ORGANIZA

Cadena de Valor
Consultora Integral de Empresas

SOCIO ESTRATÉGICO
ASEGURADORA OFICIAL

RUS
RIO URUGUAY SEGUROS

20º ANIVERSARIO

JORNADA REGIONAL
DE RECURSOS HUMANOS
2026

LIDERAZGO | BIENESTAR | TECNOLOGÍA

EN LA NUEVA ERA DEL TALENTO

ANDREINA TRAMANNONI

"CLAVES PARA ENTORNOS DE TRABAJO SALUDABLES Y EFECTIVOS"

SÁBADO 31 DE OCTUBRE | SALA MAYO – PARANÁ, ENTRE RÍOS

Cadena de Valor
Consultora Integral de Empresas

SOCIO ESTRATÉGICO
ASEGURADORA OFICIAL
RUS
RIO URUGUAY SEGUROS



ANDREINA TRAMANNONI

CONSULTORA

SOBRE EL DISERTANTE

- Consultora especializada en acompañar a dueños, directorios y áreas de capital humano en decisiones estratégicas vinculadas a personas, liderazgo y estructura organizativa.

  Trabajo en contextos donde se cruzan el negocio, los vínculos y la historia familiar, ayudando a ordenar roles, fortalecer liderazgos y profesionalizar la gestión, sin perder de vista la cultura y los valores que sostienen a la empresa.

- Lic. en Psicología. MBA en Gestión de los RR.HH.
  Master en Psicología Empresarial y Organizacional.
  Consultora de Empresa Familiar Certificada CEFC®.

- Abordaje de la seguridad psicológica en los equipos, la prevención del burnout y el diseño de entornos corporativos saludables.

TEMÁTICA

Bienestar Integral y Salud Mental

90 %

tuvo síntomas de burnout el último año

12 %

dice que el bienestar está integrado en la cultura de su empresa

Fuente: Panorama del bienestar en las empresas 2026 (Wellhub)

El costo mundial

1,37 %

del PIB mundial se pierde por riesgos psicosociales en el trabajo

35 %

trabaja más de 48 horas semanales

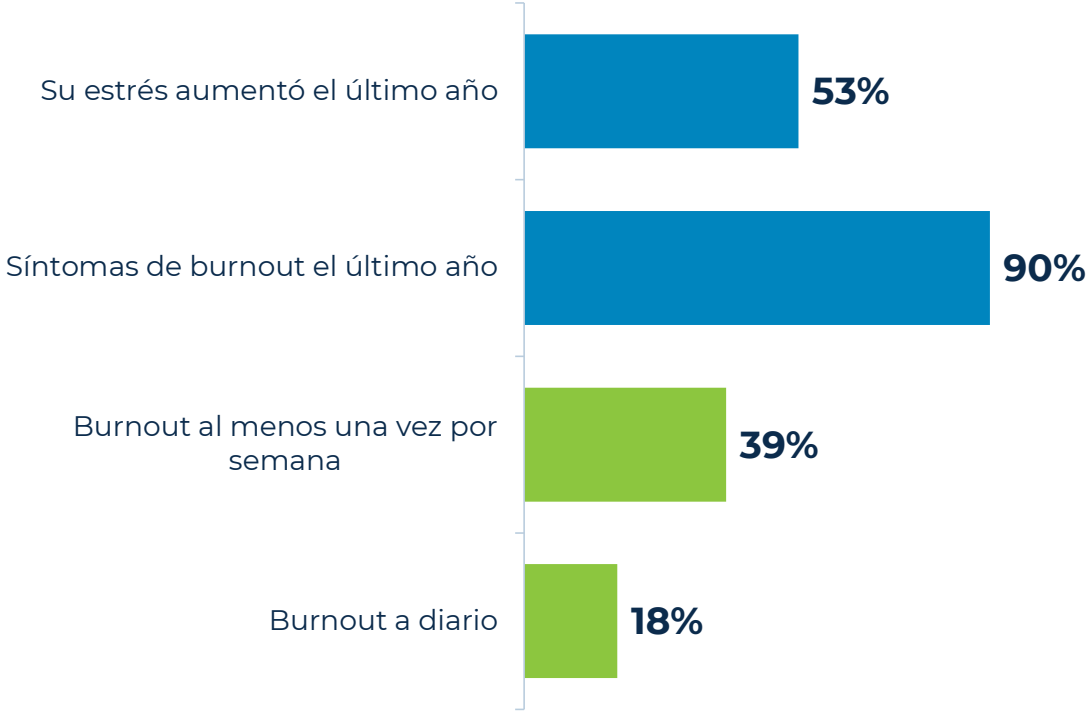
23 %

sufrió violencia o acoso en su vida laboral

Fuente: OIT, El entorno psicosocial en el trabajo (2026)

SOCIO ESTRATÉGICO
ASEGURADORA OFICIAL
RUS
RIO URUGUAY SEGUROS

El costo del agotamiento



Lo que cuesta a la organización (OIT)

2 a 7 días

más de **ausencia** al año en quienes sufren acoso

Ausencias más largas

con clima psicosocial deficiente (presión, miedo, poco apoyo)

Fuentes: Wellhub 2026 y OIT 2026

El trabajo invisible

Carga mental: el esfuerzo cognitivo y emocional de coordinar tareas, relaciones y vida personal.

1

Fragmentación cognitiva

Cambiar sin parar entre tareas agota la atención

2

Priorización imposible

No hay una respuesta correcta entre trabajo y familia

3

Agotamiento por desbordamiento

El estrés de una tarea contagia a las demás

4

Decisiones con IA

El 30 % dice que la IA aumentó su carga en lugar de reducirla

Chequeo ✋ : Te cuesta concentrarte? Te cansa alternar herramientas de IA? Corregís de más la IA? Dudás si no consultas a la IA?

Fuente: HBR “The Invisible Work Draining Your Best Employees” 2026

SOCIO ESTRATÉGICO
ASEGURADORA OFICIAL
RUS
RIO URUGUAY SEGUROS

Lo que esperan las personas

86 %

valoran el bienestar tanto como el salario

80 %

creen que la empresa tiene la responsabilidad de ayudarlos a cuidar de su bienestar

89 %

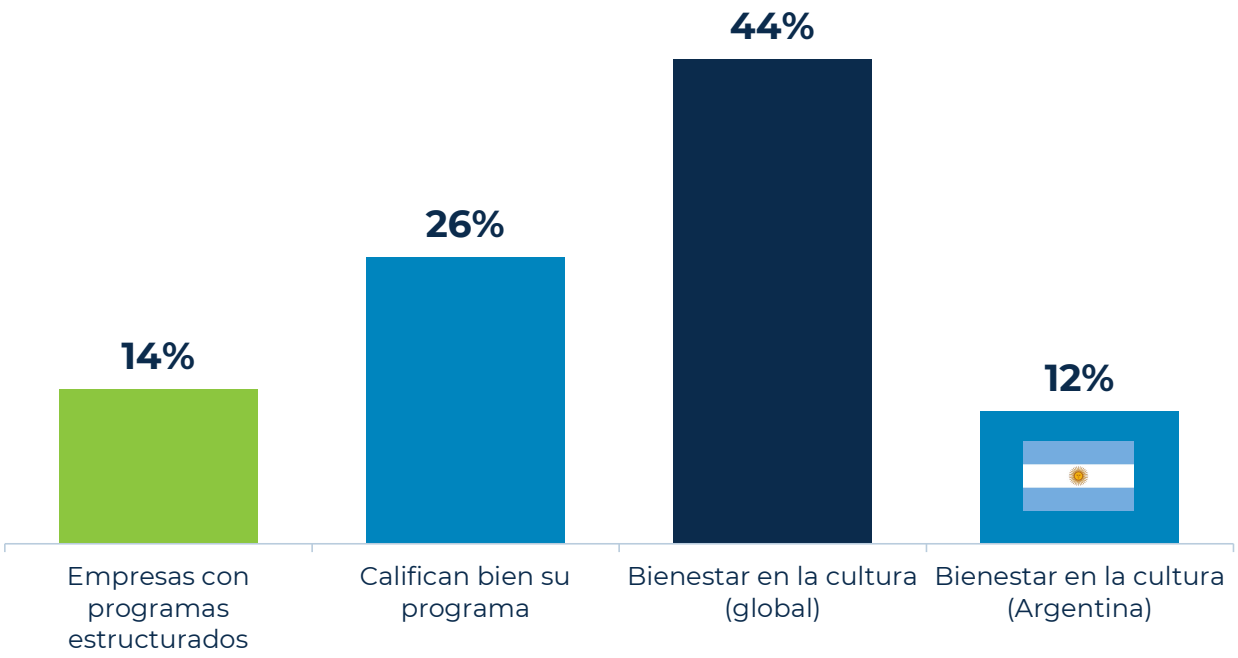
afirman que cuando priorizan su bienestar rinden mejor

84 %

se irían de una empresa que no las cuide

SOCIO ESTRATÉGICO
ASEGURADORA OFICIAL
RUS
RIO URUGUAY SEGUROS

La gran brecha



77 % vs 33 %

77% de los líderes cree que el bienestar emocional de sus equipos mejoró; solo el 33 % de los trabajadores está de acuerdo

Los programas no alcanzan

Las medidas individuales complementan, no sustituyen, actuar sobre cómo se organiza el trabajo.

1

El puesto

Exigencias, recursos, variedad de tareas y uso de competencias

2

Cómo se gestiona

Roles claros, autonomía, carga y ritmo, apoyo

3

Políticas y prácticas

Tiempo de trabajo, cambios, desconexión y participación

Siete claves

1 · Políticas

Liderazgo y visión

El bienestar ligado a resultados, con líderes que lo practican

2 · Políticas

Escuchar y diseñar

Encuestas y datos de uso reales

3 · Políticas

Flexibilidad y variedad

Opciones para horarios y estilos de vida distintos

4 · Puesto

Dentro de la jornada

El 46 % dice que no tiene tiempo ni espacio para usar el programa

5 · Gestión

Seguridad psicológica

Poder decir ‘no llego’ sin pagar un costo

6 · Gestión

Comunidad

Desafíos y actividades compartidas

7 · Políticas

Medir y actualizar

Revisar el programa cada año

Cultura sana y efectiva

Cuatro prácticas para líderes

1 **Hacer visible la carga**

Sumarla a evaluaciones y encuestas; preguntar dónde se concentra

2 **Flexibilidad genuina**

Horarios núcleo, desconexión total y coberturas asignadas

3 **Reservas en los picos**

Limitar contactos no esenciales

4 **Líderes que modelan límites**

Si la dirección responde a medianoche, esa es la cultura real

María lanza un producto y acompaña a su padre en un tratamiento: ¿qué cambiaría para ella?

Por qué es rentable

Atraer

86 %

solo considera empresas que cuidan el bienestar

Rendir

89 %

rinde mejor cuando prioriza su bienestar

Fidelizar

85 %

se plantearía irse si no lo cuidan

RR.HH. Argentina: 94 % dice que un programa mejora la productividad. 93 % que el bienestar es fundamental para el éxito financiero. 91 % que reduce gastos médicos. 69 % ve que el malestar emocional sube los costos.

Costo de no actuar: más ausencias, más errores, más rotación (OIT)

Menos rotación + menos burnout + mejor rendimiento = rentabilidad

Fuentes: Wellhub 2026 y OIT 2026

SOCIO ESTRATÉGICO
ASEGURADORA OFICIAL
RUS
RIO URUGUAY SEGUROS

Tres acciones para el lunes

1. Medir carga mental, rotación y retorno del programa
2. Flexibilidad genuina: horarios núcleo y desconexión real
3. Líderes que dan el ejemplo y acompañan a su equipo

Organizaciones sanas, organizaciones rentables

¡MUCHAS GRACIAS!

¿PREGUNTAS / DEBATE?

Cadena de Valor
Consultora Integral de Empresas

SOCIO ESTRATÉGICO
ASEGURADORA OFICIAL
RUS®
RIO URUGUAY SEGUROS

www.cadenadevalorparana.com.ar