

A person wearing a blue and white striped shirt is sitting at a dark wooden table. They are holding a black pen and writing in a spiral-bound notebook. On the table in front of them are several sheets of paper with various business charts, including bar graphs, line graphs, and pie charts. The scene is dimly lit, focusing on the person's hands and the documents.

Strategy Day:

El rol del liderazgo en la salud mental de los colaboradores

legis Gestion Humana.com

**Feliz
Día Internacional
de los**

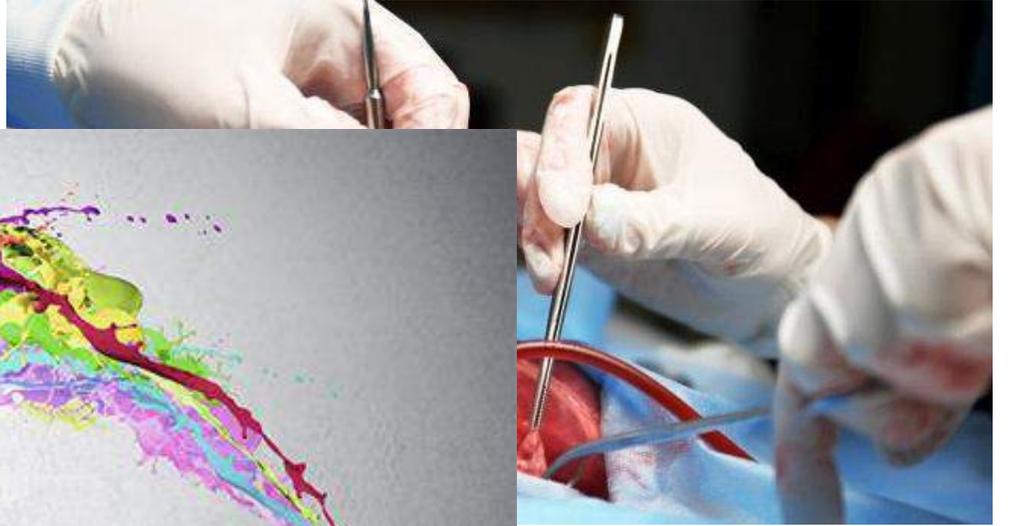
Recursos Humanos



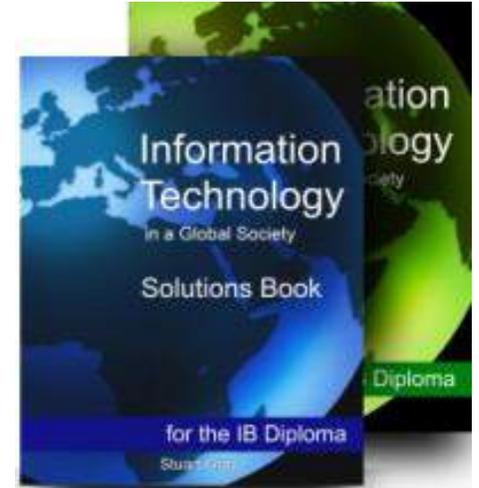
**Iba a ser
cirujana...**

... Y terminé
trabajando en
tecnología

legis Gestion
Humana.com



¿Industria?





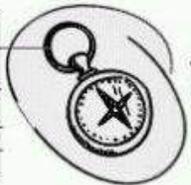
Recursos Humanos



OUTSIDE-IN HR

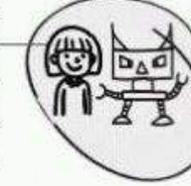
Future of HR based on Dave Ulrich's perspective

- Socio
- Technological
- Environmental
- Political
- Economical
- Demographical



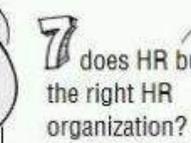
2 does HR understand context of their work?

- Build
- Borrow
- Buy
- Partner
- Machine



4 does HR help company make great talent?

- centralized
- decentralized
- hybrid



7 does HR build the right HR organization?

8 does HR design, integrate, innovate HR practices?

1 does HR focus on creating value rather than completing activities?



3 is HR connected with stakeholders outside and inside the organization?

- internal
 - employee
 - management
 - executives
- external
 - customer
 - investors
 - community
 - partners

5 does HR create high performing organization?

- key icon
- culture
- structure
- processes
- systems

6 does HR build great leadership?

- Leadership code
- Leadership brand

10 does HR have analytics/metric to measure the impact?

- HR Performance
- HR impact
- Business performance



- 24/7
- connected
- personalized

© 2019 HRheadquarter | All Rights Reserved



- IDEA
- Agile approach
- Analytics



=

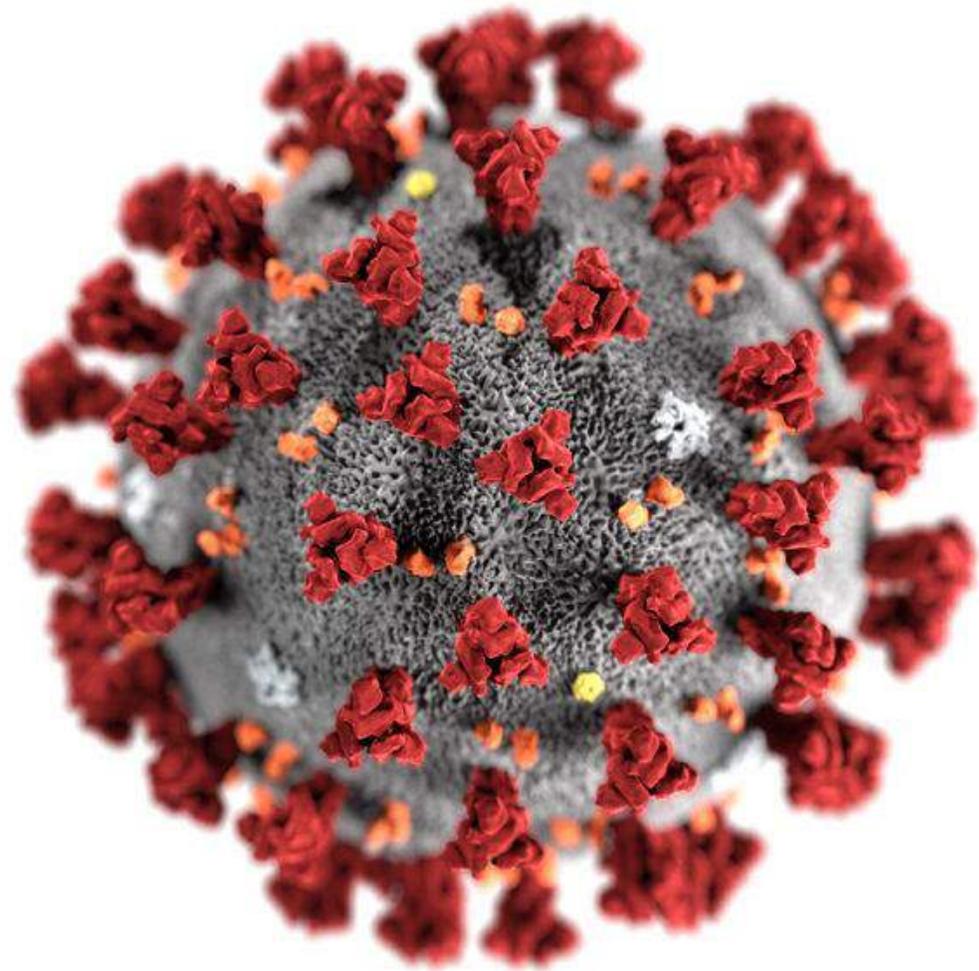
**Restos
Humanos**

Personas & Cultura



Salud Mental

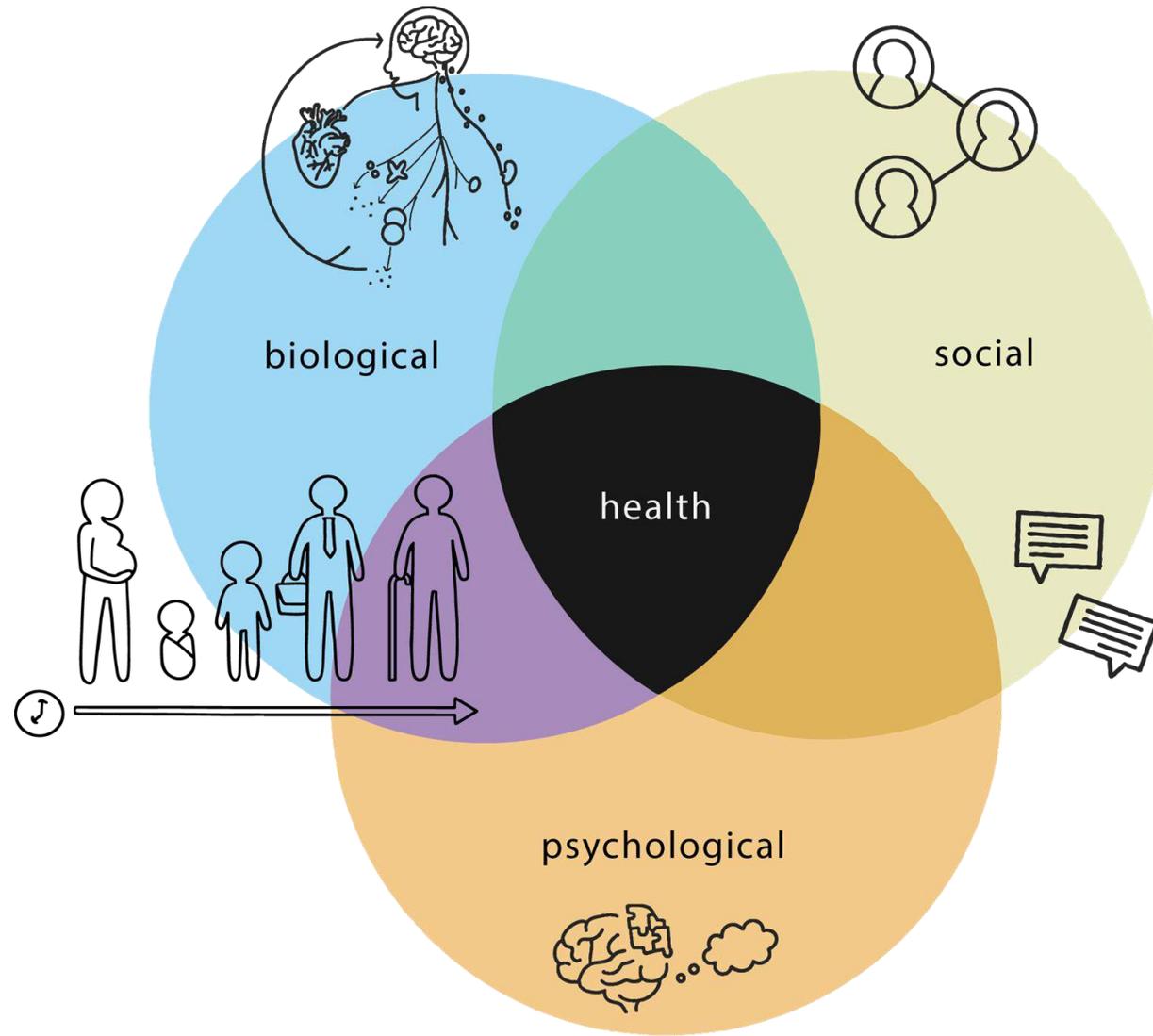
legis



“La cultura organizacional no es un ente estático: **es algo que cambia constantemente** de acuerdo al entorno de la misma y las personas que la conforman.

Cada empresa tiene su particularidad y cada una atraviesa por distintos retos, por eso dos claves para el éxito de la evolución es la resiliencia instaurada como capacidad colectiva e individual, además de la capacidad de afrontar los cambios e imprevistos y usarlos como una oportunidad de sobresalir.

Es un esfuerzo colectivo entre empleados y empleadores en la que se debe trabajar constantemente y no como un evento único o aislado: ¡Es un ejemplo de relación simbiótica increíble!”



Taller

Construcción en
equipo



1. ¿Qué rol tienen (y no tienen) las RRHH/ GH/ P&C en relación al bienestar Salud mental en las empresas?

Rol de capacitadores

Enlace u apoyo

Rol prevencionista y de liderazgo: Control de riesgos.

Los Líderes deben ser nuestros aliados porque son quienes acompañan a sus equipos y también saben los objetivos que tienen sus áreas

Leer el contexto y empoderar a los líderes para implementar a través de ellos las estrategias de salud mental

Rol de integradores rol de analíticos de información para orientar acciones de salud mental

rol de experiencia empleado (no solo depende de HR) y acompañamiento en salud mental, facilitadores

Terapeuta (A no ser que exista dentro del equipo de HR un Psiquiatra certificado en ello)

Escucha, atención y gestión de las necesidades de las personas que componen la una organización.

Rol de valoración y motivación al personal en general (la motivación va acompañada por el grupo de trabajo)

Rol de escucha de empleados para lograr las estrategias de la organización

Rol innovador

Clima y satisfacción laboral (Funciona con estrategias ligadas a Gerencias de felicidad, Líderes de Transformación y del líder que esté a cargo)

Puentes para facilitar, conectar y escuchar con la finalidad de generar planes de acción.



Feliz día
internacional de los
Recursos Humanos

2. ¿Cuáles son las principales barreras para lograr un balance en el trabajo y la vida personal?

En esta nueva normalidad, el trabajo en casa limita un poco ese balance

- No hay feeling con el jefe
- No ser capaces de manejar una agenda integral
- Manejo de la carga mental y emocional
- Estructuras organizacionales obsoletas y piramidalesno saber
- Diferenciar los dos espacios el trabajo y la vida personal y mucho mas en este tiempo de la emergencia sanitaria
- No saber diferenciar los dos espacios el trabajo y la vida personal y mucho mas en este tiempo de la emergencia sanitaria
- El no diferenciar entre lo urgente, lo importante lo prioritario
- equilibrio entre el trabajo y vida familiar
- Falta de disciplina



Estrés: respuesta prolongada de "pelea o vuelo"- efectos físicos - Ansiedad -burnout

Causas:

- Falta de control.
- La incapacidad de influir en las decisiones que afectan su trabajo, como su horario, asignaciones o carga de trabajo, podría llevar al agotamiento del trabajo.
- También podría la falta de los recursos que necesita para hacer su trabajo.
- Expectativas laborales poco claras.
- Si no tiene claro el grado de autoridad que tiene o lo que su supervisor u otros esperan, es probable que no se sienta cómodo en el trabajo.
- Dinámica disfuncional del lugar de trabajo.
- Relaciones no sanas, o se sienta socavado por sus colegas o su jefe microgestionar su trabajo.

Esto puede contribuir al estrés laboral:

- Extremos de actividad.
- Cuando un trabajo es monótono o caótico, necesita energía constante para permanecer concentrado, lo que puede provocar fatiga y agotamiento laboral.
- Falta de apoyo social.
- Si se siente aislado en el trabajo y en su vida personal, es posible que se sienta más estresado.
- Desequilibrio vida trabajo

Si el trabajo consume tanto tiempo y esfuerzo que no tiene la energía para pasar tiempo con su familia y amigos, es posible que se agote rápidamente.

3. ¿Qué consecuencias o impacto tiene el no invertir o generar estrategias para nuestra salud mental en el trabajo?

Baja productividad

Desmotivación

Deserción en el trabajo o estudios

Pérdida de interés en las actividades

Ansiedad

Las personas se saturan, no se sienten a gusto a su trabajo y no van a retribuir con productividad a la compañía

Ausentismos

Deserción

relaciones laborales y familiares tóxicas

Desconexión con el propósito

incremento en incapacidades

No se fidelizan las personas y se van con una mala experiencia, esto no posiciona a la compañía como buen empleador

Generar odios y posibles atentados contra los compañeros

Insatisfacción

Actores oponentes de la organización

Somatización y respuesta física al estrés

No se realiza el trabajo o labores de buena manera (actitud)



4. ¿Cuáles son las características de una estrategia efectiva de salud mental y bienestar en el lugar de trabajo?

Que este dirigido para todo el personal de la organización
Cobertura para todos los colaboradores
Proponer objetivos claros de acuerdo a las identificación de necesidades
Conocer a nuestra gente
Caracterización del personal y adaptación de estrategias según el caso
Si bien no se puede hacer algo personalizado para cada colaborador entender el contexto de la mayoría y que las estrategias incorporen dichas necesidades
Medición constante, realizar seguimientos
Que sea implementada después de lograr acuerdos
Debemos tener una estrategia general y aterrizar a los específicos.

Táctica:

Incrementar actividades de bienestar que motiven

Resultado:

Un buen ambiente laboral

Reconocimientos

Que desde los altos mandos se transmita la importancia de la salud mental

Confianza laboral entre jefe-empleado



Una encuesta reciente de 7.000 profesionales encontró que el 73% de los trabajadores están agotados (en comparación con el 61% antes de la pandemia) y el 27% informa que se debe a que no hay separación entre el trabajo y la vida. Cuando trabaja desde casa, puede ser un desafío mantener su vida laboral separada de su vida personal, más aún cuando todos los miembros de su hogar están en casa todo el tiempo.

- Y si usted es uno de los afortunados cuya empresa ha experimentado un aumento en los negocios durante el COVID-19, puede sentirse presionado a trabajar incluso más de lo que lo haría en una oficina, simplemente porque su trabajo siempre está ahí. Esto puede provocar agotamiento, ansiedad y otros problemas de salud mental en los empleados.
- rutina
- límites
- Trate de ceñirse a la regla 1-3-5: Cada día, planifique hacer solo una tarea difícil, tres tareas moderadamente difíciles y cinco tareas más pequeñas
- Comunicación abierta con equipo y jefe directo
- cara a cara
- tener espacios para hablar de cosas no laborales- engagement
- Pase tiempo con amigos y familiares fuera del horario laboral. Son relaciones importantes, y tener una vida hogareña feliz y saludable puede marcar una gran diferencia en el desempeño laboral.
- Las conversaciones sobre el "café" son importantes; fomentan el desarrollo de vínculos sociales.
- política sobre prender y apagar nuestro tiempo en el trabajo
- Mental days- días para la salud mental

**5. ¿Qué hemos
aprendido con la
pandemia en relación
a la importancia de la
salud mental en las
empresas?**

