

RECOMENDACIÓNS DESDE A PSICOLOXÍA

Sección de Psicoloxía do Traballo e das Organizacións (PTO)

TELE TRABALLO

Documento para o/a empresario/a



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA

Colexio Oficial
de Psicoloxía
de Galicia



01

PRESENTACIÓN

Coa finalidade de manter a actividade económica e limitar a exposición innecesaria á COVID-19, empresas de todos os tamaños fixeron a transición dalgún ou de todos os seus empregados e empregadas ao traballo en remoto. Así, un gran número de persoas traballadoras desenvolve diariamente o seu posto de traballo desde a casa.

Porén, moitos fogares non están preparados para o teletraballo, existen numerosas distraccións e, en moitos casos, a excepcionalidade da situación obriga ademais a conciliar a uns niveis antes descoñecidos. Estes cambios poden acabar por afectar non só á concentración e ao rendemento, senón a outros aspectos fundamentais como a vida persoal ou a propia saúde das persoas.



Precisamente, esta situación é estraña e non obedece ao modelo de teletraballo coñecido. De feito, a nova realidade é moi complexa, porque non se trata exclusivamente de traballar desde unha localización diferente senón que representa unha forma totalmente nova de pensar e operar. As organizacións e as persoas que as lideran precisan un novo plan de xogo; urxe unha nova cultura laboral.

Seguindo esta premisa, este recurso deseñouse para tratar de axudar tanto a empresarios/as como ás persoas traballadoras a que a experiencia laboral en remoto sexa, tendo en conta as circunstancias, saudable e produtiva.

SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

EMPRESARIO/A

- Continúa mostrando o teu interese por un **traballo seguro e saudable**, como fas na contorna presencial.
- Resolve as dúbidas de cada teletraballador/a sobre os **accidentes** que poidan ocorrer durante o teletraballo.
- Impulsa o **Servizo de Prevención de Riscos Laborais** para que faga recomendacións, consultas e/ou visitas (programadas e aceptadas previamente).
- **Acorda** un punto de vista ou **perspectiva común** sobre o teletraballo co/coa traballador/a e co seu mando directo ao comezo desta modalidade, e revísaa pasados uns meses.

CANLES DE COMUNICACIÓN

EMPRESARIO/A

- Define e executa sistematicamente **reunións virtuais** e/ou **chamadas** telefónicas coa periodicidade que estimes oportuna, pero coa mesma frecuencia que no traballo presencial.
- Lembra que o **correo electrónico é información** pero non comunicación: enviar un e-mail non significa que a persoa receptora actúe en consecuencia.
- Impulsa que sexa necesaria a **comunicación intergrupál** entre os membros do equipo, teletraballador/a incluído/a.
- Cando xurda unha noticia ou novidade “de impacto” non esquezas **incluír o/a teletraballador/a** na cadea de comunicación, evita que con frecuencia sexa a última persoa en sabelo.

04

DISPOÑIBILIDADE

EMPRESARIO/A

- **Acorda o horario de atención** e non o excedas, respéctao como se fose presencial. Teletraballar non significa estar a disposición en calquera momento.
- Pero **chama ou require á persoa sempre que o necesites**. Estar en casa non significa non estar. Tampouco chamar significa invadir a intimidade.
- Cando sexa necesaria unha **resposta inmediata**, un bo truco é acordar un **código específico**, por exemplo:
 - Mensaxes emerxentes.
 - Dúas-tres chamadas sen case deixar soar o teléfono.
 - Empregar un medio de comunicación non habitual.

05

EQUIPAMENTO

EMPRESARIO/A

- Facilita o **equipamento necesario** para que desenvolver a función asignada sexa igual de fácil que no traballo presencial.
- Facilita tamén a **formación** ou o **adestramento adicional na tecnoloxía** que sexa nova con respecto ao traballo presencial.

OBXECTIVOS E RENDEMENTO

EMPRESARIO/A

- A **dirección por obxectivos** é particularmente apropiada no caso do teletraballo.
- Pero extrema as cautelas para avaliar o esforzo e o traballo realizado, baseándote máis que nunca en **accións executadas e logros obtidos**.
- Pola contra, monitorizar os tempos de conexión do/da teletraballador/a é “**presentismo tecnolóxico**”.
- Valora que as características do teletraballo poden necesitar baremos diferentes aos que usas habitualmente na **avaliación do rendemento**. Por exemplo, manter o nivel de interacción e traballo en equipo cos/coas compañeiros/as ten un mérito especial.

CONCILIACIÓN

EMPRESARIO/A

- A conciliación que se deriva do teletraballo é un **valor engadido** ao posto de traballo presencial e adoita ser altamente valorado polos traballadores e traballadoras.
- A flexibilidade que outorga o teletraballo na intensidade da dedicación e no horario, unidas ás características propias da persoa e á súa situación persoal, fan que cada teletraballador/a sexa un **caso único**.
- Non é conveniente unha norma ríxida e de aplicación xeral. O teletraballo supón un **aumento da flexibilidade** que será proporcional ao aumento da eficiencia.

08

CONFIDENCIALIDADE E PROTECCIÓN DE DATOS

EMPRESARIO/A

- Fóra da contorna laboral, a **seguridade dos datos** pode estar comprometida ao usar redes externas de transmisión de información. A dotación tecnolóxica debe asegurar que o teletraballo non xera riscos adicionais, por exemplo utilizando conexións VPN.
- É necesario comprobar que todo o tránsito de información non vulnera a **lexislación de Protección de Datos**.
- A **confianza** no correcto uso dos equipos informáticos por parte do/da traballador/a dáse por descontada.
- Convén facer patente, con todo, a importancia do seu uso unicamente polo/a teletraballador/a e para o desempeño laboral.

BT

BONUS TRACK

- O teletraballo é unha boa ferramenta de **mellora da eficiencia profesional**, só hai que saber axustar a condución ás características da estrada e do vehículo que manexamos. Tanto o itinerario a percorrer como o destino final son os mesmos.
- Nin todos os postos de traballo se poden desenvolver en remoto, nin todos/as os/as traballadores/as están preparados para teletraballar. Aquí entra en xogo Recursos Humanos para realizar unha **formación sobre teletraballo** ás persoas traballadoras e sobre a maneira máis axeitada de organizarse segundo as características e as tarefas que correspondan.
- A maioría das recomendacións recollidas neste documento son igualmente **válidas para o traballo presencial**.



CRÉDITOS



Confederación de Empresarios da Coruña

Praza Luís Seoane, torre 1,
entreplanta
15008 A Coruña

www.cec.es
cec@cec.es
+34 981 133 702 / 981 174 141



Colexio Oficial de Psicoloxía de Galicia

Sección de Psicoloxía do Traballo
e das Organizacións (PTO)

Rúa Espiñeira 10, Baixo
15706 Santiago de Compostela

www.copgalicia.gal
copgalicia@copgalicia.gal
+34 981 534 049