



NEUROESTILO

Liderazgo y Bienestar *Organizacional* *En tiempos difíciles*

Con **Neuroestilo** promovemos entornos seguros, saludables, dignos, meritorios, inclusivos y adaptables.



Introducción

Ciertamente el bienestar organizacional se ha convertido en un factor clave para el éxito y la sostenibilidad de las empresas, pero en circunstancias de riesgo psicosocial, las prácticas de bienestar **-que incluyen el apoyo a la salud mental y el fomento del equilibrio entre trabajo y vida personal-** son esenciales para proteger los espacios laborales, fomentar la empatía, la comunicación abierta, el respeto y la validación entre los compañeros de trabajo.

Valorar lo que un trabajador representa dentro de un equipo y reconocer su desempeño, significará aumentar la motivación y el sentido de pertenencia, reduciendo los conflictos internos por miedos e inseguridades e impulsando la colaboración solidaria.

Según el *World Economic Forum*...

Invertir en el bienestar de los empleados no solo beneficia a los trabajadores individualmente, sino también tiene un impacto directo en la cultura organizacional, convirtiendo **El Bienestar** en un enfoque integral que abarca tanto la salud física como mental y cuyo resultado será un conjunto de acciones bien pensadas, adaptables y coherentes para cada etapa y circunstancia de la empresa y sus empleados.

“ El primer gran paso es diseñar una estrategia que permita evaluar las necesidades de la empresa y poder identificar las prioridades que esperan ser atendidas “.

Vanessa Morales



3 Acciones Recomendadas

En tiempos difíciles

Identificar las necesidades de los trabajadores:

1. Practicar la escucha activa, para tomar en consideración las necesidades, expectativas e intereses de los empleados.
Actividades como las encuestas y los foros serán un gran recurso para obtener información real y precisa.

Designar un equipo implementador:

2. Delegar a un determinado grupo de trabajadores, la búsqueda y contratación de profesionales expertos en la formación, capacitación y entrenamiento de bienestar organizacional.

Garantizar la inclusión de todos los niveles:

3. Asegurar que el programa llegue a todos los empleados, independientemente de su nivel jerárquico, con temas de interés emocional, mental y social.

Líderes *Empáticos*



Muestran interés genuino por el bienestar

Prestan atención a los detalles y **a lo que no se dice con palabras**; generalmente se plantean preguntas meta-coscientes para encontrar respuestas que impulsen la evolución de su equipo.



Se hacen suficientes preguntas

¿Qué papel juega el bienestar en la cultura organizacional? ¿Por qué la empresa debe invertir en la salud mental de los empleados? ¿Qué estrategias de bienestar son clave para el éxito empresarial? ¿Qué tendencias de bienestar organizacional se esperan para 2025?

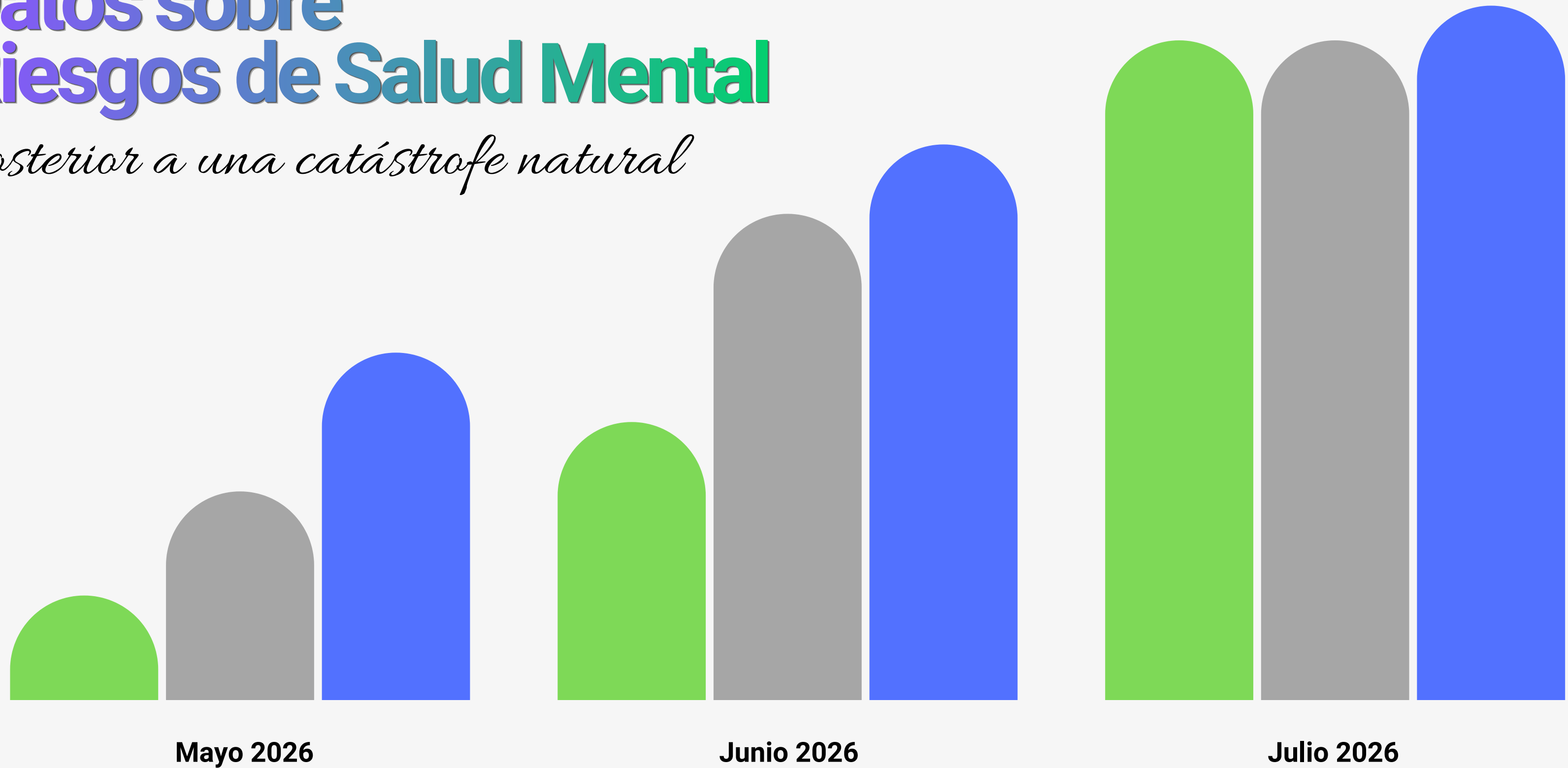


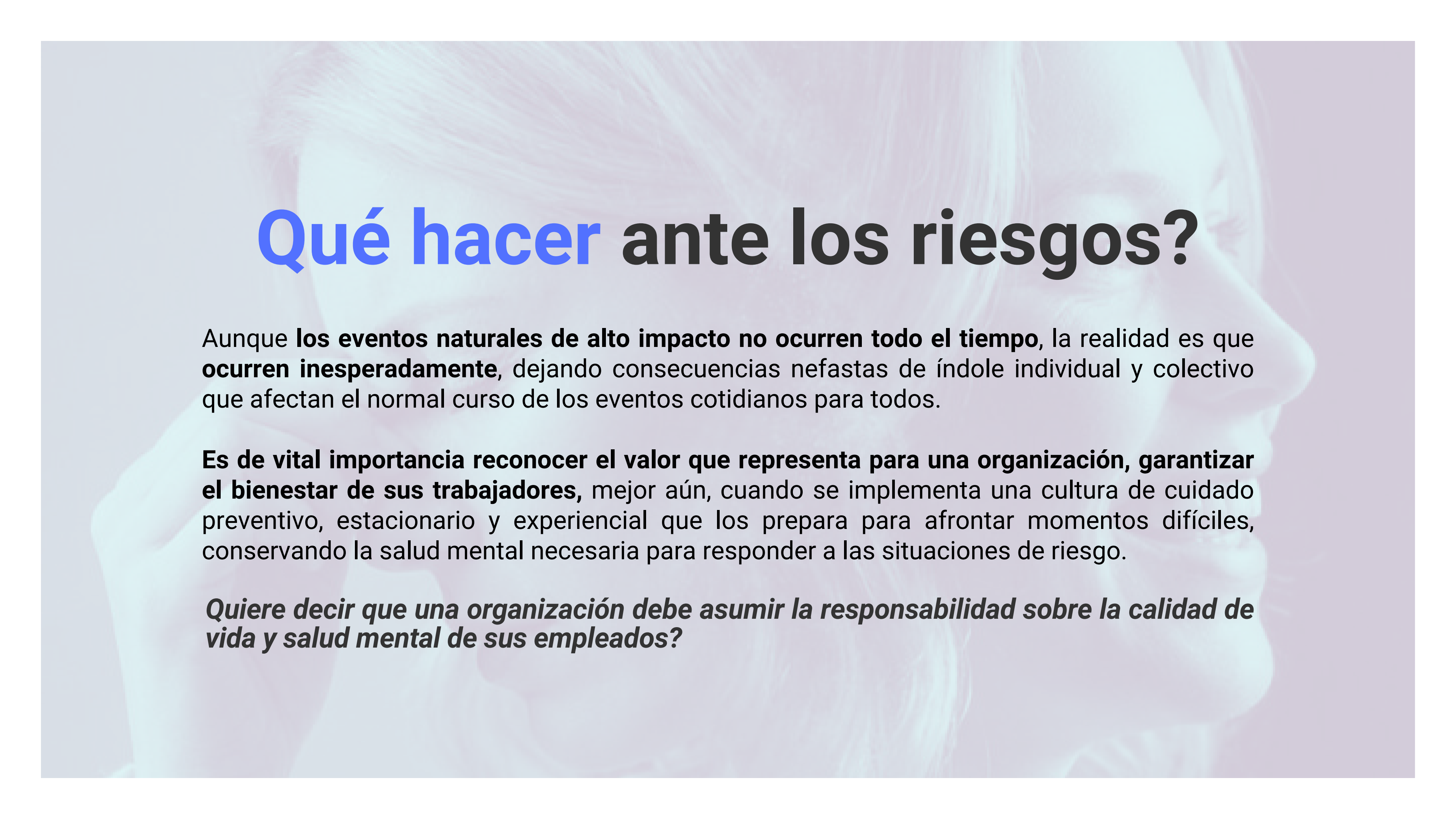
Implementan un plan estratégico

Desarrollan actividades y eventos, dentro de la misma organización, en sus mismas instalaciones, aumentando la accesibilidad y participación del mayor número de empleados posibles, promoviendo colectivamente el efecto de los programas y generando entusiasmo en todos los trabajadores.

Datos sobre Riesgos de Salud Mental

Posterior a una catástrofe natural





Qué hacer ante los riesgos?

Aunque **los eventos naturales de alto impacto no ocurren todo el tiempo**, la realidad es que **ocurren inesperadamente**, dejando consecuencias nefastas de índole individual y colectivo que afectan el normal curso de los eventos cotidianos para todos.

Es de vital importancia reconocer el valor que representa para una organización, garantizar el bienestar de sus trabajadores, mejor aún, cuando se implementa una cultura de cuidado preventivo, estacionario y experiencial que los prepara para afrontar momentos difíciles, conservando la salud mental necesaria para responder a las situaciones de riesgo.

Quiere decir que una organización debe asumir la responsabilidad sobre la calidad de vida y salud mental de sus empleados?

Límites de la Responsabilidad de la Empresa

Ámbito laboral

Si bien es cierto que las organizaciones deben ofrecer entornos laborales seguros, esto precisa la seguridad y protección del trabajador en su lugar de empleo, sin embargo **algunas empresas ofrecen ayuda complementaria por iniciativa propia, no por ser una obligación legal.**

Ámbito personal

Un líder empático ofrece ayuda complementaria a sus empleados con el propósito de **potenciar su desarrollo integral, aumentar el compromiso laboral y mejorar el bienestar general del equipo.** Esta posición busca generar confianza, reducir el estrés e impulsar la motivación del empleado, mientras se consolida el progreso y se alcanzan las metas de la organización.



- Salud Mental
- Apoyo Emocional
- Reconstrucción Segura
- Resiliencia

Conferencias

45 Minutos

- Atención Primaria Física y Psicológica
- Espacios Seguros de Expresión
- Prevención Ante el Desgaste
- Adaptabilidad y Nuevas Circunstancias

Workshops

4 Horas

- Bienestar y Seguridad Personal
- Lesiones, Daños Materiales y Duelo
- Continuidad Operativa y Logística

Mesa de trabajo

3 Horas

Plan de acción

Conclusiones

Una empresa con altos valores éticos, espera **brindar herramientas para promover la cultura de autocuidado y protección personal en los empleados en tiempos difíciles**; asegurando la continuidad de sus operaciones (post catástrofe) **en ambientes empáticos, flexibles y comprensivos**, reduciendo el riesgo de trastornos por estrés post traumático, fijando posturas de apoyo emocional ante posibles lesiones físicas, daños materiales y pérdidas significativas que podrían representar una etapa de duelo prolongado.

En conclusión, las organizaciones buscan lograr una respuesta rápida ante las agresiones del entorno, manteniendo una comunicación efectiva y **fomentando una cultura de bienestar y prevención organizacional sostenible en el tiempo.**

**Gracias por su
atención**