

# Comunidad Nacional de Conocimiento:

En trabajo a distancia sano y  
seguro, estrategia integral

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**

LA ASEGURADORA  
DE TODOS LOS  
COLOMBIANOS

# Comunidad Nacional de Conocimiento en:

**Trabajo a Distancia Sano y  
Seguro - Estrategia Integral**

---



# Gestión de equipos y comunicación efectiva en el trabajo a distancia

---



# Experto Líder

*de la comunidad, trabajo a distancia  
sano y seguro - estrategia integral*

**Nohora Isabel Valbuena Amaris**

Correo: [nohoravalbuena@hotmail.com](mailto:nohoravalbuena@hotmail.com)

Contacto: 3106807612

# Ruta de conocimiento

**01**

PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES EXITOSAS PARA IMPLEMENTAR EL TRABAJO A DISTANCIA

**02**

GESTIÓN GANADORA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO A DISTANCIA

**03**

DEL AUTORREPORTE Y VERIFICACIÓN A LA GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y RIESGOS EN EL TRABAJO A DISTANCIA

**04**

CLAVES PARA GESTIONAR LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA

**05**

REGLAS PARA OPTIMIZAR LA SALUD MÚSCULO ESQUELÉTICA EN EL TRABAJO A DISTANCIA

**06**

ESTRATEGIAS PARA LOGRAR LA DESCONEXIÓN LABORAL

**07**

ELEMENTOS CLAVES PARA PROMOVER EL AUTOCUIDADO EN EL TRABAJO A DISTANCIA

**08**

GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO A DISTANCIA

# Ruta de conocimiento

**09**

CLAVES PARA  
REGULAR LA CARGA  
DE TRABAJO EN EL  
TRABAJO A  
DISTANCIA

**10**

GESTIÓN DE EQUIPOS  
Y COMUNICACIÓN  
EFECTIVA EN EL  
TRABAJO A  
DISTANCIA

**11**

ORGANIZACIÓN DEL  
TIEMPO Y TRABAJO A  
DISTANCIA EFICIENTE

**12**

REUNIONES  
EFECTIVAS EN EL  
TRABAJO A  
DISTANCIA

**13**

TENDENCIAS PARA  
FORTALECER LAS  
COMPETENCIAS DE  
LÍDERES CON  
EQUIPOS EN  
MODALIDADES NO  
PRESENCIALES

**14**

ESTRATEGIA PARA  
EVALUAR EL  
PROGRAMA DE  
TRABAJO A  
DISTANCIA

**15**

DE LA MEDICIÓN DEL  
PROGRAMA DE  
TRABAJO A DISTANCIA  
AL PLAN DE MEJORA  
CONTINUA

# EVALUÉMONOS



“ La cultura y los valores de la empresa son cruciales para permitir a la empresa, los líderes y trabajadores un ambiente en armonía y de respeto ”

Cuando no dormimos suficiente el sistema de alarma del cuerpo se activa, con lo cual, nuestros niveles de energía y claridad mental se resienten. Cuanto menos se duerme menos se rinde y, por eso, hay que trabajar más horas, con lo que se reducen aún más las horas de sueño.



MEDEF, FRANCE

# Tabla de contenidos



Premisas para la gestión de equipos y la comunicación efectiva en el trabajo a distancia

## Momento 1



Pistas para la gestión de equipos y la comunicación efectiva en el trabajo a distancia

## Momento 2



Soluciones de la Estrategia Integral Trabajo a Distancia Sano y Seguro que aportan en la Gestión de equipos y la comunicación efectiva

## Momento 3

# Objetivo general

Capitalizar los conocimientos y competencias para gestionar equipos y promover la comunicación efectiva en las modalidades de trabajo a distancia.

---



# Objetivos específicos



## Objetivo 1

Socializar y reforzar conocimientos para gestionar equipos en modalidades de trabajo a distancia



## Objetivo 2

Fortalecer conocimientos para promover la comunicación efectiva en las modalidades de trabajo distancia



## Objetivo 3

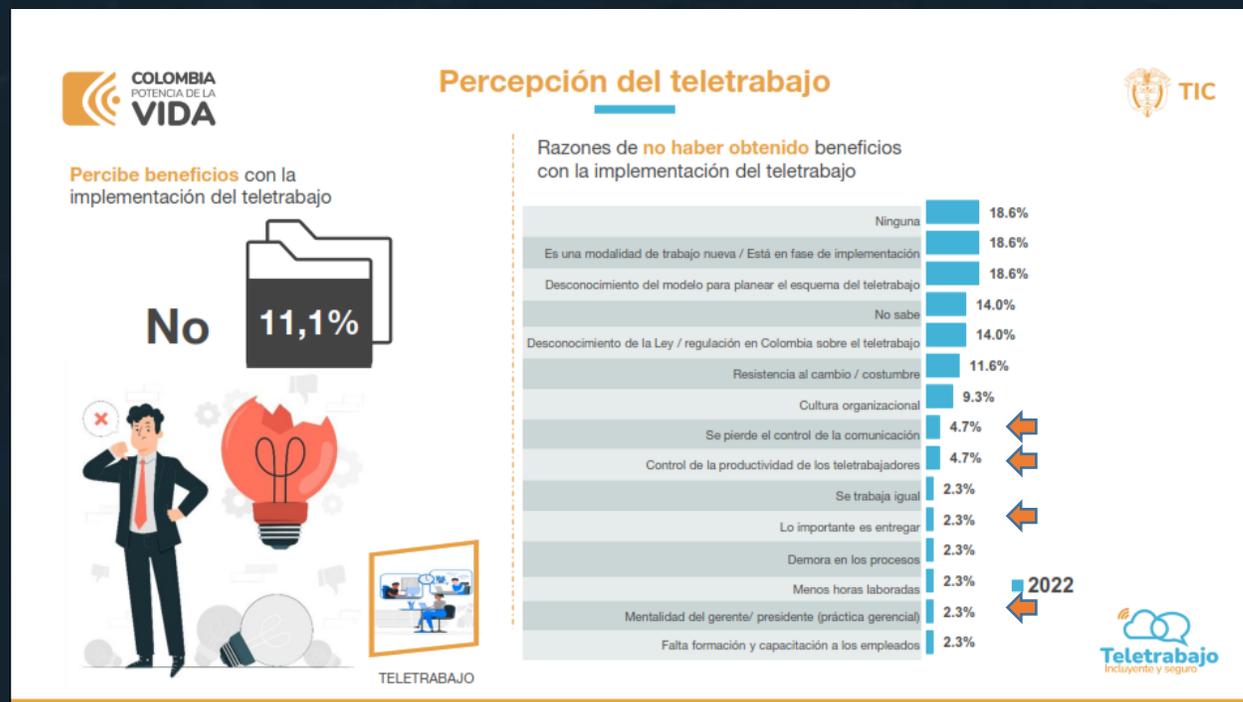
Lograr la identificación de soluciones de la Estrategia Integral Trabajo a Distancia Sano y Seguro que aportan en la gestión de equipos y la comunicación efectiva

# Premisas para la gestión de equipos y la comunicación efectiva en el trabajo a distancia



# Trabajo a distancia - Gestión de equipos y comunicación efectiva

Séptimo Estudio de Penetración y Percepción diciembre- 2022



# Trabajo a distancia - Gestión de equipos y comunicación efectiva

Séptimo Estudio de Penetración y Percepción diciembre- 2022



# Trabajo a distancia - Gestión de equipos y comunicación efectiva

## Algunos hallazgos o percepciones basados en la experiencia

- Los clientes van más rápido a lo esencial...
- El teletrabajo acentúa la individualización...
- Hay menos apoyo mutuo entre colegas...
- Disponemos de herramientas informáticas en las que podemos encontrar información a granel, hay una gran pérdida porque entendemos más rápidamente cuando un colega nos explica lo que está pasando...
- Tendemos a ocultar las dificultades...
- En la oficina hay menos vida y no nos atrevemos a hacer preguntas...

Fuente: Dirección Regional de la Economía, el Empleo, el Trabajo y la Solidaridad - Région Provence-Alpes-Côte d'Azur (Francia), 2023



[www.freepik.es](http://www.freepik.es)

# Gestión de equipos a distancia

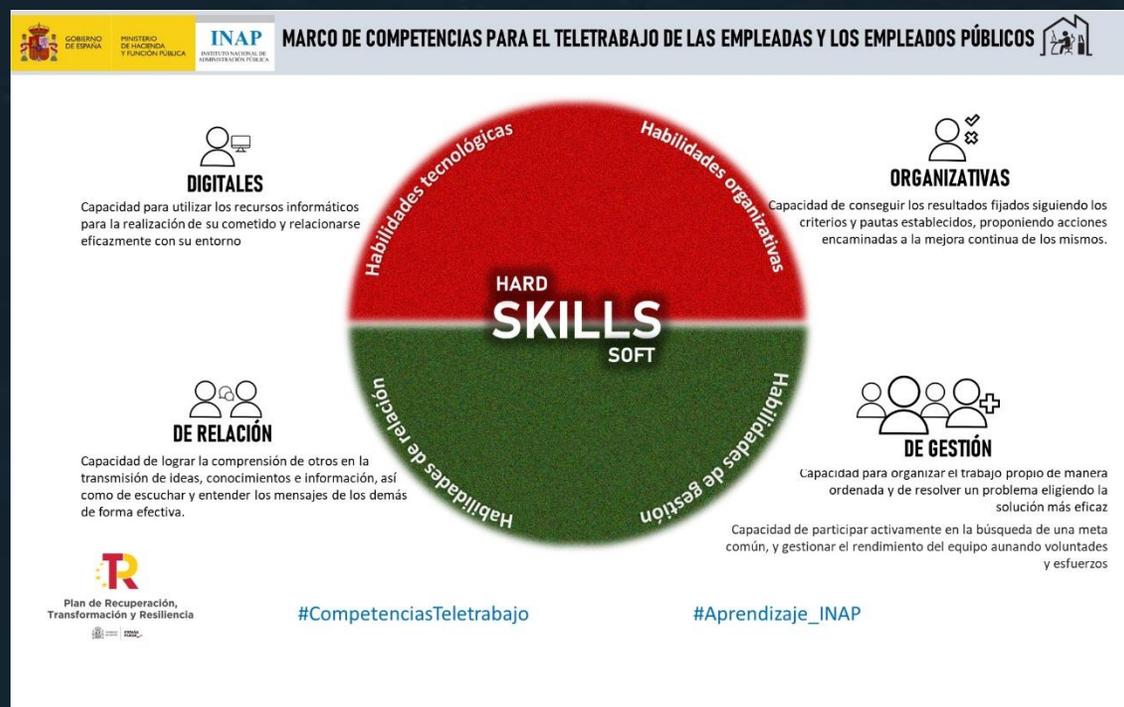
## Aspectos a considerar

- Modelo de liderazgo
- Objetivos
- Asignación de tareas - negociación
- Gestión del tiempo
- Herramientas tecnológicas
- Competencias y habilidades
- Conectividad del equipo
- Canales de comunicación
- Características de la comunicación
- Soporte y apoyo
- Cuidado de la salud física y mental



# Gestión de equipos a distancia

## Aspectos a considerar



# Gestión de equipos a distancia

## Ejemplo de competencias para liderar

**1 Definir y formalizar los equipos**

- Conocer las actividades y circunstancias de cada uno y establecer quiénes y cuándo trabajarán en remoto.
- Evitar equipos de gran tamaño.
- Definir claramente las funciones de cada persona.
- Organizar sesiones de coordinación bien planificadas, facilitando una agenda previa y fomentando la puntualidad, la participación y la escucha activa.
- Especificar procedimientos, normas y responsabilidades para los empleados individuales, los equipos y la organización en su conjunto.

**2 Concretar y documentar las tareas**

- La concreción y la distribución de las tareas condicionan la autonomía, y por lo tanto el éxito del teletrabajo en equipo.
- Cada miembro sabe cuál es la misión del equipo, qué hacen los demás y qué se espera de él o ella.
- Trabajar por objetivos y establecer rutinas con hitos de resultados planificados.
- Proporcionar herramientas para compartir documentos de trabajo y facilitar el acceso a todos los miembros del equipo.

**3 Decidir y proporcionar la tecnología**

- Ajustar la tecnología escogida a la división del trabajo de los equipos, y no al revés.
- Minimizar la brecha tecnológica entre los miembros de los equipos.

**4 Facilitar formación personalizada**

- Formar tanto a colaboradores como a cargos directivos.
- Formar no sólo en herramientas, sino también en competencias comunicativas, gestión del tiempo y desconexión digital.
- Finalizada la formación, hacer seguimiento de su aplicación en el día a día.

**5 Desarrollar la confianza**

- La confianza aumenta la eficacia, la proactividad, el optimismo, la compartición de información y facilita la petición de ayuda.
- Potenciar la confianza mediante la comunicación informal haciendo visible el lado humano de cada uno.
- Priorizar, cuando sea posible, que los miembros del equipo se conozcan mejor mediante encuentros presenciales.
- Reducir los conflictos aclarando el reparto de tareas, especificando procedimientos y poniendo en valor la crítica constructiva y la empatía.

**6 Potenciar la autonomía**

- Un cierto grado de autonomía es esencial para que el teletrabajo tenga éxito.
- Preocuparse de conocer el nivel de autonomía que cada cual quiere o puede asumir.
- Evitar supervisar muy de cerca, ya que puede afectar negativamente a la proactividad y la adaptabilidad.
- Permitir gestionar y resolver las perturbaciones que surjan en el desarrollo del propio trabajo.
- Facilitar el acceso a los datos y restringir solamente el acceso a los más críticos.

# Gestión de equipos a distancia

## Ejemplo de competencias para liderar

### 7 Ofrecer apoyo socioemocional

Tratar individualmente los problemas individuales, practicando la escucha activa.

Realizar seguimiento de cada persona del equipo.

Apoyar a los miembros del equipo.

Entender y acompañar comportamientos relacionados con el miedo o el estrés.



### 8 Planificar la comunicación

- Realizarla desde la calma y el reconocimiento del esfuerzo de todos.
- Explicar puntualmente las prioridades, las decisiones y las herramientas de la organización y de cada equipo, y ofrecer consejos técnicos y sobre bienestar físico y emocional.
- Hacerla bidireccional, es decir, abierta a aportaciones y valoraciones.
- Potenciar espacios virtuales, chats o foros para que los equipos se expresen y colaboren.
- Elegir los canales más adecuados para el fin perseguido, en muchas ocasiones no es necesaria una videoconferencia.



### 9 Facilitar la innovación

Potenciar las herramientas de trabajo colaborativo.

Promover las conversaciones no planificadas y el intercambio informal de ideas.

Escuchar activamente a los miembros de los equipos.



### 10 Ir mejorando progresivamente los procesos de (tele)trabajo

- El teletrabajo es un proceso, no un estado.
- Cada organización parte de una situación diferente respecto al teletrabajo. Se trata de ir avanzando.
- Evitar entender el teletrabajo como "lo mismo, pero online".
- El teletrabajo requiere modos de organizar y comunicar diferentes.



# Gestión de equipos a distancia

## 10 Claves para liderar

1. Saber delegar y solicitar las tareas
2. Establecer metas y resultados razonables
3. Fomentar el compromiso y autonomía
4. Saber evaluar – desempeño, nivel de riesgo
5. Promover la formación
6. Saber escuchar
7. Reconocer el esfuerzo - valorar
8. Promover espacios de interacción social
9. Respetar los horarios
10. Mostrar interés por el entorno personal



[www.freepik.es](http://www.freepik.es)

# Comunicación efectiva en el trabajo a distancia

- Lenguaje sencillo
- Empatía
- Confianza
- Lenguaje corporal

## Acciones de promoción

- Fomentar la retroalimentación
- Mantener la atención
- Realizar un resumen
- Desarrollar reuniones abiertas

### ¿Qué quiero que se lleven los trabajadores de la reunión?

Si no hay claridad sobre lo que se desea con la intervención, será difícil generar influencia en los trabajadores.

### ¿Qué espero de los trabajadores con mi intervención?

A este respecto, se sugiere desarrollar la reunión teniendo en cuenta las propias expectativas.

### ¿De cuánto tiempo dispongo?

Saber con cuánto tiempo se dispone ayuda a organizar la información para aprovecharlo y no excederse.

### ¿Cuál será el estado de ánimo de mi audiencia?

Pensar en las personas a las que se dirige al momento de preparar los contenidos.

# Trabajo a Distancia Sano y seguro: Soluciones para gestionar equipos y la comunicación efectiva



# Trabajo a Distancia Sano y Seguro

## Kit Lidera la estrategia



**Trabajo a distancia**

LA ASURADORA DE TODOS LOS COLOMBIANOS

**HERRAMIENTA DE AUTORREPORTE Y VERIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO A DISTANCIA**

RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

**INDUSTRIAS ACME SAS**

- Instructivo
- Formato autorreporte
- Base ingreso autorreporte
- Formato verificación
- Base ingreso verificación
- Informe por trabajador
- Consolidado

**Trabajo a distancia**

Herramienta de verificación de condiciones de trabajo a distancia

- 1 Condiciones Locativas
- 2 Condiciones Ergonómicas
- 3 Factores Psicosociales
- 4 Condiciones Ambientales
- 5 Riesgo Eléctrico
- 6 Riesgo público
- 7 Peligro Químico
- 8 Peligro Biológico
- 9 Emergencias

**3 FACTORES PSICOSOCIALES**

A. PISTAS PARA LA VERIFICACIÓN

Durante la verificación, considere indagar la posible exposición a factores de riesgo psicosociales. Para tal fin, se sugiere preguntar al trabajador sobre los siguientes aspectos:

- Si el espacio destinado para trabajar se comparte con otras personas que realizan múltiples actividades.
- Si el colaborador es responsable de diversas tareas tanto laborales como domésticas.
- La rutina diaria que el trabajador sigue, teniendo en cuenta la atención que se da al cuidado personal (si usa atuendo tipo vestimenta o trabaja en pijama).





Juntos optimizamos las transformaciones

# Trabajo a Distancia Sano y Seguro

**POSITIVA**

Juntos optimizamos las transformaciones

**Trabajo a distancia**

LA ASOCIACIÓN DE TODOS LOS COLOMBIANOS

**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE TRABAJO A DISTANCIA**

(TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO, TRABAJO EN CASA)

RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

**INDUSTRIAS ACME SAS**

- Instructivo
- Encuesta trabajadores a distancia
- Base de datos encuesta trabajadores a distancia
- Consolidado encuesta trabajadores a distancia
- Encuesta jefes, líderes, supervisores
- Base de datos encuesta jefes, líderes, supervisores
- Consolidado encuesta jefes, líderes, supervisores
- Encuesta no trabajadores a distancia
- Base de datos encuesta no trabajadores a distancia
- Consolidado encuesta no trabajadores a distancia



## Kit Lidera la estrategia

	Aspectos evaluados
Encuesta para Líderes o jefes de área	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización del programa.</li> <li>- Impacto del programa.</li> <li>- Carga de trabajo de los no trabajadores a distancia.</li> <li>- Capacidad para detectar dificultades.</li> <li>- Satisfacción global.</li> <li>- Impacto en la salud e Índice de Bienestar (OMS).</li> <li>- Principales retos</li> </ul>
Encuesta para trabajadores a distancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización del trabajo</li> <li>- Cambios suscitados</li> <li>- Eficacia en el trabajo</li> <li>- Satisfacción global</li> <li>- Impacto en la salud e Índice de Bienestar (OMS).</li> <li>- Principales retos.</li> </ul>
Encuesta para no trabajadores a distancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización del trabajo.</li> <li>- Cambios suscitados.</li> <li>- Satisfacción global.</li> <li>- Impacto en la salud e Índice de Bienestar (OMS).</li> <li>- Principales retos.</li> </ul>



# Trabajo a Distancia Sano y Seguro

Kit Lidera la estrategia

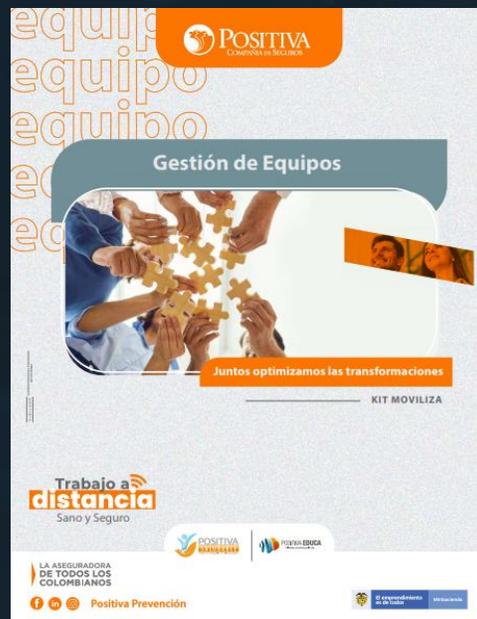


# Trabajo a Distancia Sano y Seguro

## Kit Moviliza



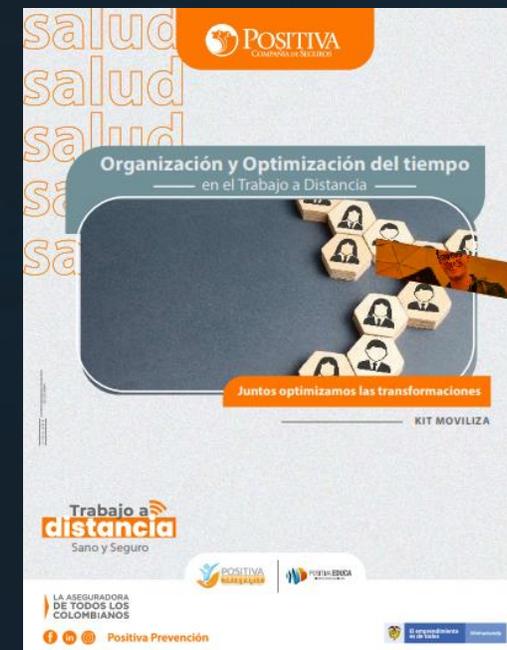
¿Cómo gestionar los cambios de manera proactiva?  
¿Cómo tratar el temor al cambio?



¿Cómo planificar?  
¿Cómo identificar el potencial del equipo?  
¿Cómo aprovechar el tiempo con el equipo?



Desafíos  
¿Cómo debo comunicarme?  
¿Cómo promover la comunicación efectiva?



Importancia – beneficios – estrategias –

# Trabajo a Distancia Sano y Seguro



Análisis de la organización  
Capacitación y competencias  
Productividad enfocada en el bienestar



¿Cómo preparar y desarrollar reuniones efectivas?

## Kit Moviliza



TIC en el hogar  
Herramientas de seguimiento de actividades  
Herramientas de medición de la productividad  
Seguridad digital

# BIBLIOGRAFIA

1

<https://posipedia.com.co>

2

<https://blogs.uoc.edu/economia-empresa/es/decalogo-de-competencias-para-liderar-equipos-en-el-teletrabajo/>

3

[https://www.inap.es/documents/10136/1976576/Marco\\_competencias\\_teletrabajo\\_2021.pdf/d9881fd9-2734-4203-250f-22e190d47fcc](https://www.inap.es/documents/10136/1976576/Marco_competencias_teletrabajo_2021.pdf/d9881fd9-2734-4203-250f-22e190d47fcc)

# EVALUÉMONOS



# PREGUNTAS

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Disponemos para ti los  
canales de atención del:

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



**Educación virtual**  
+1.000 cursos virtuales y  
Curso obligatorio cumplimiento

[educavirtual@positiva.gov.co](mailto:educavirtual@positiva.gov.co)



**Educación presencial y  
talleres web**  
Congresos Nacionales

[Positiva.educa@positiva.gov.co](mailto:Positiva.educa@positiva.gov.co)

# Todo lo tienes con Positiva

*Entra aquí, y descubrelo*

<https://posipedia.com.co/>



Presentaciones  
Técnicas



Juegos  
Digitales



Ludo  
Prevención

# Positiva siempre contigo

La magia comienza aquí

<https://posipedia.com.co/>



Audios



Videos



Mailings

