

Gerentes, dejen de distraer a sus empleados

Nir Eyal

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

LIDERAZGO
Y GERENCIA

El ascenso del trabajo remoto ha vuelto paranoicos a los líderes corporativos, pensando que deben monitorear cada movimiento digital que hacen sus empleados.

El software de productividad de los empleados a menudo mide métricas de vanidad, como cuántos correos electrónicos envían los empleados, las reuniones virtuales a las que asisten y cuánto tiempo pasan escribiendo en los teclados de sus computadoras. No rastrea las tareas fuera de la computadora, omitiendo el tiempo dedicado a pensar, leer o escribir en papel, por ejemplo, y tampoco mide los logros y los resultados.

Cuando los empleados saben que su rendimiento se mide según las reglas del software de productividad, se motivan para priorizar los correos electrónicos y los mensajes sobre su trabajo principal. Aunque es posible que los gerentes no tengan voz sobre si su empresa emplea software de productividad, pueden examinar si su estilo de gestión envía un mensaje similar. **Estas cuatro estrategias pueden ayudar a los gerentes a dejar de distraer a sus empleados.**

— **Abrir un diálogo sobre las distracciones:** Un gran problema con la distracción en el trabajo es que no podemos hablar sobre el problema de la distracción en el trabajo. Pedir a los empleados su opinión sobre las distracciones laborales más importantes no funcionará si temen represalias por compartir sus pensamientos.

Para construir una cultura en la que los empleados hagan su mejor trabajo, los gerentes deben fomentar lo que los psicólogos llaman “seguridad psicológica”, o la sensación de seguridad que proviene de saber que no hay castigo por plantear inquietudes razonables. Solo cuando las personas se sientan seguras hablando de sus problemas en el lugar de trabajo podrá encontrar soluciones para solucionarlos.

— **Sincronización de horarios con sus empleados:** La sincronización de horarios lo ayuda a obtener una mejor perspectiva de cómo las personas pasan su tiempo, lo que se puede lograr de varias maneras.

Una opción es pedir a los empleados que compartan un calendario con tiempos de lo que planean hacer y cuándo, por ejemplo: cuándo les gusta responder correos electrónicos y mensajes o estar disponibles para llamadas y reuniones.

Este artículo es útil para:

- *Dejar de distraer a sus empleados.*
- *Fomentar la seguridad psicológica.*
- *Modelar hábitos de trabajo saludables.*

Aunque es posible que los gerentes no tengan voz sobre si su empresa emplea software de productividad, pueden examinar si su estilo de gestión envía un mensaje similar.

Esto le brinda visibilidad sobre cómo planifican su día, para que evite interrumpirlos durante su trabajo concentrado o fuera de horas, o pueda sugerir una nueva priorización si es necesario.

— **No celebre reuniones sin una agenda:** Con demasiada frecuencia, las personas programan una reunión para evitar esforzarse por resolver un problema por sí mismas. La colaboración puede ser una poderosa herramienta para resolver problemas, pero las personas no deberían usar las reuniones como una distracción del arduo trabajo de pensar. Requerir una agenda mantiene a todos al día y reduce las reuniones innecesarias al agregar un poco de esfuerzo por parte del organizador antes de convocar una.

— **Ponga el ejemplo:** No puede exigir que su personal trabaje sin distracciones si usted está constantemente mirando su teléfono en medio de las reuniones. Así que tómese el tiempo para el trabajo enfocado. Hágale saber a las personas cuándo está disponible y no interrumpa a otros durante su trabajo concentrado o su tiempo libre.

Si bien los líderes pueden pensar que la fuente de distracción de los empleados es Facebook, TikTok o Netflix, en realidad es más probable que esa fuente sea nuestra forma de trabajar. Las estrategias anteriores (discutir el problema de la distracción en el trabajo, adoptar la sincronización de horarios, reducir las reuniones sin agenda y modelar hábitos de trabajo saludables) pueden ayudarlo a mejorar el bienestar y la productividad de los empleados al atender las causas fundamentales de la distracción en el trabajo.

Si bien los líderes pueden pensar que la fuente de distracción de los empleados es Facebook, TikTok o Netflix, en realidad es más probable que esa fuente sea nuestra forma de trabajar.

Sobre el autor:

Nir Eyal es el autor de "Hooked: How to Build Habit-Forming Products" e "Indistractable: How to Control Your Attention and Choose Your Life".



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com