

## MEJORES HÁBITOS, MÁS PRODUCTIVIDAD

Rodrigo Garrido

### Más allá de un cambio personal, una transformación en las organizaciones.

¿Cuántas llamadas, correos electrónicos, reportes y juntas podemos atender en 24 horas? La capacidad de resolver una creciente lista de tareas, tomar decisiones, lidiar con horas del tráfico y lograr armonizar las demandas personales y laborales se ha convertido en una labor titánica para cada uno de nosotros.

¿Han notado que, aunque en teoría tenemos herramientas que nos permiten trabajar de manera más eficiente, hoy en día pasamos mucho más tiempo en la oficina y sentimos que no nos alcanza el tiempo?, ¿a dónde se va el tiempo que supuestamente ahorramos?

Si bien hay excepciones, en mi experiencia la respuesta más acertada a estas preguntas es que se pierde mucho tiempo en actividades de poco valor por caer en malos hábitos profesionales. Si queremos cambiar esto, es necesario revisar las áreas de oportunidad que podemos encontrar en dos enfoques: el personal y el organizacional.

#### Todo empieza con un hábito

Si ya tomamos la decisión de cambiar nuestros malos hábitos, lo segundo que tenemos que hacer es identificar cuáles son aquellas actividades o acciones que no están generando valor en nuestra vida. Ya sea porque no nos generan satisfacción o porque nos impiden alcanzar nuestros objetivos, a mediano o largo plazo.

Por ejemplo, estar pegado a las redes sociales, ver demasiadas series de tv, fumar, comer alimentos chatarra, pasar largas horas en la oficina sin trabajar en una meta clara, etc. Una vez identificadas, se deben priorizar y elegir cuáles de ellas se cambiarán. Lo siguiente es sustituirlas por hábitos productivos. Se escucha fácil, pero no lo es.

Diversos autores han abordado diversos métodos para modificar hábitos, así como el tiempo o número de repeticiones que se requieren para formarlos, e incluso se han inventado productos que prometen ayudarnos a, por ejemplo, dejar de fumar, de comernos la uñas o bajar de peso.

En mi experiencia, he encontrado que pocos de ellos funcionan. Sin embargo, me parece que la descripción que Charles Duhigg y Mike Chamberlain en *The Power of Habit* es muy acertada. Ellos proponen dividir a cada hábito en tres partes: un disparador (*trigger*), una acción y una recompensa. Si buscamos cambiar un hábito negativo, simplemente tenemos que identificar cada uno de estos componentes, mantener el disparador y la recompensa, pero modificar la acción.

Tomemos como ejemplo fumar: si fumamos porque tenemos ansiedad o queremos relajarnos (disparador), en lugar de salir a fumar un cigarro, podemos salir a hacer algunos ejercicios de respiración (acción) y mantener ese break que generalmente tenemos al fumar (recompensa). Lo mismo aplica para acciones que nos hacen perder tiempo o ser improductivos como ver el celular constantemente, responder mensajes no urgentes al instante lo que interrumpe las tareas que pueden ser de más valor, etc. **Solo tenemos que identificar sus disparadores y sus recompensas, buscar mantenerlos sustituyendo las acciones negativas por unas positivas.**

Otro concepto complementario es imaginar a la fuerza de voluntad como una batería que se recarga durante las noches mientras dormimos y que se va descargando durante el día con cada decisión que tomamos. Los hábitos, por realizarse en automático, no descargan esta batería, ya que no implican una decisión. Entonces, **entre más hábitos productivos tengamos, más fuerza de voluntad tendremos disponible para afrontar retos nuevos** y tomar decisiones relevantes. Crear hábitos productivos ayuda a alcanzar nuestros objetivos sin que nos cueste tanto trabajo.

## Incorporar los hábitos a la cultura organizacional

Para lograr tener una **cultura organizacional** que fomente los hábitos productivos en nuestros colaboradores es necesario incentivar y reconocer, a través de toda la organización, permeándose desde la dirección general. Esto implica tener una alineación del tipo de metas que se establecen, las motivaciones que se inculcan en los colaboradores, las herramientas y metodologías que se implementan, el tipo de gente que se contrata, etc. Es decir, generar un ADN enfocado a la productividad.

Es muy común que las empresas caigan en situaciones que no fomentan la productividad. Por ejemplo, existen compañías más enfocadas en la cantidad de tiempo que los empleados pasan en las instalaciones y no en el cumplimiento de objetivos y metas. En estos casos, los colaboradores no priorizarán ser productivos, generarán distracciones y hábitos negativos o vicios, bajo el supuesto de que, de cualquier forma, tienen que cumplir el tiempo en la oficina. Este tipo de empresas debe replantearse cuáles son las motivaciones que están infundiendo en sus empleados.



Por otro lado, existen organizaciones que han logrado generar una cultura realmente **enfocada al cliente** y que han establecido las metodologías para asegurar una consecución ágil de los objetivos. Todo esto lo han habilitado asegurándose de tener al personal adecuado, contrataciones acertadas y al desarrollar el talento en la organización. Son empresas que respiran productividad, en donde se reconoce el logro de objetivos, el trabajo en equipo y la satisfacción del cliente.

Pero ¿cómo llegaron ahí?, ¿cómo empezaron? **Al igual que con los hábitos personales todo empieza en tomar la decisión de hacerlo.** Establecer el objetivo y descomponerlo en sus componentes, eliminar las trabas que no nos permiten alcanzarlos y fomentar una cultura de productividad.

## El camino hacia la productividad comienza con la decisión de hacerlo, pero las organizaciones también lo pueden fomentar en su cultura y sus empleados, ¿a ti qué hábitos te gustaría cambiar?

En Sintec Consulting, ayudamos a nuestros clientes a adoptar esta cultura de productividad y enfoque al cliente, habilitándolas con metodologías y procesos que les permitirá ser más eficientes, tener empleados más felices y generar una verdadera ventaja para competir en un mundo cada vez más exigente.

### Acerca del autor



#### Rodrigo Garrido

Director de Consultoría

rodrigo.garrido@sintec.com

Es director de consultoría responsable de la región de Centroamérica y Caribe. Cuenta con más de 15 años de experiencia, incluyendo puestos de liderazgo en industria y más de 30 proyectos de consultoría de negocios. Sus áreas de expertise incluyen Planeación y Despliegue de la estrategia, Proyectos de Eficiencia Operativa y Organizacional, Estrategia Comercial, Cultura y más recientemente Transformación Digital. Se ha desempeñado en las industrias de Telecomunicaciones, Banca, Servicios Logísticos, Consumo, Retail, Manufactura y Agropecuaria, entre otras. Cuenta con un MBA del IPADE Business School, un diploma en Negotiation Mastery de Harvard Business School y es Licenciado en Sistemas de Computación Administrativa egresado del Instituto Tecnológico de Monterrey.

CIUDAD DE MÉXICO / MONTERREY / BOGOTÁ / SÃO PAULO / SANTIAGO DE CHILE

www.sintec.com  
informes@sintec.com

 /SintecConsulting  @Sintec  @Sintec\_