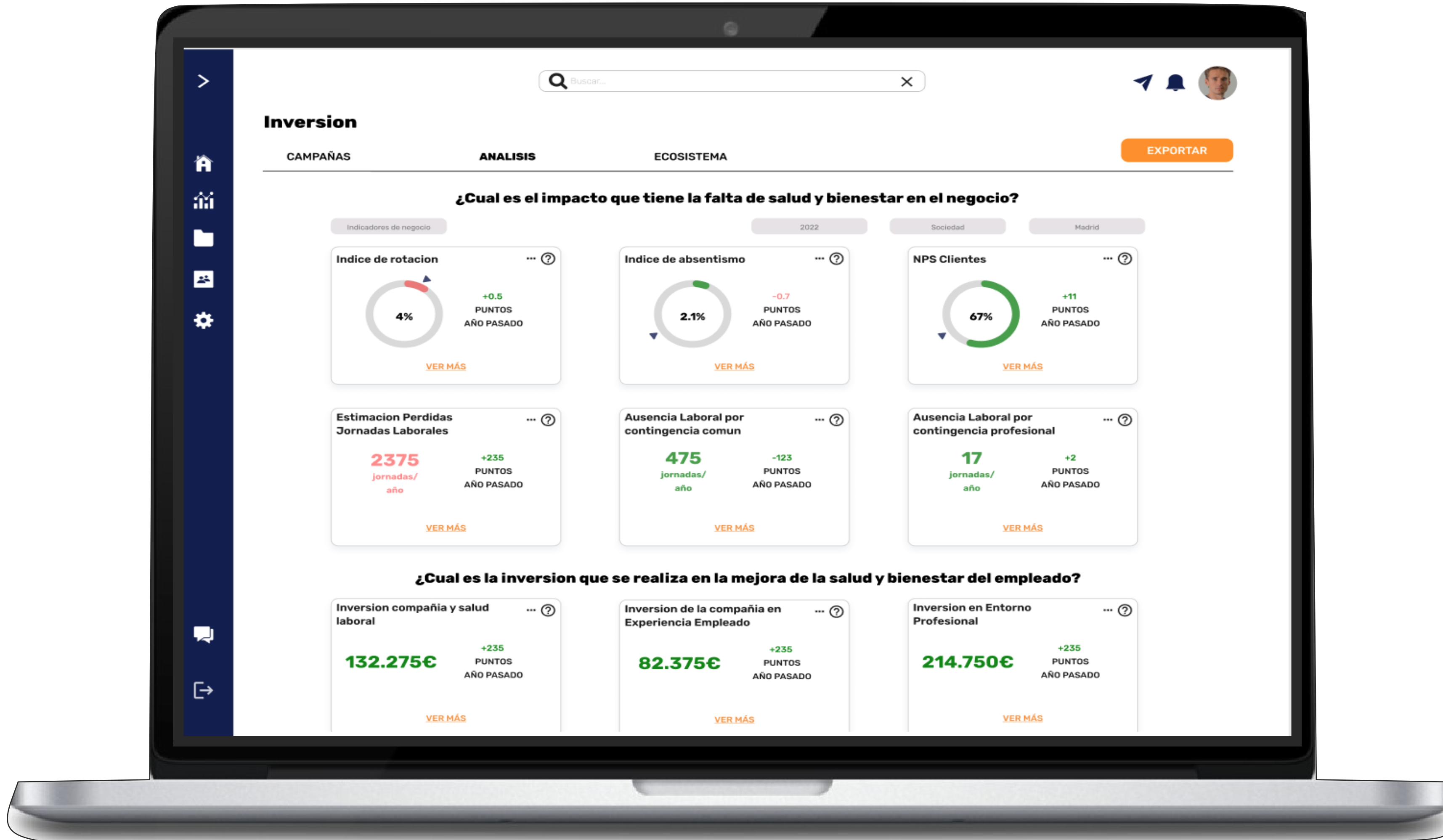
¿Qué ofrece a la compañía?

- Gestiona tus datos de forma predictiva, preventiva y personalizada con Big data
- Crea un ecosistema inteligente de medidas, beneficios y compensaciones que te diferencie como empresa
- Alinea la propuesta de valor que ofreces a tus empleados, con sus necesidades, gustos y preferencias
- Sin integraciones tecnológicas



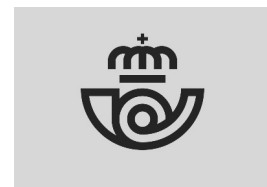


Análisis de la inversión que se realiza

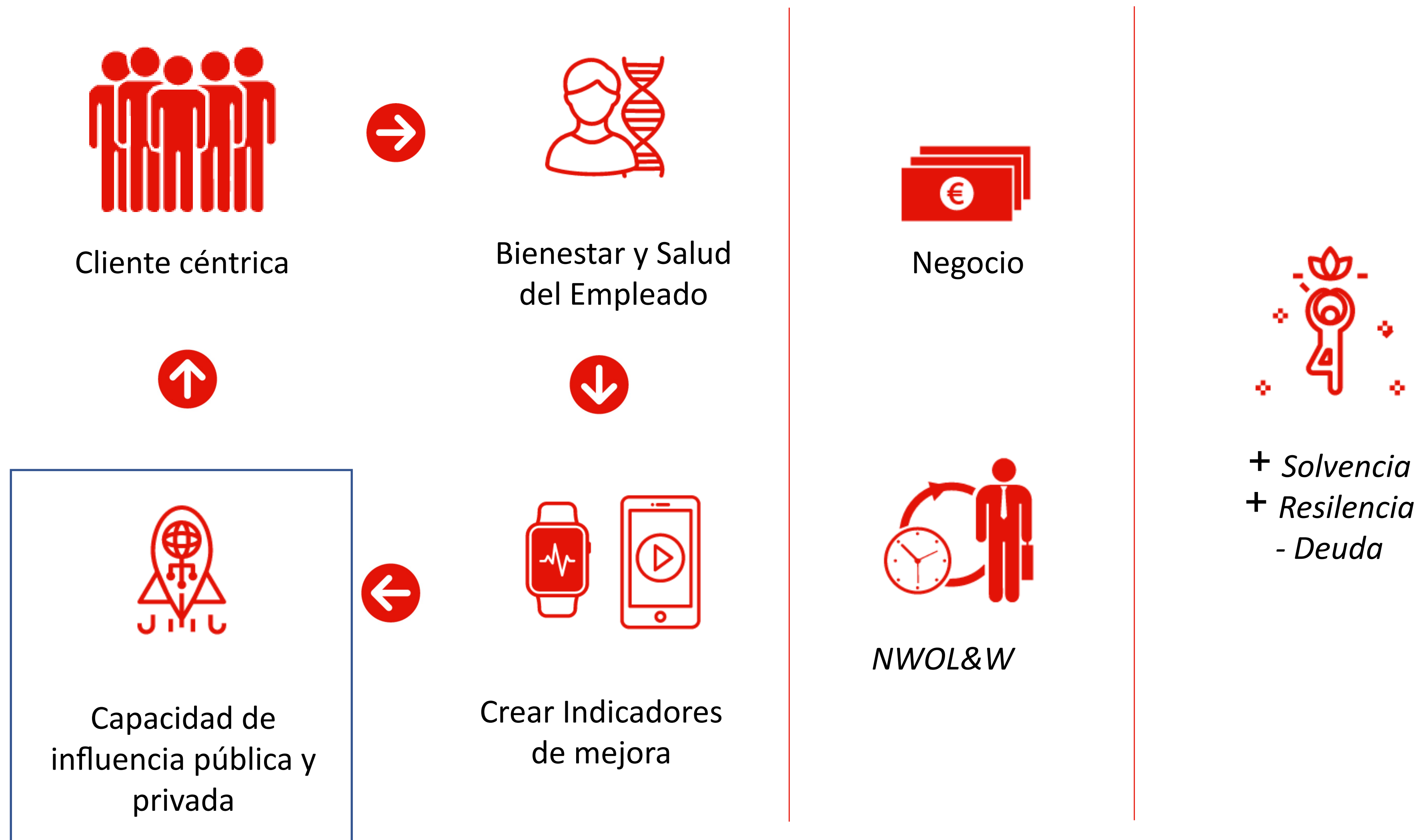




Visión global, mercado emergente



Motores Organizaciones RENTABLES y SALUDABLES

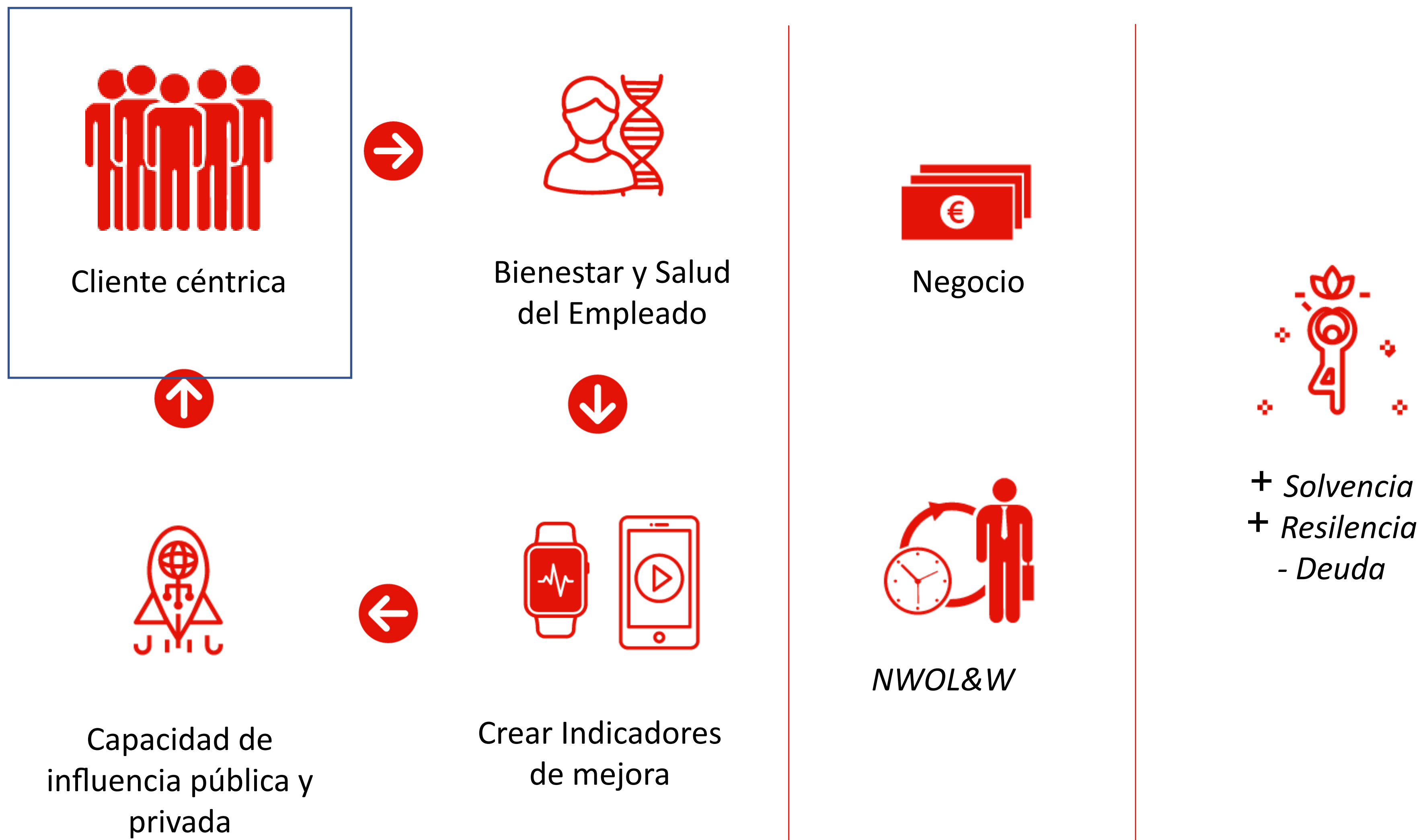




Impacto reputacional como Empresas Saludables: atraer y fidelizar talento



Motores Organizaciones RENTABLES y SALUDABLES



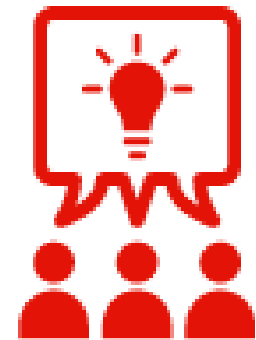
Visión cliente céntrica - Mercado cada vez más globalizado



1. **Go to Market – Agilidad** para atraer a nuestros clientes y empleados a las vías digitales



2. **Data Motor Driven:** incorporar procesos inteligentes – integración datos y aprender a sacarle el máximo partido



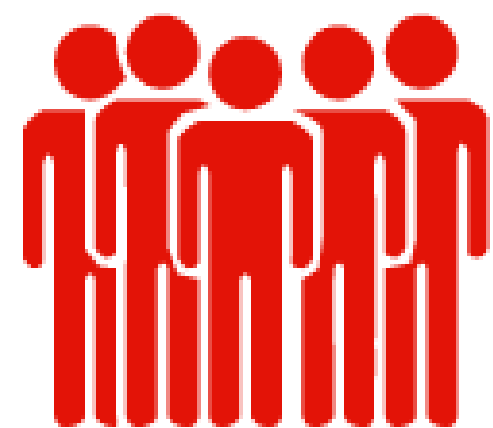
3. **Open Ecosystem – entornos colaborativos**

-> Face to face a Digital //Contenido – Administración – Red trabajo y networking digital //



4. **Hiperpersonalización**– Big data e Inteligencia artificial para perfilar comportamientos, puestos de trabajo, automatización de procesos, etc.

Motores Organizaciones RENTABLES y SALUDABLES



Cliente céntrica



Bienestar y Salud del Empleado



Negocio



Capacidad de influencia pública y privada



Crear Indicadores de mejora



NWOL&W



+ Solvencia
+ Resiliencia
- Deuda

**INICIAR UNA EMPRESA
SALUDABLE
= RIQUEZA**

**¿A qué esperas para liderar
este punto de inflexión
estratégica?**





ECG

10:09



Hold your finger on
the crown.

Cómo iniciar una empresa saludable

Beatriz Crespo Ruiz

Ph.D Medicina

Ph.D Alto Rendimiento Deportivo

@bcresporuiz

beatriz.crespo@freedomandflowcompany.com