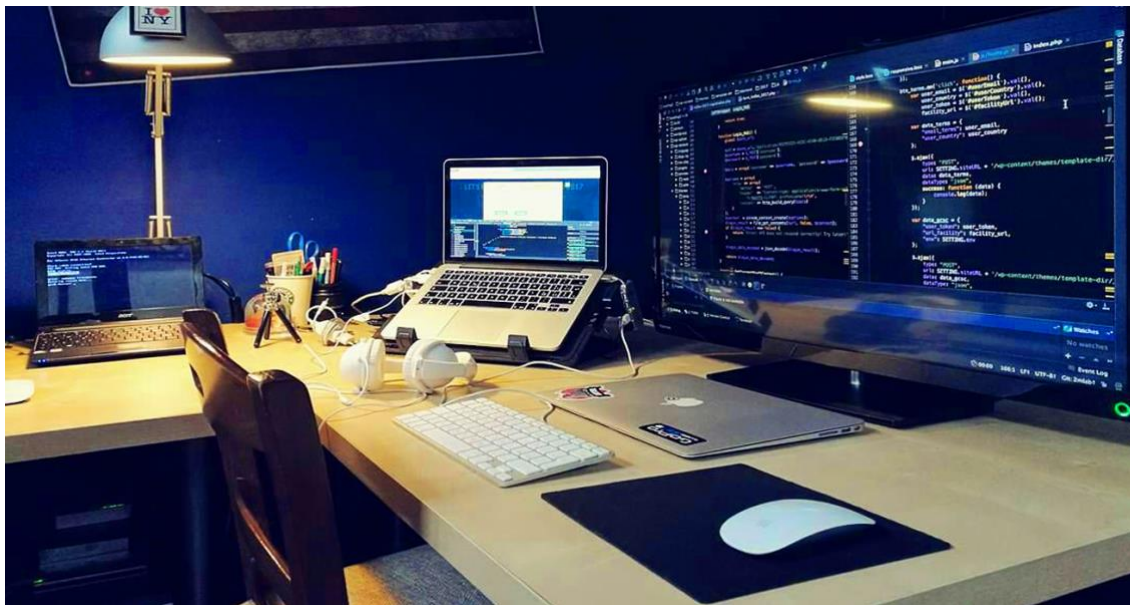


Lecciones de una Pandemia Global (I): Manifiesto por el Teletrabajo

Según del director general de la OMS “Esta es la primera pandemia causada por un #coronavirus. No podemos decir esto en voz alta, ni con suficiente claridad, ni con suficiente frecuencia: todos los países todavía pueden cambiar el curso de esta pandemia. Esta es la primera pandemia que puede ser controlada.”

Adolfo Plasencia, 12 Marzo 2020



Espacio para el teletrabajo en un domicilio. Foto: Alegherelly

Estamos ya en un estado social y oficial de ‘Pandemia’ (global). Una pandemia según la OMS es una: “Infección por un agente infeccioso, simultánea en diferentes países, con una mortalidad significativa en relación con la proporción de población infectada”., definición que la Organización Mundial de la Salud (OMS) precisó con mayor rigor en 2009. Inicialmente, el virus de esta crisis fue llamado 2019-nCoV (del inglés *2019-novel coronavirus*). Fue descubierto y aislado por primera vez en Wuhan, China, tras provocar la pandemia de enfermedad por coronavirus de 2019-2020. Parece tener un origen zoonótico, es decir, que pasó de un huésped animal a uno humano. El genoma del virus está formado por una sola cadena de ARN, por lo que se clasifica como ARN monocatenario positivo. Su secuencia genética se ha aislado a partir de una muestra obtenida de un paciente afectado por neumonía en la ciudad china de Wuhan. Por ahora, no hay ningún tratamiento específico aprobado oficialmente, pero se pueden utilizar los antivirales existentes. Como medidas preventivas se ha recomendado lavarse frecuentemente las manos y evitar el contacto cercano con personas afectadas.

En esta circunstancia nos encontramos, desde que director general de la OMS Tedros Ghebreyesus, ha hecho el 11 de marzo, una declaración oficial en rueda de prensa, por cierto con tecnología Periscope y emitida a través de Twitter, declarando la Pandemia mundial por Coronavirus COVID-19, ante más de 900.000 telespectadores que la han visionado a través de esta red social y que aún es posible visionar en este LINK: [<https://bit.ly/38IYh9C>]. Ghebreyesus no se mostró optimista en ese momento: “No cambia lo que la OMS está haciendo, y no cambia lo que los países deben hacer”... “@WHO (la World Health Organization), está profundamente preocupada por los alarmantes niveles de propagación,

gravedad e inacción del #coronavirus, y espera ver que el número de casos, muertes y países afectados aumente aún más. Por lo tanto, hicimos la evaluación de que el #COVID19 puede ser caracterizado como una pandemia.” [<https://bit.ly/3cREulu>]. Después, a través de su cuenta de twitter escribió palabras de esperanza: “Esta es la primera pandemia causada por un #coronavirus. No podemos decir esto en voz alta, ni con suficiente claridad, ni con suficiente frecuencia: todos los países todavía pueden cambiar el curso de esta pandemia. Esta es la primera pandemia que puede ser controlada.” [<https://bit.ly/3aS3Bcu>]. En la cuenta de Twitter de Ghebreyesus, se pueden seguir en directo y en tiempo real las noticias globales sobre esta crisis del #COVID19 [<https://bit.ly/3cSkqph>] y también en la de Unicef en español [<https://bit.ly/2W5qEMx>], que tienen dos ventajas esenciales: la brevedad y síntesis de las informaciones, y la de ser conducto oficial de informaciones verídicas. Hay que huir de las informaciones interesada ya que intentan colarnos desinformaciones y falsedades, aunque parezca increíble, sin catadura moral alguna. Y otra vía para informarse, la más cercana a la respuesta de la ciencia mundial a esta pandemia, es el canal de noticias en español de la OMS que está en este LINK [<https://bit.ly/39LpDgK>] y que es un auténtico servicio público y veraz.

Lecciones variadas de una Pandemia global

La primera lección de esta pandemia viral y biológica es que también trae con ellas, -en el plano virtual-, una pandemia digital paralela. Es decir que forma en que se está extendiendo las múltiples informaciones alarmas, interesadas o no; verdaderas o no; y los millones de matizaciones desde todo tipo de opiniones también interesadas o no, es la primera lección de esta primera Pandemia Informativa/desinformativa ligada también al #COVID19, que es el *hashtag* oficial en redes sociales que usa la OMS. Por supuesto, hay un plano biológico del mundo físico de actuación del coronavirus Covid19; y también hay un plano virtual en que se ‘viraliza’, en paralelo y de forma sincrónica, la angustia personal, y la incertidumbre o el miedo, que también se hacen virales (digitalmente) para millones de personas del mundo global, que hace que nadie se sienta totalmente a salvo. En un artículo muy reciente en estas páginas hice una reflexión “[<https://bit.ly/2TL4YUg>], precisamente, sobre las similitudes y diferencias entre el mecanismo viral biológico y el mecanismo viral digital cuyas palabras se pueden aplicar al caso que nos ocupa.

Otra lección global de esta crisis, creo es una considerable cura de humildad para industrias tecnológicas que se autodenominan frecuentemente como ‘poderosas’. Entre ellas, la gran industria de la biotecnología o de la genómica, que estos últimos años ha hecho pomposas declaraciones sobre sus enormes avances, pero, a lo que parece no consiguen llevarle el ritmo a las mutaciones virales con las que la naturaleza biológica, ahora mismo, está sacudiendo el mundo. El avance de la buena ciencia requiere ‘tiempo’, el bien más escaso en la sociedad del tiempo real, en la que estamos viviendo rodeados una forma de exuberancia irracional de información digital pero también de incertidumbre. Y la Pandemia Covid19 no solo va a ser una enorme cura de humildad para esas industrias sino para todo el mundo de la tecnología. Y también para la gobernanza estatal, -y en España, la autonómica y local-, a las que, ya es obvio, ha pillado esta crisis con el pie cambiado. El sistema público de salud, se está mostrando en nuestro país como nuestro mejor aliado; y los científicos que lo dirigen son los que nos pueden guiar mejor en la enorme incertidumbre de esta insólita e inesperada crisis.

Pandemia global y el ejemplo de las instituciones de enseñanza.

Dado que la indigerible cantidad de información que está surgiendo las 24 horas no entraré en detalles locales, ni personales, porque sería algo demasiado inmenso de tratar por su cantidad y diversidad, pero si hay otra lección a aprender es cómo esta pandemia en el mundo tecnológico está poniendo en su lugar a las ‘modas tecnológicas’ banales de las que estamos invadidos. Ya estamos viendo que las empresas deberán hacer de la necesidad virtud. Y en este aspecto estamos viendo cómo ciertas prácticas tecnológicas desechada por las

citadas modas tecnológicas, se pueden volver decisivas para la supervivencia de las empresas. Me he fijado en una de ellas que ha vuelto a la actualidad más rabiosa en las última horas. Se trata del teletrabajo. El aislamiento impuesto, de pronto, por la realidad urgente de la Pandemia, ha devuelto al ámbito de perentoria necesidad a las formas de trabajo a distancia en modo digital.

Otra lección más de esta Pandemia, entre muchas otras, la podemos aprender de cómo están respondiendo instituciones líderes en ciencia y en investigación a nivel mundial. Hace pocas horas, una de las más prestigiosas universidades tecnológicas del mundo, el MIT, ha decidido pasar de inmediato toda su enseñanza a modo 'online' y eliminar hasta final de curso las clases presenciales, es decir las clases en aulas físicas. El presidente del MIT Rafael Reif ha enviado un mensaje a toda su comunidad diciendo que todas las clases presenciales y pasan allí a modo *online*, desde el pasado lunes 16 de marzo. Reif comunicó al profesorado que, en dos semanas, tras las vacaciones de primavera "se hará una transición completa a la docencia online que comenzará para todas las clases el lunes 30 de marzo y continuará durante el resto del semestre", y esto como parte de la respuesta del MIT a la crisis a los "potenciales efectos del Covid-19. [<https://bit.ly/2W5yNAB>]. La Universidad de Harvard, por su parte, ha hecho lo mismo con su enseñanza. Su comunicado oficial comienza así: "Harvard comenzará la transición a la docencia virtual para las clases de grado y de postgrado. Nuestro objetivo es que esta transición se complete y el lunes 23 de marzo, será el primer día de clases programadas después de la pausa de primavera." [<https://bit.ly/33bh9Nq>], Harvard, con su CIO al frente, -Anne Margulies, con la que hablamos hace pocas semanas en esta paginas [<https://bit.ly/2Q8YZ9P>], informa de que "un grupo de personas extremadamente dedicadas ha estado trabajando literalmente las 24 horas del día para responder a los desafíos planteados por COVID-19". Es decir, para el resto de curso toda la actividad docente en el MIT y Harvard pasa a ser 'teletrabajo'. Posteriormente, las principales universidades de EE.UU. ya están siguiendo el ejemplo [<https://nyti.ms/2U3nxSE>]. Comparando esto con el cierre de la enseñanza en la Comunidad de Madrid, el País Vasco o las medidas en Italia, no parece que nuestra capacidad de respuesta en España y Europa sea de la misma especie. Aunque lo que digo, es una información coyuntural de este momento y a cada instante cambian las cosas, así que estamos sin certezas sobre lo que pase mañana o el mes próximo.

He sido varios años profesor de clases *online* tanto con el MIT, como en un master de educación de la UNED, en la que impartía una asignatura llamada "sistemas informáticos de aprendizaje ubicuo" [<https://bit.ly/2wTRVXC>] en el que mis alumnos y alumnas compartían acciones de aprendizaje a distancia con estudiantes de todo el mundo, de la clase 'virtual' de mi colega Douglas Morgenstern de Harvard Extension en la Universidad de Harvard. Nosotros lo hacíamos para experimentar la enseñanza y el aprendizaje a distancia con nuevas herramientas y los dispositivos trabajo en educación online; queríamos aprender y comprender mejor el 'teletrabajo' en la educación y el aprendizaje. Nunca imaginé el escenario de tener que hacerlo por una necesidad perentoria en una Pandemia global. Este escenario no imaginado es, creo, otra lección de la realidad actual que ha traído el Coronavirus Covid19.

Pandemia, aprendizaje online y empresas.

Cuando en una conversación hablan de teletrabajo en las empresas, me viene a la cabeza de inmediato las expectativas que hace más de una década crearon el lanzamiento o revolución de los famosos MOOCS (acrónimo en inglés de Massive Open Online Course (en español, Curso Online Masivo y Abierto) que aunque, casi nadie lo sabe, los auguró el visionario Isaac Asimov ya en 1988, en su vídeo titulado "Su visión hacia el futuro". Pero el detonante fue el éxito explosivo y luego empresarial e Sebastian Thrun y Peter Norvig que lanzaron en la Universidad de Stanford, a través de una *startup* llamada Know Labs un curso de Inteligencia artificial ("Introduction to Artificial Intelligence"), en 2011. Más de 160,000 personas de todo el mundo se matricularon en dicho curso. Imagine el lector qué puede ser

para un profesor gobernar una 'clase' de con más de ciento sesenta mil alumnos. Pues para que ello sea posible incluso hubo que crear *bots*, desarrollados con Inteligencia Artificial, que harían a veces las veces de profesor [<https://bit.ly/33dGqXk>]. Ese éxito creó una enorme expectativa que un nuevo género de educación a distancia, el de los MOOCs, en cuyas plataformas participan ya casi todas las universidades importantes del mundo, como la edX (fundada conjuntamente por el MIT y Harvard). Y el fenómeno también dio lugar a empresas privadas dedicada a la enseñanza *online* como Coursera, Udacity, Khan Academy, Tareasplus o Udemey. Uno de aquellos dos profesores del famoso curso de Stanford que origino todo, Sebastian Thrun fundó la empresa Udacity; y el otro, Peter Norvig, es hoy director de investigación (ex director de calidad de búsqueda) de Google.

De igual modo que hubo una enorme explosión de expectativas por el aprendizaje a distancia también, en paralelo, hubo otra por el 'trabajo a distancia' que aquí en español llamamos 'teletrabajo' y que hoy podríamos denominar en sus formas actuales más como 'Trabajo ubicuo', en ligados a la disponibilidad de dispositivos de conexión ubicua (desde cualquier lugar y en cualquier momento) con gran ancho de banda, que permiten el 'teletrabajo' en buenas condiciones de rentabilidad para las empresas. La OIT (Organización Internacional del Trabajo), define el teletrabajo como "una forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal (físico) con colegas de trabajo que estén en esa oficina y como la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación." En realidad, hoy en día se utilizan todo tipo de dispositivos de conexión ubicua, pero aquel *boom* por el teletrabajo como dedicación exclusiva acabo fracasando como modo específico de trabajo. Cualquiera que lea la lista de ventajas para el trabajador y la empresa las ventajas del teletrabajo [<https://bit.ly/2vRcGU3>], no se explicaría por qué no ha triunfado colectivamente a nivel empresarial, esta nueva y eficaz forma de trabajar que ahora la tecnología barata permite. Incluso ese fracaso tampoco lo explican la lista de desventajas que aparecen en Wikipedia para el trabajador, la empresa o el Estado, del teletrabajo. Lo que sí está claro que tras enorme debates hubo un punto de inflexión sobre la caída en desgracia del 'teletrabajo' entre las empresas a nivel mundial, que se miraban en el espejo de California y Silicon Valley cuando en agosto de 2015, Marissa Mayer, la entonces CEO de Yahoo, acabó con el teletrabajo en la empresa [<https://lat.ms/2TJKITf>] haciendo regresar a la oficina a todos los teletrabajadores de la empresa.

Como también en el mundo empresarial hay 'modas', eso acabo con la incipiente 'moda' del trabajo ubicuo en las empresas. Esto tuvo una consecuencia que creo decisiva y perjudicial para la organización del trabajo en las empresas porque impidió una evolución según el método científico clásico de 'prueba y error' que hubiera hecho aprender en serio a las empresas en la evolución en las formas de trabajo y de las herramientas colaborativas. El teletrabajo acabó años atrás no siendo una cosa esencial para el general de las empresas y sus organizaciones de recursos humanos e incluso el concepto se degradó hasta convertirse incluso en un generador de sub-trabajo precario [<https://bit.ly/2IGVFOZ>] propio de la Gig Economy [<https://bit.ly/3aHfoKu>] o mal pagado como el Amazon Mechanical Turk, que practica el gigante del comercio a distancia Amazon, que ya expliqué en estas páginas de Innovadores . Esta, me temo, va a ser otra lección que aprender de la actual crisis del Covid-19. La de lo que no hemos aprendido sobre el teletrabajo a la que este momento todo tipo de instituciones públicas y empresa de todo tamaño estén impeliendo a empujones a sus trabajadores. Ahora deben 'teletrabajar' a la fuerza y, de inmediato, cosa que quizá para algunas Pymes y autónomos puede significar en esta crisis el salir adelante, o incluso, el sobrevivir como empresa, o no. Si al teletrabajo la cultura general empresarial le hubiera dado un lugar central en su organización y política de recursos humanos, no se estaría improvisando como sucede ahora y las empresas, por ejemplo, en España dominarían las herramientas y los modos del teletrabajo, cosa que hoy no ocurre. Improvisarlo obligadamente va a ser una odisea pesa q

que ya hay tecnología disponible y barata para ello. Eso no quiere decir que no hay empresas españolas que lo tenga resuelto. Pero según creo son las menos.

El Manifiesto por el Teletrabajo (*The Remote Manifesto*) de GitLab

Para no terminar en medio de la desesperanza de la difícil coyuntura actual, citaré una empresa ejemplar en lo del teletrabajo. Se llama GitLab, y su actividad se basa un servicio web de 'control de versiones y desarrollo de *software* colaborativo basado en 'Git'. Además de gestor de repositorios, el servicio ofrece también alojamiento de wikis y un sistema de seguimiento de errores, todo ello publicado bajo una Licencia de código abierto. Su *software* fue desarrollado por dos informáticos ucranianos, Dmitriy Zaporozhets y Valery Sizov. Esta empresa GitLab Inc., tiene un equipo de 1.200 miembros de su equipo humano ubicados en más de 65 países de todo el mundo. Su servicio es usado por organizaciones como la NASA, el CERN, IBM o Sony. La empresa es uno de los mejores ejemplos de empresa con el teletrabajo de alta calidad y eficacia situado como algo central en el núcleo de la compañía. La empresa ha publicado su "Remote Manifiesto" para ayudar a las empresas en su 'transición hacia el teletrabajo efectivo'. Algo decisivo en las actuales circunstancias de esta Crisis del Coronavirus Covid-19. Lo que promueve el Manifiesto y explica, sobre todo, es cómo implantar las reglas básicas para que una empresa ponga a la mayoría de sus recursos humanos en modo 'teletrabajo' Y se puede aplicar a empresas de cualquier sector de actividad que dispongan de herramientas básicas y conexión para hacer teletrabajo que hoy tecnologías de uso general, casi una 'commodity'. En resumen sus puntos centrales describe como 'contratando y trabajar desde cualquier lugar conectado (incluso globalmente) en lugar de desde un lugar central concreto; habilitar horarios de trabajo flexible sobre horas de trabajo establecidas; cómo redactar y registrar el conocimiento útil a la empresa en lugar explicaciones verbales; cómo compartir públicamente la información en lugar de limitarse a dar acceso a la necesidad de conocer; cómo "abrir todos los documentos funcionales de la empresa para que cualquiera pueda editarlos en ella, en lugar de controlarlos 'desde arriba"; el priorizar la comunicación asincrónica sobre comunicación sincrónica en la empresa; el primer los resultados del trabajo sobre las 'horas invertidas' o el equilibrar los canales de comunicación formal y los canales de comunicación informal dentro del funcionamiento. Creo que es una extraordinaria Guía que puede ser algo de enorme ayuda para muchas empresas españolas y que, igual que GitLab la comparte en abierto, en INNOVADORES la compartimos con nuestros lectores esperando que sea útil a nuestras empresas que necesitan ahora pasar súbitamente al modo 'teletrabajo'. El "Manifiesto" o Guía, está en este link, y es abierta: [<https://bit.ly/39LBBqI>]. Este "Remote Manifiesto" puede ser también una de las mejores lecciones aprendidas y útiles en esta *Crisis del Covid-19*. Desde aquí, espero que así sea.