



2016, El año de la sana productividad

Economía, 01/03/2016



Este 2016 será un año orientado a la productividad. Así lo indicó la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, en el marco del Enade 2015, con el fin de potenciar el crecimiento económico de Chile.

Según la RAE al hablar de

productividad se “describe la capacidad o el nivel de producción por unidad de superficies de tierras cultivadas, de trabajo o de equipos industriales” y por otro lado, en economía hace hincapié en el “vínculo que existe entre lo que se ha producido y los medios que se han empleado para conseguirlo (mano de obra, materiales, energía, etc.)”.

Por ende “La productividad suele estar asociada a la eficiencia y al tiempo: cuanto menos tiempo se invierta en lograr el resultado anhelado, mayor será el carácter productivo del sistema”

Sin un análisis muy detallado, de lo anterior podemos extraer lo siguiente:

Hace referencia a rendimiento por unidad, o sea, con un enfoque en desempeños individuales. Se debe “hacer más” en menos tiempo. Se debe “hacer más”, con menos recursos, utilizados “obviamente” de forma eficiente. Hace referencia a rendimiento por unidad, o sea, con un enfoque en desempeños individuales. Se debe “hacer más” en menos tiempo. Se debe “hacer más”, con menos recursos, utilizados “obviamente” de forma eficiente.

De acuerdo a lo publicado por diariopyme.com, cito: “...el ministro de Economía, Luis Felipe Céspedes, precisó que “productividad implica hacer mejor las cosas que estamos haciendo y también hacer nuevas cosas... el ministro de Hacienda, Rodrigo Valdés, sostuvo que debemos ser capaces de “poder hacer más con lo mismo. Tener más horas libres y al final ser más productivos...”

El mensaje entonces parece ser claro, este 2016 será un año en el que las organizaciones deberán “ponerse las pilas” para

aumentar el rendimiento en su negocio, ya sean privadas o públicas.

En el caso de las empresas privadas, este enfoque no es una novedad, ya que constantemente se insta a ser más productivos. Así también puedo dar fe de que en “lo público” también la productividad es un tema, aun cuando a ojos de los usuarios no lo parezca.

La productividad “a secas” suele asociarse con mala calidad cuando sólo vemos el “*hacer más en menos tiempo y con menos recursos*”, y no el “*trabajar de forma ordenada con un uso racional de los recursos y con personas competentes, motivadas y bien retribuidas*”. Se puede ser productivo de buena forma, con buenas prácticas, sin necesariamente exprimir vorazmente el sistema.

Los peligros de la productividad “mal hecha” se relacionan principalmente con la disminución de la calidad del producto o servicio, o (lo que es peor) el daño a la salud de los colaboradores/as. Es una certeza que muchas empresas reducen presupuestos y plazos, ello aparejado con la reducción del personal o de una relación “carga laboral/persona” desequilibrada. Así mismo, es sabido que en tales circunstancias el clima no suele ser de los mejores y florecen los malos entornos laborales con los riesgos psicosociales que eso conlleva. Todo esto, como se menciona antes, bajo la miope y simplista premisa del “*hacer más en menos tiempo y con menos recursos*”.

Estoy convencido que se puede lograr (y que es muy necesario) alcanzar desarrollar una sana productividad. Eso dicho anteriormente de “*trabajar de forma ordenada con un uso racional de los recursos y con personas competentes, motivadas y bien retribuidas*” que en si trae varios desafíos que las organizaciones deberán superar.

Para lograr una “sana productividad”, las organizaciones deberán realizar al menos los siguientes aspectos:

Asegurarse de contar con directivos y gerentes a la altura de las expectativas con una mirada estratégica e inteligente, acorde a la gestión que se requiere en estos tiempos. En la misma línea, contar con verdaderos líderes capaces de inspirar a otros al logro de metas, en los distintos niveles de la organización. Revisar la forma en cómo se trabaja, eliminando aquello que impide hacer más eficiente el trabajo. Aquí el énfasis debe darse en el layout, los procesos y los procedimientos. Asegurar que la arquitectura organizativa sea la correcta, es decir que el diseño organizacional sea el adecuado de acuerdo al tipo de negocio, lo que implica revisar desde el planteamiento estratégico, hasta el modo en que funcionan los distintos subsistemas de gestión de personas. Apoyar las acciones de la gestión preventiva en la organización, con énfasis en los factores psicosociales que pongan en riesgo la salud mental de los trabajadores. Fomentar el “autocuidado” y por sobretodo el “mutuo cuidado”. Velar por el trato justo, equitativo y transparente con los colaboradores en materia de compensaciones. Desarrollar las competencias de los trabajadores y trabajadoras para que sean capaces de desplegar su máximo potencial, tanto a través del cierre de brechas como de la apropiada gestión del talento. Revisar y modificar si es necesario un sistema de gestión del desempeño que permita el monitoreo efectivo del rendimiento, como la oportunidad de mejora constante del actuar de los colaboradores. Fomentar y

fortalecer las relaciones humanas dentro de la organización, que les permita actuar colaborativamente en armonía. Asegurarse de contar con directivos y gerentes a la altura de las expectativas con una mirada estratégica e inteligente, acorde a la gestión que se requiere en estos tiempos. En la misma línea, contar con verdaderos líderes capaces de inspirar a otros al logro de metas, en los distintos niveles de la organización. Revisar la forma en cómo se trabaja, eliminando aquello que impide hacer más eficiente el trabajo. Aquí el énfasis debe darse en el layout, los procesos y los procedimientos. Asegurar que la arquitectura organizativa sea la correcta, es decir que el diseño organizacional sea el adecuado de acuerdo al tipo de negocio, lo que implica revisar desde el planteamiento estratégico, hasta el modo en que funcionan los distintos subsistemas de gestión de personas. Apoyar las acciones de la gestión preventiva en la organización, con énfasis en los factores psicosociales que pongan en riesgo la salud mental de los trabajadores. Fomentar el “autocuidado” y por sobretodo el “mutuo cuidado”. Velar por el trato justo, equitativo y transparente con los colaboradores en materia de compensaciones. Desarrollar las competencias de los trabajadores y trabajadoras para que sean capaces de desplegar su máximo potencial, tanto a través del cierre de brechas como de la apropiada gestión del talento. Revisar y modificar si es necesario un sistema de gestión del desempeño que permita el monitoreo efectivo del rendimiento, como la oportunidad de mejora constante del actuar de los colaboradores. Fomentar y fortalecer las relaciones humanas dentro de la organización, que les permita actuar colaborativamente en armonía.

Con estos puntos podremos contar con organizaciones que sean productivas de manera inteligente, que les hagan un bien a sus colaboradores y al país.

Ref:

<http://definicion.de/productividad/>

http://www.diariopyme.com/gobierno-lanza-ano-de-la-productividad-2016/prontus_diariopyme/2016-01-26/102422.html

MBA Ps. Kurt Goldman Zuloaga

Director Goldman Consultores y Docente USACH

Santiago de Chile, Marzo 2016.