

El retorno al trabajo presencial

Un Puente entre Compliance, Seguridad y Bienestar

Marta Monacci – Marina Mazza
Comité de Compliance – Comité de Seguros
10/09/21

The Work Trend Index

The Next Great Disruption Is Hybrid Work—Are We Ready?

46%

Percent of workforce planning to move because they can now work remotely.

5X

Remote job postings on LinkedIn have increased over 5X since the pandemic.

148%

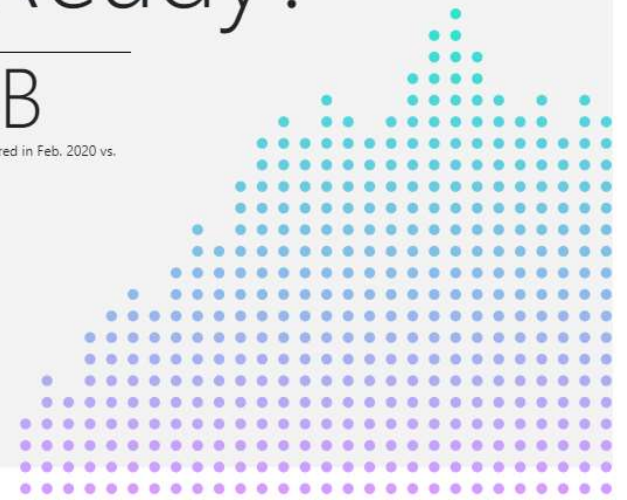
Weekly meeting time has more than doubled for Teams users since February 2020.

40.6B

Increase in emails delivered in Feb. 2020 vs. Feb 2021.

[Read the 2021 report](#)

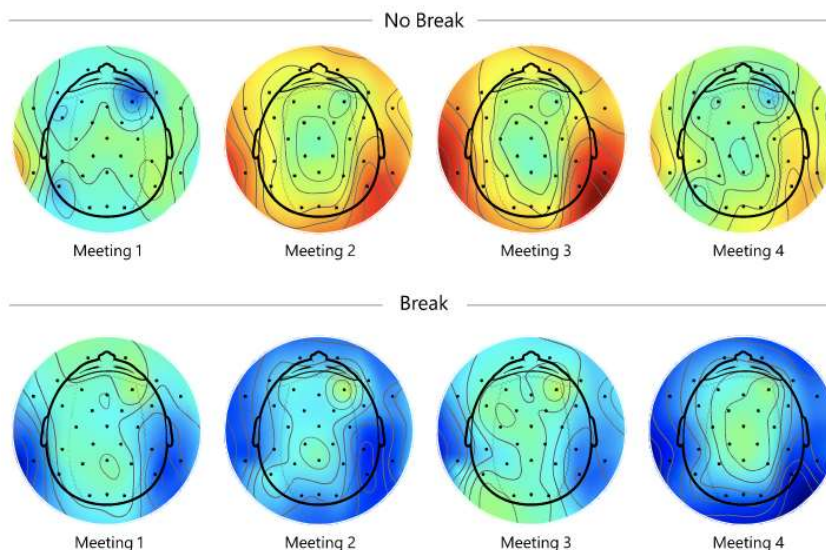
<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/brain-research>



Your brain works differently when you take breaks

Taking time out between video calls prevents stress from building up.

Share



An EEG cap to monitor electrical activity in the brain



Average beta activity across research subjects during four meetings

Less stress More stress

Microsoft's Human Factors Lab used EEG caps to measure beta wave activity—associated with stress—in the brains of meeting participants. For those given breaks, their average beta wave activity remained largely steady over time; the "coolness" of their stress levels is visualized here in blues and greens. For those deprived of breaks, their average beta wave activity rose as time passed, suggesting a buildup of stress; that increase is depicted here with colors shifting from cool to hot. The chart represents the relative difference in beta activity between break and no-break conditions at the top of each meeting (averaged across the 14 research participants).

Illustration by Brown Bird Design

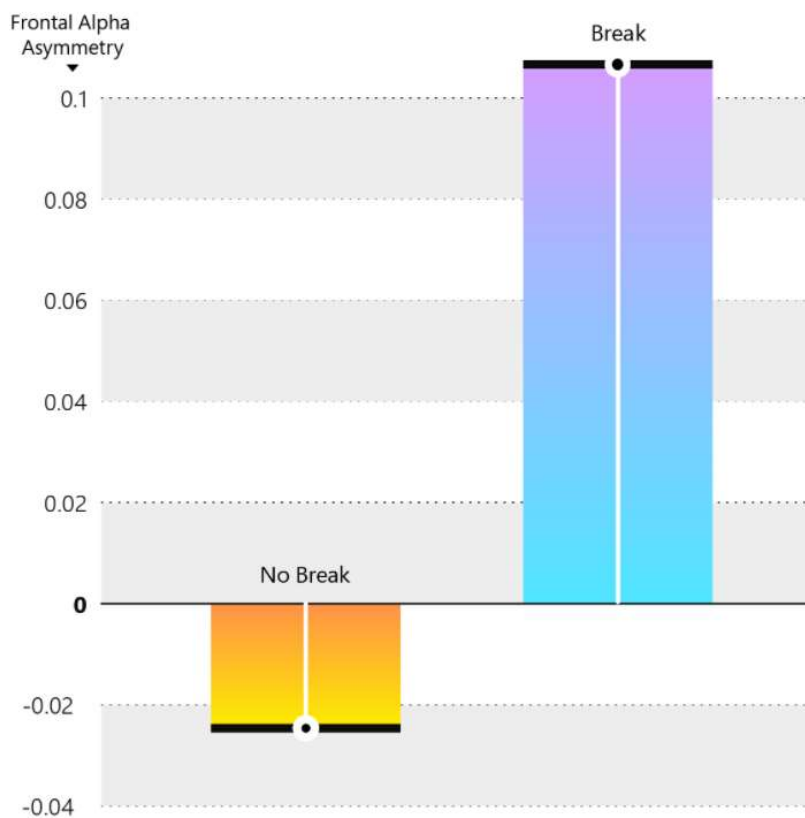


Share



Taking breaks helps you engage better

Breathers don't just alleviate stress, they help your performance.



To gauge whether people are engaged or withdrawn, researchers study a brainwave pattern known as frontal alpha asymmetry (the difference between right and left alpha wave activity in the frontal area of the brain). In Microsoft's study, those taking breaks showed positive asymmetry, which is associated with higher engagement. Those who didn't take breaks showed negative asymmetry, which is associated with being more withdrawn.

Illustration by Valerio Pellegrini



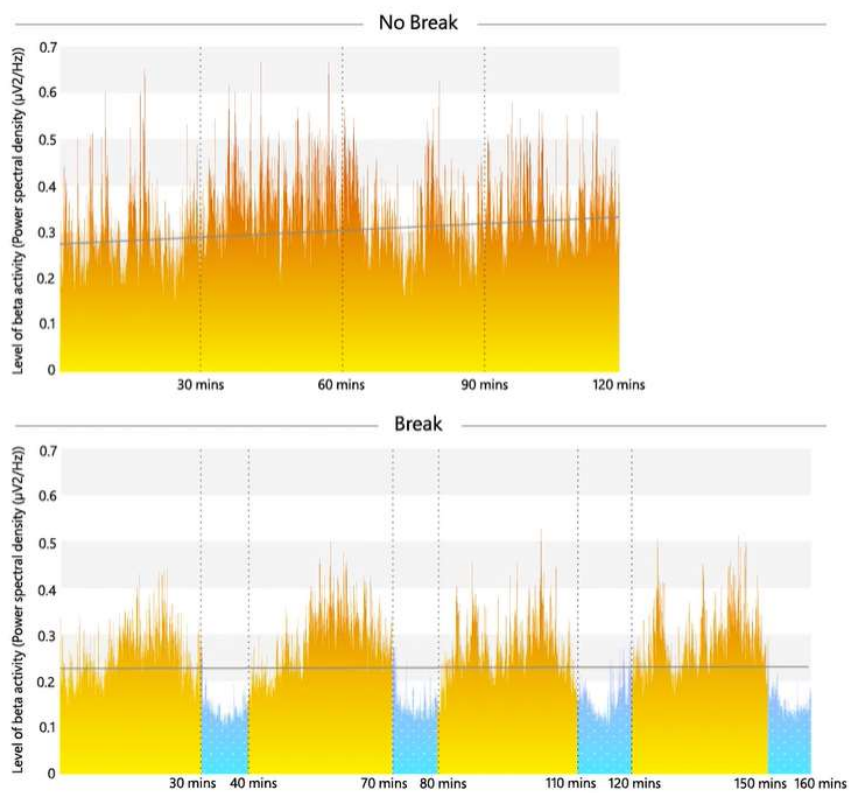
Jumping directly from one meeting to another can cause spikes of stress

Taking breaks between conversations eases that stress.

Share



● Stress level during meetings ● Stress level during breaks



Without breaks, beta wave activity in the brain can rise sharply at the beginning and end of meetings, suggesting heightened stress. Taking breaks not only prevents those spikes but causes a dip in beta activity—which correlates with less stress.

Illustration by Valerio Pellegrini

Conclusiones Clave

Estrategias para hacer que los descansos sean exitosos y vencer la fatiga de las reuniones. Cómo sacar tiempo para hacer una pausa, aprovechar al máximo los momentos de respiro y hacer que las reuniones sean más efectivas y llenas de energía.

- Cambia tu forma de pensar. Si bien puede parecer más productivo poder atravesar seguidas, las investigaciones muestran que lo contrario es cierto. Vea los descansos fuera de su computadora como una parte esencial de su día laboral.
- **Encuentra actividades de descanso que calmen tu mente.** La meditación es una forma eficaz de relajarse y recargar energías entre reuniones, pero otros estudios muestran que la actividad física como caminar también es beneficiosa. Estudios anteriores de Microsoft sugieren que hacer garabatos o leer algo agradable también trae beneficios. “Puede ser cualquier cosa que distraiga su mente de las cosas relacionadas con el trabajo y la concentre en algo que sienta que es relajante”, dice Bohan. Eso le ayudará a refrescarse y recargarse cuando comience su próxima reunión.
- **Cree aún más tiempo para los descansos considerando otros modos de comunicación.** Antes de programar una videollamada, haga una pausa y pregúntese: ¿Realmente necesitamos una reunión sobre este tema? Los temas más dinámicos, creativos o emocionales pueden requerir una reunión, mientras que las comprobaciones de estado y los temas informativos pueden beneficiarse de la colaboración de documentos, un canal de Teams o el correo electrónico. Otras tareas sencillas se pueden gestionar a través del chat.
- **Haga que las reuniones sean más intencionales.** Las mejores reuniones, y a menudo las más breves, son más intencionales. Las mejores prácticas como crear y enviar una agenda con anticipación, reflexionar sobre quién asiste, comenzar y detenerse a tiempo y hacer la transición a un resumen de los últimos cinco minutos facilitarán el logro de sus objetivos en menos tiempo. Aprende más. Mantenga a los participantes comprometidos y llenos de energía. En las reuniones virtuales, puede ser difícil intervenir de forma remota. Un moderador puede ayudar a garantizar que se incluyan participantes remotos. Las funciones como Levantar la mano, Pizarra y Salas de reuniones en Microsoft Teams son excelentes formas de usar la tecnología para generar conversaciones creativas y estratégicas.



WTI Pulse Report

To Thrive in Hybrid Work, Build a Culture of Trust and Flexibility

Microsoft employee survey data shows the importance of embracing different work styles—and the power of simple conversations

September 9, 2021



Conclusiones Clave

- Encuesta de colaboradores de Microsoft muestran que los **sentimientos de necesidad de inclusión y el apoyo de los gerentes están en máximos históricos**, mientras que los niveles de productividad reportados permanecen constantes.
- Un cambio exitoso al trabajo híbrido dependerá de adoptar la “paradoja híbrida”, en la que la gente quiere flexibilidad para trabajar desde cualquier lugar, pero al mismo tiempo anhela más conexión en persona.
- No existe un enfoque único para todos: algunos empleados mencionan el equilibrio entre la vida laboral y personal, el tiempo de concentración y las reuniones como razones para ir a la oficina. Otros los ven como razones para quedarse en casa.
- **El Rol del Gerente** se vuelve aún más importante en el trabajo híbrido. Nuestros hallazgos muestran una brecha entre las expectativas de los Gerentes y los colaboradores, pero solo las conversaciones uno a uno crean confianza y brindan a las personas la confianza para adoptar su versión de trabajo híbrido flexible.

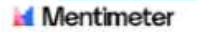
El retorno a la presencialidad

- ¿Cómo lo abordaron nuestras diferentes empresas ?

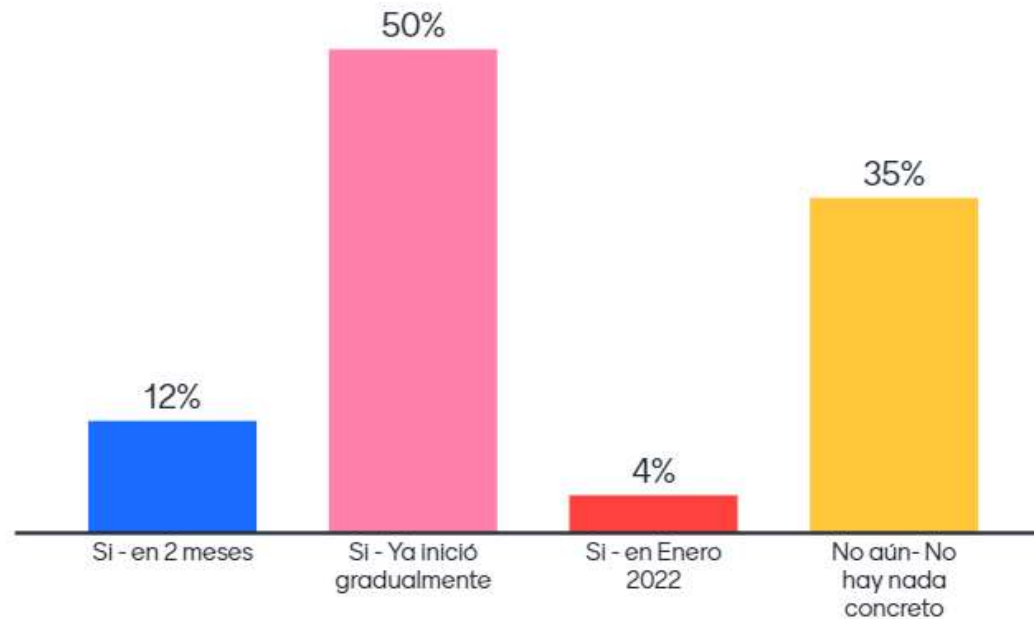
Go to www.menti.com and use the code 5142 4777



Go to www.menti.com and use the code 5142 4777



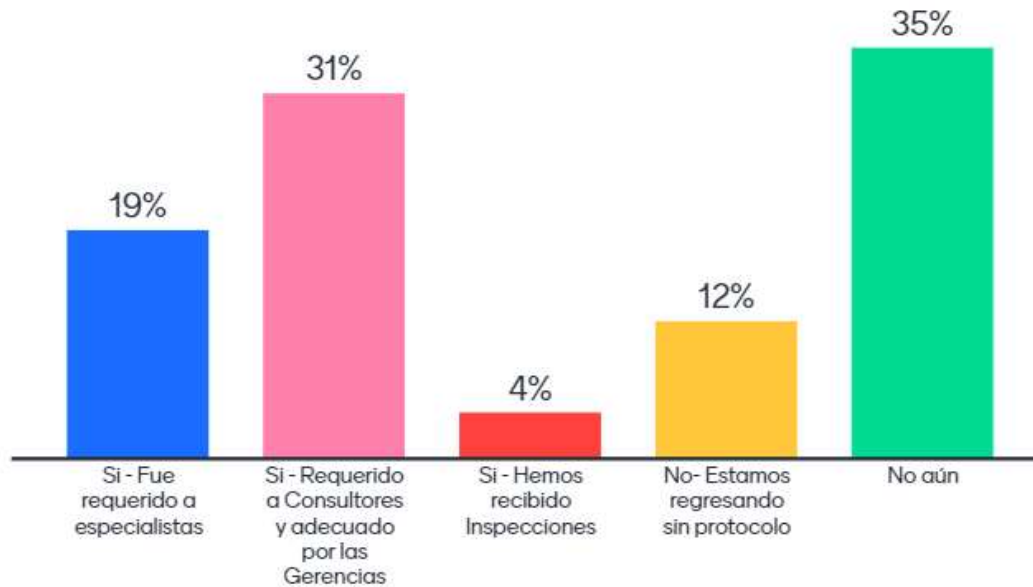
Ha definido su empresa el regreso presencial



Go to www.menti.com and use the code 5142 4777



Se ha trabajado un Protocolo de retorno?

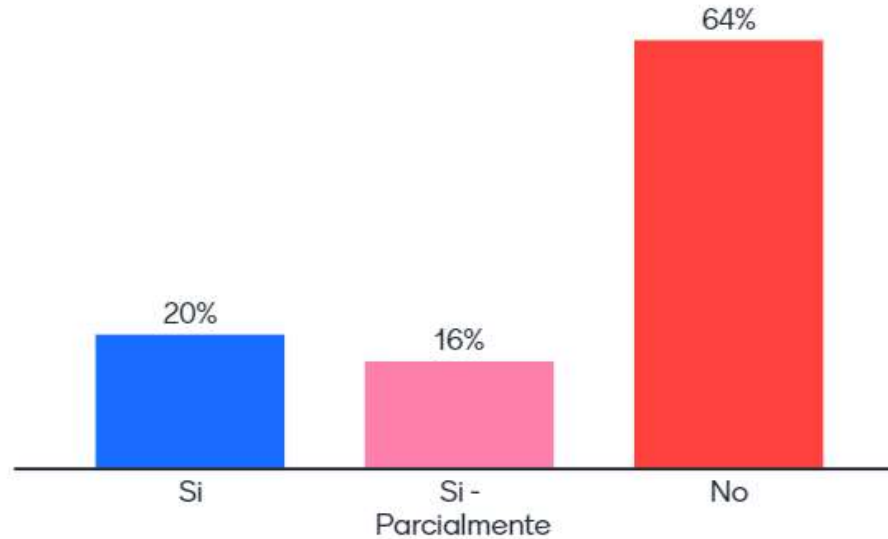


Go to www.menti.com and use the code 5142 4777

The code lets your audience join the presentation. It expires in 2 days.



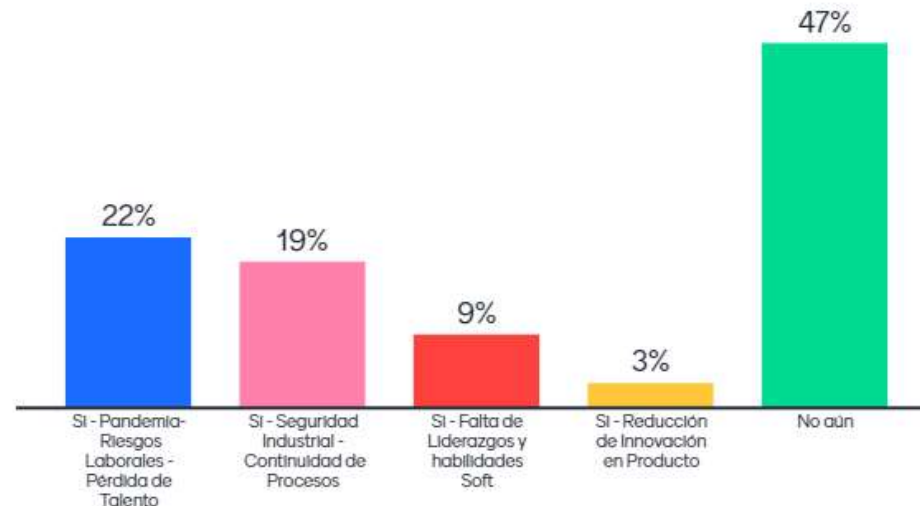
Compliance o Auditoría Interna fueron involucrados?



Go to www.menti.com and use the code 5142 4777



Incluyeron en vuestra Planificación/Mapa de riesgos, nuevos riesgos? Cuales ?



Go to www.menti.com and use the code 5142 4777



Que Lessons Learned podemos compartir de estos 18 meses ?



Tips

- *Interacción con ART para asegurarse de Cubrir los Riesgos post-Covid
- *Interacción con Profesionales para redefinición de espacios
- *Definición de un Protocolo (Debe ser firmado por Prof. en Seg. e Higiene)
- *Definición de Roles y Responsabilidades internas en su cumplimiento
- *Comunicación del mismo
- *Identificación de los Riesgos asociados a la nueva modalidad de trabajo
- * Follow Up de los riesgos en Matrices de Riesgos o Risk Heat Map (Mapa de Riesgos Críticos)



Resolución Conjunta 4/21 RESFC-2021- 4-APN-MS

- En cumplimiento de las pautas fijadas por la Resolución Conjunta 4/21 RESFC-2021-4-APN-MS y a los efectos de realizar un protocolo seguro de retorno a la presencialidad laboral, resulta de vital importancia conocer la situación particular de cada uno de los colaboradores de la empresa, para que el retorno a la presencialidad ocurra en un ámbito con el menor riesgo de contagio posible.



RETORNO PRESENCIALIDAD LABORAL.

Planificación y cronograma de actividades.

Actividades a realizar	ago-21				sep-21				oct-21				nov-21				dic-21				
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	
Preparación Inicial																					
Relevo normativo, disposiciones sanitarias vigentes y exigencias aplicables a la actividad.	■	■	■																		
Ejecución reuniones con ART sobre exigencias COVID-19 y Cobertura.	■	■	■																		
Recopilar cartelería de exhibición obligatoria.		■	■	■																	
Solicitar planos del edificio e identificar los espacios existentes en cada piso.			■	■																	
Diseño formulario DDJJ Covid colaboradores			■	■																	
Draft Protocolo COVID-19			■	■																	
Autoridades & encargados de equipos.																					
Presentación medidas tentativas de prevención COVID.				■																	
Entrego medidas tentativas para su análisis.				■																	
Relevo flujos de presencialidad por equipo hasta el momento.				■																	
Definición sistema de reservas puesto laboral				■																	
Intercambio y definición con autoridades y jefes de equipo sobre medidas y sistemas a implementar.				■																	
Decisiones sobre personal de riesgo y no vacunado				■																	
Creación usuarios para reserva espacios comunes				■																	
Revisión y modificación draft COVID con las definiciones adoptadas.				■																	
Diseño y confección "ILUSTRACIONES PARA UN MEJOR CUMPLIMIENTO DE LAS PAUTAS DE SEGURIDAD" - Punto 8 Draft.				■																	
Diseño e ilustración Protocolo COVID-19 Presencialidad laboral.				■																	
Aprobación autoridades y encargados de equipos de las medidas de prevención.				■																	
Comunicación																					
Comunicación oficial Protocolo COVID Presencialidad laboral				■																	
Envío DDJJ COVID "Res. Conj. 4/21"				■																	
Procurar información DDJJ COVID "Res. Conj. 4/21.				■																	
Compartir con responsables de equipos las situaciones de riesgo informadas por los colaboradores				■																	
Confección 1er. esquema de concurrencia tentativo mensual por area				■																	
Informar 1er esquema de concurrencia tentativo por area				■																	
Colocar folletería y cartelería en exhibición en la sede laboral.				■																	
Capacitación																					
Confección material								■													
Convocatoria participantes								■													
Capacitación online a/ medidas adoptadas y registro evidencia.								■													
Ejecución Protocolo																					
Retorno presencialidad según Protocolo.																					
Monitoreo ejecución y cumplimiento																					
Actualización y ajuste medidas de prevención (de ser necesario)																					
Confección y envío esquema concurrencia mensual por area.																					
Feed back colaboradores																					
Referencias:																					
	■	Planeado																			
	■	Cumplido																			
	■	En proceso																			
	■	Con retraso																			

DDJJ COVID-19

En cumplimiento de las pautas fijadas por la Resolución Conjunta 4/21 RESFC-2021-4-APN-MS y a los efectos de realizar un protocolo seguro de retorno a la presencialidad laboral, resulta de vital importancia conocer la situación particular de cada uno de los colaboradores de la empresa, para que el retorno a la presencialidad ocurra en un ámbito con el menor riesgo de contagio posible.

* Obligatoria

1. Nombre y Apellido *

2. Definición persona de riesgo según Resolución 207/2020:

- Trabajadores y trabajadoras mayores de sesenta (60) años de edad, excepto que sean considerados "personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento". Se considerará "personal esencial" a todos los trabajadores del sector salud.
- Trabajadoras embarazadas
- Trabajadores y trabajadoras incluidos en los grupos de riesgo que define la autoridad sanitaria nacional.
Dichos grupos, de conformidad con la definición vigente al día de la fecha, son:
 - Enfermedades respiratorias crónica: enfermedad pulmonar obstructiva crónica [EPOC], enfisema congénito, displasia broncopulmonar, bronquiectasias, fibrosis quística y asma moderado o severo.
 - Enfermedades cardíacas: Insuficiencia cardíaca, enfermedad coronaria, valvulopatías y cardiopatías congénitas.
 - Inmunodeficiencias.
 - Diabéticos, personas con insuficiencia renal crónica en diálisis o con expectativas de ingresar a diálisis en los siguientes seis meses

3. ¿Es usted personal de riesgo? *

- No
- Sí, tengo más de 60 años.
- Sí, estoy embarazada

Sí, estoy incluido en alguno de los siguientes grupos de riesgo definidos por la autoridad sanitaria (enfermedad respiratoria crónica; enfermedad cardíaca; inmunodeficiencia; diabetes; insuficiencia renal crónica, o cursando o próximo a iniciar tratamiento de diálisis)

Otro

4. ¿Se contagió COVID-19 en los últimos 6 meses? *

- Sí
- No

5. En caso afirmativo, por favor indique en qué fecha obtuvo el resultado detectable:

6. ¿Se encuentra vacunado con alguna de las vacunas destinadas a generar inmunidad adquirida contra el COVID-19 autorizadas para su uso en la República Argentina? *

- Sí
- No

7. En caso afirmativo, indique fecha en que recibió la primera dosis.

8. De corresponder, indique fecha en que recibió o se encuentra programada la aplicación de la segunda dosis.

9. En caso de haber recibido alguna dosis de vacuna, por favor envíe su constancia de vacunación a rr@nnon.com

10. ¿Cómo se desplaza hasta el trabajo? *

- Vehículo propio (Ej. Auto, Moto, Bicicleta, A pie)
- Transporte público particular (Ej. Taxi, Uber, Remis)
- Transporte público masivo (Ej. Colectivo, Subte, Tren)

Envía



REC 11

Ver

2/5

2/5

Marina Mazza

Lau Mariani IIA Argentina

sergio navarro

Federico Rivas

Gabriel Rodriguez

Alejandro Cabral

Martin Swarzman

Cosme Belmonte

Cecilia Coien To Todos
Muchas gracias por todo lo
aportado! Excelente...

Fernando Parra

Silenciar

Parar el video

Seguridad

Participantes 41

Compartir pantalla

Chat

Pausar/detener grabac...

Salas de grupo red...

Reactions

Settings

Más

Salir

Participantes (46)

Encontrar un participante

- Marta Monacci (Coanfitrión, Yo)
- Ricardo García (Anfitrión)
- R... (Coanfitrión) [Solicitar para reactivar el audio](#) [Más](#)
- Marina Mazza (Coanfitrión)
- José Enrique Vázquez
- Julio Emilio Sbarra
- Matías Contreras
- Ariel Gimenez
- Horacio Levit
- Ricardo P. Bocchini
- MARCELO CASTAÑOS
- Francisco Young
- Cecilia Coien
- Vidal Lavia
- Lidia Ali
- Emiliano P. Bischoff
- Liliana Roldan
- Lau Mariani IIA Argentina
- sergio navarro
- Federico Rivas
- Gabriel Rodriguez
- Alejandro Cabral

Participantes (46)

Encontrar un participante

- Gabriel Rodriguez
- Alejandro Cabral
- Paula Lejcis Kigel
- Maria Jose
- Sandra ILEWICKI
- Rolin Viera Ruiz
- Maria
- maurohi
- Claudia Sayago
- Martin Svarzman
- Cosme Belmonte
- Fernando Parra
- Monica M
- gaston
- Marcos Cukier
- Oscar Rebolledo
- Juan Pablo Ariscain
- Pamela Vago
- Bárbara Fida
- Andrea
- Marcela

Andrea [Silenciar](#) [Más](#)

Marcela

Laura Baez

Luis Yedro

LJS

Carlos Díaz



¡Muchas gracias por
vuestra participación!