

Teletrabajo - ¿cómo se percibe?



159%

El teletrabajo **ha crecido un 159%** en el mundo desde 2005

- Merchant Savvy



74%

Entre 2008 y 2018, **el número de teletrabajadores** en el Reino Unido se ha incrementado un **74%**

- ONS



61%

El **61%** de las compañías globales tienen actualmente algún tipo de **política de trabajo en remoto**

- Merchant Savvy



2/3

2/3 de trabajadores digitales en Estados Unidos piensan que el concepto oficina **estará obsoleta en 2030**

- Zapier



98%

El **98%** de los encuestados que están trabajando a distancia en la actualidad, **querrían seguir haciéndolo el resto de sus carreras**

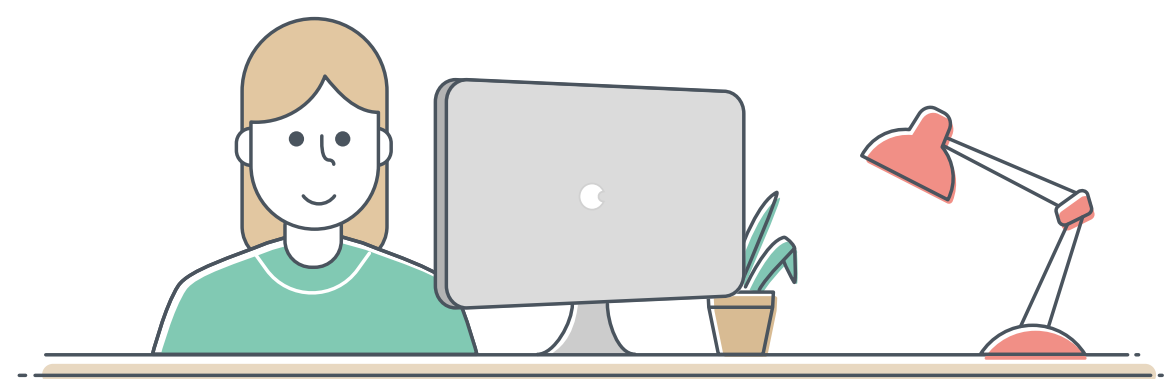
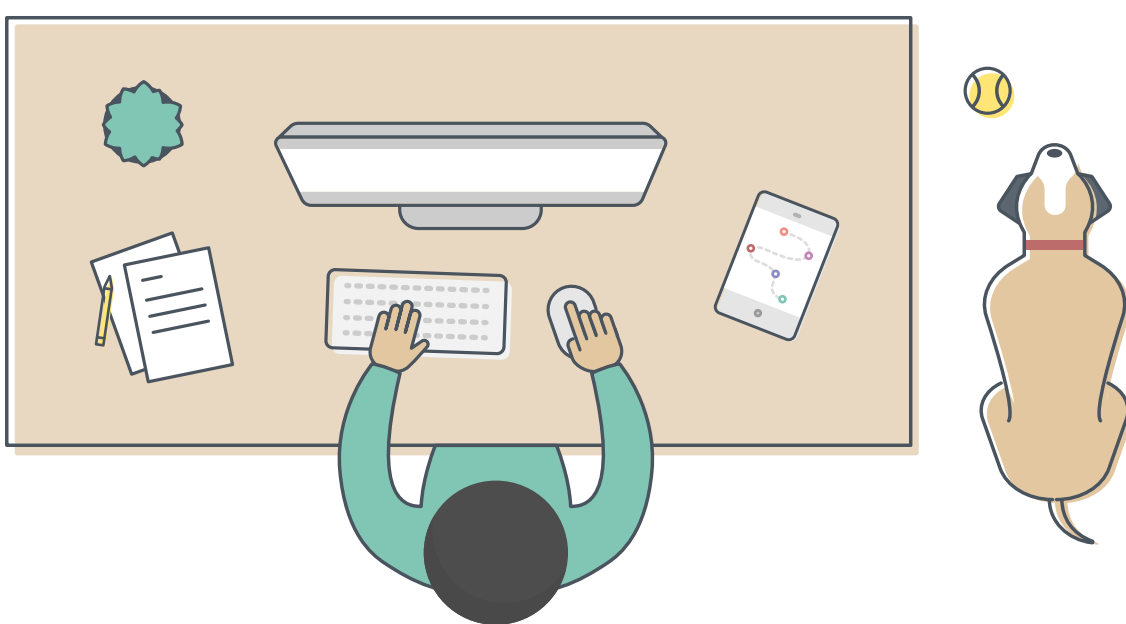
- Buffer



97%

El **97%** de los teletrabajadores **recomendaría esta fórmula** a otros

- Buffer



Pero... ¿cómo nos aseguramos de que sea teletrabajo, no trabajo a solas?



20%

El **20%** de los trabajadores en remoto se esfuerzan para mantener la **comunicación y colaboración**

- Buffer



74%

El **74%** de los trabajadores admite que **cambiaría su trabajo** por otro que ofreciera **trabajo a distancia**

- Merchant Savvy

Los empleadores pueden tener dificultades para adaptarse a esta **creciente perspectiva**

Implementar "game design thinking" - bucles de actividad con una llamada a la acción seguido de comentarios. Por ejemplo: un recordatorio verbal de una tarea, seguido de un reconocimiento por parte del equipo una vez completada la acción.

Establecer las mejores prácticas con las herramientas de comunicación a elegir. ¿Dónde deben compartir los empleados una anécdota divertida? ¿Dónde deberían tener conversaciones de alto nivel?

Usar el modelo de **RAMP** (Relatedness, Autonomy, Mastery, Purpose) de la Teoría de la Autodeterminación para ayudar a gestionar con éxito su fuerza de trabajo en remoto.

Relatedness

No microcontrolar. Encontrar maneras de mantenerse conectado aprovechando las herramientas para fomentar la conversación y colaboración.

Autonomy

Entender que sus empleados tienen más libertad. Enfocarse en el trabajo hecho vs tiempo cumplido, permitir que sus empleados asuman su responsabilidad y sientan que confían en ellos.

Mastery

Otorgar frecuentes feedbacks para que sus empleados puedan continuar trabajando en sus objetivos.

Purpose

Recordar a los empleados por qué su trabajo es importante. Ayudar a los demás y animarles a hacer lo mismo - Tener presente el aspecto humano del trabajo.



www.motivait.net

motivait
INSPIRING ENGAGEMENT

© Motivait Holdings Limited 2020