



UCR impulsa teletrabajo como estrategia para mejorar productividad y calidad de vida



De las 31 personas que realizan labores de teletrabajo desde el año pasado en la institución, todas han superado el 95% de calificación de los objetivos acordados con sus jefaturas.

Ilustración: Jorge Carvajal/ODI

La Academia Internacional de Teletrabajo, define esta actividad como una forma de “trabajar utilizando tecnologías de la información y la comunicación a distancia, fuera del ámbito donde se encuentra el contratante, de forma total o parcial”.

Muchos podrían ser los beneficios de impulsar el teletrabajo en nuestra institución: se genera productividad, aumenta el tiempo de los trabajadores en familia, reduce las presas vehiculares y, por lo tanto, también la contaminación; disminuye el estrés, baja los costos operativos en la institución, optimiza el espacio físico y desciende los gastos en vestimenta y alimentación fuera del hogar, entre muchos otros.

La Universidad de Costa Rica (UCR) comenzó desde el año pasado a explorar la creación un programa de teletrabajo más masivo, que implica un máximo de tres días laborales desde el hogar, el cual se encuentra todavía en fase de plan piloto. Un total de 31 colaboradores de ocho unidades administrativas diferentes comenzaron a laborar en su hogar desde entonces. Y para este año, la Oficina de Recursos Humanos (ORH) ya recibió más de 40 solicitudes de diferentes dependencias con el fin de expandir esta experiencia.

Según explica la asesora legal de la Sección de Control y Calidad de la ORH, Licda. Tatiana Barrantes, el Programa de Teletrabajo está diseñado para realizar una evaluación del puesto en que se va a aplicar el sistema, así como el perfil del trabajador. Es necesario destacar que, aunque existan colaboradores que tengan un perfil óptimo para laborar desde su casa, puede que su puesto no lo amerite. Por ello es que se evalúan la autorregulación, la organización del trabajo, la atención al usuario, el uso de tecnologías, entre otros, con el fin de definir si el cargo aplica en este sistema.

Para garantizar el cumplimiento de las funciones y objetivos de quien realice teletrabajo para la UCR, la ORH definió los lineamientos generales del programa, que validan, delimitan y especifican los requisitos, responsabilidades y procedimientos; y concretan los medios de evaluación del desempeño por metas y objetivos.

Para capacitar a las unidades que deciden implementar este sistema con sus funcionarios, la ORH realiza reuniones con el trabajador y la jefatura inmediata. Entre los dos confeccionan un Plan

de Trabajo con metas y objetivos para los días en que se aplique el Teletrabajo. Al final de cada mes, el funcionario presenta una guía donde se evalúa su labor y que otorga un porcentaje.

“Las evaluaciones son mensuales. Al terminar la primera etapa, que es de seis meses, la coordinación de teletrabajo evalúa el promedio necesario para que el trabajador continúe en el programa, el cual debe ser superior a 80%. Si la calificación ponderada del semestre es inferior a esta nota, sale del programa y podría reingresar hasta dentro de dos años”, detalla Barrantes.

Así como hay instrumentos para garantizar la productividad del teletrabajador, esas mismas herramientas impiden una sobreexplotación de sus funciones. Es por eso que las guías confeccionadas por el funcionario y la jefatura llevan el control de los objetivos y, en caso de no cumplirse alguno por una eventualidad específica razonable, esta se anota en la bitácora de labores.

“Esta iniciativa ha sido de gran aceptación dentro de la comunidad universitaria. Hasta el momento, las evaluaciones han superado en todos los casos el 95%. Esto nos da la esperanza de que se llegue a expandir de forma progresiva y controlada, a mediano y largo plazo”, externó Barrantes.

El vicerrector de Administración, Dr. Carlos Araya, insistió en que, aunque lo que se ha hecho hasta ahora es solo un plan piloto para monitorear y evaluar su rendimiento, existe gran satisfacción de los resultados que ofrece este programa.

“Hemos tenido un éxito rotundo. El problema ahora es que hay una gran cantidad de unidades solicitando aplicar teletrabajo. No hemos podido dar una respuesta oportuna a esas solicitudes, porque primero queremos sacar conclusiones a partir de este plan piloto, para mejorar lo que haga falta y capacitar a las jefaturas y a los candidatos a aplicar esta medida. Este es un proyecto que llegó para quedarse”, indicó el Dr. Araya.

Las próximas capacitaciones iniciarán en marzo, pero se prevé que estas aumenten en el futuro. Se espera que, al menos, 10 nuevas unidades se unan al programa después de julio. Si usted o su instancia tienen interés en formar parte de este programa, comuníquese con la Licda. Barrantes al teléfono 2511-6181.

