



LIDERAR EN UNA CRISIS PROLONGADA



KONTERRA
RESILIENCE

ACERCA DE ESTE RECURSO

En entornos marcados por conflictos continuos, inseguridad crónica o incertidumbre persistente, los directivos se enfrentan a retos únicos y, a menudo, intensos. Liderar de forma eficaz en estas situaciones requiere algo más que habilidades de gestión operativa: exige estabilidad emocional, una comunicación sólida, un liderazgo compasivo y la capacidad de adaptarse en tiempo real.

A menudo oímos a los directivos decir cosas como:

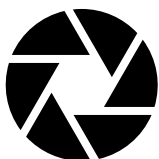
«La semana pasada tuve que cancelar las reuniones con mi equipo porque las sirenas antiaéreas no paraban. Entonces me encontré disculpándome, una vez más, por no tener respuestas. Estoy aguantando a duras penas».

Comentarios como estos reflejan la carga emocional que soportan muchos directivos en situaciones de crisis prolongadas. Hablan del constante malabarismo entre prioridades, la responsabilidad de cuidar de los demás mientras se gestionan los propios límites y la soledad que puede acompañar al intento de mantenerse fuerte por el equipo.

Esta guía está diseñada para profundizar en su comprensión de los efectos de la incertidumbre a largo plazo y ofrecer estrategias prácticas y probadas que puede utilizar para apoyar a su equipo y defender sus intereses dentro de su organización.

¿POR QUÉ ES TAN DIFÍCIL?	3
COMPRENDER LOS IMPACTOS COMUNES	4
LOS DIRECTIVOS MARCAN EL TONO EMOCIONAL	5
CONSEJOS PRÁCTICOS PARA APOYAR A LOS EQUIPOS	6
1. Reconocer y normalizar el impacto	6
2. Establecer expectativas realistas	7
3. Contrarrestar la impotencia y la desilusión	8
4. Fomentar la cohesión del equipo	9
5. Comunicación ascendente	10
FRASES CLAVE PARA LA COMUNICACIÓN	11
LISTA DE VERIFICACIÓN REFLEXIVA PARA GERENTES	12
ACERCA DE KONTERRA	13

¿POR QUÉ ES TAN DIFÍCIL?



Liderar en una crisis prolongada es diferente a liderar en una emergencia. En una crisis aguda, hay adrenalina, un calendario claro y, por lo general, un punto final claro. Pero la incertidumbre prolongada es implacable. Agota las reservas cognitivas y emocionales y obliga a los gerentes a asumir roles que pueden parecer insostenibles con el tiempo. Se espera

que seas un punto de apoyo para tu equipo y, a menudo, para tu comunidad, incluso cuando tú mismo estás atravesando la tormenta.

Sus responsabilidades no son solo operativas, sino también profundamente relacionales y emocionales. Es posible que se le encomiende la tarea de motivar al equipo mientras da espacio al dolor, defender a sus superiores y amortiguar el impacto hacia abajo, así como mantener la esperanza sin saber cuándo —o si— la presión disminuirá. Algunos de los retos específicos son:

- **Dar espacio al dolor sin perder el rumbo:** estar presente para las necesidades emocionales de tu equipo sin dejar de avanzar.
- **Transmitir esperanza sin dar falsas garantías:** proporcionar un sentido de significado y motivación, incluso cuando los resultados son inciertos o terribles.
- **Ser un escudo para tu equipo sin agotarte:** proteger a tu personal del exceso de presión sin dejar de intentar satisfacer las demandas externas.
- **Equilibrar la empatía con la responsabilidad:** apoyar a tu equipo con compasión sin dejar de garantizar que se realicen las tareas críticas.

Se espera que seas un punto de apoyo, tanto para tu equipo como, a menudo, para tu comunidad, incluso cuando tú mismo estás atravesando una tormenta.

Los directivos suelen cargar con la responsabilidad del bienestar de su equipo y disponen de poco tiempo o espacio para procesar su propio estrés. El malabarismo mental —entre la logística, las emociones, las expectativas contrapuestas y el cansancio personal— puede resultar abrumador.

Nombrar estas tensiones es el primer paso para gestionarlas. Los siguientes apartados ofrecen formas prácticas de apoyar a su equipo en lo que puede ser una de las temporadas más exigentes de su liderazgo.

COMPRENDER LOS IMPACTOS COMUNES



La exposición crónica a entornos altamente amenazantes o inciertos puede tener graves consecuencias, no solo a nivel físico, sino también cognitivo, emocional y relacional. A diferencia del estrés agudo, que activa una explosión temporal de energía y concentración, el estrés continuo desgasta a las personas con el tiempo. Erosiona las reservas, estrecha la perspectiva y hace que incluso las decisiones más pequeñas se sientan abrumadoras. Cuanto más tiempo persiste la incertidumbre, más probable es que las personas y los equipos experimenten:

- **Estrés y fatiga persistentes:** una activación constante y de bajo nivel del sistema de respuesta al estrés puede provocar agotamiento, incluso en ausencia de momentos de crisis aguda.
- **Dificultad para concentrarse o tomar decisiones:** la función ejecutiva del cerebro se ve afectada cuando está continuamente en alerta, lo que reduce la claridad y aumenta los errores.
- **Aumento de la irritabilidad, la ira o el aislamiento:** estos son signos comunes de que alguien está sobrecargado y cerca del agotamiento.
- **Desilusión o pérdida de esperanza:** a medida que la crisis se prolonga, las personas pueden empezar a cuestionarse si su trabajo tiene sentido o si las condiciones mejorarán alguna vez.
- **Reducción de la motivación y la productividad:** la energía y la concentración fluctúan mucho, y la capacidad de «seguir adelante» se ve limitada.
- **Dinámica de equipo tensa o fracturada:** el estrés a menudo aumenta la actitud defensiva, la falta de comunicación y los conflictos, incluso en equipos fuertes.

El estrés continuo desgasta a las personas con el tiempo. Erosiona las reservas, estrecha la perspectiva y hace que incluso las pequeñas decisiones se sientan abrumadoras.

Estos efectos no siempre se manifiestan como crisis dramáticas. Más a menudo, surgen de forma gradual: en una desconexión silenciosa, en silencios durante las reuniones de equipo, en respuestas más lentas a los correos electrónicos o en la vacilación a la hora de expresarse.

Estos retos se agravan cuando el personal también está preocupado por su familia y amigos, tiene que lidiar con servicios interrumpidos, se enfrenta a una movilidad limitada o trabaja en condiciones de peligro físico o aislamiento. La carga mental suele ser

invisible, pero es muy real y tiene consecuencias reales en la forma en que las personas se comportan, se relacionan y se desempeñan.

LOS DIRECTIVOS MARCAN EL TONO EMOCIONAL



Tu regulación emocional es más importante de lo que crees. Las investigaciones en neurociencia demuestran que las emociones son contagiosas: tu equipo percibirá tu estrés, ansiedad, calma o confianza. Para liderar bien en una crisis, cultiva hábitos que te ayuden a mantenerte emocionalmente estable. Tales como:

- **Hacer una pausa antes de llamadas o reuniones del equipo**, tomarte 90 segundos para estabilizarte. Respirar. Restablecer el tono repitiéndose frases tranquilizadoras como:
 - > «Tranquilo y presente».
 - > «La calma es contagiosa».
 - > «Incluso en la incertidumbre, puedo responder con cuidado».
 - > «No necesito arreglarlo todo para liderar bien».
- **Nombra tu estado emocional cuando sea apropiado:**
«Yo también me siento preocupado, pero estoy aquí y lo superaremos juntos».
- **Hacer regularmente cosas que te ayuden a «descargar» y gestionar tu propio estrés y tensión:** ejercicio físico, dormir, desahogarte con un compañero de confianza, practicar mindfulness y alejarte periódicamente de los medios de comunicación y las noticias. Tu propio bienestar no está separado de tu liderazgo, es fundamental para el.

Tu equipo percibirá tu estrés, ansiedad, calma o confianza. Para liderar bien en una crisis, cultiva hábitos que te ayuden a mantenerte emocionalmente estable.

No tienes que estar perfectamente tranquilo todo el tiempo, pero cada vez que te centras antes de presentarte ante tu equipo, refuerzas la resiliencia y ayudas a crear una cultura de equipo más fuerte y solidaria.

Cada vez que te centras antes de presentarte ante tu equipo, refuerzas la resiliencia y contribuyes a crear una cultura de equipo más fuerte y solidaria.

CONSEJOS PRÁCTICOS PARA APOYAR A LOS EQUIPOS

No es necesario poner fin a la crisis ni solucionarla para liderar con eficacia. Gran parte de tu impacto como gerente proviene de cómo te comunicas, cómo modelas los comportamientos y cómo das forma a la cultura del equipo. Las siguientes secciones destacan cinco áreas en las que puedes marcar una diferencia significativa.



1. Reconocer y normalizar el impacto

Las personas afrontan mejor las situaciones cuando se sienten vistas y comprendidas. Fingir que todo va bien no ayuda a nadie, y el silencio puede aislar. Los directivos desempeñan un papel clave a la hora de establecer el tono para una comunicación abierta y honesta. Cuando hablas con franqueza sobre el estrés, reconoces la dificultad del contexto actual y das ejemplo de autoconciencia, ayudas a normalizar la experiencia emocional de los demás. Esto genera confianza, fomenta la seguridad psicológica y disminuye la vergüenza.

Prueba lo siguiente:

- **Nombra los factores estresantes.** Sé específico: «Esta semana ha sido especialmente dura con [evento X], y sé que muchos de nosotros lo estamos sintiendo».
- **Valida las emociones y las reacciones.** Haz saber a las personas que está bien tener dificultades. Di cosas como:
 - > «Es normal tener dificultades para concentrarse en este momento».
 - > «Todos estamos pasando por muchas cosas, tengamos eso en cuenta».
 - > «Es comprensible sentirse cansado o desmotivado, esto es difícil».
 - > «No se trata solo de la carga de trabajo, sino de trabajar bajo una presión constante. Es un tipo de agotamiento diferente».
- **Da ejemplo de reflexión honesta.** Sin compartir demasiado, puedes decir cosas como: «Últimamente también me cuesta concentrarme, así que esta semana voy a hacer algunos ajustes para ayudarme a gestionarlo».
- **Ajuste las expectativas en voz alta.** En lugar de bajar el listón en silencio, comuníquelo de forma transparente: «Reduzcamos el alcance de este proyecto para poder dar prioridad al descanso y la recuperación siempre que sea posible».

Quando se habla con franqueza sobre el estrés, se reconoce la dificultad del contexto actual y se da ejemplo de autoconciencia, se contribuye a normalizar la experiencia emocional de los demás.

- **Fomenta la autocompasión.** Recuerda a tu equipo (y a ti mismo) que funcionar a menos del 100 % en este contexto no es un fracaso, sino una señal de humanidad.

Esto no rebaja los estándares, sino que genera confianza. Le dice a tu equipo: Tienen permiso de ser humanos. Tienen permiso de verse afectados. Y siguen siendo valiosos y necesarios.



2. Establecer expectativas realistas

Aferrarse a los estándares anteriores a la crisis puede generar vergüenza, ansiedad y agotamiento, tanto para usted como para su equipo. La realidad es que la capacidad en entornos de crisis fluctúa drásticamente.

En lugar de medir el éxito en función de los parámetros normales, redefine lo que significa el progreso bajo presión.

A continuación, se indican algunas formas de establecer y modelar expectativas realistas:

- **Distinga entre lo esencial y lo no esencial.** ¿Qué es lo que realmente debe suceder esta semana? ¿Qué puede esperar? Aclare al personal dónde deben centrar su limitada energía.
- **Recalibre los plazos con regularidad.** Reconozca que las circunstancias cambiantes pueden requerir nuevos plazos. Involucre a su equipo en estas decisiones para aumentar la responsabilidad y la claridad.
- **Hable abiertamente sobre la capacidad.** Diga cosas como: «¿Cómo está tu capacidad mental esta semana?» o «¿Te ayudaría redistribuir algo?». Normalice la idea de que las personas pueden estar funcionando al 70 % (o menos) y que esto sigue siendo válido y valioso.
- **Esté atento a la sobrecarga silenciosa.** Algunos miembros del personal no dirán que se sienten abrumados. Preste atención a los plazos incumplidos, las respuestas más breves o la baja participación como posibles señales.
- **Fomenta el establecimiento de límites.** Da permiso a tu equipo para decir que no o retrasar el trabajo que no sea crítico. Da ejemplo estableciendo tus propios límites: comparte cuándo te tomas descansos o ajustas prioridades. Tu comportamiento da permiso a los demás para ajustarse.
- **Utilice periodos de realineación de equipo.** Cuando las cosas se sientan desgastadas, pruebe una «semana de reinicio» centrada en la recuperación, las tareas atrasadas o la reorganización. Estas pequeñas pausas pueden ayudar a los equipos a recuperar la claridad y el impulso.

La capacidad en entornos de crisis fluctúa drásticamente. En lugar de medir el éxito con respecto a los parámetros normales, redefinir qué se considera progreso bajo presión.



3. Contrarrestar la impotencia y la desilusión

El estrés prolongado puede provocar una creciente sensación de futilidad, como si nada de lo que hiciéramos importara. Este sentimiento puede minar rápidamente la motivación y la moral de todo el equipo. Una de tus herramientas más poderosas como gerente es tu capacidad para ayudar a restaurar el sentido de propósito, elección y esperanza, incluso de pequeñas maneras.

Aquí tienes algunas formas en las que puedes ayudar a tu equipo a sentirse más centrado y empoderado:

- **Reduzca la incertidumbre siempre que sea posible.** Comparta lo que sabe, incluso cuando las noticias no sean ideales. Escuchar «Aún no hay novedades, pero esto es en lo que nos estamos centrando hoy» ayuda a las personas a sentirse más seguras.
- **Céntrate en lo que se puede controlar.** Ayuda a tu equipo a identificar las áreas en las que aún tienen capacidad de acción: rutinas, tono de comunicación, priorización de tareas o apoyo entre compañeros. Destacar las opciones, por pequeñas que sean, recuerda a las personas que no están indefensas.
- **Nombra y celebra las pequeñas victorias.** En tiempos de incertidumbre, completar una tarea, apoyar a un compañero de equipo o avanzar en un proyecto es significativo. Reconocer estos momentos ayuda a recuperar la confianza y el impulso para seguir adelante.
- **Lucha contra el sesgo negativo.** Nuestros cerebros están programados para centrarse en las amenazas y los peligros, especialmente durante las crisis. Señala intencionadamente lo que funciona. Destaca los ejemplos de resiliencia, cooperación o creatividad que hayas visto dentro del equipo.
- **Invita al equipo a crear conjuntamente momentos de esperanza.** Pregunta: «¿Qué hemos hecho recientemente de lo que nos sentimos orgullosos?» o «¿Qué resultado positivo podemos conseguir trabajando juntos?». Esto mantiene vivo el pensamiento prospectivo.
- **Ofrezca perspectiva.** Sin negar las dificultades, ayude a las personas a tomar distancia. «Este mes es difícil, pero hemos superado otros momentos difíciles». O «Esto no es para siempre. Estamos en un capítulo, no en toda la historia».
- **Modele un realismo esperanzador.** No es necesario ser excesivamente optimista. En su lugar, deje espacio para las dificultades, al tiempo que recuerda a las personas que el esfuerzo sigue siendo importante y que aún se puede encontrar conexión y significado.

Una de tus herramientas más poderosas como gerente es tu capacidad para ayudar a restaurar el sentido de propósito, elección y esperanza, incluso en pequeñas cosas.

Estos pequeños cambios —ofrecer claridad, validar el esfuerzo y conectar a las personas entre sí y con su propósito— son poderosos antídotos contra la impotencia que puede generar una crisis prolongada.



4. Fomentar la cohesión del equipo

La conexión no borra las dificultades, pero ayuda a las personas a soportarlas mucho mejor. La incertidumbre prolongada puede hacer que las personas se sientan aisladas, invisibles o desconectadas de su propósito. La integración estratégica de equipos, incluso de forma breve e informal, puede ayudar a mantener el sentido de pertenencia, el propósito compartido y la identidad colectiva.

Como gerente, usted puede:

- **Comenzar las reuniones con breves charlas personales.** Preguntar cómo están las personas, no solo qué están haciendo.
- **Expresar su agradecimiento y motivación** de forma regular y específica.
- **Celebra los pequeños logros y el lado humano del equipo.** Reconoce los informes completados, las llamadas exitosas o el gesto de alguien que haya ayudado a un compañero.
- **Reconozca los hitos personales.** Cumpleaños, aniversarios laborales o incluso la graduación de un hijo: las pequeñas notas o felicitaciones generan buena voluntad.
- **Fomenta los momentos de alegría.** Comparte una anécdota divertida, una foto o un meme que se adapte a la cultura de tu equipo. La risa puede ser una válvula de escape.
- **Dale al personal permiso explícito para que se cuide a sí mismo, y da ejemplo.** Haz visible cuando te tomes un breve descanso, salgas a tiempo o establezcas un límite.
- **Utilice sistemas de acompañamiento o sesiones de apoyo entre compañeros.** Fomente el soporte informal entre colegas, especialmente en equipos repartidos por diferentes ubicaciones.

La creación intencionada de equipos, incluso de forma breve e informal, puede ayudar a mantener el sentido de pertenencia, el propósito compartido y la identidad colectiva.

La cohesión del equipo no se basa en grandes eventos, sino en pequeñas y constantes señales que nos recuerdan que estamos juntos en esto.

La cohesión del equipo no se basa en grandes eventos, sino en pequeñas y constantes señales que nos recuerdan que estamos juntos en esto.



5. Comunicación ascendente

Parte de liderar bien en una crisis prolongada no solo consiste en gestionar tu equipo, sino también en gestionar las expectativas y demandas que vienen de arriba. Los altos directivos o el personal de la sede central suelen estar alejados de la realidad cotidiana de tu entorno. Pueden subestimar la presión a la que está sometido tu equipo o sobreestimar tu capacidad para mantener los niveles habituales de rendimiento. Es esencial salvar esa brecha.

Para gestionar la relación con los superiores de manera efectiva:

- **Describe lo que está sucediendo sobre el terreno.** Sea claro y específico sobre cómo los acontecimientos actuales están afectando a su equipo. Comparta tanto las interrupciones operativas como el impacto humano. Utilice historias o ejemplos concretos para ayudar a los altos directivos a visualizar el contexto.
- **Ofrezca alternativas claras.** Cuando surjan nuevas tareas o solicitudes, enmarque su respuesta en torno a lo que es posible: «Si cambiamos nuestro enfoque a la tarea A, tendremos que retrasar la tarea B. Esto es lo que recomiendo». Esto transmite colaboración, no resistencia.
- **Establezca límites de forma explícita.** No dé por sentado que los demás deducirán que su equipo está sobrecargado de trabajo; dígalo de forma directa y profesional: «Actualmente estamos operando a capacidad reducida debido a los constantes imprevistos. Esto es lo que es realista para esta semana».
- **Haga peticiones específicas.** Ya sea para ampliar plazos, solicitar apoyo de personal o simplemente espacio para reorganizarse, sea directo: «Para completar esto, necesitaríamos [X apoyo] o un cambio de plazo a [Y fecha]».
- **Posiciónese como un protector de su equipo.** Presente el establecimiento de límites como una forma de proteger la sostenibilidad y la eficacia a largo plazo, no como una muestra de resistencia. «Mi objetivo es mantener al equipo centrado y funcional; necesitamos limitar las tareas no esenciales este mes para evitar el agotamiento».
- **Recurre a tu propio jefe.** Pídele que ayude a proteger a tu equipo de plazos poco realistas o solicitudes de última hora. Dale argumentos que pueda utilizar cuando defienda tu postura ante sus superiores.

Parte de liderar bien en una crisis prolongada no es solo gestionar su equipo, sino también gestionar las expectativas y demandas que provienen de arriba.

Recuerda que apoyar y proteger a tu equipo no es una actitud obstruccionista, sino proteger la capacidad de tu equipo para cumplir con lo que más importa. Al comunicarte de forma clara y proactiva, ayudas a definir las expectativas y genera un filtro más saludable entre tu equipo y las presiones externas.

FRASES CLAVE PARA LA COMUNICACIÓN



No necesitas palabras perfectas, solo palabras sensatas, claras y humanas. Estas frases pueden ayudar a validar las emociones, establecer expectativas realistas y restaurar el sentido de propósito:

Para reconocer el impacto y validar las emociones:

- > «Esto es difícil, y está bien que lo sientas así. Yo también lo siento».
- > «Es muy normal sentirse cansado o distraído en este momento, esto no es una situación normal de trabajo».
- > «Todos estamos lidiando con muchas cosas. Tengamos eso en cuenta a medida que avanzamos».

Para ayudar a replantear y centrarse:

- > «Concentremos nuestros esfuerzos hoy en lo que sí está en nuestras manos».
- > «No podemos hacerlo todo, pero podemos elegir lo que es más importante esta semana».
- > «En estas circunstancias, dar el máximo esfuerzo tiene un significado distinto, y es completamente válido».

Para mostrar agradecimiento y reforzar el esfuerzo:

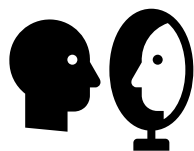
- > «Gracias por su presencia el día de hoy. El simple hecho de asistir ya implica un esfuerzo».
- > «Estás haciendo un trabajo significativo en circunstancias difíciles. Lo veo».
- > «Ha sido una pequeña victoria, pero es importante. Reconozcámoslo».

Para dar ejemplo de cómo establecer límites y ser sostenible:

- > «Tendremos que decir que no a algunas cosas para proteger nuestra capacidad para lo que es esencial».
- > «He ajustado nuestros objetivos esta semana para que podamos centrarnos en la recuperación y la resiliencia».
- > «Hoy me tomaré una pequeña pausa para desconectar, y los invito a hacer lo mismo cuando lo necesiten».

Para defender o comunicar limitaciones:

- > «He planteado nuestras preocupaciones sobre la capacidad actual a la sede central... Avísenme si hay algo más que deba reportar».
- > «Para completar esta solicitud, necesitaremos apoyo adicional o más tiempo. ¿Qué sería más útil?».
- > «Esto es lo que podemos ofrecer de forma realista para [fecha X], dada la situación actual».



LISTA DE VERIFICACIÓN REFLEXIVA PARA GERENTES

Las crisis prolongadas nos ponen a prueba de forma profunda y duradera. Si estás leyendo esto, es probable que ya estés haciendo más de lo que crees.

Recuerde que liderar bien en tiempos de incertidumbre no significa tener todas las respuestas. Significa estar presente, mantener la conexión con el equipo y adaptarse con empatía.

Cuando te detienes, te reajustas y te comunicas con calma, refuerzas la estabilidad de tu equipo. Cuando dices no a una demanda irrazonable o ajustas las expectativas debido a las realidades de la situación, proteges la energía de todos. Cuando te comunicas con un colega, le recuerdas (y te recuerdas a ti mismo) que el liderazgo no tiene por qué ser solitario.

Tómate un tiempo para hacer una pausa y reflexionar. Habla con tus compañeros. Busca orientación, comentarios o apoyo. Sigue adelante, pero no lo hagas solo.

- ☐ ¿Qué me ayuda a mantener el enfoque antes de hablar con mi equipo? ¿Qué más podría ayudar?
- ☐ ¿Cómo estoy transmitiendo que se valoran el bienestar y los límites?
- ☐ ¿Qué signos de estrés, fatiga o resiliencia veo en el equipo?
- ☐ ¿Estamos celebrando tanto el esfuerzo como los resultados?
- ☐ ¿Qué suposiciones o expectativas hay que recalibrar?
- ☐ ¿Qué apoyo necesito en este momento?
- ☐ ¿Me he comunicado de forma clara y eficaz con mi propio supervisor esta semana?
- ☐ ¿He conectado con un compañero o he buscado apoyo para mí mismo esta semana?

ACERCA DE KONTERRA

En KonTerra, nos especializamos en apoyar a clientes que operan en entornos complejos y de alto estrés, en los que las organizaciones y su personal se enfrentan a retos difíciles.

Cuando el personal trabaja en puestos de alta presión o en lugares con una elevada exposición a amenazas, sufrimiento, contenido gráfico o conflictos, corre el riesgo de sufrir sobrecarga, desgaste y reacciones de estrés, como el agotamiento. El Grupo KonTerra trabaja directamente con personas, líderes y equipos para dotarles de herramientas que les permitan comprender y gestionar mejor los retos a los que se enfrentan.

Proporcionar apoyo de forma significativa solo es posible con las personas adecuadas. La experiencia y la sensibilidad de nuestros consejeros, formadores y coaches nos permiten trabajar con los clientes de una manera única. Todos nuestros especialistas comparten dos atributos que les permiten ofrecer un apoyo excelente: todos son clínicos veteranos en salud mental (con maestría o doctorado) y personal de apoyo con experiencia en entornos y puestos de alto estrés y alto riesgo.



Los servicios prestados por nuestros profesionales, que ocupan una posición única, incluyen:

- Asesoramiento y coaching individual
- Formación virtual y presencial y eventos educativos
- Evaluaciones del bienestar del personal
- Apoyo y consultas para directivos de organizaciones y líderes
- Servicios de respuesta a incidentes críticos

Si está interesado en obtener más información sobre cualquiera de los servicios mencionados, póngase en contacto con su gestor de cuentas de KonTerra o envíe un correo electrónico a: info@konterragroup.net.