

EL FRACASO DE LA EVALUACIÓN ACTUAL A DISTANCIA

Cuidado con cometer dicho error y caer en las tendencias de moda, te pueden costar muy caro

¿Confiarías en tratarte un cáncer con un doctor que a distancia te diagnostica y te receta? Si no lo harías con tu salud ¿por qué lo haces con tu empresa?

La ciencia demuestra que la manera tradicional de evaluar a los empleados simplemente no funciona. En recientes investigaciones se ha comprobado que las evaluaciones a distancia aplicadas a las empresas a través de cuestionarios, no son tan efectivas como muchos que venden lo confirman, ni como muchos que lo compran lo llegan a afirmar.

Muchas de estas son "herramientas" que, lejos de darte una acertada evaluación de tu equipo de trabajo, te dan un acercamiento generalizado y frecuentemente una sugerencia de alguna dirección equivocada a seguir; hoy la ciencia nos demuestra por qué.

Pretendemos plantear soluciones binarias a problemas con distintos tipos de complejidad, como a veces pueden ser el manejo de las emociones, el estatus, la autonomía, la resiliencia, el sistema limitante de creencias, la adopción local de programas concebidos para otras realidades o sociedades y el nivel de compromiso, entre otros.

LOS JEFES... ¿LOS MALOS DE LA PELÍCULA?

El peligro de seguir utilizando métodos aparente o tradicionalmente efectivos pero finalmente externos, es que ello potencialmente trae, entre los empleados, altos niveles de frustración, menos voluntad de tomar riesgos, un ambiente de trabajo que los termina enfrentando y jefes a los que no les queda de otra más que seguir siendo los malos de la película y si tomamos en cuenta que según la estadística, el 70% de la renuncia de los empleados es porque no toleran al jefe, es un punto que vale la pena tomar en cuenta.

Las recientes investigaciones nos indican que el cerebro cuando es enfrentado a un cuestionario de medición genérico, responde en forma defensiva, porque se activa el origen reptiliano de sobrevivencia, obstaculizando la intención original de apoyar al equipo y elevar el performance de la empresa. Yo, defino este proceso como la "sinapsis del encuentro", que es cuando la comunicación se da entre intención e intencionado y el mensaje sólo va de un lado a otro, pero ya no regresa. La misma amenaza recibida por el intencionado, provoca una aceptación o silencio, muchas veces "valemadrista" que impide la comunicación y que prima la percepción y por ende la categorización definitiva a "tengo un mal jefe".

Es decir, si eres jefe y estás leyendo este artículo, debes saber, que muchas veces no es tu culpa que te perciban como lo hacen tus subordinados, pero te urjo a que busques hacer algo, porque cuando les toque calificarte, terminarás mal parado.

No sólo eso, sino que al haber gastado los miles o millones de pesos en programas que no traen más que una aparente mejora temporal, el riesgo es que los responsables directos por traer el programa, al verse amenazados por la falta de resultados, se aferren a defenderlos para justificar su errada decisión, eliminando así cualquier posición arbitraria de calificación por los resultados del ejercicio.

Los directores de Recursos Humanos (RH) necesitan entender que la manera más acertada de diagnosticar la solución en una empresa, es la de contemplar que el diagnóstico sea hecho por personas y no máquinas o sistemas binarios, que conozcan de cerca la situación de la empresa a través del trabajo diario o de una consultoría previa que permita a los expertos acercarse y de esta manera hacer su trabajo de una forma más acertada para luego brindar el diagnóstico de la empresa. Así, no sólo evitarás seguir malgastando tus presupuestos sino que obtendrás una solución más acertada a mediano y largo plazo, que impactará tus resultados y el performance de los miembros de la organización.

La mejor manera de cambiar el MINDSET de la empresa requiere que no sólo los participantes sino que también los "expertos" establezcan un vínculo de confianza y un canal de comunicación, que permita que todos trabajen en un ambiente donde quede pre-establecido que el objetivo principal de la transformación deseada no es el de retar o clasificar sino el de unir y construir.

EVALUACIÓN PERSONA A PERSONA

Remplazar categorías y sistemas de evaluaciones por pláticas de calidad entre directores, gerentes y sus respectivos equipos, es una manera muy efectiva de iniciar el proceso. En BIT Work hemos basado nuestra metodología en dos pilares: la ciencia y el feedback que nuestros clientes nos proporcionan.

EDUARDO MASSÉ

A través de estudiar estas y otras tendencias a nivel mundial, podemos apreciar que la forma tradicional de medición y diagnóstico no sólo no es acertada, sino que agota el espíritu innovador que debe mantener RH.

Es necesario contemplar que las mediciones de resultados deben ser medidos e interpretados con el tiempo, un sistema que promueva resultados en pocos meses puede ser inicialmente efectivo, pero peligrosamente contraproducente. Es bueno tener en cuenta que un proceso de adopción al cambio en una empresa de mediano tamaño en número de integrantes, es un proceso que puede durar fácilmente entre dos a cinco años.

"Adaptarse o morir" es una frase que, con certeza ineludible, nos indica un camino a seguir. A continuación, algunas razones del por qué es necesario adoptar estos cambios de manera temprana:

Los Millennials:

Esta tendencia de adaptación generacional vino para cambiarnos y está creciendo bajo un sistema donde directores y empleados que se enfrentan con justa razón ya que cada uno defiende su espacio. Necesitamos cambiar esta cultura retrógrada que nos está haciendo menos competitivos y más indiferentes. Necesitamos contemplar la ventaja que significa para un país como México, donde se trabajan más horas que en cualquier parte del mundo, que esta generación observe, compare y demande mejores condiciones y ambientes que les permitan crecer y competir a nivel global.

El crecimiento económico y la competencia:

Uno de los principales retos de las empresas en un país en crecimiento como México, tan atractivo a la inversión extranjera, el de cuidar a sus talentos o terminarán perdiéndolos a la competencia. Las empresas saben mejor que nunca lo costoso que es reclutar, entrenar y más aún, perder un talento por un sistema caduco o un mal "jefe".

El nivel de compromiso:

Es el resultado de una cultura proactiva hacia el bienestar integral del ambiente laboral que entiende la importancia del papel que la empresa juega en la vida del individuo. Ya no podemos ignorar ese rol de escuela que impregnamos en nuestros empleados, que viven y desarrollan nuevos hábitos dentro del ambiente de trabajo. Las empresas deben entender que jugar de

forma pasiva es arriesgarse a que la cultura organizacional sea el resultado de la calidad de un ente que nos conforma y no viceversa.

El aporte de la ciencia:

Una herramienta que tiene una connotación negativa por un alto porcentaje de la población latina, resulta ser un arma poderosa que hoy en día representa el mayor punto de referencia y apoyo para cada vez más empresas. Los aportes científicos están siendo rápidamente adaptados por empresas líderes que promueven la integración, comunicación, efectividad y una mayor competencia.



www.eduardomasse.com



Eduardo Massé
CEO y fundador de BIT work, consultor especialista en la Ciencia del Bienestar Integral, conferencista internacional y autor de Las Trampas de la Felicidad, Yo Elijo Despertar y El Liderazgo Científico la Nueva Frontera.