

H3. Pautas de actuación para organizar una vuelta al trabajo de forma saludable

Objetivos	Posibles acciones
<p>Procurar que la reorganización del trabajo no tenga impactos negativos en la percepción de bienestar emocional de las personas, reforzando los aspectos positivos que esta reorganización tendrá sobre la salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dar información sobre la naturaleza de los cambios y los efectos positivos que tendrán para la protección de la salud de todos, así como de las expectativas de evolución en el futuro. • Gestión participada de los cambios organizativos. • Periodo de acomodamiento a la nueva situación antes de reestablecer las metas productivas. • Procesos de consulta para reorganizar la distribución diaria y semanal de horarios. • Flexibilidad horaria. • Identificar situaciones de sobrecarga de trabajo para ajustarlas en cantidad y calidad. • Prever ajustes de cargas de trabajo ante la posibilidad de ausencias por enfermedad.
<p>Paliar el impacto negativo que haya podido tener la experiencia de trabajo en condiciones de confinamiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias para la identificación de problemas emocionales y de necesidades de apoyo derivadas de la experiencia de confinamiento (p.e. grupos de trabajo para identificar problemas y soluciones). • Acciones de promoción del trabajo colaborativo y de refuerzo del sentimiento de grupo. • Acciones de formación para mejorar las competencias de liderazgo y supervisión orientadas a la gestión centrada en las personas. • Prever y mejorar procedimientos y herramientas para la gestión del teletrabajo, incluyendo el suministro de equipamiento ergonómico y el establecimiento de pautas preventivas.
<p>Reforzar los aspectos positivos de la experiencia de trabajo en condiciones de confinamiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender de las experiencias positivas de conciliación laboral-familiar y formular nuevas estrategias al respecto. • Valorar y desarrollar la autonomía profesional y la autogestión individual y colectiva del propio trabajo. • Considerar la alternancia de tiempos de trabajo presencial y en remoto. • Establecer fórmulas de distribución horaria semanal – mensual que reduzcan los tiempos de desplazamiento al trabajo.

Objetivos	Posibles acciones
<p>Hacer visible el compromiso de la dirección con el bienestar emocional, desarrollando un estilo de liderazgo transformacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Crear ocasiones para interesarse directamente por las personas y su bienestar en el trabajo (visitas a lugares de trabajo, reuniones, charlas, etc.). • Incluir la preocupación por el bienestar de la plantilla en las reuniones de gestión. • Comunicar a todo el personal la prioridad del bienestar de las personas para la empresa y difundir informaciones sobre las acciones desplegadas para conseguir una vuelta al trabajo saludable y los avances que se van consiguiendo. • Animar y motivar a los equipos para identificar fórmulas de mejora en el desempeño productivo compatibles con el máximo bienestar laboral de las personas. • Puertas abiertas para comunicar problemas, sugerencias, que se recogen, se estudian y se responden, y también para señalar errores, que se agradecen, se reconocen y se analizan para aprender.
<p>Promover pautas y mecanismos de apoyo en sentido vertical o de arriba abajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estilo de comunicación empático y respetuoso. • Claridad de roles y de expectativas en el desempeño de las tareas. • Capacitación, organización y suministro de medios suficientes y adecuados para la realización de las tareas asignadas a cada cual. • Promover una supervisión de calidad que genere un verdadero clima de confianza y motivación en los equipos. • Valoración y reconocimiento del esfuerzo, individual y colectivo. • Previsión y flexibilidad para atender necesidades personales urgentes o imprevistas (bolsa de horas, permisos retribuidos, etc.). • Facilitación del acceso a recursos de atención sanitaria por problemas de salud, tanto asistenciales como por demanda de información o consejo. • Receptividad en cuanto a las inquietudes e incertidumbre personales por el futuro y ofrecimiento de información clara y veraz al respecto.
<p>Promover pautas y mecanismos de apoyo mutuo en sentido transversal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer el trabajo colaborativo y con autonomía de los equipos como un valor de la organización. • Potenciar oportunidades para la conexión en el trabajo (grupos de trabajo, equipos de solución de problemas, reuniones habituales de equipo, etc.). • Cuidar de manera exquisita los criterios de justicia en la asignación de tareas y en el reconocimiento del desempeño (acceso a puestos, reconocimientos). • Entrenar a las personas de todos los niveles de la organización en técnicas de comunicación empática. • Cuidar la atención a la inclusión de todas las personas y establecer estrategias para evitar estigmas o desigualdades por razón de género, origen, discapacidad, salud, orientación sexual.