Click to prove you're human

Factores que influyen en la productividad

La productividad está relacionada con la eficiencia y el desempeño de una organización. Conocer los factores que influyen en la productividad puede ser una gran forma de identificar qué es aquello que debemos mirar cuando necesitamos impulsarla. En este artículo conocerás los factores internos y externos que influyen en la productividad. Los factores que influyen en la productividad de manera interna tienen que ver con todos aquellos elementos que se incluyen dentro de la empresa y sus procesos. No necesariamente le son propios, como por ejemplo la actitud de los trabajadores. Pero si dependen de esta y tienen una influencia en los niveles de productividad. A continuación, te explicamos los más importantes. Una buena relación entre compañeros, donde se puedan compartir libremente las ideas y conocimientos para el bien de la organización. La cohesión social también tiene que ver con la comodidad de sentirse seguro para dar una opinión, desafiar al otro sin faltarle el respeto y ser desafiado al mismo tiempo. En el libro “Los 6 factores de la productividad de los trabajadores del conocimiento” se propone la cohesión social de la siguiente manera: “Un gusto compartido o atracción de equipo que incluye vínculos de amistad, cariño, cercanía y disfrute de la compañía del otro”. Los 6 factores de productividad de los trabajadores del conocimiento, por 3g Smart Group y Advanced Workplace Associates, AWA. Este factor se puede aplicar a un equipo, entre distintos equipos, hacia arriba y abajo de la organización. Si la comunidad de trabajadores comparte una cohesión social, se sentirán cómodos para hablar y, por lo tanto, podrán producir de la mejor manera. La energía y la actitud de las personas determina su productividad en cualquier contexto. Y estos aspectos pueden verse afectados por diferentes motivos: el ambiente físico, el nivel de responsabilidad, la presión por parte de los jefes, la actitud de otros compañeros (cohesión social), entre otros. El compromiso también juega un papel esencial como factor de productividad. Cuando una persona se identifica con la empresa, se involucra y ve recompensado su esfuerzo, es probable que tenga una actitud más positiva y un compromiso diferente. Promover el sentimiento de pertenencia, que muestre cercanía hacia los trabajadores, puede impulsar su motivación y su nivel de compromiso. Los empleados son el principal valor de una empresa y la productividad depende de estos aspectos. Los retos y desafíos también son una buena fuente de motivación, siempre y cuando sean bien recompensados. Permiten desplegar el potencial y potenciar las habilidades. Un diseño de planes de carrera, analizado por el departamento de recursos humanos, adaptados a cada perfil laboral para crecer en un puesto es una gran propuesta para impulsar esa motivación. Los espacios y recursos también son factores que influyen en la productividad. Contar con buenas instalaciones cómodas para trabajar, espacios que fomenten la convivencia, abiertos y lúdicos son grandes inputs. Igualmente, brindar las herramientas necesarias les permitirá a los trabajadores ahorrar tiempo al desarrollar sus actividades. Por último, proveer soluciones tecnológicas es fundamental en tiempos tan competitivos por posicionarse en el mercado. Que todos cuenten con una buena conexión a internet, un software que funcione correctamente, dispositivos de comunicación modernos y maquinaría adecuada es decisivo para la productividad. La cohesión social es uno de los factores que influyen en la productividad. Administrar el tiempo correctamente, distribuir las tareas de la manera más apropiada, organizar los proveedores, gestionar las contrataciones y subcontrataciones y coordinar correctamente las áreas. La combinación de estos aspectos es fundamental para el cumplimiento de los objetivos y metas. Desperdiciar tiempo valioso en reuniones innecesarias, gestionar mal los tiempos de entrega o tiempos muertos puede causar estrés laboral y la absorción de la energía de los trabajadores. La gestión organizacional es una de las fases más importantes en los procesos de una organización, porque pone en juego la correcta planificación y evidencia las fallas de producción en una organización. Poder identificar los errores de gestión y buscar la mejor forma de corregirlos también es un punto a tener en cuenta cuando hablamos de productividad. Un buen liderazgo, sostenido por la confianza y la empatía, es determinante en la productividad de todos los miembros de una organización. Un gran líder que entiende las necesidades e inquietudes de su equipo, que estimula y mantiene la motivación, puede incrementar el compromiso y desarrollar a pleno el potencial de todos los miembros. Saber tomar decisiones que influyan positivamente en los demás y afrontar los problemas con una actitud positiva, son cualidades de un líder enfocado que busca sacar lo mejor de su equipo. Un colaborador que va subiendo de puesto en la organización puede verse en la necesidad de incrementar sus conocimientos. Y si no cuenta con la capacitación adecuada, a pesar de contar con todo lo que pide el puesto, puede resultar un problema. Además, puede sentirse presionado, agobiado o frustrado por no poder cumplir con los requerimientos del puesto. Al fomentar el aprendizaje constante, también estamos impulsando la motivación por mejorar y darle un valor agregado a nuestra empresa. Las posibilidades de crecimiento son más altas con colaboradores extremadamente capacitados. La extensión de la jornada laboral también es un factor fundamental influyente en los niveles de productividad. Trabajar sin descansos, lo que sucede más frecuentemente al realizar home office, puede ocasionar cansancio mental y físico. Un empleado agotado y desmotivado no puede ser de gran ayuda, más allá de que cumpla con el horario laboral. Los tiempos cambian y en varios países como Suiza o Alemania, prueban con horarios más flexibles y menos horas de trabajo. No se trata de cantidad, sino de eficiencia y buenos resultados. Implementar pequeños descansos, que estimulen la creatividad, puede ser un factor decisivo en la productividad diaria, sobre todo en los trabajadores más jóvenes que se incorporan al mercado laboral con otros hábitos de concentración. Un breve resumen de los factores que influyen en la productividad. A diferencia de los puntos anteriores, en esta categoría situamos los factores que influyen en la productividad pero que no dependen directamente de las empresas. En este caso, están relacionados con el ambiente o contexto que rodea a la empresa. Podemos mencionar los siguientes: En cada mercado se producen relaciones, dinámicas, vínculos y negociaciones, que es necesario asimilar para poder ser competitivos. Cuando aparece una nueva regla de juego, una nueva forma de hacer las cosas, o un nuevo método para desarrollar una actividad, también impacta en la productividad de la organización. Que los miembros puedan asumir de la mejor manera estos cambios, es responsabilidad de la empresa. Saber comunicar internamente estos nuevos modos y tranquilizar a los trabajadores acerca de sus preocupaciones, será un gran punto para no afectar su productividad. Mano de obra y materiales de trabajo están estrechamente relacionados. La calidad de esas materias primas necesarias en el caso de la fabricación y diseño, incide directamente sobre los resultados obtenidos. Cuando una materia prima o material es difícil de manipular, puede estresar los procesos productivos y ralentizar los tiempos. Tratar de buscar la mejor relación precio calidad también ayudará no solo con los costos sino también con el desempeño de los trabajadores. Todos los aspectos relacionados con la actividad comercial de la empresa son factores altamente influyentes. Los precios en bolsa, los niveles de inversión y la situación de la economía del país donde la empresa se desenvuelve son factores que pueden determinar para bien o para mal su crecimiento. En países inestables económicamente, las empresas deberán ser más cuidadosas al momento de tomar decisiones como invertir, expandirse y contratar. Además, los propios trabajadores viven esa inestabilidad en sus economías personales, lo que puede cambiar también los ánimos y el humor social. Una economía en la que es difícil prosperar, junto con los propios problemas personales y las condiciones que ofrece la organización, serán determinantes en la productividad y las energías de seguir participando activamente. La productividad es una forma de expresar el rendimiento de una organización, y, por lo tanto, una parte muy importante en la evaluación de los resultados. Conocer los factores que influyen en la productividad es una gran herramienta para identificar aspectos a mejorar y poder explotar de la mejor forma el potencial de los miembros de una organización. Si te interesa conocer más acerca de cómo mejorar la productividad, puedes consultar el artículo de nuestro blog 8 consejos sobre cómo mejorar la productividad ¡Rinde al máximo!. También encontrarás en la categoría de software de Colaboración y Productividad otros artículos relacionados con estos factores. En el mundo empresarial actual, la productividad se ha convertido en un factor determinante para el éxito y la supervivencia de las empresas. Sin embargo, alcanzar altos niveles de productividad no es una tarea fácil, ya que está influenciada por una serie de factores tanto internos como externos. Los factores internos se refieren a aquellos elementos que se encuentran dentro de la propia organización y que pueden afectar directamente a la productividad. Entre ellos, se destacan la calidad de los recursos humanos, la tecnología utilizada, la organización del trabajo, los sistemas de gestión implementados y la cultura empresarial. Estos factores internos pueden influir de manera significativa en la productividad, ya sea facilitando o dificultando la eficiencia en los procesos y la optimización de los recursos. Por otro lado, los factores externos son aquellos que provienen del entorno en el que se desenvuelve la empresa y que pueden tener un impacto directo en su productividad. Entre ellos, se encuentran los cambios en la demanda de los productos o servicios, la competencia, las regulaciones gubernamentales, la situación económica y política del país, los avances tecnológicos y las tendencias del mercado. Estos factores externos pueden generar tanto oportunidades como amenazas para la productividad de la empresa, por lo que es fundamental estar atentos a ellos y adaptarse de manera adecuada. En definitiva, la productividad empresarial es el resultado de una combinación de factores internos y externos que interactúan entre sí. Conocer y comprender estos factores es esencial para poder identificar oportunidades de mejora y tomar decisiones estratégicas que impulsen el crecimiento y la competitividad de la empresa. En este contenido, exploraremos en detalle los factores internos y externos que impactan en la productividad empresarial, brindando información valiosa que ayudará a los emprendedores y directivos a potenciar el rendimiento de sus organizaciones. Factores internos y externos que afectan la productividad de una empresa Existen diversos factores tanto internos como externos que pueden influir en la productividad de una empresa. Estos factores pueden ser determinantes para el éxito o fracaso de la organización. A continuación se detallan algunos de los principales factores a considerar: Factores internos: 1. Recursos humanos: La calidad y capacitación del personal pueden afectar directamente la productividad de una empresa. Un equipo de trabajo motivado, eficiente y con habilidades adecuadas puede generar un aumento significativo en la producción. 2. Estructura organizacional: La forma en que una empresa está organizada y la asignación de responsabilidades y autoridad pueden influir en la eficiencia y coordinación de los procesos internos. 3. Tecnología y equipamiento: Contar con tecnología actualizada y adecuada a las necesidades de la empresa puede agilizar los procesos y mejorar la productividad. Además, el buen estado y mantenimiento del equipamiento también es fundamental para evitar retrasos y fallas en la producción. 4. Cultura empresarial: Los valores, creencias y normas compartidas dentro de una organización pueden influir en la motivación y compromiso de los empleados, lo cual repercute directamente en su desempeño y productividad. 5. Políticas y procedimientos: La existencia de políticas y procedimientos claros y bien establecidos puede facilitar la toma de decisiones y la ejecución eficiente de tareas, optimizando los recursos y minimizando los errores. Factores externos: 1. Competencia: La presencia de competidores en el mercado puede afectar la productividad de una empresa, ya sea incentivando la innovación y mejora continua, o generando presión y dificultades para mantenerse competitivo. 2. Economía: Las condiciones económicas del país o región en la que opera la empresa pueden tener un impacto significativo en su productividad. Factores como la inflación, las tasas de interés y el poder adquisitivo de los consumidores pueden determinar la demanda de productos o servicios, y por ende, la producción. 3. Políticas gubernamentales y regulaciones: Las políticas y regulaciones establecidas por el gobierno pueden influir en la productividad de una empresa. Normativas laborales, fiscales, ambientales, entre otras, pueden imponer restricciones o generar oportunidades para el desarrollo de la organización. 4. Avances tecnológicos: Los avances tecnológicos pueden impactar directamente la productividad de una empresa. La adopción de nuevas tecnologías puede permitir automatizar procesos, reducir costos y mejorar la eficiencia. 5. Factores socioculturales: La cultura, valores y preferencias de la sociedad pueden influir en la demanda de productos o servicios, lo cual puede afectar la producción de una empresa. Además, factores demográficos, tendencias de consumo y cambios en los estilos de vida pueden también tener un impacto en la productividad. Factores internos y externos que afectan la productividad La productividad de una empresa o de un individuo puede ser influenciada por una serie de factores tanto internos como externos. Estos factores pueden tener un impacto significativo en la eficiencia y el rendimiento general de una organización. A continuación, se presentan algunos de los factores más comunes que afectan la productividad: Factores internos: 1. Competencias y habilidades: La capacitación y las habilidades de los empleados pueden afectar directamente su productividad. Cuanto más capacitados y competentes sean los empleados, mayor será su capacidad para realizar tareas de manera eficiente. 2. Motivación: La motivación de los empleados es un factor clave para aumentar la productividad. Los trabajadores motivados tienden a ser más comprometidos y dedicados, lo que se traduce en un mayor rendimiento. 3. Organización: Una buena organización interna puede mejorar la productividad al garantizar que los recursos estén correctamente asignados y que los procesos se realicen de manera eficiente. 4. Cultura empresarial: La cultura empresarial puede tener un impacto significativo en la productividad. Una cultura que promueva la colaboración, la innovación y el trabajo en equipo puede fomentar un entorno propicio para aumentar la eficiencia. 5. Liderazgo: Un liderazgo efectivo es fundamental para maximizar la productividad. Los líderes deben ser capaces de motivar, apoyar y guiar a sus equipos para lograr los objetivos establecidos. Factores externos: 1. Tecnología: El desarrollo y la implementación de nuevas tecnologías pueden mejorar la productividad al automatizar tareas, agilizar procesos y mejorar la comunicación interna. 2. Políticas gubernamentales: Las políticas gubernamentales, como los impuestos y las regulaciones, pueden tener un impacto directo en la productividad de las empresas. Algunas políticas pueden fomentar la inversión y la innovación, mientras que otras pueden obstaculizar el crecimiento. 3. Condiciones económicas: Las condiciones económicas, como la inflación o la recesión, pueden afectar la productividad al influir en la demanda de productos y servicios, así como en los costos de producción. 4. Competencia: La competencia en el mercado puede estimular la productividad al fomentar la innovación y la mejora continua. Las empresas que no responden a la competencia pueden perder cuota de mercado y ver disminuida su productividad. 5. Recursos naturales: La disponibilidad y el acceso a los recursos naturales pueden afectar la productividad en sectores como la agricultura o la extracción de recursos naturales. Estimada persona interesada en los factores internos y externos que impactan en la productividad empresarial, Mi recomendación final para ti es que, para lograr una productividad empresarial óptima, debes tener en cuenta tanto los factores internos como los externos que influyen en tu organización. Aquí te brindo algunos consejos clave para tener en cuenta: 1. Analiza los factores internos: Identifica los aspectos dentro de tu empresa que pueden afectar la productividad, como la cultura organizacional, la estructura de la organización, los sistemas de gestión y las habilidades y competencias de los empleados. Asegúrate de que tus políticas, procesos y recursos estén alineados con los objetivos de la empresa y promuevan la eficiencia y la efectividad. 2. Evalúa los factores externos: Considera el entorno en el que operas y cómo influye en tu productividad. Factores como la competencia, los cambios económicos, las regulaciones gubernamentales y las tendencias del mercado pueden tener un impacto significativo en tu organización. Mantente actualizado sobre las últimas tendencias e innovaciones en tu industria y adapta tu estrategia empresarial en consecuencia. 3. Fomenta una cultura de mejora continua: La productividad no es un objetivo estático, sino un proceso en constante evolución. Promueve una mentalidad de mejora continua en tu organización, alentando a los empleados a identificar oportunidades de mejora y a implementar soluciones eficientes. Invierte en la formación y desarrollo de tus empleados para fomentar la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos. 4. Establece metas claras y medibles: Define metas y objetivos claros que sean alcanzables y medibles. Establece indicadores clave de rendimiento (KPIs) para evaluar el progreso hacia esas metas y realizar un seguimiento regularmente. Esto te permitirá identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas de manera oportuna. 5. Fomenta la comunicación y la colaboración: La comunicación efectiva y la colaboración entre los diferentes departamentos y niveles jerárquicos son fundamentales para el éxito empresarial. Establece canales de comunicación abiertos y fomenta la colaboración entre los equipos. Esto permitirá maximizar la eficiencia y la efectividad en el logro de los objetivos empresariales. Recuerda que la productividad empresarial no es un objetivo aislado, sino un resultado de múltiples factores internos y externos que interactúan entre sí. Al tener en cuenta estos factores y aplicar los consejos mencionados, estarás en el camino correcto para mejorar la productividad de tu organización. ¡Te deseo mucho éxito en tu búsqueda de una mayor productividad empresarial! A productivity measure is an indicator of the efficiency or effectiveness of production; that is, how much production (or output) is achieved given a certain amount of resources (or input). The broadest definition of 'productivity', from the International Labour Organization (ILO) is "the ratio between output and the total input of factors required to achieve it". In this sense, productivity is "the end result of a complex social process including: science, research and development, education, technology, management, production facilities, workers and labour organisations".Most analyses seeking to measure productivity have confined themselves to a partial (or single factor) measure, as opposed to total factor (or multi-factor) productivity. Single factor measures of productivity are expressed as a ratio between a given measure of output and a given measure of one factor of production (labour, capital, raw materials, etc.). It follows that there are many measures of productivity, each of which relates to a particular factor of production. It is therefore possible to speak of the productivity of labour, of capital, of raw materials, etc. Such measures reflect the growth in output not accounted for by the growth in that particular factor of production. The ratio of output to hours worked - often referred to as a measure of labour productivity - reflects the growth in output attributable to all factors of production other than hours worked. Often the measure used varies in accordance with the level at which productivity is analysed, e.g. plant, industry, branch of the economy or the economy as a whole.Increases in labour productivity are often regarded as an indicator of improvements in aggregate living standards, as either more output (and thus total income) is achieved with given labour, or a given amount of output (and thus total income) is achieved with less time spent on labour.While the ILO has published two studies (in 1951 and 1969) on the measurement of labour productivity, no fixed definitions have been promulgated by that organisation. The view taken in the 1969 study was that, while it was useful to have a set of definitions which correspond to the various measures of productivity, it was premature to set a single productivity ratio for each measure. At the same time it was recognised that time worked or labour force may be suitable measures of labour input, while physical output and value-based measures were appropriate for considering output for particular purposes. This flexibility remains appropriate depending on what use or analysis is to be performed with the productivity measure involved.Considerations such as those led an ILO Working Group on Productivity Statistics to make recommendations, especially on the economic coverage of productivity series, the choice of units of measurement for output, and the corresponding labour input. For output, estimates of real gross domestic product (GDP) were preferred. For labour inputs, the objective was to ensure that account was taken of all the activities of all persons engaged in production.The Working Group considered that the improvement of labour productivity statistics depended on better national statistics on output, and on the existence of corresponding data for employment or hours of work. Similarly, it was considered that the ability to compare the trend and level of productivity between one country and another improved with the use of comparable concepts for the definition of output, input and prices, and the wider use of international standards in existence in these fields. The standards being referred to, in particular, were those of the International Conference of Labour Statisticians in respect of input, the United Nations System of National Accounts in respect of output, and the International Standard Industrial Classification in respect of scope and classification.More recently, the ILO have included labour productivity information as part of the suite of statistics known as Key Indicators of the Labour Market (KILM). This recognises labour productivity as "output per unit of labour input (persons engaged or hours worked)". Output is defined as GDP for the economy adjusted to account for price differences in countries, while the appropriate measure of labour input is identified as the total number of annual hours actually worked by all persons employed.The ABS recognises that the level of GDP and changes in real GDP are a function of many different factors including capital, labour, technical knowledge, scale of production and managerial efficiency. Changes in any one of these factors can result in productivity changes. While it is impossible to objectively measure the role of these factors separately, it is recognised that one of the most important and widely accepted analytical series, which is a measure of labour productivity, is real GDP per hour worked.Estimates of labour productivity (based on GDP per hour worked), for the market sector as a whole and for each industry, are compiled by the ABS and published in the annual Australian System of National Accounts. Quarterly indexes of GDP per hour worked are published for the market sector and for the whole economy in Australian National Accounts: National Income, Expenditure and Product.As partial measures of productivity, labour productivity indexes implicitly reflect the other factors of production, such as the contribution of capital and other factors affecting production such as technological change. When multiple factors of production such as labour and capital are explicitly considered as inputs, this is termed multi-factor productivity (MFP), which is measured as GDP per combined unit of labour and capital. MFP is often also used in productivity analysis, and for this reason the ABS also publishes annual indexes of MFP for the market sector in Australian System of National Accounts. In addition, the ABS produces annual MFP estimates at the industry level for industries within the market sector, which are available from Estimates of Industry Multifactor Productivity. The choice of which productivity measure to use depends on what analysis is being performed. For more information, see Australian System of National Accounts: Concepts, Sources and Methods.The most common measure of labour input used in compiling the estimates presented in Australian System of National Accounts and Australian National Accounts: National Income, Expenditure and Product is hours worked. It captures the hours worked in the production of goods and services by civilian wage and salary earners, employers, self-employed persons, unpaid family workers, and members of the Australian Defence Force.Measuring labour input as hours worked implicitly assumes that the workforce is homogeneous. An alternative approach is to use quality adjusted labour inputs (QALI). The QALI method recognises improvements to human capital due to the varying educational achievements and experience within the workforce. QALI indexes are published for the market sector in the Australian System of National Accounts, for each market-sector industry and the twelve selected industries aggregates in Estimates of Industry Multifactor Productivity.The quality changes in labour input are captured through accounting for heterogeneity across different types of workers, by aggregating different types of workers with weights (based on wage share) reflecting differences in their productive capacity. In this way, increases in labour input can be divided between total hours worked and compositional changes in the labour force. As the workforce evolves, this compositional change can directly affect how much output can be produced from a given quantity of hours worked.The estimates of employment and hours worked are primarily drawn from the Labour Force Survey (LFS). Aggregate and industry QALI indexes are compiled using data from the Census of Population and Housing. Intercensal periods are interpolated, and therefore care should be taken interpreting year on year changes in labour composition. For further details refer to Chapter 19 of Australian National Accounts: Concepts, Sources and Methods.The estimates of real GDP used in the derivation of the ABS labour productivity statistics are annually reweighted chain Laspeyres volume measures. The concepts and definitions used in deriving chain volume estimates are explained in Chapter 6 of Australian National Accounts: Concepts, Sources and Methods.In Australian National Accounts: National Income, Expenditure and Product and Australian System of National Accounts the term 'GDP per hour worked' (and similar terminology for the industry statistics) is generally used in preference to 'labour productivity' because:the term is more self-explanatory; andthe measure does not attribute change in GDP to specific factors of production. La productividad está relacionada con la eficiencia y el desempeño de una organización. Conocer los factores que influyen en la productividad puede ser una gran forma de identificar qué es aquello que debemos mirar cuando necesitamos impulsarla. En este artículo conocerás los factores internos y externos que influyen en la productividad. Los factores que influyen en la productividad de manera interna tienen que ver con todos aquellos elementos que se incluyen dentro de la empresa y sus procesos. No necesariamente le son propios, como por ejemplo la actitud de los trabajadores. Pero si dependen de esta y tienen una influencia en los niveles de productividad. A continuación, te explicamos los más importantes. Una buena relación entre compañeros, donde se puedan compartir libremente las ideas y conocimientos para el bien de la organización. La cohesión social también tiene que ver con la comodidad de sentirse seguro para dar una opinión, desafiar al otro sin faltarle el respeto y ser desafiado al mismo tiempo. En el libro “Los 6 factores de la productividad de los trabajadores del conocimiento” se propone la cohesión social de la siguiente manera: “Un gusto compartido o atracción de equipo que incluye vínculos de amistad, cariño, cercanía y disfrute de la compañía del otro”. Los 6 factores de productividad de los trabajadores del conocimiento, por 3g Smart Group y Advanced Workplace Associates, AWA. Este factor se puede aplicar a un equipo, entre distintos equipos, hacia arriba y abajo de la organización. Si la comunidad de trabajadores comparte una cohesión social, se sentirán cómodos para hablar y, por lo tanto, podrán producir de la mejor manera. La energía y la actitud de las personas determina su productividad en cualquier contexto. Y estos aspectos pueden verse afectados por diferentes motivos: el ambiente físico, el nivel de responsabilidad, la presión por parte de los jefes, la actitud de otros compañeros (cohesión social), entre otros. El compromiso también juega un papel esencial como factor de productividad. Cuando una persona se identifica con la empresa, se involucra y ve recompensado su esfuerzo, es probable que tenga una actitud más positiva y un compromiso diferente. Promover el sentimiento de pertenencia, que muestre cercanía hacia los trabajadores, puede impulsar su motivación y su nivel de compromiso. Los empleados son el principal valor de una empresa y la productividad depende de estos aspectos. Los retos y desafíos también son una buena fuente de motivación, siempre y cuando sean bien recompensados. Permiten desplegar el potencial y potenciar las habilidades. Un diseño de planes de carrera, analizado por el departamento de recursos humanos, adaptados a cada perfil laboral para crecer en un puesto es una gran propuesta para impulsar esa motivación. Los espacios y recursos también son factores que influyen en la productividad. Contar con buenas instalaciones cómodas para trabajar, espacios que fomenten la convivencia, abiertos y lúdicos son grandes inputs. Igualmente, brindar las herramientas necesarias les permitirá a los trabajadores ahorrar tiempo al desarrollar sus actividades. Por último, proveer soluciones tecnológicas es fundamental en tiempos tan competitivos por posicionarse en el mercado. Que todos cuenten con una buena conexión a internet, un software que funcione correctamente, dispositivos de comunicación modernos y maquinaria adecuada es decisivo para la productividad. La cohesión social es uno de los factores que influyen en la productividad. Administrar el tiempo correctamente, distribuir las tareas de la manera más apropiada, organizar los proveedores, gestionar las contrataciones y subcontrataciones y coordinar correctamente las áreas. La combinación de estos aspectos es fundamental para el cumplimiento de los objetivos y metas. Desperdiciar tiempo valioso en reuniones innecesarias, gestionar mal los tiempos de entrega o tiempos muertos puede causar estrés laboral y la absorción de la energía de los trabajadores. La gestión organizacional es una de las fases más importantes en los procesos de una organización, porque pone en juego la correcta planificación y evidencia las fallas de producción en una organización. Poder identificar los errores de gestión y buscar la mejor forma de corregirlos también es un punto a tener en cuenta cuando hablamos de productividad. Un buen liderazgo, sostenido por la confianza y la empatía, es determinante en la productividad de todos los miembros de una organización. Un gran líder que entiende las necesidades e inquietudes de su equipo, que estimula y mantiene la motivación, puede incrementar el compromiso y desarrollar a pleno el potencial de todos los miembros. Saber tomar decisiones que influyan positivamente en los demás y afrontar los problemas con una actitud positiva, son cualidades de un líder enfocado que busca sacar lo mejor de su equipo. Un colaborador que va subiendo de puesto en la organización puede verse en la necesidad de incrementar sus conocimientos. Y si no cuenta con la capacitación adecuada, a pesar de contar con todo lo que pide el puesto, puede resultar un problema. Además, puede sentirse presionado, agobiado o frustrado por no poder cumplir con los requerimientos del puesto. Al fomentar el aprendizaje constante, también estamos impulsando la motivación por mejorar y darle un valor agregado a nuestra empresa. Las posibilidades de crecimiento son más altas con colaboradores extremadamente capacitados. La extensión de la jornada laboral también es un factor fundamental influyente en los niveles de productividad. Trabajar sin descansos, lo que sucede más frecuentemente al realizar home office, puede ocasionar cansancio mental y físico. Un empleado agotado y desmotivado no puede ser de gran ayuda, más allá de que cumpla con el horario laboral. Los tiempos cambian y en varios países como Suiza o Alemania, prueban con horarios más flexibles y menos horas de trabajo. No se trata de cantidad, sino de eficiencia y buenos resultados. Implementar pequeños descansos, que estimulen la creatividad, puede ser un factor decisivo en la productividad diaria, sobre todo en los trabajadores más jóvenes que se incorporan al mercado laboral con otros hábitos de concentración. Un breve resumen de los factores que influyen en la productividad. A diferencia de los puntos anteriores, en esta categoría situamos los factores que influyen en la productividad pero que no dependen directamente de las empresas. En este caso, están relacionados con el ambiente o contexto que rodea a la empresa. Podemos mencionar los siguientes: En cada mercado se producen relaciones, dinámicas, vínculos y negociaciones, que es necesario asimilar para poder ser competitivos. Cuando aparece una nueva regla de juego, una nueva forma de hacer las cosas, o un nuevo método para desarrollar una actividad, también impacta en la productividad de la organización. Que los miembros puedan asumir de la mejor manera estos cambios, es responsabilidad de la empresa. Saber comunicar internamente estos nuevos modos y tranquilizar a los trabajadores acerca de sus preocupaciones, será un gran punto para no afectar su productividad. Mano de obra y materiales de trabajo están estrechamente relacionados. La calidad de esas materias primas necesarias en el caso de la fabricación y diseño, incide directamente sobre los resultados obtenidos. Cuando una materia prima o material es difícil de manipular, puede estresar los procesos productivos y ralentizar los tiempos. Tratar de buscar la mejor relación precio calidad también ayudará no solo con los costos sino también con el desempeño de los trabajadores. Todos los aspectos relacionados con la actividad comercial de la empresa son factores altamente influyentes. Los precios en bolsa, los niveles de inversión y la situación de la economía del país donde la empresa se desenvuelve son factores que pueden determinar para bien o para mal su crecimiento. En países inestables económicamente, las empresas deberán ser más cuidadosas al momento de tomar decisiones como invertir, expandirse y contratar. Además, los propios trabajadores viven esa inestabilidad en sus economías personales, lo que puede cambiar también los ánimos y el humor social. Una economía en la que es difícil prosperar, junto con los propios problemas personales y las condiciones que ofrece la organización, serán determinantes en la productividad y las energías de seguir participando activamente. La productividad es una forma de expresar el rendimiento de una organización, y, por lo tanto, una parte muy importante en la evaluación de los resultados. Conocer los factores que influyen en la productividad es una gran herramienta para identificar aspectos a mejorar y poder explotar de la mejor forma el potencial de los miembros de una organización. Si te interesa conocer más acerca de cómo mejorar la productividad, puedes consultar el artículo de nuestro blog 8 consejos sobre cómo mejorar la productividad ¡Rinde al máximo!. También encontrarás en la categoría de software de Colaboración y Productividad otros artículos relacionados con estos factores. En los últimos años, distintos expertos han aludido a numerosos y diversos factores que influyen en la productividad como el horario de trabajo, el tamaño de las empresas, las rigideces del mercado de trabajo y reglamentaciones, hasta la existencia en el país de una serie de condiciones tan diversas y en algún caso, tan ajenas al control económico como el estar situados en una latitud templada lejos del ecuador. En cualquier caso, no se trata de una lista cerrada, existe una gran variedad de factores que influyen en la productividad de las empresas, en este post citaremos algunos de ellos. Innovación La productividad es un factor íntimamente ligado al rendimiento, la calidad del producto y la reducción del número de averías o errores. En este aspecto, la innovación juega un papel fundamental como elemento clave para conseguir una mejora y desarrollo de aspectos tecnológicos, de producción o de calidad de los materiales, entre otras cuestiones, que permitan producir más y con mayor calidad y eficacia. Organización, procesos y metodologías Existen muchas formas de organizar una empresa y sus diversos circuitos o flujos de producción, logística y de administración. Elegir el tipo de proceso que mejor se adapta al producto o servicio y su mercado, realizando los cambios pertinentes para entrar en una rueda de mejora continua es, hoy en día, esencial para alcanzar los niveles de productividad que requiere un entorno cada vez más globalizado y competitivo. La productividad también viene condicionada por la metodología empleada. Si el trabajo se divide por proyectos, resulta fundamental analizar qué metodología es la idónea para las características del mismo. Algunos entornos suelen emplear metodologías ágiles que permiten cierta flexibilidad adaptándose al cambio, mientras que otros optan por métodos más conservadores que aseguran un mayor entendimiento por todas las partes implicadas. Sea cual sea la elección de la metodología, ésta debe garantizar la productividad y los mejores resultados posibles. Uno de los recursos más importantes y a menudo más escasos es el tiempo, de modo que para obtener la máxima productividad es necesario planificar bien el trabajo, que implica gestionar los recursos de manera ordenada, asignar las tareas a las personas adecuadas y establecer objetivos específicos y realizables o SMART (Specific. Measurable. Action-oriented, Realistic. Time-bound): específicos, medibles, orientados a la acción, realistas y limitados en el tiempo. Contar con recursos insuficientes para realizar una tarea es, desde luego, condición promotora para dinamitar la productividad. La formación y mentorización necesarias, así como el equipamiento técnico, son imprescindibles para alcanzar el nivel esperado de productividad en un puesto. Muchas veces la pérdida de productividad de una empresa se produce por no disponer del equipamiento adecuado para trabajar. Formación Uno de los factores que incide en la mejora de la productividad en las empresas es indudablemente la formación de los empleados. Una formación adecuada para el puesto de trabajo es determinante para garantizar la productividad. Asegúrate de que tu equipo tenga los conocimientos (teóricos y prácticos) necesarios para tomar decisiones acertadas y utilizar las herramientas o equipos informáticos que se requieren para el correcto desempeño de su actividad laboral. En la actualidad, la formación y el desarrollo personal se configuran como un factor clave para el éxito empresarial. Bienestar y satisfacción de los trabajadores Factores como el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, así como el cuidado de su salud laboral y bienestar juegan un papel totalmente relevante y protagonista en la productividad de todas las organizaciones. Estos factores enlazan directamente con el estudio que el psicólogo Fredrick Herzberg desarrolló a mediados del siglo XX para explicar mejor el comportamiento de los trabajadores en el trabajo. Los resultados que obtuvo generaron la conocida como “Teoría de los dos factores” , ya que apuntaba a dos grupos de elementos que determinan el comportamiento de las personas: los factores de motivación, que ayudan a lograr la satisfacción del individuo, y los factores de higiene, que aluden a aquellos elementos que se echan de menos o causan insatisfacción. Entre los factores de satisfacción o motivacionales se encuentran, por ejemplo, el reconocimiento, la responsabilidad o la promoción; mientras que los factores de insatisfacción se relacionan más con aspectos económicos, sociales o de seguridad (salario, condiciones de trabajo, política de la compañía…) Para aumentar la satisfacción, Herzberg llegó a la conclusión de que había que seguir un proceso de dos fases. En primer lugar, deshacerse de los elementos que generan insatisfacción, para después crear las condiciones que provocan satisfacción. Motivación y compromiso El nivel de compromiso con el trabajo también determina la productividad. Los empleados son el principal valor de una empresa y la productividad es sobre todo una cuestión de actitud. Si una persona se siente identificada con la empresa en la que trabaja, se involucra emocionalmente con el trabajo que hace y ve recompensadas sus expectativas, es más probable que mantenga un compromiso elevado, lo cual se traduce en un mayor sentido de la responsabilidad, factor también decisivo para el rendimiento. Promover el sentimiento de pertenencia con una cultura de empresa que muestre cercanía con los trabajadores resulta un elemento clave para detonar en las personas un nivel de motivación y compromiso que despliegue todo su potencial. El liderazgo Un buen liderazgo, basado en la confianza y la empatía es determinante para la productividad. Un líder que entiende las necesidades e inquietudes de su equipo, que es capaz de estimular y mantener el equipo motivado, que es capaz de tomar decisiones que influyan positivamente en los demás y de afrontar los problemas con entusiasmo, es un líder enfocado en conseguir sacar lo mejor de su equipo y en consecuencia garantizar el mejor rendimiento en el trabajo. The COVID-19 pandemic has impacted how we work and turned it on its head. The drastic shift to telework and working from home (WFH) generated a lot of buzz around the topic of productivity. Many firms say remote working has increased productivity by allowing more flexibility, reduced commuting time, and increased connectivity. As we enter the third year of WFH, more companies are turning to hybrid or permanent WFH modules to increase productivity. Your journey to becoming a PMP certified is easy with Simplilearn's PMP Certification. Get started by enrolling now. Let us delve deeper into what is productivity, why it is important, and could your productivity be better? Definition: The productivity of a production process can be defined as the efficiency with which goods and services are produced. Productivity is typically measured by comparing an aggregate output with a single input or comparing an aggregate input with an aggregate output, over time. Productivity is a measure of how efficiently a person completes a task. We can define it as the rate at which a company or country produces goods and services (output), usually judged based on the amounts of inputs (labor, capital, energy, or other resources) used to deliver those goods and services. So, if you ask what is productivity in terms of economics, we can call it a measure of the output per unit of input. Productivity is one of the primary sources of economic growth and competitiveness. At an enterprise level, productivity measures the efficiency of a company's production process, and can be calculated from the number of units produced or net sales compared to employee labor hours invested. There are mainly two types of productivity: Partial Factor Productivity Partial Factor Productivity measures the ratio of total output to a partial or single input. This type of productivity is used to measure the productivity of each unit factor compared to the production of output. Partial factor inputs can be categorized as labor, capital, machinery, material, etc. Production Managers usually use partial productivity measures due to readily available and accessible data. Multifactor or Total Productivity Multifactor productivity is a measure of the ratio of total output and total input. It denotes the combined effect of all resources used in generating the total output units. Increased productivity indicates greater output from the same amount of input. It means higher efficiency with which a company or economy can transform resources into goods. Thus, productivity growth is our opportunity to create more from less. Increased productivity drives economic growth, meaning an economy can produce and consume more and more goods and services for the same amount of work. Every section of society, viz., consumers, workers, employers, can benefit from a productivity increase. It is vital to individuals, businesses, and analysts. By being more productive, individuals can complete their work efficiently, tackle jobs quicker, and enjoy more free time. Productivity can help maintain a healthy work/life balance, and some people even enjoy their work more and feel less stressed when they're productive. Now, let us look at the benefits derived from increased productivity at workplace. Effective utilization of resources Reduced cost of production Reduced price of goods and services Increased wages to workers Lower overhead costs Higher profits for businesses Higher per capita income Overall prosperity and growth Productivity in the workplace determines the efficiency with which tasks and goals are achieved in an organization. It is the ratio of the individual or team input and output. However, many external and internal factors can affect an organization's productivity, so managers need to understand what lies between input and output. We can measure employee productivity with the labor productivity equation: Total output/total input To calculate Partial Factor Productivity: Total output/single input To calculate Multifactor Productivity: Total Output / Subset of inputs: The combined effect of all input resources (labor, capital, material, etc.) is divided into the output. Team productivity in a workplace is measured with the help of graphs, charts, and formulae based on several quantity index. Weekly or monthly reports, statistical data, and balance figures are gathered, processed, compared, and analyzed to calculate a team's level of productivity and efficiency. Time distribution across tasks and projects is observed from charts and reports; time estimates are compared with actual working time, overtime, and leave time to review various aspects of productivity trends. A team's work output is generally measured to be the number of accomplished tasks by the team. The input is usually taken to be the time – weeks, months, and quarters taken to accomplish the tasks. Production per worker or per hour worked is referred to as labor productivity. Workforce skills, technological development, managerial strategies, and adjustments to other inputs are all factors that may affect labor productivity (such as capital). Total Factor Productivity Numerous factors have an impact on a country's productivity. These include advancements in supply chain logistics, innovation, the purchase of new machinery and equipment, as well as education, enterprise, and competitiveness. The Solow residual, also known as total factor productivity, calculates the percentage of output growth in an economy that cannot be accounted for by the accumulation of capital and labor. Capital Productivity To calculate capital productivity, liabilities are removed from physical capital. The difference is then added to the sales total. A greater capital productivity number demonstrates the effective use of physical capital in producing goods and services, whereas a lower capital productivity number demonstrates the inefficient use of physical capital. Material Productivity When productivity is measured in terms of materials, the output is compared to the materials used. Heat, fuel, or chemicals are examples of materials used to produce a good or service. It looks at the amount of output generated for each unit of input. The potential for increases in salaries, corporate profits, and living standards are constrained when productivity fails to increase significantly. Investment in an economy equals the level of savings since investment must be financed from savings. Low savings rates can affect investment rates, growth rates for real wages, labor productivity, and investment growth rates. Because of this, it is thought that low savings rates in the US may hinder future productivity growth. In order to calculate productivity, a measure of output is divided by a measure of inputs. Output A quantity of goods and services produced in a specific amount of time is referred to as output. Gross value added (GVA), which is the entire value of goods and services produced minus those products and services required in the manufacturing process, is typically used to measure output for an industry or sector (known as intermediate consumption). The total GVA of all industries can be used to compute the output for the entire economy. Alternatively, gross domestic product is calculated by deducting the value of product subsidies from GVA and adding the value of taxes (GDP). Inputs There are two basic categories of inputs: labor and capital. Either the number of employed people or the number of paid hours put in by employees can be used to calculate labor input. Because they account for variations in conventional working hours, leave, overtime, and flexible work arrangements, hours worked metrics are often preferred. The ABS also provides information on hours worked that have been "quality-adjusted" or adjusted to reflect changes in the level of education and experience of the labor force. A measure of capital services is called capital input (a flow). It explains the advantages brought about by the productive resources possessed by a company, an industry, or an economy (a stock). Physical capital, like machinery, buildings, and vehicles, and intangible capital, such as intellectual property, might be included in these assets. In order to take into consideration the stock's deteriorating utility over time, its value is changed. Measurement Difficulties Measurement of productivity comes with a number of difficulties. For instance: Measurement of output in non-market businesses is challenging: The ABS only calculates MFP for 16 market industries where prices accurately represent underlying output demand and supply. The ABS does not offer MFP estimates for non-market businesses, including public administration and safety, education and training, and health care and social assistance. Estimates change over time: It can be challenging for a company in the short term to adjust the quantity of inputs it uses in response to variations in demand. As a result, productivity tends to decrease during economic downturns when output decreases more than input costs do, whereas productivity tends to rise during economic booms when output grows more than costs do. Not all inputs and outputs are monitored: For instance, it can be very challenging to assess certain natural resources and intangible capital inputs accurately, and some may not even be measured. Estimates of MFP will be skewed when actual input changes but has not been measured. The four key elements of productivity for an individual are: (1) strategy, or the capacity for planning; (2) focus; (3) productive choosing, or the capacity for selecting the most crucial tasks and making the right decisions; and (4) consistency; or, the capacity for working at a constant pace and incorporating all of the aforementioned into your tasks. Productivity in the workplace simply refers to how much "work" gets finished in a specific length of time. Things like new clients gained can assess the output, phone calls made, and, of course, sales generated, depending on the type of business. A company's primary objective should be to increase productivity without compromising the quality of its products or the use of its resources. Some fundamental techniques for raising daily productivity include: Prioritizing chores and completing each one at a time completing the jobs you detest the most before all others taking timed breaks to increase output in general doing regular exercise consuming a balanced diet Compensation (salary/wage), the working environment, training, career development opportunities, wellness, diversity, greater responsibility, and management caliber all influence work productivity. There are several popular methods and practices to improve productivity. Increasing Team Productivity 1. Set Clear Goals Share specific goals with your team so they are equipped to manage their time better and improve productivity. People are more motivated to go above and beyond when they have clear expectations and guidelines. 2. Break down Larger Projects into Smaller, Actionable Tasks It is often overwhelming and intimating to have a large project with strict deadlines looming over your team's head. Breaking it down into smaller, more manageable tasks can motivate team members to put in more effort and makes it easier to track progress. 3. Prioritize With multiple tasks at hand, it can become difficult for employees to stay focused. Make sure to communicate the top priority tasks to your team constantly, so they know what to concentrate on and work on tasks that are more valuable to the company at that given time. 4. Regular Feedback The proper feedback improves team morale and urges employees to work harder and do better. Provide feedback regularly, focusing on action rather than the individual. 5. Discourage Multitasking, Overtime Sometimes, when people are too invested in a project or task they're working on, they tend to go overboard with their commitment. Doing multitasking or working for extended hours may only lead to wasted time and additional stress. Ironically, this might perhaps make you less productive. 6. Encourage Collaboration and Positivity Employees usually feel happier and more optimistic about their jobs when working in a happy and positive environment. When they know each other, they feel much more comfortable collaborating and sharing ideas within the team. This, in turn, can lead to better and faster output for the company. 7. Design Incentive Programs There's nothing better to drive employee productivity than making them feel respected and appreciated. Introduce incentive programs like extra vacation time or bonuses to motivate the workforce to work harder and boost productivity. 8. Provide Right Equipment Know what tools and equipment your employees need to complete tasks, and give them the right equipment that functions properly. You don't want to compromise on productivity simply because of faulty computers or software! 9. Allow Flexible Schedules Expecting all employees to follow the same rigid work schedule affects the morale and productivity of a company. Allow employees to work from home, in hybrid mode, or let them make their own schedules. A flexible schedule can actually improve loyalty and productivity. Several studies over the past year have shown that productivity of workers while working remotely from home is higher than working in an office setting. According to a study by Stanford, working from home increased workers' productivity by 13%. Increasing Individual Productivity Few tips to help you do more in less time: 1. Work Smarter Track your progress on a visual chart and update as you complete tasks. It will keep you motivated. Make sure you take regular breaks between intense work sessions. If you're feeling confused, switch to a different job or take some time off to get back at it again with renewed energy. 2. Begin your day with the most important task Tackle the most important or challenging tasks when your energy is the highest at the beginning of the day. This habit will boost your chances of making adequate progress. 3. When stuck, switch to smaller tasks When you struggle with an arduous task, switch to smaller tasks that you know you can accomplish. It will help gain positive momentum to maintain your productivity. 4. Be Realistic Set realistic goals and standards. Stop chasing perfection in every task you do. Taking ages to complete a task in an effort to deliver the best possible result can be counterproductive in the end. Make sure your work is good enough, and then move on to the next task on your schedule. Measuring workplace productivity is neither a cakewalk nor an overnight job. But the efforts you put into it are worth its value in gold, given its incredible impact on individual and business growth. Productivity tools can be one of the first stepping stones to achieving high productivity levels and helping you and your team stay connected and engaged to deliver their best. Level up your project management skills with Simplilearn's comprehensive courses. Gain practical knowledge, industry insights, and globally recognized certifications. Take charge of your career and achieve project success with Simplilearn! Program NamePMP® Certification Training CoursePMP PlusProfessional Certificate Program in Project ManagementGeoAll GEOsAll GEOsAll GEOsUniversityPMISimplilearnVirginia TechCourse Duration90 Days of Flexible Access to Online Classes36 Months10 WeeksCoding experience reqdNoNoNoSkills you wll learn8+ PM skills including Work Breakdown Structure, Gantt Charts, Resource Allocation, Leadership and more.6 courses including Project Management, Agile Scrum Master, Implementing a PMO, and More11+ Skills, including Project, Agile, and Lean Management, Cost Management, LeadershipAdditional Benefits-Experiential learning through case studies -Global Teaching Assistance -35PDUs-Learn by working on real-world problems -24x7 Learning support from mentorsSecure 140+ PDUs for renewalCost$$$$$$$$$$Explore ProgramExplore ProgramExplore Program Supercharge your project management career with Simplilearn's PMP® Certification Training Course! Gain the essential skills and knowledge to lead successful projects, enhance team collaboration, and deliver outstanding results. Our expert instructors and comprehensive curriculum ensure you're fully prepared for the PMP® exam. Upgrade your career today with Simplilearn! Productivity means the efficiency of an organization or its employees to convert inputs, such as capital and labor, into outputs, like services or products. Project managers employ incentives, goals, and communication strategies to boost employee performance and increase productivity. 2. How does productivity work? Productivity increases when output increases faster than inputs. Additionally, you can also observe a productivity increase when a company generates the same output with lower inputs. 3. Why is productivity important? Productivity is directly proportional to an increase in revenue. Productivity growth allows an economy to produce and consume more goods and services from the same amount of work. It is important to individuals because it fosters confidence by making them more efficient. Productivity is also critical for business leaders and analysts. 4. What is a productivity example? A commonly applicable example of productivity is the measure of output per worker or output per worker per hour. A manufacturing company can measure productivity by evaluating the number or value of the finished products produced by every worker within a given time. 5. What are the four types of productivity? The four key types of productivity measures are capital productivity, material productivity, labor productivity, and total factor productivity. 6. How do you measure productivity in an organization? Using the following labor productivity equation, you can measure employee productivity: total output /total input. Suppose your company generated $50,000 worth of products (output) while utilizing 1,000 labor hours (input); the labor productivity can be calculated by dividing 50,000 by 1,000, which equals 50. 7. What factors affect productivity? The combination of energy and an individual's attitude are major factors determining their productivity, whether work-related or not. Additionally, equipment and resources, objectives, leadership, and environment affect productivity too. Hasta hace poco la productividad laboral se consideraba una métrica más de evaluación del equipo, en los tiempos de

ahora se sabe que va más allá. No deja de ser uno de los aspectos que más preocupan a las empresas pero ahora se relaciona directamente al bienestar, desarrollo profesional y crecimiento de los equipos. Como es sabido, el rendimiento y la eficiencia en el ámbito laboral tienen que ver con las capacidades propias de las personas y el tiempo que se invierte en obtener los resultados, pero existen otras cuantas variables que determinan la productividad laboral que a veces pueden incluso sorprendernos. En este artículo exploraremos algunos factores que influyen en la productividad dentro de una empresa. Aunque primero te comentamos la importancia de la misma y cómo realizar una correcta medición, dejando de lado patrones antiguos y apostando por nuevas formas de evaluación. ¿Para qué sirve la productividad laboral? La productividad laboral es la forma más concreta que managers e incluso personas tienen para poder comprender en forma cabal sus propias tareas y lo que se espera en términos de desempeño laboral y crecimiento profesional dentro de una empresa. Más importante que el concepto de productividad laboral en sí, lo que realmente importa desde el área de Recursos Humanos, es lograr medir este aspecto en la forma más objetiva, simple y directa posible. Conocer a fondo cómo se manejan los tiempos, cómo se da la gestión horaria y distribución de tareas en nuestra empresa es un aspecto fundamental por múltiples razones: Permite detectar si existe una correcta utilización y aprovechamiento de los recursos y herramientas ofrecidas por la empresa. Facilita conocer a fondo aspectos de la cultura de la organización que pueden no estar explicitados a simple vista. Da espacio y acceso a vislumbrar dinámicas de grupo que pueden estar entorpeciendo procesos internos para el crecimiento de la empresa. Cómo medir la productividad laboral Para comenzar, una medición de productividad laboral que ayude a la organización efectivamente en el logro de los objetivos, se necesita enfocar en medir tanto individualmente a las personas como de manera conjunta a toda la organización. Debido a que, las personas pueden ser altamente productivas individualmente, pero a la hora de gestionar de manera conjunta sus funciones surgen problemas de coordinación. O en algunas casos, no se entiende el valor de las tareas prioritarias que causarán un efecto positivo en los objetivos de toda la empresa. Según un estudio de W. Edwards Deming, el 94% de los problemas y posibilidades de mejoras están en los procesos de organización o las pautas que se siguen, no en las personas. Por esto, es importante medir la productividad laboral de manera individual pero más aún es vital tener un control de los procesos que se implementan y cómo afecta en el día a día a las personas. Algunas de las medidas que se pueden plantear para tener un control de la productividad laboral son: El escenario ideal, es un ambiente de trabajo en la que todas las personas tengan un contexto completo de las herramientas y soluciones que los ayudan a enfocar su tiempo en tareas relevantes para la empresa. Esto hará que la productividad laboral incremente, y por su lado, las personas podrán reconocer las acciones específicas que necesitan realizar para obtener éxito en la empresa. Medición de la productividad laboral en el teletrabajo Como hemos establecido, existen tantas formas de ser eficientes, eficaces y productivos en el trabajo como personas. Cada quién conoce mejor que métodos son más aplicables a la propia experiencia y afortunadamente y como dice el dicho, “para gustos hay colores.” Y en modalidad de teletrabajo sucede lo mismo. Estas son algunas maneras de medir la productividad en el teletrabajo: Utiliza un software de evaluación de desempeño para encuestar sobre el desempeño laboral Sin papeles ni la necesidad de descargar ningún programa, contar con un software de RR.HH. es una herramienta ideal no solamente para dinamizar los procesos y tareas cotidianas de cada área. También para poder generar informes del estado de los equipos y llevar adelante una evaluación de desempeño en forma precisa y con un seguimiento adecuado. Implementa el uso de indicadores o KPIs Los indicadores de evaluación del desempeño (key performance indicators) son medidas que se utilizan para poder obtener información valiosa sobre el bienestar del equipo así como de los objetivos obtenidos en cierto período de tiempo. Es clave para medir el desempeño laboral y son personalizables según el tipo de industria, área y actividad a realizar. Adopta la tecnica de BARS También llamada, Behaviorally Anchored Rating Scales en inglés, o escalas basadas en el comportamiento se basa justamente en medir el comportamiento de los personas del equipo. Básicamente se establecen una serie de objetivos (puntualidad, generación de incidentes, etc) y se evalúan estos aspectos con puntajes en escalas del 1 al 10. Este es uno de los tantos indicadores a no perder de vista en la gestión humana. Aunque pueda parecer de a ratos una tarea titánica, lo cierto es que aumentar la productividad laboral y motivar a nuestra plantilla es más sencillo de lo que suena. Existen herramientas, técnicas y métodos destinados a este fin cuyos resultados están debidamente demostrados. Descubre 12 técnicas para poder mejorar la productividad en el trabajo Factores personales que determinan la productividad laboral Los factores personales de la productividad son aquellos relacionados directamente con el trabajador, su personalidad y su entorno tanto profesional como personal. La formación Una formación adecuada para el puesto de trabajo es determinante para garantizar la productividad de la persona. Asegúrate de que tu equipo tenga los conocimientos (teóricos y prácticos) necesarios para tomar decisiones acertadas y utilizar las herramientas o equipos informáticos que se requieren para el correcto desempeño de su actividad laboral. Para ello es muy importante que la selección de personal trate de buscar el equilibrio entre las personas, su formación y el puesto que desempeñan. El estado físico La productividad laboral también depende del estado de forma en que se encuentran las personas. Para llevar a cabo cualquier tarea es necesario que los miembros tengan una buena alimentación, que duerman las horas suficientes, que no padezcan ninguna enfermedad. Si deseas mantener una buena salud en tu equipo, proporciónales una revisión médica anual que les sirva para tomar medidas si se requiere o beneficios como gimnasio gratis son ideales. La motivación Tan importante como la salud física es la salud mental. La productividad laboral será mayor si tu equipo tiene motivación en el trabajo, algo que es posible con un ambiente agradable en la oficina, con el reconocimiento y el respeto por parte de los managers o con unas condiciones contractuales adecuadas. Procura que exista este clima en la medida de lo posible, vela por la cohesión del equipo con una comunicación fluida y ejerce un liderazgo inclusivo. El compromiso El nivel de compromiso con el trabajo también determina la productividad. Si una persona se siente identificada con la empresa por la que trabaja y ve recompensadas sus expectativas es más probable que mantenga un compromiso elevado, lo cual se puede traducir, por ejemplo, en un menor absentismo laboral, una mayor puntualidad y un mayor sentido de la responsabilidad, factores también decisivos para el rendimiento. Factores organizacionales que influyen en la productividad laboral Los factores organizacionales de la productividad son aquellos que se atribuyen al sistema de funcionamiento de la compañía y a las decisiones que toma en relación a sus equipos. El liderazgo Un buen liderazgo, basado en la confianza y la empatía es determinante para la productividad. Si eres un líder que entiende las necesidades e inquietudes de tu equipo, que es capaz de estimular la creatividad y tomar decisiones que influyan positivamente en los demás, conseguirás sacar lo mejor de cada uno y garantizar un buen rendimiento en el trabajo. También es tu responsabilidad mantener al equipo motivado y afrontar los problemas con entusiasmo si quieres ejercer un óptimo liderazgo. La planificación del trabajo Planificar bien el trabajo significa gestionar los recursos de manera ordenada, asignar las tareas a las personas adecuadas y establecer objetivos específicos y realizables. Si quieres obtener la máxima productividad deberás distribuir bien los periodos de trabajo y los descansos para que tu equipo rinda en óptimas condiciones. También puedes recurrir a soluciones de software especializadas que permiten organizar el trabajo ahorrando tiempo y garantizando los mejores resultados. La metodología de trabajo La productividad también viene condicionada por la metodología empleada. Si el trabajo se divide por proyectos, debes analizar qué metodología es la idónea para las características del mismo. Algunos entornos suelen emplear metodologías ágiles que permiten cierta flexibilidad adaptándose al cambio, mientras que otros optan por métodos más conservadores que aseguran un mayor entendimiento por todas las partes implicadas. Sea cual sea, la metodología que elijas debe garantizar la productividad y los mejores resultados posibles. La remuneración y los incentivos De algún modo, las recompensas deben tener en cuenta el rendimiento y las características individuales de las personas para garantizar su productividad. Comprueba la equidad de este sistema, pues siempre es mejor que la persona la perciba para cooperar con la empresa y ser más productivo. Como ya te hemos comentado anteriormente en este blog, la retribución flexible es una opción a tener muy en cuenta. El espacio y el entorno Es bien sabido que las condiciones del espacio de trabajo están vinculada a la productividad. Proporciona un espacio adecuado a las necesidades con una buena iluminación, nivel de ruidos y con orden visual para hacer más llevadera la jornada laboral. Plantea cambios de ubicación cada cierto tiempo y, sobre todo, cuida también el entorno con actividades y encuentros extralaborales para generar un buen clima entre el equipo. Conoce cómo mejorar la productividad en tu oficina con estos consejos Mira nuestro vídeo sobre cómo medir la productividad laboral En este HR Pills, encontrarás algunos indicadores que te permiten verificar rápidamente la productividad y eficiencia de tu equipo. Mejora la productividad de tu equipo con Factorial A lo largo del artículo hemos podido ver que la productividad de una persona se determina por diferentes factores. Tanto los factores personales como los organizacionales serán claves en el desarrollo profesional de las personas en nuestra empresa. Existen herramientas para ahorrar no solo tiempo sino también dinero, y Factorial te ofrece eso y mucho más. Con la digitalización del área de Recursos Humanos todas las tareas diarias se centran en una sola plataforma que permite: Gestionar los documentos de todo la empresa a través del Gestor Documental de forma segura y con la posibilidad de firmar contratos electrónicamente. Controlar el registro horario desde cualquier lugar y conocer el total de horas registradas del equipo. Aprobar las vacaciones, ausencias y bajas de tu equipo, además de visualizar a través de un calendario quién se encuentra ausente y el motivo de la ausencia. Crear plantillas con turnos de trabajo rotativos personalizados evitando que se solapen los turnos y existan conflictos. Realizar evaluaciones de desempeño de 180º y 360º y encuestas eNPS, las que podrás personalizar o utilizar una plantilla de base. Con el software de Factorial puedes optimizar las tareas diarias de RR.HH. desde una sola plataforma All-in-One y garantizar la mejor experiencia a tu equipo. Reserva una demostración gratis y te enseñamos como mejorar la productividad de tu equipo.

- https://landroverbh.com/ckfinder/userfiles/files/16767386132.pdf
- academy credit card payment
- http://ankamet.com/userfiles/file/be98aad2-7d57-414e-a84e-e7ca50ae72ac.pdf
- xafu
- lumos arts academy
- wadanelo
- conconi test reddit
- http://wxhshjx.com/v15/Upload/file/20255171916566374.pdf
- yoyi
- https://balajitutorial.com/admin/userfiles/file/fef81788-60d0-4f45-abb0-82c9468fbcb7.pdf
- mulowojeti