

# Teletrabajo decae por desconfianza patronal

➔ Orientación hacia logros, integridad y autoconfianza, claves para empleados



**Ximena Alfaro M.**

ximena.alfaro@nacion.com

La falta de confianza y el exceso de resistencia del patrono hacia el empleado han generado un declive en el auge que venía presentando la modalidad del teletrabajo.

El teletrabajo consiste en la utilización de las redes de telecomunicación para trabajar desde un lugar fuera de la empresa (por lo general la casa de habitación) usando sistemas informáticos.

“Las experiencias no están siendo tan positivas, considero que los patronos no están actuando de manera apropiada”, expresó Sonia Gómez, consultora de la organización Fundes.

Gómez atribuye el panorama de desconfianza a que no se eligen del modo indicado los empleados aptos para el teletrabajo.

“Los candidatos a ser teletrabajadores deben ser personas con orientación de logro, además, de-



La abogada Suanny Freer realiza teletrabajo desde hace un año para el ICE. Así dedica más tiempo a sus hijos, José Julián y Jimena. MARIO ROJAS

ben manifestar un alto nivel de inteligencia emocional, seguridad, integridad y autoconfianza”, explicó Gómez.

**Lento avance.** Las instituciones públicas que tienen la opción de utilizar el teletrabajo lo implementan en pocas ocasiones.

En el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) solo hay 164 teletrabajadores, cifra que equivale

apenas al 16% de la meta pues se pretende llegar a 1.000 personas.

Dicha institución es precisamente la entidad coordinadora del proyecto del teletrabajo en el país.

El Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) apenas registra cuatro teletrabajadores, mientras que el año pasado en la Universidad Estatal a Distancia (UNED) había 16 funcionarios laborando bajo esa modalidad, pero

## RESPONSABILIDADES Patronos deben cumplir su parte

Los patronos deben facilitar una serie de condiciones para que la modalidad de teletrabajo se cumpla exitosamente en su empresa. Entre otros, el empleado debe contar con una cuota de trabajo para cubrir al día o la semana, que estará marcada a través de objetivos.

El teletrabajador tiene que vivir un período de capacitación (mínimo de tres meses), donde se le pueda dar una inducción controlada a su puesto. En esta etapa el patrono se asegura de que la herramienta de trabajo sea la idónea y mantenga las seguridades informáticas necesarias. El patrono debe evaluar a los teletrabajadores cada tres meses (mínimo) o cada mes (preferiblemente), a través de entrevistas personales.

el proyecto fue suspendido hasta nuevo aviso.

Por otra parte, hay entidades que se acoplaron al programa de teletrabajo como el Banco Nacional de Costa Rica que reporta 174 teletrabajadores.

También destacan la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, con 35 funcionarios que laboran bajo ese esquema; la Contraloría General de la República, con 30, y el Instituto Nacional de Seguros, con 9.