

Galicia
DÓLAR BNA 94,50 0,00%
DÓLAR BLUE 143,00 -1,38%
DÓLAR CDO
Galicia

MANAGEMENT Y RRHH
INGRESA

**Coronavirus en Argentina: confirmaron 8234 casos y 145 muertes en 24 horas**

[INICIO](#) • [DÓLAR](#) • [DÓLAR BLUE](#) • [BITCOIN](#) • [EDICIÓN ELECTRÓNICA](#) • [OTRAS](#)
Viernes, 26.02.2021



CRONISTA • MANAGEMENT & RRHH • EMPRESAS

**ESTRES Y ANGUSTIA**

# Cuidar la salud mental ahora es una decisión estratégica

Con la extensión de la situación de emergencia, los especialistas recomiendan **una decisión estratégica**

Con la extensión de la situación de emergencia, los especialistas recomiendan prevenir situaciones de estrés y angustia. Qué estrategias desarrollaron las empresas locales y cuáles son las mejores prácticas que recomiendan los expertos





ALEJANDRA BERESOVSKY

Actualizado el 25/02/2021 23:27

➡ Hace casi un año, se produjo un cambio importante en la cultura laboral en la Argentina y en el mundo a partir del hito que significó la pandemia de Covid-19.

Empresas y personas debieron adaptarse a nuevas modalidades de trabajo, **con el home office como modelo imperante y con la videollamada y la mensajería por Internet como herramientas de soporte.**

La incertidumbre primó: no se sabía cuánto tiempo se extendería la emergencia y las consecuentes acciones extraordinarias para ayudar a prevenir contagios.



**Cuidar la salud mental ahora es una decisión estratégica**

Argentina - El Cronista (Online) [Online]

P. -- 0 cm<sup>2</sup> 6382 cc 122.023,84 Peso Argentino Sin autor

Las organizaciones buscaron entonces asistir a su personal con equipos e infraestructura y algunas ofrecieron alternativas para evitar emociones negativas.

Julián Irigoien, profesor del IAE Business School, Universidad Austral, dirigió el año pasado una investigación que incluyó la encuesta "Acciones y preocupaciones de directivos de Recursos Humanos en la Argentina por Covid-19", de la que participaron gerentes y directores de RRHH de 111 empresas de Argentina, España, México y Portugal, quienes respondieron sobre cuáles eran sus aprendizajes y preocupaciones frente al virus.

De acuerdo con el trabajo, el **28% contestó que no se había implementado ninguna medida extraordinaria**; el **21% dijo que se brindó asistencia adicional relacionada con higiene y seguridad**: desde protección de grupo de riesgo, hasta testeos y telemedicina. En igual porcentaje estuvieron los adelantos y beneficios, incluidos préstamos, anticipos de vacaciones, ausencias injustificadas y garantía de empleo y salario. **El 15% afirmó que aportaban actividades de contención**, como mindfulness, ayuda psicológica, comunicación, cursos y juegos y otro **15% que**

## adoptó políticas asociadas con la flexibilidad

(home office, permisos, disminución horaria, gastos IT en el hogar y bolsas de horas).

Irigoin sostiene que "alta disponibilidad y canales abiertos de comunicación con líneas de consulta son una necesidad". Pero advierte: "Sin embargo, no es Recursos Humanos, sino cada jefe quien debería tener en su rol la función de identificar algún probable cambio en el estado emocional de cada una de las personas y del equipo como tal y así brindarle a la organización la posibilidad de ayudar".

Banco Galicia fue una de las firmas que desplegó medidas excepcionales, según informa el gerente de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos de la entidad, Rafael Bergés. "Desde el principio tuvimos claras dos cosas -cuenta el ejecutivo-. La primera era que la gente tenía que redefinir todo su modelo de vida, lo que nosotros llamamos 'el propósito'. Y añade: "Eso generó que nosotros quisiéramos profundizar en lo que denominamos 'cultura de confianza', es decir, que todos los que trabajamos en el banco sintiéramos que iba a acompañarnos en esta situación".

La institución ofreció al personal asistencia psicológica a través de acuerdos con establecimientos y profesionales especializados en salud mental, además de

especializados en salud mental, además de actividades de mindfulness, descuentos en delivery de almuerzos saludables y charlas de prevención de los médicos de planta. Asimismo, se hicieron más frecuentes las encuestas de clima laboral y se complementaron con consultas mensuales a los empleados para saber en qué podían ayudarlos, de acuerdo con lo que describe Bergés.

Con la extensión de la situación de emergencia, y la aparición de casos de trabajadores que tenían un padecimiento aumentado al hacer home office, el banco admitió que más empleados hicieran trabajo presencial (pasaron de 300 a 500, de un total de seis mil colaboradores).

## DESCONEXIÓN

Rodrigo Turrado, director regional de RRHH Latam Dell Technologies indica que, ya desde antes de la pandemia, la encuesta de compromiso de los empleados arrojaba **que la flexibilidad era uno de los atributos culturales más valorados de la compañía**. Con la irrupción del coronavirus, este modelo se profundizó. "El equipo encontró formas de conectarse: videollamadas, happy hours virtuales y reuniones de café o sesiones virtuales de yoga", precisa Turrado.

Afirma que las reuniones de video contribuyen a mantener el contacto: "Todos pueden ver las mascotas, las oficinas y los niños de los demás, esto ha derribado las barreras y ha hecho que nuestras reuniones sean mucho más personales".

Sanofi definió el modelo de trabajo remoto para el 90% de la plantilla, pero estableció límites. "Para evitar la sobrecarga laboral y garantizar la desconexión, implementamos breaks de 'pausas activas', recomendamos horarios de reuniones limitados de 9 a 18 y espacios libres de reuniones entre las 12 y las 14, para respetar el horario de almuerzo familiar", cuenta Mara Leonardi, directora de Comunicaciones para el Cono Sur de Sanofi.

La firma brinda también clases de estiramiento, yoga y gimnasia tres veces por semana, tips y actividades para realizar con hijos e hijas, al tiempo que organiza charlas sobre salud mental. La "semana Sanofi", que la empresa realiza siempre en diciembre en 2020 se extendió por 15 días y es presentada como un espacio libre de trabajo para la desconexión.

Muchas de las medidas que se implementan resultan de la acción de un comité de crisis que se conformó al inicio de la pandemia y que se reúne semanalmente para revisar métricas e indicadores

INDICADORES E INDICADORES.

Mariana Amores, licenciada en Psicología por la UBA y gerenta de Recursos Humanos de Grant Thornton Argentina, concluye que los líderes tienen un rol clave en interpretar señales de impacto emocional en empleados. La comunicación fluida -dice- es fundamental. Y aclara que para ello no es necesaria la tecnología. "Estar cerca significa ofrecer un espacio de confianza y contención para que las personas puedan expresar lo que les está pasando y, llegado el caso, solicitar asistencia profesional", opina Amores.

Tags relacionados

empresas

psicólogo

Estrés laboral

pandemia

Noticias del día

En pie de guerra Wall Street amenaza con irse de Nueva York y desafía a la SEC por exigir mayor



MENSAJE AL CONGR...

El iM de Alberto: advertencias a los empresarios y guiño a la clase media

# Por exigir mayor transparencia

El principal mercado financiero del mundo saca la artillería pesada para evitar nuevos impuestos a las transacciones financieras y una mayor supervisión del organismo de control



MARTÍN BURBRIDGE

MECIA

MARTÍN DINATALE

**Gabriela Azar y Lourdes Punte**

**OPINIÓN**  
Innovación y educación para el trabajo del futuro



**EMPREDEDORAS**  
Inventaron el mejor "suero anti-Covid" con erizos y algas: ahora las farmacéuticas las quieren seducir

LUCILA LOPARDO



**CORONAVIRUS**  
Pfizer estudiará el efecto de una tercera dosis sobre las nuevas cepas de Covid-19



¿Por qué cayeron fuertemente los contagios mundiales de coronavirus?

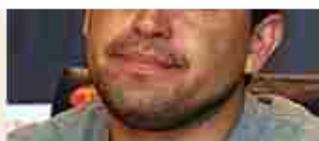
JOHN BURN-MURDOCH

Compartí tus comentarios



Millonario premio de lotería se sorteará en...

LottoSmile.com



El patrimonio neto de Juan Román Riquelme nos dej...

SundayDigest - BR1- SC



Descubra una forma sencilla de proteger su...

pchelpsoft.net



Joven de Buenos Aires logra bajar de peso con este...

CurroSalud

### Compartí tus comentarios

Escribí tu comentario

COMENTAR

Para enviar su comentario debe confirmar que ha leído y aceptado el reglamento de terminos y condiciones de Noticias económicas, financieras y de negocios - El Cronista

Argentina Presidencia

+ info

### Shopping

<p>HEALTH &amp; WELLNESS</p> <p>BARBIJOS QUIRÚRGICOS</p> <p>3 unidades</p> <p>25% OFF</p> <p>ENVIOS A DOMICILIO</p> <p>400,00</p> <p><b>300,00</b></p>	<p>FET BAG</p> <p>Para tu mascota</p> <p>ENVIOS A DOMICILIO</p> <p><b>\$255,00</b></p> <p>Antipulgas</p>	<p>MINI ALOHA</p> <p>Tienda de bebés Online</p> <p>APROVECHA!</p> <p>Sólo por</p> <p><b>\$ 2.300,00</b></p>	<p>Coppel</p> <p>OFERTAS ONLINE</p> <p>En 18 cuotas fijas de</p> <p><b>\$2.777,72</b></p>
--	--	---	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Economía y Política</li> <li>+ Finanzas y Mercados</li> <li>+ Mercados online</li> <li>+ Columnistas</li> <li>+ Financiera</li> </ul>	<p style="text-align: center; color: green; font-weight: bold;">IMPORTANTES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ El Bitcoin marca nuevo récord y la tendencia en criptomonedas crece este 2021</li> <li>+ Estas empresas le</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DÓLAR</li> <li>MERVAL</li> <li>DÓLAR BLUE</li> <li>BITCOIN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Contáctenos</li> <li>+ Media Kit</li> <li>+ Tarifario</li> <li>+ Suscribite</li> <li>+ Quiénes Somos</li> <li>+ Cronista Global</li> </ul>
--	--	--	---

Con la extensión de la situación de emergencia, los especialistas recomiendan prevenir situaciones de estrés y angustia. Qué estrategias desarrollaron las empresas locales y cuáles son las mejores prácticas que recomiendan los expertos Alejandra Beresovsky. Hace casi un año, se produjo un cambio importante en la cultura laboral en la Argentina y en el mundo a partir del hito que significó la pandemia de Covid-19.

Empresas y personas debieron adaptarse a nuevas modalidades de trabajo, con el home office como modelo imperante y con la videollamada y la mensajería por Internet como herramientas de soporte.

La incertidumbre primó: no se sabía cuánto tiempo se extendería la emergencia y las consecuentes acciones extraordinarias para ayudar a prevenir contagios.

Las organizaciones buscaron entonces asistir a su personal con equipos e infraestructura y algunas ofrecieron alternativas para evitar emociones negativas.

Julián Irigoín, profesor del IAE Business School, Universidad Austral, dirigió el año pasado una investigación que incluyó la encuesta "Acciones y preocupaciones de directivos de Recursos Humanos en la Argentina por Covid-19", de la que participaron gerentes y directores de RRHH de 111 empresas de Argentina, España, México y Portugal, quienes respondieron sobre cuáles eran sus aprendizajes y preocupaciones frente al virus.

De acuerdo con el trabajo, el 28% contestó que no se había implementado ninguna medida extraordinaria el 21% dijo que se brindó asistencia adicional relacionada con higiene y seguridad : desde protección de grupo de riesgo, hasta testeos y telemedicina. En igual porcentaje estuvieron los adelantos y beneficios, incluidos préstamos, anticipos de vacaciones, ausencias injustificadas y garantía de empleo y salario. El 15% afirmó que aportaban actividades de contención , como mindfulness, ayuda psicológica, comunicación, cursos y juegos y otro 15% que adoptó políticas asociadas con la flexibilidad (home office, permisos, disminución horaria, gastos IT en el hogar y bolsas de horas).

Irigoín sostiene que "alta disponibilidad y canales abiertos de comunicación con líneas de consulta son una necesidad". Pero advierte: "Sin embargo, no es Recursos Humanos, sino cada jefe quien debería tener en su rol la función de identificar algún probable cambio en el estado emocional de cada una de las personas y del equipo como tal y así brindarle a la organización la posibilidad de ayudar".

Banco Galicia fue una de las firmas que desplegó medidas excepcionales, según informa el gerente de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos de la entidad, Rafael Bergés. "Desde el principio tuvimos claras dos cosas -cuenta el ejecutivo-. La primera era que la gente tenía que redefinir todo su modelo de vida, lo que nosotros llamamos "el propósito"". Y añade: "Eso generó que nosotros quisiéramos profundizar en lo que denominamos "cultura de confianza", es decir, que todos los que trabajamos en el banco sintiéramos que iba a acompañarnos en esta situación".

La institución ofreció al personal asistencia psicológica a través de acuerdos con establecimientos y profesionales especializados en salud mental, además de actividades de mindfulness, descuentos en delivery de almuerzos saludables y charlas de prevención de los médicos de planta. Asimismo, se hicieron más frecuentes las encuestas de clima laboral y se complementaron con consultas mensuales a los empleados para saber en qué podían ayudarlos, de acuerdo con lo que describe Bergés.

Con la extensión de la situación de emergencia, y la aparición de casos de trabajadores que tenían un padecimiento aumentado al hacer home office, el banco admitió que más empleados hicieran trabajo presencial (pasaron de 300 a 500, de un total de seis mil colaboradores).

#### Desconexión

Rodrigo Turrado, director regional de RRHH Latam Dell Technologies indica que, ya desde antes de la pandemia, la encuesta de compromiso de los empleados arrojaba que la flexibilidad era uno de los atributos culturales más valorados de la compañía . Con la irrupción del coronavirus, este modelo se profundizó. "El equipo encontró formas de conectarse: videollamadas, happy hours virtuales y reuniones de café o sesiones virtuales de yoga", precisa Turrado.

Afirma que las reuniones de video contribuyen a mantener el contacto: "Todos pueden ver las mascotas, las oficinas y los niños de los demás, esto ha derribado las barreras y ha hecho que nuestras reuniones sean mucho más personales".

Sanofi definió el modelo de trabajo remoto para el 90% de la plantilla, pero estableció límites. "Para evitar la sobrecarga laboral y garantizar la desconexión, implementamos breaks de "pausas activas", recomendamos horarios de reuniones limitados de 9 a 18 y espacios libres de reuniones entre las 12 y las 14, para respetar el horario de almuerzo familiar", cuenta Mara Leonardi, directora de Comunicaciones para el Cono Sur de Sanofi.

La firma brinda también clases de estiramiento, yoga y gimnasia tres veces por semana, tips y actividades para realizar con hijos e hijas, al tiempo que organiza charlas sobre salud mental. La "semana Sanofi", que la empresa realiza siempre en diciembre en 2020 se extendió por 15 días y es presentada como un espacio libre de trabajo para la desconexión.

Muchas de las medidas que se implementan resultan de la acción de un comité de crisis que se conformó al inicio de la pandemia y que se reúne semanalmente para revisar métricas e indicadores.

Mariana Amores, licenciada en Psicología por la UBA y gerenta de Recursos Humanos de Grant Thornton Argentina, concluye que los líderes tienen un rol clave en interpretar señales de impacto emocional en empleados. La comunicación fluida -dice- es fundamental. Y aclara que para ello no es necesaria la tecnología. "Estar cerca significa ofrecer un espacio de confianza y contención para que las personas puedan expresar lo que les está pasando y, llegado el caso, solicitar asistencia profesional", opina Amores.

#### Informe de Política Monetaria

La entidad destacó "los estímulos fiscales y monetarios sin precedentes" pero indicó que "seguirá enfocada en absorber los esfuerzos anticíclicos". El informe calificó de transitoria la aceleración de la inflación y explicó por qué no avaló una suba de tasas.

Compartí tus comentarios