

Recursos Humanos

Unidad Coronavirus. Recibió 710 proyectos de investigación, desarrollo e innovación para avanzar en el diagnóstico, control, prevención, tratamiento y monitoreo del coronavirus, en el marco de una convocatoria efectuada por el Ministerio de Ciencia y Tecnología de la Nación.

IMPACTO COVID-19. ENCUESTA REVELA LA PREOCUPACIÓN POR SOSTENER LAS FUENTES LABORALES

Las empresas evalúan postergar incrementos salariales previstos o reducir porcentajes

Relevamiento entre empresas advierte de que casi la mitad no prevé modificaciones en el número de personas; 20% manifestó que canceló las contrataciones para 2020; 17% aún no lo tiene decidido; 6% planea reducir la dotación y 4%, suspender personal

En el país, tres de cada siete empresas aún no decidieron si darán el incremento previsto para el primer semestre al personal fuera de convenio. Según un relevamiento de la consultora de recursos humanos Mercer, 44% de las empresas manifestó que sí le otorgará el incremento tal como estaba previsto, 28% aún no lo ha decidido; 12% dijo que lo otorgará pero se postergará en el tiempo; 8%, que no se otorgará el incremento; 7% respondió que se lo otorgará pero se modificará el porcentaje a la baja y 1% expresó que no estaba previsto conceder incrementos en el primer semestre.

Por otra parte, casi la mitad de las empresas encuestadas (48%) manifestó que no prevé modificaciones de la dotación actual; 20% manifestó que se suspendió las contrataciones para el año en curso; 17% aún no lo tiene decidido; 6% planea reducir la dotación; 4%, suspender personal y otro 4% realizar otras acciones.

“En este contexto de la pandemia, la principal preocupación de las empresas es preservar las fuentes de trabajo. Por eso, hay un alto porcentaje que ha decidido no hacer cambios en la dotación actual y en



RECALCULANDO. Las empresas evalúan las previsiones para el año.

todo caso, si hay cambios, tienen que ver con contrataciones futuras. En contrapartida, hay empresas que están postergando los incrementos o revisando el porcentaje, pero la principal medida es el resguardo de las fuentes de trabajo”, destacó Ivana Thornton, directora de Career, de Mercer. La segunda encuesta sobre la incidencia del Covid-19 fue realizada por Mercer entre los días 6 y 8 pasados; en ella participaron 193 empresas líderes. En relación con las proyecciones de incrementos para el segundo semestre, 68% manifestó no haber decidido aún si realizará modificaciones en los incrementos previstos; 22% respondió que no realizará cambios; 8% expresó que hará cambios a la baja; y 2%, cambios al alza.

Diecisiete por ciento de las empresas expresó que otorgará una compensación/gratificación/bono diferencial a aquellos colaboradores que deben asistir a la empresa debido a que están exceptuados del decreto 325/2020; 26% respondió que aún no lo tiene decidido; 31% expresó que no lo otorgará y 26% indicó que no existe el caso.

ARTÍCULOS DE HIGIENE Y MINDFULNESS NUEVOS BENEFICIOS ADICIONALES EN PANDEMIA

Las empresas otorgarán algunos beneficios adicionales, entre los que se destacan, principalmente: cubrir gastos de transporte a los colaboradores que indefectiblemente deben asistir a la empresa (53%); proveer artículos de higiene a los colaboradores (37%); mejorar el equipamiento para el teletrabajo (25%); cubrir gastos de conexión remota a Internet (17%); y proveer productos de la compañía sin costo o a costo preferencial (5%). Con respecto al teletrabajo, 44% de las empresas aumentará su aplicación pospandemia y 44% lo está analizando, mientras que 11% respondió que no lo hará.

En cuanto a la salud mental, 41% de las empresas está acompañando a sus empleados en el manejo del estrés, 29% con mindfulness, y 22% con coaching emocional.

En cuanto a las comunicaciones orientadas a crear hábitos saludables durante el aislamiento, 84% las realiza enfocándolas principalmente en el bienestar físico, emocional y social.

OPINIÓN

► Por Consejo Consultivo de la Licenciatura en Psicología de UADE*

La salida del aislamiento social obligatorio: un nuevo desafío

Sabemos que la salida del confinamiento tendrá diferentes estrategias: paulatino, sectorizado, gradual. Desde el punto de vista psicológico, pensamos que debemos estar preparados para el impacto sobre la salud mental ya que el confinamiento prolongado de más de diez días trae cambios emocionales y de comportamiento. La salida implica “deconstruir” los modos de vida habituales sin haber construido aún los nuevos.

• Reacciones eufóricas, maníacas: el confinamiento prolongado puede generar una salida eufórica hacia el contacto, las reuniones sociales y el descontrol.

• Agorafobia: por el contrario -como se ha visto luego de la epidemia de SARS-, muchas personas desarrollarán una fobia a los espacios públicos y autolimitarán su salida.

• Aumento de síntomas obsesivos: el temor al contagio puede persistir por bastante tiempo, de modo que los rituales de

limpieza de la casa y el lavado compulsivo de manos pueden ser frecuentes y, en algunos casos, desmedidos.

• Aumento de abusos de sustancias: puede verse incrementado el consumo de alcohol, de psicofármacos o de otras sustancias como una manera distorsionada de anestesiar el dolor emocional.

• Estigmatización: es posible que algunas personas sean estigmatizadas por ser posibles portadoras del virus o que se discrimine a ciertos sectores sociales como responsables de la pandemia.

• Nuevos modos de relación: la distancia social generará nuevas modalidades de reunión y habrá cambios en las relaciones afectivas, que serán puestas en valor nuevamente. Recordemos: la distancia será física, no afectiva.

Cambios de conducta: viajar, desplazarse, mandar a los niños nuevamente al colegio, ir a comer afuera o ir a un cine serán actividades que se irán retomando

gradualmente, tanto por restricciones impuestas como autoimpuestas por la ansiedad y miedo que suscitan.

• Pérdidas económicas: a la salida del confinamiento, muchas personas se enfrentarán a la pérdida de sus empleos o de sus negocios, lo cual puede devenir en una fuente de estrés de alto impacto.

Recomendaciones al salir de cuarentena

• Asomarse de a poco: será necesario salir gradualmente porque el mundo habrá cambiado. Reconstruir hábitos cotidianos, salidas, distancia en la calle y en espacios públicos, uso de tapabocas, medidas higiénicas. No apresurarse y hacerlo de modo gradual.

• Estar cercanos a distancia: la distancia es física, no social. Es importante estimular la solidaridad y la proximidad afectiva.

• Evitar el burnout digital: eliminar el sonido de las notificaciones, pedir al inter-

locutor que aclare si es urgente, hacer pausas, respetar horarios, pedir audios de no más de 30 segundos, no abrir videos de cadenas. Silenciar el teléfono todo lo posible.

• Contener a los niños: entender que el proceso de separación llevará tiempo. Es probable que tengan miedo, pesadillas y angustias. Utilizar el dibujo y los cuentos para elaborar las situaciones de despegue de los padres y de elaboración de la distancia con los abuelos.

• No discriminar a los enfermos ni al personal de la salud: cuando comience la circulación es importante pensar que cualquier persona puede ser portadora del virus y que todos podemos requerir atención. No agreguemos estrés al personal de salud ni al de seguridad.

• Disminuir el consumo todo lo posible: no sabemos cómo será la situación ni las pérdidas financieras. Será importante no endeudarse con lo innecesario y recordar que pronto encontraremos soluciones. Hacer compras y comidas entre vecinos puede ayudar en esa etapa. Volverá la vida

Universidad y Gobierno lanzaron acompañamiento gratuito a quienes trabajan en cuarentena

Las facultades de Ciencias Económicas y de Psicología de la UNC, junto a la Secretaría de Extensión Universitaria y los ministerios de Salud y de Trabajo de la Provincia pusieron en marcha “Trabajo Esencial”, un servicio gratuito de acompañamiento y orientación virtual sobre condiciones laborales actuales para quienes trabajan exceptuados del aislamiento social preventivo y obligatorio, que posibilita la promoción de la salud y el bienestar al mismo tiempo que despejar inquietudes vinculadas con las condiciones laborales de esta población. “La situación de emergencia sanitaria y económica que atraviesa el país genera impactos de toda índole, pudiendo surgir ansiedad, estrés, incertidumbre, preocupación que afectan en diferentes niveles a toda la población y, dentro de ella, a quienes trabajan en tareas esenciales y se encuentran al servicio de nuestra comunidad y expuestos/as al riesgo de posibles contagios. Además, pueden presentarse situaciones atípicas en sus puestos y modalidades de trabajo, tanto en lo que refiere a las condiciones de clima laboral y organización interna de las instituciones y empresas que se encuentran funcionando, como también en cuestiones de obligaciones laborales, jornada de trabajo, remuneraciones especiales, entre otras”, señala el comunicado de la UNC.

LEA TEXTO COMPLETO EN www.comercioyjusticia.info

comunitaria.

• Nuevas oportunidades: todo acontecimiento que trastoca o disuelve costumbres y modalidades de costumbres brinda la oportunidad para que la imaginación creativa, el talento y el esfuerzo construyan arquitecturas nuevas, enriquecedoras, en las que lo imprevisible dibuje un paisaje estimulante.

Para finalizar, debemos destacar un punto central en todo esto: la solidaridad. Hemos sostenido esta cuarentena, entre todos, para evitar el contagio mutuo -no sólo fue una prohibición de parte del Estado-; por eso, para enfrentar la salida progresiva de la cuarentena, debemos apoyarnos emocionalmente en nuestros pares y evitar aquellos viejos hábitos que hoy pueden llevarnos a la enfermedad.

• Miembros: José Abadi (director de carrera), Alejandro Melamed, Alejandra Sánchez Pons, María Auffero, Martín Sandoval, Oscar Mazza, Patricia Faur, Sergio Cacavelos Riviere, Daniel Sinopoli, Gala Filippis, Federico Toledo.