U

n artículo titulado [*Despite gains, managers don't know if remote workers are productive*](https://www.accountingtoday.com/news/despite-large-gains-managers-unsure-whether-remote-workers-are-productive-says-study), escrito por Chris Gaetano. publicado por AccountingToday este mes de septiembre, dice: “*Remote workers are extremely busy, but tell that to their managers, many of whom are paranoid their employees are spending too much time goofing off on the clock. ―This is according to a recent survey from Microsoft which polled 20,000 people in 11 countries, paired with an analysis of trillions of Microsoft 365 productivity signals, along with LinkedIn labor trends and Glint People Science findings. ―Researchers found that 87% of employees report being productive at work, an assertion which Microsoft says is backed up by user data. It noted that the number of meetings per week on Teams has increased 153% since the start of the pandemic, overlapping meetings increased by 46% compared to last year, and the number of meeting invites has dramatically increased over the past two years going by the rising number of declines and tentative RSVPs (84% and 216% respectively) despite actual acceptance rates growing only by 3%.*”. Muchos empresarios han resuelto que lo importante es la productividad. De manera que a todo cargo se le fija un resultado y la forma de medirlo. Si trabaja aquí o allá, si lo hace en tantas horas, menos o más, si consume bebidas, mecato o galguerías, si escucha música, ve televisión o exige total silencio, es cosa del trabajador que no son importantes mientras obtenga o supere el resultado. Los ascensos se subordinan a los logros. Quien no los alcanza es retirado. Parece un sistema fácil y claro, pero en muchos casos genera controversias, tensiones, frustraciones, depresión, sindicatos y hace la gestión dificilísima. Lo ideal es que las personas trabajen en un ambiente de cordialidad, de rectitud, de buena fe, de transparencia, en que la productividad aumente como consecuencia de la felicidad de las personas. Hay muchos empleados que no quieren trabajar, pero si cobrar el sueldo. Hacen lo menos posible. Tratan bien a sus amigos y de manera impersonal a los demás. Dejan sus trabajos de un momento para otro y generalmente hablan mal de sus anteriores patronos. Muchos empleadores piensan que ciertos funcionarios no tienen nada que aportar. Por lo tanto, no los escuchan, no los determinan y los consideran meras herramientas de producción. En especial si realizan tareas que no originan facturas. Esto implica que tratan a unos de una manera y a otros de distinta forma. Por lo tanto, son organizaciones en las que hay muchas formas de discriminación, con violencia física o sicológica. Los empleados odian, pero se agachan, se mimetizan para pasar inadvertidos. Los contadores forman empresas, solos o acompañados, salvo que se dediquen a la prestación individual y directa de servicios personales, como empleados o contratistas. En sus empresas suceden las mismas cosas que en cualquier otra. Los planteamientos y soluciones son también iguales a las de las demás. Sin embargo, contra las indicaciones de los organismos internacionales de la profesión, no estudian con profundidad los asuntos relativos a la administración en cuanto toca con las personas.

*Hernando Bermúdez Gómez*