

Modalidades de trabajo aspectos por considerar al decidir

PH.D. **RONY**
RODRÍGUEZ BARQUERO

FACILITADOR, CONSULTOR E INVESTIGADOR
ESTRATEGIA + INNOVACIÓN + DEL

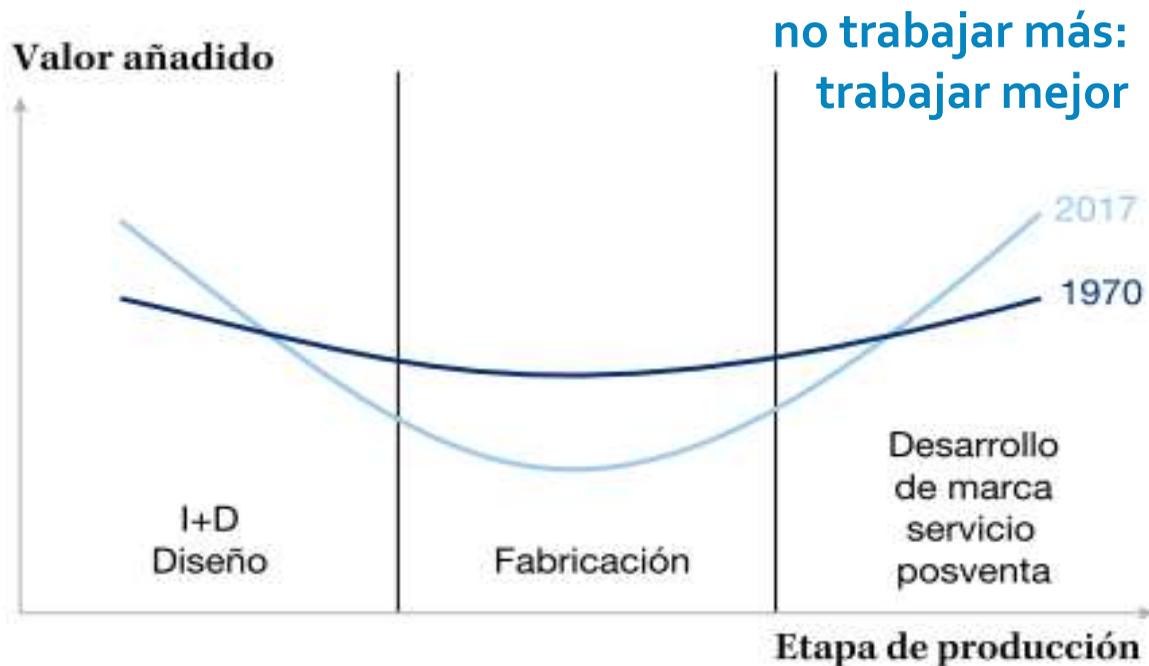
Diplomado DEL / FLACSO
Gestor de Innovación / UTN - Universität Leipzig
Administrador y Máster en Finanzas / TEC Costa Rica
Doctor en Dirección de Empresas / Universitat de València

escribame rony@miraflores.cr
hablemos +506 8350 3000



La curva de la sonrisa

Producción en el siglo XXI – una sonrisa creciente

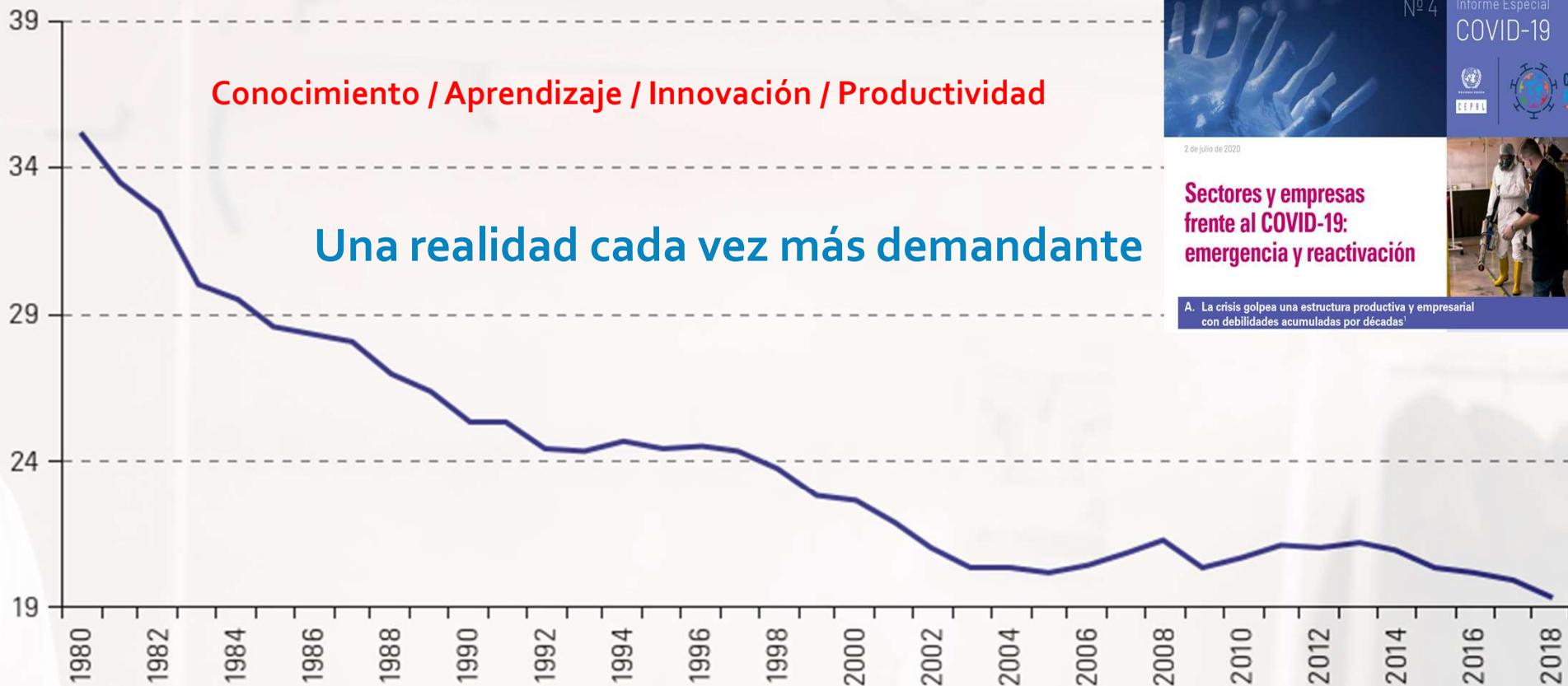


Informe mundial sobre
la propiedad intelectual
en 2017

Capital intangible en las cadenas globales de valor



Gráfico 1 | América Latina y el Caribe (27 países): productividad relativa con respecto a la de los Estados Unidos, 1980-2018
(En porcentajes)



Nº 4 Informe Especial
COVID-19

2 de julio de 2020

Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación

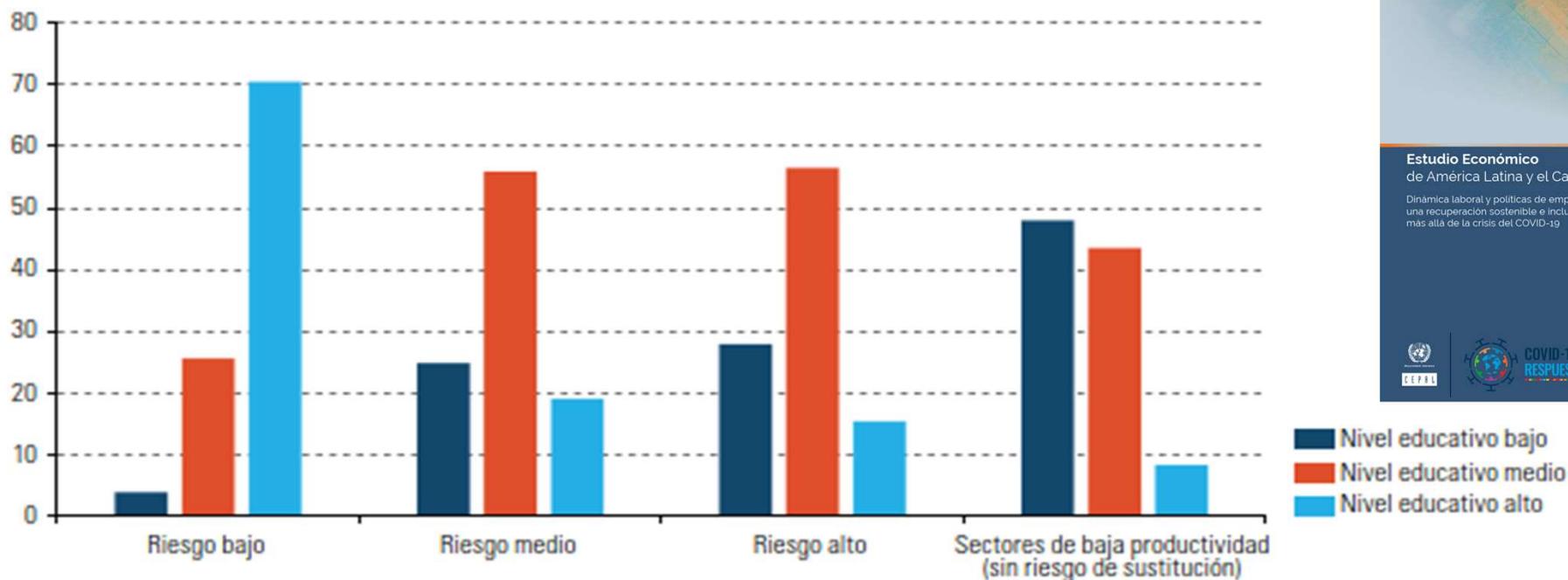
A. La crisis golpea una estructura productiva y empresarial con debilidades acumuladas por décadas

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de información oficial.

Nota: La productividad relativa externa se mide por el cociente entre la productividad del trabajo de América Latina y la de los Estados Unidos.

Gráfico IV.5

América Latina (12 países): composición de los empleos por nivel de riesgo de sustitución tecnológica y nivel educativo, según el método de Frey y Osborne en su versión ajustada, promedios simples, alrededor de 2015
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de J. Weller, S. Gontero y S. Campbell, "Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana. Riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo", serie *Macroeconomía del Desarrollo*, N° 201 (LC/TS.2019/37), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019.

Nota: Los porcentajes dentro de cada estrato de riesgo suman 100.

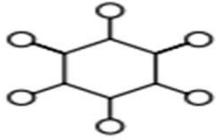
* Los países considerados son: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Perú, República Dominicana y Uruguay.



COVID-19

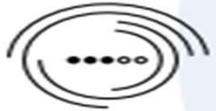
VIRUS

RESEARCH 0034 - 234



Science and innovation investments

Short term	Scientific publications	R&D expenditures		International patent filings	Venture capital deals
	2019 → 2020	Total 2018 → 2019	Business 2018 → 2019	2019 → 2020	2019 → 2020
	7.6%	8.5%	7.2%	3.5%	5.8%
Long term	2010 → 2020 (annual growth)	2009 → 2019 (annual growth)	2009 → 2019 (annual growth)	2010 → 2020 (annual growth)	2010 → 2020 (annual growth)
	5.4%	4.9%	5.2%	5.3%	3.6%



Technological progress

Short term	Microchip transistor count	Costs of renewable energy		Drug approvals
	2018 → 2019	Solar photovoltaic 2018 → 2019	Onshore wind 2018 → 2019	2019 → 2020
	90.5%	-13.1%	-9.2%	10.4%
Long term	2009 → 2019 (annual growth)	2010 → 2019 (annual growth)	2010 → 2019 (annual growth)	2010 → 2020 (annual growth)
	32.3%	-6.9%	-3.7%	9.7%



Socioeconomic impact

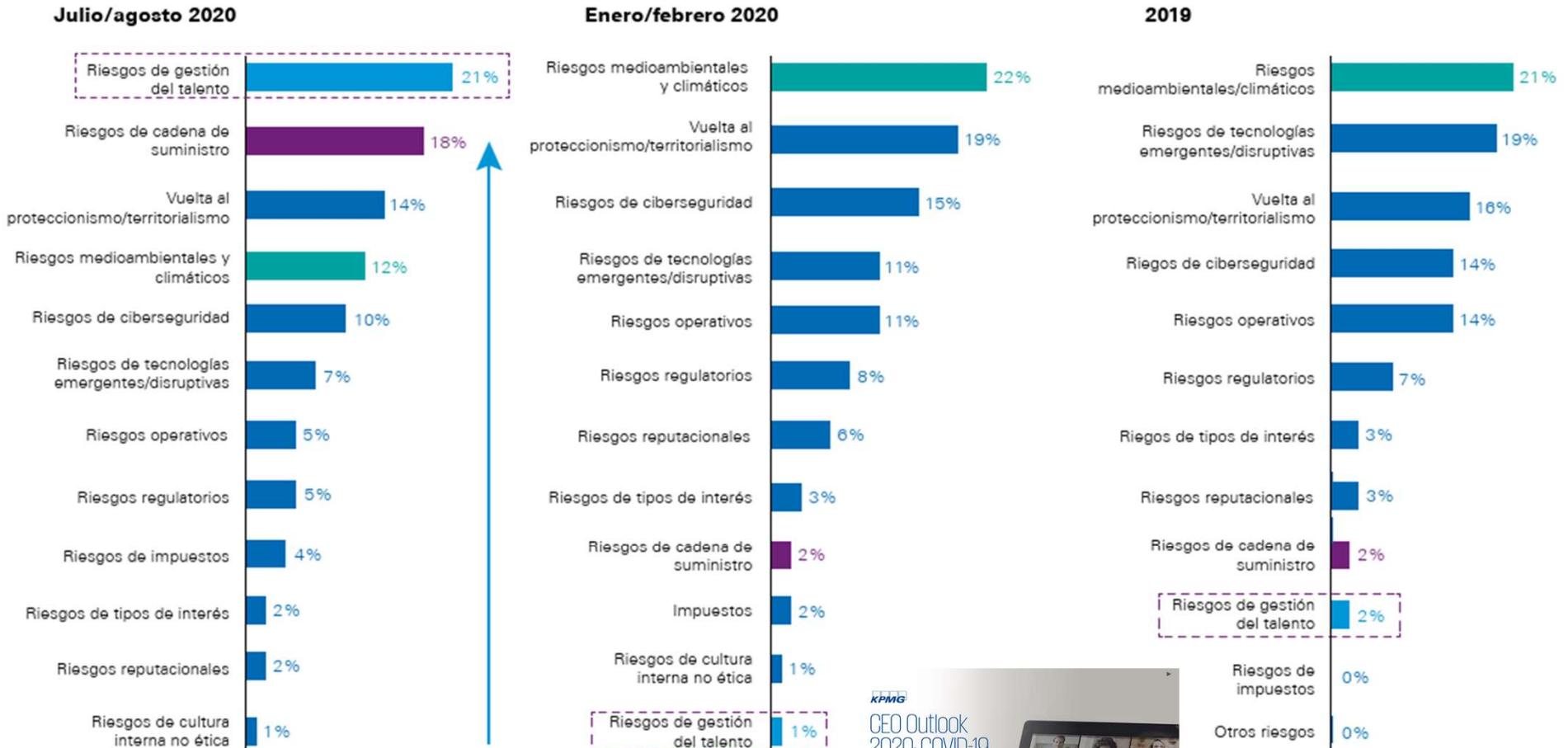
Short term	Labor productivity	Life expectancy	Carbon dioxide emissions
	2019 → 2020	2018 → 2020	2018 → 2020
	4.0%	0.2%	0.06%
Long term	2010 → 2020 (annual growth)	2009 → 2019 (annual growth)	2009 → 2019 (annual growth)
	2.2%	0.3%	1.48%

Global Innovation Index 2021

Tracking Innovation through the COVID-19 Crisis



Gráfico 7: ¿Cuál considera que es el principal riesgo para el crecimiento? (Global)



Fuente: CEO Outlook 2020: COVID-19



Diagrama 1 | Megatendencias tenidas en cuenta para la identificación de escenarios futuros



Los patrones de consumo cambian; la demanda se vuelve más austera; cambian los canales (*e-commerce*) y crece la importancia de ciertos bienes/servicios; (revalorización de lo necesario; hogar y familia; *streaming*; etc.).



Se revaloran las ciudades alejadas de las grandes áreas metropolitanas, abriendo la posibilidad de desarrollar ecosistemas con recursos humanos de alta calidad.



La economía se recupera lentamente y crece la desigualdad social.

El escenario financiero es de alta liquidez y bajas tasas de interés.



Crece el rol del Estado.



Se acelera el cambio tecnológico.

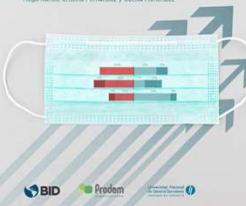


Se reconfiguran las cadenas globales de valor.

¿Cómo serán los futuros ecosistemas de emprendimiento en la pospandemia?

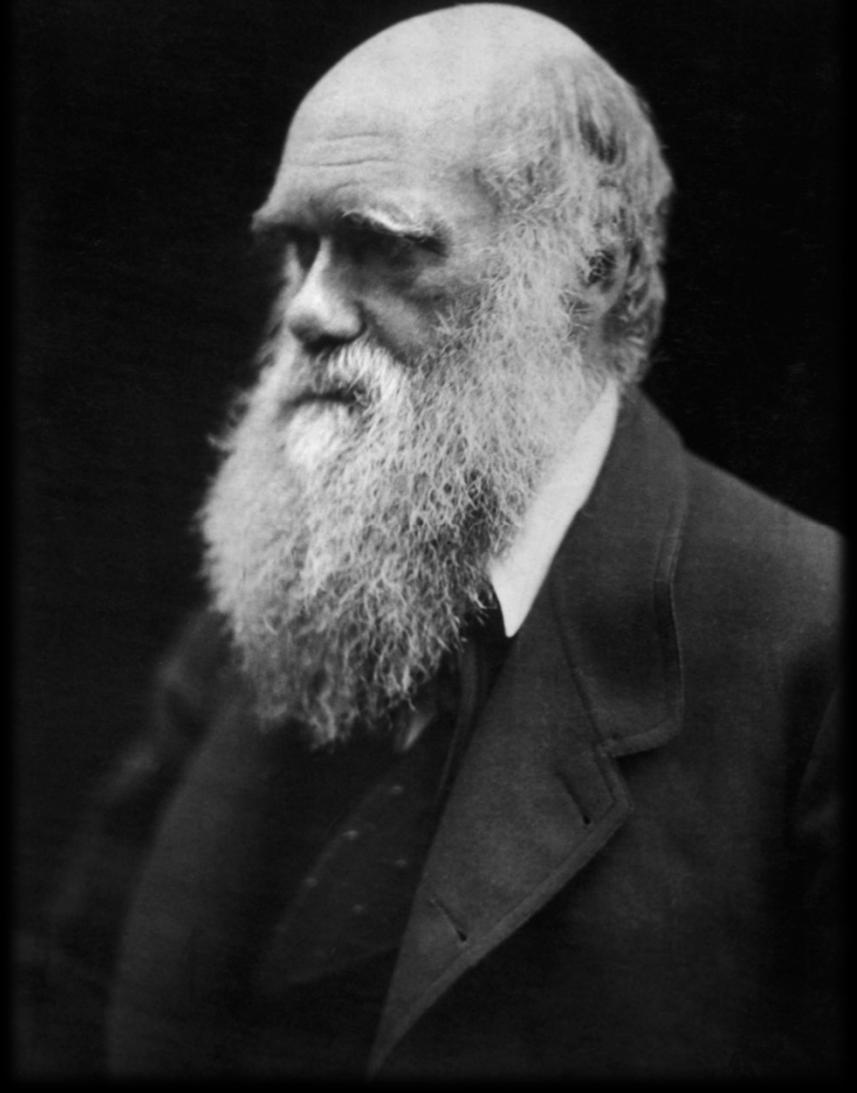
Tendencias y escenarios en América Latina

Hugo Kallio, Cristina Fernández y Cecilia Menéndez



BID Prodem

*“No es la especie
más fuerte la que
sobrevive, ni la más
inteligente, sino la
que responde mejor
al cambio”*





éxito=

10%

inspiración

90%

transpiración

1% suerte

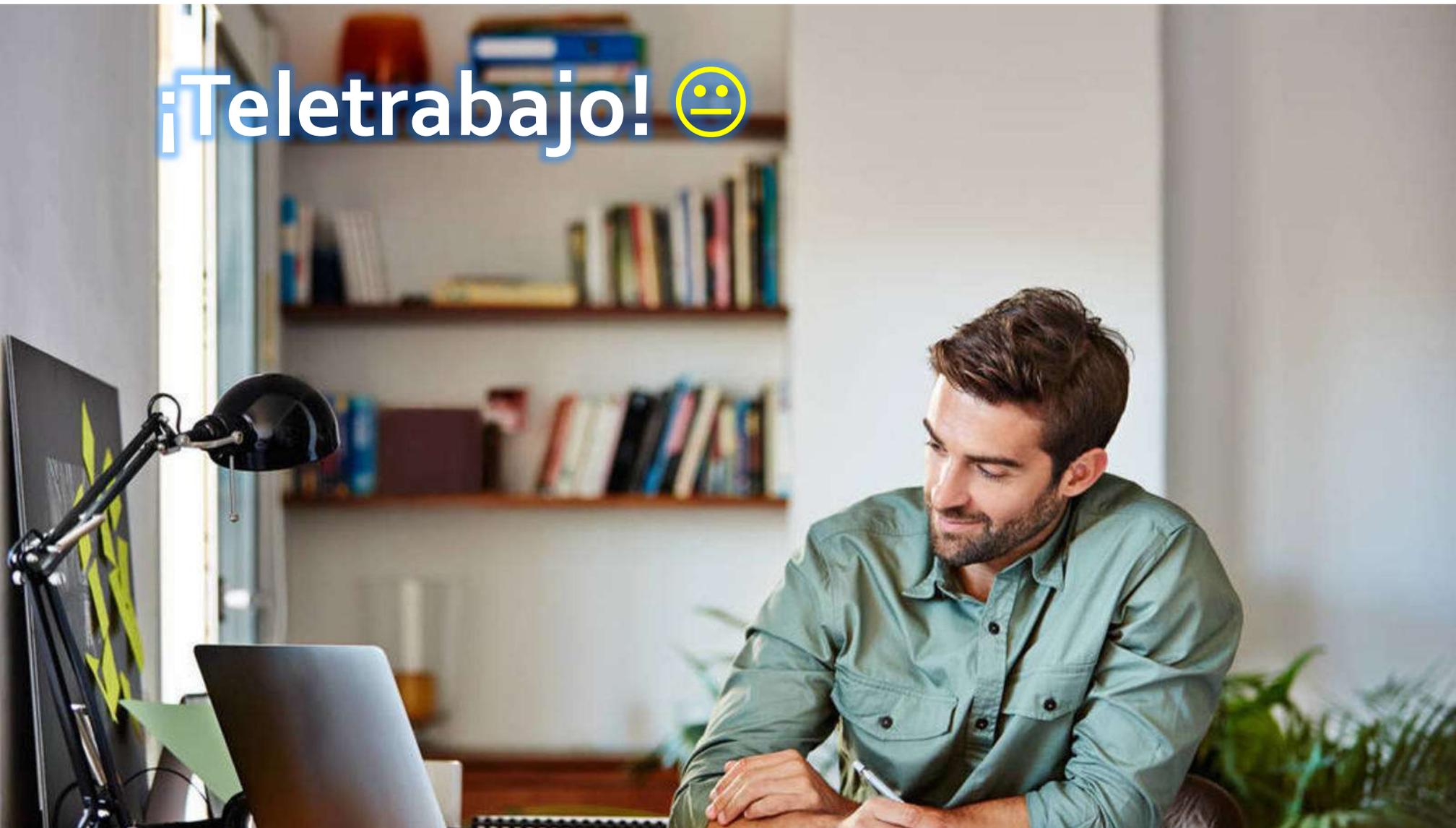


*el pájaro madrugador
se come el gusano*



*el segundo ratón se
deja el queso*

¡Teletrabajo! 😞



¡Teletrabajo! 😞



El trabajo pierde la primacía: la búsqueda de bienestar cuestiona el modelo presencial de lunes a viernes

El teletrabajo y la semana laboral de cuatro días aparecen como alternativas al sistema tradicional, pero su implantación está repleta de obstáculos

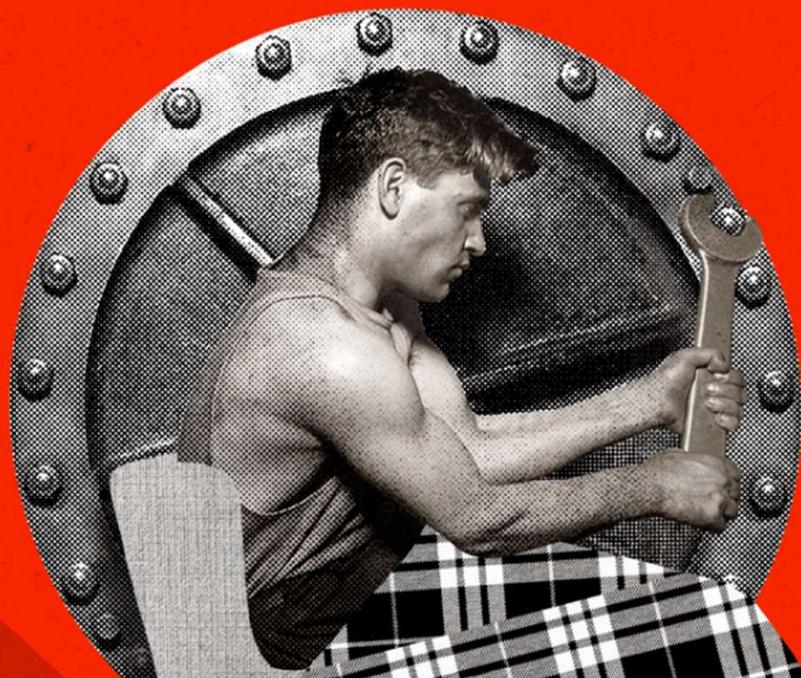
ÁLVARO SÁNCHEZ | GORKA R. PÉREZ

19 FEB 2022 - 20:55 CST



Las vacaciones pagadas cambiaron en el siglo pasado el modo en que el ciudadano se relacionaba con el trabajo y dieron un empujón definitivo a la idea de viajar por placer: el turismo. Ahora, la pandemia ha acelerado un nuevo replanteamiento de la conexión entre el empleado y la empresa basado en dos magnitudes: el espacio y el tiempo. Si la humanidad es tan vulnerable a la irrupción de un virus repentino, ¿no deberíamos dedicar más horas a lo que realmente nos gusta hacer? Si el

<https://elpais.com/economia/2022-02-20/el-trabajo-pierde-la-primacia-la-busqueda-de-bienestar-cuestiona-el-modelo-presencial-de-lunes-a-viernes.html?>



"Entre más alto sea tu cargo, más visible debe ser tu presencia", escribió en uno de los correos refiriéndose a la política de trabajo remoto.

"Es por eso que viví tanto tiempo en la fábrica, para que aquellos en las líneas [de producción] pudieran verme trabajando a su lado. Si yo no hubiera hecho eso, Tesla hubiera caído en bancarrota hace mucho tiempo".

"Si no apareces en la oficina, asumiremos que has renunciado": Elon Musk declara el fin del trabajo remoto en Tesla

Redacción
BBC News Mundo

1 junio 2022



El jefe de la compañía de automóviles eléctricos Tesla, el multimillonario sudafricano Elon Musk, ordenó a todos los empleados de la marca a volver a las oficinas, declarando que el trabajo remoto ya no sería aceptable.

https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2021-09-20/piensan-realmente-los-jefes-del-trabajo-remoto_3289736/

PRESENCIAL O NO, ESA ES LA CUESTIÓN

¿Qué piensan realmente los jefes del trabajo remoto?

¿Es mejor el presencialismo porque nos permite compartir sinergias? ¿Somos más productivos en casa y con flexibilidad? ¿Qué piensan los directivos de todo esto?

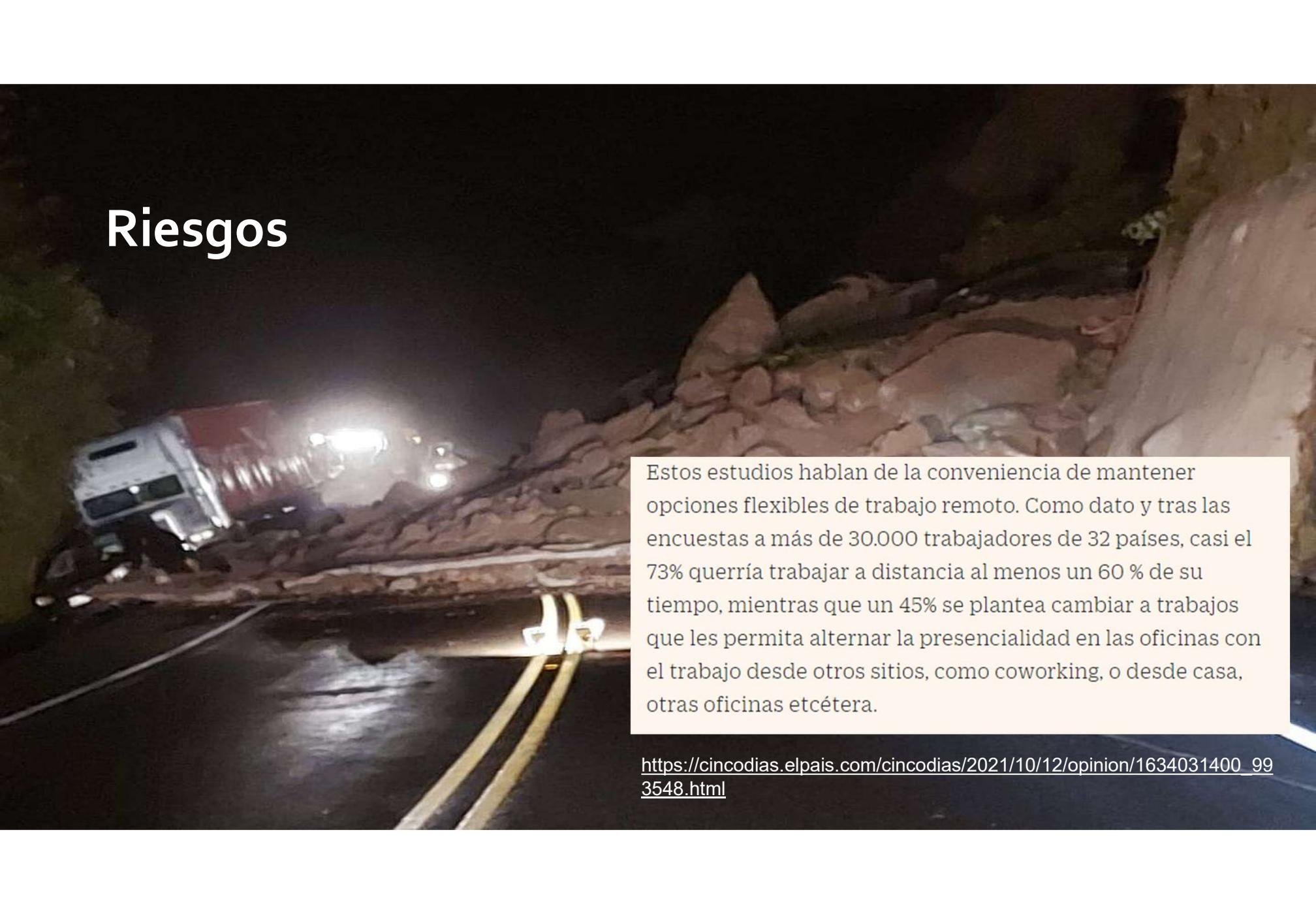
Las empresas lo que desean realmente es captar buenas mentes, y a estas alturas ha quedado bastante claro que para muchas personas la flexibilidad y la conciliación son fundamentales, por lo que ceder en ese aspecto podría ser fundamental en el futuro. Los niveles de productividad y rentabilidad son fundamentales, y si bien es cierto que con demasiado teletrabajo puede perderse la motivación, con una vuelta demasiado brusca al trabajo muchos empleados podrían sentir que carecen de autonomía.



Tiempo
Estrés
Combustible



Riesgos

A photograph showing a semi-truck overturned on a steep, rocky hillside at night. The truck is tilted significantly, with its front end pointing downwards. The scene is illuminated by bright emergency lights, creating a high-contrast, dramatic effect. The background is dark, with the rocky terrain of the hillside visible. The overall atmosphere is one of a serious accident or emergency situation.

Estos estudios hablan de la conveniencia de mantener opciones flexibles de trabajo remoto. Como dato y tras las encuestas a más de 30.000 trabajadores de 32 países, casi el 73% querría trabajar a distancia al menos un 60 % de su tiempo, mientras que un 45% se plantea cambiar a trabajos que les permita alternar la presencialidad en las oficinas con el trabajo desde otros sitios, como coworking, o desde casa, otras oficinas etcétera.

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/10/12/opinion/1634031400_993548.html

Asunto: Recurso de revocatoria al Consejo Institucional

Fecha: viernes 22 de abril de 2022

*1. Teletrabajo Ordinario en territorio nacional: La persona funcionaria podrá teletrabajar días completos o fracciones de estos, por sugerencia propia o interés de la Institución, **sin que supere semanalmente el 80% del total de su jornada de nombramiento si esta es mayor al 50%, y podrá ser de un 100% si es menor o igual al 50% de jornada.** Será autorizado por el superior jerárquico inmediato de la persona funcionaria.” (el resaltado no es del original)*

3. Tampoco se muestran datos concretos que justifiquen el aumento de un 60% a un 80% (y hasta 100% en algunos casos) de teletrabajo. Las decisiones adoptadas por el Consejo Institucional tienen una trascendencia e implicaciones fuertes en el ITCR por lo que sus acuerdos deben ser ampliamente justificados, basados en resultados de estudios y evaluaciones que reflejen la proporcionalidad, racionalidad del cambio, así como la no afectación del logro de los objetivos institucionales.

Asunto: Recurso de revocatoria al Consejo Institucional

Fecha: viernes 22 de abril de 2022

6. Tampoco se observa, que haya un análisis de las implicaciones en salud ocupacional o una estimación de los posibles impactos en la salud mental de los funcionarios ante una jornada mayor en teletrabajo. Pues ante mayor aislamiento tenga la persona más riesgo de desarrollar habilidades relacionadas con el aspecto social del individuo, lo que podría lesionar el equilibrio físico, mental y social que indica la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud.

7. El Consejo Institucional no presenta en su acuerdo una valoración del riesgo ni las consecuencias externas o internas, de sus acciones; ni consideró el cumplimiento de la Función Pública, pues la Institución tiene una jornada consolidada presencial en la academia, por lo que muchos de los servicios podrían no darse adecuadamente ante la falta de personal que atienda los requerimientos.



Asunto: Recurso de revocatoria al Consejo Institucional

Fecha: viernes 22 de abril de 2022

11. Un alto número funcionarios en la Institución en la modalidad de teletrabajo ordinario podría afectar negativamente las metas financieras Institucionales, pues no se podría justificar el pedimento del FEES para aulas, laboratorios y otros usos, si la infraestructura no se usaría por la no presencia de funcionarios y estudiantes en los Campus y Centros Académicos.

12. En cuanto al clima laboral, podría afectar la labor de las direcciones, pues al ser facultativo de esta decidir su implementación, podría provocar roces o inestabilidad al negársele la petición de teletrabajo ordinario a un funcionario que considera que la merece y que no acepta el criterio de la necesidad de la presencialidad para el desarrollo de una determinada labor; dejando en vulnerabilidad al director o directora, pues su criterio es el único que decide a quién se le brinda.



Cuasi experimento ex post

Grupo experimental:
teletrabajadores

Grupo control: no
teletrabajadores

CNFL
CGR
Poder Judicial
Servicio Fitosanitario

**Mismas organizaciones, mismas
jefaturas, mismos compañeros,
mismas funciones**



¡Antes de la pandemia! +

Investigación empírica TEC

Constructos y muestra



Teletrabajo, espacio de teletrabajo, personas en el hogar, días de teletrabajo, flexibilidad, control, tiempo teletrabajando, capacitación, responsabilidad fuera del trabajo

Conflicto trabajo familia, carga de trabajo, aislamiento en el trabajo, satisfacción en el trabajo, conflicto en el rol, ambigüedad en el rol, competencia individual, adaptabilidad a las tareas, proactividad y capacidad de trabajo en equipo

92 teletrabajadores

Sexo, edad, tiempo con el supervisor, antigüedad, institución

59 no teletrabajadores

33 supervisores evalúan rendimiento laboral

Resultados

El aumento en la **cantidad de días de teletrabajo**, el **haber recibido capacitación**, y el poder **contar una habitación para teletrabajar** ayudan a que el teletrabajador tenga menores interferencias del trabajo en la vida familiar

Contar con personas en la casa incrementa las interferencias, al igual que el tiempo de estar teletrabajando genera mayores interferencias de la familia hacia el trabajo



Quienes reciben **mayor control de los supervisores** mientras teletrabajan presentan niveles más bajos de **adaptabilidad a los cambios**, **competencia en sus labores** y **proactividad en las tareas**

¿Y la productividad?
No se encontró relación

Conforme **aumenta la cantidad de días de teletrabajo** disminuye la **ambigüedad de rol** y el **conflicto de rol**, al igual que haber recibido capacitación en teletrabajo

RECURSOS HUMANOS >

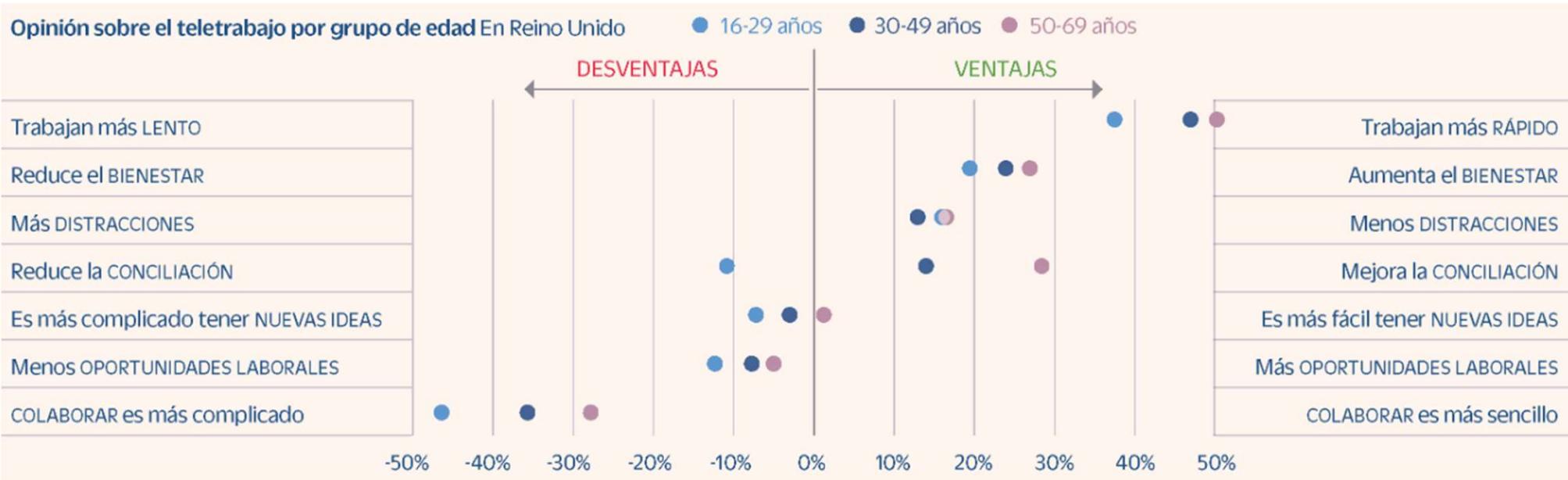
Los retos que tiene por delante el trabajo híbrido



ANA MUÑOZ VITA

Todo ello abre la puerta a nuevos debates: “¿Se debería pagar menos a quienes trabajen en remoto desde ubicaciones más económicas dentro del mismo país?”, plantean desde Deutsche Bank. La deslocalización hacia países emergentes, que ya venía despuntando en los últimos años, podría intensificarse. Un movimiento que afectará también a los gobiernos, que deberán desarrollar nuevas leyes, sistemas de recaudación y de seguridad social para adaptarse a la nueva realidad.

- El teletrabajo mitigó el impacto económico del Covid, pero puede ser un caballo de Troya para el mercado laboral



https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/04/12/fortunas/1649785883_531877.html

“La práctica
debería ser
producto de la
reflexión,
no al contrario”

Hermann Hesse



Mito 2

Todo el mundo
puede teletrabajar.

<https://www.youtube.com/watch?v=x7wj9PfTPuo>

Cuándo aplicar teletrabajo

El puesto tiene características teletrabajables

1

La persona tiene disposición, preparación y condiciones de espacio, equipo y entorno para teletrabajar

2

Teletrabajo

El desempeño del teletrabajador (autogestión) es adecuado en teletrabajo

3



GUÍA PARA VALORAR LA CONTINUIDAD DEL PERSONAL JUDICIAL EN TELETRABAJO (DOMICILIARIO)

DIRIGIDA A PERSONAL SUPERIOR
JERÁRQUICO

Comisión Institucional de Teletrabajo
Dirección de Gestión Humana



Circular N° PJ-DGH-C-003-2022

PARA: Jefaturas de Direcciones, Departamentos, Oficinas, Despachos Judiciales y personal judicial de todo el país
DE: Dirección de Gestión Humana
Fecha: 09 de mayo de 2022
ASUNTO: Guía para valorar la continuidad del personal judicial en teletrabajo (domiciliario)

De acuerdo con lo estipulado en la Sesión N° 16-2022 del 28/03/2022, artículo XIV, Circular No. 58-2022 de la Corte Plena y con la sesión 28-2022 del 31/03/2022, artículo XLIX del Consejo Superior, relacionado con el regreso progresivo a la prestación del servicio de forma presencial en los despachos judiciales, se hace necesario brindar al personal superior jerárquico la siguiente *“Guía para valorar la continuidad del personal judicial en teletrabajo (domiciliario)”*, aprobada por el Consejo Superior en la sesión N°35-2022 del 27 de abril de 2022, artículo XXVIII, a quienes les corresponderá ejecutar el debido proceso para programar el retomo del personal a las oficinas y decidir en conjunto con las personas teletrabajadoras quiénes podrán mantenerse en esa modalidad, a partir del 01 de mayo de 2022.

Esta guía le ayudará a contestarse las siguientes preguntas: *¿Para qué revisar las condiciones antes de regresar a la presencialidad?, ¿Cómo valorar la continuidad en la modalidad de teletrabajo con cada persona teletrabajadora?*, también encontrará algunas consideraciones previas y el procedimiento detallado para valorar la continuidad del teletrabajo en su oficina o despacho judicial.

En la guía se explican los pasos a seguir para una toma de decisiones en consenso entre las personas superiores jerárquicas y las personas teletrabajadoras, tal y como lo promueve el reglamento interno de teletrabajo, además, la valoración para aplicar mejoras, ajustar los planes de trabajo y contratos, o la formalización del proceso de cese de la modalidad, todo bajo el parámetro principal de la no afectación del servicio judicial que se brinda a las personas usuarias tanto internas como externas a la institución.

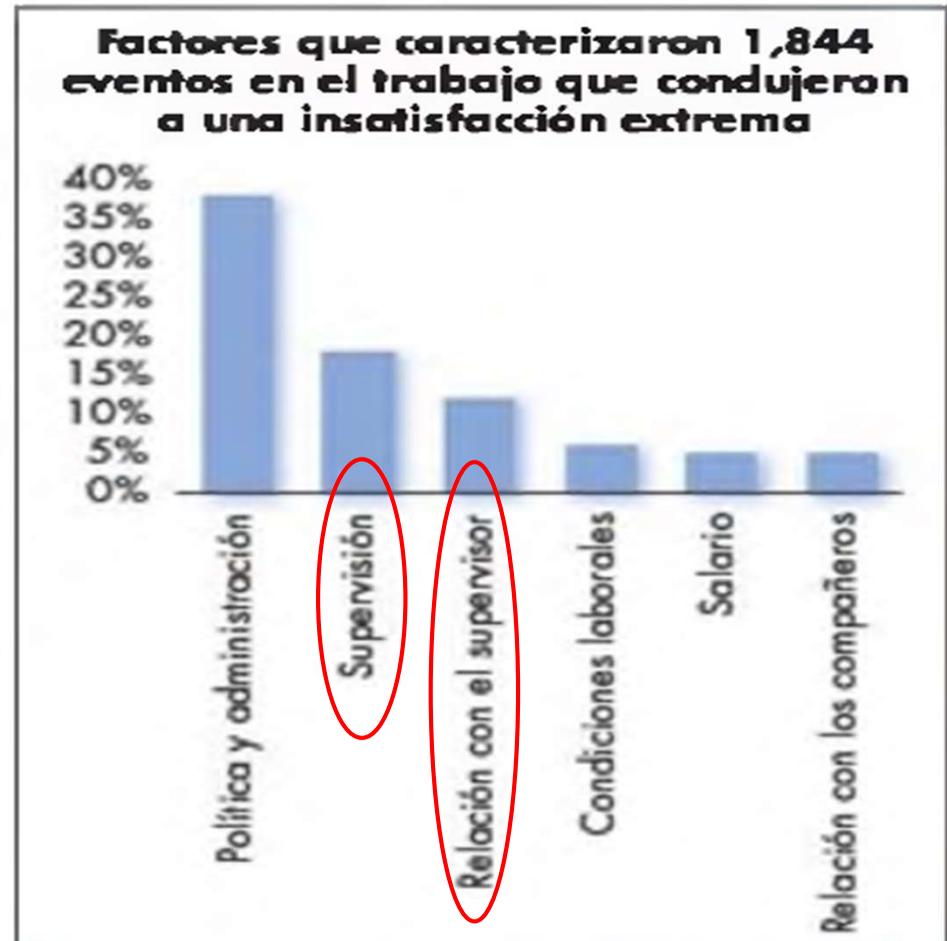
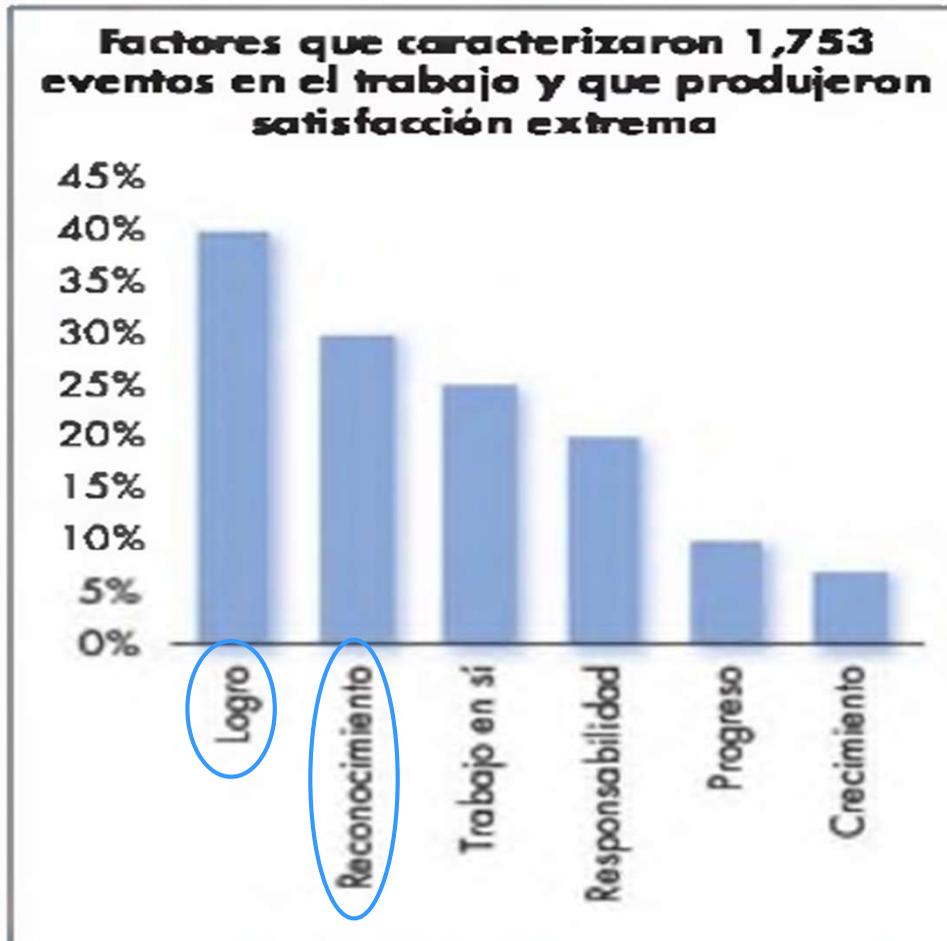
Dirección de Gestión Humana
San José, Barrio González Lahmann
Av 6-8, Cables 17-19, Teléfono: 2295-4961/2295-3945

Deptopersonal@poder-judicial.go.cr
Teléfono: 2295-4961 ext: 01-4691



“Cuando la gente deja un trabajo, no intentan salir de la empresa, están más motivados por dejar al jefe”

Ken Blanchard



Fuente: Robbins y Judge (2013) Comportamiento organizacional (pág. 206)



LECCIÓN DEL DÍA

Cuando el mal empleado es tratado igual que al bueno, el malo no mejora y **el bueno se desmotiva.**

Cohesión

La “química” entre los miembros y el deseo de trabajar juntos determina la efectividad del equipo

COHESIÓN

Mucha

Poca

NORMAS DE DESEMPEÑO

Elevadas

Productividad elevada

Productividad moderada

Bajas

Productividad moderada

Productividad escasa

Revolución 'smart working': cuando los empleados deciden cómo quieren trabajar

Heineken España pone en marcha un nuevo modelo de organización laboral, flexible, híbrido y cocreado junto a sus trabajadores, en el que estos deciden cuándo acudir a la oficina y cuándo teletrabajar



El estudio *Lo que los trabajadores quieren*, elaborado por Manpower Group en 2021, refleja que la flexibilidad se encuentra entre las tres principales prioridades, a nivel global, para todos los trabajadores, sin importar su edad, género o ubicación. Y en el caso de la población de 25 a 44 años es el segundo factor más importante para aceptar un empleo.

Para llegar al modelo final, Heineken decidió incluir a 77 de sus empleados para investigar cuál podía ser la mejor fórmula. Durante cuatro semanas, probaron distintas opciones de trabajo remoto y presencial, unas más flexibles que otras, para tratar de buscar aquella que mejor encajara con las necesidades de las distintas personas que forman parte de la compañía.

Lo que al final aprendió la cervecera es que el mejor modelo para su equipo es híbrido y (sí, de nuevo llega la palabra mágica) flexible. Así, sus empleados cuentan con 16 horas a la semana para teletrabajar. Ellos mismos pueden diseñar cuando prefieren trabajar en remoto o cuando acudir a la oficina. Esto permite combinar lo mejor de dos mundos, ya que en casa nos concentramos más y ejecutamos mejor las tareas, mientras que acudir al centro de trabajo es esencial para tareas de coordinación, trabajar en equipo y socializar con los compañeros.

<https://elpais.com/icon/empresa-y-futuro/2021-11-10/revolucion-smart-working-cuando-los-empleados-deciden-como-quieren-trabajar.html>



6- Factores de Éxito

A continuación se citan algunos de los factores de éxito que se han identificado para la sostenibilidad de los programas de teletrabajo:

-Visión: El Programa de Teletrabajo se conceptualiza como un medio que apoya los procesos de modernización de la institución y favorece el desarrollo de los trabajadores.

-Cultura. La puesta en práctica del teletrabajo genera un cambio en los paradigmas tradicionales de hacer el trabajo, por ello se implementa un programa de cultura organizacional que asimile su aplicación.

-Liderazgo: Se desarrollan acciones para fortalecer el rol de los líderes frente a la práctica del teletrabajo, donde la supervisión y control se da mas por resultados que por la presencia física del funcionario.

Medición: Se establecen criterios sobre la productividad de los teletrabajadores bajo un enfoque sistémico que cubre a todas instancias con las cuales se relaciona.

Anexo II. - Las formas de comunicación más utilizadas durante la pandemia de COVID-19

Categoría	Qué/por qué	Frecuencia	Herramienta
Organización del trabajo			
Reuniones de todo el personal o de equipo	Difundir la información clave de la empresa y las actualizaciones en toda la organización para garantizar que todos estén en sintonía	Semanal o mensual	Videoconferencia
Reuniones de lanzamiento o relanzamiento	Crear normas, debatir cuestiones prácticas y generar entusiasmo para establecer expectativas	Mensual al comenzar con el teletrabajo	Videoconferencia
Consultas regulares	Involucrar y motivar al equipo y obtener comentarios acerca de sus habilidades de gestión a distancia para evitar la falta de comunicación. Se puede tratar de conversaciones individuales o reuniones de equipo	Diaria o semanal, según el proyecto	Videoconferencia, teléfono, aplicaciones de mensajería



► El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella

Guía práctica

Gestión del desempeño			
Sesiones de orientación	Establecer puntos de acción para hablar del crecimiento de los trabajadores y de las oportunidades de cambio	Mensual	Videoconferencia
Revisión de los progresos individuales y en equipos	Identificar las preocupaciones, examinar los progresos realizados, alinearse con los objetivos para seguir con el plan de trabajo	Cada 2 semanas	Videoconferencia
El desarrollo de la confianza			
Reuniones sociales informales	Para hacer que los trabajadores se vinculen y ayudar a los trabajadores a distancia a mantenerse conectados y comprometidos	Semanal	Videoconferencia
Bienestar			
Reuniones rápidas	Para comprobar la salud mental y física de los trabajadores	Diaria o cada dos días	Teléfono, aplicaciones de mensajería
Resolución de problemas			
Sesión de preguntas y respuestas con la dirección	Para evitar los rumores, disipar inquietudes y ansiedades, aclarar la situación en el equipo y conocer las opiniones del equipo	Semanal o mensual	Videoconferencia
Involucrar a defensores de la cultura de la empresa	Para llegar al personal y revigorizar los valores y la misión de la empresa	Semanal o mensual	Videoconferencia



► El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella

Guía práctica

Toma de decisiones en equipo: grupo nominal

1. Cada uno escribe sus ideas



2. Cada quien defiende su idea



3. Se discute globalmente



4. Se califican la ideas y la que tenga mayor puntaje gana

Iniciar un formulario nuevo

Galería de plantillas



En blanco



Evaluación



Información de contacto



Confirmación de asiste...



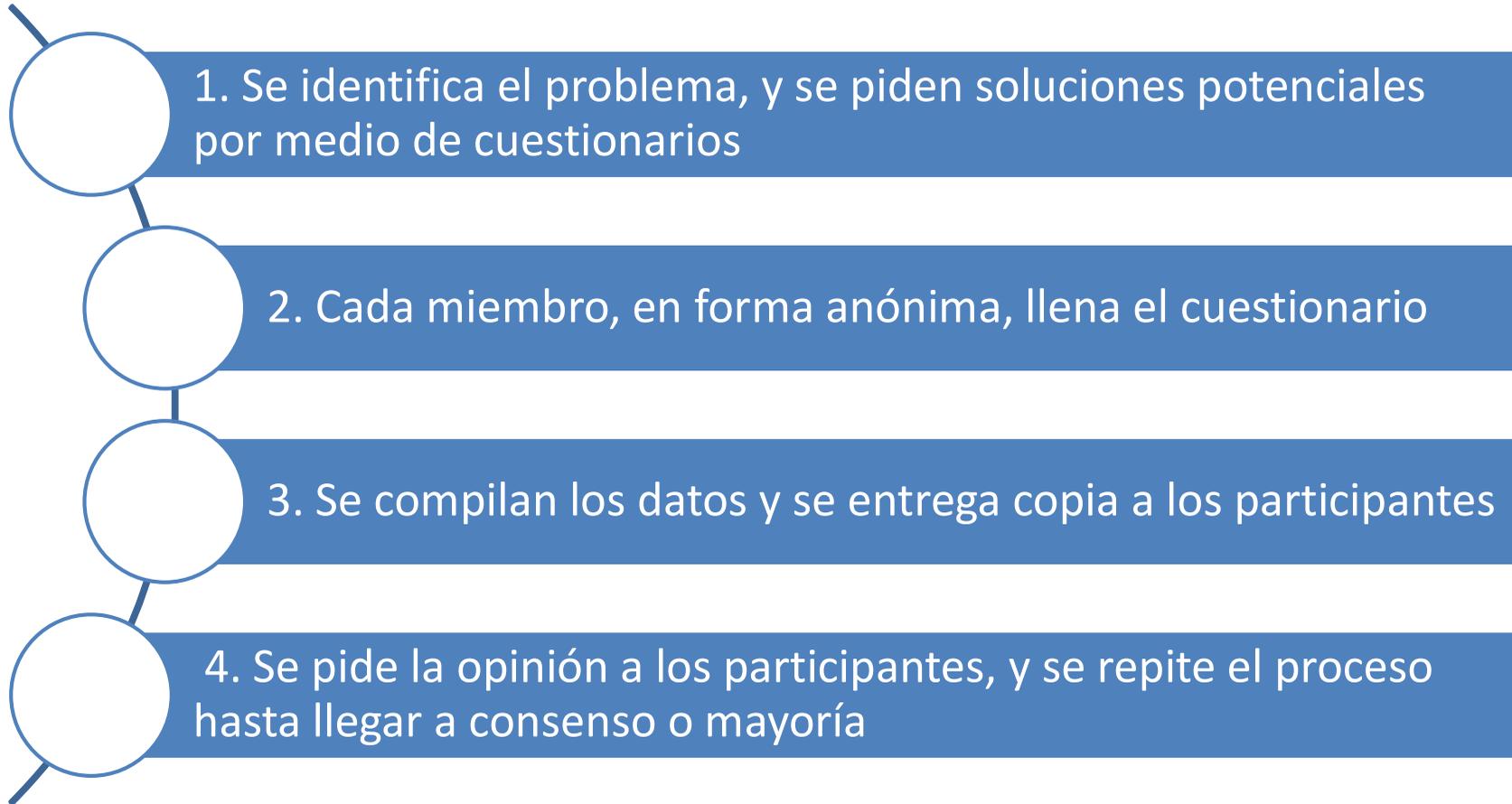
Invitación a una fiesta



Registro para la obtenc...



Toma de decisiones en equipo: método Delphi



7- Herramientas de Control

Su propósito es mantener informada a diferentes instancias de la organización sobre el estado del programa en todas sus fases. Las herramientas que se utilizan para este fin son las siguientes:

7.1 Informes

De acuerdo con lo que establecen los artículos N° 8 inciso “d” y N° 11 del decreto, se deben brindar informes semestrales sobre la gestión del Programa de Teletrabajo. El contenido de los informes será comunicado oportunamente por el Equipo Coordinador de Teletrabajo.

7.2 Actas de reunión

En toda reunión de la Comisión Institucional de Teletrabajo se levanta un acta donde se registran los temas tratados y los acuerdos.

7.3 Lecciones Aprendidas.

Producto de la implementación del Teletrabajo, se lleva un registro de las experiencias más relevantes adquiridas en el programa, que pueden ser consultadas por medio de la Comisión Institucional de Teletrabajo.



PROGRAMA NACIONAL DE TELETRABAJO



GUÍA PARA IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO
EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS
EN EL MARCO DEL DECRETO
N° 39225-MP-MTSS-MICITT



Digitalización

	SÍ	NO
Las necesidades tecnológicas y los recursos necesarios para los teletrabajadores han sido revisados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se ha evaluado el nivel de conocimientos tecnológicos de los teletrabajadores, quienes han recibido capacitación en este ámbito.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se ha revisado la política interna sobre el uso de la tecnología y las herramientas digitales para incluir el uso de dispositivos propios por parte de los trabajadores y las modalidades de apoyo financiero o material para los trabajadores que trabajan desde casa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La información sobre el apoyo técnico se ha difundido ampliamente entre los teletrabajadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La capacitación en protección de datos y privacidad está disponible para toda la organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La recopilación y el procesamiento de datos personales cumple con la legislación relativa a la privacidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Comunicación

	SÍ	NO
Se ha creado un sitio específico dedicado al teletrabajo en el sitio web o la intranet de la organización que incluye información, recursos y actualizaciones de las políticas internas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los teletrabajadores han sido informados acerca de las estrategias de comunicación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La información sobre cuándo y cómo se puede contactar a los supervisores directos se ha difundido ampliamente (en múltiples canales) a los teletrabajadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se ha alentado a los trabajadores a que participen en la comunicación social e informal entre los equipos y organizaciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Seguridad y salud en el trabajo

	SÍ	NO
Los posibles riesgos y peligros para la salud y la seguridad que afectan a los teletrabajadores han sido identificados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los teletrabajadores han sido informados acerca de sus derechos y deberes relacionados con su propia salud y seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las oportunidades para proporcionar a los trabajadores apoyo en materia de salud física y mental han sido revisados y se han tomado las medidas correspondientes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se ha revisado y otorgado la opción de que los trabajadores tomen prestado el equipo ergonómico (sillas, monitores) de la oficina durante el teletrabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



► El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella

Guía práctica

Consecuencias jurídicas y contractuales

	SÍ	NO
Se han revisado las políticas gubernamentales y el apoyo disponible para los empleadores con teletrabajadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los salarios y paquetes de prestaciones de los trabajadores han sido revisados y ajustados, de ser necesario, en caso de que el teletrabajo se prolongue.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se han evaluado y aclarado las cuestiones jurídicas y fiscales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los visados, permisos de trabajo y otras formalidades para los trabajadores internacionales han sido revisados y tramitados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

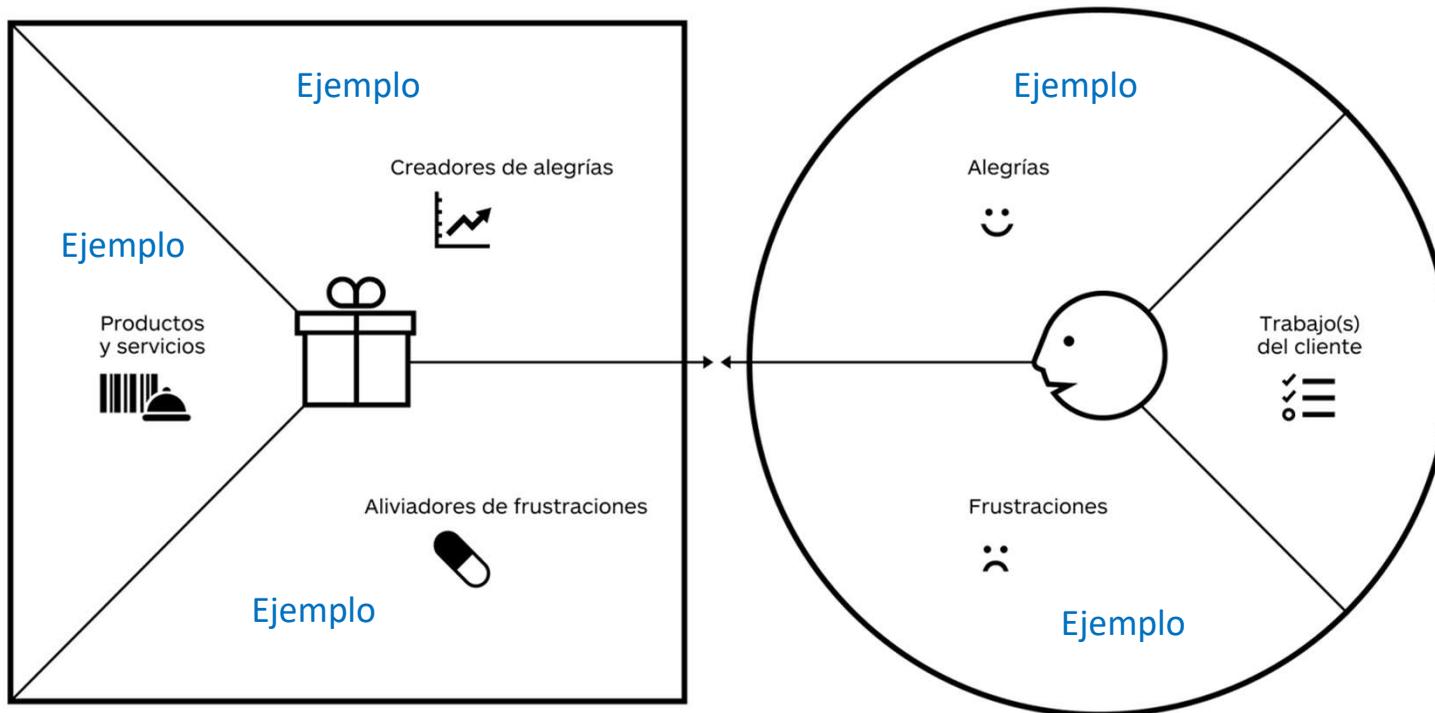
Formación

	SÍ	NO
Se realizan encuestas periódicas en línea.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se ha evaluado y proporcionado la formación y apoyo para los teletrabajadores y el personal directivo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formación y capacitación en aptitudes interpersonales y aspectos y normas de comportamiento han sido consideradas y puestas en marcha tanto para los trabajadores como para los directivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



¿Y si enfocamos el teletrabajo como una propuesta de valor?

Una propuesta para el colaborador



Una propuesta para la jefatura
Una propuesta para el empleador



Tomado de <https://www.leadersummaries.com/ver-resumen/disenando-la-propuesta-de-valor>
Video: <https://www.youtube.com/watch?v=ZCJC1hI6qWQ&t=214s>