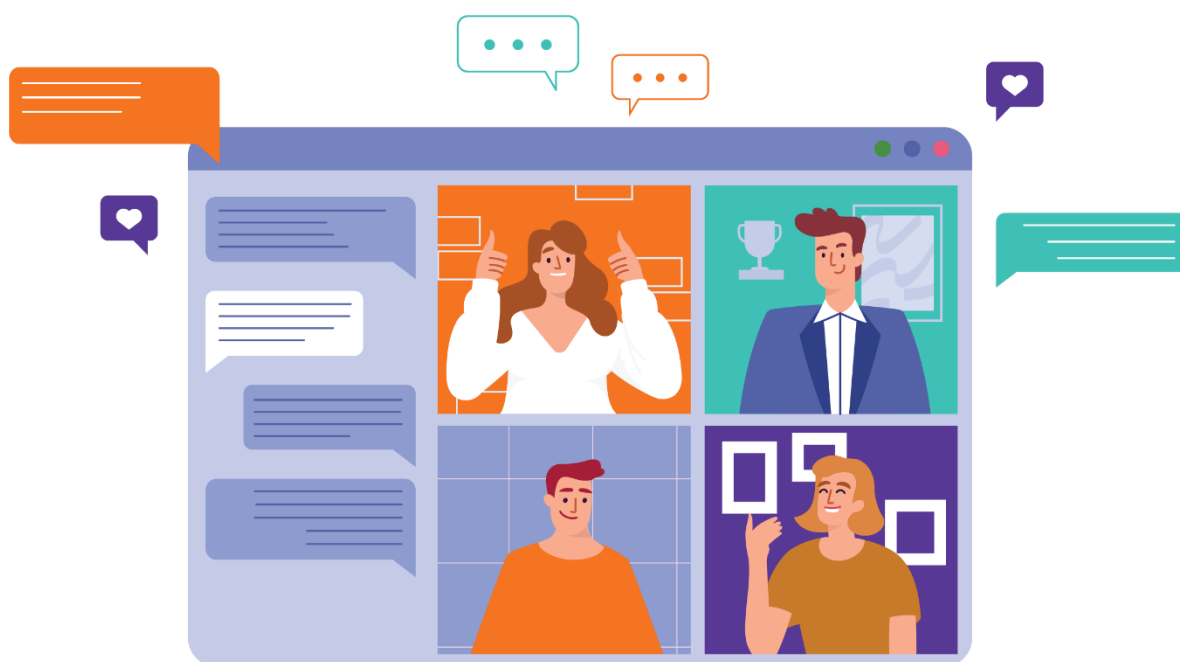




Curso de formación para profesionales de FP

Formación para profesionales de Recursos Humanos Módulo 6



Erasmus+

Este proyecto está cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y ni la Comisión Europea ni la Agencia Nacional Francesa son responsables del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida. [Proyecto número: 2020-1-FR01-KA226-VET-095203]

Índice

Tabla de contenidos

Módulo 6 – Consejos para la salud, la resiliencia y el bienestar durante el teletrabajo	3
Breve descripción del módulo.....	3
Duración estimada del módulo.....	3
Objetivos del módulo.....	3
Resultados de aprendizaje del módulo	3
Contenido del Módulo.....	4

Módulo 6 – Consejos para la salud, la resiliencia y el bienestar durante el teletrabajo

Resumen del módulo

El teletrabajo no es una opción. Para garantizar la productividad, el rendimiento y el compromiso de los trabajadores, la organización (dirección y gestión de RRHH) debe apoyar a tus empleados para garantizar su bienestar, su salud y su capacidad de recuperación. Más allá del trabajo en sí, la organización debe proporcionar un entorno propicio para que sus empleados se comprometan, se desarrollen y avancen hacia el futuro.

Este módulo explora consejos que le ayudarán a garantizar la salud, la resiliencia y el bienestar de sus empleados. El módulo contiene X actividades que le permitirán reflexionar y contextualizar los consejos. También tendrá acceso a varias herramientas que podrá utilizar en su vida diaria.

Duración estimada del módulo

2 horas

Objetivos del módulo

- *Comprender la importancia de la salud, el bienestar y la resiliencia en el teletrabajo*
- *Comprender su papel como profesional de RRHH en el apoyo a sus empleados*
- *Realizar un análisis crítico de las propias prácticas*

Resultados de aprendizaje del módulo

MÓDULO #	Una vez finalizada la formación, los participantes deberán ...		
	Conocimiento	Habilidades	Competencias
MODULE 6	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender la importancia del bienestar en el teletrabajo • Comprender la gestión de la salud y la seguridad en el teletrabajo • Comprender las funciones de los profesionales de RRHH en el teletrabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender a ser un profesional de RRHH eficaz en el contexto del teletrabajo • Aprender a garantizar la salud, el bienestar y la resiliencia • Aprender a reforzar el espíritu de equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudar a los empleados a ser el trabajador en línea más eficaz • Crear un entorno de trabajo en línea adecuado • Cuidar de la salud, el bienestar y la seguridad de los empleados

MÓDULO #	Una vez finalizada la formación, los participantes deberán ...		
	Conocimiento	Habilidades	Competencias
	<ul style="list-style-type: none"> Explicar cómo tener un equipo virtual resiliente 		<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la productividad del equipo virtual.

Contenido del módulo

La salud, el bienestar y la resiliencia son esenciales para el éxito del teletrabajo de sus empleados. Es importante definir una estrategia para preservar la salud (mental y física), la resiliencia y el bienestar de tus empleados.



Actividad 1: Antes de entrar en materia, conviene examinar la situación en tu organización. ¿Cuál es la estrategia de tu organización para garantizar la salud, el bienestar y la resiliencia del personal?

En el teletrabajo, al igual que en el trabajo presencial, la organización (empleador y equipo de RRHH) debe garantizar la salud y la seguridad de sus empleados. Para ello, es importante que el teletrabajo esté organizado y que se tengan en cuenta todos los retos que conlleva. El papel del equipo de RRHH es importante en este sentido, ya que apoya la aplicación de buenas prácticas para que el teletrabajo sea una fuente de bienestar y calidad de vida en el trabajo para los empleados.

El teletrabajo se ha desarrollado en los últimos años, a raíz de la crisis sanitaria de Covid, y esto ha dado lugar a que se propongan muchas buenas prácticas para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo.

He aquí algunos consejos a tener en cuenta para reforzar la salud, el bienestar y la capacidad de recuperación de sus equipos virtuales.

1. Adaptación

El teletrabajo traslada el espacio de la oficina, normalmente al domicilio de los empleados. Sin embargo, aunque todos los empleados tienen condiciones de trabajo similares en los locales de la empresa, esta igualdad no es cierta cuando todos trabajan desde casa. Las condiciones para todos los empleados no son las mismas, hay que tener en cuenta ciertos aspectos como el ruido, el espacio, la luz, etc. Cada entorno es único, y es importante tener en cuenta las necesidades específicas de cada empleado.

Cada entorno es único, y lo mejor es discutir con cada individuo su situación y su vida cotidiana, para proponer las soluciones más adecuadas, y así lograr cierta equidad o al menos garantizar unas condiciones de trabajo óptimas.



Buenas prácticas:

- Llevar a cabo un periodo de prueba y recabar opiniones para realizar los ajustes necesarios
- Crear la fórmula ideal de teletrabajo con el empleado en función de su situación;
- Proponer horarios de trabajo flexibles;
- Recoger las necesidades de formación o equipamiento;
- Realizar una evaluación de riesgos psicosociales.

2. Comunicación interna

La comunicación interna con y entre los empleados es importante. Ayuda a mantener el vínculo entre los empleados y la dirección, a compartir información y también a permitir que cada uno se exprese y se implique en la vida de la empresa.

En el teletrabajo, esta comunicación debe organizarse para adaptarse al trabajo a distancia. Por ello, las empresas deben apoyar a sus equipos para que sigan comunicándose entre sí, si no más.

A pesar de la distancia, los recursos humanos y los directivos deben velar por que los empleados mantengan presentes los valores y la cultura de la empresa. También hay que mantener la cohesión del equipo para evitar el sentimiento de aislamiento.



Iniciativas para mantener el vínculo dentro de los equipos remotos:

- Planifica reuniones de equipo periódicas y cúmplelas para reforzar el espíritu de equipo. Es importante fomentar la comunicación regular entre los empleados para no perder la motivación.
- Ofrece reuniones individuales para que cada empleado pueda hacer balance de su situación y expresarse.
- Permanece abierto a las peticiones de los empleados y asegúrate de que pueden expresarse.
- Comparte información con todos los empleados: puede utilizar correos electrónicos de grupo o un boletín semanal, etc.

3. Gestión del tiempo - conciliación de la vida laboral y personal

Cuando los empleados trabajan desde casa, es muy fácil que se distraigan, sobre todo si toda la familia está también en casa. Los que no están acostumbrados al teletrabajo suelen tener dificultades para gestionar y organizar su tiempo.

Para estimular el compromiso y garantizar que estos empleados gestionan su tiempo adecuadamente, es importante proporcionarles consejos y trucos que les ayuden a sacar el máximo partido de su tiempo, incluida una formación rápida.

Una forma útil de hacerlo es pedir a uno de los empleados, acostumbrado a trabajar a distancia, que escriba un artículo en su plataforma de comunicación para dar consejos sobre gestión del tiempo a todos sus compañeros. También es posible incluir vídeos de formación o incluso formación individual, enseñando a cada uno de los empleados a gestionar eficazmente su tiempo cuando teletrabajan.



Buenas practicas a adoptar:

- Sensibilizar sobre el derecho a la desconexión y definir los horarios de trabajo.
- Los jefes pueden elaborar un horario para la semana siguiente con cada persona si tiene dificultades para organizarse y desconectar del trabajo;
- Invita a los empleados a guardar sus equipos de trabajo al final de la jornada, sobre todo si no disponen de un espacio específico en casa;
- Da buen ejemplo cerrando la sesión a una hora razonable, sin llamar por teléfono, enviar correos electrónicos o chatear fuera de las franjas horarias establecidas;
- Corta el acceso a la red fuera de las horas de trabajo.

4. Salud y bienestar físico

El bienestar de tus empleados depende de su salud. Como empresario, debes animarles a hacer deporte y a seguir una dieta sana. También puedes organizar la entrega de cestas de fruta o bandejas de comida equilibrada directamente en sus domicilios.

Otra forma de cuidar la salud de los empleados es ofrecerles sesiones de vídeo-deporte. Estas sesiones ayudarán a combatir la falta de actividad física y el estrés que sufren los empleados que teletrabajan.

Además, para preservar el bienestar de los empleados que teletrabajan, empieza por concienciarlos sobre la ergonomía de los puestos de trabajo. La colocación del escritorio, la importancia de la luz y la necesidad de una silla cómoda son consejos que les ayudarán a trabajar cómodamente. Pasar

muchas horas frente a un portátil aumenta el riesgo de padecer dolores de espalda y fatiga visual. Proporciona a tus teletrabajadores pantallas fijas suficientemente grandes, ratones y teclados externos, y soportes inclinados para mayor comodidad.

Garantiza que los puestos de trabajo tengan un diseño ergonómico reducirá la fatiga de los empleados y aumentará la motivación y la productividad.

5. Salud y bienestar psicológico

Comprobar y mostrar compasión. Comprobar lo que se hace es fomentar la confianza y la conexión interpersonal. El trabajo a distancia carece de oportunidades para la conexión espontánea y el coaching. Hay que crearlas. Aunque el control era popular en los primeros días de la pandemia, con el tiempo ha perdido importancia y frecuencia, y los directivos se sienten agotados por el desgaste emocional que provoca. Sin embargo, el control es necesario en un entorno de trabajo a distancia, ya que la mayoría de los empleados ven a sus jefes inmediatos como el vínculo más importante que tienen con su organización.

A los directivos, les guste o no, se les exige a menudo que presten primeros auxilios emocionales a los empleados en momentos de angustia. Los directivos inexpertos a menudo acaban haciendo que las revisiones parezcan chequeos, haciendo que los empleados sientan que se les está controlando. Otros nunca muestran empatía ni compasión y alienan al equipo. Más siniestro es el directivo que se muestra falsamente flexible. Un participante en el estudio me dijo: "Mi jefe me llamó y me preguntó por qué no me tomaba la tarde libre de verano según la nueva política de flexibilidad de la empresa. Entonces le pregunté con franqueza: 'De acuerdo, me tomaré el día libre, pero ¿me dejas un poco de margen con el plazo que tengo que cumplir? Me sugirió torpemente que podía seguir disfrutando de mi viernes por la tarde siempre y cuando hubiera cumplido mi plazo de entrega el lunes siguiente por la mañana". Yo llamo a esto falsa flexibilidad.

Muchos participantes agradecieron la capacidad de sus jefes para conectar con ellos. Un mensaje al azar a última hora de la tarde diciendo: "Estoy pensando en ti y agradezco que estés en mi equipo" contribuyó mucho más a la confianza que cualquier programa formal. Del mismo modo, los empleados estaban cansados de la diversión forzada -como el bingo de los jueves por la noche-, mientras que apreciaban empezar las reuniones formales reconociendo el logro personal de alguien o su cumpleaños. Humanizar el lugar de trabajo remoto es un arte especial para el líder remoto, y ocurre de maneras no obvias pero conscientes.

6. Resolución de problemas

La resolución de conflictos en un contexto de teletrabajo implica definir un mecanismo de alerta ante posibles conflictos y un modo específico de resolución de conflictos en línea. Las tensiones son simplemente menos visibles y de distinta naturaleza. ¿Cómo evitar la escalada y rebajar la tensión en un momento de interacción social limitada?



Consejos:

- Prevenir posibles conflictos a distancia: Esto significa que los directivos y los profesionales de RR.HH. deben desarrollar la capacidad de escanear constantemente y conocer al instante los puntos vulnerables y los obstáculos;

- Identificar el tipo de tensión: conflicto relacional, conflicto empresarial, conflicto interno...
- Crear un contexto favorable para la expresión de la frustración de cada persona;
- Mantener la cohesión del equipo a distancia: crear un espacio de debate libre (Discord, WhatsApp, etc.), actividades extraprofesionales a distancia (aperitivo virtual, prueba a ciegas, etc.).



Actividad 2: *Has mantenido una reunión en línea con tu equipo. Durante esta reunión, has observado que la comunicación entre los empleados no parece ser satisfactoria. La información no se comparte a tiempo y esto está empezando a crear cierta tensión. Tu equipo se comunica principalmente por teléfono y correo electrónico. Disponéis de un espacio compartido para intercambiar archivos y contenidos. Después de leer este módulo, ¿qué podrías poner en marcha para reforzar la comunicación interna y mejorar el espíritu de equipo?*

Algunas respuestas posibles (lista no exhaustiva)

- Definir un método de comunicación interna que permita un mejor intercambio de información, como la creación de un boletín semanal que incluya toda la información esencial de la semana. Cada uno de los empleados participaría (en función del número).
- Organizar una reunión semanal con el equipo para que todos puedan compartir sus actividades e información. Es importante dar a todos los empleados la oportunidad de compartir sus tareas y crear sinergia dentro del equipo.
- Organizar una actividad de trabajo en equipo para reforzar la comunicación entre los empleados, aliviar las tensiones y reforzar el espíritu de equipo. Por ejemplo, el juego de la isla desierta.