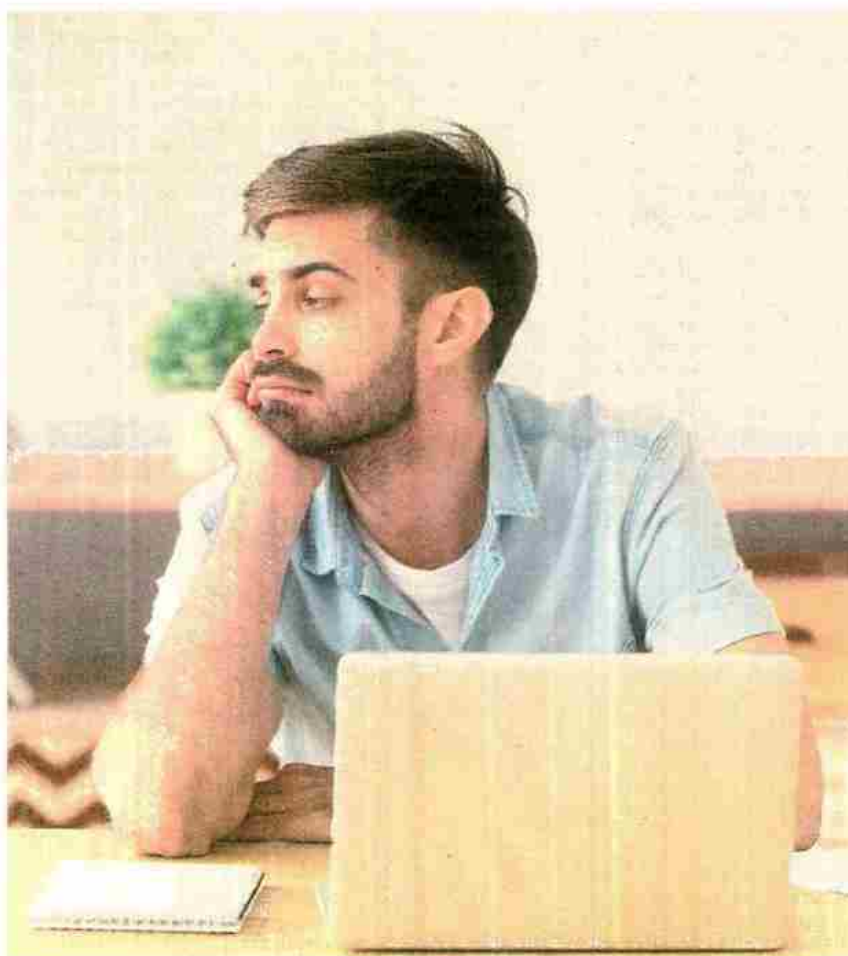


Lado B

Cómo las empresas medianas de la Argentina gestionan el agotamiento en tiempos de teletrabajo prolongado

El 77% de los líderes reconoce estrés en sus equipos por el home office



— Andrea del Rio
— adelrio@cronista.com

Entre octubre y diciembre, el International Business Report de Grant Thornton hizo un relevamiento en la Argentina que involucró a 77 líderes de empresas medianas, con el objetivo de evaluar, en términos de salud mental, el impacto del teletrabajo 'obligatorio' debido a la cuarentena por el Covid-19.

Como punto de partida, hay que considerar que, antes de marzo de 2020, casi la mitad (46%) de las compañías consultadas no tenían política activa de home office; 29% lo tenía habilitado para ciertas áreas; 13% lo ofrecía a toda su plantilla y otro 13% lo reservaba para posiciones jerárquicas.

Así, a la incertidumbre que generó la emergencia sanitaria todavía vigente, se sumó el estrés y la ansiedad disparados por la implementación súbita de una práctica laboral para la que muchas culturas organizacionales no estaban preparadas en aspectos tecnológicos, de flujo de trabajo y, fundamentalmente, de gestión del capital humano.

Según Mariana Amores, gerente de RRHH de Grant Thornton Argentina, plantea: "El home office que venimos haciendo hace ya nueve meses es más un office home. Toda nuestra realidad se juega en el mismo espacio: nuestro hogar", define la especialista.

"Familias con hijos, sin hijos, con adultos mayores a cargo y personas solas se han encontrado de un día para otro pasando 24 horas con exigencias múltiples e inmersos en un contexto de incertidumbre total. Sentimientos de angustia, soledad, miedo, frustración y trastornos del sueño han aflorado con mucho más ímpetu que en cualquier otra época. Y las organizaciones no son ajenas a esta situación", amplía la experta de la consultora.

Ante este panorama, ¿los líderes consultados consideran que sus equipos pueden acceder a alguna instancia de contención o asesoramiento dentro de la empresa?

El 84% de los encuestados en el relevamiento sostuvo que sí.

Hilando más fino, el informe revela que, del total de los encuestados, el 62% de los número uno reconoce que su compañía asiste a todos sus empleados en el manejo del estrés, ya sea a través de programas de asistencia o grupos de ayuda, y el 22% asume que no se ofrece

ninguna contención formal.

En tanto, el 13% aclara que existe acompañamiento para ciertas áreas; y el 2% señala que se brinda contención sólo a ciertas posiciones jerárquicas.

Para evaluar hasta qué punto los líderes participantes del estudio toman real conciencia de la dimensión de esta problemática, se les consultó si detectan cuando un colaborador o colega está atravesando episodios de ansiedad, depresión, burn out u otra afección mental.

El 79% estuvo de acuerdo o muy de acuerdo en que si son capaces de identificar esa situación; el 13% estuvo en desacuerdo o muy en desacuerdo; y el 8% se mostró neutro.

Amores concluye que "es por esto que la flexibilidad y la comunicación son factores fundamentales" en la organización del teletrabajo. Y enfatiza que "las compañías deben conocer las situaciones personales de sus colaboradores" porque una baja de rendimiento o determinadas reacciones no habituales son signos de alerta que conviene abordar a tiempo.

Aquí es donde la inteligencia emocional demuestra ser el atributo clave. "Estar cerca significa ofrecer un espacio de confianza y contención para que los empleados puedan expresar lo que les está pasando. En Grant Thornton Argentina, por ejemplo, hemos ofrecido asistencia psicológica, ya sea a través de las prepagas y/o sumando algún servicio adicional, que incluya la contención del colaborador y en algunos casos también del grupo familiar conviviente", revela Amores.

"El 'home-office' que hacemos es más un 'office-home'", define Amores, de Gran Thornton Argentina

"Toda nuestra realidad se juega en el mismo espacio: nuestro hogar", explica la especialista

LadoB

El 77% de los líderes reconoce estrés en sus equipos por el home office

Cómo las empresas medianas de la Argentina gestionan el agotamiento en tiempos de teletrabajo prolongado Entre octubre y diciembre, el International Business Report de

GrantThornton hizoun relevamiento en la Argentina que involucró a 77 líderes de empresas medianas, con el objetivo de evaluar, en términos de salud mental, el impacto del teletrabajo 'obligatorio' debido a la cuarentena por el Covid-19.

Como punto de partida, hay que considerar que, antes de marzo de 2020, casi la mitad (46%) de las compañías consultadas no tenían política activa de home office; 29% lo tenía habilitado para ciertas áreas; 13% lo ofrecía a toda su plantilla y otro 13% lo reservaba para posiciones jerárquicas.

Así, a la incertidumbre que generó la emergencia sanitaria todavía vigente, se sumó el estrés y la ansiedad disparados por la implementación súbita de una práctica laboral para la que muchas culturas organizacionales no estaban preparadas en aspectos tecnológicos, de flujo de trabajo y, fundamentalmente, de gestión del capital humano.

Según Mariana Amores, gerente de RRHH de Grant Thornton Argentina, plantea: 'El home office que venimos haciendo hace ya nueve meses es más un office home. Toda nuestra realidad se juega en el mismo espacio: nuestro hogar', define la especialista.

'Familias con hijos, sin hijos, con adultos mayores a cargo y personas solas se han encontrado de un día para otro pasando 24 horas con exigencias múltiples e inmersos en un contexto de incertidumbre total. Sentimientos de angustia, soledad, miedo, frustración y trastornos del sueño han aflorado con mucho más ímpetu que en cualquier otra época. Y las organizaciones no son ajenas a esta situación', amplía la experta de la consultora.

Ante este panorama, ¿los líderes consultados consideran que sus equipos pueden acceder a alguna instancia de contención o asesoramiento dentro de la empresa?

El 84% de los encuestados en el relevamiento sostuvo que sí.

Hilando más fino, el informe revela que, del total de los encuestados, el 62% de los número uno reconoce que su compañía asiste a todos sus empleados en el manejo del estrés, ya sea a través de programas de asistencia o grupos de ayuda, y el 22% asume que no se ofrece ninguna contención formal.

En tanto, el 13% aclara que existe acompañamiento para ciertas áreas; y el 2% señala que se brinda contención sólo a ciertas posiciones jerárquicas.

Para evaluar hasta qué punto los líderes participantes del estudio toman real conciencia de la dimensión de esta problemática, se les consultó si detectan cuándo un colaborador o colega está atravesando episodios de ansiedad, depresión, burn out u otra afección mental.

El 79% estuvo de acuerdo o muy de acuerdo en que sí son capaces de identificar esa situación; el 13% estuvo en desacuerdo o muy en desacuerdo; y el 8% se mostró neutro.

Amores concluye que 'es por esto que la flexibilidad y la comunicación son factores fundamentales' en la organización del teletrabajo. Y enfatiza que 'las compañías deben conocer las situaciones personales de sus colaboradores' porque una baja de rendimiento o determinadas reacciones no habituales son signos de alerta que conviene abordar a tiempo.

Aquí es donde la inteligencia emocional demuestra ser el atributo clave. 'Estar cerca significa ofrecer un espacio de confianza y contención para que los empleados puedan expresar lo que les está pasando. En Grant Thornton Argentina, por ejemplo, hemos ofrecido asistencia psicológica, ya sea a través de las prepagas y/o sumando algún servicio adicional, que incluya la contención del colaborador y en algunos casos también del grupo familiar conviviente', revela Amores

'El 'home-office' que hacemos es más un 'office-home'', define Amores, de Grant Thornton Argentina 'Toda nuestra realidad se juega en el mismo espacio: nuestro hogar', explica la especialista

Andrea del Rio

adelrio@cronista.com