

## Joan Pons, director general de WorkMeter

# En nuestro discurso, la palabra control está prohibida

**Workmeter se fundó hace cuatro años y actualmente se compone de un equipo de doce personas en Barcelona y tres en su nueva oficina en Dallas, Estados Unidos. Su producto permite medir objetivamente la productividad de los empleados, pero no para controlar, sino para que cada uno pueda mejorar la gestión de su tiempo y luego los resultados.**

### **Workmeter se fundó en 2008. ¿Qué necesidad vieron en el mercado?**

Vimos la necesidad que tenían las empresas de objetivizar el trabajo de las personas. De encontrar un equilibrio entre ser socialmente responsable, con medidas como el horario flexible o la retribución por objetivos y la falta de un sistema objetivo a la hora de medir la productividad. Esto es lo que nos llevó a crear este producto que pusimos a prueba en más de 300 empresas, y una vez alcanzado un grado de madurez, hemos empezado a comercializarlo.

### **¿Cómo funciona la plataforma Workmeter?**

Permite obtener métricas sobre la productividad de las personas, es un software que mide cómo las personas interactúan con los dispositivos. No se trata de cronometrar lo que hacen las personas, sino de medir el tiempo que dedican a cada actividad de forma automática. Así la privacidad de las personas queda respetada pero se recogen unos indicadores de actividad y de esfuerzo que son útiles tanto para la empresa como para la propia persona. De hecho, nos hemos dado cuenta de que el principal usuario de nuestro producto es el propio empleado.

### **¿Cómo lo utiliza el empleado? ¿Cuánto tiempo le dedica?**

Uno llega el lunes a la oficina y tiene una lista de tareas. El miércoles no ha tachado ni una y ve que

tiene dos más. ¿Cómo es posible? Resulta que dedica, como media, 92 segundos a cada aplicación. Así es difícil centrarse en una sola cosa y poder finalizar la tarea. Interiorizar estos tiempos permite mejorarlos y ser más efectivo. Pero el empleado no dedica mucho tiempo al software, unos cinco minutos al día para consultarlo, ya que la medición es automática. El software mide por sí solo el tiempo que el empleado interactúa con cada aplicación dentro del ordenador.

### **¿Y las horas que le dedicamos a la BlackBerry?**

Nuestra idea es recopilar información de los diferentes dispositivos. Por ahora, el software tiene en cuenta el ordenador y el teléfono fijo. Próximamente lo lanzaremos también para BlackBerry. En cualquier caso, cuando el empleado pasa un tiempo fuera de su puesto, puede indicar manualmente al programa qué ha estado haciendo, por ejemplo una visita o en una reunión. Y si el empleado enga-

## **Las máquinas de fichar o el bloqueo de Facebook son un enorme freno al nuevo escenario empresarial**

ña al sistema, se está mintiendo a él mismo, porque la información es básicamente para él.

### **Algunas empresas bloquean el acceso a las redes sociales de sus empleados. ¿Esto mejora su productividad?**

En absoluto. Hemos vivido esa situación con algunos de nuestros clientes: antes tenían Facebook bloqueado y a partir del uso de nuestra plataforma, lo han reactivado. Un empleado necesita hacer una pausa de vez en cuando, y es igual de legítimo que vaya al baño, baje a fumar o consulte su perfil en Facebook, siempre y cuando sepa gestionar el tiempo que dedica a cada cosa. La base de nuestro producto es que las personas no somos plenamente conscientes de cómo invertimos nuestro tiempo, pero podremos serlo si lo medimos.

### **¿Qué diferencia su software de servicios parecidos que haya en el mercado?**

Los únicos productos parecidos están en Estados Unidos, y tienen sobre todo un componente fiscalizador. La esencia de nuestro producto, lo que le hace único, es que hemos encontrado el equilibrio

### **La experiencia de un usuario de Workmeter**

“Teníamos técnicos que no estaban ocupados y los hemos movido al departamento de soporte al cliente. Los que se han quedado, ahora rinden un 50% más gracias a que son conscientes de su rendimiento. Además de haber reducido costes, son más eficientes, y podemos tomar las decisiones en base a métricas objetivas”

entre no controlar pero tener información válida para la gestión y mejora. En nuestro discurso, la palabra control está prohibida.

### **Hay muchas empresas que podrían pensar en el producto para controlar al personal.**

Si, ésta es una actitud frecuente entre las empresas españolas. Expresan su voluntad de medir la productividad pidiendo herramientas de control, porque no entienden que hay otra opción. Lo que nosotros proponemos es un cambio cultural, dejar de tratar a las personas como si fueran estudiantes y tratarlos como profesionales. La persona es más dueña de su tiempo y de cómo lo invierte, y así uno va entendiendo sus propios tiempos.

### **Hace poco hemos sabido que en España trabajamos más horas que en el resto de Europa, pero que somos los menos productivos.**

La cuestión no es trabajar más horas, sino cuánto produces a cada hora. Contar las horas no sirve para nada, se ha buscado una manera de medir la productividad que no es buena, porque consigues justamente lo contrario. Las máquinas de fichar, el bloqueo de Facebook o incluso herramientas de espionaje son un enorme freno a un escenario empresarial que ha cambiado y al cual la empresa se tiene que adaptar.

### **¿La persona que se encargaría de implantar este tipo de soluciones es el director de RRHH?**

En principio, es el director general o bien su director de Recursos Humanos. Éste último entiende el objetivo de la empresa alineándose con las necesidades de las personas y suele ser el que ve todo el potencial de nuestra plataforma.

### **¿Y qué retos de futuro se proponen?**

Creer en España y fuera de España. Básicamente ir desplegando nuestro servicio por más países, pero sobre todo queremos empujar el concepto de la objetividad de la gestión por métricas, para medir tiempos y esfuerzos. Nuestra herramienta no sólo mide los resultados finales, sino cómo se ha conseguido este resultado ■

