



RossHelen/Shutterstock

## ¿Puede afectar a mi intención de teletrabajar el miedo a perder oportunidades profesionales?

Publicado: 26 noviembre 2024 19:19 CET

### **Alicia Bolívar Cruz**

Profesora de Organización de Empresas, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

### **Agustín J. Sánchez Medina**

Catedrático en Organización de Empresas, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

### **Domingo Verano-Tacoronte**

Profesor de Dirección de Recursos Humanos. Área de Organización de Empresas. Facultad de Economía, Empresa y Turismo, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

### **Inmaculada Galván Sánchez**

Doctora por la ULPGC en el ámbito de Organización de Empresas e investigadora en Economía Social, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Desde la pandemia, el teletrabajo ha ido recibiendo cada vez más atención. No obstante, los estudios sobre el tema se han centrado en los resultados del teletrabajo obligatorio, durante el confinamiento, y ha faltado el examen sobre las intenciones de trabajar en remoto, especialmente en contextos pospandémicos.

---

***Leer más: [Lo que los departamentos de recursos humanos aprendieron en la pandemia](#)***

---

## El miedo a perder oportunidades si se teletrabaja

Hemos estudiado el miedo de las personas a que el teletrabajo afecte a su carrera profesional y cómo su intención de trabajar en remoto puede variar de acuerdo a su percepción (negativa) de las consecuencias que puede tener en sus carreras.

Son varios los miedos vinculados a la influencia del teletrabajo en el desarrollo de la carrera profesional. Las personas pueden sentir que están aisladas profesionalmente, lo que afectaría a posibles ascensos o mejoras salariales. También pueden temer ser percibidas por sus supervisores y compañeros como menos comprometidas con la organización.

En nuestro estudio hemos demostrado que la intensidad del teletrabajo (esto es, el tiempo dedicado al trabajo en remoto sobre el total de horas trabajadas) es importante. Si se teletrabajan muchos días a la semana, el miedo a desarrollar una peor carrera profesional influirá en una actitud negativa del empleado hacia el trabajo, lo que, a su vez, va a disminuir la intención de teletrabajar.

---

**Leer más: [Los trabajadores prefieren poder trabajar unos días en la oficina y otros desde casa](#)**

---

## Reconocer el miedo a no crecer profesionalmente

A la hora de implantar el teletrabajo, las organizaciones deben reconocer y abordar los temores percibidos por sus empleados. La adopción de medidas específicas puede ayudar a eliminar el estigma que en ocasiones pesa sobre las personas que optan por el trabajo en remoto.

Es fundamental tener políticas claras, buenas estrategias de comunicación y programas de apoyo a la hora de aliviar estas preocupaciones, así como fomentar actitudes positivas hacia el teletrabajo.

Algunas de las medidas que pueden contribuir a contrarrestar cualquier percepción de estancamiento profesional vinculado a la actividad laboral en remoto son:

1. Fijar métricas de rendimiento claras y mensurables para los teletrabajadores, garantizando que las expectativas coincidan con las de los empleados presenciales.
2. Evaluar y comunicar periódicamente los resultados del rendimiento para fomentar el sentido de la responsabilidad y reconocer el trabajo de las personas.
3. Proporcionar a los teletrabajadores acceso a oportunidades de desarrollo profesional continuo, programas de tutoría y sesiones de formación que mejoren sus competencias y contribuyan al crecimiento de su carrera.
4. Desarrollar trayectorias profesionales flexibles, que den cabida tanto al trabajo presencial como al remoto.

5. Garantizar que los teletrabajadores tengan el mismo acceso a las oportunidades de progresión profesional, a los ascensos y a los puestos de liderazgo que los trabajadores presenciales.

---

***Leer más: [Estrategias para mejorar habilidades profesionales y ascender en la carrera](#)***

---

## **Adaptar el teletrabajo**

Las organizaciones deben entender que la intensidad del teletrabajo (entendida como el tiempo dedicado a la actividad profesional en remoto sobre el total de tiempo trabajado), modera la relación entre el miedo y la intención de teletrabajar. Por tanto, las políticas y prácticas empresariales no solo deben contemplar cuáles son los miedos profesionales de los teletrabajadores, sino también adaptarse a diferentes niveles de intensidad. Es decir, se debe considerar el tiempo que se dedica a la actividad profesional no presencial.

Además, la flexibilidad en su implantación –teniendo en cuenta las necesidades individuales y las variaciones de intensidad– puede mejorar, a su vez, la actitud hacia el teletrabajo, lo cual favorece la intención de adoptar esta forma de trabajar.

---

***Leer más: [Cómo la flexibilidad laboral está transformando nuestras vidas](#)***

---

## **Ventajas para todos**

Entender mejor los factores que influyen en el teletrabajo permitirá diseñar e implantar nuevas modalidades de trabajo flexible, que aporten ventajas a los trabajadores (como la conciliación de su vida profesional y personal), pero también a las empresas y [a la sociedad](#) (mejor aprovechamiento de los recursos empresariales, una movilidad más fluida en las ciudades).

Las personas en puestos directivos deben comprender qué factores influyen en la decisión de trabajar en remoto. Uno de los más relevantes es el temor a que la ausencia física en el lugar de trabajo limite las oportunidades de desarrollo profesional.

Por ello, es crucial que los líderes empresariales reconozcan la importancia de esta percepción y la gestionen adecuadamente, facilitando la aceptación del teletrabajo dentro de sus organizaciones.