

Celga



4

PROBA B (ORAL)

Caderno do persoal examinador



XUNTA
DE GALICIA

SECRETARÍA XERAL
DE POLÍTICA
LINGÜÍSTICA

C4-B-II-22

PARTE 1 (Texto escrito)

A continuación, vai ler vostede un artigo no que se recollen algunhas reflexións sobre o teletraballo. Tome as notas que precise. Na entrevista oral terá que:

- Resumir o texto.
- Realizar unha exposición.
- Conversar sobre o tema.

O teletraballo: unha alternativa para as empresas en tempos de coronavirus

A pandemia do coronavirus obrigou a moitas empresas a optar polo teletraballo, que axudou a continuar coa súa actividade sen pór en risco a todo o persoal. Non obstante, a idea non era nova, senón que xurdiu hai 50 anos, durante a crise do petróleo, como unha forma de reducir o uso de recursos non renovables. Con todo, foi nos últimos anos, co auxe das tecnoloxías da información e da comunicación, cando realmente empezou a implantarse en todos os sectores.

Un dos grandes beneficios deste sistema é o aforro de ata un 30 % en infraestruturas e o aumento do nivel de satisfacción das traballadoras e traballadores grazas á maior autonomía, flexibilidade e facilidade para conciliar a vida laboral e a persoal. Así mesmo, pode supoñer unha ferramenta para unha das principais preocupacións da sociedade: o despoboamento rural. Con todo, a súa implantación en España é moi escasa, con apenas un 8 % de empresas que utilizan esta modalidade de traballo.

Hai moitas tarefas que un traballador pode levar a cabo con eficiencia fóra da oficina e que non requiren a súa presenza no posto de traballo físico, pero está claro que as tecnoloxías ampliaron enormemente as posibilidades e a situación de pandemia non fixo máis que ampliar a aplicación dos medios dispoñibles.



O espectacular avance da tecnoloxía dos *smartphones*, as redes 4G (e agora 5G) e a gran penetración de Internet nos fogares españois facilita enormemente que o persoal poida realizar as súas funcións desde a casa. Así mesmo, as ferramentas como as videochamadas, videoconferencias ou reunións virtuais, ou os contornos *cloud*, fan que con calquera ordenador conectado a Internet dispoñamos dun posto de traballo móbil sen a necesidade de instalacións ou grandes investimentos.

A situación excepcional que se viviu coa covid-19 trouxo consigo unha grande incerteza, estrés e tensión no día a día da sociedade. Facer un cambio tan importante no modelo de traballo, sen unha planificación previa, sen unha formación ou preparación, provoca

que este proceso sexa difícil. De feito, aquelas empresas que xa tiñan introducido o teletraballo, aínda que fose a pequena escala, tiveron moito máis fácil integralo cando as circunstancias obrigaron a implantalo.

Ofrecerlles aos traballadores e traballadoras a opción de realizar toda ou parte da súa xornada laboral na modalidade de teletraballo pode ter moitas vantaxes se se implementa de xeito correcto.

Este tipo de traballo pode ofrecer un maior grao de flexibilidade tanto para a empresa como para o persoal, que poderá conciliar moito mellor a súa vida laboral e familiar e ser máis autónomo e independente.

Tamén pode supoñer un importante aforro: a empresa aforra en infraestruturas, non unicamente no espazo físico para lle dar cabida ao seu persoal de forma presencial, senón noutros gastos como enerxía, auga etc., mentres que o traballador pode aforrar unha importante suma en desprazamentos.

Está demostrado que estas medidas inflúen moi positivamente na felicidade dos empregados e contar con persoal máis motivado e contento adoita redundar nunha maior produtividade.

Ademais, ábreille as portas a un amplo abano de perfís que noutras circunstancias, xa sexa por situacións persoais, discapacidades ou dificultade de mobilidade xeográfica, non poderían incorporarse a determinado posto de traballo.

Así mesmo, estas medidas poden axudar a atraer talento, xa que ofrecer a posibilidade de teletraballar pode ser a vantaxe competitiva que faga que unha persoa candidata se decante por determinada oferta laboral, incluso renunciando a ofertas económicas máis altas en ocasións.

Con todo, pasar dun posto de traballo presencial a un traballo de forma telemática pode supoñer un reto, para a empresa e para o persoal, que require dun cambio importante no modo de pensar e de planificarse.

Teletraballar non significa pasar o día en pixama, hai que vestirse como se se fose saír. É un pequeno truco para dicirle ao noso cerebro que estamos nun contorno laboral. Así é máis fácil concentrarse e aumenta a produtividade.

Cómpre manter o contacto cos compañeiros e compañeiras, igual que se se fose á oficina. E tamén se debe planificar a xornada ou a semana de traballo con antelación. É bo organizar o traballo por obxectivos e non polo número de horas que se lles debe dedicar ás tarefas.

Por outra banda, existe a idea bastante xeneralizada de que o teletraballo non permite desconectar. Sobre todo se se trata dunha persoa adicta ao traballo que xa de forma habitual estendía a súa xornada laboral presencial, é posible que isto lle pase tamén na casa, especialmente en tempos de confinamento pola covid-19. Para evitar esta situación, hai que delimitar as tarefas e o tempo que se lles vai dedicar.

Outra opinión bastante estendida é que co teletraballo se é menos produtivo. Pódese ter a percepción de que o traballo se valora menos ou se rende menos do habitual. Neste caso, a mellor solución é manter a comunicación co resto dos compañeiros e compañeiras e tratar de manter un ambiente de colaboración e un fluxo de información constante: propor reunións virtuais ou videoconferencias, utilizar un sistema de xestión de tarefas ou clientes en liña para coordinarse...

Hai quen defende que teletraballar é menos saudable e, se a iso lle sumamos a situación de confinamento polo coronavirus, a situación fai difícil manter un estilo de vida saudable, pero hai que facer un esforzo para coidarse. Hai que intentar, polo menos, manter os hábitos —facer as cinco comidas diarias recomendadas— e cumprir uns horarios, porque se se decide traballar só pola noite, por exemplo, alterarase o metabolismo e en poucos meses afectaralle á saúde.

Segundo Eva Cifre, profesora de psicoloxía da Universitat Jaume I de Castelló, o perfil do teletraballador «ideal» é o dunha persoa disciplinada, eficaz, planificadora, constante, capaz de adaptarse ás circunstancias, capaz de automotivarse e con facilidade para tomar decisións e resolver problemas.

Texto traducido e adaptado de <https://ticnegocios.camaravalencia.com/servicios/tendencias/el-teletrabajo-una-alternativa-para-las-empresas-en-tiempos-de-coronavirus/>

PARTE 2

1. BENVIDA E PREGUNTAS DE CONTACTO PERSOAL	1-2 minutos aprox.
Orientacións para o persoal avaliador: esta parte NON é un interrogatorio e as preguntas NON se avalían. Trátase de que a persoa candidata se sinta a gusto e de que se tranquilice, polo que cómpre evitar as preguntas que a poidan incomodar ou as que resulten molestas.	
■ Como se chama? ■ A que se dedica? ■ De onde é? Fale un pouco sobre a súa cidade/vila/aldea... ■ Canto tempo leva estudando galego? Por que o estuda? ■ Que lle gusta facer no tempo libre? Que afeccións ten? (Se procede) ■ Que lle gusta máis da cultura galega? ■ Que diferenzas atopa entre a cultura galega e a súa?	
2. RESUMO	3 minutos aprox.
Orientacións para o persoal avaliador: a persoa candidata ten que realizar un resumo do artigo. Nesta fase preténdese comprobar que a persoa candidata entendeu o contido do texto. NON é unha proba de memoria e, polo tanto, non é relevante que non lembre detalles concretos. En caso de que quede en branco, ou de que o seu resumo resulte excesivamente breve, pódese axudar formulando algunha(s) das seguintes preguntas:	
Faga un resumo do contido do artigo. ■ Que facilitou a implantación do teletraballo? ■ Cales son as vantaxes do teletraballo? ■ Cales son os posibles aspectos negativos do teletraballo? Como deben minimizarse?	
3. EXPOSICIÓN	3-4 minutos aprox.
Orientacións para o persoal avaliador: a persoa entrevistadora escollerá unha das alternativas das que se propoñen e, a partir dela, diralle á persoa candidata que faga unha exposición de 2-3 minutos, na cal defenda o seu punto de vista ou argumente sobre ese tema. Daráselle 1 minuto para pensar ou organizar o seu discurso e indicáráselle o seu tempo aproximado de duración. É moi importante que se realice esta parte para que a persoa candidata poida ser debidamente avaliada. Se a persoa candidata tarda en iniciar a súa exposición, poderáselle axudar con preguntas do tipo: Que opina vostede sobre isto? Está de acordo? Parécelle necesario? Quere engadir algo máis? Se non a realiza, haberá que respectar un pouco o seu silencio para deixar en evidencia que non está cumprindo esta parte da tarefa, pero EN NINGÚN CASO se pasará inmediatamente ás preguntas de interacción da seguinte parte.	

Realice unha exposición acerca dos seguintes enunciados:

- A.** O teletraballo estendeuse en tempos de pandemia porque foi a solución para moitas empresas.
- B.** O teletraballo permite atraer un abano de traballadores máis amplo.
- C.** O teletraballo supón un aforro para as empresas e os traballadores e facilita a conciliación laboral e familiar.
- D.** O teletraballo pode afectar a saúde física e mental.

4. INTERACCIÓN

4 minutos aprox.

Orientacións para o persoal avaliador: logo da exposición, establecerase un diálogo coa persoa candidata. A opción de preguntas que se lle dará á persoa candidata (A, B, C...) debe coincidir coa opción do enunciado do ítem anterior. Agora ben, estas preguntas NON consisten nun interrogatorio; son só suxestións e DEBEN ADECUARSE, na medida do posible, ao discurso da persoa candidata. Ademais, é moi importante que se force a CONTRAARGUMENTACIÓN para poder avaliar a súa capacidade argumentativa.

OPCIÓN A

O teletraballo estendeuse en tempos de pandemia porque foi a solución para moitas empresas

- Por que pensa que as empresas non adoptaron maioritariamente o teletraballo antes de que a pandemia as obrigase?
- Parécelle que se optou polo teletraballo como medida de protección da saúde ou habería outras motivacións? Cales?
- Coida que será un modelo que quedará ou volverase á presencialidade a medida que a situación de pandemia o permita? Por que?
- Cre que se valora demasiado a presencialidade? Por que?
- Considera que a xente prefire ser atendida de forma presencial ou telemática? E a vostede que lle gusta máis? Por que?
- Pensa que está estendida a idea de que se se teletraballa non se rende? Que opinan a este respecto os xefes? E os traballadores?
- Pensa que o futuro do mercado laboral será o modelo híbrido, é dicir, a combinación do traballo presencial e do teletraballo?

(Se procede)

- Existen diferenzas neste aspecto entre Galicia e o seu lugar de orixe?

OPCIÓN B

O teletraballo permite atraer un abano de traballadores máis amplo

- Que pensa que valoraría máis un traballador, a posibilidade de teletraballar ou unha mellor oferta económica? Por que?
- Parécelle que o teletraballo pode supoñer unha maior motivación dos traballadores e, consecuentemente, unha maior produtividade? Por que?
- Coida que o teletraballo pode ser unha boa forma de inserir no mundo laboral persoas con discapacidade ou que teñen maiores problemas para se desprazaren?
- Sería positivo para unha empresa contratar persoal no estranxeiro que lle dese un valor engadido de internacionalización?
- Podería o teletraballo axudar a asentir poboación no rural e nas vilas que están quedando abandonadas? Parécelle positivo ou negativo?
- Cales pensa que son as razóns polas que un teletraballador rexeitaría asentarse no rural?

(Se procede)

- Existen diferenzas neste aspecto entre Galicia e o seu lugar de orixe?

OPCIÓN C

O teletraballo supón un aforro para as empresas e os traballadores e facilita a conciliación laboral e familiar

- Deberían as empresas incluír un extra na nómina dos seus teletraballadores para gastos de telefonía, Internet, luz...? É suficiente co que estes aforran en transporte para compensar estes gastos?
- Que lle parece máis valioso, o aforro económico ou o do tempo dos desprazamentos? Por que?
- Pensa que se pode lograr un equilibrio entre as obrigas laborais, a familia e a vida persoal se se teletraballa? Cómpre ser especialmente organizado para conseguilo? Por que?
- Coida que organizarse depende unicamente do traballador ou o resto da familia debe colaborar? Como lle parece que o debe facer?
- Que considera que pode ser máis efectivo para a conciliación laboral e familiar: o teletraballo ou un horario flexible? Por que?
- Cre que o dereito ao teletraballo para coidar de familiares pode supoñer a perpetuación dos roles de xénero? Pode estarse dando esta situación?

(Se procede)

- Existen diferenzas neste aspecto entre Galicia e o seu lugar de orixe?

OPCIÓN D

O teletraballo pode afectar a saúde física e mental

- Cales considera que son os hábitos que debe adoptar un teletraballador para manter un estilo de vida saudable?
- Cre que é necesario ter un espazo destinado exclusivamente a traballar na casa? E un horario? Por que?
- Como pensa que se pode minimizar a sensación de illamento que xera o teletraballo?
- Parécelle necesario compartir tempo presencial cos compañeiros? Isto redundará na saúde do traballador? E no seu rendemento?
- Cales pensa que serían as consecuencias de non separar correctamente os tempos persoais dos laborais?
- Coida que ás persoas adictas ao traballo se lles agudiza o problema co teletraballo? Por que?
- Que opina de que os traballadores e traballadoras non teñan a obriga de contestar chamadas e mensaxes fóra do horario laboral? Cre que este dereito á desconexión dixital prexudica os intereses das empresas ou que mellora a súa imaxe?

(Se procede)

- Existen diferenzas neste aspecto entre Galicia e o seu lugar de orixe?