

# GR8 Empleados en Remoto

## Resumen de dimensiones

### Meticulosidad

La Meticulosidad es una de las 5 dimensiones esenciales que sustentan el modelo factorial de personalidad Big Five (Barrick & Mount, 1991), siendo muy relevante cuando se trata del éxito profesional, el rendimiento y el comportamiento productivo en el lugar de trabajo en cualquier contexto (Barrick & Mount, 1991; Neal et al., 2012), e implícitamente en el entorno virtual (MacRae, I, Sawatzky R, 2020), (Lamond, D., Daniels, K, Standen, P. 2003), (Sawatzky, R., Sawatzky N., 2019). Cuanto menos controlado externamente esté el entorno, una mayor capacidad de planificación del trabajo y de autoorganización para cumplir con las tareas se convierten en condiciones para entregar lo que se espera del trabajador de una forma seria y confiable.

**Descripción de Great People Inside:** Hacen las cosas según un plan al que se adhieren estrictamente, con orden y regularidad, y se preocupan por los detalles. Son responsables, meticulosos y confiables.

### Estabilidad

El trabajo a distancia tiene algunos desafíos que deben superarse, tales como: aislamiento social (Mann, 2000), interpretaciones erróneas de los comportamientos de aquellos con los que nos relacionamos, conflictos potenciales, posible mayor interferencia del trabajo con la vida privada, la posibilidad de sentirse sin apoyo o tener ansiedad en ciertos momentos más exigentes al realizar tareas, etc. (Mann y Holdsworth, 2003). La Estabilidad emocional, una dimensión del modelo Big Five aplicada al entorno virtual, significa lidiar con las frustraciones y problemas provocados por el nuevo estatus del empleado, no estar abrumado por el miedo y la negatividad, permanecer tranquilo y confiado, resolver eficazmente las situaciones que enfrenta y las contradicciones internas que siente (Omari & Standen, 2000; Sparrow & Daniels, 1999; Grant, C., Wallace, L.M, Spurgeon, P.C., 2013).

**Descripción de Great People Inside:** Saben cómo manejar fácilmente cualquier situación difícil y no se sienten abrumados por sus problemas personales o laborales. Son relajados, serenos, no se molestan fácilmente, tienen confianza y manejan eficientemente sus sentimientos conflictivos.

### Apertura a la experiencia

Trabajar en un entorno virtual significa estar agredido por una mayor variedad de mensajes, información diversa y datos que de los que no se tiene una visión completa, y en relación con los cuales no será posible decidir sólo teniendo en cuenta lo que ya se sabe. Relacionarse con ellos como experiencias con elementos únicos y diversos que pueden enriquecer, ser curioso para cuestionarlos, entenderlos y desarrollarlos, implica estar abierto a la novedad (otra característica medida por el modelo Big Five y relevante en el entorno virtual -Lamond, D., Daniels, K., Standen, P. 2003-). La apertura a la experiencia, cuando se trabaja virtualmente y en términos positivos, significa que se tiene que utilizar la imaginación mucho más, llegar a ideas más creativas que lo que normalmente requiere un entorno tradicional (Bullock, C., Klein Tucker, J., 2010).

**Descripción de Great People Inside:** Llevan la conversación a un nivel superior, con un vocabulario avanzado. Pueden procesar una gran cantidad de información, entender cosas fácilmente y tener muchas ideas, siendo vívidamente imaginativos. Les gusta leer material que les haga reflexionar y les ayude a actuar más allá de un estilo tradicional basado únicamente en su propia experiencia. Tales personas están motivadas por cambios que conducen al progreso.

## Resiliencia

Trabajar desde casa es mucho más móvil y fluido que las relaciones de trabajo directas cara a cara. Las situaciones difíciles pueden surgir con mayor frecuencia dada la limitación de la comunicación, la interacción rápida, la falta de retroalimentación correccional instantánea, pero también en respuesta a un entorno de trabajo general cambiante. Permanecer rígido en un estado inicial sin adaptarse a lo largo del camino a lo que viene puede dejar a la persona obsoleta y, por lo tanto, atrás para los requisitos y cambios realizados a su debido tiempo. En las tareas online/remotas, la resiliencia es un comportamiento considerado cuando se trata de eficiencia (Sawatzky, R., Sawatzky, N., 2019, de Omari & Standen, 2000; Sparrow & Daniels, 1999). Cuando la resiliencia sea buena asegurará que, ante los contratiempos/dificultades, la persona mantenga su enfoque en completar la acción a pesar de cualquier cambio que pueda ocurrir, integrándolo, sin ser molestado por los cambios/ajustes en roles/tareas a lo largo del proyecto.

**Descripción de Great People Inside:** Son personas trabajadoras, que trabajan intensamente en sus proyectos y que son capaces de alcanzar objetivos a largo plazo, independientemente de las dificultades que tengan que enfrentar. Al comenzar un proyecto, se enfocan en él hasta su finalización, adaptándose fácilmente a las nuevas situaciones que puedan surgir. Se sienten cómodos cuando otros toman el control.

## Disciplina

Se requiere disciplina personal cuando se trabaja online, para hacer lo correcto desde el principio. Esto implica organización y puntualidad. Seguir las reglas y requerimientos del jefe directo, así como los procedimientos de la organización lo más estrictamente posible, y, organizarse para que se puedan completar las tareas dentro del plazo de tiempo recomendado será una garantía de que es posible entregar de manera óptima un resultado esperado. Además, reconocer y asumir rápidamente la responsabilidad, si hay una desviación del orden, y las mejores prácticas indicadas por la orientación de los jefes/organización reducirá el estrés correlacionado con el trabajo caótico, que requiere recursos personales adicionales y expone a los factores negativos de trabajar de forma remota (MacRae, I, Sawatzky, R, 2020) (por ejemplo, Omari & Standen, 2000; Sparrow & Daniels, 1999) (Sawatzky, R., Sawatzky, N., 2019).

**Descripción de Great People Inside:** Son organizados, puntuales y cumplen estrictamente las reglas, los requisitos del trabajo y las normas de la organización. Admiten sus errores y se hacen responsables de ellos, según sea el caso. Se guían por un conjunto de valores y principios de la organización, cuando toman decisiones relacionadas con el trabajo y, a veces optan por aceptar el consejo de la mayoría, incluso si no está alineado con lo que quieren.

## Compromiso

El éxito de la organización también está respaldado por la motivación de sus empleados, independientemente del contexto laboral. Cuanta mayor sean la dedicación y la lealtad basadas en factores intrínsecos (por ejemplo, trabajo percibido como significativo y útil), mayor será la implicación y el cumplimiento de los requisitos y el compromiso de una persona. El compromiso también implica una buena moral e interés en mantener la honestidad y la apertura en el equipo de trabajo, así como un comportamiento que fomente el entusiasmo para nuevos requerimientos. Por lo tanto, incluso en el entorno virtual, el compromiso óptimo significará esfuerzos constantes por parte de la persona que lo manifiesta, contribuyendo a un mayor rendimiento (por ejemplo, Baruch, 2000; Sullivan y Lewis, 2001), (Omari & Standen, 2000; Sparrow & Daniels, 1999), (Sawatzky, R., Sawatzky, N., 2019).

**Descripción de Great People Inside:** Sienten que su trabajo es útil y significativo, estando orgullosos de sus logros. Asumen con entusiasmo nuevas tareas, buscando constantemente soluciones innovadoras para completarlas. El trabajo les energiza. Están dedicados a la empresa para la que trabajan y la promocionan entre sus amigos como un excelente lugar de trabajo. Se necesita un cambio importante para que abandonen la organización en la que trabajan. Mantienen la importancia de la honestidad entre los miembros de una organización.

## Responsabilidad

Entre las competencias de los teletrabajadores, la investigación muestra que las relacionadas con la gestión del tiempo y la autoorganización para la productividad del trabajo son de gran importancia (por ejemplo, Omari & Standen, 2000; Sparrow&Daniels, 1999). La pronta realización de tareas en el trabajo virtual, pero también un alto nivel de productividad y calidad para el resultado entregado, forman parte de la responsabilidad. Al mismo tiempo, una persona es también responsable cuando se hace responsable de sus errores, así como cuando se recogen diferentes opiniones antes de tomar una decisión. Además, las personas responsables son aquellas que evitan errores concentrando su máximo esfuerzo, a menudo de manera perfeccionista, en el cumplimiento de sus obligaciones con los demás. Tales comportamientos responsables han demostrado ser imperantes en el trabajo remoto eficaz (Bullock, C., Klein Tucker, J., 2010) (MacRae, I, Sawatzky, R, 2020).

**Descripción de Great People Inside:** Llevan a cabo todas las tareas o proyectos en los que están involucrados hasta su finalización, centrándose en ellos y tomando todas las medidas necesarias para completarlos con éxito, mientras observan los plazos. Asumen la responsabilidad de sus errores, siendo receptivos a los comentarios, incluso cuando son negativos. Fomentan la diversidad de estilos de pensamiento, ideas y opiniones, escuchan el aporte de otras personas, pero toman decisiones después de su propio análisis de los hechos. Prefieren demorar una decisión antes que cometer un error, independientemente de la urgencia de esa decisión.

## Habilidades Cognitivas

Las habilidades cognitivas están representadas por la capacidad del individuo para llevar a cabo actividades mentales asociadas con el aprendizaje y la resolución de problemas.

El análisis y la interpretación de datos se convierten en una competencia importante en los equipos virtuales, dado el enfoque de las tareas en el procesamiento y expresión de ideas e información (Stefan Krumm, Jens, Kanthak, Kai Hartmann & Guido Hertel, 2016).

Los estudios muestran que cuanto más exigente es el entorno virtual en el uso activo de las habilidades intelectuales/conceptuales/abstractas, más necesario es evaluar esta competencia, ya que tiene una alta capacidad para predecir el rendimiento laboral en general (Hunter, 1986), así como en el aprendizaje virtualmente mediado (Behling's, 1998).

**Descripción de Great People Inside:**

El Razonamiento es la capacidad de comprender las ideas expresadas mediante el razonamiento y la lógica.

Trabajando con Números es la capacidad de comprender las expresiones numéricas de ideas y de calcular correctamente los resultados de problemas numéricos.

Trabajando con Palabras es la capacidad de utilizar palabras y frases como un método para la comprensión de un concepto o perspectiva.