



CULTIVANDO EL BIENESTAR EMOCIONAL EN EL TRABAJO

 **Valorian**

Me cuida

By Cristina Jardón

Experta en Inteligencia Emocional. Mindfulness y Compasión, Bienestar en las Organizaciones, SIY Certified Teacher y Miembro del Patronato de la Fundación Mundial de la Felicidad (WHF).

1

BIENESTAR EMOCIONAL EN DATOS

2

DE LA ORGANIZACIÓN AL EMPLEADO

3

AUTO-RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADO:
CUIDO DE MI BIENESTAR EMOCIONAL

4

LIDERANDO EN BIENESTAR

En el vertiginoso, cambiante, desafiante (¡y loco!) mundo empresarial actual, el bienestar mental y emocional de los empleados ha aparecido como un factor crucial para el éxito a largo plazo. Y no es que antes no fuese importante, pero ahora las empresas líderes comprenden cada vez más que la productividad y el desempeño de sus empleados están directamente relacionados con su bienestar mental y emocional en el entorno laboral.

Ya no hay duda de que, efectivamente, la salud mental y emocional de los empleados importa, que es vital para su trabajo y que sí es algo que la organización debe proveer. Pero, ¿cómo? Y, ¿en qué medida? Y, ¿es solo responsabilidad de la organización?

De esto, y de la importancia de saber acompañar como líderes en el bienestar de sus equipos, te hablo en este ebook.

Qué tiempos aquellos en los que se pensaba que la salud mental se debía tratar en la vida privada... y que el empleado debía “venir llorado de casa”. Algunos locos (o visionarios, según se mire), sabíamos que eso cambiaría, aunque no imaginábamos que con tanta fuerza.

No hay duda. Una mente en equilibrio es un activo invaluable en cualquier organización. La salud mental no solo se refiere a la ausencia de trastornos, sino también a un estado de bienestar en el que los empleados puedan desarrollar todo su potencial. Sentirse bien en el puesto de trabajo es vital para aportar al equipo y a la Organización, y el deseable de cualquier líder humano: tener personas que se sientan bien con quienes son, con lo que hacen y con las relaciones nutritivas que generan.

Además, los empleados buscan hoy organizaciones que favorezcan su desarrollo personal y profesional.



1

BIENESTAR EMOCIONAL EN DATOS

Por si aún hay dudas al respecto, te señalo algunos datos de los beneficios respaldados por los estudios (que si nos lo dicen los estudios y la neurociencia nos lo creemos más):

El Bienestar Emocional en el trabajo ... mejora el compromiso de los empleados. Según la Gallup Organization, las empresas con altos niveles de compromiso de los empleados superan en un 20% el rendimiento de aquellas con niveles bajos de compromiso.

El Bienestar Emocional en el trabajo ... aumenta la productividad. Estudios han encontrado que los empleados comprometidos son más productivos en comparación con aquellos que no lo están. Un estudio realizado por la Universidad de Warwick encontró que los empleados felices son hasta un 12% más productivos.

El Bienestar Emocional en el trabajo... reduce el estrés y la rotación de empleados. Las políticas de bienestar pueden ayudar a reducir el estrés en el trabajo, lo cual puede llevar a una disminución de la rotación de empleados. Según estimaciones, reemplazar a un empleado puede costar entre el 30% y el 150% de su salario anual. Invertir en el bienestar de los empleados puede ayudar a retener talento y reducir costos asociados.

El Bienestar Emocional en el trabajo ... mejora el clima laboral. Un ambiente de trabajo positivo y saludable fomenta la colaboración, la comunicación efectiva y la satisfacción laboral. Esto puede conducir a un clima laboral favorable, lo cual se asocia con un mayor compromiso y rendimiento.

El Bienestar Emocional en el trabajo ... impacta en la salud mental. La promoción de un entorno de trabajo equilibrado y saludable puede ayudar a prevenir el agotamiento, el estrés crónico y otros problemas relacionados con la salud mental.



El bienestar emocional
en el trabajo
mejora los datos
más importantes
de una empresa.

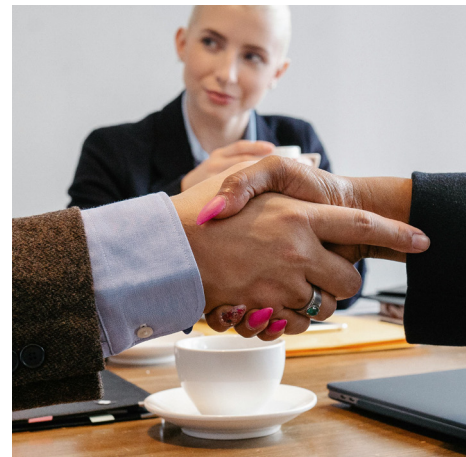
2

DE LA ORGANIZACIÓN AL EMPLEADO

Dados los beneficios, resulta vital que las Organizaciones implementen estrategias para mejorar el bienestar mental de sus empleados.

Estas son solo algunas ideas para fomentar el Bienestar Emocional en el trabajo desde la Organización:

- Cuidar el Bienestar Físico: cualquier activar física que se promueva en la Organización (en la que los empleados participen) favorece otra manera de estar en el trabajo. Y como los espacios también cuentan, cuidar. De hecho, muchas personas valoran positivamente estos servicios y son un factor de retención interesante.
- Crear y mantener un ambiente positivo de trabajo. Esto implica permitir que los empleados puedan expresar sus emociones, alentar la comunicación abierta y el reconocimiento de logros, no castigar el error, favorecer la seguridad psicológica... Y todo ello fortalece el sentido de pertenencia y valía.
- Fomentar el desarrollo profesional. Significa dar oportunidades de crecimiento y desarrollo a los empleados, bien con programas de entrenamiento, mentorías o la posibilidad de ofrecer que el empleado pueda asumir nuevos retos. Esto favorece el compromiso y la motivación.
- Promover la autonomía y la participación. Permitir a los empleados tomar decisiones y participar activamente en la toma de decisiones aumenta su satisfacción laboral. Se fomenta el sentido de responsabilidad y el empoderamiento en los empleados, lo que a su vez se traduce en un mayor compromiso y desempeño.



3

AUTO-RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADO: CUIDO DE MI BIENESTAR EMOCIONAL

Hace poco en una conversación con uno de mis clientes me contaba las maravillas de su Protocolo para la Desconexión Digital, pero su Servicio Médico sigue reportando altos niveles de estrés entre Managers y su dificultad para desconectar y dormir.

Y claro, está bien que las Organizaciones generen estrategias para el fomento del Bienestar. Pero, a su vez, los empleados deben comprometerse en su propio Bienestar. Porque, de lo contrario, los Planes de Bienestar de muchas Organizaciones, muy elaborados por las mentes pensantes del Departamento de Salud, Bienestar o Recursos Humanos... no funcionarán y seguiremos con altos niveles de estrés, de bajas o de malestar emocional, y lo que esto implica en desempeño, productividad y en números.

Una de las acciones que suelo debatir cuando implantamos un Plan de Bienestar es ésta: cómo vamos a lograr la auto-responsabilidad. Lo de “no dar la caña y enseñar a pescar”... que seguro has escuchado muchas veces.

En este sentido, es deber del empleado establecer un equilibrio trabajo-vida personal. El equilibrio entre el trabajo y la vida personal es esencial para el bienestar mental. Las Organizaciones pueden facilitar esto mediante la promoción de horarios flexibles, el fomento de descansos regulares y la implementación de políticas que permitan a los empleados cuidar de su salud mental y personal. Pero no olvidemos que el empleado tiene la gran responsabilidad de cuidarse, de cerrar mentalmente su jornada, de descansar y de desconectar.

Y aquí me surge el debate de ¿por qué esto no es tan sencillo de aplicar? ¿Es adicción al trabajo? ¿Es no saber parar? ¿Es exigencia del puesto, del jefe, de la Organización? ¿Es querer dar una imagen?



El auto
compromiso del
trabajador en su
bienestar es un
elemento clave.

4

LIDERANDO EN BIENESTAR

El liderazgo es fundamental en la promoción del Bienestar Emocional en el entorno laboral. Los líderes eficaces fomentan una cultura de apoyo y colaboración, donde los empleados se sientan bien, valorados y escuchados.

Los líderes también deben ser modelos a seguir en términos de cuidado de su propio bienestar mental y emocional. Al priorizar su propia salud mental, transmiten el mensaje de que el bienestar es una prioridad y de que todos los miembros del equipo deben cuidarse a sí mismos. Obvio, ¿no? Pues no. Mientras que en Recursos Humanos invierten en Bienestar, en muchas ocasiones no hay respaldo por parte de los líderes, y sus comportamientos “aguas abajo” son contrarios a ello.

Y si no se cuidan ellos... ¿van a cuidar al equipo? ¿Verán bien si su equipo le dedica tiempo a hacer ciertas pausas durante la jornada? ¿Estarán disponibles para escuchar las preocupaciones y problemas de los empleados, ofreciendo un espacio seguro para expresarse y buscar soluciones conjuntas? ¿Estarán abiertos a que su equipo participe en las sesiones de meditación, en las actividades de las semanas de salud, en los retos de Bienestar, etc.?

Cuando trabajo con líderes, tomamos muy en serio este capítulo del autoliderazgo, porque solo desde la coherencia podemos hacer Bienestar en las Organizaciones. Sobra lo demás.

El bienestar emocional (y mental) de los empleados es un aspecto clave para maximizar la productividad y el desempeño en las Organizaciones. Fomentar la cultura de “estar bien” en el trabajo requiere de un enfoque integral que incluya actuaciones por parte de la Organización, compromiso parte de los empleados y un claro enfoque humanista en el liderazgo.

Al invertir en el bienestar emocional de los empleados, las Organizaciones no solo se benefician de un mayor rendimiento y productividad, sino que también cultivan un entorno laboral saludable y satisfactorio.



CONTENIDOS BY:



PURO
BIENESTAR