



GUÍA SOBRE TELETRABAJO Y DISCAPACIDAD - FAQs

DISCATEL (AEERC).

II EDICIÓN, JULIO DE 2020

ÁREA RECURSOS HUMANOS

ÍNDICE

2. RECURSOS HUMANOS

CONSIDERACIONES GENERALES	35
2.1. ASPECTOS PREVIOS A TENER EN CUENTA	36
2.1.1 Definición de teletrabajo o trabajo a distancia	36
2.1.2 ¿Hay un solo modelo de Teletrabajo?.....	36
2.1.3 El Teletrabajo, ¿Ha venido para quedarse?	36
2.1.4 ¿Cuál es el panorama actual de las personas con Discapacidad en el mercado laboral?	37
2.1.5 ¿Puede el teletrabajo contribuir a la mejora en la inserción laboral de las personas con discapacidad?	37
2.2 BENEFICIOS	38
2.2.1 ¿Qué tipo de beneficios tiene para una empresa contratar a personas con Discapacidad?	38
2.2.2 ¿Existe algún beneficio económico por contratar a personal en modalidad de teletrabajo?	39
2.3 SELECCIÓN	40
2.3.1 ¿Por qué hablamos de competencias laborales?.....	40
2.3.2 ¿Qué “soft skills” debe tener una persona para teletrabajar?	41
2.3.3 Si pudiésemos trazar el perfil del candidato ideal para teletrabajar, ¿Cuál sería?	41
2.3.4 Búsqueda de candidatos con discapacidad	42
2.3.4.1 Servicios de orientación e intermediación laboral de carácter público:	42
2.3.4.2 Portales de empleo:	42
2.3.4.3 Programas de empleo y servicios de orientación e intermediación laboral de entidades sin ánimo de lucro que trabajan con personas con discapacidad	43
2.3.5. ¿Es necesario que haya una persona experta en perfiles con discapacidad en el departamento de rrhh de toda gran empresa?	43
2.3.6 Proceso de selección	44
2.3.6.1. Publicación oferta	44
2.3.6.2 Criba de cv	44
2.3.6.3 La entrevista	45
2.3.6.4 ¿Qué tipo de pruebas se utilizan?	48
2.3.6.5 ¿Utilizaremos las mismas pruebas para seleccionar a personas con discapacidad y sin discapacidad?.....	48



2.4 FORMACIÓN	49
2.4.1. ¿Cómo se está cubriendo la necesidad de impartición de formación en teletrabajo en un escenario Covid-19 y post-Covid19?	49
2.4.2. ¿Qué especificidades deben tenerse en cuenta en la formación de personas con discapacidad para teletrabajar en un Contact Center?	50
2.4.3. ¿Qué medios tecnológicos necesitaremos para llevar a cabo una teleformación?	51
2.4.4. Para que se siga manteniendo el nivel de calidad en la prestación de servicios, además de la formación inicial, ¿Se debe impartir formación continuada regular o reciclaje de forma específica para los teletrabajadores?	51
2.4.5. ¿Hay alguna subvención especial para la formación de los teletrabajadores? ¿Y si tienen discapacidad?	51
2.5 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y TELETRABAJO	52
2.5.1 ¿Qué normativa aplica?	52
2.5.2 ¿Cuáles son los principales riesgos a los que pueden estar expuestas las personas que teletrabajan?.....	52
2.5.3 Si el teletrabajador tiene un accidente en su domicilio, ¿se considera accidente de trabajo?	53
2.5.4 ¿Quién garantiza las condiciones de seguridad: la empresa o el propio trabajador?	54
2.5.5 Medidas para el éxito de la gestión preventiva en el teletrabajo	54
2.5.6 ¿Cómo evaluar los riesgos del teletrabajador?	55
2.6 OTRAS CUESTIONES IMPORTANTES	56
2.6.1 ¿Cómo hacer el onboarding de trabajadores con discapacidad en un entorno de teletrabajo?.....	56
2.6.1.1 ¿Hay que comunicar a los compañeros de equipo que la persona contratada tiene discapacidad?	57
2.6.2 Teletrabajo, employer branding y discapacidad	58
2.6.3 ¿Cómo hacer desde RRHH que el teletrabajador con discapacidad se sienta parte de la empresa?	58
2.6.4 Tips para un teletrabajo de éxito	60
2.6.4.1 Tips empresa	60
2.6.4.2 Tips trabajador.....	61
2.7 CONCLUSIONES	62

Área 2:

Recursos Humanos



CONSIDERACIONES GENERALES

GSS Grupo Covisian participa en la elaboración de esta guía sobre Discapacidad y Teletrabajo aportando su visión desde los Recursos Humanos, tras una dilatada experiencia en la inserción laboral de personas con discapacidad, tanto en la empresa ordinaria como en sus dos Centros Especiales de Empleo de Madrid y Badajoz.

Una organización se compone de talento, no es solo un conjunto de personas que tienen diferentes cargos y trabajan para conseguir un objetivo común. Cada persona que trabaja en una organización tiene un bagaje personal y profesional que aportar y es justo ahí donde reside el elemento diferenciador frente al resto de compañías, en su capital humano.

En GSS Grupo Covisian consideramos a las personas que integran nuestra compañía como una inversión en talento. Por eso dedicamos nuestro máximo esfuerzo a la selección, mantenimiento, promoción y retención de ese talento porque es nuestro valor diferenciador como empresa.

Dentro de todo ese talento contamos en nuestra empresa con colaboradores con discapacidad, y no solo porque la LGD nos obligue a ello y queremos dar cumplimiento, sino porque va implícito en nuestro ADN. La contratación de personas con discapacidad es una inversión en capital humano que debería estar presente en toda organización. Refuerza la política de diversidad de las empresas haciéndolas más competitivas.

El Teletrabajo no es algo nuevo. Nació en los años 70 en EEUU y se lleva ofreciendo en muchas empresas como un beneficio para los empleados y como parte de los planes de conciliación familiar en compañías de todo el mundo.

Sin embargo, la crisis del Covid19 ha puesto de manifiesto que ya no es una opción sino una necesidad de las empresas para poder seguir con su actividad. En nuestro caso, el 90% de nuestra plantilla está actualmente teletrabajando.

Esta modalidad de trabajo ha sido una reivindicación por parte de colectivos de personas con discapacidad, especialmente de personas con movilidad reducida, como forma de poder incluirse en el mercado laboral, que a menudo no tiene en cuenta sus problemas para poder desplazarse.

En GSS Grupo Covisian, hemos utilizado nuestra experiencia como profesionales de los Recursos Humanos y de la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral para colaborar en la Guía de Teletrabajo y Discapacidad y ofrecer una visión más actual sobre la diversidad, el teletrabajo y la gestión del talento.

Deseamos que esta Guía sirva para poder aclarar cualquier duda que puedan tener desde los departamentos de RRHH. Para cualquier pregunta o ampliación de información, no duden en ponerse en contacto con nosotros en rrhh@grupogss.com.

2.1 ASPECTOS PREVIOS A TENER EN CUENTA

2.1.1 Definición de Teletrabajo o Trabajo a distancia

Existen múltiples definiciones de Teletrabajo, pero todas ellas comparten una serie de características.

- La actividad laboral se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se centralizan todos los procesos.
- Existe un uso intensivo y prioritario de las tecnologías de la comunicación y la información.
- Flexibilidad a la hora de organizar el trabajo.

2.1.2 ¿Hay un solo modelo de Teletrabajo?

Existen diferentes tipos de teletrabajo según el lugar físico donde se realice el trabajo o las horas que se dedique a estar en la oficina.

- Teletrabajo en el domicilio: El trabajo se realiza desde el domicilio de la persona
- Teletrabajo en telecentros: El trabajo se realiza en un centro habilitado que dispone de las instalaciones y equipos necesarios para desarrollar actividades de teletrabajo.
- Trabajo Flexible Mixto: El trabajo se realiza una parte fuera de las instalaciones de la empresa y otra dentro de ellas. La proporción del tiempo puede ser muy variable.

2.1.3 El Teletrabajo, ¿Ha venido para quedarse?

El Teletrabajo ya no es una opción. La crisis del Covid19 ha puesto de manifiesto la necesidad de las empresas de adaptarse a esta nueva modalidad de trabajo que ya venía empujando con mucha fuerza desde el mundo de los startups, que han apostado desde sus inicios claramente por este modelo.

En el primer decreto de medidas urgentes del Gobierno de España del 17 de Marzo 2020, en su artículo 5, incide en el carácter preferente del trabajo a distancia.

En el momento en el que se redacta esta Guía, el Ministerio de Trabajo ha anunciado que están trabajando en la **Ley Reguladora del Trabajo a Distancia**, en la que se contemplarán los descansos de los trabajadores, los derechos de conciliación y se prestará especial atención a la prevención de riesgos laborales

Tanto el colectivo de personas con discapacidad como las diversas entidades que luchan por sus derechos, llevan mucho tiempo reclamando el teletrabajo como una opción idónea para ciertas personas con discapacidad, especialmente para aquellas con movilidad reducida, que ven mermaid sus posibilidades de encontrar y mantener un trabajo por sus problemas para desplazarse al lugar de trabajo.

2.1.4 ¿Cuál es el panorama actual de las personas con Discapacidad en el mercado laboral?

El último Informe del Observatorio Estatal de la Discapacidad (2019) arroja conclusiones muy preocupantes acerca de la situación laboral de las personas con Discapacidad en España.

Los últimos datos registran un 1.860. 600 personas con discapacidad en edad de trabajar, lo que supone el 6´2% de la población total.

La TASA de EMPLEO del colectivo sólo alcanza el 25´9% y la TASA de PARO el 26´2%. Estos datos evidencian que tan solo 1 de cada 4 personas con discapacidad tiene un trabajo remunerado, lo que evidencia la difícil relación entre discapacidad y empleo.

Con estos datos tan desalentadores, la opción del Teletrabajo emerge como una fórmula eficaz para potenciar el empleo de personas con discapacidad, aunque hay que señalar que según datos del INE, antes de la emergencia sanitaria producida por el Covid19, sólo un 7% de los trabajadores en España, teletrabajaba de manera ocasional.

2.1.5 ¿Puede el teletrabajo contribuir a la mejora en la inserción laboral de las personas con discapacidad?

La crisis del Covid19, ha supuesto un espaldarazo definitivo a la consolidación del teletrabajo. Si algo ha demostrado esta pandemia es que la productividad no depende del lugar sino del talento que atesora una empresa y de las habilidades de cada trabajador, independientemente que tenga o no discapacidad.

La preponderancia del Teletrabajo puede suponer un incremento de la contratación de personas con discapacidad, sobre todo con movilidad reducida, por diferentes motivos:

- Las barreras arquitectónicas dejan de suponer un problema.
- Se eliminan gran parte de los prejuicios que puedan existir por la condición física de la persona

Para que este incremento de las contrataciones se produzca, desde el colectivo de personas con Discapacidad y las entidades que trabajan para su inserción sociolaboral, debe existir una prioridad absoluta: **la formación en competencias tecnológicas.**

Sin los conocimientos tecnológicos necesarios esta mejora de la empleabilidad no será posible. Ya que se erige como una competencia primordial e indispensable, aunque no la única, para poder acceder a un puesto de trabajo en la modalidad de Teletrabajo.

2.2 BENEFICIOS

2.2.1 ¿Qué tipo de beneficios tiene para una empresa contratar a personas con discapacidad?

En este apartado podemos hacer dos diferenciaciones claras. Por un lado los **BENEFICIOS ECONÓMICOS** que aportan a la empresa la contratación y mantenimiento del puesto de trabajo de personas con discapacidad. Y por otro lado, los **BENEFICIOS EMPRESARIALES** y de **REPUTACIÓN** de la empresa.

Beneficios Económicos

Entre las ventajas económicas de contratar a una persona con discapacidad destacan principalmente tres:

- Bonificaciones en la **cuota de la Seguridad Social** que van desde los 3.500 Euros y pueden ascender hasta los más de 6.000 dependiendo del grado de discapacidad, sexo y edad de la persona además del tipo de contrato y jornada laboral.
- Deducción del **Impuesto de Sociedades** de 6.000€ en la cuota íntegra por cada persona contratada.
- Subvención de hasta 901 euros para la **adaptación del puesto de trabajo** y la eliminación de barreras arquitectónicas.

Además de estas medidas cada comunidad autónoma presenta sus propios incentivos.

Beneficios empresariales

La contratación de personas con Discapacidad genera un impacto muy positivo en la organización. Entre los que podemos destacar:

- Mejora la Reputación Corporativa (Employer Branding)
- Promueve el trabajo en equipo
- Facilita la aceptación de la diversidad
- Aumenta el compromiso con valores sociales
- Mejora el clima laboral
- Incrementa la competitividad
- Aumenta la creatividad
- Promueve la inclusión social

2.2.2 ¿Existe algún beneficio económico por contratar a personal en modalidad de teletrabajo?

Las diferentes comunidades del territorio español, tienen en su gran mayoría, diferentes líneas de ayuda para facilitar el teletrabajo, que se puede consultar en sus respectivos boletines comunitarios.

En el caso de la Comunidad de Madrid tiene una serie de **Ayudas para el fomento de la Responsabilidad Social y la Conciliación laboral.**

Este programa de ayudas consta de dos líneas, y en su línea 2 trata de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de incentivos económicos para el fomento del teletrabajo y de la flexibilidad horaria.

¿Quién puede solicitarlas?

- **Trabajadores autónomos o por cuenta propia**
- **Pequeñas y medianas empresas**

Los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Tener contratados un **mínimo de un trabajador y un máximo de 249.**
- b) **No superar los 50.000.000 de euros** de volumen de negocio anual o tener un balance anual inferior a 43.000.000 de euros.
- c) **No ser entidades públicas.**
- d) **Estar al corriente de las obligaciones tributarias** con la Administración del Estado y de la Comunidad de Madrid, y con la **Seguridad Social.**
- e) Realizar su actividad en la Comunidad de Madrid.

Como requisito específico para acceder a la segunda línea del programa, el beneficiario deberá cumplir, además de los generales, y por lo que respecta a los incentivos económicos para el fomento del teletrabajo y de la flexibilidad horaria, formalizar, al menos, un acuerdo de flexibilidad horaria o teletrabajo, por un período de tiempo no inferior a un año, con un trabajador vinculado a la empresa por contrato laboral; o contratar personal nuevo en la modalidad de teletrabajo, y establecer con el trabajador un acuerdo que regule esta situación por un período de tiempo no inferior a un año.

Las ayudas consistirán en un incentivo de 2.500 euros por trabajador con un acuerdo, individual o colectivo, de teletrabajo, formalizado en un contrato de teletrabajo, bien por adaptación del contrato que tenía en la empresa o bien por la realización de un nuevo contrato para una persona no vinculada a la empresa, con el **límite máximo de 10.000 euros por empresa.**

La orden de la convocatoria se puede consultar en el **Boletín Oficial de la Comunidad Nº 253 del martes 23 de octubre de 2018.**

2.3 SELECCIÓN

2.3.1 ¿Por qué hablamos de competencias laborales?

Las competencias son las capacidades que tenemos para poner en práctica todos nuestros conocimientos, habilidades y valores en el ámbito laboral. Y son aquellos factores que distinguen a una persona con un desempeño superior al de otras personas que tienen un desempeño promedio o aceptable.

En los últimos años, desde los Departamentos de Recursos Humanos de las organizaciones, buscamos no solo los conocimientos específicos para cada puesto, sino que hacemos una evaluación de los candidatos para conocer cuáles son las principales competencias que cada persona aporta y saber cuáles de ellas encajan con lo que realmente estamos buscando.

Existen diferentes clasificaciones de las competencias laborales. Aquí nos centraremos en la diferenciación más actual:

- Habilidades Duras o Hard Skills
- Habilidades Blandas o Soft Skills

Las **HARD SKILLS** son los conocimientos técnicos. Hacen referencia a los conocimientos adquiridos a través de la formación académica y a lo largo de la trayectoria laboral.

Las **SOFT SKILLS** son competencias transversales para cualquier puesto. Y las podríamos definir como aquellas habilidades interpersonales que harán que un trabajador se adapte de la mejor manera, a la cultura de la empresa y al resto del equipo

En igualdad de conocimientos técnicos y cualificación entre candidatos, las habilidades blandas adquieren un protagonismo fundamental a la hora de seleccionar a uno u otro candidato. Tenemos que pensar que los trabajadores pasan gran cantidad de horas al día en su puesto de trabajo, por lo que tener desarrolladas las habilidades para adaptarse a al puesto, al equipo y a la empresa son excelentes indicadores de éxito.

Loading...



2.3.2 ¿Qué “soft skills” debe tener una persona para teletrabajar?

Cada puesto de trabajo lleva implícitas una serie de Hard Skills necesarias para poder tener un desempeño exitoso y que tendrán que ser evaluadas por los diferentes consultores de selección.

Resumir en una guía de estas características todas las competencias necesarias para desempeñar un puesto de Teletrabajo sería muy extenso.

Nos vamos a centrar en las SOFT SKILLS más importante y que definimos como necesarias para el desempeño de cualquier puesto bajo esta modalidad:

- **ADAPTACIÓN AL CAMBIO:** Capacidad de adaptarse a los cambios y las novedades de forma rápida, acogiéndolos con actitud positiva.
- **COMPROMISO:** Implicación hacia el trabajo y la empresa, haciendo propias las metas establecidas.
- **COLABORACIÓN:** Capacidad para trabajar en equipo, orientados a un resultado común, y potenciando la influencia y el aprendizaje recíproco.
- **ORIENTACIÓN A LA MEJORA:** Inquietud por mantenerse actualizado y detectar oportunidades de mejora en el puesto y funciones desempeñadas.
- **INTELIGENCIA EMOCIONAL:** Capacidad para interactuar con el entorno y con uno mismo, teniendo en cuenta sentimientos, emociones y habilidades como la autoconciencia, motivación, empatía, agilidad mental y control de impulsos.
- **EMPOWERMENT:** Capacidad para asumir mayor responsabilidad a la hora de tomar decisiones o ejecutar tareas de forma autónoma.

2.3.3 Si pudiésemos trazar el perfil del candidato ideal para teletrabajar, ¿cuál sería?

Una persona:

- Autónoma, disciplinada y constante. Con un alto nivel de autoconfianza.
- Con formación y experiencia previa en la actividad que va a desarrollar.
- Capaz de planificar el trabajo y cumplir los plazos establecidos.
- Capaz de organizar y desempeñar su trabajo sin supervisión constante.
- Con habilidad en la resolución de problemas.
- Con altas Competencias en el manejo de las TIC
- Capaz de adquirir nuevos conocimientos a través de la teleformación.

2.3.4 Búsqueda de candidatos con discapacidad

Las tres formas más comunes para buscar a candidatos con discapacidad son:

Servicios de orientación e intermediación laboral de carácter público

- SEPE (Servicio público de empleo)
- Agencias para el empleo de los diferentes ayuntamientos
- Agencias de colocación de las Comunidades Autonomas
- Servicios de Intermediación y apoyo a la colocación (SIAC)
- Centros de Apoyo a la Intermediación Laboral (CAIL)
- Centros Integrados de Empleo (CIE)
- Áreas de Orientación profesional de los Centros base de valoración y orientación de personas con discapacidad

Portales de empleo

GENERALES

www.infojobs.net
www.indeed.es
www.monster.es
www.jobandtalent.com
www.infoempleo.com
www.primerempleo.com
www.interempleo.es
www.trabajos.com

ESPECÍFICOS PARA DISCAPACIDAD

www.disjob.com
www.mercadis.com
www.portalento.es
www.famma.org
www.cocemfe-es
www.empleo.fundacionuniversia.net
www.fundacionadecco.org
www.fundacionafim.portalemp.com
www.fundacióngoodjob.org
www.discaempleo.com

Programas de empleo y servicios de orientación e intermediación laboral de entidades sin ánimo de lucro que trabajan con personas con discapacidad

Cada tipo de discapacidad cuenta con numerosas entidades sin ánimo de lucro que ofrecen programas de orientación, intermediación e inserción laboral para su colectivo. Entidades que pueden tener un carácter local, comunitario o nacional. Estos programas tienen una bolsa de candidatos y cuando reciben una oferta seleccionan aquellos que cumplan con los requisitos y competencias adecuadas, convirtiéndose así en el primer filtro en la selección de una organización.

Entre los servicios más destacados podemos enumerar:

- **Servicio de Intermediación Laboral de COCEMFE**
- **Centros de Rehabilitación Laboral para personas con problemas de salud mental (CRL)**
- **Inserta Empleo (Fundación ONCE)**
- **Fundación Adecco**
- **Programas de empleo de Cruz Roja**

2.3.5. ¿Es necesario que haya una persona experta en perfiles con discapacidad en el departamento de rrhh de toda gran empresa?

La experiencia nos demuestra que es muy positivo que exista un perfil dentro de los RRHH que sea especialista en el ámbito de la discapacidad. Este profesional evitará la interferencia de prejuicios o actitudes negativas hacia los candidatos con discapacidad en los procesos selectivos.

Hay muchas personas con certificado de discapacidad que deciden voluntariamente no manifestarlo. Aunque esta tendencia cada vez es menor sigue existiendo como forma de evitar ciertos prejuicios sobre su desempeño o capacidad.

Un profesional experto puede no solo actuar como motor de la selección, sino que sus objetivos van más allá, trabajando como puente entre la persona y la empresa, sensibilizando al resto del equipo y acompañando y orientando a la persona con discapacidad en su ajuste y mantenimiento del puesto.

Actualmente la crisis del covid19, con las entrevistas en remoto y la posibilidad de ser contratado en la modalidad de teletrabajo, se abre una oportunidad real de contratar a personas con discapacidad que quizás, en otras circunstancias, no tendrían esa cabida en el mercado laboral.

2.3.6 Proceso de selección

1. Publicación oferta

A la hora de seleccionar cualquier candidato para un puesto de trabajo, el primer paso es definir el perfil competencial, requisitos, y condiciones para poder publicar la oferta en portales de empleo o darle difusión a través de las diferentes entidades que trabajan por la inserción laboral de personas con discapacidad.

En dicha oferta se especificará de manera muy clara que el puesto es para personas con certificado de discapacidad y en la modalidad de teletrabajo.

Los portales más utilizados son: Disjob, Infojobs, PorTalento y Discaempleo.

2. Criba de CV

Se analiza la currícula recibida, cribando aquellos que tengan la formación, experiencia y requisitos solicitados. Una vez analizados, se mantendrá una pequeña entrevista por teléfono en la que se le recordarán las condiciones del puesto, se comprobará la disponibilidad del candidato, su interés y sus datos de contacto. Y se le citará para una entrevista.



La entrevista

La entrevista podrá ser bien presencial o bien en remoto, individual o grupal y todas tienen características muy diferentes.

- **Entrevista individual:**

En este tipo de entrevistas se puede ahondar mucho más en el perfil y las competencias que el candidato puede ofrecer a la empresa a la hora de desempeñar su puesto de trabajo. El candidato no tiene que “destacar” ni “competir” con personas que comparten su mismo tiempo y en base a eso, intenta demostrar que tiene las aptitudes y habilidades para el puesto.

- **Entrevista grupal:**

Una entrevista grupal permite comprobar no sólo la experiencia y las habilidades de los candidatos sino analizar cómo se relacionan y qué papel adoptan dentro de un grupo. Como candidatos, debemos ser capaces de aprovechar nuestro momento para destacar nuestras fortalezas, tal y como ocurriría en una entrevista individual. Pero también debemos ser capaces de esperar y de actuar correctamente cuando es el turno de los demás miembros del grupo. Hay que procurar mostrarse distendido y natural en el ejercicio grupal, leer y entender muy bien las instrucciones antes de intervenir, participar activamente y defender el propio punto de vista integrando y respetando el punto de vista del resto de miembros del grupo.

Es posible que durante la entrevista se plantee un problema, dinámica o conflicto para ver qué rol desempeña cada uno y cómo se solucionaría la situación. Es por tanto imprescindible tener buenas habilidades de negociación, escucha, comunicación, trabajo en equipo, colaboración, toma de decisiones...

• Entrevista en streaming:

Antes de la crisis del coronavirus las entrevistas en remoto significaban un porcentaje muy pequeño del total de entrevistas. Actualmente, el 100% de las entrevistas se realizan bajo esta modalidad.

Una entrevista de este tipo permite al profesional de los RRHH conocer al candidato en el entorno en el que realizará su trabajo (por teletrabajo) y además se ha comprobado que reduce ciertos prejuicios, permitiendo evaluar a las personas más por su capacidad que por su presencia.

En una entrevista por videoconferencia hay varios aspectos a tener en cuenta desde el punto de vista del entrevistador:

- Comprobar el funcionamiento de su equipo informático y la conexión a Internet.
- Verificar que sabe manejar la plataforma o App con la que le entrevistamos.
- Comprobar si dispone de un espacio y dotado de luz
- Valorar sus respuestas acerca de las experiencias profesionales en la modalidad de teletrabajo, de la forma de organizar, herramientas que ha utilizado, de su gestión del tiempo.
- Comprobar si dispone de un espacio y dotado de luz
- Valorar sus respuestas acerca de las experiencias profesionales en la modalidad de teletrabajo, de la forma de organizar, herramientas que ha utilizado, de su gestión del tiempo.

Entre las aplicaciones más utilizadas para realizar estas entrevistas en streaming encontramos:



- **Entrevistas en diferido:**

Las entrevistas en diferido se han convertido en una práctica habitual desde hace unos años, y actualmente con la crisis vivida con el coronavirus, se han vuelto una herramienta esencial para la selección.

La persona candidata debe contestar las preguntas previamente realizadas por un responsable de selección, grabándose con su Smartphone o la webcam de su ordenador.

Permiten visualizar y analizar al candidato las veces que se necesite y compartir el archivo con otros seleccionadores, en caso de duda.

Estas entrevistas diferidas son una oportunidad clave para que el candidato con discapacidad pueda diferenciarse y destacar todas aquellas características y competencias claves para el puesto que no son evaluables a través del CV. Con la particularidad de que puede contestar cuando lo desee y desde el dispositivo que elija.

Por otro lado, según varios estudios, este tipo de videoentrevistas mejoran la imagen de la compañía como marca empleadora y mejoran ostensiblemente la experiencia del candidato.

Entre las aplicaciones de videoentrevistas en diferido más utilizadas podemos citar:

EASYRECRUE

visi@talent

 **wepow**

 **Filmijob**



2.3.6.4 ¿Qué tipo de pruebas se utilizan?

Dentro de la selección en RRHH las diferentes pruebas se pueden utilizar bien antes de la entrevista, para hacer un mayor cribado y que accedan a la entrevista sólo las personas que la superen o bien después de la entrevista cuando han quedado varios finalistas, y los resultados de esas pruebas inclinarán la balanza hacia uno de ellos.

Se suelen utilizar 4 tipos diferentes de pruebas según lo que queramos medir:

- **PRUEBAS DE CONOCIMIENTO.** A través de un ejercicio práctico, por ejemplo, una prueba para medir el nivel de otro idioma.
- **TEST DE PERSONALIDAD.** Pretenden medir rasgos de Personalidad del aspirante y predecir su forma de reaccionar ante diferentes situaciones.
- **TEST PSICOTÉCNICOS.** Que pretenden obtener una medida de Inteligencia o de alguna aptitud.
- **DINÁMICAS DE GRUPO.** Donde el entrevistador puede ver como el candidato se relaciona con un grupo de personas que también aspiran al mismo puesto. Con estas dinámicas se pueden valorar competencias como el liderazgo, la comunicación, capacidad de negociación y persuasión...

La entrevista es el eje de la selección. Una mala entrevista, generalmente no se compensa con un buen psicotécnico. Pero un buen psicotécnico, una vez hecha la entrevista sí puede inclinar la balanza hacia el lado del candidato.

2.3.6.5 ¿Utilizaremos las mismas pruebas para seleccionar a personas con discapacidad y sin discapacidad?

Para garantizar la igualdad de condiciones entre personas sin discapacidad y personas con discapacidad se deben implementar los ajustes necesarios en los procesos selectivos. Hay que tener en cuenta una serie de aspectos fundamentales:

- **ANÁLISIS ADECUADO DEL PUESTO DE TRABAJO.** Debemos tener definido las tareas que son imprescindibles para el puesto y que exigencias implican: Exigencia visual, y/o auditiva; exigencias tales como: trabajo en equipo, trabajo bajo presión, flexibilidad, manejo de tensiones y conflictos; exigencias de tipo psíquico y/o mental como: memoria, atención...
- **LAS ENTREVISTAS Y TODAS LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN DEBEN SER ACCESIBLES PARA CUALQUIER PERSONA CON DISCAPACIDAD,** incluyendo los ajustes y adaptaciones pertinentes para que el candidato pueda desenvolverse sin problemas.

Recomendamos a las personas con discapacidad que participen en procesos de selección, ya sean presenciales o remotos, que indiquen con anticipación si requieren alguna adaptación, para poder participar en ellos.

Lo ideal es que los protocolos de selección estén contruidos bajo los principios del diseño universal y no discriminación, para que todas las personas con y sin discapacidad puedan formar parte del mismo proceso.

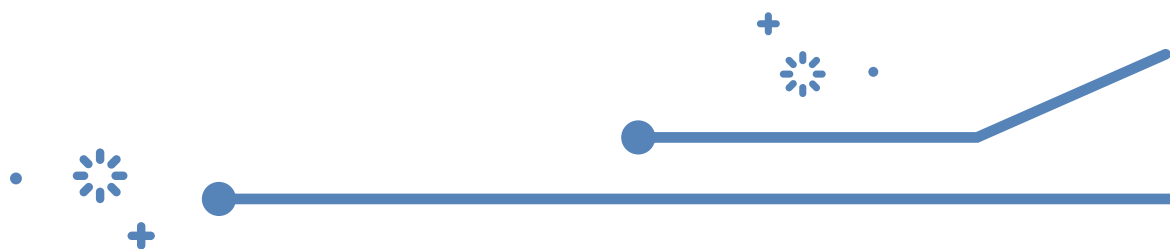
2.4 FORMACIÓN

2.4.1. ¿Cómo se está cubriendo la necesidad de impartición de formación en teletrabajo en un escenario Covid-19 y post-Covid19?

El hecho de que la misma formación sea a distancia ya es un primer paso en la preparación del trabajador al teletrabajo, tanto técnica como psicológicamente. Posteriormente, dentro de los contenidos troncales de la formación inicial hay un apartado específico destinado a capacitarlos en teletrabajo. Este contenido abarca lo siguiente:

1. Guía técnica para la conexión a los servicios
2. Prevención de riesgos laborales en teletrabajo
3. Diseño ergonómico del puesto de trabajo
4. Cómo organizar el teletrabajo para no estresarse
5. Gestión del tiempo

Además de lo anterior, el módulo troncal dirigido a dotar al trabajador de la cultura organizacional se ha ampliado e intensificado con el propósito de “recortar” la distancia física y mental entre el trabajador y la empresa.



2.4.2. ¿Qué especificidades deben tenerse en cuenta en la formación de personas con discapacidad para teletrabajar en un Contact Center?

Básicamente podemos agruparlas en tres:

- **Naturaleza del contenido:** Todo contenido formativo debe prepararse en función del perfil del alumnado al que va dirigido. Esta regla general tiene una especial significación en el caso de la formación a personas con discapacidad. Particularmente, los contenidos deben regirse por estos principios básicos: claridad, funcionalidad e interactividad. Se prima una organización del contenido que facilite su asimilación en detrimento de otros atributos como la prolijidad o exhaustividad. De esta forma, hay recursos específicos para tal objetivo: mapas conceptuales, resúmenes, repasos, entorno gráfico que acompañe los mensajes, elementos audiovisuales, etc.

Evitaremos los contenidos no funcionales o aquellos no necesarios para el estricto desarrollo del puesto de trabajo.

Por último, para potenciar el aprendizaje, se vuelve imprescindible cierto grado de interactividad entre los contenidos y el alumno, como por ejemplo los que proporcionan los formatos scorms.

- **Tiempo:** Estipular un tiempo acorde con la complejidad del contenido, su amplitud y las capacidades del alumnado es algo crítico para que la experiencia de aprendizaje sea satisfactoria. Por tanto, en caso del alumnado con discapacidad, debe traducirse la ponderación de esas discapacidades en un mayor margen de tiempo en el avance de la formación.

- **Seguimiento:** En el caso especial de la teleformación a personas con discapacidad, se vuelven imprescindibles aquellas herramientas que garanticen que se produzca una adecuada tutorización durante el proceso de aprendizaje. Para nosotros, esta tutorización no es entendida como algo que coarte el estímulo que supone la autoformación, sino que precisamente el papel del tutor es, además de orientar en el caso de que el alumno así lo pida, el crear un vínculo entre el alumno y el objeto de estudio, haciendo que se mantenga una motivación alta que posibilite el éxito en el aprendizaje.



2.4.3. ¿Qué medios tecnológicos necesitaremos para llevar a cabo una teleformación?

Es imprescindible disponer de una plataforma Moodle que proporciona un campus a través del cual gestionar los contenidos formativos y las aulas virtuales integrados a éste.

Así, garantizamos la comunicación formador-alumno, la puesta en común de contenidos y un espacio virtual donde se desarrolle el aprendizaje; el cual es, por supuesto, medido en todas sus fases de desarrollo.

Los recursos a disposición son variados: chats, foros, videollamadas, contenidos scorms que permiten la interactividad, formularios, tutorías virtuales, etc.

2.4.4. Para que se siga manteniendo el nivel de calidad en la prestación de servicios, además de la formación inicial, ¿Se debe impartir formación continuada regular o reciclaje de forma específica para los teletrabajadores?

En efecto es necesaria una formación continua que actualice y/o refuerce tanto el conocimiento adecuado para el desempeño del puesto de trabajo como también la motivación, compromiso y habilidades duras y blandas.

En este sentido, en el actual contexto de teletrabajo, el catálogo de cursos disponibles en la plataforma E-learning debe ser el resultado de combinar tanto lo que los jefes de equipo consideran que sus colaboradores necesitan como lo que estos, por propia iniciativa, deciden que quieren aprender.

2.4.5. ¿Hay alguna subvención especial para la formación de los teletrabajadores? ¿Y si tienen discapacidad?

En primer lugar, es importante mencionar que una organización debe entender la importancia estratégica que tiene la adecuada formación y desarrollo del capital humano.

En cuanto a la subvención en sí, se lleva a cabo siguiendo los requisitos estipulados por la FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo). En este sentido, cada modalidad de formación tiene un módulo económico aparejado.

En términos generales, la subvención por una formación presencial es superior a una teleformación. Sin embargo, en el marco actual de existencia del Covid-19, se están dando facilidades para asimilar económicamente la teleformación con la formación presencial.

2.5 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y TELETRABAJO

2.5.1 ¿Qué normativa aplica?

La normativa española de referencia en la articulación del teletrabajo en el marco de Salud y Seguridad Laboral es:

- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de Prevención de Riesgos Laborales y toda su normativa de desarrollo.
- **Real Decreto-ley 8/2020, del 17 de marzo**, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del covid-19.
En su Artículo 5. Carácter preferente del trabajo a distancia.

Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

Existen **otros** documentos de interés como:

- **Nota Técnica de Prevención (NTP) 412** “Teletrabajo: criterios para su implantación” Nota Técnica del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), por lo que se trata de una guía de buenas prácticas, cuyas indicaciones no son de obligado cumplimiento.

2.5.2 ¿Cuáles son los principales riesgos a los que pueden estar expuestas las personas que teletrabajan?

Fundamentalmente los puestos más comunes susceptibles de teletrabajar son aquellos asimilables a trabajos de oficina. A las personas que realizan actividades meramente de gestión y administrativas a distancia les aplican fundamentalmente los mismos criterios que para aquellos trabajos con puestos de pantallas de visualización de datos (PVD) recogidos en la **R40 nº27 Riesgos ergonómicos en puestos de trabajo con PVD's**.

Los principales riesgos son:

- TRANSTORNOS MÚSCULO-ESQUELÉTICOS.
- FATIGA VISUAL.
- ESTRÉS.
- ORGANIZACIONALES.
- LOS DERIVADOS DE LA TRANSFORMACIÓN DE UNA PARTE DE LA VIVIENDA EN LUGAR DE TRABAJO.

No debemos olvidar otros riesgos análogos a los existentes en las oficinas y que están presentes en las actividades a distancia, tales como:

- Caídas de personas a distinto nivel.
- Caídas de personas al mismo nivel.
- Caídas de objetos en manipulación.
- Golpes contra objetos inmóviles.
- Golpes contra objetos o herramientas.
- Sobreesfuerzos.
- Incendios/Explosión.
- Contactos eléctricos.
- Iluminación.
- Temperatura.



2.5.3 Si el teletrabajador tiene un accidente en su domicilio, ¿se considera accidente de trabajo?

La regulación es la misma que si el trabajador desarrolla su labor en el centro de trabajo.

Ante una falta de regulación expresa, a los efectos de contingencias profesionales, es aplicable el artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social (Accidente de trabajo) y artículo 116 LGSS (Enfermedad profesional).

El problema reside en el hecho de que a efectos de comprobación, puede plantear conflictos por la dificultad de efectuar una investigación del accidente por la inviolabilidad del domicilio, ya que a pesar de ser el lugar de trabajo, no pierde en ningún momento la condición de domicilio del trabajador.

En estos casos, la prueba de haber sucedido el accidente en tiempo y lugar de trabajo corresponde al teletrabajador, y la Mutua podrá solicitar todas las pruebas que necesite para su comprobación.

2.5.4 ¿Quién garantiza las condiciones de seguridad: la empresa o el propio trabajador?

El teletrabajo no debe implicar bajo ningún concepto una merma de las garantías y derechos del trabajador. Entre estos derechos debe incluirse el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Al trabajar en el propio domicilio, es el propio trabajador el responsable del adecuado mantenimiento de las condiciones de seguridad de su centro de trabajo (su domicilio), ya que no está bajo la vigilancia o supervisión directa de la empresa. Pero legalmente es el empresario quien tiene la obligación de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores, como se expone claramente en el **artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

2.5.5 Medidas para el éxito de la gestión preventiva en el teletrabajo

Los teletrabajadores deben tener garantizados los mismos derechos que los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo. Entre estos derechos podemos citar:

- Igual retribución total, conforme al grupo profesional y funciones.
- Seguridad y salud laboral.
- Protección a trabajadores sensibles.
- Información y formación continuada.
- Comunicación corporativa.
- Representación colectiva.
- Equipos de trabajo adecuados.
- Equipos de protección necesarios.

A pesar de contar con los mismos derechos y protección a nivel de prevención de riesgos laborales, existen algunas dificultades, debido a que el grado de supervisión de las condiciones de trabajo se encuentra limitado por la privacidad del domicilio familiar, ya que, tal y como se menciona el Acuerdo Marco Europeo, se necesita un consentimiento previo del trabajador para el acceso a la comprobación de las medidas de seguridad.

Con independencia de las dificultades que se puedan derivar del teletrabajo en cuanto al control de las condiciones de trabajo, la empresa debe garantizar que se cumple la normativa de prevención de riesgos laborales para los teletrabajadores. En particular se debe garantizar:

- LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DEL TELETRABAJADOR
- LA FORMACIÓN
- LA INFORMACIÓN
- EPIS Y EQUIPOS DE TRABAJO
- EMERGENCIAS
- CÓMO ACTUAR EN CASO DE ACCIDENTE
- LA VIGILANCIA DE LA SALUD
- DERECHO A LA DESCONEXIÓN

2.5.6 ¿Cómo evaluar los riesgos del teletrabajador?

Esta evaluación puede realizarse de dos maneras:

1. Previo consentimiento del teletrabajador, el Técnico de prevención podrá tener acceso al espacio de teletrabajo y realizar la evaluación de riesgos mediante el mismo procedimiento que el resto de las evaluaciones de puestos de trabajo.
2. Autoevaluación» del trabajador, previa formación sobre cómo realizarlo, así como también ofreciendo pautas para poder implantar acciones correctivas y preventivas para eliminar o reducir los riesgos encontrados

Se deberán evaluar por tanto, los siguientes riesgos asociados al teletrabajo:

- Riesgos generales del espacio de trabajo.
- Riesgos ergonómicos.
- Riesgos derivados de agentes físicos (iluminación, temperatura) como la fatiga visual o el disconfort térmico.
- Riesgos organizacionales y psicosociales que pueden derivar del aislamiento, (estrés laboral, etc.)

2.6 OTRAS CUESTIONES IMPORTANTES

2.6.1 ¿Cómo hacer el onboarding de trabajadores con discapacidad en un entorno de teletrabajo?

EL Onboarding es un término utilizado en RRHH para hacer referencia al proceso de incorporación de nuevos empleados en la empresa y comprende mucho más que la simple bienvenida. Las grandes empresas saben de su tremenda importancia. Según varios estudios un buen proceso de Onboarding mejora la retención de los nuevos empleados en un 82% y su productividad en un 70%.

Si la elaboración de un apropiado plan de Onboarding en un entorno presencial necesita de una buena planificación por etapas, que tenga en cuenta los distintos momentos en los que se encuentra la persona recién llegada, este plan cobra una importancia fundamental cuando hablamos de teletrabajo y trabajadores con discapacidad.

Etapas para un buen plan de ONBOARDING en remoto:

- BIENVENIDA POR VIDEOCONFERENCIA
- PRESENTACIÓN A LOS COMPAÑEROS
- UTILIZACIÓN DE VÍDEOS DE EMPLOYER BRANDING
- DEFINIR CLARAMENTE LAS FUNCIONES Y EL HORARIO DE LAS REUNIONES
- COMUNICAR AL NUEVO EMPLEADO LOS OBJETIVOS DE EQUIPO Y LAS METAS INDIVIDUALES.
- HACER QUE LA NUEVA INCORPORACIÓN SE SIENTA PARTE DEL EQUIPO (Compartir momentos virtuales de relax con el resto de los miembros del equipo: desayunos, aperitivos, actividades lúdicas).

2.6.1.1 ¿Hay que comunicar a los compañeros de equipo que la persona contratada tiene discapacidad?

Debemos señalar que no existe ninguna norma que obligue a los trabajadores a informar a la empresa de su estado de salud. **Pero no siendo obligatorio, sí es conveniente.** El artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales señala que **el empleador debe adaptar el puesto de trabajo a cada persona**, según sus condiciones individuales y físicas.

Se debe respetar la absoluta libertad de los trabajadores a comunicar o no su discapacidad al resto de compañeros. Pero es recomendable, por las propias características de la comunicación en el teletrabajo, expresar las posibles adaptaciones o ajustes de cualquier tipo que necesite.

Imaginemos que se incorpora a nuestra empresa una persona con discapacidad visual. Lo ideal sería que esa persona comunicara a los compañeros lo que necesita a la hora de que le envíen información o a la hora de hacer reuniones en remoto, y prevenir así cualquier situación difícil que pudiese existir, o cualquier pérdida de información por no transmitirla de la manera adecuada.



2.6.2 Teletrabajo, employer branding y discapacidad

Employer Branding es un término anglosajón que hace referencia en RRHH a algo tan importante como **la marca de una empresa como empleadora**. Es decir, la imagen que transmite una empresa ante sus propios empleados y los posibles candidatos.

Para reclutar y fidelizar el mejor talento hay que dar una imagen positiva, y esta imagen debe posicionarnos en el mercado como un referente en la mente de los solicitantes de empleo y en la de los propios trabajadores de la compañía. El talento innovador, flexible y con capacidad de adaptación al cambio es actualmente una necesidad de toda empresa.

Además de la retribución económica, los potenciales candidatos quieren trabajar en empresas que apuesten y se comprometan con sus valores. Aspectos como la diversidad de la plantilla, la flexibilidad laboral y la conciencia social y ambiental son cada vez más determinantes para la elección de una oferta de trabajo en una empresa.

La inclusión de personas con discapacidad en las empresas hace que se trabaje en un entorno diverso y se envía el mensaje de que se apuesta por el talento, por encima de cualquier otra característica.

Las empresas que apuestan por la inclusión y la diversidad de sus plantillas demuestran una preocupación por su entorno y una sensibilidad y unos valores compartidos con sus empleados. Al mismo tiempo, las políticas de inclusión mejoran ostensiblemente el trabajo en equipo, ya que requieren el compromiso y participación de todos, lo que permite la mejora del clima laboral.

Tras la crisis del Covid19 y la necesidad de las empresas en acelerar e instaurar el teletrabajo, se podría pensar que el Employer Branding pierde importancia, sin embargo, es todo lo contrario. Es ahora, cuando los trabajadores y potenciales candidatos necesitan creer que la empresa en la que trabajan o quieren trabajar no es ajena a lo que está sucediendo en nuestra sociedad. Y nuestra sociedad es diversa y debe ser inclusiva.

2.6.3 ¿Cómo hacer desde RRHH que el teletrabajador con discapacidad se sienta parte de la empresa?

Una de las principales desventajas del teletrabajo, sobre todo en el caso de que la persona se incorpore directamente bajo esta modalidad, y no una modalidad mixta o presencial, es que la falta de contacto personal y la distancia pueden originar una pérdida de identidad con la empresa y un escaso sentido de pertenencia.

Como ya hemos comentado en un punto anterior, este inconveniente no debe ser tal con un proceso de Onboarding bien estructurado y realizado por etapas.

Desde RRHH podemos implementar ciertas medidas que ayuden a fortalecer vínculos entre los miembros de los equipos:

1. Promover el sentido de pertenencia: Hay que mostrarle al trabajador la importancia de su función en la empresa, cómo dicha función afecta al éxito de la organización y a la relación con los clientes.

2. Realizar una Comunicación transparente: Hay que tener una comunicación abierta y fluida y crear un ambiente donde la persona se sienta escuchada y tenida en cuenta. Esa comunicación debe adaptarse a la discapacidad de la persona.

3. Promover y Recompensar la creatividad: Es importante que los miembros del equipo sientan que sus propuestas e ideas son importantes y que son tenidas en cuenta y puestas en práctica. Las personas con Discapacidad suelen ser más creativas ya que han tenido que vencer más dificultades a lo largo de su vida que las personas sin discapacidad

4. EL FEEDBACK como pieza fundamental: Es esencial que los líderes de los equipos dediquen tiempo a hacer seguimiento de los miembros de su equipo, reconociendo el trabajo bien hecho y focalizándose en los posibles aspectos de mejora. Reconocer el logro y el esfuerzo de los miembros del equipo es la mejor forma de mantener e incrementar la motivación, el rendimiento y la productividad.

5. Respeto a la conciliación y Flexibilidad: Es fundamental que los líderes de los equipos sean muy cuidadosos con las necesidades personales de conciliación, facilitando la flexibilidad horaria, la asignación de tareas y plazos de entrega.

Conocer la situación personal es necesario para ajustar el trabajo a las necesidades de cada uno. En el caso de personas con discapacidad este conocimiento es fundamental.

6. Realización de actividades de relax en equipo: No todo debe ser trabajo. Es muy reconfortante y sobre todo muy necesario que se realicen actividades de relax en equipo de manera virtual para relajar el ambiente y que cada miembro pueda expresarse en un ambiente más lúdico. Actividades como aperitivos o desayunos virtuales, clases de yoga o de ejercicios en grupo son la forma más amena y distendida de crear un espíritu de equipo y de pertenencia a un grupo. En el caso de la persona con discapacidad habría que valorar previamente la idoneidad de la actividad propuesta y si es realizable por la persona sin un esfuerzo añadido.

2.6.4 Tips para un teletrabajo de éxito

En una cultura empresarial tan “presencialista” como la española, el teletrabajo supone un doble desafío. Trabajar en remoto, ya sea en nuestro domicilio o en cualquier otro lugar diferente a nuestra oficina, requiere de una serie de requisitos y compromisos tanto por parte de la empresa como de la persona trabajadora.

TIPS PARA LA EMPRESA

- **TRABAJAR POR OBJETIVOS.** Necesidad de establecer una serie de objetivos claros y medibles. Estos objetivos se traducirán en una serie de tareas que tendrán que ser estructuradas y realizadas.
- **FLEXIBILIDAD.** Posibilidad de organizar el tiempo de trabajo de una manera no rígida, que permita a la persona cumplir con los objetivos marcados, atendiendo a sus circunstancias personales.
- **TECNOLOGÍA.** Necesidad de proveer a la persona que realiza el teletrabajo de los medios y las herramientas tecnológicas que le permitan comunicarse, compartir información y realizar sus tareas de la manera más eficaz.
- **CONFIANZA.** Es necesario que exista un buen nivel de confianza entre la empresa y la persona que teletrabaja. Sin un nivel mínimo de confianza entre ambas partes el teletrabajo tiene muy pocas garantías de éxito.

TIPS PARA EL TRABAJADOR

- **CREAR UN ESPACIO DE TRABAJO ADECUADO Y PERSONALIZADO.** Sería recomendable (y siempre en la medida que las circunstancias lo permitan) disponer de un espacio fijo, con buena ventilación e iluminación donde trabajar, que ayude a la concentración.

Los seres humanos establecemos conexiones mentales poderosas, por lo que tener un ambiente de trabajo diferenciado en casa, nos permite asociar ese espacio con el acto de trabajar y la concentración.

- **ESTABLECER UNA RUTINA.** Cada persona, siempre que sea posible, debe establecer y mantener su rutina de trabajo ideal. El establecimiento de esta rutina nos evita caer en la desorganización y la improvisación.

- **ORGANIZAR UN PLAN DIARIO.** Crea un plan que te permita alcanzar los objetivos que tienes marcados para el día. Dedicar unos minutos al día para organizar, calendarizar y priorizar tareas. Se puede utilizar el tiempo que se ahorra en transporte para elaborar dicho plan.

- **EVITAR EL AISLAMIENTO.** La comunicación constante con los compañeros de trabajo y responsables es indispensable para evitar el aislamiento, mantener la motivación y el sentido de pertenencia.

Existen multitud de herramientas tecnológicas que nos permiten comunicarnos de manera inmediata y fluida.

- **ESTABLECER DESCANSOS.** Trabajar en el domicilio puede hacer que la persona se distraiga fácilmente pero también puede ocurrir que el trabajo se convierta en una actividad que absorba mucho más tiempo del recomendable. Para evitarlo hay que tomarse tiempos de descanso. En estos momentos de descanso es recomendable que nos levantemos del ordenador, estiremos las piernas, tomemos algo, conversemos con alguien de la familia o hagamos cualquier actividad que nos distraiga la mente. Para así volver con más energía y motivación a retomar las tareas.

Estudios científicos indican que los descansos cortos durante el día son más beneficiosos que las pausas menos frecuentes, pero más largas

- **INTENTAR ELIMINAR LAS DISTRACCIONES DOMÉSTICAS.** No hay nada más fácil que entretenerse en casa. Tareas domésticas pendientes, acceso a redes sociales, posibilidades de conectar la tv y un largo etcétera. Hay que intentar minimizar estas distracciones para no alargar en exceso la jornada, compensando el tiempo no trabajado.

- **LA TECNOLOGÍA ES NUESTRA ALIADA.** La tecnología es lo que nos permite realizar nuestro trabajo en remoto. Hay que saber sacar provecho de todas aquellas herramientas tecnológicas que nos permiten comunicarnos, compartir información o la realización de tareas de la manera más eficaz.

- **TRABAJAR CUANDO TU PRODUCTIVIDAD SEA MAYOR.** No se puede ser productivo a lo largo de todo el día. El rendimiento, junto con la concentración y la atención no son estables a lo largo de toda la jornada laboral. Observa tu curva de rendimiento, deja para tus periodos menos activos las tareas más sencillas y reserva las tareas más complicadas para tu momento más productivo del día.

2.7 CONCLUSIONES

En España antes de la pandemia del coronavirus sólo teletrabajaba el 7'5% de la población activa, 7 puntos por debajo de la media europea. Según un reciente informe del Banco de España, el 30'6% de los españoles podría trabajar desde su casa, y esta proporción sube hasta el 60% cuando hablamos de profesionales cualificados.

Las explicaciones del por qué esta modalidad de trabajo no ha evolucionado en nuestro país son variadas, pero fundamentalmente tienen que ver con esa cultura empresarial presencialista, que en su gran mayoría ha desconfiado del teletrabajo, abogando por ese "presentismo" como forma de control de sus empleados.

La crisis del coronavirus ha obligado a implantar el teletrabajo en empresas que no estaban preparadas para ello, en cuestión de días. Desde los Departamentos de RRHH sabemos que el teletrabajo no es algo que se pueda improvisar. Cuando hablamos de teletrabajo y discapacidad mucho menos, ya que debemos tener en cuenta otras variables importantes que entran en juego.

No se trata de cambiar simplemente un lugar por otro y hacer lo mismo en casa que en la oficina. El teletrabajo implica un cambio profundo en la forma de hacer las cosas y en la cultura de la organización empresarial. Un cambio en la organización del trabajo, una mayor flexibilidad y una confianza grande entre empresa y teletrabajador.

Muchas empresas han aprendido de este cambio forzadas por la pandemia y están remodelando poco a poco su modelo de trabajo. Una vez llegados a la nueva normalidad, cada empresa va a tener que valorar cuántas personas tienen que estar físicamente en las oficinas y cuántas podrán seguir haciéndolo en la modalidad de teletrabajo. En esta decisión no sólo debe intervenir la empresa, sino que habrá que tener en cuenta las preferencias, circunstancias y experiencias personales de cada trabajador. Si este reto lo afrontamos con éxito nuestras empresas ahorrarán costes y serán más productivas, contando con trabajadores más motivados y comprometidos.

Es de desear que en esas plantillas de trabajadores motivados y comprometidos haya cada vez mayor cabida para profesionales con discapacidad que aporten ese valor extra, ese talento y esa capacidad de trabajo que enriquezca nuestro mundo y lo haga un mundo más habitable, más inclusivo y sobre todo más justo.

