

VIDEO 6

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

¿Y 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, va a pasar por nuestra cuenta.

En ese sentido es que les traigo un abordaje desde el entendimiento de la nueva cultura laboral y la nueva noción 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 adquirir 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 noción de productividad, que mide justamente el resultado y el desempeño de trabajo, tomando de manera unívoca la variable tiempo, no podemos entender otra forma que como un conflicto entre el trabajo y la familia. ¿Por qué? Porque si yo mido cuán productiva es una persona sólo 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 ámbitos personal o de familia, me refiero a una visión global de lo que es la familia, una visión más integradora. No precisa ser la familia en cuanto a hijos o mujer, o una familia convencional, sino que está dirigido a una visión más amplia de esos espacios personales que podemos llenar de lo que nosotros gustemos. Puede ser un hobby, puede ser pasear al perro, pero son esos ámbitos personales que no están ligados a lo laboral.

Entonces, cuanto más yo dedico a mi vida laboral, más productivo voy a ser, según este viejo paradigma laboral, y más voy a descuidar mi 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, dedicarnos tiempo a nosotros o dedicar tiempo al trabajo.

En esa encrucijada es que nos pone esta nueva concepción, esta vieja concepción de lo que es la productividad. Y aclaro que esta concepción muchas veces, o la mayoría de las veces, no es explícita. Esta concepción de la productividad suele estar implícita, suele no verbalizarse, suele simplemente estar, por ejemplo, demostrada o explicitada al momento de premiar a un trabajador por su puntualidad, 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 encontremos que ahí estamos posicionando nos con viejas concepciones de qué ser productivo, qué ser un buen trabajador.

Volviendo a las implicancias de lo que esta vieja concepción laboral implica en el balance entre vida personal y vida laboral, como decía, implica una encrucijada. El tener que elegir entre ser bueno en el trabajo o tener un ámbito personal, de vida personal al cual atender. Y esto pensémoslo incluso en el impacto que tiene en nosotros, por ejemplo, como padres o como madres, el tener que elegir si uno es exitoso en el trabajo o exitoso, o presente, para la familia.

En esta encrucijada es que nos pone la vieja perspectiva de lo que la productividad es. Pero, sin embargo, si bien en muchos trabajos hoy en día la productividad sí está atada a la visión de tiempo como vimos, por ejemplo, en un trabajo donde yo tenga que estar presencialmente, por ejemplo, no sé, tenga que manejar un colectivo, muy probablemente la variable tiempo sea la variable, una de las variables muy importantes por la cuales medir mi productividad. Pero muchos trabajos hoy en día ya esto no es así, pero continuamos teniendo estas formas de mediciones.

Entonces tenemos que pensar que, desde la adopción de una nueva perspectiva sobre la productividad, desde este nuevo paradigma de trabajo, vamos a poder pensar en el enriquecimiento trabajo-familia, vamos a poder pensar entre un balance entre vida personal y vida laboral, donde puedan salir ambas variables de manera positiva, donde pueda enriquecer ambos ámbitos de mi vida, sin tener que sentir que estoy descuidando otro. Y acá es que vamos a Greenhaus and Powell, que en 2006, son dos psicólogos, proponen este término de enriquecimiento trabajo-familia para ver qué se puede mejorar la calidad de la vida, sin descuidar ninguno de nuestros roles. Y ¿Qué quiere decir esto? Lo que quiere decir esto es que del viejo paradigma vamos a pensar que hay una variable, como dijimos que es el tiempo, que va a medir por completo nuestro desempeño. Desde esta forma, por eso hice viejo modelo de recursos humanos, es que muchas empresas hoy día incluso se sienten gestionando. Pero a veces, esto no es así, no es representativo de los resultados de nuestro trabajo y tenemos que pensamos o posicionarnos desde un enfoque de la promoción o ganancia, desde donde podemos enriquecer nuestra vida laboral, como decía, sin descuidar la vida familiar y eso es lo que propone en Greenhaus and Powell.

Entonces tenemos que pensar en políticas flexibles, entre ellas se encuentra el teletrabajo y cuando digo “entre ellas”, quiere decir que hay muchísimas otras políticas flexibles, pero políticas flexibles, y entre ellas el teletrabajo, enmarcadas en un ambiente de apoyo, y ahora vamos a volver sobre eso, están más positivamente con el enriquecimiento trabajo-familia ¿sí?

¿Qué quiere decir esto? Que yo pongo perfectamente dentro de un enfoque de políticas flexibles ser exitoso en mi trabajo e igualmente de exitoso en mi vida personal. ¿Por qué? Porque ya no va a importar cuánto tiempo dedico a esas funciones, sino el impacto de mi trabajo en el plan mayor de la empresa o en los objetivos organizacionales.

Entonces desde una concepción de políticas flexibles enmarcadas, en esta forma de concebir la productividad, es que podemos pensarnos igualmente productivos en estos múltiples roles que nos convoca la vida laboral y al personal.

Entonces pensemos estas políticas flexibles, y como decíamos dentro de un ambiente de apoyo son, y acá vamos al rol tan importante que tienen las empresas. Porque si yo incremento políticas flexibles, pero no brindo orientación, no brindo herramientas, no brindo apoyo, no brindo capacitación, muy probablemente no pueda hablar de que esas políticas flexibles generen un impacto positivo en el desempeño de los equipos o en la productividad de los equipos. Porque voy a necesitar guía, y acá está la importancia del rol de las empresas, este rol activo.

Entonces vamos a pensar que desde el acompañamiento en un rol activo, podemos pensar tranquilamente flexibilizar, por ejemplo, lo que son los horarios de trabajo o flexibilizar, como en el caso del teletrabajo, el poder trabajar de manera remota sin impactar en la productividad y más aún, sino que quizás, impactando positivamente, porque de esto hablen las políticas flexibles, que tienen un impacto positivo, esto lo dice la investigación misma. El teletrabajo influye positivamente en los resultados del trabajo, desarrollando equipos más productivos y también resultados positivos en el tiempo que nosotros disponemos para nuestra vida personal, entre ellos, la familia.

Entonces el teletrabajo va a implicar un impacto positivo, tanto en los rendimientos de los equipos y en los resultados de trabajo, como en nuestra vida personal.

Ahora bien, ¿Esto fue así necesariamente?, ¿Siempre fue así en nuestra vida?

Si nosotros fuimos y tuvimos experiencia de teletrabajar en pandemia ¿Podemos hablar que el teletrabajo tuvo un impacto positivo en los resultados de nuestro trabajo o en el desempeño de nuestros equipos, o incluso en nuestra vida personal? Y la respuesta muy probablemente sea, o no necesariamente sea sí, pero muy probablemente sea que no, pero ahí les hago otra pregunta: ¿Podemos juzgar al teletrabajo por su implementación en un entorno de encierro atípico y anormal, como fue la pandemia Covid-2020? Y, la realidad 2020 y 2021, pero entornos de encierro tuvimos, más precisamente, el año pasado en 2020, entonces ¿Podemos juzgar lo que el teletrabajo es por esa implementación? Y, mi respuesta ya, desde el vamos, es que no. No podemos pensar que es la expresión máxima, o la mejor expresión, de lo que el teletrabajo es y puede ser. De hecho, si revisamos la legislación, podemos ver que una de las de las cuestiones abordadas es que sea electivo, que yo pueda elegir teletrabajar o no, en el caso del entorno de encierro que tuvimos en la pandemia, no podemos hablar de ninguna elección, no pudimos elegir.

Entonces, tenemos que pensar que no es la mejor expresión del teletrabajo y por eso no podemos juzgar al teletrabajo tomando como referencia la implementación en un entorno de encierro. Vuelvo a señalarles que es perfectamente viable un balance entre vida personal y vida privada, teniendo esta nueva concepción de lo que la productividad es, enmarcada en un ambiente de apoyo, políticas flexibles, pueden perfectamente impactar en mejorar los desempeños de los equipos, los resultados del negocio y los resultados de satisfacción en nuestros entornos personales.