

## (Buenos días)

Hay veces a continuar hablando del proceso de aprendizaje que implica la implementación del teletrabajo. Vamos a hablar, o escuchamos hablando, este proceso de aprendizaje podemos visualizar desde varios ángulos, desde varios perspectivas. La primera hace referencia al rol de las empresas, cómo las empresas acompañan a sus teletrabajadores en la implementación del teletrabajo, y visualizamos que es fundamental eso es lo que las empresas adopten para poder hablar o escuchar a resultados exitosos. Por otra parte, cómo cómo la legislación, las normas, tener que también flexibilizar y acompañar a esta nueva forma o modalidad laboral.

Cuando hablo de flexibilidad, hablo de que las normas se encuentran más. Muchas veces pensamos a la legislación, en las leyes, como cosas rígidas y un embargo, tenemos que pensar leyes que son rígidas y que son adaptándose al contexto y justamente lo que vemos con la Ley de teletrabajo 27.000, es una legislación que se adapta a estas nuevas modalidades de trabajo. La legislación que norma y que reglamenta y determina nuestras obligaciones y nuestros derechos como teletrabajadores, y también los de las empresas en los cuales nosotros estamos trabajando, es a eso fundamental hablamos en este proceso de implementación del teletrabajo. Y bueno, vemos que por último, también, es muy importante este tercer pilar, o este tercer aspecto del aprendizaje, que es a reflexionar nuestro aprendizaje a nivel singular, ¿no?, nuestro aprendizaje como protagonistas, vamos a hablar de nuestro propio desarrollo. ¿Y a qué se refiere esto? Es en cualquier proceso de aprendizaje, vamos a pensar que podemos adaptar más de una posición, podemos hablar de nosotros como cuando, posicionándonos como víctimas o como protagonistas en ese contexto que sucede.

Entonces, vamos a pensar al teletrabajo como un contexto en el cual va a haber variables que podemos controlar y otras que no, por ejemplo, a veces nos vemos decididos estar en una cultura laboral más moderna, o no es nuestra decisión trabajar incluso en determinada empresa o no. A veces incluso, tenemos que hablar de cierta necesidad y que hay variables dentro de ese contexto al cual no podemos a las cuales no podemos modificar. Pero siempre, y absolutamente siempre, es posible determinar la actitud con la cual nosotros vamos a abordar este contexto. ¿Y a qué se refiere? Nosotros vamos a hablar de Covey, que Covey es a escribir un libro se llama "Las siete hábitos de la gente altamente efectiva". En ese sentido es a abordar el primer hábito y el es a hablar de la proactividad. Nosotros hablamos de esta palabra a la traemos a las contextos laborales con mucha frecuencia, pero muchas veces no comprendemos el núcleo de significado que tiene este término. Y cuando hablamos de proactividad según Covey lo que vemos a hablar es justamente que siempre, absolutamente siempre, en cualquier contexto, vamos a poder modificar alguna decisión, es a hablar de que nuestro comportamiento es a ser el resultado de nuestras decisiones. Esto fundamental a veces parece una obviedad, pero si nosotros sentimos que el comportamiento es resultado de nuestras decisiones, ya nosotros vamos a poder pensar como expectativas. Nosotros no vamos a poder visualizar que hay cosas que suceden y a nosotros fuera de la cuenta, con menos observables en poder modificar algún aspecto.

El hecho de entender que nuestro comportamiento resultó en nuestras decisiones nos lleva a involucrarnos, a tomar cartas en el asunto al entender que no es lo mismo lo que hago, o dejo de hacer, al momento de arribar a ciertos resultados. Entonces nos es a flexar a un rol mucho más