

En el entorno laboral de alto estrés causado por COVID-19, el personal dedicado que atiende a las personas y familias que se encuentran sin hogar necesita practicar el cuidado personal más que nunca. Como supervisor, tiene la oportunidad de identificar el agotamiento en las primeras etapas, el trauma indirecto y otros signos de exceso de trabajo en su equipo.

## ***¿Qué recursos puedo proporcionar a mi personal durante la supervisión o las reuniones del equipo?***

Recuerde al personal las políticas o los recursos de la organización que apoyan el cuidado personal, como las políticas de licencia o los programas de asistencia a los empleados. Informe al personal si hay algún recurso de bienestar proporcionado por el plan de salud de su organización. A continuación, se incluyen algunos recursos adicionales para promover el bienestar:

- Centros de Control y Prevención de Enfermedades: [Vida saludable](#)
- Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU. : [Prevención y Bienestar](#)
- Kaiser Permanente: [Recursos de bienestar](#)

## ***¿Cómo puedo ayudar a un miembro del personal que está pasando por un momento difícil?***

Reconozca que trabajar con personas y familias que se encuentran sin hogar es un desafío. Pregúnteles si tienen alguna idea sobre lo que pueden hacer para mantener su salud física y mental. Incluso si lo que proponen no es posible o práctico, reflexione sobre lo que ha escuchado. Si tienen dificultades para encontrar formas de cuidarse a sí mismos, pregúnteles qué consejo le darían a un cliente que experimenta un nivel similar de estrés.

## ***¿Existen consideraciones especiales para apoyar al personal con problemas de salud, salud mental o uso de sustancias?***

Es posible que podamos reconocer mejor los problemas de salud conductual de nuestros clientes que de nuestro personal. Si el personal se acerca a usted para discutir desafíos relacionados con su salud física o conductual, incluido el uso de sustancias, siga los procedimientos de su organización para abordar estos problemas. Es importante proteger la privacidad del personal, y es posible que deba discutir con RR.HH. o su propio supervisor cómo adaptarse a una discapacidad mediante una licencia médica o cambios razonables en el entorno de trabajo. Los siguientes recursos pueden resultar útiles:

- ADA.gov: Asistencia técnica de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA)
- Red de adaptación laboral: [Deficiencias de salud mental](#)
- Red de adaptación laboral: [Drogadicción](#)

## ***¿Cómo puedo apoyar al personal con las responsabilidades de cuidado familiar?***

En la medida en que sea posible y de acuerdo con sus políticas de recursos humanos, ofrezca horarios flexibles y tiempo libre para que el personal pueda cumplir con sus responsabilidades de cuidado sin sacrificar su propio cuidado personal. Los miembros del personal que están en contacto directo con personas sin hogar u otros grupos de alto riesgo deben recibir equipo de protección personal y practicar el lavado de manos y otras prácticas que reduzcan el riesgo para ellos y sus familias.

## ***¿Cómo modelo el cuidado personal durante estos tiempos estresantes?***

- Practique lo que predica y reserve tiempo para usted.
- Establezca un tiempo después del cual no responderá correos electrónicos y solo podrá ser contactado por teléfono o mensaje de texto en caso de emergencia; luego, cúmplalo. Deje que el personal vea la respuesta automática de su correo electrónico o escuche su correo de voz saliente y anímelos a hacer lo mismo cuando no estén de guardia.
- Anime a las personas a explorar nuevas formas de reducir el estrés. Sin embargo, no asuma que encontrarán útiles las mismas cosas que usted. Durante las reuniones del personal, pídale al personal que comparta lo que hacen para relajarse.
- Recursos gratuitos: [Clase de yoga en línea](#), [Transmisión de Entrenamientos](#), [Aplicaciones de meditación](#), [Aplicaciones para dormir](#).