

PERFORMIA®

# PRODUCTIVIDAD

---

LA VERDAD DETRÁS DE LA PALABRERÍA



## INTRODUCCIÓN



La Productividad es la piedra angular de Performia, sus sistemas, y pruebas. Nosotros nos hemos dado cuenta de la inmensa importancia de la productividad en todas las áreas de la empresa, desde la administración por indicadores, hasta la contratación de personas, sin importar si serán operativas o ejecutivas.

De manera que una de nuestras misiones como empresa es instruir a los ejecutivos, empresarios, empleados e independientes de Colombia sobre la productividad, y sobre porqué es que es tan importante para cualquier empresa, negocio o persona.

Para cumplir ese propósito es que entregamos nuestros servicios. Nuestro seminario de 4 días está dedicado casi enteramente a la productividad. Pero hay personas para las que la inversión es más de lo que pueden manejar.

Así que creamos este e-book, para que aquellos que ya han aprendido de productividad con nosotros repasen y recuerden alguna de la información más importante para la vida de cualquiera, y para que los demás, que no nos conocen bien todavía, entiendan cuál es el enfoque de Performia, y experimenten su poder aplicándolo por ellos mismos.

*¡Esperamos que le sea de utilidad, y que disfrute su lectura!*

## EL PRODUCTO FINAL VALIOSO



Entender el concepto del producto final valioso es el primer paso para poder mejorar su propia productividad o la de su empresa. El producto final valioso se define como el resultado del trabajo de alguien, y como algo que tiene valor, y es intercambiable. El producto final valioso debe ser de valor para alguna otra persona o grupo, ya sea dentro de la empresa, o fuera de esta, de manera que estas personas o grupos estén dispuestos a intercambiar otra cosa de valor por él, ya sea dinero, o apoyo de otro tipo. “Producto final valioso” también se puede abreviar como “PFV”.

Ahora, todo conocimiento tiene valor en la medida en la que tiene utilidad.

Así que ¿cómo utilizar esta definición para el PFV en su empresa o negocio?

**! Por ejemplo, el producto final valioso de una planta eléctrica, es la electricidad.**

De entrada, aplíquele la definición a su negocio completo. ¿Qué produce su empresa, que es valioso para otras personas o empresas, y que es intercambiable?

Al buscar la respuesta, busque sustantivos. Si su negocio es una zapatería, “arreglar zapatos” es su función. “Zapatos renovados, arreglados y en buen estado” es su PFV. La gente no le paga por que usted le haga arreglos a sus zapatos. La gente le paga por que usted deje los zapatos arreglados y en buen estado. Si usted “hace arreglos” pero los hace mal, o arregla cosas que no necesitaban arreglo, la gente no se sentirá a gusto pagándole por su trabajo. Recuerde, “Zapatos arreglados”, “Periódicos entregados”, “Productos vendidos” son PFVs. ¡“Vender”, “Arreglar” y “Entregar” no valen!

Sus acciones no son su producto final valioso, y no es por lo que se le paga. Los hinchas de un equipo de fútbol no quieren que el equipo “juegue fútbol”. ¡Quieren que gane partidos, que meta goles!

! ***Su PFV nunca es una acción:  
● “Goles metidos”, no “Patear la pelota”.***



Entender la diferencia entre estos dos conceptos es supremamente potente como potenciador de productividad, y es esencial para cualquiera que pretenda medir ya sea su propia productividad, o la de alguien más.

Pongamos otro ejemplo para ilustrar el concepto un poco mejor. Imagínese que usted es un vendedor de llantas. Su función es vender llantas. Todos los días usted anda por la ciudad, vendiendo sus llantas, pero nadie le compra. ¿Cree que su jefe apruebe su desempeño? Seguramente no. Pero, ¿porqué? ¡Usted cumplió su función, después de todo!

Usted no produjo nada. La empresa no se beneficia ni en lo más mínimo por tenerlo a usted como vendedor, si nadie le compra.

Si usted fuera independiente, y vendiera aguacates en la calle, sus ganancias no dependerán de la cantidad de tiempo que pase “vendiendo aguacates” en la calle. ¡Dependerán exclusivamente de la cantidad de aguacates que venda! Por supuesto, si pasa más tiempo vendiendo, seguramente venda más aguacates. Pero un buen vendedor venderá mucho más en menos tiempo. Hay aguacateros que venden 50 aguacates cada hora. Hay otros que venden 3. Y los primero reciben mucho más a cambio de sus ventas que los segundos.

**! Las ganancias están definidas por la producción.  
● Aunque hay algunos casos en los que no es así...**

Pero si usted es un empresario, hay muchísimos factores externos como la presión legal, que lo incitan a ignorar la productividad real de la gente, y pagarles por sus títulos, sus acciones, o su presencia. Y esto tiene un efecto muy perjudicial en la productividad de la gente, y en la cultura alrededor del trabajo.

Pero hay maneras de hacer las cosas bien.

## Definiendo el producto final valioso

Ahora que está claro por qué es importante conocer el producto final valioso, necesitamos establecer cómo definirlo.

Definir el PFV puede ser bastante fácil cuando se trabaja con productos tangibles. El producto del vendedor de aguacates, es el aguacate vendido. El producto del fabricante de juguetes es el juguete bien hecho. Una vez entiende qué es el PFV, no le debería resultar difícil definirlo para este tipo de cargos.

Pero, ¿cuál es el producto final valioso de su secretaria? Bueno, su secretaria escribe cartas, prepara el café, contesta el teléfono, administra su agenda, perfora los documentos que hay que archivar, los archiva, y probablemente tiene otras 50 funciones en sus hombros. Podríamos definir un PFV para cada una de estas, pero esto no tiene un gran beneficio para nadie. Lo que necesitamos es definir UN SOLO producto para TODO el trabajo que realiza su secretaria.

El producto final valioso de una secretaria o asistente de gerencia se puede definir como “Tiempo para el gerente general”

**! No existe trabajo necesario al que no se le pueda definir un producto final valioso.**

## CARACTERÍSTICAS DE UNA PERSONA PRODUCTIVA



Cada uno de nosotros ha conocido a muchas personas productivas e im-productivas en su vida. Sin embargo, diferenciarlas no siempre es tan sencillo, y la razón de esto se reduce al hecho de que la personalidad y la productividad son diferentes e independientes. Esto es un punto de partida esencial para evaluar la productividad de un individuo, pero puede parecer algo contradictoria a la manera en la que a menudo se evalúa gente en el mundo moderno. Muchas empresas de evaluación hacen exclusivamente pruebas de personalidad, y dentro de las empresas que están contratando casi siempre se mira el nivel de educación de la persona. Pero ninguna de estas cosas define la productividad verdadera de un individuo.

**! Es imperativo poner la personalidad de lado  
● para evaluar la productividad.**

Por supuesto, la personalidad puede afectar la productividad de una persona. Pero no la define por sí sola. Una persona que sea extremadamente activa y rápida en todo lo que hace no necesariamente tiene que ser más productiva que una persona que habla, come, camina y trabaja lentamente. Una persona desagradable y desconsiderada puede ser supremamente productiva, y alguien amable y tranquilo puede no serlo en absoluto. Personas como Diego Armando Maradona son un ejemplo perfecto de personalidades desastrosas llevando equipos al límite.

El otro factor que demasiado a menudo se toma más en serio de lo debido es la educación formal. Por alguna razón en la sociedad Colombiana se le paga más a alguien con título que a alguien sin título, por hacer exactamente el mismo trabajo. Hay beneficios en la educación formal, por supuesto, y para hacer una operación a corazón abierto el título es indiscutiblemente obligatorio. Pero tiene que entender que gran parte del trabajo que se realiza en la mayoría de empresas es exclusivo a la empresa, y aunque a menudo se necesiten conocimientos previos, como en los casos de ingenieros, programadores y diseñadores, las funciones de los demás cargos los aprende cada empleado en sus primeros meses de trabajo, no en la universidad.

**! Los conocimientos se pueden enseñar fácilmente.  
● La productividad no.**

## CÓMO MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD PROPIA, Y LA DE UN GRUPO



Aunque la productividad no sea algo que se pueda “enseñar”, las personas se vuelven productivas por una razón, ¿no?

La verdad es que la productividad si se puede enseñar, o más bien inculcar, pero es un proceso largo y difícil, que usualmente sucede en la infancia. Los entornos duros y los problemas forjan el carácter. Las personas que hayan tenido vidas más difíciles suelen ser más productivas, aunque por supuesto, esto no es un absoluto. El abuso familiar, la desnutrición y las drogas casi invariablemente generarán personas con cargas muy pesadas que arrastrar en sus vidas. Pero una juventud de trabajo duro, y en la que solo se recibe aquello por lo que se esfuerza, tenderá a crear personas más fuertes y productivas.

Esto es algo que debería tener en cuenta a la hora de educar y tratar con sus hijos.

Pero por supuesto, la situación con sus empleados es diferente, y no está en las manos ni en las funciones de un empleador volver a sus empleados productivos. Pero lo que sí puede hacer, y debería hacer, es fomentarla y mejorarla.

El primer paso en este proceso es el conocimiento. Interiorice en sí mismo el concepto de la verdadera productividad, y asegúrese de que sus colaboradores lo conozcan bien también. Entender la idea de que los resultados son lo que es realmente valioso, puede generar un cambio importante en muchas personas.

El segundo paso es ser coherente con este concepto. Si quiere mejorar su propia productividad, haga que todos sus objetivos sean PFVs. Si sus colaboradores lo oyen decir que a usted le importan los resultados, haga que sus acciones lo reflejen. Premie a las personas que tengan buenos resultados, exija que la gente le presente PFVs. No acepte nada menos. Cabe aclarar que a menudo no es necesario ser tan duro con los cargos más operativos, en donde las acciones generan resultados directamente. Un enfoque en verdadera productividad es beneficioso en cualquier área, pero si le exige de la nada un nivel ejecutivo de competencia y eficiencia a un grupo de obreros, se quedará sin obreros.

Por supuesto que puede llevar incluso a un grupo de obreros a aceptar realmente el concepto de productividad y volver eso la piedra angular de su equipo. Pero en ese caso se suele necesitar un proceso de familiarización más largo.

## Qué mata la productividad

Si hay actitudes y acciones que fomentan la productividad, es lógico que hayan maneras de reducirla y destruirla. No es una ocurrencia extraña que una persona muy productiva se “acomode”, y su productividad baje considerablemente desde el momento de la contratación. Y la gente que no es productiva no necesariamente siempre fue así.

Hay factores que le hacen mucho daño a la productividad de la gente, y conocerlos le permitirá protegerse de ellos, y prevenir que afecten su empresa. Y estos factores se reducen a dos comportamientos básicos que debe evitar a toda costa: Premiar bajas estadísticas, y castigar altas estadísticas.

Primero tenemos que aclarar lo que son “bajas” y “altas estadísticas” en un entorno de trabajo. Si usted llevara un buen sistema de estadísticas en su empresa, la productividad de las personas se vería inevitablemente reflejada en estas estadísticas. Las personas más productivas tendrían estadísticas con números elevados y crecientes, “altas estadísticas”. Las personas no productivas tendrían números bajos, sin crecimiento observable, o a veces con reducciones significativas, “bajas estadísticas”.

Lo segundo que tenemos que establecer es un principio básico de la vida: “Recibirás aquello que premies”. Aunque la palabra “premio” evoque dinero o bienes materiales, uno de los premios que una persona más percibe es la atención de los demás. Los bonos salariales también son premios, pero esto es bien conocido. La atención como premio mayor es uno de los factores más subestimados en el mundo laboral. Y aquello que usted premie (particularmente con su atención), es lo que recibirá en mayor abundancia.

**! Siempre recibirás aquello  
● que premies con tu atención.**

Este es uno de esos fenómenos psicológicos que son inexplicables científicamente, pero que la observación le confirmará fácilmente. Las personas que

constantemente hablan de la situación del crimen en el país y de los rateros, y de cómo los roban cada semana, los seguirán robando cada semana, mientras que a una persona que no le pone mucha atención al asunto difícilmente será robada una vez cada par de años. Y las personas que tienen su atención puesta en sus éxitos y victorias, recibirán éxito y ganancias en la vida.

Finalmente, tomemos estos dos conceptos, y apliquémoslos a la productividad en las empresas. Si usted tiene un vendedor que vende 20 millones al mes, y otro que vende 2 millones, el comportamiento usual es preguntarle al vendedor que vende poco qué sucedió este mes y si necesita algo, y mandarlo a capacitaciones de ventas y darle apoyo económico. Esto es un reflejo de la empatía y compasión humana, y nuestro deseo de ayudar a quien está en problemas.

### ***Pero esto crea el efecto contrario al deseado.***

Si usted hace esto por suficiente tiempo, el vendedor productivo venderá la mitad de lo que vendía antes, o si es muy productivo, se irá de su empresa. Y mientras tanto, el vendedor al que le ha estado poniendo tanta atención, no habrá mejorado su producción en absoluto, ya que si lo hiciera, dejaría de recibir toda la atención que está recibiendo ahora!

Usted está premiando bajas estadísticas poniéndoles más atención de la debida, y castigando altas estadísticas, ignorándolas. Por lo tanto, usted recibirá más bajas estadísticas, y menos altas estadísticas.

### ***¿Cuál sería la manera correcta de manejar esta situación?***

¡Simple! ¿Un vendedor suyo está vendiendo 20 millones al mes cuando el resto difícilmente venden 10, y uno de ellos solo está vendiendo 2 cada mes? Felicite en público a su mejor vendedor, ofrézcale que vaya a la capacitación de ventas que antes le habíamos dado a su peor vendedor, y manténgase al tanto con él acerca de cómo van sus asuntos. A los demás vendedores, que están vendiendo adecuadamente, dígales que si venden tanto como el mejor, les dará un premio también. Manténgase en comunicación con ellos normalmente.

¿Y el vendedor que solo vendió 2 millones en el mes? Ni lo mire. No lo rependa si solo está teniendo un mes malo, y mucho menos en público. Si es un buen vendedor, sus estadísticas volverán a subir, y tan pronto lo hagan, felicítelo por ello. Y si las bajas estadísticas continúan por mucho tiempo, díglele sin muchos rodeos que si no las mejora, no podrá seguir en el equipo.

Seguramente ha oído que la mejor manera de enseñar es a través del ejemplo. Bueno, este tipo de comportamiento es la materialización de ese consejo. Ponga a sus mejores productores como el ejemplo a seguir, y demuestre que si alguien logra lo que ellos logran, serán premiados. Y así estará cultivando una cultura de productividad de la mejor manera posible:

¡A través del ejemplo!

## La productividad es la base de la moral

Para concluir este e-book nos gustaría que quedara clara una de las cosas más importantes que puede entender cualquier persona:

### **Que la productividad es la base de la moral.**

No es al revés, ni hay excepciones. Si quiere subir la moral de un equipo, tiene que subir su productividad. Intentar “moralizar un equipo” (que no es productivo) con premios y actividades es contraproducente. Por supuesto, los premios y las actividades son importantes, pero es importante que se den como intercambio a personas que YA son productivas.

Y finalmente, todos estos conceptos los abordamos en muchísimo detalle en nuestro seminario *Cómo crear equipos productivos*. Así que si quiere ahondar en este tema, y volverse un experto en productividad, bueno... No hay mejor opción ahí afuera que este seminario.

*Esperamos que la información en este e-book sea aplicable y útil para usted, sin importar si es independiente, empleado, o empresario, y que le ayude a crear, junto con nosotros, una Colombia más sana y productiva.*

*La productividad es nuestra especialidad en Performia.*

*Siempre ha sido nuestro enfoque, y la más importante de nuestras pruebas de selección evalúa, por supuesto, la productividad. Si usted es un empresario, y le gustó este e-book, lo invitamos a que nos ponga a prueba, y nos conozca un poco mejor:*

## **¡Asista a nuestro desayuno para ejecutivos!**

*Es un evento de un par de horas, en el que conocerá Performia, y aprenderá muchas cosas supremamente útiles para cualquier persona lo suficientemente valiente para hacer empresa.*

**Porque en Performia ayudamos a estos valientes.**

**[Haga clic aquí para más info.](#)**

*Si desea contactarnos, nuestros datos están en la siguiente página.*

Performia es una empresa con origen en Suecia. Está presente en 28 países, y cuenta con una tecnología administrativa y de recursos humanos que soluciona la mayoría de los problemas que tiene un empresario al crear su equipo.

**En Colombia estamos hace más de 12 años** y tenemos mucha experiencia en ayudar al pequeño, mediano y gran empresario a alcanzar sus metas de manera más simple y con menos problemas, y menos esfuerzo.

**Contáctenos en:**

[www.performia.com.co](http://www.performia.com.co)

[contacto@performia.com.co](mailto:contacto@performia.com.co)

Cel: (+57) 316 623 3613