

NEWSLETTER OTIC PROFORMA



OTIC
PROFORMA
Gestionando Personas

3 JUAN MANUEL SANTA CRUZ CAMPAÑA - DIRECTOR NACIONAL SENCE
LA REALIDAD NACIONAL DE LA CAPACITACIÓN Y LAS
NUEVAS FORMAS DE GESTIONAR EL CONOCIMIENTO

5 ENTREVISTA A RODRIGO VALDIVIA - SENCE
POST CONTRATO PARA MEJORAR
LA EMPLEABILIDAD

2 EDITORIAL: FABIOLA MUÑOZ - GERENTA GENERAL OTIC PROFORMA

MÁS UNIDOS QUE NUNCA SEGUIMOS TRABAJANDO PARA TI

NEWSLETTER

OTIC PROFORMA



OTIC
PROFORMA
Gestionando Personas

Presidente Ejecutivo
MICHEL FAURE B.

Gerenta General
FABIOLA MUÑOZ V.

Equipo de Comunicaciones

Gerente de Nuevos Negocios:
y Comunicaciones
CLAUDIO MUÑOZ R.

Redacción y Textos:
VIVIANA MORA C.

Diseño y Diagramación
FERNANDO PÉREZ R.
Gestor de Medios y Branding

Newsletter OTIC Proforma - prohibida
su reproducción parcial o total del
contenido sin la expresa autorización
de OTIC Proforma.

Dirección:
Santiago de Chile
Los Leones # 668. Providencia

Columna Fabiola Muñoz
Gerenta General Otic Proforma
MÁS UNIDOS QUE NUNCA, SEGUIMOS TRABAJANDO PARA TI

2

3 **Entrevista a Juan Manuel Santa Cruz**
Director Nacional SENCE
**LA REALIDAD NACIONAL DE LA CAPACITACIÓN Y LAS NUEVAS FORMAS DE
GESTIONAR EL CONOCIMIENTO**

Entrevista a Rodrigo Valdivia
Jefe Departamento Empleo y Capacitación
Empresas - Sence
POST CONTRATO PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD

5

7 **Columna de Héctor Herrera**
Gerente General en HR Talento Humano
EL NUEVO TELETRABAJO QUE EXPERIMENTAMOS HOY



OTIC
PROFORMA
Gestionando Personas



MÁS UNIDOS QUE NUNCA, SEGUIMOS TRABAJANDO PARA TI

Fabiola Muñoz Vergara

Gerenta General de Otic Proforma

Para nadie son desconocidas las consecuencias de esta pandemia, es así como nos hemos visto enfrentados a una profunda crisis sanitaria y socio-económica que ha afectado en todos los ámbitos: social, familiar, laboral, etc., ya que el coronavirus ha dejado al descubierto las grietas más profundas de la sociedad en la que nos desenvolvemos y podría asegurar que esto nos hará replantearnos el cómo avanzaremos y el mundo que queremos dejarles a nuestros hijos e hijas.

Como organización no estuvimos ajenos a los cambios que inevitablemente se produjeron y estamos seguros que el único antídoto eficaz para esta pandemia es la solidaridad; en este sentido y desde mi posición y mi responsabilidad de liderar a un gran equipo humano, es que hemos estado permanentemente evaluando fórmulas para que nuestros colaboradores y colaboradoras no vean afectada tan fuertemente su vida laboral y familiar, hemos redefinido funciones, muchos aportan desde el teletrabajo y los que deben estar inevitablemente en terreno, lo hacen con absoluta responsabilidad social, protegiéndose y protegiendo a su entorno. Por otra parte, también nos hemos puesto a disposición de la totalidad de nuestros asociados para ser un útil y real aliado en sus acciones de capacitación a sus colaboradores y colaboradoras, así

como en los cambios organizacionales que ellos han debido realizar producto de esta crisis, lo que de manera muy importante nos ha permitido cumplir con los compromisos adquiridos con nuestros (as) colaboradores (as), con nuestras empresas asociadas y con nuestros proveedores. Sumamos a esto la implementación de nuevas tecnologías: ÁGORAS es una plataforma en línea, más moderna, sólida y robusta, que facilita la gestión del conocimiento y todos nuestros asociados tienen acceso exclusivo a ella.

Todo lo anterior nos obliga a reinventarnos, a tomar acciones frente a la contingencia y a acoger nuevas reglas para mejorar nuestra futura calidad de vida y la de los (as) colaboradores (as) de nuestros asociados, a través de esa herramienta tan importante y fundamental, como lo es la capacitación.

Probablemente, cuando todo haya pasado y conozcamos el real costo humano y económico de esta crisis, evaluaremos qué otros cambios deberemos hacer para enfrentar una nueva gran tormenta como ésta, y gracias a todos y todas ustedes, ya tendremos la experiencia.

Entre todos debemos construir un mejor lugar para vivir y para trabajar.



JUAN MANUEL SANTA CRUZ CAMPAÑA - DIRECTOR NACIONAL SENCE

LA REALIDAD NACIONAL DE LA CAPACITACIÓN Y LAS NUEVAS FORMAS DE GESTIONAR EL CONOCIMIENTO

“Apenas comenzó la crisis tomamos, como primera medida, la de suspender -desde el 18 de marzo- todas las actividades presenciales de capacitación, lo cual hemos tenido que prorrogar en tres oportunidades.”

¿En el marco de la pandemia por covid-19 que estamos viviendo ¿qué medidas ha tomado el SENCE para darle continuidad al servicio?

Hemos digitalizado prácticamente todos los procesos al interior del **SENCE**, con el objetivo que el sistema de capacitación no se detenga y entregamos las facilidades para que todos los cursos que se hacían de manera presencial, tanto los financiados por franquicia tributaria como los de programas sociales, puedan seguir realizándose de manera virtual, siempre y cuando cumplan con condiciones mínimas. Queremos buscar la forma de acompañar a los trabajadores y trabajadoras que hoy están frente a una situación de contingencia, con un gran desafío en materia laboral, y muchas veces con la angustia de haber perdido el empleo.

Apenas comenzó la crisis tomamos, como primera medida, la de suspender -desde el 18 de marzo- todas las actividades presenciales de capacitación, lo cual hemos tenido que prorrogar en tres oportunidades. Sabemos que esta medida, aunque necesaria, afectó directamente las posibilidades de miles de personas de continuar con sus capacitaciones, por lo que el desafío de **SENCE** se trasladó inmediatamente a la continuidad de esos procesos de formación.

¿Se han visto afectados los procesos de capacitación y cómo ha aportado la tecnología en este proceso?

Sabemos que nuestros beneficiarios necesitan seguir adquiriendo competencias que los ayuden a sobrellevar la contingencia, pero también que los OTEC y los OTIC tienen que seguir avanzando en el mundo de la capacitación, pues hay muchas familias que dependen de ellos.

Es por eso que entregamos las facilidades para la modalidad e-learning o blended en todos nuestros programas sociales, incluyendo becas laborales. Para ello hemos dispuesto una plataforma gratuita para aquellos OTEC que no cuenten con esta herramienta, llamada Aula Digital.

Se modificó el subsidio diario por día asistido (modelo presencial), a un subsidio de conectividad, con el fin de que los beneficiarios que no tengan internet o tengan uno de baja calidad, puedan comprar paquetes y así continuar con sus capacitaciones online. Paralelamente, se están tomando otras medidas para poder afrontar las próximas semanas de emergencia, enfocadas en dos aspectos: tecnológicos (digitalización de todos los procesos y herramientas) y administrativos asociados a pagos (preliquidación y cierre anticipado de un curso).

Pero además nuestro Servicio ha reforzado, durante este período de pandemia, los cursos en línea, los cuales se pueden hacer desde cualquier lugar de Chile, de manera gratuita. Los únicos requisitos son tener más de 18 años y contar con un RUT. Gracias a algunos convenios vigentes que tenemos con Claro y Movistar, hoy contamos con 63 cursos en áreas de Emprendimiento, Tecnología de Información y Habilidades Transversales para el siglo XXI, con cursos tan diversos como Ideas de Negocios, Programación, Administrador de Plataformas Digitales de Aprendizaje, Computación Básica, Marketing Digital y Liderazgo.

¿Qué recursos o herramientas está entregando SENCE a las personas que han quedado desempleadas, a raíz de las medidas adoptadas por algunas empresas en medio de esta crisis?



Hoy, además, contamos en nuestro sitio con una completa guía para quienes se encuentran buscando empleo, con tips para hacer su CV, enfrentar entrevistas de trabajo y preparar la búsqueda de trabajo (<https://sence.gob.cl/personas/guia-busca-empleo>). Ya estamos trabajando activamente en nuestras próximas ferias laborales virtuales, además de una landing especialmente diseñada para apoyar a las personas y las empresas en este doloroso proceso.

También, independiente de la crisis sanitaria que estamos viviendo, algunos de los cursos del programa Despega MIPE (dirigido a los dueños, socios y trabajadores de las micro y pequeñas empresas), serán en línea. Eso ya estaba decidido, justamente buscando llegar a más personas, sin necesidad de que se trasladen a las salas de clases. Las micro y pequeñas empresas pueden acceder a cursos como el de Marketing Digital, donde adquirirán las herramientas para que un café o pizzería, por ejemplo, que ha tenido que cerrar producto de la pandemia, pueda seguir operando de manera virtual, repartiendo sus productos a domicilio.

¿Este servicio ha debido reorientar las áreas en las que SENCE ofrece capacitación gratuita y por qué?

La transformación digital es un proceso al cual ya estábamos abocados desde antes de la pandemia, por eso muchos de nuestros cursos se orientaban en este sentido. Pero, en este contexto, ofrecimos por ejemplo cursos junto a LinkedIn especialmente pensados en quienes se encuentran teletrabajando, con tips y herramientas para hacer presentaciones virtuales efectivas, uso de Teams, o equilibrar la vida laboral y las responsabilidades de la vida personal, en este contexto de trabajo a distancia. En este sentido, siempre estamos abiertos a realizar los cambios que se necesiten, para que los trabajadores, y quienes buscan empleos, cuenten las mejores herramientas para potenciar y mejorar su trayectoria laboral.

¿Qué lecciones cree usted que nos está dejando esta crisis en relación a la capacitación en general?

Justamente, una de las lecciones que nos ha dejado, es que tenemos que estar dispuestos a flexibilizar y adaptar nuestros procesos a las necesidades de las personas, las que en un contexto de pandemia son absolutamente distintas. El rol del SENCE, no sólo en esta pandemia, sino siempre, es apoyar a las personas, entregando los cursos y las herramientas que les permitan, efectivamente, desarrollar su trayectoria laboral. ■



Entrevista a Rodrigo Valdivia

Jefe Depto Empleo y Capacitación en Empresas SENCE



POST CONTRATO PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD

Se espera cerrar las modificaciones normativas durante lo que queda de mayo a más tardar en junio.

¿De qué se trata este nuevo proyecto?

El post contrato se inserta en un proyecto mayor, que es un proyecto de outplacement del Estado. Hoy día vemos que no hay una respuesta a nivel de Estado para las personas que están recién enfrentando un proceso de desvinculación ¿Y cómo enfrenta el mercado los procesos de desvinculación en el mundo privado?, básicamente por la vía de ofrecer una herramienta de rápida reconversión o de rápido apresto laboral, de forma tal que las personas se puedan reinsertar rápidamente en el mercado y lo que tenemos hoy día en SENCE básicamente es una red de intermediación muy robusta, pero que favorece a cualquier persona que está desempleada. En el fondo sus lógicas son de desempleo general y por otro lado tenemos programas de capacitación que lo que hacen es favorecer básicamente la formación en oficios. Pero no tenemos una respuesta para gente que ya viene del mercado laboral, que ha tenido experiencia en el mercado laboral, que hoy día no tiene el respaldo de una empresa y que necesita reinsertarse rápidamente. Desde el punto de vista de la franquicia tributaria, tenemos una herramienta que se llama postcontrato y lo que tenemos que hacer es orientarlo hacia un concepto de desvinculación sostenible. ¿Qué significa esto? Que las empresas utilicen su 1% de franquicia tributaria para- al momento de desvincular- ofrecer una alternativa real de reconversión o de reinsertión laboral inmediata para sus trabajadores desvinculados por la vía de un outplacement, que se entrega en un formato de capacitación. En SENCE estamos haciendo una serie de modificaciones normativas al postcontrato, de forma tal que las empresas vean un incentivo y una herramienta eficaz en la probabilidad de que decidan utilizar su 1% para hacer desvinculaciones con rangos de sostenibilidad mayores.

Hoy día, tal como está el postcontrato no genera incentivos y vemos tres problemas. El primer gran problema es que no es conocido como herramienta de franquicia tributaria ocupado por las empresas, lo que ya es un problema en sí mismo, porque todos nuestros estudios señalan que es conocido sólo por el 10 por ciento de las empresas que utilizan franquicia tributaria y por lo tanto, desde ese punto de vista debemos enfrentarlo por la vía de difundir su uso, y para eso los OTIC tienen un rol esencial, porque los que difunden estos temas a nivel de empresas son los OTIC.

El segundo problema que tienen las empresas, una vez que ya lograron conocer el postcontrato, es que les da miedo, porque una vez desvinculado el trabajador, a la empresa se le pide que se encargue de su capacitación ¿no significará eso que tienen que reabrir la vinculación laboral? ¿No se estará arriesgando esa empresa a que la acusen de mantener una relación

laboral oculta? Por lo tanto, el segundo problema se resuelve por la vía de dar todas las garantías, tanto a nivel de Dirección del Trabajo como de reglamentación SENCE, de que efectivamente hay una vinculación laboral extinguida. De hecho, la única forma de acceder a un postcontrato es a través de un finiquito, por lo tanto, es claramente el instrumento legal por el cual uno certifica que hay una desvinculación.

El tercer problema, una vez que la empresa ya superó el desconocimiento y el miedo, es que en realidad hoy no tiene ningún incentivo para hacerse cargo de esto porque, entre otras cosas, tiene que controlar que, aunque ya no sea su trabajador él asista a la capacitación, porque está usando su 1%. Finalmente, la empresa conoce la herramienta, no tiene miedo de la desvinculación laboral, pero el trabajador no va el curso y se queda con un costo empresa.

Por lo tanto, tal como está diseñado hoy día el postcontrato, no resuelve ese problema y lo que estamos haciendo es buscar vías normativas para resolver los controles de asistencia, de forma tal que la empresa tenga garantías de que no hay vinculación laboral y de que no tiene que estar controlando la asistencia de su ex trabajador. Y como decía al principio, nosotros estamos hablando de un proyecto mayor que es un outplacement del Estado y ese proyecto mayor considera también una herramienta vía programas sociales de capacitación para trabajadores desvinculados que no tienen el respaldo de una empresa detrás.

Las empresas que se acojan a la ley de protección al empleo ¿pueden capacitar a sus trabajadores vía post-contrato?

No, la protección al empleo no puede generar el postcontrato porque es sólo para trabajadores desvinculados, tiene que haber un finiquito, un término formal de relación laboral y en el caso de la suspensión de contratos no hay, de hecho la vinculación se mantiene, por lo tanto no hay cómo acreditar que es un extrabajador.

¿Es posible que SENCE con su red de empresas, coordine una oferta de cursos que requieran demanda laboral, con el objetivo de que las empresas que opten por sumarse a este programa, ofrezcan plazas de trabajo concretas a sus trabajadores?

Si, efectivamente el SENCE tiene tanto por la vía de programas sociales como por la vía de Franquicia Tributaria una serie de incentivos a las empresas para que ofrezcan capacitación que lleve a contratación o para que lleve a reconversión. Si usted, por ejemplo,

trabaja en una empresa que tiene franquicia tributaria, tiene toda la red de contrato y postcontrato para poder orientar reconversión laboral perfectamente. Si no tiene una empresa detrás y usted está trabajando, igual siempre puede postular a algunos programas sociales como el Reconviértete, el Mype, Talento Digital, que son programas que hoy están a nivel de programas sociales SENCE, generar impacto directamente en reconversión y, por lo tanto, mayores probabilidades de colocación laboral o de cambio de trabajo.

Las empresas que opten por este programa ¿podrían contar con subsidio de alimentación y transporte para las personas que se capaciten?

En el caso de Franquicia Tributaria no, porque lo que se hace acá es fijar el valor hora SENCE y todos los costos estructurales. Si, por ejemplo, el OTEC a la hora de codificar e inscribir un curso, considera que tiene que incluir los costos de alimentación dentro del valor hora, los incluye y, por lo tanto, el valor hora que él le cobra a la empresa va a tener ese recargo. Funcionan distinto los programas sociales porque como hay OTEC que licitan cursos y compiten en precios con otros OTEC para ganar, se deben abaratar costos lo más posible. ¿Qué ha dicho SENCE al respecto? Los subsidios a la movilización y a la alimentación, entre otros, manéjelos de otra forma y eso tendrá un valor que no compete. ¿Dónde hay real competencia? en el valor hora de la hora lectiva.

En el caso de la franquicia tributaria eso no existe, porque en franquicia tributaria uno fija el precio para competir en un mercado mucho más abierto, no en un formato de licitación y donde las empresas van a tomar la decisión de compra entre distintas alternativas. Por lo tanto, no se puede incorporar el valor hora en la estructura de costos, como la alimentación o cualquier otro costo que quiera asumir para que la gente pueda hacer el curso.

Es posible que SENCE aporte con orientación de apresto laboral para aquellas personas que se capaciten por esta vía?

En relación al postcontrato y precontrato, esperamos cerrar las modificaciones normativas a más tardar en junio y vamos a salir a difundir a través de los OTIC las modificaciones normativas que hagamos.

Vamos a hacer todo por vía administrativa y por lo tanto todos los cambios legales no los vamos a enfrentar. Esa es la razón por la que no podemos intervenir con el tema de las 25 UTM que también es importante, pero todo lo demás es vía administrativa y es vía regulación propia del servicio.

Vamos a sacar un reglamento especial para postcontrato y todo lo que tiene relación con valor hora SENCE, será una resolución del Director Nacional. Todo esto es posible porque había margen para poder hacerlo.

¿Este cambio a la normativa es sólo por el tiempo que dure la actual crisis sanitaria?

No, vamos a hacer modificaciones estructurales. Lo único que se debe hacer en un rango de tiempo muy corto, es lo que se relaciona al precontrato, esto es que a los dos meses vamos a dejar habilitada la suspensión por el período de pandemia. El problema que tienen los precontratos hoy día es el plazo de dos meses desde que se comunica el curso hasta que se liquida. Como ya llevamos más de dos meses de pandemia, vamos a salir a declarar este tiempo como SUSPENDIDO, por lo tanto, es una muy buena noticia para todos los OTEC, porque van a poder seguir haciendo los precontratos que tuvieron que suspender a finales de marzo. Esto es lo único que tendrá vigencia sólo durante la crisis sanitaria. ■





OTIC
PROFORMA
Gestionando Personas

WEBINARS JUNIO 2020

WEBINAR

INGREDIENTES DE UN TELETRABAJO FELIZ

03-06-2020

11:00 HRS

VÍA : ZOOM Y EN VIVO
EN NUESTRAS REDES SOCIALES



RODRIGO LUFÍ



PSICÓLOGO LABORAL UV, MBA UAI, DIPLOMADO D&I PUC.
18 AÑOS DE EXPERIENCIA EN GESTIÓN DE RRHH Y ASESORÍA
A EMPRESAS - HR TALENTO HUMANO

WORKSHOP:

COACHING PARA EL EMPODERAMIENTO DEL LIDERAZGO HACIA LA NUEVA NORMALIDAD



FERNANDO CELIS

17-06-2020

DE 9:30 HRS A 13:30 HRS

VÍA : ZOOM Y EN VIVO
EN NUESTRAS REDES SOCIALES



CEO, Fundador y Master Life Coach
Trainer de ILC Academy



El Impacto del Teletrabajo

MBA GESTIÓN CONSULTORES

ANDREA PARES * LISSETTE CARVAJAL

30-06-2020

11:00 HRS

VÍA : ZOOM Y EN VIVO
EN NUESTRAS REDES SOCIALES



INSCRÍBETE EN NUESTRA WEB

proforma.cl





Columna de Héctor Herrera
Gerente General en HR Talento Humano

EL NUEVO TELETRABAJO QUE EXPERIMENTAMOS HOY

Nadie puede hoy en día sentirse ajeno a las situaciones que ha experimentado nuestro país durante los últimos meses. Inicialmente nos vimos sorprendidos, remecidos y también, más sensibles y conscientes como consecuencia del “18-O”. Y luego, cuando parecía que nos habíamos adaptado a ese proceso, nos afecta intempestivamente una pandemia (producto del virus Covid-19) de la que no teníamos precedentes.

Así, de manera más o menos directa todos, independiente del nivel, cargo e industria donde nos desempeñamos, hemos vivido momentos difíciles y que han alterado las rutinas del ámbito personal, familiar y laboral.

En todo este proceso nos hemos visto obligados a poner en práctica nuevas formas de trabajar para las que quizás no todos estábamos preparados, como es el caso del teletrabajo o más específicamente el homeoffice. Y al pasar los días, también nos dimos cuenta que este teletrabajo no era igual a aquella buena práctica que tanto escuchamos desde los estudios de la calidad de vida y el work life balance, pues esta modalidad de teletrabajo implica convivir con una serie de factores que lo contaminan y hasta transforman su valencia hacia el polo más negativo.

Dichos factores han sido por mencionar algunos: la falta de planificación, de preparación y entrenamiento, la convivencia en el mismo espacio y tiempo con todos los miembros del núcleo familiar, los niveles de tensión producto de la obligatoriedad del confinamiento y la amenaza de contagio con una enfermedad mortal, entre otros. Al respecto entonces, vayan algunas recomendaciones para hacer de esta forma de trabajar una instancia más eficiente, llevadera y feliz.

Lo primero, por evidente que parezca, tiene que ver con que tanto empresas (sobretudo a quienes les corresponde administrar estos procesos) como trabajadores (desde el punto de vista personal) deben tener mucha claridad en no considerar esta instancia de trabajo remoto, que experimentamos, para evaluar su éxito o fracaso a la hora de estimar su viabilidad en el futuro, una vez que acaben los eventos externos que enfrentamos. Pese a lo anterior se podría, aislando las variables pertinentes, registrar lo vivido hasta ahora como un plan piloto de teletrabajo y evaluar desde ahí sus necesarias consideraciones y mejoras para su posterior implementación.

Como sea, para llevar a cabo la modalidad de teletrabajo bajo las circunstancias actuales, debemos reconocer que los retos que esto implica se dan en al menos tres niveles distintos pero complementarios e interdependientes. Existe entonces, un reto a nivel organizacional, un reto a nivel de equipos y su líder y un reto a nivel individual.

A nivel organizacional sabemos que los esfuerzos están puestos en la continuidad operacional, en asegurar la sostenibilidad del negocio, en capitalizar los aprendizajes adquiridos en la crisis, en generar las innovaciones necesarias y en volver a la capacidad plena o mejor aún incrementarla. Para ello, seguramente deberán tomarse decisiones difíciles y de manera rápida, ante lo cual la organización deberá estar más cerca que nunca de sus colaboradores, clientes, proveedores y de su comunidad. Esto se comprobará primero en la fluidez, empatía y oportunidad de la comunicación hacia dichas partes involucradas, y luego quedará en evidencia cuando todos esos actores sean involucrados y convocados en las nuevas soluciones requeridas.

A nivel de equipos y su líder, también son diversas las posibilidades, desde las más básicas como brindar asistencia directa a los grupos más afectados generando soluciones personalizadas que ayuden a resolver las necesidades de cada grupo, utilizar y potenciar las herramientas tecnológicas de colaboración al servicio de la efectividad en el desempeño, y apoyar este proceso de ajuste a las nuevas formas de trabajar, comprendiendo que en un mismo grupo de trabajo actualmente conviven distintas generaciones que poseen distinto grado de manejo tecnológico.

Por otro lado, en este mismo nivel de equipos y líder, se deben instaurar rituales de coordinación, acuerdos, feedback y evaluación, para sostener el desempeño del equipo. Así mismo, se deben reformular las dinámicas de comunicación, resolución de conflictos, toma de decisiones y empoderamiento ahora en un entorno digital. Y, sin ser menos importante, es necesario generar iniciativas que fortalezcan las relaciones sociales de manera virtual, comprendiendo y demostrando que el equipo está disgregado pero sigue siendo equipo con sus buenas relaciones, camaradería, cercanía y cooperación.

Respecto al líder en particular hay mucho más que pedir, pero un requisito o condición principal del líder del teletrabajo será que desafíe los lineamientos, hoy por hoy considerados muy “de los 90’s”, que le daban preponderancia a la presencia y a la interacción cara a cara (“presentismo”) y al tiempo y permanencia en la oficina como indicadores directos de un buen rendimiento y compromiso del colaborador. En su lugar, se requiere el desarrollo de un ambiente donde prime la confianza entre jefe y colaborador.

Finalmente, el reto a nivel personal está compuesto por una serie de acciones muy concretas y la mayoría de ellas muy simples pero no por ello fáciles de implementar, que en una palabra se podrían resumir en auto-cuidado, pues nadie ni nada será más efectivo que tú mismo en procurarte la atención y soluciones requeridas.

Comienza entonces sabiendo que este nuevo proceso que transitas, te producirá diversas emociones las que debes gestionar, primero reconociéndolas y luego identificando los juicios que las activan. Debes ser consciente de cómo pudo o podrá cambiar tu rol, y desde ahí las nuevas habilidades y competencias que requieres desarrollar junto a aquellas prácticas que debes revisar, modificar y/o adoptar. También ayudará mantenerte alerta a las alarmas de desequilibrio personal, tales como: estado de ánimo preponderante, calidad y cantidad del sueño, alimentación excesiva o disminuida, ingesta de alcohol incrementada y más específicamente si experimentas angustia, depresión o agresividad, entre otras.

Así mismo, es importante definir las instancias de recuperación (tiempo, lugar y prácticas) y recurrir a las personas que te ayuden (desde mentores y aliados, hasta amigos y seres queridos en general). Destinar tiempo de tu día a las interacciones sociales informales, cultivar el sentido del humor y hacer alguna actividad física, son claves.

Y, como ya te habrás dado cuenta, en este proceso has recibido y continuarás recibiendo “toneladas” de información, ante lo cual debes definir la cantidad y calidad que consumirás, utilizando siempre el criterio de aquello que realmente te aporta bienestar o utilidad y lo que no.

Finalmente, es preciso mencionar que todos los retos mencionados tendrán a la base para su articulación y posterior gestión, la sensibilidad que se logre al contar con la información lo más específica y concreta posible de lo que los colaboradores de la organización piensan y sienten. Así pues, no es difícil entender que la experiencia de lo que estamos viviendo hoy genera en los colaboradores diferentes puntos de vista, opiniones, valoraciones y propuestas e ideas de cambio o mejora. Entonces, será crucial recoger esta información como sustrato para desarrollar nuevas iniciativas, ajustar planes y procesos existentes, priorizarlos y generar un relato comunicacional acorde a todo esto. Llevar a efecto entonces un instrumento diagnóstico simple, certero y que pueda replicarse fácilmente, podrá tener excelentes beneficios levantando la información requerida desde los colaboradores, evidenciando que “su voz” es importante y considerada por la organización y dando una prueba práctica de la tan necesaria cercanía y la visualización de lo que pasa con cada persona que integra la organización.

EL SWITCH ON Y SWITCH OFF DEL TELETRABAJO

Tal como las funciones básicas de los interruptores de la energía eléctrica, así mismo está en tus manos la voluntad y el poder para definir el momento en el cual estás conectado o desconectado. El switch on considera la relevancia en este proceso laboral de estar visible, “en línea”, presente y disponible para tu equipo de trabajo (compañeros), para otras áreas de la organización y por supuesto para tu jefe directo, derribando la creencia de que se debe hacer un esfuerzo mayor o que hay dificultades para trabajar en equipo, para resolver dudas o para coordinar tareas y responsabilidades cuando se está teletrabajando.

Y el switch off, tan importante como su opuesto, indica la necesaria y a veces difícil desconexión del escenario virtual y del tiempo laboral, para dar paso a la presencia en tu ámbito personal y/o familiar, siendo una señal del ejercicio del autocuidado que es tan relevante. La decisión de activar el switch off es tuya, sin embargo sabemos que para su sana y real ejecución, debe ser sostenida por la administración de la carga de trabajo y el contexto laboral general.

En todo esto, el rol del líder será preponderante, primero desempeñándose como un modelo a seguir de buenas prácticas, ejerciendo el teletrabajo para empatizar con su colaborador, demostrando proactivamente que está presente y disponible y sin miedo a desconectarse, al final de la jornada laboral. Y, segundo, organizando las cargas de trabajo adecuadamente y estimulando a su colaborador a desconectarse al final del día y a mantener un equilibrio entre vida personal-familiar y laboral.





INVIERTE TU 1% DE CAPACITACIÓN
EN TUS COLABORADORES Y CONOCE LA MEJOR
PLATAFORMA ON LINE DE GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO “ÁGORAS”



OTIC
PROFORMA
Gestionando Personas

HABLEMOS YA!!

Accede ahora y cuenta con la plataforma más completa de gestión para la capacitación, exclusiva para clientes de OTIC Proforma.

Contacto

Los Leones #668

Providencia

agoras@proforma.cl

 **(+56 2) 23529800**

 **(+56 9) 6193 5437**

AGORAS



proforma.cl/agoras

**GESTIONANDO
LA CAPACITACIÓN**

