

Por qué Time@Work entiende el registro de jornada como una herramienta de motivación

En las culturas organizacionales que fomentan la autorresponsabilidad del empleado las herramientas de medición de jornada dejan de percibirse como herramientas de control y se convierten en palancas de motivación

La obligatoriedad por ley de que las empresas lleven un registro de la jornada de sus trabajadores entra en su segundo año todavía envuelta en cierta polémica y confusión. Algunas voces opinan que la medida es la excusa perfecta para que las empresas "fiscalicen" a sus trabajadores, vigilando todas sus actividades. Sin embargo, Time@Work, una de las aplicaciones pioneras del mercado en soluciones tecnológicas de control horario, cree que la obtención de información contrastada acerca de los tiempos que los colaboradores dedican a cada tarea no solo es imprescindible para mejorar la productividad de la empresa, sino que puede resultar una herramienta de motivación y satisfacción laboral muy importante.

“Tenemos que abandonar de una vez la cultura del ‘control’ y pasar a la de la ‘mejora continua’. Nos encontramos en plena era de la digitalización y del imperio de los datos. Renunciar a medir y a tratar de obtener mejoras a partir del análisis de esos datos sería un suicidio desde el punto de vista de la competitividad. Y también sería muy negativo para el propio trabajador, que puede encontrar en estas aplicaciones la mejor guía para crecer profesionalmente”, señala Joan Pons, CEO de Time@Work.

¿Por qué el registro de jornada es una herramienta de motivación?

Porque favorece la autogestión y la autonomía de los colaboradores, uno de los factores que más influyen en la satisfacción laboral. Ellos mismos son quienes manejan sus propios números y modulan su agenda, su escala de prioridades y gestión del tiempo en función de los mismos.

Porque favorece el autoconocimiento. Si cada trabajador obtiene datos contrastados acerca de en qué tareas es más productivo y en cuáles menos, va a conocer mejor cuáles son sus fortalezas y sus puntos de mejora, de forma que podrá pedir a su empresa que le ayude con estas últimas con planes de formación u otras medidas.

Porque permite asignar mejor tareas y funciones. La información permite tomar mejores decisiones. Los datos acerca de los tiempos dedicados a las diferentes tareas pueden ayudar a los managers a distribuir mejor tareas y funciones, de manera que cada trabajador sea asignado a aquellas responsabilidades en las que es más efectivo.

Porque permite montar equipos más equilibrados. Una información individualizada de los desempeños de los diferentes miembros de la plantilla ayudará a los managers a montar equipos de trabajo complementarios y equilibrados, algo que redundará en el mejor funcionamiento de esos equipos.

Porque evita los desajustes en las cargas de trabajo. Las mediciones evidencian de manera inmediata si un colaborador está sobrecargado o si otro, por el contrario, tiene escasa carga de trabajo. De esta manera se pueden introducir ajustes y redistribuir tareas de una manera más equilibrada.

Porque permite feedbacks de evaluación más justos. Los datos son un elemento que ayuda a objetivar las evaluaciones de desempeño, así como a fijar objetivos consensuados y planes de mejora en base a ellos. Se evitan así los sesgos de evaluación de los mandos y los trabajadores evaluados se sienten más arropados y orientados.

Porque es un punto de partida para predecir comportamientos de éxito futuros. Los “qués” ayudan a definir los “cómos” y ese es el primer paso de cara a definir y tratar de provocar los comportamientos de éxito que permiten repetir los buenos resultados de manera sostenida.

Datos de contacto:

Work@Meter
686573555

Nota de prensa publicada en: [Barcelona/Madrid](#)

Categorías: [Derecho](#) [Marketing](#) [Emprendedores](#) [E-Commerce](#) [Software](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>