

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.

Voy a pensar una productividad asociar el tiempo, al cuerpo presente. Esto tiene mucho sentido, si nosotros pensamos en el modelo, por ejemplo, de una fábrica, donde en la línea de montaje, el tiempo perdido afecta de manera inmediata lo que es la productividad, ¿sí? Vamos a necesitar a las personas trabajando de manera presente, es decir, físicamente, en el lugar de trabajo. Avancemos 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, pensemos 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, ¿sí? Entonces, lo que vamos a pensar es que hoy en día tenemos que ir virando 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 ¿sí? 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 ¿sí? 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 al no estar ese control presente, vamos a pensar a un líder que va a tener que tener otras características para poder coordinar y comprometer a su equipo de trabajo en el cumplimiento de metas.

Entonces, esto también requiere otras capacidades, digamos, otro compromiso por parte de las organizaciones. Pensemos en este nuevo modelo de trabajo, y vamos a tener que tener líderes mucho más capacitados en motivación de personal para el cumplimiento de los objetivos, mucho más comprometidos con una cultura organizacional que priorice resultados de calidad ¿no? Y la calidad de sus líderes, la formación de sus líderes.

Va a ser poco pedir ya a una persona, que va a coordinar un equipo de trabajo, que supervise al mismo.

Vamos a pensar que va a tener que motivarlos, comprometerlos, para eso va a tener que escuchar a su equipo de trabajo y va a tener que mantener los canales de comunicación abiertos ¿Por qué? Vamos a pensar un líder que no solo va a tener que tener claridad al momento de plantear los objetivos de trabajo a su equipo a cargo, sino que va a tener que tener y también abiertos estos canales para la supervisión, para el feedback, evaluar cuando las cosas no van bien y poder hacérselo saber a su equipo de trabajo y también poder estar presente y tener una comunicación activa, cuando las cosas están como en la espera, ¿no? El hecho del reconocimiento, de la felicitación, es algo que tenemos que pensar sí o sí atada al desempeño de los equipos de trabajo y a su motivación. Entonces va a tener que estar un líder con fuertes skills de comunicación, va a tener que estar mucho más presente en un ida y vuelta en cuanto a la comunicación basada en metas de trabajo, va a tener que tener claridad, a dónde va la organización tanto él como su equipo, para poder cumplir estas metas y para que tanto él como su equipo, puedan entender la relevancia de este cumplimiento.

Entonces, nuevamente, como les decía, vamos a pensar entonces, en un pasaje de un viejo paradigma de trabajo, donde la productividad está asociada al cuerpo presente y al control y a cuántas horas yo dedico a mi puesto de trabajo, a una noción de productividad, a un paradigma de productividad, mucho más adaptado a lo que es el cumplimiento de metas de trabajo.