

Norbert Monfort: "Antes las personas vivían para trabajar y hoy trabajan para vivir"



Por Anibal Falco

Agosto 14, 2017 14:57

TIEMPO DE LECTURA: 5 MINUTOS

-a

+A



41



El catalán especialista en management califica a los trabajadores en zombies, turistas y viajeros



Como presentación de su último libro "Próxima parada", el experto catalán en management, Norbert Monfort, da este lunes 14 de agosto una conferencia en el auditorio de la Facultad de Comunicación y Diseño de la Universidad Ort (Uruguay 1185). El enfoque es cómo pensar en los cambios de paradigma en relación tanto de las organizaciones como de la educación, con una inclinación a darle cada vez más empoderamiento a los mandos bajos de las empresas. Norbert Monfort es director y fundador de Monfort Ambient Managment, que ofrece consultoría en desarrollo organizacional e innovación. Es licenciado en Psicología por la Universidad Autónoma de Bellaterra y magíster en Recursos Humanos por la Universidad de Carolina del Sur. Brinda conferencias enfocadas en diversidad generacional, liderazgo, gestión del cambio y resiliencia.

¿De qué se trata el nuevo libro que está presentando?

Apunta principalmente a la gestión del cambio orientada hacia el mundo de la educación. Dirigido a directores de colegio, sobre todo. El libro recoge los principales aprendizajes que he tenido dentro del mundo del management, dirigido a la gestión del cambio y el liderazgo para vincularlo a modelos educativos. Estamos en un momento tanto en el mundo de las organizaciones como en el de la educación en que está haciendo falta un cambio de paradigma. Hay que tener en cuenta que las nuevas generaciones que entran a trabajar o estudian son totalmente distintas a las que estudiaban en un pasado y esto implica un cambio ineludible.

¿Cuál es el primer paso a tomar en ese cambio de paradigma?

Dejar de pensar que hay que cambiar y hacerlo de una buena vez. Hay mucha literatura acerca de la necesidad del cambio, pero son en realidad muy pocas personas tanto en las empresas como en la educación las que lo efectivizan. Hay que saltar del círculo de preocupación al de influencia. Actuar de una vez por todas. La gente está casi siempre metida en lo que llamamos el círculo de preocupación y a mí me gusta decir que preocuparse por algo es como estar sentado en una mecedora. Te distraes pero no vas a ningún lugar. Entonces, hay que empezar a pensar: ¿Qué puedo hacer yo para cambiar cosas? Más allá de los modelos educativos de los gobiernos y de los de liderazgo y la cultura que emana de arriba. Luego, hay que tratar de influir desde abajo hacia arriba, porque los pequeños cambios se ven en la base de las pirámides, sean en los profesores de los colegios o en las cajeras de los supermercados. Después que los de arriba tomen conciencia, deberán ser los garantes de esos cambios.

¿Por qué la importancia de abordarlo hacia arriba?

Hay muchos modelos de gestión del cambio que lo que plantean es que las grandes grietas y los problemas en las empresas no los ve el CEO o el director general, sino aquellos que están en contacto con el día a día. A veces uno se encuentra con dificultades teóricas que la empresa establece que no se aborden, pero hay que hacerlo de todas formas para dejar contento al cliente. En definitiva se trata de eso, de poner al cliente en el centro. A nosotros nos gusta pensar al cliente como un huésped en casa. Para conformarlo se tienen que hacer cosas que desde arriba de la organización se impiden. No se trata de irrumpir normas, sino de trasladar eso hacia arriba sin temor ser castigados.

¿Se trata de empoderar más a los mandos bajos medios?

No solo al mando medio, al propio empleado o trabajador. Basarse en un modelo conceptual que apunte a devolver el poder a la persona que realmente ejecuta las acciones. Comenzar a delegar, teniendo cuidado en quién y cómo se hace. Claro que poder empoderar a aquellos preparados en actitud y técnicamente, sino es un suicidio.

¿Cuáles serían los cambios más paradigmáticos?

Lo defino de forma bien gráfica. Hasta ahora los jefes hemos sido prácticamente pastores de ovejas y si alguien no aceptaba el rumbo se le lanzaba al perro. Se ha hecho así y no nos ha ido mal, aunque nos pudo haber ido mejor. El problema es que ahora las nuevas generaciones ya no son ovejas, sino gatos. Y si le dices que vaya hacia algún lugar, solo lo hará si quiere. El gran cambio es crear espacios y entornos donde los colaboradores quieran desarrollarse. Se lleva mucho tiempo diciendo que los manager deben desarrollar personas cuando no lo pueden hacer. Lo que si está a su alcance es generar los espacios para quien quiera lo haga. Esos entornos donde la gente realmente quiera dárlo todo, que no son los mismos que tuvimos el siglo pasado, cuando éramos más respetuosos y subordinados a la autoridad. Hoy en día las personas se rebelan o si ven algo te lo dicen. Estamos en un mundo maravilloso en ese sentido. Hay que entender que la gente de a pie no tiene que tener ningún miedo para plantear lo que ve o hacer las cosas como creen hay que realizarlas, siempre y cuando estén motivados e implicados. No hay que dejar de poner límites, pero son muy diferentes a los del pasado.

¿Se genera cierta tensión?

Ahí radica el punto más importante de la gestión del cambio. El directivo tiene que entender que su función es otra. Ya no es decir lo que se tiene que hacer, sino lograr que otros hagan. Estar básicamente para servir a sus mandos, que en definitiva son los que están cerca de la realidad.

Otro cambio que se ha dado en las empresas es el de la rotatividad...

Ese es otro punto importante. Lograr fidelizar al talento, que es distinto al de antes. Hay que plantear drivers de motivación diferentes a los que hemos tenido. Descartar conceptos como que asumir más tiempo estés en la empresa mejor. Hay que entender y asumir que muchos de los millennials que van a trabajar no van a quedarse en la empresa, pero intentar que mientras estén lo den todo. Hay que rever los horarios de trabajo, retribuir con formación o tiempo libre, en lugar de hacerlo solo monetariamente. Centrar la estrategia en la conciliación. Antes las personas vivían para trabajar y hoy trabajan para vivir.

¿Identificas distintos tipos de trabajadores en ese sentido?

Siempre hablo de que en las empresas tenemos tres tipos de trabajadores: zombies, turistas y viajeros. Por ejemplo, cuando uno se va de vacaciones se puede ir en plan zombie con un viaje organizado, donde todo el mundo le dice lo que tiene que hacer y hay gente que disfruta así. Mientras tanto, los turistas van sacándose fotos por todos los lugares y al colgarlas en redes sociales disfrutan de saber que otros las ven. En cambio, los viajeros se meten en lugares peligrosos y disfrutan el viaje de una manera distinta. Estos últimos son los más interesantes, aunque seguirá habiendo de los tres tipos.

Ver más

managment

recursos

humanos

Recursos Humanos

Comentarios



Añade un comentario...

Notas Relacionadas



EMPLEO
Las respuestas a diez preguntas incómodas en una entrevista de



TRABAJO
Cierre de empresas: entre la realidad y la utopía



EMPLEO
El descanso, un remedio para ser más productivo

Acercas del autor



Anibal Falco

Informar un error en la noticia

Las más leídas



Tabaré Vázquez reclama que el director del hospital de Rivera sea removido



Intendencia de Montevideo cambiará procedimiento para recurrir a multas



05:00 El presidente, la madrina y el director comunista



Frutas y verduras de la quinta a la cocina



La laicidad otra vez en debate, ahora por cátedra de Fidel Castro

Newsletter

Recibe nuestro boletín de noticias diario en tu casilla:

Nombre

E-mail

Seleccione los envíos que desee recibir en su correo electrónico. Todos nuestros servicios son gratuitos.

- Titulares de la jornada
- Noticias al Mediodía
- Noticias Deportivas - Referí
- Agropecuario
- Cromo
- Los blogs de la semana
- Lo mejor de El Observador TV
- Oaútos
- Noticias de Alto Impacto
- Novedades Comerciales

Enviar

Blogs

Adiós a la izquierda: de la revolución al amor por la inclusión financiera

05:00 Los sueños perdidos del Frente Amplio

El limbo total



04:55 El narcotráfico es el gran cáncer que tiene la frontera entre México y Estados Unidos

por Eduardo Espina

El gigante dormido



¿Podrá el fútbol desplazar en popularidad al fútbol americano, al béisbol y al básquetbol en Estados Unidos?

por Eduardo Espina



Carta de Lectores Suscripciones Beneficios 365 El Observador + Clasificados



Secciones	Social	Servicios	Temas
Portada	Facebook	Carta de Lectores	Mike Pence
Economía y Empresas	Twitter	El Tiempo	Susana Muñiz
Mundo	Instagram	Fúnebres	Cámara Mercantil de Productos del País (CMPP)
Cromo	Youtube	Publicación Fúnebres	Mesa Tecnológica de Oleaginosos
Salud	Spotify	Rss	Interagrosal SA
Viajes	Pinterest	Restaurantes	CUSA
Seisgrados	Google +	Contacto	Lista 711
Publicaciones		Política de Privacidad	Estadísticas
		Términos y condiciones	Anuario de Comercio Exterior de base agraria
			Ganado en pie
			eBay
			Alosa
			Observatorio de Oleaginosos Uruguay
			Importaciones
			Alimentos
			Venezuela
			Análisis
			Encuesta láctea