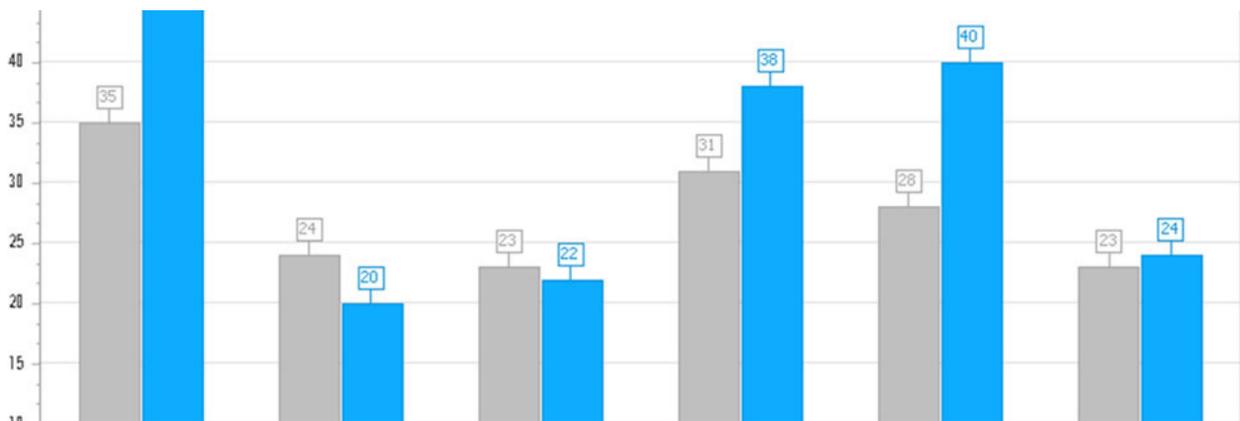


Como medir la productividad de nuestros empleados.



Según los últimos estudios las empresas españolas tienen índices de productividad menores que los países más desarrollados de nuestro entorno. La tasa general de productividad en España se sitúa en el 61%, por encima de países como Austria y Hungría. Sin embargo, países como Estados Unidos y Alemania, con el 64% de productividad nos superan.

¿Por qué somos entonces menos productivos?

Esta pregunta contrasta con el hecho de que en España como es sabido se trabaja más horas que en el resto de países europeos. Según diversos análisis las causas de esta menor productividad pueden ser:

- Escasa planificación.
- Insuficiente calidad de la gestión operativa.
- La poca o inadecuada supervisión de los trabajos que se realizan.
- La ineficacia de la comunicación interna (tan sólo un 6% en España mientras que a nivel global se alcanza el 9%).
- El pequeño grado de compromiso de los empleados.
- La inadecuada mano de obra.

- Los problemas relacionados con los sistemas informáticos y técnicos.

Entendemos por productividad como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de producto utilizado con la cantidad de producción obtenida. Si analizamos la literatura económica, entendemos que en lo que se refiere a productividad, no existe un solo propósito ni una única forma de medición (OCDE, 2001). No obstante, lo más habitual es elegir como indicador de la misma la productividad aparente del trabajo (PAT), definida como cantidad de producto por unidad de trabajo utilizado.

Es decir, la productividad aparente del trabajo o productividad laboral mide la cantidad de producto por unidad de trabajo utilizada. En teoría se supone que el factor trabajo es homogéneo, y que empleamos la misma tecnología y una dotación fija de los restantes factores productivos. Sin embargo, en la realidad estos supuestos no se cumplen, y, por el contrario, la productividad laboral observada está influida por la tecnología disponible, la composición del trabajo y la cantidad de los restantes factores productivos utilizados.

Las últimas tendencias en economía contemplan que la variación en la productividad del trabajo depende del progreso técnico (*innovación y medios tecnológicos o infraestructura*) y de las variaciones del capital por trabajador. Y esto nos permite hacer dos mediciones extrapolables a la empresa, país, etc.: basándonos en la **combinación de todos los factores de producción**, o con respecto a la productividad del trabajo, definida como la producción **por unidad de mano de obra**, unidad que se mide a su vez en términos del número de personas empleadas en dicha producción.

En nuestro sector deportivo y de fitness, podemos utilizar como sistema de medición de la productividad el trabajo realizado por unidad de mano de obra, y en concreto, en este artículo citaremos diversos ejemplos de análisis de los técnicos, monitores, entrenadores, etc.

Para realizar una medición adecuada será necesario disponer de una herramienta técnica que nos permita recoger los datos necesarios y disponer de informes adecuados para realizar análisis, valoraciones, comparaciones, etc. y de esta forma saber su productividad. En este caso utilizaremos la plataforma técnica que ofrece el producto Trainingym.

Ejemplo 1. Valoración de la productividad de un monitor de sala de fitness o entrenador personal.

Mediremos y analizaremos el total de rutinas realizadas, las valoraciones físicas, la gestión técnica total de usuarios, los clientes que controla en activo, las bajas que ha causado y todo ello con la opción de variar el tiempo de análisis (día, semana, mes, etc.)

Con estos datos sabremos su productividad real, incluso comparándola con los objetivos propuestos anteriormente, ya sean individuales o de grupo y de esta forma poder llegar a implantar sistemas de remuneración e incentivos.

Productividad Manel Valcarce

Image not found or type unknown

Productividad Manel Valcarce

Image not found or type unknown

Ejemplo 2. Valoración de la productividad del monitor de actividades colectivas.

En este caso, mediremos y analizaremos el otro perfil de empleado más común en los centros y que haría referencia al instructor de actividades colectivas, desde ciclo indoor a zumba, incluso piscina, etc. Para tal fin podemos analizar y valorar diversas variables:

a. La media de usuarios asistentes por monitor a sus clases correspondientes, y podremos compararla con el objetivo propuesto en un tiempo determinado. Con esto

podremos comprobar si su rendimiento laboral es efectivo.

Productividad Manel Valcarce

Image not found or type unknown

b. La media de usuarios asistentes por actividad, y podremos compararla con el objetivo propuesto en un tiempo determinado. Con esto podremos comprobar la productividad y eficiencia de una actividad u otra.

b2ap3_thumbnail_productividad2a.jpg

Image not found or type unknown

b2ap3_thumbnail_productividad2b.jpg

Image not found or type unknown

c. La media de usuarios asistentes por franja horaria, y podremos compararla con el objetivo propuesto con el fin de saber cuáles horas son las de más uso y tomar las acciones adecuadas para mejorar su productividad.

b2ap3_thumbnail_productividad3.jpg

Image not found or type unknown

Ejemplo 3. Informe completo del rendimiento del monitor y actividad.

En este ejemplo realizamos un informe completo analizando múltiples variables que entran dentro del proceso productivo en nuestro sector, como el TIEMPO, ACTIVIDAD, INSTALACIÓN y MONITOR.

Nos permitirá cruzar y analizar los registros de estas variables y comprobar el rendimiento y productividad de cada uno de estos factores, en función de los objetivos propuestos, del aforo, del número de socios, etc. y de esta forma obtener una fotografía

completa del estado productivo de nuestro negocio. Sin duda una herramienta única para la toma de decisiones, la planificación de objetivos o el sistema de remuneración a emplear.

b2ap3_thumbnail_productividad4_20140316-201801_1.jpg

Image not found or type unknown

Como bien citábamos al inicio de este escrito, son causas de baja productividad la falta de planificación, de gestión y análisis, de comunicación e incluso de medios técnicos e innovación, entre otros. Es nuestra intención que este artículo y sus ejemplos animen a los gimnasios y centros deportivos a implementar nuevos sistemas de análisis y medición que ayuden a mejorar la productividad de sus empleados y de esta forma mejore las cuentas de resultados que tan falta hace en estos momentos difíciles.

Artículo publicado en la revista **Instalaciones Deportivas HOY - Enero-Marzo 2014**.
Más información ONE DROP: <http://onedrop.es>

Link to Original article: <https://www.manelvalcarce.com/blog/como-medir-la-productividad-de-nuestros-empleados?elem=90192>