



Licda. Valeria Castro Obando, politóloga, socióloga e investigadora del Prosic-UCR

Foto: [Laura Rodríguez Rodríguez](#).

Voz Experta:

Oportunidades y puntos de mejora para aplicar el trabajo remoto

Tras la pandemia, esta modalidad laboral implica una amplia revisión y una serie de cambios para mejorar su impacto en la persona trabajadora y sus funciones.

27 JUL 2023 Sociedad

La **incursión de las tecnologías** de información y comunicación (TIC) en las relaciones laborales está generando cambios importantes, sobre todo por la creciente **flexibilización del trabajo** en la que se han propiciado **nuevos esquemas organizativos** y modalidades laborales como el trabajo híbrido, el nomadismo digital y el teletrabajo.

Después del Covid-19, la adopción de dichas modalidades laborales se incrementó, especialmente el teletrabajo, por lo que resulta necesario que se piense en los **riesgos y situaciones no previstas** que pueden derivarse de estas nuevas formas de entender el trabajo.

En el caso particular del **teletrabajo**, se asumió una adopción coyuntural durante la emergencia mundial en la que se tuvo que **migrar forzosamente** a este tipo de trabajo remoto, generando experiencias traumáticas que no en pocos casos han **indispuesto a ciertos sectores** a esta modalidad laboral, evidenciando que la transición fue un proceso que no ocurrió de manera planificada debido a las exigencias de la pandemia.

Estos resultados muestran que se han **desaprovechado las oportunidades** que puede producir el **trabajo remoto bien gestionado**, entre las que pueden mencionarse la reducción de gastos operativos para empresas y organizaciones, así como la posibilidad de

equilibrar mejor la vida laboral-personal y de ahorrar recursos que pueden ser destinados a otros fines para las personas trabajadoras.

Considerando las **ventajas evidentes (y probadas) que ofrece el teletrabajo**, ¿por qué se han experimentado situaciones como el desarraigo en la cultura organizacional, la falta de privacidad, el incremento en los comportamientos de microgestión y dificultades para generar compromiso y confianza entre las personas trabajadoras?

La [Memoria de las Jornadas de Investigación y Análisis Flexibilización laboral, teletrabajo y trabajo remoto](#), la publicación más reciente del [Programa Sociedad de la Información y la Comunicación](#) (Prosic-UCR), indica que muy posiblemente, esto se deba a la **ausencia de condiciones** que permitan un **aprovechamiento efectivo** de las nuevas modalidades laborales.

Estos procesos requieren de una **transformación del clima organizacional** y de intervenciones complementarias que ayuden a preparar al capital humano a trabajar en entornos remotos y crear política, legislación e incentivos específicos.



Foto: [Laura Rodríguez Rodríguez](#).

Algunos puntos importantes que se concluyen del documento serían:

1. Dado que las TIC son el medio para realizar trabajo a distancia, es importante que se continúe **invirtiendo en el sector telecomunicaciones**, para que haya servicios de calidad, estandarización de la banda ancha y se fomente la digitalización.
2. Hay que partir de la transformación digital para rediseñar procedimientos que fueron creados para la presencialidad, promover una gestión de cambio que resignifique la relación de las personas trabajadoras con las tecnologías y **desarrollar habilidades de apropiación digital** en el personal de las organizaciones.

3. Para una implementación exitosa del trabajo remoto, es necesario que se dé la **planificación adecuada a nivel de normativa y políticas internas** de las empresas, que además deben establecer canales de comunicación claros y medios eficientes de supervisión y control de labores que tenga sentido aplicar en trabajos ejercidos a la distancia.
4. Resulta indispensable que en estas formas de trabajo se asegure el cumplimiento de la regulación en materia laboral y **se respete el derecho a la desconexión** de las personas trabajadoras; al tiempo que se debe reflexionar sobre cómo aplicar derechos laborales básicos como el ejercicio de libertad sindical en las formas de trabajo a distancia.
5. Es de vital importancia **analizar los riesgos ocupacionales** del personal que ejerce trabajos remotos, estudiar potenciales estresores, hacer diagnósticos grupales/individuales e integrar medidas de autocuidado y estrategias preventivas resulta esencial para evitar el exceso de trabajo y que las personas lleguen a sufrir el Síndrome de Desgaste Ocupacional; una enfermedad incapacitante que produce agotamiento y genera serias afectaciones físicas.
6. En la planificación del trabajo remoto se deben considerar las **necesidades diferenciadas** que puede tener cada población específica. Esto es especialmente en **el caso de mujeres**, población con **discapacidad**, personas **adultas mayores** y personas que tengan obligaciones de **cuido**.
7. Se debe **monitorear** de manera constante **la situación** de las personas trabajadoras que laboran en trabajos remotos, además de **profundizar la investigación** del tema en distintas poblaciones; de modo que ello sirva para generar políticas públicas e intervenciones que permitan aprovechar los beneficios y potencialidades de estas modalidades laborales.

Ante este contexto de constante digitalización, es muy probable que el trabajo remoto continuará estando presente en nuestra realidad cotidiana. Por esto será necesario que durante los **próximos años** se implementen acciones estratégicas que permitan la **adopción planificada y ordenada del trabajo remoto**, en apego a la regulación laboral vigente y las mejores prácticas de salud ocupacional.

¿Desea enviar sus artículos a este espacio?



Los artículos de opinión de *Voz experta UCR* tocan temas de coyuntura en textos de 6 000 a 8 000 caracteres con espacios. La persona autora debe estar activa en su respectiva unidad académica, facilitar su correo institucional y una línea de descripción de sus atestados. Los textos deben dirigirse al correo de la persona de la Sección de Prensa a cargo de cada unidad. En el siguiente enlace, puede consultar los correos electrónicos del personal en periodismo: <https://odi.ucr.ac.cr/prensa.html>

[Valeria Castro Obando](#)

Polítoíoga, socióíoga e investigadora del Prosic-UCR

valeria.castro@ucr.ac.cr



Etiquetas: [trabajo](#), [remoto](#), [teletrabajo](#), [pandemia](#), [tecnologias](#), [informacion](#), [conocimiento](#), [prosic](#), [labor](#), [riesgos](#), [oportunidades](#), [planificacion](#), [#vozexperta](#), [voz experta ucr](#).