

9

Medidas para un desconfiameinto saludable

Riesgos Psicosociales

La nueva realidad originada por el COVID-19 puede suponer una mayor exposición a los riesgos psicosociales en el retorno a los centros de trabajo

Una buena gestión psicosocial redundará en un claro beneficio para la empresa y el personal.

Nueve aspectos a tener en cuenta para el retorno a los centros de trabajo

1



Resistencia al cambio

La situación de confinamiento ha modificado la rutina de los trabajadores, que se encuentran adaptados a nuevos hábitos de vida. Se requiere una transición ordenada hacia el desconfiameinto.



Priorizar a las personas

La plantilla debe participar proactivamente en el proceso de desconfiameinto

2



Estigmatización

Algunas personas han pasado la enfermedad o creen haber padecido sus síntomas. El desconocimiento aún existente sobre el COVID-19 puede generar temor a convertirse en vectores de contagio de otros compañeros y a una posible repercusión en sus relaciones sociales.



Información

Poner en valor la información científica sobre la enfermedad, por parte de la empresas, es clave para la integración de trabajadoras y trabajadores en la nueva situación

Cumplimiento normativo

Cumplir y hacer cumplir estrictamente la aplicación de medidas establecidas por las autoridades sanitarias que garanticen la protección, aumentará la confianza de las trabajadoras y los trabajadores

3



Miedo al contagio

Las personas tendrán que abandonar una situación subjetiva de seguridad para volver a realizar actividades presenciales, que pueden aumentar el riesgo de exposición al virus y de contagiar a quienes convivan con ellas.

4



La nueva conciliación familia-trabajo

Las personas deberán modificar de nuevo la estructura de sus condiciones de conciliación trabajo-familia, alterando sus horarios, relaciones familiares y organización doméstica.



Apoyo

El apoyo que la empresa presta a la plantilla en su adaptación a la nueva realidad, debe considerar las situaciones personales

Planificación

Es necesario que la empresa realice una planificación adecuada de las cargas y ritmos de trabajo, en la que deben participar las trabajadoras y los trabajadores

5



Sobrecarga

Hasta que se produzca la total incorporación de los recursos humanos en la organización pueden existir situaciones de desequilibrio en la distribución de las cargas de trabajo, los turnos o los horarios.



6



Escasez de medios de protección

La dificultad general para la adquisición de medios de protección, así como las dudas sobre su calidad y su grado de eficacia, puede generar inquietud en las personas reincorporadas sobre su propia seguridad frente al contagio del COVID-19



Protección

La inversión por parte de la empresa en medios de protección repercutirá en la percepción de protección y apoyo que recibe de la organización

Liderazgo

Un liderazgo participativo y más centrado en las personas puede compensar la sensación de aislamiento y falta de cohesión social ocasionada por las medidas de distancia personal obligatoria

7



Menor contacto social

Las restricciones de los espacios compartidos y de esparcimiento colectivo (comedores, máquinas de café, etc.) repercutirán en una disminución de las oportunidades de comunicación informal, limitando sus beneficios como fuente de satisfacción laboral.



8



Inseguridad laboral

Las consecuencias económicas de la pandemia, y su repercusión en la estabilidad económica de las empresas, pueden generar temor a la pérdida del puesto de trabajo.



Participación

Establecer una comunicación franca, y que involucre al personal en el éxito y continuidad del negocio, permitirá una mayor sensación de control y autonomía

9



Riesgo de repunte de la pandemia

La posibilidad de un repunte de la pandemia, hasta la disponibilidad de una vacuna eficaz, es una realidad reiterada por los científicos que no se puede desdenar. Esto puede generar temor a un segundo confinamiento y a la reacción de la empresa ante esta situación.



Plan de prevención del rebrote

La previsión que haga la empresa frente a un posible rebrote del COVID-19 (estableciendo planes de contingencia, aprovisionándose de los stocks necesarios, adquiriendo medios de protección, dotando de recursos digitales o estaciones de teletrabajo, etc.) será clave para el negocio y aportará confianza en la organización

El plan para el desconfiameinto debe contar con la participación de todas las trabajadoras y los trabajadores