

## Next Generation Time Management

Las técnicas de “gestión del tiempo” surgieron en un momento determinado para dar respuesta a unos problemas concretos originados por la aparición de los que podríamos considerar precursores de los actuales “trabajadores del conocimiento”.

Antes de la Revolución Industrial no tenía sentido hablar de “gestión del tiempo”. Simplemente había cosas que hacer y, por suerte, eran evidentes. Si era época de siembra, lo que había que hacer era sembrar. Si se tenía ganado, lo que había que hacer era ordeñarlo o pastorearlo. Y si eras herrero, lo que había que hacer era estar trabajando el hierro todo el día en la fragua.

Se trabajaba mucho, tanto o más que ahora, pero no se conocía el estrés. Porque el estrés no lo causa la cantidad de trabajo sino los compromisos mal gestionados.

Luego llegó la Revolución Industrial y todo cambió, aunque no tanto. También se trabajaba mucho, ahora en la fábrica en lugar del campo o el taller, pero tampoco había estrés, ya que seguía estando claro en todo momento lo que había que hacer: obedecer las instrucciones del jefe.

El gran cambio se produce cuando alguien se da cuenta de que se está desaprovechando el potencial de las personas al usar sólo su mano de obra y no su talento y decide dar a estas personas un cierto control y autonomía, aunque sea todavía muy limitado, sobre su trabajo.

Es ahí cuando lo que hay que hacer deja de ser, por primera vez, evidente. Esta falta de evidencia hace que las decisiones sean en ocasiones erróneas y con frecuencia retrasen el resultado, lo que provoca una pérdida de productividad, entendida como “menos resultados producidos por persona y unidad de tiempo”.

Al igual que para el martillo todo son clavos, para aquella sociedad postindustrial temprana centrada en la producción material, todo son recursos. También las personas y el tiempo. Por eso aparecen la gestión de recursos humanos y la gestión del tiempo.

Los principios que se aplican a la gestión del tiempo son, consecuentemente, los mismos que se aplican a los demás recursos. Y así, en el más puro estilo estajanovista, se comienza a hablar de planificación, priorización, objetivos y demás términos procedentes de la producción industrial y los planes quinquenales.

El tiempo no se puede gestionar. Como tampoco se gestiona la climatología. Tienes el tiempo que tienes y hace el día que hace. Intentar gestionar el tiempo es un esfuerzo absurdo, por imposible, sólo que antes se notaba menos, sencillamente porque el ritmo de cambio era más lento. Por ejemplo, podías planificar porque las interrupciones no eran habituales. También podías priorizar porque las prioridades las podías definir tú y eran por lo general estables. Además, el volumen de información y su ritmo de producción eran relativamente asequibles. Así que entre no “gestionar el tiempo” y “gestionarlo” se producía una mejora real de productividad.

Pero hoy todo ha cambiado. Las interrupciones son no sólo habituales sino frecuentes. Las prioridades cambian y son redefinidas constantemente, con frecuencia no por ti sino por otros. La importancia y la urgencia de las cosas es relativa y dinámica y el volumen de información y su ritmo de producción son por completo inmanejables.

Seguir queriendo “gestionar el tiempo” a estas alturas sólo es posible si sigues trabajando en el campo o en una cadena de montaje. Lo contrario está condenado al fracaso. Por eso, seguir hablando de gestión del tiempo a día de hoy es un sinsentido. Lo único que puedes gestionar es a ti mismo y, en concreto, tu atención.

Gestionar el tiempo hoy día significa saber interaccionar de forma efectiva con tu realidad. Para ello es necesaria una metodología que te permita gestionar tu atención a múltiples niveles de forma flexible, combinando de forma equilibrada perspectiva y control. Una metodología capaz de integrar los imprevistos y las interrupciones como un componente más del sistema y, sobre

todo, que te permita volver fácil y rápidamente al estado de equilibrio superado el momento de crisis.

La buena noticia es que esa metodología existe, la llevan usando millones de personas desde hace más de una década y cualquiera puede aprenderla.

La buena noticia se llama GTD.

*José Miguel Bolívar es Consultor Artesano, coach de la ICF, profesor, investigador, ponente y autor del blog Óptima Infinito, en el que escribe desde 2008 sobre Innovación en Productividad y metodología GTD. Licenciado en Psicología Social y Análisis Político por la U.C.M. y máster en RRHH por el Centro de Estudios Garrigues, José Miguel acumula una amplia experiencia como directivo en entornos profesionales altamente competitivos como HP o Life Technologies. Actualmente, como Consultor Artesano y Coach, José Miguel sigue trabajando para aumentar la competitividad de las organizaciones mejorando la productividad individual y colectiva de sus personas.*

2011 José Miguel Bolívar – Algunos derechos reservados.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).