

Workplace



Teletrabajo y la inclusión

Editorial



Waleska Sterkel | Executive Director

Estimado lector,

Es un verdadero gusto para AmCham Guatemala compartir con ustedes esta nueva edición de Workplace, nuestro boletín legal-laboral. Hemos llegado a la quinta edición de esta publicación y estamos emocionados por la gran apertura y alcance que nuestros artículos han tenido.

En esta oportunidad, abordaremos un tema de suma importancia para los departamentos de recursos humanos y la situación laboral en el país: el teletrabajo y la inclusión para personas con discapacidad. La inclusión responde de manera positiva a la diversidad de habilidades y capacidades, convirtiéndolas en una oportunidad para enriquecer un ambiente, en este caso, uno de trabajo.

Esto se logra a través de la participación activa de todos los colaboradores en una empresa. Para impactar aspectos fundamentales de la vida de una persona con discapacidad, su desarrollo humano y el ejercicio de sus derechos humanos, se deben crear condiciones de trabajo inclusivas e integrarlos al equipo de trabajo con cordialidad, compromiso y compañerismo.

En esta edición, reunimos una serie de artículos que abordan los principales retos y oportunidades para que las empresas guatemaltecas promuevan y adopten como parte de sus programas internos, la inclusión laboral para personas con discapacidad. Conoceremos de cerca sobre el autismo en el teletrabajo y cómo las capacidades de personas con Asperger podrían sumar muchísimo en las empresas ante la realidad del trabajo a distancia.

Agradecemos una vez más por ser parte de esta edición y esperamos que el contenido en las próximas páginas sea de su agrado e interés.

¹ Programa de Naciones Unidas en Guatemala. Proyectos: Abordando la inclusión laboral para personas con discapacidad en Guatemala. <https://www.gt.undp.org/content/guatemala/es/home/projects/abordando-la-inclusion-laboral-para-personas-con-discapacidad-en.html>

Índice

Colaboradores

Licda. Mirla Tubac Montesdeoca

Manager, EY LAW, S.A | Co-presidente del
Cómite Laboral y SIYSO de AmCham

M.A. Oscar A. Pineda Chavarría

Socio Molina Mencos, Pineda & Asociados |
Co-presidente del Cómite Laboral y SIYSO
de AmCham

AmCham's President

Juan Pablo Carrasco de Groote

AmCham's Executive Director

Waleska Sterkel

Job Search Coordinator

Lucrecia Castañeda

Communications Coordinator

Brigitte Salazar

Layout & Design

Erwin Acajabón

Pág. Tema

4	La discapacidad y el teletrabajo
6	Teletrabajo, ¿llegó para quedarse?
10	Teletrabajo, salud y seguridad ocupacional
12	Los trabajadores migrantes, un grupo vulnerable durante el Covid-19
13	El teletrabajo y la inclusión: una nueva oportunidad
16	El teletrabajo y la inclusión, retos del teletrabajo
19	Los retos del teletrabajo durante el covid-19
22	Trabajo inclusivo respetando la neurodiversidad
23	El autismo en el trabajo: promoviendo la inclusión

Plumas invitadas

Evelin Rebuli

Socia QIL+4 Abogados | Especialista y encargada del área
laboral

Ignacio Casillas

Director Regional Centroamérica y Caribe | ManpowerGroup

Ricardo Leiva Castillo

Socio, ABOGACORP

Cristina Sandoval

Presidenta del Comité Derecho Migratorio de AmCham

Andrea Barahona

Gerente de Gestión del Talento | Publicidad Comercial
Mullenlowe Guatemala

Marielos de Rueda

Presidenta Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala

Hilda Gabriela Castro de Búrbano

Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y
Discapacidad -ASCATED-

Angélica Gómez

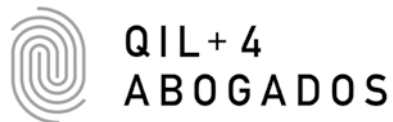
Presidenta ASPERGUA

Kareen M. Gudiel

Directora, Asociación Guatemalteca por el Autismo



La discapacidad y el teletrabajo



Por Evelin Rebuli | Socia QIL+4 Abogados | Especialista y encargada del área laboral

El teletrabajo es una herramienta de trabajo que abre un mundo de posibilidades para la reinserción de sectores de la población que no han tenido libre acceso al mundo laboral. Es una opción factible para brindar oportunidades de trabajo a personas para quienes el desplazarse fuera de sus hogares es una limitante, lo cual le ocurre tanto a personas con cargas familiares que deben cuidar niños o adultos mayores, como a personas con discapacidad y/o estudiantes, por mencionar algunos casos.

Hoy en día un trabajador puede realizar uno o varios trabajos, a favor de uno o varios empleadores desde cualquier lugar del mundo, y sin que importe su ubicación, con el uso de las múltiples herramientas tecnológicas que actualmente existen. El mundo está más interconectado que nunca.

Por lo tanto, el trabajar desde el hogar o en la ubicación que el empleado designe o que acuerde con el empleador fuera de la empresa, genera un abanico de oportunidades. Es una forma flexible de

organizar el trabajo y puede pactarse desde horarios abiertos, segundo empleo, tiempos parciales e incluso completos. Asimismo, puede ser realizado por cualquier persona, independiente de su condición, edad o cualquier otra particularidad.

Desafortunadamente, las personas con discapacidad no pueden acceder a cualquier trabajo debido a múltiples factores, entre los cuales se encuentran su nivel de discapacidad, dificultad para desplazarse, infraestructura necesaria para su caso particular, y necesidad de asistencia, entre otros. Sin embargo, estas dificultades pueden disminuirse con herramientas como el teletrabajo, y pueden generar nuevas formas de laborar para tener una mejor calidad de vida y proporcionar un valioso aporte a la sociedad.

Dentro de este abanico de oportunidades, es importante tomar en cuenta algunos aspectos importantes:

1. El trabajador debe contar con ciertas

competencias, tanto técnicas como personales.

2. Dentro de las competencias técnicas podemos mencionar:

a. Contar con conocimientos para utilizar las herramientas electrónicas y de comunicación a distancia, tales como programas de correo electrónico, internet, chat, videoconferencias, entre otros.

b. Habilidad para comunicarse en forma clara y precisa.

c. Tener competencias que resultan útiles para trabajar a distancia, tales como el interés por aprender a utilizar nuevas tecnologías, capacidad para aprender solos, mantener interés en el trabajo y en la comunicación con colegas y la empresa.

d. Hábitos laborales adecuados, capacidad de organizar el trabajo en casa, ética, confidencialidad, mantener equilibrio personal y habilidades de comunicación.

Todo lo anterior puede obtenerse o mejorarse

a través de programas de capacitación, no solo de parte del patrono, sino también del Estado.

3. El empleador debe proporcionar al trabajador todas las herramientas necesarias para que pueda prestar sus servicios desde su casa. Los potenciales costos de esto pueden verse balanceados con el ahorro en el transporte y la adecuación de la infraestructura de la empresa a las necesidades del trabajador, y, además, le facilita al trabajador el mantenerse en un espacio como su hogar, donde ya contaría con los elementos y la asistencia necesaria que pueda requerir.
4. El trabajo que se asigne al empleado debe ser sujeto a realizarse por medio de teletrabajo, en labores totalmente ejecutables a distancia, tales como operadores de call centers, grabador de datos, trabajo administrativo, gestión de cobros, diseño web y programación, por mencionar algunos.

Como aspecto negativo, muchos autores y especialistas consideran que el hecho de que

el teletrabajo puede disminuir la facultad del trabajador para relacionarse con otras personas y cambiar de ambiente, podría aumentar el riesgo de depresión.

Por lo tanto, se necesita el esfuerzo de la sociedad para poder implementar y aprovechar estas oportunidades, creación de políticas gubernamentales, incentivos como guías y manuales que faciliten su implementación, capacitación para los trabajadores y a empresas interesadas, ayudas y acceso a información para la población y familias con miembros con discapacidad, entre otras.

Para los empleadores es esencial tener en consideración que tener un equipo de trabajo inclusivo y diverso genera un valor agregado a los equipos internos, aumenta los valores corporativos, el compromiso y la identificación de los empleados con el trabajo, y mejoran tanto la productividad como la imagen corporativa.



QIL+4
ABOGADOS

Diagonal 6, 10-01 Zona 10
Oficina 302 A. Torre II
Centro Genrencial Las Margaritas.
Guatemala, C.A.
(502) 2327-4646
(502) 205-9000
www.qil4.com



Teletrabajo, ¿llegó para quedarse?



Por Ignacio Casillas | Director Regional
Centroamérica y Caribe, ManpowerGroup

El teletrabajo, trabajo remoto o home office se puso de moda y de la noche a la mañana, estos son los conceptos que se conocen cuando una persona realiza sus actividades laborales desde algún sitio fuera de la oficina, no necesariamente en casa. Las modalidades dependen de los lugares en donde las personas desarrollan sus actividades, estas pueden ser en casa, en una cafetería, en un parque o en algunos casos en esquemas de coworking.

Para que una empresa comience a implementar un esquema de teletrabajo exitoso debe tener en consideración los siguientes puntos:

1. Contar con las herramientas tecnológicas necesarias para asegurar que los empleados podrán continuar con sus actividades normal.
2. Contar con los medios de Ciber Seguridad para la conexión segura.

3. Hay que asegurar que los empleados tienen las conexiones adecuadas para trabajar desde casa o cualquier sitio.
4. Conversar con las personas que estarán bajo esta modalidad y establecer las reglas.
5. Capacitar a los líderes de estas personas para guiarlos a un liderazgo digital.
6. Reestablecer los objetivos y mecanismos de evaluación del desempeño.
7. Restablecer los canales de comunicación formal para con clientes, proveedores, compañeros de trabajo.

Los cargos susceptibles a un esquema de teletrabajo son todos aquellos que su actividad laboral no requiera necesariamente la presencia física de las personas en la oficina para realizar sus labores. Algunos ejemplos son puestos de atención a clientes, desarrolladores de software, soporte

técnico, algunas funciones administrativas y contables.

Así como no todos los puestos son susceptibles de teletrabajo tampoco este esquema es para todas las personas. Las personas más exitosas en este modelo de trabajo son personas autodirigidas con poco nivel de supervisión necesario para su desempeño. Personas con disciplina para ejecutar su rutina diaria, así como personas que sean muy orientadas al cumplimiento de objetivos. También es necesario que las personas tengan un espacio realmente adecuado para realizar su trabajo que les permite la concentración necesaria para el desarrollo de sus tareas.

Para que el teletrabajo sea exitoso, la persona que trabaja bajo este modelo debe considerar primeramente que debe seguir la rutina diaria como si fuera a la oficina, levantarse,



“El teletrabajo ni es para todo ni es para todos.”

bañarse y prepararse para trabajar, no se vale trabajar en pijama o desde la cama; hacer la rutina diaria como si vamos a salir a trabajar es porque mentalmente nuestro cerebro se prepara para trabajar.

Se deberá contar con un espacio adecuado para trabajar con las conexiones de internet adecuadas de velocidad y seguridad. Contar con las conexiones de comunicación adecuada para la continuidad de nuestro trabajo.

El principal consejo que puedo darle a una persona que trabaja desde casa es ser muy disciplinado. Disciplinado en establecer horarios de inicio y termino de labores, se pueden extender las jornadas de trabajo de no ser disciplinado.

Si bien hay que cumplir una jornada laboral

establecida es importante tomar espacios cortos de descanso de distracción. Hay que mantener una constante comunicación con el resto del equipo y/o la organización. Disciplinado en horarios de comida, se tiene la tentación de aumentar el consumo de alimentos durante la jornada laboral y esto va en contra de una vida saludable. Hay que establecer reglas en casa de los tiempos de trabajo con los otros miembros de la familia o con las personas con las que compartimos la vivienda.

De ser posible asistir a la oficina por lo menos dos veces al mes con el fin de continuar siendo visible para el resto de la organización e interactuar con nuevos ingresos o compañeros, siempre será mejor poner rostro a las personas con las que trabajamos.

El teletrabajo tiene grandes beneficios si

es implementado y ejecutado de forma adecuada. Algunos de ellos son:

- Evita desplazamientos de las personas,
- tiempo muerto en tráfico solo para ir a trabajar.
- Ahorro en metros cuadrados de oficina.
- Ahorro en alimentos fuera de casa.
- Balance entre tiempos de trabajo y vida personal.
- Ahorro en servicios de oficina.
- Ahorro en gastos de transportación.

Bien implementado el teletrabajo o trabajo remoto es un esquema de eficiencia porque reduce tiempos y desplazamientos que redundan en productividad.



 **Work**
by **LABOR**

OCT.



AMCHAM
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE



Place SUMMIT

20-21



Teletrabajo, salud y seguridad ocupacional



Por Ricardo Leiva Castillo | Socio, ABOGACORP

El COVID-19 ha representado retos significativos para los patronos, dentro de los cuales podemos resaltar el sostenimiento de las plazas de trabajo y garantizar el funcionamiento de las operaciones comerciales. Lo anterior, ha provocado que el teletrabajo, figura legal no contemplada dentro de la normativa guatemalteca, se consagre como una figura jurídica exitosa en el ámbito laboral del año 2020.

La ausencia de legislación relacionada con esta nueva forma de interactuar entre patronos y trabajadores, ha provocado duda sobre la aplicabilidad de la normativa relacionada con la higiene, salud y seguridad ocupacional y el régimen disciplinario en el teletrabajo.

La salud y seguridad ocupacional tienen

como finalidad principal evitar riesgos de enfermedades y accidentes en los centros de trabajo, por lo tanto, su objetivo es buscar que los trabajadores se sientan satisfechos y a su vez más productivos. Por lo anterior, resulta indiscutible afirmar que las disposiciones en materia de salud y seguridad ocupacional han sido desarrolladas para que su aplicación se materialice en los centros de trabajo.

Con el COVID-19, la función de los comités de salud y seguridad ocupacional han cobrado relevancia para evitar la propagación del virus, por lo tanto, mediante el Acuerdo Gubernativo 79-2020, se emitieron las normas complementarias al reglamento de salud y seguridad ocupacional para la prevención de brotes del virus en los centros de trabajo y su cumplimiento es mandatorio

para patronos y trabajadores. Derivado de lo anterior, resulta importante plantear las siguientes interrogantes: ¿Cómo se aplican las disposiciones de salud y seguridad ocupacional fuera de los centros de trabajo? ¿Cómo se aplican las disposiciones disciplinarias por incumplimiento de los trabajadores a las normativas de salud y seguridad ocupacional?

En virtud de las interrogantes planteadas, se identificarán algunos de los retos que enfrentan los patronos para el cumplimiento de las disposiciones de salud y seguridad ocupacional en el teletrabajo.

Uno de los principales retos será concientizar sobre la relevancia de la implementación y cumplimiento de las disposiciones de salud y seguridad ocupacional en las relaciones de trabajo. En consecuencia, los patronos



deberán identificar las disposiciones de salud y seguridad ocupacional que pueden ser objeto de aplicación en el teletrabajo, en virtud de que el trabajo se estará desarrollando en un lugar distinto al centro de trabajo, por lo tanto, no todas las disposiciones serán aplicables a dicha relación laboral.

La falta de legislación del Teletrabajo, provocará como reto para los patronos que sus contratos individuales de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, disposiciones disciplinarias y demás disposiciones en materia de trabajo y previsión social, se adecúen a las condiciones contractuales del Teletrabajo. Por lo anterior, resulta indiscutible y una realidad, que los patronos deberán enfrentarse a los criterios interinstitucionales como los del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

y Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como el de los Jueces de Trabajo y Previsión Social y demás órganos jurisdiccionales que conocen de materia laboral.

En cuanto a la utilización de la tecnología, se puede afirmar que ante la falta de presencia física del trabajador en el centro de trabajo, no solo servirá como herramienta para la prestación de los servicios del trabajador, también podrá utilizarse como mecanismo para la vigilancia de las actividades que desarrolla el trabajador, y por qué no, como una forma para ejercer las medidas disciplinarias en contra del trabajador por el incumpliendo a las normas de trabajo, salud y seguridad ocupacional.

En virtud de los grandes retos que enfrentan los patronos con la implementación del teletrabajo, las medidas disciplinarias, la

salud y seguridad ocupacional, se deberá implementar como buena práctica de los patronos, la modificación y actualización de los reglamentos interiores de trabajo y ajustar los contratos individuales de trabajo a las disposiciones de trabajo que resulten aplicables a las relaciones laborales en modalidad de teletrabajo.

Por lo expresado con anterioridad, resulta oportuno y exigible al Congreso de la República de Guatemala, la materialización del dinamismo del derecho, es decir, la adecuación de las normas jurídicas laborales a la nueva realidad social, la nueva normalidad.





Los trabajadores migrantes, un grupo vulnerable durante el Covid-19



Comité
**Derecho
Migratorio**
AmCham

Por Cristina Sandoval | Presidenta del
Comité Derecho Migratorio de AmCham

Ante la actual emergencia sanitaria, se ha identificado a grupos particulares que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, entre ellos, los trabajadores migrantes, quienes además de enfrentarse a todas las consecuencias que ha traído consigo la pandemia, se han enfrentado a actos de discriminación por despidos (los migrantes suelen ser los primeros afectados), restricciones de locomoción y retorno a su país de origen (afectación al derecho a la reunificación familiar), en algunos lugares suelen ser estigmatizados como portadores del virus, la expiración de visas y permisos migratorios en los países en donde residen después del despido o terminación laboral, entre otros.

Según un estudio realizado por Organización Internacional de Trabajo apoyado por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, en el mundo hay 258 millones de migrantes internacionales de los cuales 164 millones son trabajadores migrantes. Evidenciándose

así, una necesidad imperante de que existan políticas actualizadas y ajustadas a la realidad que brinden protección a los migrantes, pues aunque existen diversos convenios internacionales que regulan esa protección mínima, durante este contexto no han sido suficientes.

En Brasil, se ha creado un programa de apoyo para que las personas desempleadas afronten la situación de emergencia provocada por el COVID-19, del que también pueden beneficiarse los migrantes y los refugiados. Por su parte, Chile ha establecido un Bono de Emergencia COVID-19 destinado a las familias vulnerables, orientado a los migrantes en situación irregular en el país.

En el caso de Guatemala, el Instituto Guatemalteco de Migración ha emitido disposiciones especiales de carácter temporal para la permanencia otorgada a los migrantes con estatus ordinario migratorio como turistas o viajeros por el



"Existen diversos convenios internacionales que regulan protección mínima a los migrantes, durante este contexto no son suficientes".

estado de calamidad pública. En ellas establece generalmente la suspensión de plazos de permanencia otorgado a su ingreso hasta que se remueva el Estado de Calamidad, prórroga de vigencia de los documentos provenientes del extranjero para el ingreso de solicitudes o trámites ante la Subdirección de Operaciones de Extranjería, entre otros.

La adopción de estas medidas no basta. La incertidumbre durante este contexto debe obligar a los Gobiernos a crear políticas continuas que permitan una verdadera inclusión de los trabajadores migrantes a quienes se les debe atender particularmente a través de controles y medidas en igualdad de trato con los trabajadores nacionales, cooperación bilateral y muy importante, a través del diálogo social.



El teletrabajo y la inclusión: una nueva oportunidad



Por Andrea Barahona | Gerente de
Gestión del Talento, Publicidad Comercial
Mullenlowe Guatemala

Sin lugar a dudas, el teletrabajo ha tomado mayor relevancia ante la coyuntura que la pandemia del Covid-19 representa en la actualidad; ha roto paradigmas, especialmente para las empresas con esquemas más tradicionales. Esta modalidad representa una excelente oportunidad en términos de inclusión.

Ahora, que se ha demostrado que sí es posible trabajar a la distancia, las empresas podrán ser más inclusivas al momento de seleccionar a sus colaboradores y esta misma modalidad plantea la posibilidad de nuevos modelos de negocio, gracias a que la distancia e infraestructura han dejado de ser un obstáculo. Sin embargo, es importante tener presente que aún hay algunos retos que debemos enfrentar.

Buenas prácticas:

- Es indispensable fortalecer el liderazgo

de los mandos medios y los sistemas de comunicación. A su vez, agilizar la transformación digital para que los procesos se adapten y funcionen a la distancia.

- Es necesario indicar con claridad cuáles son las conductas aceptadas o esperadas de trabajar a la distancia. Ser específicos en cuanto a los objetivos a alcanzar, de acuerdo al puesto que se desempeña, y proporcionar soporte y seguimiento adecuados; para garantizar su cumplimiento.
- La modalidad de teletrabajo requiere rediseñar la experiencia del colaborador: procesos, perfiles e incluso aspectos como derechos, obligaciones, así como los parámetros referentes a Salud y Seguridad Ocupacional para garantizar una adecuada adaptación, y poder establecer las posibilidades de inclusión.



“El teletrabajo ha venido para quedarse, ha roto paradigmas y se ha convertido en una excelente oportunidad para la inclusión”.



COMPL

Retos y oportunidades

SEP.24

8:00 A 12:00 HORAS

Socios gratis | No socios Q200

Regístrese acá:

<http://bit.ly/Compliance->

Información: Débora Aragón | 3096-1297
daragon@amchamguatemala.com

LIANCE

des para Guatemala





El teletrabajo y la inclusión, retos del teletrabajo



Por Mgtr. Marielos de Rueda | Presidenta
Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de
Guatemala

Las diversas actividades en diferentes centros de trabajo, servicios especializados y personalizados del Benemérito Comité que se prestaban en forma presencial en 8 centros hospitalarios, 9 centros educativos inclusivos, 3 centros de rehabilitación y 36 programas de apoyo a la inclusión educativa, laboral y social de las personas con discapacidad visual y auditiva en Guatemala, representaron un reto importante para adaptarse al teletrabajo. Se requirieron procedimientos innovadores y flexibles, como resultado de iniciativas propositivas que incorporan las propuestas de todo el equipo, trabajando unidos junta directiva y administración.

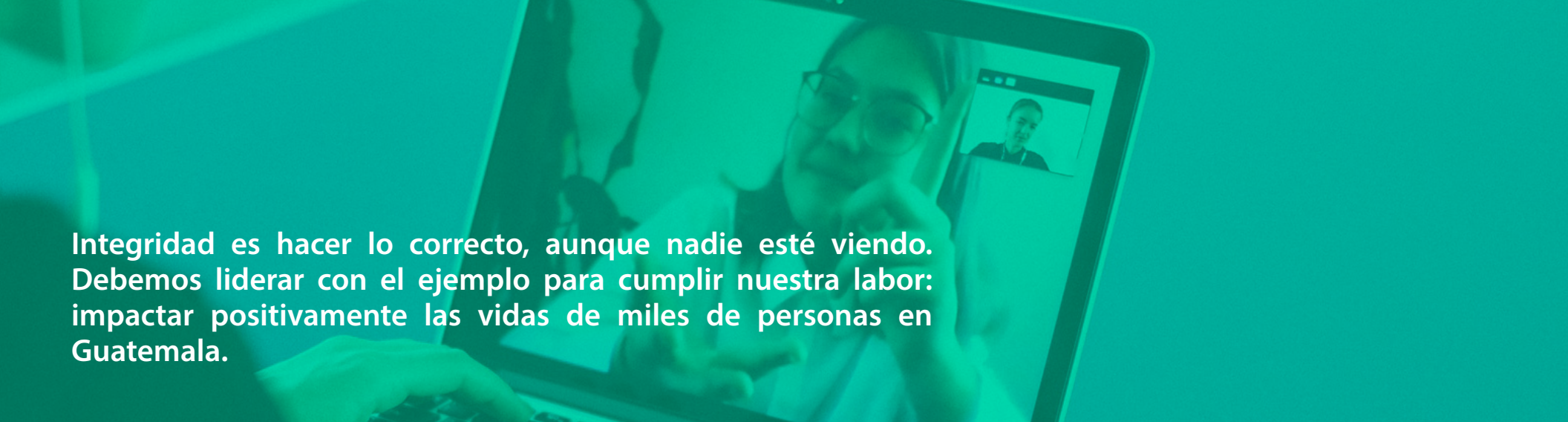
El talento humano ha realizado aportes desde la perspectiva de sus roles, lo cual ha sido bien recibido en un proceso de enriquecimiento para asumir rápidamente y con acciones medibles, los resultados del teletrabajo efectivo.

Ha sido un reto importante enfrentar el confinamiento y la incertidumbre al frente de una organización privada, no lucrativa con 75 años de historia y con el compromiso de la estabilidad laboral de más de 700 colaboradores, enfrentando la reducción significativa de las fuentes de ingreso. Por consiguiente, los desafíos de liquidez y rentabilidad en el difícil ambiente económico actual, máxime asumiendo la responsabilidad moral de brindar servicios de salud visual en forma gratuita, servicios de educación y rehabilitación a distancia, así como brindar asistencia para cubrir las necesidades económicas y de salud de personas con discapacidad visual y auditiva en condiciones de extrema pobreza, quienes se han visto aún más afectadas por los efectos de la pandemia del COVID-19.

Desde la Presidencia he promovido el sentido de pertenencia y compromiso moral de

los colaboradores, liderando con el ejemplo y motivando al equipo de Jefes y directores a enfrentar estos momentos con valentía y esperanza. Con mucha alegría comparto que me llena de satisfacción haber podido llegar a los hogares y corazones de los colaboradores impartiendo charlas sobre cómo enfrentar la adversidad, un espacio de convivencia con sentido humano y verdadero interés en el valor de todos y cada uno de los integrantes de la gran familia del Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala.

En las condiciones que enfrenta la Benemérita Institución que me honro presidir en forma ad honorem, ha sido muy importante enfatizar en la disciplina laboral para el cumplimiento de objetivos con recursos limitados en un marco de optimización financiera, con mucha satisfacción comparto que como resultado de una excelente gestión financiera y el enfoque de transparencia



Integridad es hacer lo correcto, aunque nadie esté viendo. Debemos liderar con el ejemplo para cumplir nuestra labor: impactar positivamente las vidas de miles de personas en Guatemala.

que promueve la junta directiva, así como una cultura de control y optimización de recursos que se aplica en todas las áreas hemos logrado mantener la estabilidad laboral de todos los colaboradores durante estos meses de restricción de actividades. Actualmente estamos volviendo a operar de acuerdo a un proceso controlado y bajo los más altos estándares de seguridad y protección para salvaguardar la salud e integridad física de nuestros colaboradores y usuarios.

Buenas prácticas para asegurar la eficiencia y disciplina laboral:

Mantener la unión y espíritu en alto de los colaboradores con reuniones constantes, aprender a escuchar las inquietudes y experiencias para fomentar el diálogo, la tolerancia, la resolución de conflictos y el cumplimiento de objetivos a través del trabajo con excelencia, acorde a las nuevas circunstancias.

Fortalecer los liderazgos y ejercer supervisión constante, llamar a la reflexión sobre la ética y valores vitales para mantener la disciplina y actuar con integridad para cumplir metas con entusiasmo, aún en situaciones adversas, son fundamentales para la responsabilidad de un eficiente servicio a distancia en beneficio de los usuarios.

Promover la eficiencia en el uso efectivo del tiempo para alcanzar los objetivos del teletrabajo es muy importante para medir resultados que deberán permanecer en la etapa post COVID-19, los colaboradores y jefes han aprendido que aún en condiciones adversas, es posible alcanzar los resultados propuestos.

La disciplina laboral más que ser coercitiva, ha sido en un marco de respeto a la dignidad de las personas, lo cual ha dado como resultado que cada persona aporte lo mejor de sí misma, es muy

grato contar con colaboradores muy valiosos que dan la milla extra y se ha generado una dinámica de intercambio de ideas para motivar la eficiencia y recomendaciones para preservar su fuente de trabajo y servir cada vez mejor a los usuarios a partir de acciones propuestas por los propios colaboradores.

Las lecciones aprendidas permanecerán con el beneficio de equipos fortalecidos, trabajando con compromiso y honestidad optimizando recursos y en mejora constante, promoviendo el respeto y la dignidad de las personas para alcanzar nuestros objetivos de servicio que van más allá de los resultados cuantitativos a los resultados cualitativos: impactar positivamente las vidas de miles de personas para lograr una Guatemala Inclusiva.



Leadership Circle 2020





Los retos del teletrabajo durante el covid-19



Hilda Gabriela Castro de Búrbano
Asociación de Capacitación y Asistencia
Técnica en Educación y Discapacidad
-ASCATED-

Las recientes circunstancias en relación a modificar el tipo de trabajo presencial, nos llevó a muchas instancias e instituciones a buscar las mejores alternativas de cumplimiento ya que se debió trasladar a un trabajo en casa, o teletrabajo, en circunstancias adversas, en forma repentina, y con resultados inmediatos

La organización de un trabajo en casa, resulta ser una actividad más compleja, aunque no imposible, y debe sumarse a esto las actividades de familia en relación a la realización de tareas de niños y jóvenes, a veces dar docencia o recibirla, horarios compatibles con otros miembros de la familia en iguales condiciones de trabajo, ambientes adecuados para todos, libres de interferencia, señal de internet con alta capacidad, disponer de laptop, tablet, para responder desde casa.

La organización de responsabilidades y su adecuado funcionamiento en modificar el trabajo diario a un trabajo en casa o teletrabajo, demanda de las personas el potencializar las habilidades del siglo XXI; en tal sentido

la empatía, solidaridad, adaptabilidad, la autorregulación nos permiten poder organizarnos, apoyar y entender a los demás miembros de la familia y de la institución. Adaptarnos al cambio de cada día, y aprender a saber manejar nuestro autocontrol cuando sintamos que todo cambió, que hay incertidumbre, que no tenemos todas las respuestas, estas habilidades debemos de fomentarlas en nuestros equipos de trabajo, que al igual que nosotros estamos preocupados por la misma situación, y todos debemos cumplir con responsabilidades, metas del trabajo y nuevos retos personales.

Uno de los mayores retos es la implementación en casa, se requiere de un espacio adecuado, con claridad de luz, internet, facilidad para comunicarse con privacidad, así como de involucrar a los otros miembros de la familia en los horarios y dinámica de relacionamiento. Se está físicamente, pero con responsabilidades, metas y resultados que entregar, por eso es muy importante fomentar la adecuada convivencia ya que son diferentes experiencias

“Las épocas difíciles generan replanteamientos, la situación actual nos hizo reflexionar y repensar formas de organizarnos, es un nuevo aprendizaje para muchos y también un desafío.”

en el mismo ambiente de casa, que de no organizarlos adecuadamente puede perjudicar el clima familiar.

Un alto nivel de responsabilidad, de cumplimiento de responsabilidades, de planificación se requiere para desarrollar las acciones desde un nivel de compromiso y de participación, estas experiencias permiten conocer las competencias que desarrollan las personas en momentos de urgencia, su capacidad de respuesta y liderazgo.

El COVID-19 nos está dejando una lección importante: se pueden hacer las adecuaciones laborales pertinentes para que el teletrabajo sea una dinámica laboral válida, efectiva y con resultados positivos para los trabajadores, empresas e Instituciones. Una buena práctica en el teletrabajo es aquella que se orienta por resultados.



AMCHAM
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE

EXPO EMPLERO NACIONAL



Tendrá la oportunidad de
reclutar personal de forma virtual.

¡Reserve su espacio!

EDICIÓN NOVIEMBRE 2020

Más información

expoempleo@amchamguatemala.com



Trabajo inclusivo respetando la neurodiversidad



Por Licenciada Angélica
Gómez | Presidenta ASPERGUA

La Asociación Asperger Guatemala es una asociación legalmente constituida desde octubre del 2014, conformada por personas con síndrome de Asperger, familias y profesionales comprometidos a lograr una Guatemala inclusiva. Tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Asperger y de sus familias sin discriminación de sexo, edad, etnia o religión.

Asociación Asperger ofrece atención psicodiagnóstica y psicoterapéutica, promueve la inclusión laboral, educativa y social, siendo un referente a nivel nacional e internacional del abordaje de la condición.

El síndrome de Asperger es una condición del desarrollo en general y del espectro del autismo en particular, que se caracteriza por la interacción social comunicación e inflexibilidad en el pensamiento. La condición fue descubierta por Hans Asperger (Austria 1944).

Las personas con este síndrome, poseen un nivel intelectual normal o por encima de lo normal, esta condición hace que las personas, perciban patrones, relaciones entre elementos, que las personas que no la tienen pasarían desapercibidas, además mantienen intereses en temas específicos.

Tienden hacer una interpretación literal del lenguaje, una comunicación excesivamente formal, rígida, el contacto

visual con su interlocutor es mínimo; tienden a la adhesión a rutinas y ante ciertos ruidos, texturas o estímulos visuales pueden sentirse sobrecargados.

Desde el año 2018, Asperger Guatemala inicia la incidencia política a nivel institucional para demostrar que las personas con discapacidad psico-social, tienen derecho a acceder a un trabajo digno, reconocido y valorado. Se logró la inclusión de jóvenes asperger en el ámbito laboral en la rama de la tecnología de la información y comunicación, desarrollando páginas web, soporte, mantenimiento, diseño de imagen y diseño gráfico.

En la actualidad, en el contexto del COVID 19, el teletrabajo ha representado un reto para los jóvenes, desde la adquisición de tecnología, conexión a internet para realizar su actividad, teniendo que hacerlo por sus propios recursos, dado que algunos de ellos están en empresas, realizando labores de back office, del sector BPO.

La transición al teletrabajo con las personas Asperger, ha contribuido positivamente a disminuir estados de ansiedad y a la estimulación sensorial a la que se ven expuestos al desplazarse al lugar de trabajo, así mismo ha sido ventajoso por las siguientes condiciones:

1. El apego a rutinas los hace respetar los horarios laborales sin necesidad de supervisión.
2. No pierden tiempo en socialización innecesaria con otros compañeros/as como en el trabajo presencial,



- en el caso del teletrabajo no buscan distractores.
3. Se concentran y se percatan hasta de los detalles más mínimos de las transacciones e información de los clientes y casos que están viendo que no dejan pasar situaciones que pueden causar problemas.

Es importante considerar tres cualidades importantes que permiten realizar el teletrabajo inclusivo: la persistencia, la honestidad y la diferencia.

Las empresas que actualmente dentro de sus equipos incorporan personas con síndrome de Asperger pueden mejorar la productividad en ciertos procesos, por ello les invitamos a que se sumen al trabajo inclusivo.

Teléfonos: 4741-7916 | 5966-2176 | 53320317

Página web: www.aspergua.org

E-mail: unaluzdeamorasperger@gmail.com

Facebook: [Asociación Asperger Guatemala](https://www.facebook.com/Asociación-Asperger-Guatemala)

Twitter: [@AspergerG](https://twitter.com/AspergerG)



El autismo en el trabajo: promoviendo la inclusión



Por Kareen M. Gudiel | Directora,
Asociación Guatemalteca por el Autismo

Pensar en una persona con autismo en el ámbito laboral en nuestro país puede aún ser una utopía.

Son pocas las instituciones y empresas en Guatemala que cuentan con programas de inclusión laboral para personas con discapacidad. Muchos de ellos realizan proyectos de Responsabilidad Social Empresarial, estando aún la persona con discapacidad en una posición sujeta de la caridad y buena voluntad de quienes lo proponen, generando así exclusión. Tener autismo no impide que la persona pueda desarrollarse laboralmente pues al igual que cualquier otra persona, pueden realizar trabajos y actividades según las habilidades, conocimiento e intereses individuales.

A pesar de que comprendemos que cada persona tiene sus propios intereses, las personas con autismo suelen tener algunas características comunes dentro de las cuales podemos mencionar su honestidad, dedicación y fidelidad al realizar la tarea planteada, alta capacidad para llevar a cabo tareas repetitivas, y por lo tanto facilidad para puestos de trabajo de: IT, administrativos, soporte técnico, oficios, entre otros.

En Asociación Guatemalteca por el Autismo – AGUA – consideramos indispensable la incorporación de la esencia social de las personas con discapacidad, reflejado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que en su Artículo

27, Trabajo indica “1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás”.

“Autism At Work” es un programa pionero que la multinacional SAP ha realizado con éxito, adecuando sus espacios y brindando grandes oportunidades para que adultos con autismo puedan desempeñarse demostrando sus grandes capacidades en el uso de la tecnología y aportando de forma muy importante, en las diferentes oficinas alrededor del mundo, haciéndose siempre acompañar de instituciones expertas en el Autismo para la agilización del proceso y la implementación adecuada de los ajustes razonables, que corresponda, según sea el caso.

Buenas prácticas de inclusión:

- Contratar a una persona con autismo u otra discapacidad, brinda oportunidades a una población, que ha sido históricamente privada de sus derechos.
- Cuando una persona con autismo pertenece a un equipo laboral, aporta talento y valor humano.
- Conocer y fomentar la inclusión proporciona rentabilidad social y económica.
- Promover la inclusión laboral permite dirigirnos hacia el Objetivo Sostenible No. 8: trabajo decente y crecimiento económico.



“El éxito de la inclusión laboral de una persona con autismo, dependerá de su compromiso personal, el de la empresa y sus directivos, la cooperación de la familia y el soporte individual que sea necesario”.



AMCHAM
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE