

Teletrabajo y Conciliación



Artículo de Gloria Lomana publicado para la sección Artículo en glorialomana.com

Teletrabajo y conciliación

La pandemia por COVID ha traído muchos cambios sociales y laborales

15 de octubre de 2020

La crisis sanitaria ha iniciado su desescalada en toda España como lo está haciendo en todo el entorno europeo dando paso a un aparente cambio de era por cuanto nos ha hecho repensar en los modelos sociales, culturales y, muy especialmente de comunicación y laborales, con relación a los que trabajábamos hasta ahora. Procesos que estaban incipientes como las demandas de más teletrabajo, flexibilidad de horarios o, simplemente, la implementación de la tecnología de forma transversal, los hemos adaptado de forma abrupta a nuestro modo de trabajar abriéndonos un sinfín de oportunidades pero también evidenciando algunos desajustes que a partir de ahora habremos de abordar.

Por segundo año consecutivo, con motivo de la celebración del Día Nacional de la Conciliación y Corresponsabilidad el 23 de marzo, yo misma tenía previsto intervenir en un acto de AHROE para promover el II Manifiesto en favor de más cotas de conciliación apelando a la flexibilidad laboral y los nuevos liderazgos. Hacia un año, en la primera edición ya nos adherimos a las primeras reclamaciones 21 empresas, partidos políticos, sindicatos y líderes relevantes a título individual. El debate pues ya estaba abierto con intensidad antes del covid; la propia Reina Letizia fue hace años una de sus primeras impulsoras. Sin embargo, nadie imaginaba que sería esta crisis sanitaria la que nos arrojaría de bruces a estas nuevas prácticas que las grandes empresas han facilitado para el 80% de sus empleados, frente al registro del 8% en que hasta ahora se venía haciendo.

Muchos serán los aprendizajes que nos dejará el covid para cuando hagamos balance con perspectiva

Y entre ellos siempre encontraremos el impulso al teletrabajo con las nuevas herramientas que nos ha brindado la tecnología. En este tiempo la mensajería a través de emails ha crecido en un 23% fuera de horas y las horas de trabajo se han incrementado en un 34%. Esto quiere decir que hemos desbordado los límites del trabajo tanto en cantidad como en intensidad, una evidencia de la que se han quejado más las mujeres.

¿Quién no ha visto, si acaso como chistes circulando por redes o wasap la imagen de una madre o un padre en videoconferencia de trabajo interrumpido abruptamente por el llanto de un bebé o por la irrupción de un pequeño reclamando juegos? Concentrase en esas condiciones ha sido una heroicidad que, especialmente las mujeres, han compensado con el alargamiento de la jornada laboral y la atención familiar con la consecuencia merma de tiempo personal.

Datos emitidos recientemente por el clúster de empresas Closingap en relación con la conciliación evidenciaban que las mujeres realizan dos horas más de tareas domésticas al día y disfrutan de una hora menos de ocio, lo que ha repercutido en menos oportunidades para tiempo de formación, networking o cultura. Aspectos que en la etapa Covid se han agravado según nos están advirtiendo diversos organismos de carácter nacional e internacional.

Y es que una cosa ya parece cierta: mas teletrabajo no siempre infiere más conciliación. En las presentes y pasadas circunstancias, al trabajo profesional online se ha sumado dedicación extra a los hijos y a sus tareas escolares, y dedicación extra al mantenimiento del hogar saturado con la presencialidad completa de todos los miembros de la familia. Y todo ello sin refuerzos familiares para aliviar las tareas extra – podemos hablar claramente de la ausencia de los abuelos-, tareas que han seguido recayendo, mayoritariamente en las mujeres cuya carga emocional ha sido extra.

Muchas son las mujeres que nos han hecho llegar a 50&50 GL sus comentarios sobre la merma de intimidad y la mezcla de roles que les ha supuesto trabajar desde casa

De todas estas escuchas hemos sacado conclusiones para aprovechar la oportunidad que nos ha dado el teletrabajo, la tecnología y la conectividad, pero también para enmendar situaciones que, si bien hay que enmarcarlas en una situación extrema como la vivida, pueden ser patrón de lo que no debe suceder.

En este nuevo debate que se abre sobre las oportunidades de teletrabajar debemos abordar el asunto desde una perspectiva de conjunto, para poner la tecnología al servicio de las personas, flexibilizar horarios, formar equipos a partir de la escucha, la creatividad, la responsabilidad, la confiabilidad, la salud y el bienestar de todos y todas. Para ello se requieren procesos de adaptación a los cambios, que pasan por el desarrollo de liderazgos más emocionales.

Hoy la inteligencia emocional es un valor al alza una competencia destacada entre las mujeres

Lo hemos visto con previsión y pragmatismo en los liderazgos de las siete líderes que han destacado en su gestión del covid en el mundo, desde la alemana Angela Merkel a la neozelandesa Jacinda Arden, perfiles bien distintos también si se comparan con las líderes de Dinamarca, Islandia, Noruega o Taiwan pero, sin embargo, todas ellas han destacado en lo que podríamos llamar la regla de las 5 "ces": **ceranía** con **comunicación** generadora de **certidumbres** que se transforma en **confianza** y **credibilidad**.

Para el futuro, pues, se requerirá profundizar en estos liderazgos de las emociones, que conecten más y mejor con las demandas de los demás, dando alto valor a la escucha para generar empatía y mirada pausada. Con estas gafas de ver ahora en corto, podremos construir el futuro con lentes de largo, lo mismo para hablar de igualdad, que de salud, relaciones laborales, seguridad alimentaria, relaciones familiares o cambio climático. Todo ello nos llevaría a una mayor humanidad y concluir que de todas las crisis se puede resurgir con nuevas oportunidades.

Gloria Lomana

