

VIII-4

Vamos a abordar el complejo tema del balance entre vida personal y vida laboral en entornos de teletrabajo.

¿Por qué digo complejo? Porque los entornos de teletrabajo hacen que nuestra vida laboral y nuestra vida personal muchas veces convivan y los límites, la gestión activa de esos límites, sea a pesar por nuestra cuenta.

En esa medida es que los traigo en abstracción desde el entendimiento de la nueva cultura laboral y lo vamos viendo de productividad que nos va a permitir poder entender cómo, tanto nuestro trabajo en nuestra vida personal, pueden convivir de forma conjunta, de una excelente manera, y podemos obtener resultados de un gran impacto en ambas áreas de nuestra vida, sin descuidar ninguna de las dos.

Vamos entonces a ver cómo desde la vieja medida de productividad, que mide justamente el resultado y el desempeño de trabajo, tomando de manera unitaria la variable tiempo, no podemos entender otra forma que como un conflicto entre el trabajo y la familia. ¿Por qué? Porque el paradigma productivo es una persona sola con la variable tiempo, cuanto más dedique a su vida laboral, más productiva va a ser, y cuanto más dedique a su vida laboral en tiempo, muy probablemente más descuide su ámbito personal.

Y cuando hablo de ámbito personal o de familia, me refiero a una visión global de lo que es la familia, una visión más integradora. No piensa ser la familia en cuanto a hijos o hijas, o una familia convencional, sino que está dirigida a una visión más amplia de esos espacios personales que podemos tener de lo que nosotros gustamos. Puede ser un hobby, puede ser pasar el perro, pero son esos ámbitos personales que no están ligados a la laboral.

Entonces, cuanto más productiva a su vida laboral, más productiva va a ser, según este viejo paradigma laboral, y más va a descuidar su ámbito personal, de vida personal.

Ahora bien, nosotros ya vimos que esa visión de productividad para muchos trabajadores y muchas modalidades de trabajo, está caduca, lo que quiere decir que es una visión muy pobre para que nosotros podamos evaluar la productividad de los equipos de trabajo. Y esa visión pobre también nos lleva siempre a tener que elegir entre ser buenos en el trabajo o ser buenos con la familia, o en nuestro ámbito personal, dedicamos tiempo a nosotros o dedicamos tiempo al trabajo.

En esa medida es que nos pasa esta nueva concepción, esta vieja concepción de lo que es la productividad. Y ahora que esta concepción muchas veces, o la mayoría de las veces, es más implícita. Esta concepción de la productividad suele estar implícita, suele ser verbalizada, suele simplemente estar, por ejemplo, demostrada o explícita al momento de premiar a un trabajador por su productividad, por ejemplo. En esas pequeñas acciones es que se traduce la cultura laboral de las organizaciones a la cual estamos manejando. Y también tenemos que realizar una mirada crítica sobre nosotros mismos para ver qué miradas tenemos sobre la productividad de manera, como digo muchas veces, implícita o no del todo consciente, qué estamos nosotros considerando por buen o mal trabajador, y con qué lente nos estamos mirando a nosotros mismos en nuestro trabajo, porque muchas veces probablemente encontraremos que ahí estamos posicionando nos con viejas concepciones de qué ser productivos, qué ser un buen trabajador.