

Encuentro con la Diversidad Funcional

Programa 4- Segunda Temporada

Teletrabajo

Radio Universidad: Radio Universidad de Puerto Rico presenta “Encuentro con la diversidad funcional: El punto donde todos convergen”. Fuerza, respeto, dignidad, valor, metas, propósito e igualdad. Ahora con ustedes, sus anfitriones la Dra. Gladys Soto López y el Dr. Robinson Vásquez Ramos.

Gladys Soto: Bienvenidos y bienvenidas todos y todas a tu programa semanal “Encuentro con la diversidad funcional: El punto donde todos convergen”. Para mi como siempre un placer compartir con nuestra muy selecta radio audiencia y como siempre con mi compañero de labor el Dr. Robinson Vásquez Ramos. Profesor, ¿cómo estás?

Robinson Vásquez: Un placer para mi profesora y agradecido a esos radioescucha en esta tarde de hoy. Para mi un placer estar con ustedes, para iniciar la discusión sobre un tema que se asocia al periodo de la pandemia. Profe, pero este tema no se inicia desde ahora, desde la década del 80’ está presente el teletrabajo. Y en este caso específicamente, nuestro programa, teletrabajo con las personas con diversidad funcional.

Gladys Soto: Qué bien.

Robinson Vásquez: Sí, como de costumbre tenemos también nuestras corresponsales que salieron a la comunidad universitaria para auscultar el sentir sobre si el teletrabajo es una oportunidad real de empleo para las personas con diversidad funcional. Vamos a ver qué nos dicen. Ok.

Entrevistada 1: Yo creo que depende de la diversidad funcional. Por ejemplo, si es una persona que se distrae mucho, donde está en los lugares. Yo en mi casa me distraería un montón. Que esa oportunidad de trabajo pues no sería tan beneficiosa para esa diversidad funcional. Pero para otras como, no sé, impedimento físico, transportación, economía, pues yo opino que el teletrabajo sería una opción mucho mejor que un trabajo fuera de su casa.

Entrevistada 2: El teletrabajo sería otro tipo de trabajo que las personas con diversidad funcional podrían realizar ya que podría ser más cómodo para ellos el trabajar desde sus casas, que el trabajar pues fuera de ellas. No sólo por comodidad, sino que también, por ejemplo, personas que sufren de ansiedad social les haría más cómodo trabajar en sus hogares en línea que estar en un espacio donde hay muchas personas. Que podría, ciertamente, afectar de alguna manera su desempeño en el trabajo.

Entrevistada 3: Pues yo sí creo que es un trabajo que podrían realizar las personas con diversidad funcional. No sólo porque sean personas con diversidad funcional, sino también, porque yo, personalmente, también pienso que es un trabajo que todo el mundo podría realizar de su casa. Y sería algo cómodo, ya que cada vez los trabajos son más tecnológicos y cada vez se pueden hacer trabajos más en sus casas. Y, creo que es una oportunidad buena y positiva, no solamente para las personas con diversidad funcional, sino también, en general para la población.

Robinson Vázquez: Estimada radio audiencia, usted acaba de escuchar la respuesta, pero el día de hoy tenemos con nosotros la corresponsal designada, Alexia Serrano Flecha.

Alexia Serrano: Saludos Profesor.

Robinson Vázquez: Saludos Alexia, bueno tenerte con nosotros.

Alexia Serrano: Gracias.

Robinson Vázquez: Alexia, ¿Cómo catalogas la respuesta? Háblame un poquito.

Alexia Serrano: Pues yo considero que las respuestas fueron bastante acertadas. Ellas hablan del teletrabajo como una posible herramienta, verdad, para facilitar el desempeño de las personas con diversidad funcional. En este caso, también se habla de elementos de transportación y también elementos económicos ya que podría servir no solo como una herramienta para asistirlos, sino también, como una forma de empleo. Pero también es bien curioso que ellas destacan que no necesariamente funciona para todo el mundo.

Robinson Vázquez: Ahí tenemos diversas dimensiones en la respuesta, Profe.

Gladys Soto: Como siempre muy interesante y revelador. Gracias Alexia, como siempre por la labor del grupo CRECEMOS. Ya hemos escuchado las opiniones del público en términos del teletrabajo como una oportunidad de empleo para las personas con diversidad funcional y la respuesta de nuestra corresponsal. Pero para ampliar el tema y considerando que el conocimiento es poder.

Robinson Vázquez: Poder para transformar profe.

Gladys Soto: Correcto. Profesor Vázquez ¿Qué le parece si comenzamos a poner el tema en perspectiva?

Robinson Vázquez: Claro. Lo dejamos establecido al principio, un asunto de la década del 80' pero para efectos de ley y específicamente en la pandemia, se aprueba en Puerto Rico la Ley de Trabajo a Distancia del gobierno de Puerto Rico. Es la Ley número 36 del 9 de abril del 2020 Según Enmendada para crear La ley de Trabajo A Distancia del gobierno de Puerto Rico. El propósito de esa Ley fue ordenar a las agencias, instrumentalidades y corporaciones públicas a adoptar las medidas necesarias para implementar un programa de teletrabajo. Esta iniciativa le permite a los empleados poder cumplir de manera parcial o total con diferentes responsabilidades, verdad, inherentes al trabajo pero desde su hogar para cumplir las funciones esenciales de su puesto, Profesora.

Gladys Soto: Sí. Y, fíjese Profesor, muchos piensan que el teletrabajo inició en ese momento, sin embargo, no es así. Ya en el siglo XX el gobierno federal había integrado esta modalidad en sus instrumentalidades federales. Una de estas es la Administración de Veteranos que utilizó el teletrabajo para dar servicios médicos a través de la telemedicina. Al principio, interesantemente, utilizando el teléfono y luego integrando otros dispositivos. De hecho, el primer uso registrado de telemedicina para la Administración de Veteranos.

Robinson Vázquez: ¿Desde qué año fue?

Gladys Soto: En el 1957. Así que esto no es nuevo.

Robinson Vázquez: ¿No habíamos nacido?

Gladys Soto: No (se ríen), no, no habíamos nacido (se ríen).

Robinson Vázquez: No habíamos nacido.

Gladys Soto: Y se integra Para un proyecto de telesalud mental, fíjense, en Nebraska. Otros proyectos se consiguieron con notable éxito durante los siguientes 20 años lo que llevó a la Administración de Veteranos a comenzar una implementación sistemática de la telemedicina. Ya para el año 1997 y en el 1998 “El National Institute for Disability And Rehabilitation Research” financió el primer centro de investigación en Estados Unidos dirigido a iniciar investigación en la telerehabilitación como un complemento de la telemedicina. Así que, la Administración de Veteranos adopta el término más amplio y abarcador de telesalud, en lugar de telemedicina ya para el año 2003. Así que la telemedicina, ahora se considera una subcategoría de la telesalud. Esto también incluye servicios de consejería a distancia y de telerehabilitación. Así que, se sigue expandiendo. ¿Qué le parece, Profesor, si definimos estos términos?

Robinson Vázquez: Vamos bien, eso me encanta. Hay tres puntos importantes aquí que debemos señalar. Definir telerehabilitación, definir consejería a distancia y hablar un poquito sobre lo que significa trabajo.

Gladys Soto:Muy bien.

Robinson Vázquez: Cuando hablamos de telerehabilitación nos referimos a la coordinación y provisión de servicios de rehabilitación utilizando tecnologías de información y comunicación. Clínicamente este término abarca una gama de servicios de rehabilitación y habilitación que incluyen, por ejemplo, Profesora, evaluaciones, monitoreo, prevención, intervención, supervisión clínica, educación, consultoría y consejería. Otro de los términos relevantes para esta discusión es la consejería a distancia, definimos consejería a distancia como cualquier proceso de consejería en rehabilitación que ocurra a través de los medios electrónicos, como usted dijo, auditivos, visuales o cualquier tecnología relacionada ¿Y sabe qué? Desde el 2014 la disciplina lo tiene en el Código de Ética.

Gladys Soto: Muy bien.

Robinson Vázquez: La consejería a distancia, dentro del campo de la consejería en rehabilitación, no es algo nuevo. De hecho, también se puede rastrear sus orígenes en el método que se llama comunicación mediada por computadora, CMC, en el Internet donde se acuña por dos autores, verdad, Hampton y Hauser desde el 2000. Y, estos autores desde hace 20 años atrás nos están hablando cómo la consejería, el manejo de casos, el apresto para empleo, la colocación de empleo y la intercesoría se dan a través de estos medios. En términos del programa de Rehabilitación Vocacional Federal, una de las áreas que podemos puntualizar es los servicios de los veteranos que se insertan en actividades productivas en la fuerza laboral utilizando estos mecanismos tecnológicos.

Gladys Soto: Interesante.

Robinson Vázquez: En este punto es importante establecer que el trabajo definiéndolo, verdad, para efectos de este contexto va a ser cualquier actividad productiva remunerada o no remunerada en la que la persona se involucra para beneficio propio o alguien más. Estos servicios de teletrabajo se utilizan para los veteranos participantes y empleados, Profesora.

Gladys Soto: Gracias, Profesor Vázquez.

Robinson Vázquez: Aparte de definir, tenemos un secreto por ahí. Vamos a ver.

Gladys Soto: Siempre.

Robinson Vázquez: ¿A quién tenemos?

Gladys Soto: Siempre tenemos sorpresas en este programa. Pero antes de continuar para aquellos que recién nos sintonizan usted escucha “Encuentro con la diversidad funcional” y discutimos el tema de teletrabajo como oportunidad de empleo para las personas con diversidad funcional. Así que para hablar sobre el tema nos acompaña vía telefónica el Sr. José Vega, Oficial a cargo de la División de Rehabilitación Vocacional Federal del Área de Beneficios de Administración de Veteranos, es consejero en rehabilitación, es veterano de las Fuerzas Armadas Navales y nos colabora en muchas ocasiones con la supervisión de estudiantes de practicum e internado de nuestro programa graduado. Vega, Saludos. Bienvenido.

José Vega: Buen día, gracias Dra. Báez Por haber extendido esta invitación a participar de este programa radial único que le lleva información tan valiosa a la comunidad en general. Saludos cordiales también a la Dra. Soto, Dr. Vázquez Ramos y a la señorita Alexia Serrano. Muy buenos días.

Gladys Soto: Muy buenos días. Saludos nuevamente. Cuéntenos, Vega, ¿Cómo su programa integra los servicios de consejería a distancia y telerehabilitación para los veteranos que sirven allá en el proyecto?

José Vega: Claro, la consejería a distancia o teleconsejería sí se utiliza en nuestro departamento y es una herramienta eficaz para utilizarse desde el nacimiento del caso hasta su cierre. Cabe señalar, que se ofrece de manera voluntaria y el consejero debe determinar si el veterano cuenta con el equipo necesario para participar en teleconsejería de una manera eficiente. En caso de que el veterano no cuente con el equipo, siempre la consejería presencial es una alternativa ya que no está permitido para nosotros comprar equipo o tecnología simplemente para que un veterano pueda participar de teleconsejería. El departamento de veteranos utiliza la aplicación VA Video Connect a la que se puede acceder desde cualquier dispositivo con cámara web y micrófono. Los veteranos que eligen este modo de consejería aceptan recibir y enviar información a través de nuestro sistema electrónico llamado EVA para “Electronic Virtual Assistant” por sus siglas en inglés EVA. Desde EVA se coordinan todas las citas con los participantes y EVA, utilizando inteligencia artificial, tiene la capacidad de llevar a cabo tareas de manejo de casos y así ayudar al consejero.

Robinson Vázquez: Gracias, profesora. Saludos, Vega Vega, ¿Cuán receptivos están los veteranos en el uso de los servicios después de la pandemia?

José Vega: Sí, Dr. los servicios de teleconsejería ya estaban disponibles antes de la pandemia. No obstante, los consejeros eran bien conservadores para el uso de esta herramienta, tal vez porque se consideraba como algo complicado como cualquier otra herramienta nueva, verdad. Precisamente fue durante la pandemia cuando esta modalidad de consejería tomó auge en nuestras oficinas al tener la comunidad, pues restricciones en movimiento, limitaciones para el contacto físico. Yo puedo dar fe que los veteranos han estado bien receptivos al uso de la teleconsejería. Por ejemplo, el veterano que antes tenía que viajar desde Ceiba a San Juan para participar en nuestras orientaciones iniciales que daban comienzo a las 8 de la mañana pues hoy día pueden participar del mismo ejercicio desde la comodidad de su hogar, lugar de trabajo o cualquier otro lugar que le sea seguro. La acogida de esta modalidad ha representado un gran beneficio en tiempo y dinero para los participantes.

Robinson Vázquez: Si puede compartir con nosotros ¿Qué posiciones ocupan los veteranos que utilizan teletrabajo?

José Vega: Si, el teletrabajo pienso que llegó para quedarse nosotros ayudamos a los veteranos a conseguir trabajo que sea seguro, que le sostenga y demás. Pero aparte del sin número de empleadores que ya están operando en esta modalidad de teletrabajo nuestra oficina aquí en San Juan se une como empleador virtual al tener dos divisiones completamente remotas. La agencia seguía de acuerdo con lo establecido en la Ley de mejora de teletrabajo del 2010. Esta ley provee Mayor flexibilidad para el manejo de la fuerza laboral y para rápidamente proveer las definiciones de lo que es teletrabajo. A diferencia de teletrabajo remoto, según esta Ley el teletrabajo es un acuerdo voluntario en el que el empleado realiza tareas asignadas y otras actividades autorizadas en un lugar de trabajo alternativo aprobado de manera regular y recurrente o situacional, como cuando viene un mal tiempo y tenemos que entonces recurrir al teletrabajo. Mientras, el teletrabajo categorizado como teletrabajo remoto, en ese el empleado tiene un horario de teletrabajo regular y recurrente para trabajar desde un lugar de trabajo alternativo el 100% del tiempo. O sea que, no se presentan a la oficina, trabajan desde su residencia el 100%. En la oficina regional, aquí, Beneficios de Veteranos en San Juan la División del centro de llamadas cuenta con 94 empleados quienes trabajan de manera remota y entre esos hay muchos que han salido de nuestro programa de rehabilitación. También, la División de Trauma Sexual Militar que es otra división aquí que pertenece a San Juan cuenta con sobre 500 empleados que trabajan a través de siete zonas de tiempos diferentes desde Alaska hasta Hawaii, y todo el continente de Estados Unidos se maneja de manera virtual remota todos esos empleados.

Robinson Vázquez: Vega, con ese panorama alentador tengo una pregunta ¿Cuáles son las desventajas o algunos retos que ustedes han presentado en la implantación de todo este sistema?

José Vega: En cuanto a los retos, en la mayor parte hay un “telework” o un acuerdo de trabajo donde línea por línea se explica cuáles son las condiciones para ser elegible y para mantener el teletrabajo. Tal vez, algunas de las desventajas han sido en el área de tecnología dándose de que la persona que hace el tipo de trabajo o se asigna a teletrabajo necesita tener conexión al internet que sea confiable, necesita tener energía eléctrica todo el tiempo, un área segura donde trabajar. En esa instancia, pues yo digo que algunas de las desventajas han sido donde hemos tenido que poner instrucciones. Por ejemplo, si estás aquí local en el área y se te va la luz tienes dos horas para llegar aquí a la oficina y continuar tus días de trabajo o tomar tiempo libre de tus vacaciones. Eso digo que han sido algunas de las desventajas. Tenemos un equipo de técnicos de computadoras que están bien accesibles, están dispuestos a ayudar todo el tiempo cuando los empleados tienen dificultad tecnológica, ya sea con el “network” o con programas.

Pues, inmediatamente tienen acceso a nuestros técnicos que le ayudan y con toda esta tecnología ahora desde donde una parte remota pueden tomar el control de tu computadora pues no hay muchos problemas así que, digamos duren por mucho tiempo. Casi siempre se les resuelve a los trabajadores en el momento.

Gladys Soto: Muy bien. Por aquí Vega, de vuelta a la profesora Soto. Estos servicios de consejería a distancia a los que nos hemos referido ¿Cuán efectivo ha resultado ser para la organización?

José Vega: Sí, yo creo que para la organización ha sido bien efectivo en cuanto a esto de no tener necesidad de oficinas adicionales, verdad, en cuanto al costo por materiales. Un ejemplo, ya nosotros no trabajamos con, digamos, lo que es papel, aceptando o teniendo récord en papel. Todos esos récords ahora son electrónicos, pero hay necesidad mínima de utilizar la copiadora, cuando antes, verdad, cuando estaba todo el mundo presencial, no se, había que hacer fila para utilizar la copiadora. Pues eso conlleva los gastos de tinta, papel y todo lo demás, y así por el estilo. Pues, pienso que ha sido bien beneficioso para la organización al igual que para los veteranos que servimos.

Gladys Soto: Que bien, gracias Vega por la información compartida, en breve regresamos a usted. Pero Vega está acompañado, no está solito, no está solito.

Robinson Vázquez: Háblanos un poquito.

Gladys Soto: Está acompañado del protagonista del día. El protagonista del día de hoy es el señor Luis Delgado quien es veterano y recibe servicios en el Programa de “Whole Health” o Salud Integral del Hospital De Veteranos. Nos acompaña, de igual forma, vía telefónica. Así que, Señor Delgado, Saludos ¿Cómo está usted?

Luis Delgado: Cordial saludo para todos. Agradezco la oportunidad que se me brinda de ser parte de este foro, de poder formar parte de la discusión importante relacionada al tema del teletrabajo y cómo el acceso virtual y el acceso remoto ha facilitado la participación de mi parte y el acceso a servicios médicos, a programas de rehabilitación, entre otros recursos de la salud que han sido crucial para yo poder empezar, pues condiciones de salud que han resultado en una diversidad funcional al presente.

Robinson Vázquez: Saludos Señor Delgado, el profesor Robinson Vázquez por acá. Señor Delgado, cuéntenos ¿Qué condición de salud usted presenta actualmente?

Luis Delgado: Claro que sí. Desde el 2019 luego de una hospitalización pues he enfrentado complicaciones con un diagnóstico de deficiencia cardiovascular que ha afectado significativamente con mi habilidad de caminar, que me requiere el uso de un bastón, en ocasiones frecuentes pues el uso de un andador para yo poder desplazarme de manera segura. En adición, tengo una condición de neuropatía severa porque ha creado una gama de síntomas y de dificultades con mis piernas, tales como: dolores frecuentes, sensación de quemazón, de debilidad muscular, pérdida de equilibrio y coordinación, y pérdida de sensibilidad, entre otras condiciones que me afectan.

Robinson Vázquez: Delgado ¿Qué retos presenta su condición actualmente?

Luis Delgado: Pues los síntomas que han derivado de las condiciones que acabo de mencionar, verdad, la deficiencia vascular crónica, la neuropatía severa pues presenta unos retos en mi

diario vivir. Sobre todas las cosas, pues me han obligado a enfrentar unos desafíos en cuanto a movilidad y postura se refiere, no obstante, gracias a la tecnología del acceso remoto, del acceso virtual, he podido acceder a servicios médicos, a terapias, a programas de rehabilitación de manera remota y esto pues me ha permitido mantenerme activo en mi propia recuperación, verdad, y seguir adelante creciendo a nivel personal y a nivel profesional. Por ejemplo, gracias al acceso remoto pues participo de varios programas que me han sido clave en el proceso de recuperación y que grandemente pues me han ayudado a asumir las limitaciones que han desarrollado mi condición actual de salud de manera proactiva. Por ejemplo, participo del Programa “Move” que es un programa que se enfoca en “weight management” o control de peso, donde utilizando las herramientas que me ofrece el programa he podido perder 90 libras en un periodo de un año de manera saludable. Y, también pues participo de un programa que lleva como nombre “Compensated Work Therapy” que es un programa que se enfoca en terapia de trabajo donde pues me han ofrecido unas herramientas de rehabilitación vocacional laboral donde he aprendido destrezas para, por ejemplo, manejar entrevistas bajo el modelo de entrevistas PDI que es “Performance Based Interviewing” que es un estilo de entrevistas que se utiliza el presente que es basado en el desempeño en experiencias de trabajo previas. De igual manera, ellos me han dado las herramientas para poder redactar el resumé, un resumé que es consono con los requisitos que pues estos empleadores, como por ejemplo, el gobierno federal o las agencias privadas pues Identifican para entonces yo poder aplicar para trabajos significativos en mi nivel de preparación académica. De igual manera, pues participo De un programa que lleva como nombre “Taking charge of my life and health” que es tomando control de mi vida y de mi salud que de igual manera he tenido la gran oportunidad de participar de este programa de manera virtual y un programa que es muy especial para mí, en el cual pues mi desempeño actualmente pues es el programa OHEALTH, estamos hablando de un programa de salud plena, básicamente es un enfoque holístico al cuidado de la salud que me empodera como veterano verdad, para utilizar las herramientas que me ofrece el programa para yo tener un impacto directo en mi salud y que me guía a poder estar al tanto de la importancia de mover el cuerpo. Me instruye en la importancia de yo estar al tanto de las cosas que suceden en mi entorno que tienen un impacto directo en mi salud, estar al tanto de cosas que puedo hacer para mantener mi desarrollo personal aunque yo tenga pues ciertas limitaciones al presente. Me ha dado un conocimiento vasto y en relación a nutrición, seleccionar las comidas y las bebidas apropiadas, verdad, para yo poder vivir de manera óptima. De igual manera, me ha enseñado a cómo yo recargo mi cuerpo, durmiendo bien, descansando bien, participando de actividades que me dan energía como, por ejemplo, en mi caso me encanta la jardinería y también pues me ha dado destreza en manejar relaciones sociales con mi familia, con mis amigos, compañeros de trabajo, inclusive el programa de manera remota me ha enseñado cómo yo puedo utilizar mi espiritualidad para enfrentar los cambios en mi vida, enfrentar situaciones de vida verdad, de manera óptima, basada en mi espiritualidad y cómo manteniendo un poder de la mente óptimo yo puedo tener un impacto directo. Todo esto gracias a los programas que están disponibles para mí dentro del Departamento de Veteranos de manera virtual.

Gladys Soto: Antes de ir concluyendo me gustaría formular esta pregunta al señor Vega. Qué mensaje quiere ofrecer a aquellas personas que nos escuchan y aún tienen quizás algunas dudas de crear plazas bajo la modalidad de teletrabajo o proveer teletrabajo como un acomodo razonable.

José Vega: Yo exhorto a aquellos patronos que aún no han explorado la posibilidad del teletrabajo de que se den la oportunidad en una herramienta que ayuda a ambos al patrono y al trabajador.

Gladys Soto: Muy bien, gracias Vega, gracias Delgado a ambos por sus aportaciones en el programa y el servicio que ofrecen en particular a nuestros veteranos.

Robinson Vázquez: Audiencia que nos escucha el día de hoy, el teletrabajo es una modalidad de empleo en continuo evolución que fue resignificada específicamente desde la pandemia y eso no se va a ir, no la descarte, considérela seriamente y contrate a la persona con impedimentos competente que tenemos en nuestro país.

Gladys Soto: Y si usted desea contactarnos puede escribir a encuentrodiversidadfuncional.rp@upr.edu . Estamos trabajando con nuestra página donde podrá acceder a los programas previos y a las transcripciones de la Segunda Temporada y agradecemos a nuestro Director Técnico el Dr. Fidel Arocho como siempre en esta producción del Centro de Capacitación Investigación Evaluación y Servicio de Rehabilitación para Radio Universidad de Puerto Rico y nos escuchamos la próxima semana en otro “Encuentro con la diversidad funcional: el punto donde todos convergen”.Hasta la próxima.

Radio Universidad: Radio Universidad les presentó “Encuentro con la diversidad funcional”. Les invitamos a que nos sintonices nuevamente la próxima semana.