

Hoy vamos a ahondar en la visión de productividad, vamos a analizar este concepto para pensar una productividad orientada a la consecución de metas.

Vamos entonces a pensar un cambio de paradigma. Lo que a la productividad refiere, porque nosotros pensamos en el siglo XIX y esto está muy atado también al siglo XX, y esto está muy atado a la visión de la productividad asociada a la Revolución Industrial.

Hoy a pensar una productividad asociar al tiempo, al cuerpo presente. Esto tiene mucho sentido, si nosotros pensamos en el modo, por ejemplo, de una fábrica, dando en la línea de montaje, el tiempo perdido afecta de manera inmediata lo que es la productividad. ¿No? Vamos a nosotros a las personas trabajando de manera presente, es decir, físicamente, en el lugar de trabajo. Avancamos un poco en las nuevas modalidades de trabajo, más asociadas a lo que nosotros conocemos como trabajadores del conocimiento.

Hoy en día, por ejemplo un comercial, pensamos en este ejemplo de un ejecutivo comercial. Nosotros realmente, su presencia física, o el tiempo que el mismo, bueno, dedica a esta actividad, no va garantizar en sí que tenga un buen desempeño, una buena productividad. ¿No? Entonces, lo que vamos a pensar es que hoy en día tenemos que ir viendo otra concepción de la productividad, mucho más asociada al cumplimiento de objetivos.

¿Por qué? porque hoy en día desde lo que hace al teletrabajo y al trabajo remoto, no podemos controlar físicamente que la persona dedique efectivamente determinado tiempo, y tampoco es el punto, o tampoco es lo que debería importar, sino lo que deberíamos fijarnos al momento de pensar la productividad de un trabajador, o de un equipo de trabajo, también de una organización, es cuán bien cumple objetivos en entornos flexibles. ¿No? O sea, qué tan asociado al cumplimiento de metas está su desempeño.

Entonces al momento de evaluar qué tan bien trabaja una persona, tenemos que pensar eso, tenemos que pensar desde este nuevo paradigma, si efectivamente cumple o no las metas propuestas. ¿No? Entonces vemos este cambio este viraje de paradigma, desde un viejo paradigma de trabajo focalizado, como decíamos en el control, en el cuerpo presente, vamos a pensar a un supervisor mucho más presente y justamente asociado a esta figura ¿no? de control, a un nuevo paradigma, donde tenemos que pensar que si no está ese control presente, vamos a pensar a un líder que no a tener que tener otras características para poder coordinar y comprometer a su equipo de trabajo en el cumplimiento de metas.