

Workplace



Teletrabajo - ¿Cómo se gestiona la Salud y Seguridad Ocupacional en el teletrabajo?

Editorial



Waleska Sterkel | Executive Director

Estimado lector,

Estamos orgullosos de compartir con ustedes la cuarta edición de Workplace: el nuevo boletín legal-laboral de AmCham Guatemala. En esta ocasión, abordamos el tema del teletrabajo enfocándolo en ¿Cómo se gestiona la Salud y Seguridad Ocupacional en el teletrabajo?

De acuerdo con Merck, uno de los principales retos a los que el sector farmacéutico ha debido enfrentarse, en estos tiempos de distanciamiento social y trabajo vía remota, ha sido la necesidad de implementar vías que faciliten la comunicación, para tener una conexión más cercana con los colaboradores, los públicos externos y sobre todo los pacientes.

“De ahora en adelante nos vemos en la necesidad de implementar en los centros de trabajo, protocolos de Salud y Seguridad Ocupacional que incluyan medidas de bioseguridad para mitigar el riesgo de contagio de virus. Esta necesidad se ve incrementada ahora que se han liberado parcialmente las medidas de contención y se reactiva gradualmente la economía. Los cambios derivados de la nueva normalidad han implicado para las diferentes compañías del país un sinfín de retos, ya que las condiciones que utilizaban para el desempeño del trabajo presencial no se utilizarán en la misma medida, siendo la implementación del teletrabajo la nueva realidad”, comenta Grant Thornton Guatemala en su artículo “Gestión de la salud y bioseguridad en el teletrabajo.”

Además, en esta edición María Isabel Asturias, socia de A&G Abogados, comparte cinco consejos para gestionar la salud y seguridad ocupacional en el teletrabajo.

Sin más, los invitamos a adentrarse en las páginas de esta nueva edición de Workplace, un boletín con información de valor para todos aquellos que buscan potencializar el talento humano en sus empresas.

Índice

Colaboradores

Licda. Mirla Tubac Montesdeoca

Manager, EY LAW, S.A | Co-presidente del Comité Laboral y SIYSO de AmCham

M.A. Oscar A. Pineda Chavarría

Socio Molina Mencos, Pineda & Asociados | Co-presidente del Comité Laboral y SIYSO de AmCham

AmCham's President

Juan Pablo Carrasco de Groote

AmCham's Executive Director

Waleska Sterkel

Job Search Coordinator

Lucrecia Castañeda

Communications Coordinator

Brigitte Salazar

Layout & Design

Erwin Acajabón

Pág. Tema

5	¿Cómo se gestiona la salud y seguridad ocupacional en el teletrabajo?
6	Hábitos saludables de los colaboradores desde el teletrabajo: su Importancia y Cómo incentivarlo
10	Gestión de la salud y bioseguridad en el Teletrabajo
11	La implementación del teletrabajo
12	Gestión de la salud y seguridad ocupacional en el teletrabajo
14	La integración de la seguridad y la salud ocupacional en el área de talento humano
15	Salud y seguridad en el teletrabajo
18	Health from home - Salud mental y emocional en el teletrabajo
20	El teletrabajo nos lleva a superar estilos de liderazgo tradicionales
21	El sector farmacéutico incursionó en tecnología para continuar el acompañamiento a los pacientes
22	El teletrabajo implica ser flexibles y atentos a las necesidades de los públicos

Plumas invitadas

María Isabel Asturias

Socia, A&G

Lester Meda

Asociado, Sfera Legal

Roberto Carlos Avila del Cid

Legal Partner | Grant Thornton Guatemala

Rodrigo Duque

Director Banca Corporativa | Grupo Financiero Banrural

Patricia de Lavidalie

Gerente de Operaciones, TuClínica

Rosemarie T. Espinoza Ramírez

Gerente Regional Talento Humano | EY

Adyeri Marín Calderón

Encargada Regional área Seguridad y Salud Ocupacional | EY

Karen Wantland

Consultora estrategia3

María André González

Psicología Clínica | Mänen Psicología

Victoria Brenes

Directora Ejecutiva de la Federación Centroamericana y Caribe de Laboratorios Farmacéuticos (Fedefarma)

Cesar Bonilla

Presidente de la Federación Centroamericana y Caribe de Laboratorios Farmacéuticos (Fedefarma) y Managing Director Merck Centroamérica y Caribe

Nicolás Macchiavello

Gerente Regional de Sanofi y miembro del Consejo Directivo de la Federación Centroamericana y Caribe de Laboratorios Farmacéuticos (Fedefarma)



TRASLADÉ SU NEGOCIO A LA NUBE

**Simplifique sus procesos y haga de su área TI
un espacio para la innovación al contar con:**

- Altos estándares de operación.
- Respaldo de renombrados expertos internacionales.
- Conectividad de alta capacidad.
- Máximos estándares para la protección de la información.
- Continuidad del negocio ante desastres e interrupciones.

**¡ALCANCEMOS JUNTOS
EL ÉXITO EMPRESARIAL!**

Para las empresas llevar su data a la nube y protegerla con ciberseguridad de avanzada continúa siendo un reto, por eso **C&W Business** le invita a optimizar su inversión en infraestructura física y lógica haciendo uso de cualquiera de los **siete Data Centers de última generación** que tenemos para su compañía.



¿Cómo se gestiona la salud y seguridad ocupacional en el teletrabajo?



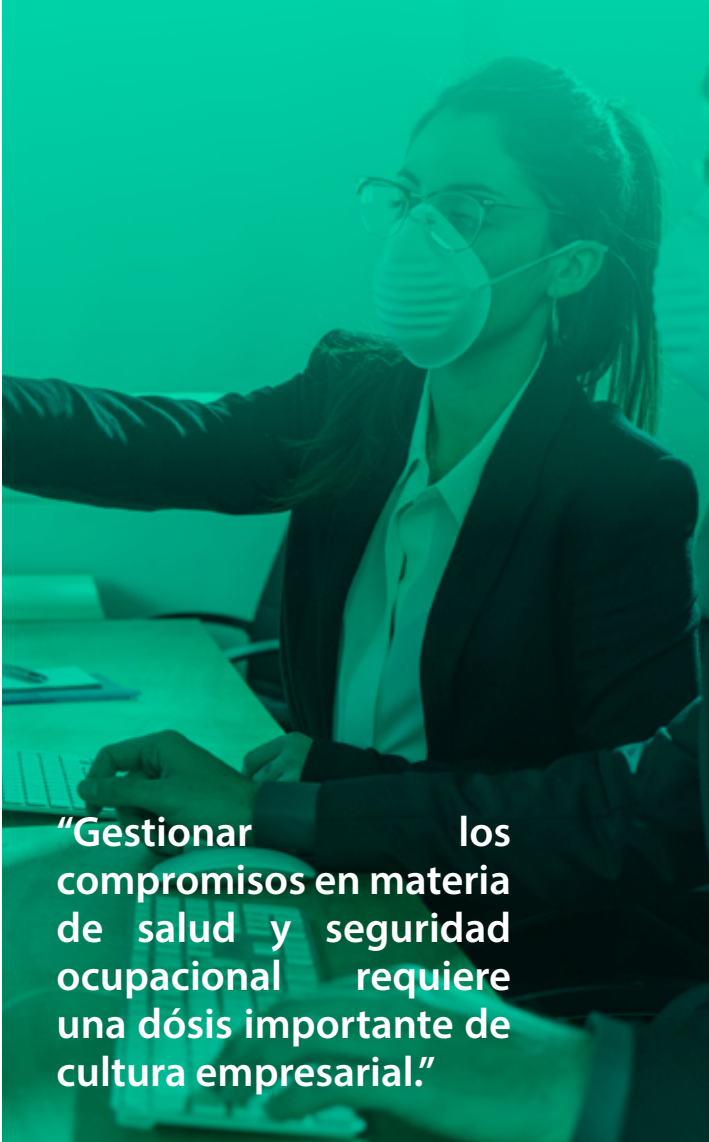
Por María Isabel Asturias | Socia, A&G

Disponer de las tecnologías de la información y comunicación para responder a una nueva modalidad de trabajo es sin duda una estrategia empresarial que genera flexibilidad, inclusión y empleo. Sin embargo, su implementación presenta ciertos desafíos como la regularización de las jornadas laborales, la provisión de recursos informáticos y la adaptación de determinadas condiciones físicas que pueden implicar riesgos a la salud de los trabajadores.

Debido a que las actividades laborales se desarrollan en entornos que escapan del total control del empleador, gestionar los compromisos en materia de salud y seguridad ocupacional requiere una dosis importante de cultura empresarial y de aplicación de políticas preventivas. En ese sentido,

la pandemia del COVID-19 demostró que es primordial una gestión participativa en materia de higiene y seguridad, pero además, que el teletrabajo es una fuente de muchos beneficios, siempre y cuando las empresas:

1. Identifiquen las obligaciones legales que en materia de salud y seguridad ocupacional pueden repercutir en esta modalidad de trabajo.
2. Prioricen acciones preventivas como la divulgación de políticas de teletrabajo y la evaluación de los riesgos que pueden afectar la salud y seguridad de los trabajadores.
3. Garanticen los derechos laborales mínimos de los teletrabajadores.



“Gestionar los compromisos en materia de salud y seguridad ocupacional requiere una dosis importante de cultura empresarial.”



SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE



INFO@GRUPOAG.GT



2215-0741



WWW.GRUPOAG.GT



¿Necesita implementar servicios o protocolos de salud en su empresa?



TuClínica,

experto en programas de salud a nivel empresarial, puede ser su aliado en la implementación del programa requerido para el cumplimiento de las Normativas Vigentes de SSO.



Algunos de Nuestros Servicios:

- Outsourcing de monitores de salud: Médicos y Enfermeras
- Desarrollo e Implementación de Protocolos de Salud para Empresas
- Montaje y Operación de Clínicas Médicas y Estaciones de Enfermería
- Desarrollo de programas Preventivos de Salud
- Chequeos Pre-Emplo y Diagnóstico de Salud
- Programas de Bienestar (nutrición, actividad física, entre otros).

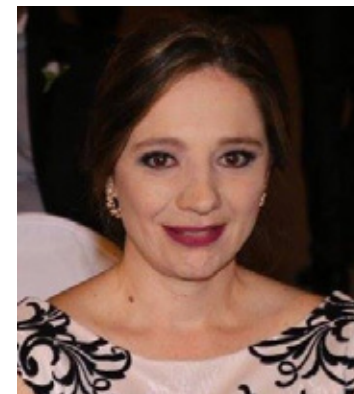
Más de 10 Años

Brindando Servicios Corporativos
de Clínica Empresarial
y Programas de Salud



TUCLINICA
Medicina Corporativa

Llámenos hoy al **2363-0276**
ventas@tuclinica.com.gt



En tiempos donde muchos equipos se encuentran trabajando remotamente, es aún más importante que las empresas provean a sus colaboradores ideas prácticas y sencillas para lograr bienestar a través de hábitos saludables. La relevancia de estas iniciativas radica sobre todo en que las empresas se beneficiarán de que sus colaboradores se mantengan saludables; no solo física, sino sobre todo, mentalmente. El no hacerlo podría representar incluso un alto costo para las empresas.

El teletrabajo tiene diversos retos y las empresas que se han enfrentado a este sistema de trabajo por primera vez navegan en aguas nuevas que pueden cambiar de un momento a otro. Desde la perspectiva de salud, los principales problemas a los que se enfrenta un colaborador en el teletrabajo son el aislamiento y un ambiente de trabajo más sedentario. Pero las empresas pueden incentivar a sus colaboradores con iniciativas de sencilla y práctica implementación.

Hábitos saludables de los colaboradores desde el teletrabajo: su Importancia y Cómo incentivarlo



Por Patricia de Lavidalie | Gerente de Operaciones, TuClínica

A continuación algunas ideas:

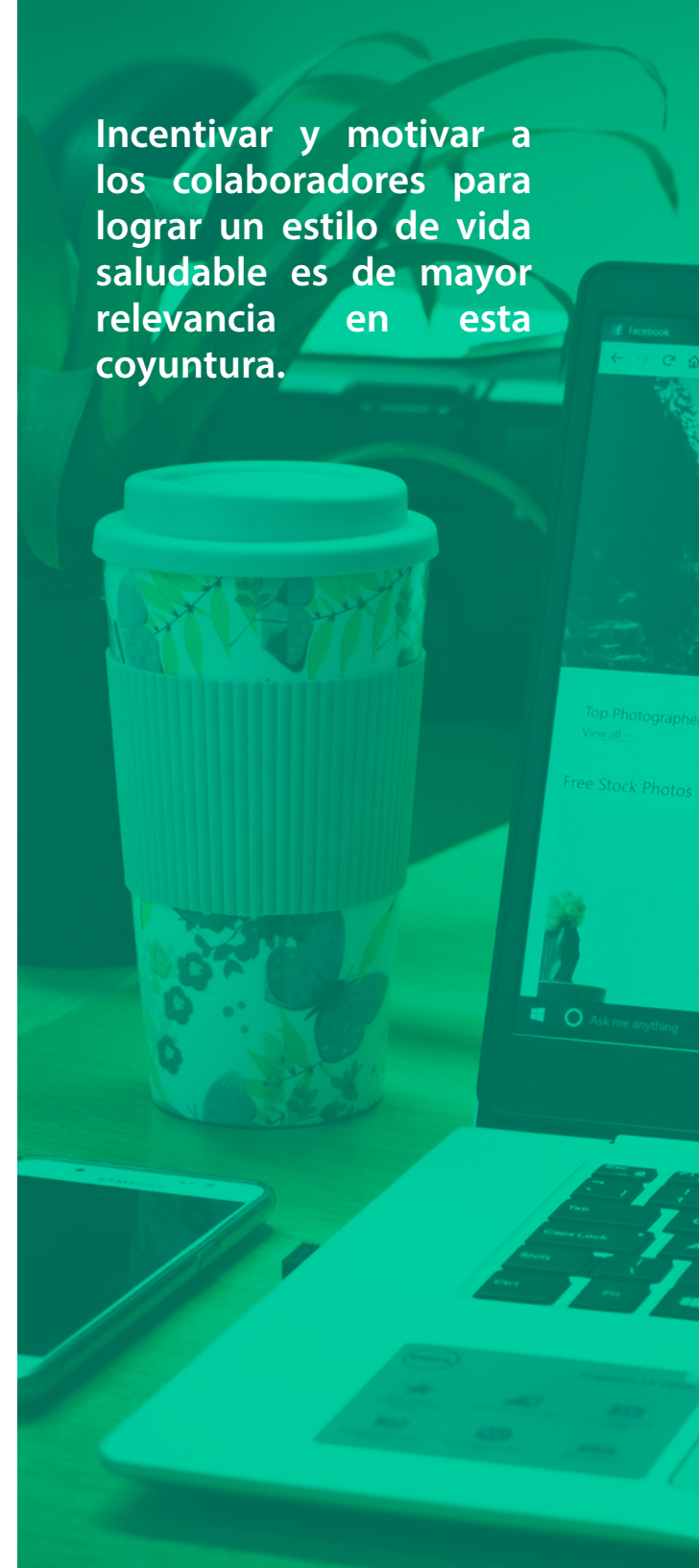
1. **Retos grupales** que impulsen la conexión entre compañeros de trabajo. Los retos deben estar relacionados a aspectos de bienestar físico y/o emocional. Algunos ejemplos: número de pasos en el día, cantidad de vasos de agua consumidos en el día, número de despechadas o algún otro ejercicio en una semana, almuerzo saludable todos los días por un mes.
2. **Creación de contenido sobre temas de bienestar y salud.** Puede ser contenido creado o enlaces a sitios web confiables sobre el tema. Este contenido se recomienda sea multimedia para que sea más atractivo (idealmente alto contenido de videos y tutoriales). Pueden incluir también recetas de comida saludable o estrategias para meditación o relajación.
3. **Conexión social.** Pueden impulsarse iniciativas como coffee breaks o happy

hours virtuales. Es importante que estas iniciativas se mantengan en el plano social, alejadas de la temática laboral.

4. **Compartir snacks saludables:** con la pandemia han surgido diversos emprendimientos que podrían ofrecer el envío de snacks o bebidas saludables a sus colaboradores. Estos productos podrían llegar con una nota amigable y de agradecimiento por parte de la empresa que a la vez contribuye a fortalecer el vínculo e identificación entre los colaboradores.

El bienestar de los colaboradores es de gran importancia para las empresas y el hecho de trabajar remotamente no solo lo vuelve más importante sino incluso representa un mayor reto. Sin embargo, la tecnología y los sistemas de entrega a domicilio pueden hacerlo una realidad.

Incentivar y motivar a los colaboradores para lograr un estilo de vida saludable es de mayor relevancia en esta coyuntura.



EXPO EMPLEO NACIONAL

Empresas participantes





Tendrá la oportunidad de
reclutar personal de forma virtual.

Venta de espacio.

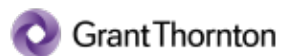
7 AL 10 DE SEPTIEMBRE

Más información

expoempleo@amchamguatemala.com



Gestión de la salud y bioseguridad en el teletrabajo



Por Roberto Carlos Avila del Cid | Legal Partner - Grant Thornton Guatemala

Con la llegada de la pandemia COVID-19 a Guatemala, muchos aspectos en el área empresarial se vieron modificados tanto en forma positiva como en la negativa. Uno de estos aspectos es el de la Salud y Seguridad Ocupacional -SSO- y la modalidad de trabajo a la que estábamos habituados. De ahora en adelante nos vemos en la necesidad de implementar en los centros de trabajo, protocolos de Salud y Seguridad Ocupacional que incluyan medidas de Bioseguridad para mitigar el riesgo de contagio de virus. Esta necesidad se ve incrementada ahora que se han liberado parcialmente las medidas de contención y se reactiva gradualmente la economía.

Estos cambios a la nueva normalidad han implicado para las diferentes compañías del país un sinfín de retos, ya que las condiciones que utilizaban para el desempeño del trabajo presencial no se utilizarán en la misma medida, siendo la implementación del teletrabajo la nueva realidad. Por lo cual, es necesario verificar y adecuar la infraestructura laboral interna como: contratos individuales de trabajo, Reglamento Interior de Trabajo, Normativa de Salud y Seguridad Ocupacional y las plataformas de evaluación de desempeño de los trabajadores, para lograr que el trabajador sea resguardado por los empleadores y sea eficiente para obtener los mejores resultados.

Incluida dentro de esa infraestructura laboral resalta,

dentro de la materia disciplinaria, el Reglamento Interior de Trabajo. Como es sabido, esta normativa interna es de obligatoria creación y observancia para todo patrono con más de diez trabajadores. El incumplimiento de dicha obligación acarrea la imposición de multas considerables. En la época actual el RIT (como se le conoce por sus siglas), ha de actualizarse en el sentido de incluir las normas disciplinarias que han de aplicarse a todos los trabajadores que se desempeñan a distancia. Hemos observado precisamente que ante la adopción del teletrabajo como modalidad “regla” en vez de “excepción”, se carecía de una normativa que aplicara a esta nueva normalidad. La misma ha de incluir parámetros objetivos para la calificación de la infracción y la imposición gradual de las sanciones correspondientes.

En otro orden de ideas, cabe resaltar que la implementación del teletrabajo en una empresa tiene numerosas ventajas entre las que podemos mencionar: flexibilidad de horarios para el trabajador, reducción de costos a los patronos y trabajadores, ayuda al medio ambiente, mayor comodidad y más relación con el entorno familiar. Por lo contrario, entre las desventajas encontramos: que el patrono carece de controles y evaluaciones de desempeño del trabajador, riesgos informáticos, desapego de la empresa, dificultad de implementar controles en materia de recursos humanos como: control de desempeño,

“Se requiere actualizar el Reglamento Interior de Trabajo para que incluya un regimen disciplinario acorde a las condiciones especiales del Teletrabajo.”

implementación y cumplimiento políticas internas, medidas de salud y seguridad ocupacional, bioseguridad. En cuanto al enfoque financiero, el teletrabajo tiene varios beneficios para el patrono como la reducción de costos: viáticos de traslado, salario y reducción de áreas de trabajo, reducción de costos en arrendamientos de oficinas y el menaje de éstas, servicios básicos (luz, agua, etc.). Sin embargo, para las entidades que aún no trabajan con computadoras portátiles, este cambio ha implicado un aumento de costos, ya que resulta necesario invertir en un comienzo para brindar a sus trabajadores las herramientas tecnológicas adecuadas (computadoras, internet, licencias, etc.), costo que se recuperaría en parte con la reducción de salarios, oficinas y demás gastos.

Los grandes cambios sufridos por todo el sector empresarial han sido muchos, que van desde la falta de liquidez; hasta la necesidad de erogar considerables sumas para proveer a sus colaboradores de las herramientas tecnológicas que implica el teletrabajo. Sumándole a estos retos, ha sido más complicado el seguimiento e implementación de protocolos y medidas de seguridad para prevenir y evitar contagios en sus trabajadores.

La actualización en esta materia resulta importante, hoy más que nunca, ante los cambios constantes en las regulaciones gubernamentales y de la situación sanitaria nacional y mundial.



La implementación del teletrabajo



Rodrigo Duque | Director Banca Corporativa | Grupo Financiero Banrural

Realmente ningún empresario o gerente estaba preparado para afrontar administrativamente esta pandemia, pero tuvimos que enfrentarla, innovando en todo sentido, no solo en lo Comercial, sino también en lo Administrativo y Operativo, y principalmente rompiendo paradigmas.

Primero nos enfrentamos a un shock de gestión, que como es normal, nos cegó en varios sentidos, pero tuvimos que darnos cuenta, de que, si no nos adaptamos, no podríamos continuar operando.

Lo más sencillo era buscar formas para adaptar la gestión Comercial, pero considerando que lo que ofrecemos son: Servicios y Productos Financieros, no estábamos seguros si lograríamos realizar las gestiones Administrativas, por medio del Teletrabajo. El dilema se dio por donde iniciar, y en qué momento; se tuvieron varias discusiones al respecto con los involucrados, y era difícil lograr consensos, pasaban los días y luego las semanas, hasta que al fin nos dimos cuenta que la mejor decisión era iniciar, pero iniciar ya, por etapas, así podríamos ir disminuyendo nuestros temores, logrando avances y realizando los cambios necesarios, ya cuando estuviera alineado, se podrían ir evaluando los mismos. Esto confirmo que las percepciones administrativas son normales, pero lo que no es normal, es actuar cuando es ya necesario.

No es sencillo administrar a distancia, y más que difícil

es no poseer esa cultura, tenemos la costumbre por naturaleza, de querer hablar y ver a las personas, pero luego el momento de cambiar este paradigma, complicada dicha costumbre, pues por días, semanas y meses, hasta años tuvimos relación cara a cara con los subordinados, y todos los clientes, por otro lado, también existían algunos temas administrativos que superar, como por ejemplo, el tener que manejar una "Firma", menos mal ahora ya tenemos la "Firma Electrónica".

Pero se dio el momento de dar el primer paso, se inició con planificación y algunas pruebas, debido a que no se contaba con el tiempo suficiente, por la misma emergencia, se fueron realizando ajustes en el camino, pero al final funcionó. Con el pasar del tiempo se convirtió esta situación en algo "normal" y también usual, dejando en el pasado la necesidad de las operaciones en físico. Todo concluyó exitosamente, si pudiera resumir los esfuerzos realizados, podría comentar principalmente los siguientes: Innovación, planificación, dedicación, control y principalmente, corregir lo necesario, para optimizar tiempos y recursos, siempre fomentando la comunicación abierta en todas las Áreas involucradas.

En fin, sin tenerlo planificado, se desarrolló en el camino administrativo, un cambio, y un avance obligatorio, que muy posiblemente no sea temporal, en muchos casos permanecerá y se llama teletrabajo.

"La implementación del Teletrabajo en la gestión de la Banca Corporativa de una Institución Bancaria, intentando mantener la misma calidad del servicio."

Buenas prácticas:

- Lo primero es romper paradigmas.
- Implementar el proceso administrativo: planificación, organización, ejecución y control.
- Fomentar la buena comunicación y consensos entre los involucrados.

Por Lester Meda | Asociado, Sfera Legal

El teletrabajo no debe analizarse desde una óptica aislada, sino que debe reconocerse en él una variedad de la “tradicional” relación laboral. No existe regulación específica en Guatemala sobre la materia.

Aspectos a tener en cuenta para implementar el teletrabajo

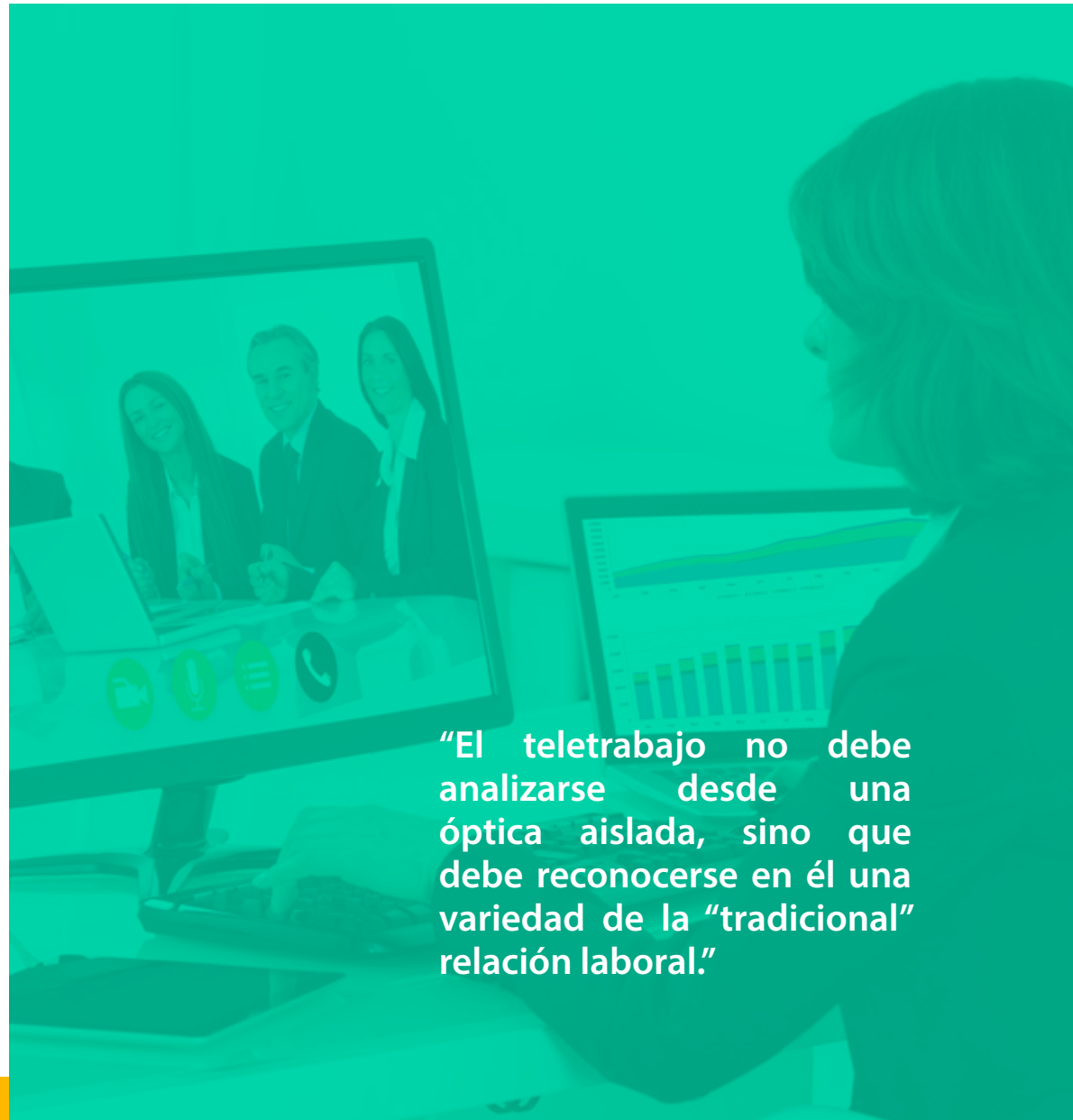
Existen ciertas labores que pueden cumplirse a través de un modelo a distancia, y debe estudiarse cuales puestos son susceptibles de realizarse por teletrabajo .

Las horas máximas de trabajo por semana deben respetarse . Caso contrario las contingencias legales estarán a la orden del día .

El patrono debe facilitar insumos que permitan mantener la salud del trabajador, y éste último debe utilizarlos en la forma que le indiquen.

Se deben generar modelos de control de productividad, y un régimen sancionatorio claro, para evitar confusiones.

En conclusión, es un modelo funcional de trabajo que puede ayudar a generar nuevas oportunidades de trabajo, solo necesita una aplicación clara y de fácil comprensión.



“El teletrabajo no debe analizarse desde una óptica aislada, sino que debe reconocerse en él una variedad de la “tradicional” relación laboral.”

Workplace **by** LABOR SUMMIT

Octubre 2020

Save the Date



La integración de la seguridad y la salud ocupacional en el área de talento humano.



Por: Rosemarie T Espinoza Ramírez, Gerente Regional Talento Humano, EY.
Adyeri Marín Calderón, Encargada Regional área Seguridad y Salud Ocupacional, EY.

¿Cuáles son los principales cambios desde la administración del recurso humano que ha conllevado la implementación del Teletrabajo?

En los últimos 6 meses los ambientes de trabajo han tenido una transformación significativa; la principal: la implementación del teletrabajo como la generalidad. Este modelo se convertirá en la forma de organizar los ambientes de trabajo en la “nueva realidad”.

Garantizar la seguridad y la salud del personal durante la pandemia ha sido el principal objetivo del teletrabajo, esto implicó el acomodamiento de las actividades laborales con la familia compartiendo el mismo ambiente en donde convergen, por ejemplo; el cuidado de los niños o de los adultos mayores; las comidas con la familia, la administración de tareas y educación a distancia de los niños.

Sin embargo, también ha implicado la “desaparición” de la línea entre la jornada laboral y el espacio personal; fue el trabajo ingresando a nuestra área de descanso generando aumento en el estrés y en riesgos para la salud mental. Hemos evidenciado en algunos casos el incremento de la sensación de aislamiento ya que, las reuniones virtuales no generan en igual medida el sentimiento de pertenencia al cual estábamos acostumbrados en

nuestro contacto físico – social diario.

¿Qué tipo de integración se ha dado entre la Salud Ocupacional y los Recursos Humanos?

El seguimiento y contacto de los colaboradores en teletrabajo es una labor conjunta entre las áreas de Talento Humano y Salud Ocupacional. En esta nueva realidad se volvieron más relevantes las actividades para reducción del estrés, el alineamiento de las actividades laborales y personales, el seguimiento de las condiciones adecuadas para teletrabajo; por mencionar algunas actividades que deben ser trabajadas en forma integral.

El área de Seguridad y la Salud Ocupacional buscan promover y proteger la salud de los colaboradores en todos los aspectos relacionados entre el trabajo y la salud. El área de Talento Humano se centra en la administración del personal, desde la selección, entrenamiento, formación y bienestar en sus ámbitos personal, emocional y físico. Es en este último, en el bienestar físico, en donde se encuentra la convergencia de SSO y Talento.

Desde este sentido la proyección de Salud y Seguridad Ocupacional desde Talento se debe centrar en garantizar las condiciones mínimas para que los colaboradores realicen su trabajo de

forma segura. Consideremos que la opción de realizar teletrabajo era considerada hace un año un beneficio que no todas las empresas y no todas las posiciones podían disfrutar, por la naturaleza del negocio o por la naturaleza del puesto. Al trasladarnos a un manejo del teletrabajo generalizado los colaboradores no necesariamente estaban preparados en sus hogares con sillas y mesas adecuadas para largas jornadas de trabajo, calidad de internet para mantener conectividad o un mouse y un teclado cómodos, muchos no cuentan con un espacio fijo destinado para trabajar; las consultas médicas por padecimientos ergonómicos se elevaron y evidenciaron la necesidad de atención en el área fuera del edificio físico de la empresa. Allí es donde Salud y Seguridad Ocupacional y Talento accionan para identificar las necesidades y proponer las soluciones.

En conclusión, la interrelación que existe entre SSO y Talento Humano es ahora clara, consistente e indispensable. Se debe integrar el concepto de SSO desde el diseño de los puestos, la selección del personal; así como en la administración del personal en el día a día desarrollando actividades como pautas activas, tips ergonómicos, prácticas de salud y seguridad en casa, así como promover y proporcionar programas de salud preventiva que ayuden al negocio a disminuir los riesgos laborales. ¡Sinergia!



Salud y seguridad en el teletrabajo

Cómo promover el bienestar de los trabajadores en el teletrabajo



Por Karen Wantland | Consultora estrategia3

La responsabilidad de las empresas por la salud y seguridad de sus trabajadores es fundamental aún cuando el colaborador este trabajando desde su casa. Aunque ya existían compañías que permitían laborar remotamente, el COVID-19 impulsó esta modalidad de trabajo en la mayoría de empresas. Sin embargo, el proceso acelerado ha tenido efectos no deseados en algunos trabajadores. Por eso es importante, que la empresa procure el bienestar de sus colaboradores aún cuando trabajen remotamente.

Aunque cada caso es particular, algunos trabajadores han tenido problemas de ansiedad, estrés, depresión y padecimientos ergonómicos relacionados al trabajo en casa. De ahí que la empresa tome interés en evaluar las condiciones de cada uno de sus colaboradores para definir estrategias de intervención que beneficien al trabajador pero también a la empresa.

Las condiciones laborales de un trabajador que colabora remotamente varían mucho y dependen de su entorno. En una conversación, un amigo me decía lo cómodo que le resultaba trabajar desde casa porque se ahorra las horas de tráfico y se podía concentrar más. Este amigo vive con su perro, tiene una buena computadora (que no tiene que compartir con nadie) y banda ancha de Internet. Sin embargo, otra amiga me comentaba lo abrumador que ha resultado el teletrabajo porque tiene a los hijos en la casa (normalmente, los que trabajamos desde casa no tenemos a los niños siempre en el hogar), no tiene ayuda, el esposo no colabora en las tareas domésticas y además, debe

compartir su computadora con los hijos.

Debido al aumento de crisis nerviosas, estrés y ansiedad, varias empresas están buscando técnicas de autocuidado para sus trabajadores. En la Asociación Proyecto Aiglé, una organización que brinda psicoterapia y consejería, han estado apoyando a empresas que tienen a colaboradores seriamente afectados.

Como le escuché decir a una psicóloga “no sé si todos tendremos COVID-19 pero lo que si es seguro es que todos estaremos afectados emocional y mentalmente”. Esto es cierto sobretodo si la compañía no procura el bienestar de sus colaboradores.

Ahora bien, qué puede hacer la empresa. Cómo en todo protocolo de salud y seguridad ocupacional, primero la compañía debe hacer un diagnóstico que le brinde una fotografía de las condiciones que tiene el trabajador para laborar remotamente. En ese sentido, la empresa debe tomar en consideración si el colaborador tiene el equipo adecuado de oficina, si tiene a otros familiares compartiendo la computadora, si es hombre o mujer (por las disparidades que existen por género), etc. Luego en base a este diagnóstico debe definir un plan de acción para reducir los riesgos y ver de qué manera se puede apoyar al colaborador.

Además, la empresa debe establecer límites. Debido a la conectividad, ahora hay jefes que se comunican con sus trabajadores 24 horas al día, los 7 días a la semana y que envían correos electrónicos y mensajes de WhatsApp constantemente.

Entradilla o la frase más importante del artículo: "There is no one who loves pain itself, who seeks after it and wants to have it, simply because it is pain..."

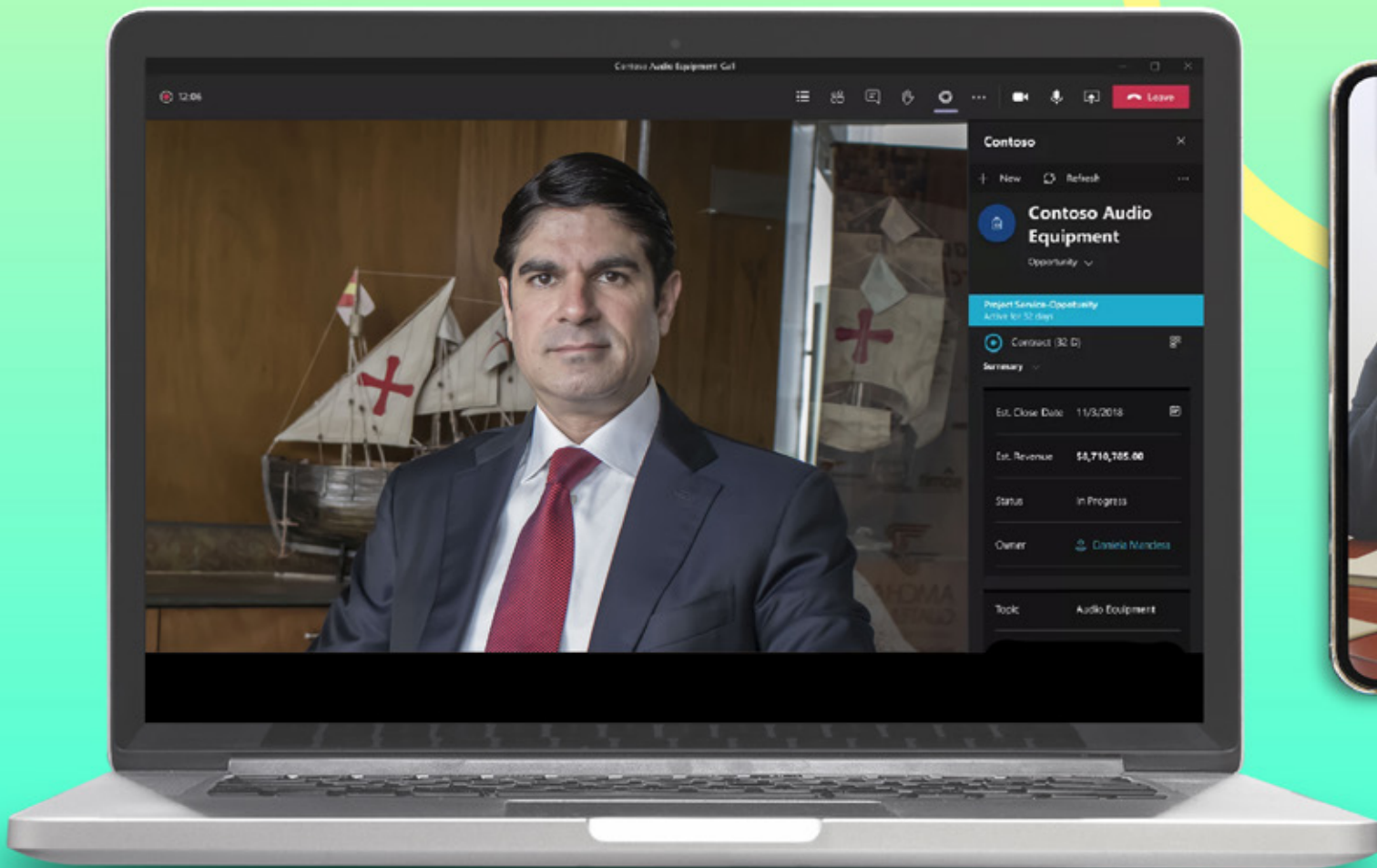
Así como hay un horario de trabajo en oficina, debe existir un horario de trabajo desde casa. El horario se puede acordar con el trabajador para que le resulte efectivo a la empresa y al colaborado. Además, lo que debe perseguir la empresa son los resultados, no la disponibilidad, así que lo que vale es la eficiencia.

Aunque estén trabajando desde casa, la empresa debe fomentar la cohesión social del equipo. Además, la compañía puede brindar técnicas de gestión de tiempo y organización, de autocuidado y fomentar en sus trabajadores las masculinidades positivas para reducir las disparidades por género.

Las reuniones virtuales también deben limitarse y ser efectivas. En este punto, también es importante establecer etiquetas y protocolos que beneficien tanto al trabajador como a la empresa. Entre los protocolos puede estar: cumplir siempre con el horario establecido de las reuniones, enviar la agenda con antelación, levantar la mano para opinar, establecer acuerdos para seguimiento, etc. Además, se recomienda que el trabajador mantenga la cámara encendida para garantizar que este concentrado en la reunión.

La idea es que ganemos todos y que de esta crisis, salgamos más renovados y no más desgastados. Si el trabajador está bien, la empresa está bien. En una sociedad enferma, no pueden existir empresas saludables y eso también se relaciona con la salud mental.

En materia de salud y seguridad ocupacional en el lugar del trabajo, es importante que la compañía esté en cumplimiento de los acuerdos estipulados en la legislación nacional, incluyendo el Acuerdo Gubernativo 79-2020 pero trabajando desde casa, también hay mucho que la empresa puede hacer.



**Para nosotros es importante
continuar apoyando a
nuestros socios desde casa.
Por eso habilitamos canales
virtuales para mantener una
comunicación asertiva.**



Health from home

La salud mental y emocional en el teletrabajo



Por Licda. María André González |
Psicóloga Clínica, Mānen Psicología

Durante los últimos meses, el mundo entero ha tenido que enfrentarse a diferentes cambios. Desde adoptar nuevas medidas sanitarias hasta transformar la forma en la que se trabaja; y es aquí donde nos encontramos con el teletrabajo. ¿Quién se iba a imaginar a principios de este año, que unos meses después, estaríamos confinados dentro de nuestros hogares, realizando nuestras labores desde el mismo espacio en donde antes descansábamos de ellas?

El llevar el trabajo a casa puede llegar a producir diferentes emociones en nosotros; desde frustración, estrés y enojo hasta alivio y tranquilidad. Cada uno vive una realidad diferente dentro de casa, y el adaptar el trabajo a ella, o más bien adaptar esas vivencias al trabajo, es el gran reto que tenemos frente a nosotros. Puede que dentro de nuestro hogar no tengamos el mismo espacio que teníamos en nuestra oficina, y es válido. También puede ser que las personas con las que vivimos estén trabajando desde casa y el espacio sea reducido, o no encontremos un tiempo de silencio. Tal vez estemos aliviados de estar en casa con nuestros seres queridos durante estos tiempos difíciles. Todos estos factores, y muchos otros, pueden repercutir en nuestra percepción del teletrabajo, pero eso no significa que debemos dejar que afecten nuestro desempeño.

Lo más importante es separar los dos ámbitos, tanto física como mentalmente. Aunque puede parecer imposible, ya que en casa tenemos más distractores, cuando estamos trabajando nuestro enfoque debe permanecer en lo que estamos haciendo. Si dejamos que nuestra mente esté pendiente de nuestro entorno a la hora de trabajar, nuestro

desempeño fluctuará. Y lo mismo pasa al terminar nuestra jornada laboral. No podemos quedarnos pensando en el último correo que contestamos, o en los números que nos pidieron trabajar - debemos desconectarnos y tomarnos el tiempo necesario para nosotros mismos.

Por otro lado, hay pequeñas acciones que también podemos tomar para mejorar nuestra salud mental durante el teletrabajo. A continuación, brindamos diferentes recomendaciones que todos podemos poner en práctica:

- **Tener una rutina.** Cuando salíamos a trabajar, teníamos una rutina. Nos despertábamos a una hora, nos arreglábamos, desayunábamos, teníamos una hora de almuerzo, etc. El hecho de estar en casa no elimina esta rutina. Debemos crear una que sea funcional y adaptativa a nuestra nueva forma de trabajar.
- No olvidemos **darnos los descansos necesarios** para poder desempeñarnos mejor, y cuando nuestro horario laboral termine, realmente dejemos de trabajar. El trabajar desde casa no significa que ahora siempre estemos en la oficina; respetemos nuestros horarios tanto laborales como de tiempo personal.
- **Organizar nuestro espacio de trabajo.** Es importante que trabajemos en un lugar cómodo, con suficiente espacio, iluminación y ventilación para poder realizar nuestras labores. Debemos de separar nuestro lugar de trabajo de otros espacios que usamos para comer, dormir, ver tele, etc.
- **Tomar 15-20 minutos diarios para realizar una actividad que nos guste.** No importa que hagamos;

“Cada uno vive una realidad diferente dentro de casa, y el adaptar el trabajo a ella, o más bien adaptar esas vivencias al trabajo, es el gran reto que tenemos frente a nosotros.”

pintar, ejercicio, coser, cocinar, leer, etc. Este tiempo es para relajarnos, despejar nuestra mente, disfrutar el momento y tratar de regresar a vivir el presente - en lo que estamos haciendo.

- **Dar las gracias.** Tomarnos el tiempo de agradecer lo que tenemos, y lo que está por venir. El mantenernos positivos y receptivos hacia las cosas buenas ayuda a nuestra mente a despejarse y a combatir la incertidumbre.

Son tiempos difíciles, que conllevan muchos cambios. No esperemos “regresar a la normalidad” o tratar de que “todo sea como antes”. Debemos de buscar formas de adaptarnos a todos estos nuevos retos, y ser funcionales ante ellos. Tomemos un tiempo para nosotros, realicemos unas cuantas respiraciones profundas y preparémonos para las oportunidades que están por venir.



María André González,
autora del libro
La ansiedad más allá de la pandemia

Descargar



Leadership Circle 2020





El teletrabajo nos lleva a superar estilos de liderazgo tradicionales

Las empresas deben readecuar los planes de acción y metodologías para alcanzar los objetivos planteados



Por Victoria Brenes | Master in Business Administration | University of San Diego, Costa Rica | Directora Ejecutiva de la Federación Centroamericana y Caribe de Laboratorios Farmacéuticos (Fedefarma)

Aunque la pandemia por el Covid-19 ha despertado las alertas de crisis y emergencia en el ámbito de la salud y la economía de los países, no podemos dejar de lado que también ha servido como una lección enriquecedora, la cual nos ha permitido identificar el camino para evolucionar e implementar una nueva dinámica de cómo desarrollamos el trabajo.

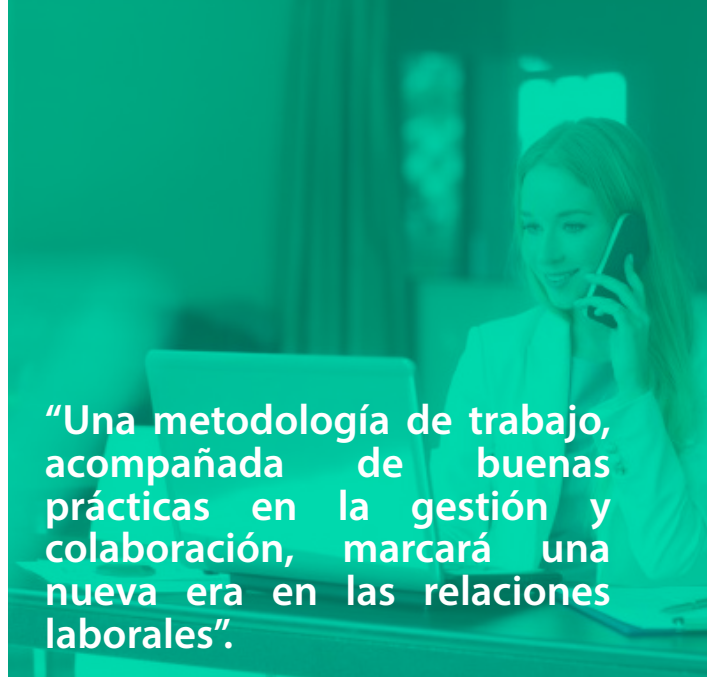
Algunos gobiernos han sido impulsores de la implementación del teletrabajo, lo que sin duda representa un reto importante en muchos campos, pero también es una práctica que nos lleva a superar el estilo del liderazgo tradicional.

Para ello es necesario depositar una mayor confianza en el colaborador que le permita mantener su sentido de pertenencia; así como optar por la fragmentación de equipos y la realización de comités para la distribución de cargas de trabajo. Esto sin dejar de lado el aprovechamiento de la tecnología para tener una comunicación más fluida.

En el caso de Fedefarma, que nos enfocamos diariamente en la búsqueda de alternativas para dar mayor el acceso a los adelantos de la ciencia médica y el relacionamiento

con autoridades para mejorar la atención de los pacientes, hemos tenido que readecuar y adaptar la mayoría de nuestros planes de acción, objetivos y metodologías.

De igual manera, entendemos que existen labores que por su naturaleza no pueden ser realizadas de manera virtual e independiente. En la situación actual, la seguridad de las personas debe ser la prioridad, es por esta razón que desde Fedefarma elaboramos una guía de buenas prácticas para el retorno a las actividades presenciales, la cual complementa tanto los protocolos establecidos por los gobiernos como los protocolos con que cuenta cada



“Una metodología de trabajo, acompañada de buenas prácticas en la gestión y colaboración, marcará una nueva era en las relaciones laborales”.

compañía asociada.

Ahora más que nunca se ha demostrado que somos más fuertes, rápidos y efectivos si estamos unidos; por lo que, como sector farmacéutico, procuramos trabajar de manera coordinada y colaborativa.

Finalmente, es muy importante recalcar que adicional al manejo de la nueva normalidad y retos de la crisis sanitaria, no se debe perder el horizonte y dejar de lado acciones importantes que impactarán en el futuro, cuando la pandemia esté bajo control.

Desde la experiencia de Fedefarma, y de sus 19 compañías miembro, estas son algunas recomendaciones para el éxito en la implementación del teletrabajo

- Establecer con cada colaborador objetivos claros y específicos, así como indicadores de desempeño.
- Revisiones periódicas con una retroalimentación adecuada y de ambas vías.
- Una relación formal de cooperación de equipo donde se dé el máximo nivel de interacción, comunicación y trazabilidad de tareas, a través de reuniones frecuentes y contacto permanente.



El sector farmacéutico incursionó en tecnología para continuar el acompañamiento a los pacientes

Los avances van desde la implementación de la telemedicina hasta el desarrollo de eventos científicos virtuales



Por Cesar Bonilla | Licenciado en Administración | MBA de la Universidad de Miami y MBA del IPADE (Instituto Panamericano de Alta Dirección) | Presidente de la Federación Centroamericana y Caribe de Laboratorios Farmacéuticos (Fedefarma) y Managing Director Merck Centroamérica y Caribe

Uno de los principales retos a los que el sector farmacéutico ha debido enfrentarse, en estos tiempos de distanciamiento social y trabajo vía remota, ha sido la necesidad de implementar vías que faciliten la comunicación, para tener una conexión más cercana con los colaboradores, los públicos externos y sobre todo los pacientes.

En términos digitales y de innovación, nuestra rama ha debido incursionar en todos los aspectos: desde la implementación de la telemedicina hasta el desarrollo de eventos científicos virtuales.

El objetivo durante este tiempo ha sido garantizar que los pacientes reciban su tratamiento, de manera tal que, si no podemos tener presencia física en los centros de salud o consultorios, podamos hacer visitas virtuales por medio de diferentes plataformas digitales que aseguran que los especialistas y pacientes obtengan las herramientas y la información necesaria.

Merck ha venido trabajando desde tiempo atrás en herramientas para estar conectados con las personas alrededor del mundo. Estas plataformas digitales nos permitieron estar preparados para el cambio y continuar operando sin contratiempos.

Plan de regreso

Hoy en Merck hemos identificado que hay roles que pueden continuar trabajando desde casa pasada la pandemia, lo cual se traduce en una mejora del rendimiento de los colaboradores, porque pueden compaginar la vida profesional con la vida personal. Así mismo, esta metodología le permite a la empresa tener un mejor manejo de los recursos.

Sin embargo, para quienes deben desempeñar su labor en campo y en plantas, estamos desarrollando un plan de regreso. Esta guía contempla un cuidado exhaustivo de limpieza y sanitización de las áreas con el fin de proteger al máximo al personal, que sabemos que es nuestro principal activo y es quien nos ayuda a brindar acceso a tratamientos de calidad a los pacientes.

“El objetivo durante este tiempo ha sido garantizar que los pacientes reciban su tratamiento de manera oportuna”.





El teletrabajo implica ser flexibles y atentos a las necesidades de los públicos

Se ha demostrado que esta dinámica más allá de reducir costos permite potencializar el desempeño de los colaboradores



Por Nicolás Macchiavello | Gerente Regional de Sanofi y miembro del Consejo Directivo de la Federación Centroamericana y Caribe de Laboratorios Farmacéuticos (Fedefarma) | MaBA Specialization in Finance & Strategy (London Business School) y Master in Engineering, Mechanical Engineering (Instituto Tecnológico de Buenos Aires)

Desde hace varios años, la dinámica de trabajar de manera remota, sin la necesidad de estar presencialmente en una oficina, ha sido una tendencia moderna a la que muchas empresas han decidido evolucionar de manera categórica y estratégica.

Esta práctica ha demostrado que más allá de reducir costos permite potencializar el desempeño de los colaboradores, cuando se hace de la manera correcta. La situación actual sin duda ha puesto sobre la mesa la importancia de tomar el teletrabajo como el nuevo camino para la eficiencia de los recursos: humanos, económicos y físicos.

Sin embargo, para muchas compañías el principal reto ha sido tener que dar este paso de manera forzada, sin la oportunidad de prepararse. Incluso desde la óptica de Sanofi, que ya venía implementando esta dinámica, previo a la pandemia, se han tenido que realizar cambios para adaptarnos a las necesidades del entorno.

En nuestro caso, la situación nos ha llevado a afinar nuestra estrategia más hacia la empatía con el colaborador y el desarrollo de nuevas metodologías de divulgación con nuestros públicos externos.

Hemos desarrollado algunas guías de trabajo para

facilitar los múltiples roles que los colaboradores están teniendo hoy en casa, más cuando hay que entender que hay una presión adicional: el distanciamiento social. Lo que agrega un factor de apoyo más humano.

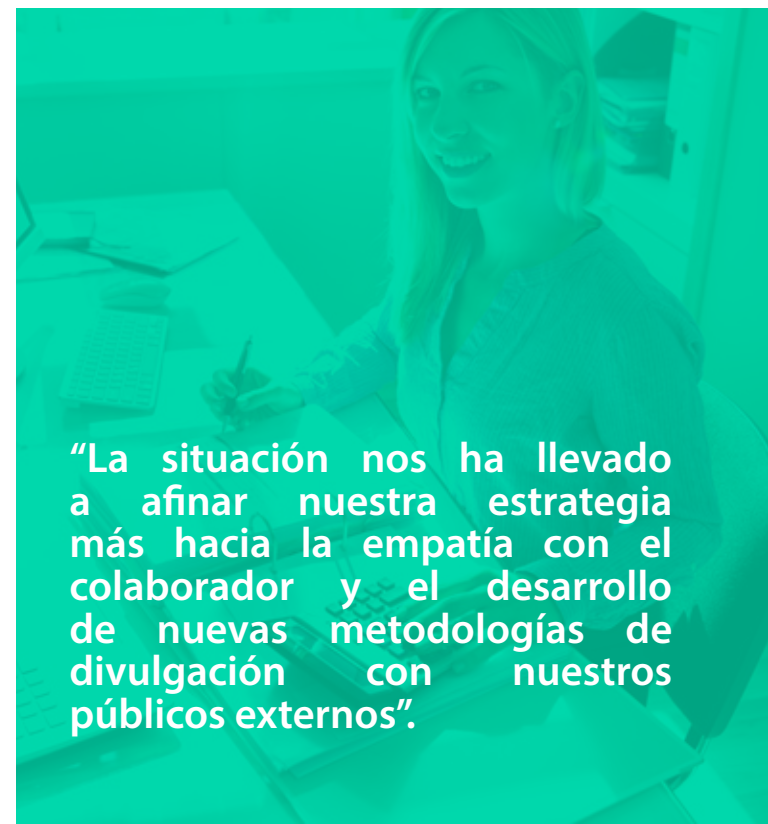
Para nuestros colaboradores, hemos desarrollado servicios como una línea de apoyo emocional, dinámicas de equipo y encuestas para medir el clima, porque sabemos que su estado psicológico repercute directamente en su desempeño.

El otro reto que hemos tenido que enfrentar es mantener una continua construcción de la relación interpersonal con nuestros grupos de interés: la comunidad médica, nuestros clientes, pacientes y los gobiernos.

Para ello, realizamos una adaptación de las técnicas de promoción y educación médica continua, en forma remota, para maximizar el impacto en estos nuevos canales. Además, implementamos indicadores digitales de gestión de la fuerza de venta y realizamos entrenamientos en el uso de estos nuevos canales promocionales.

El Covid-19 sin duda ha acelerado la llegada de esta tendencia, desafiando el status quo; sin embargo es importante que las empresas realicen un esfuerzo

por ser flexibles en sus metodologías a la hora implementar el teletrabajo, de manera que se pueda realizar una adaptación saludable de esta práctica en los negocios, ya que sin duda formará parte de esta nueva normalidad a la que nos adentramos.



“La situación nos ha llevado a afinar nuestra estrategia más hacia la empatía con el colaborador y el desarrollo de nuevas metodologías de divulgación con nuestros públicos externos”.



En AmCham promovemos el teletrabajo para mantener seguro a nuestro equipo y a sus familias.



AMCHAM
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE