

ANDRZEJ MARCZEWSKI, SENIOR SOLUTION CONSULTANT

Teletrabajo y modelo RAMP: Mantener motivados a los equipos en remoto

A medida que nos enfrentamos a nuevos retos en nuestro puesto de trabajo y en el mundo en general, parece que trabajar desde casa o en remoto se va a convertir en una práctica cada vez más común. Tanto los empleados como los empleadores sienten la presión de mantener el equilibrio entre las prioridades y las estructuras de "negocio habituales". El software y las herramientas de comunicación son imprescindibles para asegurar la conectividad. Si se implementan sin más, sin una estrategia y comprensión de cómo el equipo se involucra en su trabajo, pueden percibirse como herramientas para monitorear y observar a los empleados.

Aquí veremos cómo incluso un entendimiento básico de la motivación puede ayudarte a garantizar que tus empleados o tu equipo, independientemente de su perfil o características personales, se mantengan comprometidos y motivados mientras trabajan desde casa, **ahora y en el futuro**.

El modelo RAMP se fundamenta en la Teoría de la Autodeterminación y representa lo que llamamos Relatedness, Autonomy, Mastery & Purpose (**capacidad de Relación, Autonomía, Maestría y Propósito**). La Relación se sustenta en nuestro deseo innato de estar conectados con los demás, La Autonomía es la necesidad de tener opciones de elección y libertad. La Maestría se refiere a nuestro deseo de mejorar, sentir progreso y logros. Finalmente, el Propósito puede describirse como la "razón" por la que hacemos cosas.

Todo esto puede ser la clave para que trabajar desde casa se perciba tan productivo o satisfactorio como trabajar en una oficina.

Las relaciones

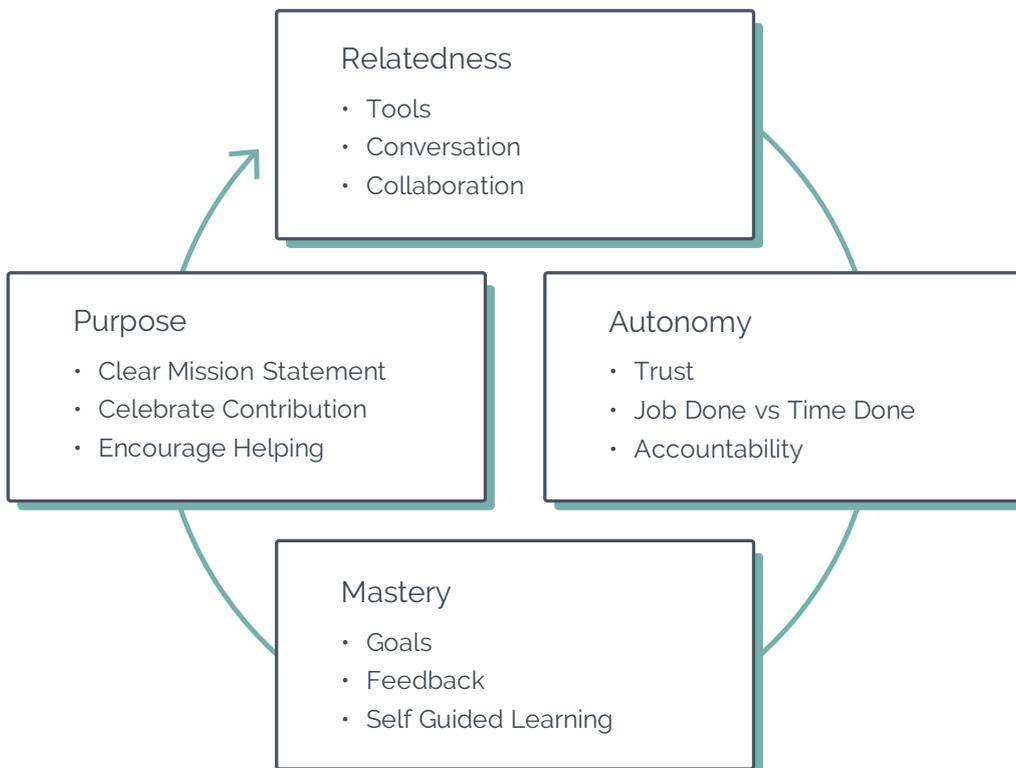
Este es uno de los aspectos más importantes que podría perderse al trabajar en casa. En la oficina siempre tienes personas con las que hablar, intercambiar ideas e incluso compartir un descanso para almorzar. Teletrabajar puede ser más relajado para algunos o una forma de aislarse para otros, pero en tiempos de incertidumbre es importante encontrar formas de **mantenerse conectado, no microcontrolado**.

Herramientas

Trabajar desde casa, puede producir sensación de aislamiento si no se hacen esfuerzos para interactuar con los demás. La mayoría de las compañías tienen herramientas que lo permiten de una forma u otra, Microsoft Teams, Skype, Slack, etc. No es cuestión de bombardearnos entre nosotros, pero debemos buscar razones para enviar un mensaje o correo electrónico positivo, y garantizar de que se lleven a cabo reuniones a través de llamadas online, videollamadas o incluso por el teléfono de siempre. Literalmente, dale voz a tu gente!

Conversación y Colaboración

Cuando teletrabajamos por períodos prolongados, debemos asegurarnos de que los empleados estén utilizando esas herramientas como si hablaran con los compañeros en la oficina. El hecho de que se puedan basar en mensajes escritos no significa que no sean igualmente valiosos. En todos los casos, ¿por qué no hacer preguntas, o compartir pensamientos o anécdotas? Todo forma parte de mantener la motivación y recordar que hay otros ahí fuera que están con nosotros.



Autonomía

Con el trabajo remoto, es indispensable aceptar que los empleados tendrán como es natural más libertad e inevitablemente menos estructura de la que tienen en la oficina. Cuando se trabaja desde casa, para equilibrar la vida familiar, las necesidades de salud o las circunstancias extenuantes con los compromisos laborales, la flexibilidad es importante. Y esta flexibilidad no significa que los empleados estén "desaparecidos en combate", que es un mensaje tanto para los empleados como para sus managers. No ates a los empleados a sus ordenadores y teléfonos por miedo. Conéctate con ellos y fortalece su autoestima para que continúen contribuyendo y se sentirán mucho mejor (y rendirán más) por ello.

Confianza

Puede surgir la tentación de contactar con los empleados con más frecuencia de lo normal. Esto reduce su sentimiento de independencia y autonomía. Y a su vez, les hace sentir que se confía menos en ellos.

Responsabilidad

Aunque la autonomía es excelente, los empleados deben ser disciplinados y asumir la responsabilidad del trabajo que se le ha asignado o buscar tareas que llevar a cabo.

Trabajo Realizado vs Tiempo Cumplido

Los empleados van a dedicar su tiempo trabajando en remoto de manera diferente a cuando están en la oficina, rompiendo el concepto de 9-5. Debemos concentrarnos en valorar y premiar a las personas que realizan sus tareas, en lugar de comprobar si estaban conectados a las 09:01. Puede ser difícil, especialmente con las tensiones actuales, que las personas estén presentes mentalmente y motivadas durante periodos de tiempo estrictos. Mantén ideas de proyectos ambiciosas, cumple con los plazos y celebra el trabajo terminado.

Mastery

Esto puede parecer en principio un poco menos obvio. Si de repente empiezas a formar parte de un equipo en remoto, puedes sentir que tu progreso profesional se ha detenido, o tal vez estás luchando por mantenerte al día con el sistema de e-learning de tu empresa cuando inevitablemente tienes otras cosas en la cabeza. ¿Cómo pueden las personas desarrollar sus habilidades o experiencia cuando no hay nadie ahí para ver que lo están haciendo? Particularmente si perteneces a un entorno de trabajo más tradicional, el trabajo en casa puede terminar haciéndote sentir como si no haces otra cosa que estar sentado delante de una pantalla. La Maestría es algo más que ir marcando ítems en tu lista de tareas. La Maestría trata de logros, y **hay muchas maneras de que sientas que continúas consiguiendo cosas valiosas profesionalmente en un entorno menos convencional.**

Metas

Debemos asegurarnos de que todos tengamos objetivos claros y de que se pueda realizar un seguimiento del progreso hacia ellos (más para beneficio del empleado que para el de la propia empresa). Es esencial que las metas sean alcanzables y se reconozca el progreso. Si esto resulta complicado al principio, pueden dividirse en objetivos más pequeños para generar impulso.





Feedback

Proporcionar feedback constructivo tan regularmente como tenga sentido para cada empleado. Mientras se trabaja de forma remota, puede ser muy complicado sentir que se está teniendo éxito o consiguiendo logros, o saber lo que otras personas están haciendo a su alrededor.

Aprendizaje autoguiado

Es importante ayudar a los equipos a sentirse capaces de dedicar su tiempo para ampliar habilidades con cursos virtuales y online de aprendizaje y formación. Esto hará que se sientan seguros en cuanto a cómo administrar su tiempo, así como para proporcionar cierto orden en su organización e incluso más inspiración para realizar su trabajo diario al poder poner en práctica lo que están aprendiendo.

Propósito

Hay dos derivadas del Propósito que son esenciales aquí. En primer lugar, encontrar algún tipo de valor y significado para el trabajo que se está haciendo, una razón por la que se hace. Las organizaciones y los empleadores desempeñan un papel fundamental en esto al recordar a los empleados por qué el trabajo que realizan es importante y enfatizar que todos son parte de un grupo colectivo y colaborativo en lugar de satélites remotos. El otro aspecto es el propósito filantrópico, ayudar a los demás. Como mencionamos antes, el trabajo remoto, especialmente si es algo involuntario, puede ser aislante para los miembros de su equipo. Es vital para la moral y la motivación del equipo mantener el aspecto humano del trabajo en lugar de solo pedir favores o hacer preguntas únicamente relacionadas con el trabajo.

Propósito y valor

Cuanto más desconectados estemos de una organización, más fácil será olvidar la importancia de lo que se está haciendo. Es esencial que mantengamos comunicaciones con nuestros equipos para que no pierdan de vista sus objetivos y propósitos comunes. También se debe alentar a las empresas a que continúen compartiendo comunicaciones y actualizaciones para eliminar la sensación de que las personas trabajan para o hacia algo invisible.

Ayudar a otros

El otro tipo de propósito es el de ayudar a otros. El hecho de que no pueda tomar un café como lo haría en la oficina, no significa que todavía no se pueda ayudar a otros de manera remota. ¡Estamos disponibles y recuerda que todos estamos en el mismo barco!





www.motivait.net

info@motivait.net

