

El cuento del leñador: ¿es posible trabajar bien?

En nuestro país tenemos una cultura de hacer, de trabajar, pero no tanto de registrar lo que hacemos o de cómo lo hacemos.

¿Por qué se cometen tantos errores todos los días en el trabajo? ¿O por qué están aquellos que repiten una y otra vez los mismos?

Pareciera que cada uno de nosotros es el leñador, aquel del cuento que no podía parar a afilar su hacha porque todavía tenía muchos árboles por cortar.

Quien se vea reflejado en la frase anterior, entenderá entonces que en nuestra vorágine cotidiana no registramos porque no hay tiempo, no escribimos porque siempre estamos cambiando. Pero esto es un error. De hecho, podemos convertirlo fácilmente en una oportunidad de mejora.

Los errores en el desempeño laboral no se pueden atribuir a una sola causa. Al contrario, son generalmente el resultado de varios factores, evidencian algo que no se ve pero que está ahí, y necesitamos primero detectarlo para luego poder modificarlo.

Esos factores pueden ser, por ejemplo, la falta de motivación, el clima de trabajo, jefes no reconocidos como tales, falta de capacidad para el puesto, entre otros.

Pero aquí elegimos desarrollar uno de los más frecuentes: los empleados no tienen claro cuál es el perfil de su puesto. No comprenden exactamente qué tienen que hacer, cuáles son sus tareas, sus funciones o sus responsabilidades.

En grandes empresas esto suele estar absolutamente detallado y comunicado a los empleados, pero en aquellas medianas y pequeñas, muchas veces no. En dichas empresas en general no existe una clara definición del puesto, y por lo tanto, la persona no sabe con exactitud qué es lo que se espera de ella.

Para optimizar los resultados de la empresa esto es algo que debiera mejorarse. Invertir energía y recursos en clarificar roles es una tarea de prevención, que ahorrará tiempo de trabajo, evitará conflictos interpersonales y problemas de desmotivación.

Cuando una persona no tiene claro qué hacer, y del otro lado existen expectativas concretas sobre su trabajo, se dará paso probablemente a la frustración y luego al conflicto. Porque, básicamente, a nadie le gusta equivocarse y esto siempre impacta en la autoestima.

Por suerte, hoy por hoy los perfiles no se escriben en piedra (ni siquiera se imprimen). Aunque el trabajo cambie y los roles cambien, aunque haya que adaptarlos a la dinámica de todos los días, hay que registrar y hay que anotar.

Registrar ofrece permanencia, la posibilidad de volver sobre lo escrito para analizar qué pasó, dónde estuvo el error y poder cambiar, aprender para mejorar. Hoy la tecnología nos ofrece muchas herramientas para esto, se pueden ir haciendo cambios (y además, comunicándolos) y así contribuir a la mejora del desempeño.

Es posible trabajar bien, claro que sí. Cuando las personas se encuentran ocupando puestos que están en sintonía con sus capacidades e intereses, cuando tienen claro su rol y se sienten reconocidos por sus compañeros y por la empresa, verán entonces mejoras en sus resultados de todos los días, cada día.

Ladran Sancho es un grupo de trabajo para el desarrollo de capital humano en organizaciones y empresas. Se especializan en RRHH, con foco en el diagnóstico de problemáticas y la formación en habilidades blandas.

Contacto: grupoladransancho@gmail.com