

**RED KAP<sup>®</sup>**  
**1923**



# Cultura laboral

El trabajo siempre ha sido más que un lugar donde se cumplen horarios o se alcanzan metas. Es el espacio donde pasamos gran parte de nuestra vida, donde formamos amistades, aprendemos de otros y en muchos casos, encontramos una parte importante de nuestra identidad. No se trata solo de producir, se trata de quienes somos y cómo nos sentimos mientras lo hacemos.

Hoy sabemos que la salud laboral va mucho más allá de evitar accidentes o cumplir con normas. Hablamos de bienestar en un sentido amplio: físico, emocional y social. Porque cuando tu equipo se siente cómodo, valorado y parte de un equipo no solo rinde más, también disfruta más de lo que hace. Y ese disfrute, aunque pocas veces se reconoce, también es productividad.

**Cada generación ha dejado su huella** en la manera de entender el trabajo. Los Baby Boomers veían en la estabilidad su mayor aspiración; la Generación X buscó equilibrio; los Millennials pusieron el propósito al centro; y la Generación Z exige autenticidad. Todas estas visiones conviven hoy bajo un mismo techo, y esa mezcla nos obliga a repensar la cultura laboral: ¿cómo logramos que cada persona se sienta en casa sin perder la identidad colectiva?



La respuesta, a veces está en los detalles más cotidianos. Vestirse para ir al trabajo, por ejemplo, no es un gesto trivial: **es parte del lenguaje con el que una empresa comunica** quién es y cómo cuida a su gente. Un uniforme puede ser una armadura que protege, un símbolo que une y al mismo tiempo, una prenda que brinda comodidad y confianza.

**Miremos el trabajo desde otra perspectiva:** no como una carga, sino como un lugar donde bienestar y productividad caminan de la mano. Y nuestra ropa, nuestro vestir, nuestro atuendo del día a día, es sin duda clave en ello, pues, lo que llevamos puesto cada día también dice mucho de cómo trabajamos y vivimos.





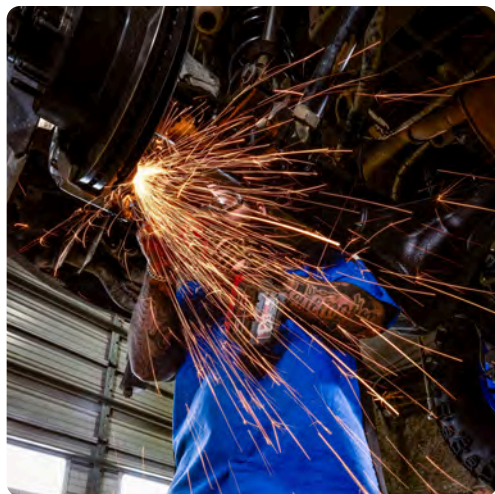
## Empleados felices, organización productiva

### La cultura laboral se transforma

El estado de ánimo también produce. Según estudios hechos por la firma consultora Deloitte, **el 94% de los empleados** considera que una cultura organizacional positiva es clave para el éxito empresarial, ya que mejora su satisfacción y productividad. Las empresas con culturas sólidas tienen hasta un **47% menos rotación de personal, según Great Place to Work.**

Las empresas ahora consideran el bienestar emocional como un indicador clave para sus áreas de RH, ya que no es solo cuestión de salud, sino también de rentabilidad. Documentos de la **Universidad de Warwick**, indican que los empleados felices son hasta 12% más productivos que aquellos que no se consideran así.

En la actualidad, existen corrientes que estudian este fenómeno en el mundo. La teoría del **Psychosocial Safety Climate (PSC)**, por ejemplo, muestra que mejorar un **10% este clima disminuye el burnout (4.5%), reduce las exigencias laborales (4%) y aumenta el engagement (6%)**. En Australia, un estudio mostró que los trabajadores en entornos con mejor **PSC** presentan menor ausentismo por enfermedad que aquellos en entornos con un mal **PSC**, pues toman **43% menos** días de incapacidad al mes y muestran una reducción del **72% en la pérdida de desempeño laboral**.



Una mala atención a la salud mental en el trabajo, implica costos que podrían ser evitables. **La Organización Mundial de la Salud (OMS)** alerta que cada año se pierden 12,000 millones de días de trabajo por depresión y ansiedad, generando pérdidas por mil millones de dólares en productividad. Fomentar una cultura de salud mental reduce este impacto y promueve entornos sostenibles.

McKinsey estima que mejorar el bienestar global de los empleados podría generar entre **3.7 y 11.7 mil millones de dólares**. Además, hallazgos de universidades como Oxford y Harvard muestran que empresas con empleados más felices logran mejor valoración en bolsa, retorno de activos y ganancias.

Un artículo del **Foro Económico Mundial** junto a la **OMS** destaca la necesidad de un enfoque integral: crear una cultura de apoyo en lugar de enfocarse solo en recursos aislados. El **liderazgo** juega un rol decisivo; programas como **Ascend de la OMS** ayudan a que los gestores promuevan la salud mental eficazmente.



## 2. Generaciones en el trabajo y su visión del bienestar

**"La identidad parecería ser la prenda con la que uno cubre la desnudez del ser... Esa confianza en la propia desnudez es lo único que da el poder de cambiar de vestiduras."**

— James Baldwin

**"El trabajo no solo refleja la economía, sino también la cultura", señala el sociólogo Richard Sennett.**

A lo largo de las últimas décadas, cada generación ha moldeado su manera de entender la identidad laboral: los Baby Boomers desde la lealtad y la estabilidad; la Generación X desde la búsqueda de equilibrio; los Millennials desde el propósito; y la Generación Z desde la autenticidad y la diversidad. Esta evolución se refleja incluso en la forma de vestir, en los ideales y en cómo cada grupo se identifica con su trabajo.

### **Baby Boomers (1946–1964)**

- Identidad: "El trabajo es compromiso y lealtad."
- Cómo visten: Traje, corbata, formalidad diaria.
- Metas: Estabilidad, crecimiento dentro de la misma empresa.
- Propósito: Seguridad y reconocimiento social.
- **Permanecían en promedio 15 años en la misma empresa (Pew Research, 2010).**
- **80% asocia éxito laboral con estabilidad y jerarquía (Randstad, 2019).**

### **Generación X (1965–1980)**

- Identidad: "Independencia y balance personal-laboral."
- Cómo visten: Business casual (khakis, polos, blazers ligeros).
- Metas: Autonomía y movilidad profesional.
- Propósito: Flexibilidad y eficiencia.
- **Cambian de empleo cada 5–7 años en promedio (SHRM, 2018).**
- **65% valora más la flexibilidad que la estabilidad (Gallup, 2019).**

### **Millennials / Gen Y (1981–1996)**

- Identidad: "El trabajo debe tener propósito."
- Cómo visten: Casual digital: (jeans, sneakers, ropa cómoda).
- Metas: Crecimiento rápido y desarrollo continuo.
- Propósito: Impacto social y sostenibilidad.
- **75% considera el propósito tan importante como el salario (Deloitte, 2023).**
- **66% dejaría un trabajo sin opciones de desarrollo (Gallup, 2016).**

### **Generación Z (1997–2012)**

- Identidad: "Autenticidad y diversidad ante todo."
- Vestimenta: Estilo híbrido: (sneakers, colores vivos, sostenibilidad).
- Metas: Estabilidad financiera con innovación.
- Propósito: Inclusión, diversidad y autenticidad.
- **70% prioriza la diversidad en el lugar de trabajo (McKinsey, 2021).**
- **54% busca empresas con políticas ambientales claras (Deloitte, 2023).**

### 3. Empresas con Propósito.

El concepto de Empresa con Propósito surge como una evolución de la visión tradicional del negocio orientado exclusivamente al beneficio económico. Tiene raíces en marcos como la teoría del valor compartido propuesta por **Michael Porter y Mark Kramer (2011)**, que plantea que la competitividad empresarial puede y debe avanzar de la mano con el progreso social.

La Empresa con Propósito conecta con la idea de la triple cuenta de resultados de **John Elkington (1998)**, donde el desempeño de las organizaciones se mide no solo en términos financieros, sino también en su impacto social y ambiental (Sustentabilidad).



Bajo esta perspectiva, una empresa con propósito define su razón de ser en función de la creación de valor sostenible y compartido: busca resolver problemas reales de la sociedad y del planeta, al tiempo que asegura rentabilidad y crecimiento. Su propósito, por tanto, articula la estrategia empresarial con el bienestar colectivo.

Las empresas con propósito integran la rentabilidad con un compromiso social y ambiental real. No buscan solo generar utilidades, sino también soluciones para los desafíos colectivos. Su esencia conecta la competitividad con el bienestar humano y la sostenibilidad.





## Los datos del Propósito

- **76.5 %** de la ciudadanía exige modelos económicos más comprometidos y con propósito (**Canvas-U. Málaga, 2025**).
- **73 %** de empleados en organizaciones con propósito se sienten más comprometidos (**Deloitte, 2020**).
- Empresas con propósito registran hasta **3 veces más crecimiento** en valor de mercado (**Harvard Business Review, 2019**).
- **83 % de millennials** considera que las compañías deben actuar con un propósito claro (**PwC, 2021**).
- **4,200 empresas certificadas** como B Corp en 77 países demuestran el auge del modelo (**B Lab, 2024**).





## Red Kap: marca alineada a una nueva cultura laboral

Echa un vistazo a tu empresa y verás que tu equipo de trabajo es de lo más diverso. **Edad, género, estilos de vida, gustos y aficiones.** Todas las personas buscan ser auténticas.



No por ello, dejan de representar los valores de la empresa. Tampoco por eso dejan de formar una identidad compartida alineadas a una misma **cultura laboral.**

En **Red Kap**, el área de **innovación y desarrollo** trabaja constantemente para vestir a las personas para asegurar que la ropa sea cómoda y se convierta en factor para el buen ánimo del equipo de trabajo



## RED KAP ES...

### Confort

- Comodidad
- Apariencia
- Calidad
- Diseño
- Variedad

### Diseño

- Camisas
- Manga larga
- Manga corta
- Pantalones
- Shorts
- Chamarras
- Overoles
- Batas

### Tecnología

- **OilBlok:** Evita manchas
- **MIMIX:** Mayor movilidad
- **ProAirflow:** Frescura
- **DWR:** Resistencia y durabilidad
- **ZeroScratch:** Broches ocultos (para no dañar superficies)
- **Ripstop:** Anti rasgaduras

### Especialización

- **Profesiones** (automotriz, salud, limpieza, horeca y manufactura).



## La importancia de las políticas de salud laboral

Las políticas de salud laboral en México han evolucionado desde un enfoque reactivo, centrado en evitar accidentes, hacia un modelo preventivo e integral que busca armonizar el bienestar del trabajador con la productividad de la empresa. Este proceso ha incorporado nuevos factores de **riesgo, como la ergonomía, la exposición a agentes químicos, los riesgos psicosociales y más recientemente, el teletrabajo.**

Su importancia radica en que no solo garantiza la seguridad física, sino que también atiende la comodidad y el equilibrio emocional del personal. Cuando las empresas implementan políticas de salud laboral efectivas, los colaboradores pueden desempeñarse en entornos donde se respeta su identidad personal y se alinean sus valores con los promovidos por la organización. Este entorno de respeto y armonía repercute directamente en la productividad: **menos ausentismo, menor rotación, mayor compromiso y mejor calidad en los procesos.**

Además, el cumplimiento normativo no debe verse como una obligación aislada, sino como una oportunidad para innovar en la gestión del capital humano. Las organizaciones que invierten en bienestar laboral proyectan **confianza hacia clientes e inversionistas, fortalecen su reputación y se adaptan mejor a las exigencias de mercados globales.**

Las políticas de salud laboral constituyen una herramienta estratégica que genera valor compartido, **protegiendo a los trabajadores y potenciando la competitividad de las empresas.**





## 3 Normas que impactan la cultura laboral en México

### **NOM-035-STPS-2018 – Factores de riesgo psicosocial**

Esta norma busca identificar, analizar y prevenir riesgos psicosociales como el estrés laboral, la violencia, las cargas de trabajo excesivas y el desequilibrio entre la vida personal y la profesional. Además, promueve la creación de un entorno organizacional favorable, lo que implica liderazgo positivo, comunicación efectiva y reconocimiento del trabajo. Su implementación requiere aplicar cuestionarios, realizar diagnósticos y desplegar acciones correctivas. Más allá del cumplimiento, la **NOM-035 fomenta la cultura de bienestar emocional y reduce costos derivados de ausentismo y rotación.**



### **NOM-036-I-STPS-2018 – Factores de riesgo ergonómico**

En el manejo manual de cargas el objetivo es prevenir lesiones musculoesqueléticas ocasionadas por levantar, transportar, empujar o jalar cargas de manera manual. La norma establece límites de peso, condiciones de postura y pausas necesarias, además de recomendar ayudas mecánicas y rediseño de procesos. Es relevante porque muchas industrias en México, como la manufactura, logística o comercio, dependen del esfuerzo físico de sus trabajadores. Implementarla significa reducir lesiones crónicas que impactan la productividad y los costos médicos.

### **NOM-037-STPS-2023 – Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo**

Responde al crecimiento del home office y regula situaciones en las que al menos **40%** de la jornada laboral se realiza a distancia. Obliga a las empresas a garantizar condiciones ergonómicas, proveer herramientas de trabajo, respetar horarios y supervisar que los espacios domésticos sean seguros. También plantea responsabilidades para el trabajador, como el cuidado de los equipos proporcionados. Esta norma asegura que el teletrabajo no implique riesgos invisibles y abre la oportunidad de formalizar esquemas flexibles sin descuidar la salud y el bienestar del personal.



## Y tú, ¿cuánto inviertes realmente en salud laboral?

La salud laboral no es una obligación aislada, ni mucho menos una iniciativa de selección, sino que se trata de una **estrategia clave** para la competitividad de las empresas. Cuidar el bienestar físico, emocional y social de los colaboradores tiene efectos directos en la productividad, la retención de talento y la reputación organizacional. Estudios realizados en varias partes del mundo muestran que las compañías que **priorizan la prevención y el bienestar** logran mejores resultados financieros y operativos.

Las políticas de salud laboral representan un puente entre la rentabilidad y el bienestar. Más allá del cumplimiento normativo, son una oportunidad para transformar la cultura organizacional, fidelizar al personal y sostener la competitividad de la industria mexicana en un mercado global cada vez más exigente.



## Cuando inviertes en salud laboral

### Beneficios físicos

- **Menos accidentes y enfermedades:** reducción de bajas laborales y costos médicos.
- **Mayor ergonomía:** estaciones de trabajo seguras y cómodas, con impacto en la calidad de vida.

### Beneficios emocionales

- **Mayor compromiso y motivación:** trabajadores más satisfechos y con mayor sentido de pertenencia.
- **Reducción del estrés y el burnout:** entornos psicológicamente seguros que elevan el rendimiento.

### Beneficios sociales

- **Cultura de prevención colectiva:** fortalece la confianza interna y refuerza la cohesión de equipos.
- **Reputación y competitividad:** empresas más atractivas para clientes, inversionistas y talento calificado.

## Empresa Saludable = Negocio Productivo

- Un informe del World Economic Forum reveló que las empresas con programas de bienestar aumentan su productividad entre **2 % y 5 %**, **reducen la rotación hasta en 25 %**, y **atraen talento mejor preparado**.
- La Asociación Internacional de la **Seguridad Social (AISS)** calculó que por cada euro invertido en seguridad y salud, las compañías reciben 2.20 euros de beneficio, es decir, **un retorno del 120 %**.
- En Europa se estima que cada euro invertido en prevención puede generar hasta **5 euros de retorno, principalmente por la reducción de ausentismo**.



## Red Kap "la marca con propósito"

Hacemos del trabajo una experiencia más cómoda, segura y positiva con uniformes diseñados para el bienestar, la productividad y la identidad de quienes los usan.

### Historia

- Desde 1923, Red Kap fabrica uniformes que combinan resistencia y estilo, acompañando a generaciones de trabajadores.



### Innovación

- Tecnologías como **MIMIX**, **OilBlok** o **ZeroScratch** hacen que cada uniforme resuelva necesidades reales del día a día.

### Bienestar

- Diseños que facilitan el movimiento, protegen y ofrecen confort, porque la productividad comienza con sentirse bien.



### Identidad

- Un uniforme que comunica pertenencia y orgullo, reforzando el valor de ser parte de un equipo.

### Funcionalidad

- Cada detalle está pensado para que la ropa de trabajo sea aliada de la seguridad y la eficiencia.



Hoy, la cultura laboral vive cambios marcados por la diversidad generacional y nuevas formas de entender el trabajo. **Red Kap** responde con una propuesta clara: **impulsar el buen ánimo en el entorno laboral como motor de productividad empresarial y de bienestar individual.**

En **Red Kap** creemos que un uniforme no es solo ropa de trabajo: **es una herramienta que impulsa comodidad, seguridad, confianza y un buen estado de ánimo en cada jornada de trabajo.**



# Conclusión: vestir el futuro del trabajo



Hace unas décadas, las personas pensaban que **"pasar la vida entera"** en una sola empresa era lo correcto. Hoy, la historia es distinta: estudios de **Gallup** muestran que **uno de cada cinco millennials** cambia de empleo en un año y entre la **Generación Z**, seis de cada diez planean hacerlo en menos de dos años. Pero no todo es movimiento: investigaciones en Reino Unido señalan que tres de cada cuatro jóvenes buscan estabilidad a largo plazo, con la idea de permanecer al menos siete años con un mismo empleador. La diferencia no está en el compromiso, sino en la forma en que **cada generación entiende el trabajo**.

Para algunos, lo esencial es crecer rápido y tener opciones abiertas; para otros, lo que importa es la estabilidad y la pertenencia. En ese contraste, las empresas enfrentan un reto: no controlar la rotación, sino adaptarse a la manera en que cada generación ve su futuro laboral.

En este cambio de paradigma, la ropa de trabajo se convierte en algo más que un uniforme. Vestirse para la jornada es **un gesto que refleja identidad, seguridad y ánimo**. Es un recordatorio de que la empresa piensa en las personas, no solo en los procesos.

**Red Kap** entiende esta evolución. Por eso, sus diseños de ropa laboral no se limitan a resistir el uso o cumplir con normas de seguridad; también buscan que cada persona se sienta cómoda, valorada y conectada con su manera de vivir el trabajo. **Porque el bienestar no se mide solo en beneficios, sino también en lo que uno lleva puesto cada día**.

**"Vestir el futuro del trabajo"** significa reconocer que el mundo laboral cambia con cada generación y que el uniforme puede ser un puente entre la identidad personal y la vida en equipo. Con **Red Kap**, la ropa de trabajo acompaña la evolución de la cultura laboral y suma al bienestar de quienes hacen posible cada jornada.



