

## VIDEO 2

Hoy vamos a hablar del proceso de aprendizaje que implica el teletrabajo.

Cuando hablamos de teletrabajo, vamos a tener que pensar que es un proceso, ¿sí?, que es un proceso de aprendizaje y cuando decimos "proceso", hablamos de etapas, hablamos de tiempo. Aprender a teletrabajar implica tiempo y una serie de etapas que es muy probable que vamos a tener que sortear, que vamos a tener que pasar en este proceso para poder teletrabajar de manera exitosa.

Vamos a ver este proceso de aprendizaje y lo vamos a abordar desde un modelo en particular, que es el modelo de Virginia Satir. Tomamos este modelo para poder visualizar esta serie de etapas por las cuales un teletrabajador es muy probable que tenga que transitar hasta poder entender el teletrabajo con una oportunidad. Vamos a ver que nosotros tenemos un viejo Status-Quo, pensemos en el contexto de pandemia a Covid-19. ¿Y por qué vamos a pensar en ese contexto? Porque justamente fue la implementación abrupta y masiva del teletrabajo. Vamos a remitirnos a ese concepto y vamos a pensar que existe un viejo Status - Quo, una vieja normalidad. Nosotros nos encontrábamos, por ejemplo, desarrollando nuestras tareas de forma presencial y para nosotros era nuestra realidad establecida, no nos imaginábamos otra realidad posible. Y vemos cómo irrumpe dentro de ese contexto de vieja normalidad, un hecho sobre el cual no tuvimos absoluto control, que fue justamente la pandemia y la implementación masiva del teletrabajo. Entonces, en esa implementación masiva del teletrabajo, vemos cómo muchas personas, lo cual es un comportamiento absolutamente normal, generaron cierta resistencia. Por ahí no se encontraron capacitados en herramientas digitales, o por ahí sintieron que no tenían las herramientas para hacer seguimiento de equipos de trabajo, poder sentirse motivados o siendo parte de ese proyecto de la organización, y vemos como esa actitud de resistencia, tiene una fecha de vencimiento, tiene una fecha de expirar, porque la realidad, de todas formas, se impone.

Vemos como eso lleva a, en el momento en que ya esa resistencia no funciona, a sentirnos en un contexto de caos, que a pesar de mediar esfuerzos, nosotros no vamos a poder volver a ese Status - Quo, a esa realidad aceptada mutuamente que vivíamos previo a la implementación masiva y abrupta del teletrabajo en entorno de pandemia. Entonces, en este en esta línea, que lo podemos pensar como una línea de tiempo en la cual vamos avanzando hacia un nuevo Status – Quo, vamos a tener que ir incorporando algunas herramientas y algunas ideas transformadoras a manera de poder integrar este hecho del teletrabajo a nuestra nueva realidad. A fin de poder visualizar, luego de transitar esta serie de etapas, al teletrabajo con una oportunidad. Para eso estamos también acá, para poder ir sumando herramientas que le permitan, que les permitan, ir integrando esta noción de teletrabajo que es el futuro, es el trabajo que se viene, a manera de que puedan visualizarlo como una oportunidad, que puedan empezar a sentirse seguros en este proceso de aprendizaje. Y tomarlo como un proceso de aprendizaje implica que van a requerir de tiempo. Pero no solo ustedes, porque al momento de hablar de teletrabajo vamos a tener que hablar justamente del proceso de aprendizaje, y en ese proceso de aprendizaje, vamos a hablar no sólo de nuestro rol, sino del rol de las empresas.

¿A qué se refiere esto? Cuando nosotros hablamos de que para teletrabajar hay que aprender, no sólo vamos a tener que aprender nosotros como individuos, como colaboradores, sino que también deben hacerlo las empresas.

Entonces acá les traigo dos recortes de diario, son dos prints, del momento en que interrumpió la pandemia y vemos el rol de las empresas en este contexto.

El primero dice "Las empresas se ocupan de la salud psicológica de los empleados ciudadanos durante el Covid-19" y el segundo recorte habla de qué beneficios para empleados, agregaron en las empresas y cuáles sacaron. Nosotros ya visualizamos acá que sí tuvieron que agregar beneficios y quitar beneficios, es que hay un contexto cambiante al cual debieron adaptarse.

Las empresas también debieron flexibilizar y tomar este hecho del teletrabajo y poder incorporarlo, a manera de poder acompañar a estos teletrabajadores, o futuros teletrabajadores, para que este proceso sea más ameno y resulte en resultados exitosos.

Entonces vemos el rol de la empresa como fundamental. En este primer caso, tomamos de LinkedIn, es un colaborador que acaba de ingresar a Accenture, y vemos como costea una computadora, un desayuno, es la foto de lo que la empresa le entregó en este primer día el cual tiene un hashtag que es "mi primer día en Accenture". Entonces vemos cómo hay empresas que supieron acompañar a sus empleados en la implementación del teletrabajo y acompañar este proceso de aprendizaje. Y no sólo acompañar el proceso de aprendizaje singular o personal de los colaboradores, sino que vamos a pensar a las empresas aprendiendo, aprendiendo de este contexto. Y por otro lado vemos empresas, y lo traje de manera muy gráfica, pero esto no suele ser explícito, suele ser implícito, pero que liberaron a sus colaboradores al azar. Libraron el aprendizaje de sus colaboradores a teletrabajar al azar, entonces lo que vemos quizás de este otro lado digamos de la balanza, es que son empresas que ante un contexto cambiante, no supieron integrar la nueva realidad para generar aprendizajes, ¿sí?

Vemos a empresas que aprenden del contexto y empresas que no, que se mantienen inmutables, que continúan con viejos paradigmas laborales, viejas formas de concebir el trabajo y que no se adaptan a esta nueva realidad.

¿Y para qué nos sirve esto? Nos sirve para pensar a qué organizaciones vamos a apuntar nuestra búsqueda. Nos sirve para estar alerta sobre cómo es la cultura organizacional a la cual estamos postulando. ¿Por qué? Porque esto va a ser fundamental para el éxito de nuestro desempeño como teletrabajadores.

El hecho de que la empresa sea una empresa que incorpora, dentro del contexto cambiante, nuevos insight y aprende, y nos acompaña a nosotros en el aprendizaje, va a ser fundamental para que nosotros tengamos éxito en nuestras tareas como teletrabajadores.

Entonces acá vamos a tomar un caso, que es el caso de Onapsis, que es una empresa que sale posicionada en el segundo puesto de esta encuesta que se llama "Great place to Work" y vemos por qué sale posicionada como segundo puesto como mejor empresa para trabajar en Argentina. ¿Y por qué es esto? Vemos a Laura Mariño, su directora, que dice: "Veíamos la dificultad para acompañar los chicos que no están en esta nueva realidad. Pensemos contexto de encierro en Argentina, al menos suspensión de clases y los chicos en el mismo domicilio donde los trabajadores desarrollaban funciones. Entonces veíamos la dificultad para acompañar a los chicos en esta nueva realidad, así que habilitamos maestras particulares, personas preparadas para ayudar a los niños, y evitar que los papás peleen con sus hijos por las tareas". Entonces ¿qué vemos? una empresa que toma cartas en el asunto, que responde de manera activa y proactiva para acompañar a sus empleados ¿sí?

Vemos una empresa que aprende del contexto y acciona. Entonces, este rol va a ser fundamental que nosotros apuntemos nuestra búsqueda a empresas que sepan acompañarnos

en este proceso de aprendizaje y las cuales aprendan, empresas flexibles, va a ser fundamental para el éxito de nuestro desempeño laboral como teletrabajadores.