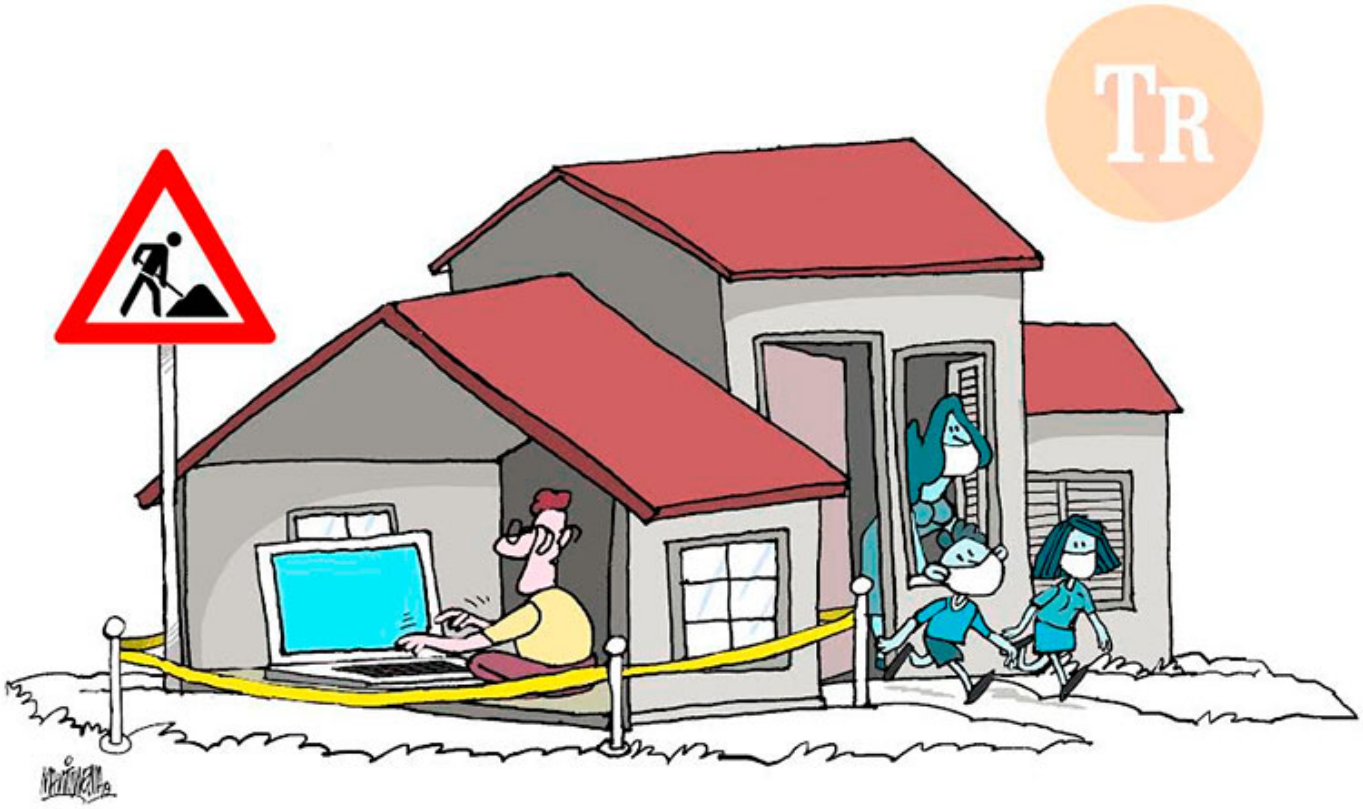
Publicado el 10 agosto, 2021 por Francisco Rodríguez

Una de las transformaciones más radicales que nos debe dejar en Cuba toda esta época tan extraña que vivimos es la del impulso y generalización del llamado teletrabajo y trabajo a distancia.



Sin ser una experiencia del todo nueva o que no tuviera algunas profesiones u oficios donde ya existía, en nuestro ámbito laboral siempre predominó un exceso de apego a lo presencial, a considerar imprescindible la existencia de un espacio físico colectivo en un centro o institución, para realizar cualquier tipo de actividad económica.

La práctica ha demostrado que ese esquema generalizado no solo era demasiado rígido, sino que en no pocas labores de servicio y hasta productivas el trabajo a distancia puede resultar mucho más eficaz y rentable.

Entre esas ventajas hay que incluir, por supuesto, la reducción de una parte de los costos administrativos que representa el modelo de trabajo presencial, el cual solo resulta insustituible cuando son necesarios equipamientos e insumos a gran escala, ya sea una fábrica, un sofisticado centro científico o servicios que deben tratar directamente con público.

Pero incluso en el caso de los centros de trabajo tradicionales tal y como los conocemos, siempre hay determinadas actividades que pueden asumirse total o parcialmente con ese otro

Phoca PDF

tipo de vínculo laboral.

Y no solo se trata de un ahorro de recursos, tiempo, transporte. Trabajar desde la casa, en un entorno familiar y seguro que nos ofrece confianza y tranquilidad, también puede resultar estimulante para la productividad y la calidad de lo que se hace.

Las tecnologías de la comunicación, cada vez más presentes en nuestra sociedad, facilitan además todo ese proceso, incluyendo las posibilidades para el trabajo en red, la colaboración y el intercambio profesional.

Por supuesto, también el llamado teletrabajo y a distancia suponen complejidades organizativas, desde lo individual y lo colectivo.

Hay cada vez más estudios y recomendaciones sobre las pautas más efectivas y saludables para alguien que labora desde su hogar, bajo el riesgo de que se mezclen trabajo profesional y doméstico, tiempo laboral y de descanso, límites y seguridades tanto para la persona como para el resto de la familia con la cual se convive.

Están igualmente las complicaciones del control del cumplimiento del trabajo, que bajo esta modalidad pasa obligatoriamente por una mejor definición de las tareas y la medición de los resultados concretos, un asunto del cual se habla bastante, pero que todavía requerirá de no pocos ajustes y perfeccionamientos.

Tal vez entre los retos de mayor significación para el teletrabajo y el trabajo a distancia, en un contexto como el nuestro, está el rediseño de nuevas maneras de socialización. ¿Cómo ser un colectivo de trabajadores sin verse a diario? ¿Qué métodos y funciones tendrán que asumir las organizaciones sindicales y profesionales para cohesionar a sus integrantes? ¿Cuándo es inevitable el encuentro frente a frente, y de cuántas reuniones podemos prescindir?

No todas las respuestas a estas y otras preguntas todavía las tenemos suficientemente claras. De hecho, lo excepcional y tenso de la situación que ahora enfrentamos con la Covid-19, que ha servido como catalizador obligatorio para el trabajo no presencial, no tendría que ser hacia el futuro la motivación ni la fórmula definitiva para su desarrollo permanente. Pero lo que sí parece muy improbable es que a la larga no aprovechemos, más y mejor, esa oportunidad que ya muchos hemos descubierto, y defendido, de trabajar en casa.

Phoca PDF