ACTIVIDADES DE RECURSAMIENTO SUBMODULO 2: **SUPERVISA EL CUMPLIMIENTO DE TAREAS Y PROCESOS PARA EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA ORGANIZACIÓN**

|  |  |
| --- | --- |
| OBJETIVO / COMPETENCIA DISCIPLINAR | ACTIVIDADES FORMATIVAS |
| Identifica los factores que influyen en la productividad en cada área de la organización. | Definición de Productividad y realizar los ejercicios propuestos para su cálculo. |
| Mapa mental de Factores internos y externos que influyen en la productividad de la empresa. |
| Proyecto aplicado al cálculo de productividad de una empresa ficticia |

Introducción a la productividad

Ante las exigencias cada vez mayores en un mundo globalizado es necesario tener ventajas competitivas para lograr una mejor posición en el mercado, con productos y servicios que satisfagan al cliente en términos de innovación, calidad, costos, capacidad y oportunidad, mediante la optimización de recursos que permita lograr los objetivos y el desarrollo de la organización, por lo que es necesario evaluar su desempeño mediante la valoración de la productividad y sus diversos sistemas de medición; económica y financiera, de procesos y de recursos humanos.

Y precisamente para realizar las mediciones se requiere de sistemas de información y del talento humano que permitan identificar las áreas de oportunidad para mejora de la calidad y la productividad.

Para transformar una organización se debe tener muy clara su misión y compartir con sus integrantes la responsabilidad y los beneficios de lograrla. Solo involucrando a los trabajadores se puede comprender la trascendencia de su proceder para el logro de sus objetivos, al desarrollar las competencias, habilidades, conocimientos y motivación acorde a la filosofía de la organización.

Por tanto, es necesario que el capital humano tenga una mayor conciencia de cómo afecta la personalidad, confiabilidad, proactividad y otros aspectos que en el pensar y actuar son necesarios para ser eficaces; desde tener una visión y, a partir de ella, crear metas que sean lo suficientemente claras para mantenerlas enfocadas, lo suficientemente cercanas para que puedan alcanzarse y lo suficientemente útiles para que al lograrlas cambien nuestra vida.

Covey (1997) propone que para que una persona sea más eficaz lo primero a tomar en cuenta es la cuestión personal (la relación conmigo mismo), seguida por la interpersonal (las relaciones e interacciones con los demás), la gerencial (la responsabilidad de hacer que otros lleven a cabo determinadas tareas) y, por último, la organizacional (la necesidad de organizar a personas). Estos cuatro niveles deben desarrollarse para que una persona alcance su potencial.

**“La voluntad de mejorar te dará la fuerza”**

Para lograr nuestras metas, y mejorar o cambiar nuestros hábitos es indispensable tener fuerza de voluntad, que consiste en disciplinarse y llenarse de energía para superar los conflictos y los obstáculos que impiden el logro de nuestras metas. Es una estrategia que usa la gente de alto desempeño, puesto que esa fuerza de voluntad surge de los deseos y la pasión por cumplir la meta.

La fuerza de voluntad nos permitirá sacar lo mejor de nosotros, aquello que nos haga alcanzar metas en las diversas facetas de nuestra vida (laboral, familiar, personal, comunidad); además, hará́ que nos apasionemos por visiones genuinas y que, al luchar por ellas, nos conozcamos mejor y aprovechemos nuestras fortalezas para trabajar en mejorar nuestras creencias sobre el mundo.

La fuerza de voluntad la genera el cerebro y el pensamiento, pero para que estos tengan más fortaleza, pasión y convicción, es necesario apoyarse en el lenguaje, tener un diálogo interior para estimularnos ante las dificultades, para reforzar nuestro lenguaje oral y corporal, y para alinearlo con nuestras metas, así tendremos más fuerza de voluntad y estaremos caminando en la dirección que deseamos.

**“Todo inicia con un pensamiento, lo que nosotros pensamos determina quienes somos” Maxwell (2003)**

Si cambian nuestros pensamientos se modifican nuestras creencias, y si éstas cambian se modifican nuestras expectativas. Ante las nuevas expectativas se modifican nuestras actitudes básicas hacia la vida, y al cambiar estas se modifican nuestros comportamientos. Si nos comportamos diferente y más acorde con ciertas metas, cambiaran nuestros logros y resultados. Con esto, al final es posible cambiar nuestra vida. Por lo tanto, si lo que queremos es cambiar nuestra vida, en primer lugar, debemos definir hacia dónde queremos cambiarla y hacerlo mediante el pensamiento. En resumen, si el pensamiento no se modifica no hay cambio.

Mapa

Descripción generada automáticamente

**Hábitos de las personas eficaces**

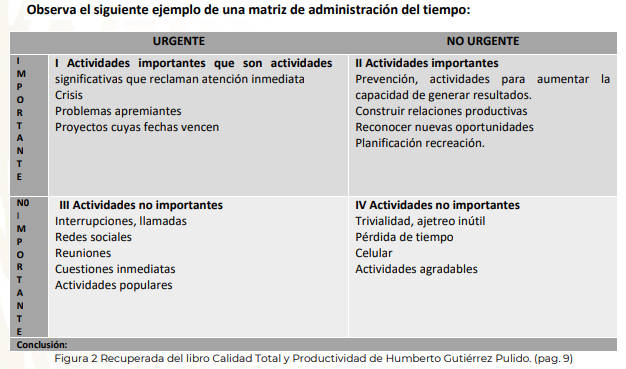
A continuación, se te invita a conocer algunos de los hábitos que deben tener las personas para evitar conflictos estructurales y lograr ser eficaces.

1. El primer hábito de una persona eficaz es él habito de la proactividad; Asumir la responsabilidad de actuar de acuerdo con principios y valores y hacer que las cosas sucedan, decidir en cada momento lo que queremos hacer y como lo vamos a hacer. O como lo define Frankl (2004):” Proactividad es la libertad de elegir nuestra actitud frente a las circunstancias de nuestra propia vida”.

2. Segundo hábito de gente eficaz es tener el fin en la mente, es decir una visión y distinguir lo importante, concentrar sus energías, emociones, pensamientos, acciones y relaciones para alcanzar esa visión.

Es importante ampliar la pasión por los retos, dejando atrás la pasividad y las quejas por los males de la sociedad. Es necesario levantar la vista para ver nuevos horizontes por los cuales trabajar y comprometerse. Hay que tener una visión y, a partir de ella, crear metas que sean lo suficientemente claras para mantenerlas enfocadas, lo suficientemente cercanas para que puedan alcanzarse y lo suficientemente útiles para que al lograrlas cambien nuestra vida.

3. La administración del tiempo es uno de los hábitos que la gente altamente eficaz tiene. Lo importante tiene que ver con los resultados; algo es trascendental si contribuye a nuestra visión, a nuestros principios, a nuestras metas de alta prioridad.



**¿Sera cierto que el 80% de los resultados corresponde a 20% de las actividades?**

El cuadrante I es urgente e importante. Tiene que ver con actividades significativas que reclaman atención inmediata y con frecuencia tienen que ver con crisis o problemas. Por ello, este cuadrante agota y consume a mucha gente.

Hay otras personas que dedican mucho tiempo al cuadrante III, “urgente, pero no importante”. Continuamente reaccionan ante las situaciones urgentes, suponiendo que también son importantes. Pero la realidad es que la urgencia de esas cuestiones se basa a menudo en las prioridades y expectativas de los otros. Las personas que dedican su tiempo casi exclusivamente a los cuadrantes III y IV llevan vidas irresponsables.

El cuadrante II es el corazón de la administración personal eficaz. Trata de las cosas que no son urgentes, pero sí importantes, como construir relaciones, planificar a largo plazo, ejercitarse, mantenerse alerta, estar preparado, etc. Todas esas cosas que sabemos que hay que hacer, pero que solemos eludir porque no son urgentes.

**Otros hábitos de la gente eficaz**

Al practicar los buenos hábitos de gente eficaz se pasa de la dependencia personal y la victimización, donde básicamente se culpa a los demás por las cosas que salen mal, a un estado de independencia, en el que la persona asume su responsabilidad sobre su vida, dándole un sentido y aprendiendo de los errores, sin echar la culpa a los otros. (Covey 2007)

Los siguientes tres hábitos son los que permiten interactuar con éxito con los demás:

• Pensar en ganar/ganar es una actitud de cooperación y consideración en nuestra relación con los demás, es establecer un balance entre nuestros objetivos y los de los demás para lograr el bien común.

• Buscar comprender primero y después ser comprendido es la esencia del respeto a los demás.

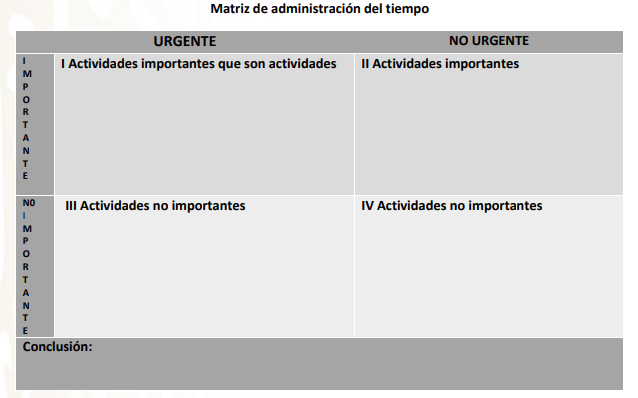
• La sinergia para aceptar la diversidad de ideas mejores y superiores a las ideas individuales. El logro de trabajo en equipo y la innovación son el resultado de este hábito.

• Capacidad para renovarnos física, mental y espiritualmente.

El ejercicio de reflexión sobre análisis del tiempo a realizar permitirá que el alumno comprenda la importancia del comportamiento humano en el desempeño organizacional, ya que permite tener una plantilla de personal comprometida con buenos hábitos y competencias adecuadas que contribuyan a una mejora en la productividad, trabajadores con metas y estrategias claras para que se desarrollen con el máximo de eficiencia.

**ACTIVIDAD 1**

Instrucciones: Lee la información que corresponde a productividad y hábitos para la eficacia y completa la siguiente Matriz de administración del tiempo señalando en cada cuadrante cómo utilizas el tiempo y en conclusión indica si lo utiliza de manera eficaz.



**Productividad**: significa producir bienes y/o servicios usando de manera eficiente los recursos, minimizando costos y optimizando el tiempo requerido en la ejecución de cada proceso, sin dejar de lado la calidad, la aceptación y la satisfacción plena por parte de los clientes, también significa crear condiciones favorables y permanentes que permitan al factor humano más competente y capacitado el desarrollo óptimo y eficiente de su trabajo.

**Productividad** debe entenderse como el mejoramiento de la capacidad productiva y del entorno organizacional en general; es una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir con los resultados esperados, generando cada vez más riqueza sostenible para distribuir sus beneficios entre quienes han participado en su creación.

**COMPONENTES DE LA PRODUCTIVIDAD**

**Estrategia:** adaptación de los recursos y habilidades de la organización al entorno cambiante, aprovechando oportunidades y evaluando riesgos en función de objetivos y metas. Es la dirección en la que una empresa necesita avanzar para cumplir con su misión.

**Eficiencia:** La eficiencia en el uso de los recursos se refiere al aprovechamiento que hacemos de ellos, lo cual es un aspecto clave dentro del mejoramiento de la productividad, se refiere a la capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles. La noción moderna de eficiencia es aquella que va ligada al incremento del valor creado y del valor agregado. Aquello mediante lo cual mejoramos en cantidad y calidad nuestros productos ó servicios, optimizando la utilización de insumos requeridos, por lo que se centra la atención en la reducción de los desperdicios o tiempo perdido.

**Eficacia:** es el cumplimiento de los objetivos y las metas previstas en términos de la cantidad, calidad y oportunidad. Se refiere a la capacidad de lograr el efecto u objetivo, sin que priven para ello los recursos o los medios empleados.

**Calidad:** La calidad significa ofrecer a los clientes-usuarios productos y/o servicios confiables, satisfactorios, adecuados para el uso y deben cumplir con las especificaciones requeridas. Partiendo de una perspectiva diferente podemos definir la calidad como el compromiso ético con la excelencia, persiguiendo como objetivo estratégico mantener la competitividad basada en la creación de productos o prestación de servicios que realmente conlleven a la satisfacción de las necesidades de los clientes. La calidad constituye una filosofía de vida y una ética de trabajo que se orienta a la generación de productos y servicios de alto nivel con un uso eficiente de los recursos.

**Competitividad:** Se puede definir como la capacidad de las organizaciones para responder ventajosamente e insertarse con éxito en la economía no sólo nacional sino global. La competitividad de una nación es el grado al cual se puede producir bajo condiciones de libre mercado, bienes y servicios que satisfacen los requerimientos de los mercados internacionales.

**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA**

Los Factores internos son los elementos, recursos, aspectos y circunstancias que la organización controla y que contribuyen a producir un resultado.

**A. Productos, es el grado en que satisface las exigencias de la producción.**

a. El «valor de uso» es la suma de dinero que el cliente está dispuesto a pagar por un producto de calidad determinada. se puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones. Por ejemplo, destacadas empresas japonesas cambian constantemente el diseño de los productos que están en el mercado.

b. El valor de lugar, valor de tiempo y el valor de precio del producto se refieren a la disponibilidad del producto en el lugar adecuado, en el momento oportuno y a un precio razonable.

c. El factor volumen se basa en economía de escala al producir mayores cantidades generando menores costos.

d. El factor costo-beneficio se puede realzar mediante el aumento de los beneficios logrados con el mismo o la reducción del costo. (ejemplo más ventas con menor costo de producción)

**B, La innovación tecnológica** es una fuente importante de aumento de la productividad en cualquier área, ya que ayuda a incrementar la producción de bienes y generación de servicios de calidad, a modernizar sistemas de comercialización, manejo de los materiales, empaques y entregas; sistemas de información y control más veraces y oportunos, etc.

**C. Planta y equipo**: La productividad de la planta y el equipo se puede mejorar prestando atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y el control de la producción, etc.

**D. Materiales y energía**. Son fuentes vitales de la productividad las materias primas y los materiales indirectos (productos químicos, lubricantes, combustibles, piezas de repuesto, materiales técnicos y materiales de embalaje de proceso).

**E. Personas**. La motivación es básica en todo el comportamiento humano y por tanto, también en los esfuerzos por mejorar la productividad. El éxito de los trabajadores con respecto al aumento de la productividad se debe reforzar de inmediato mediante **recompensas**, no solo en forma de dinero, sino también mediante un mayor reconocimiento, participación y posibilidades de aprendizaje, promoción y desarrollo. Cuando la dirección puede planificar y poner en práctica planes de incentivos eficaces relacionados con mejorías el resultado es un aumento considerable de la productividad. Asimismo, es posible mejorar la productividad obteniendo la cooperación y participación de los trabajadores en el establecimiento de metas. Las relaciones humanas pueden además mejorarse simplificando los procedimientos de comunicación y reduciendo al mínimo los conflictos.

a) La productividad del trabajo sólo se puede aprovechar si la dirección de la empresa estimula a los trabajadores a aplicar sus dotes creativas mostrando un interés especial por sus problemas y promoviendo un clima social favorable.

b) La medida del rendimiento desempeña un importante papel en la productividad. Debe fijarse niveles alcanzables para mantener la confianza y la buena voluntad. La buena voluntad se ve afectada por la satisfacción en el empleo que los directores y gerentes de empresa pueden promover dando mayor interés, estimulo e importancia al trabajo, y haciendo que sea más útil e independiente. El enriquecimiento y la ampliación de las tareas pueden influir en la satisfacción en el empleo e inducir a un aumento de la productividad.

c. En resumen, para mejorar la productividad del trabajo se pueden utilizar los siguientes criterios, métodos y técnicas esenciales:

✓ Salarios y sueldos

✓ Formación y educación

✓ Seguridad social (pensiones y planes de salud

✓ Recompensas

✓ Planes de incentivos

✓ Participación

✓ Negociaciones contractuales

✓ Actitudes con respecto al trabajo, a la supervisión y al cambio

✓ Motivación para alcanzar una mayor productividad

✓ Cooperación

✓ Mejoramiento y extensión de la organización

✓ Mejores comunicaciones

✓ Sistemas de sugerencias

✓ Planificación de la carrera

✓ Asistencia al trabajo

✓ Valor de los bienes y servicios producidos

✓ Seguridad en el empleo

**F. Organización y sistemas**: Una organización necesita funcionar con dinamismo y estar orientada hacia objetivos y debe ser objeto de mantenimiento, reparación y reorganización continua para alcanzar nuevos objetivos. Para maximizar la productividad es preciso incorporar dinamismo y flexibilidad y actualización de diseño del sistema en pretensión de mejora continua.

**G. Métodos de trabajo**: El mejoramiento de los métodos de trabajo constituye el sector más prometedor para mejorar la productividad. Las técnicas relacionadas con los métodos de trabajo tienen por finalidad lograr que el trabajo manual sea más productivo mediante el mejoramiento de la forma en que se realiza, los movimientos humanos que se llevan a cabo, los instrumentos utilizados, la disposición del lugar de trabajo, los materiales manipulados y las maquinas empleadas. Los métodos de trabajo se perfeccionan mediante el análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia y menos esfuerzo, tiempo y costo. El estudio del trabajo, la ingeniería industrial y la formación profesional son los principales instrumentos para mejorar los métodos de trabajo.

**ACTIVIDAD 2**

**REALIZAR UNA INFOGRAFÍA DE LOS FACTORES INTERNOS QUE INFLUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD.**

**FACTORES EXTERNOS QUE INFLUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA**

Los factores externos que influyen en la productividad son los siguientes:

**a) La situación política, social y económica.**

**b) El clima económico**

**c) La disponibilidad de recursos financieros, energía, agua, medios de transporte, comunicaciones y materias primas.**

Estos factores afectan la productividad de la empresa, pero las organizaciones afectadas no pueden controlarlos. La dirección de la empresa debe tomar en consideración estos factores al planificar y ejecutar los programas de productividad.

**• Ajustes estructurales**: Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa independientemente de la dirección de las compañías. Ejemplo: Las modificaciones a la LFT en la subcontratación de servicios que genera la restructuración de las organizaciones y reingeniería de procesos.

**• Cambios económicos**: Los cambios económicos más importantes guardan relación con las modalidades del empleo y la composición del capital, la tecnología, la escala y la competitividad.

El traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera ha provocado un incremento de la productividad en toda la economía que ha superado el crecimiento de la productividad en un solo sector, así como el creciente cambio que es el paso del sector manufacturero a las industrias de servicios.

Ejemplo: En la pandemia COVID-19 ante el cierre de empresas y demás limitaciones impuestas por el gobierno, se motivó a un cambio de propuesta de valor, diversificando sus procesos y productos enfocándose a la eficiencia.

* **Las variaciones en la composición del capital**: La disposición de inversión influye en la productividad de las organizaciones ya que los inversionistas deciden ampliar el capital o disminuirlo, esto dependerá de las oportunidades en el entorno económico mundial.

Ejemplo: La respuesta de política económica a la pandemia de COVID-19 en los Estados Unidos de Norteamérica ha sido inmediata y muy amplia, en marzo el congreso aprobó 3 paquetes de estímulo a fin de contener el impacto en los hogares y en las empresas generadoras de empleo, en abril y junio de 2020, se aprobaron nuevas leyes para mejorar la eficacia de los programas incluidos en los 3 paquetes fiscales, se redujo parte de la Reserva Federal y las tasas de interés disminuyeron hasta el 0%, para mantener los mercados financieros en funcionamiento.

**El impacto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y de la tecnología:** Es un factor muy importante en el mejoramiento de la productividad. La administración de las actividades de Investigación y Desarrollo y de la tecnología y la utilización de nuevos métodos, técnicas, productos y procesos pueden influir de manera significativa en la productividad y al mismo tiempo modificar la estructura,

Ejemplo: La industria automotriz que ha desplazado al hombre mediante procesos industriales con inteligencia artificial, (robots).

**• La economía de escala o la escala de producción:** Tiene una estrecha relación con la productividad y la estructura industrial. Las empresas pequeñas y medianas pueden ser plenamente competitivas si se especializan y producen en grandes escalas. Ejemplo: Ante la demanda de dispositivos de seguridad para el cuidado de la salud por la pandemia, fue necesario aplicar la economía de escala en artículos como mascarillas cubre bocas respiradores etc. a fin de contar con el stock suficiente para distribuir a nivel mundial.

La competitividad industrial: Tiene una afectación sobre la productividad tanto de la economía general como de las empresas individuales. La competitividad industrial se define como: “la capacidad inmediata y futura y las posibilidades de los empresarios de diseñar, producir y vender bienes dentro de sus medios ambientes respectivos cuyos precios y cualidades distintas del precio formen un conjunto más atractivo que los de los competidores extranjeros o en los mercados internos”

**Factores principales que influyen en la competitividad:**

1. El dinamismo de la economía medido por criterios como las tasas de crecimiento, la fuerza monetaria, la producción industrial y el rendimiento por persona.

2. La eficacia industrial, que entraña los costos de personal directos e indirectos, la producción per cápita, y la motivación, rotación y ausentismo de los trabajadores.

3. La dinámica del mercado, cuando se intensifican los esfuerzos para mejorar la competitividad y se orientan mejor hacia fuerzas del mercado más intensas.

4. El dinamismo financiero, que es la fuerza e importancia del sector bancario comercial, los mercados de capital y valores y su capacidad para proporcionar capital.

5. Los recursos humanos, que son el dinamismo de la población y la fuerza de trabajo, el empleo, el desempleo, la calidad de la dirección y la motivación.

6. La función del estado en las políticas fiscales y otras reglamentaciones.

7. Los recursos y la infraestructura (servicios de transporte y comunicaciones), las fuentes internas de energía y de materias primas.

8. La orientación exterior, la voluntad de promover el comercio activamente, la compra y venta de bienes, las inversiones relacionadas con los servicios o cualquier otra forma de intercambio internacional.

9. La orientación hacia la innovación que insiste en los esfuerzos nacionales de investigación y desarrollo, las actitudes de las empresas y de la administración pública con respecto a la explotación de nuevas ideas, productos y procedimientos de producción.

10. El consenso y la estabilidad sociopolíticos, el grado en que las estrategias y políticas reflejan las aspiraciones de una sociedad.

**Cambios demográficos y sociales**

Los cambios demográficos repercuten en las personas que buscan empleo, en la experiencia y en las técnicas de trabajo útiles del trabajador, y en la demanda de bienes y servicios. Los cambios geográficos de la población probablemente afectan también a la productividad, dado que la densidad demográfica varía de una región a otra.

Ejemplo: Entre los factores sociales debe prestarse particular atención al aumento porcentual de las mujeres en la fuerza de trabajo. La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo aún es inferior a la de los hombres, pero continúa en aumento. Un cambio en la relación entre los hombres y las mujeres que trabajan influye en los ingresos.

**Recursos naturales** Los recursos naturales más importantes son la mano de obra, la tierra, la energía y las materias primas. La capacidad de una nación para generar, movilizar y utilizar el recurso es trascendental para mejorar la productividad y, por desgracia, a menudo no se tiene en cuenta. Como es el caso de LALA que deseaba instalar otra planta en el norte de Coahuila, en cuatro Ciénegas que es, territorio considerado el humedal más relevante dentro del desierto Chihuahuense y que el 7 de noviembre de 1994, fue declarado Área Natural Protegida, con el carácter de ÁREA DE PROTECCÓN DE FLORA Y FAUNA.

**• Mano de obra:** El ser humano es el recurso natural más valioso. Varios países desarrollados como el Japón y Suiza, que carecen de tierra, energía y recursos minerales, han descubierto que su fuente más importante de crecimiento es la población, su capacidad técnica, su educación y formación profesional, sus actitudes y motivaciones, y su perfeccionamiento profesional. La inversión en esos factores mejora la calidad de la gestión y de la fuerza de trabajo. Ejemplo: Políticas de China e India en el aumento en matrícula en ingenierías que permite un gran desarrollo industrial y grandes avances tecnológicos en la industria del software para la automatización y digitalización a nivel mundial.

**• Tierra:** La tierra exige una administración, explotación y política nacional adecuadas. La disposición de la tierra, su uso y sus regulaciones ambientales propiciaran que las organizaciones trabajen acorde a las políticas nacionales e internacionales. Ejemplo: Las presiones para que aumente la productividad agrícola por trabajador y por hectárea pueden acelerar la erosión del suelo. Esas pérdidas de tierra pueden a menudo estar enmascaradas por el empleo de más fertilizantes, pero con un costo cada vez mayor y con el peligro de la contaminación ambiental y las graves erosiones abogan por un uso más prudente de las tierras disponibles.

**Energía**: La energía es el segundo recurso en importancia. El drástico cambio de los precios de la energía durante los años 70 fue la causa más fuerte y trascendental de la reducción de la productividad y del crecimiento económico. Gran parte de las inversiones de capital que se efectuaron durante ese decenio contribuyeron poco a elevar la productividad de la mano de obra, puesto que se destinaron a equipar con tecnologías nuevas a las economías para ajustarse a los precios más elevados de la energía. Por consiguiente, la oferta de energía influye en las combinaciones capital, trabajo y aumenta o reduce la productividad. Los directivos industriales y de las empresas deben conocer, comprender y tener en cuenta este hecho, aunque en los años recientes se está apostando a energías limpias y más baratas que estimulen la productividad, como la energía eólica.

Ejemplo: La minera Peñoles construyó una central de energía eólica en la zona de La Ventosa, en el estado de Oaxaca. El objetivo es que el 20% del total de la energía que consume la industria minera provenga de fuentes renovables. Peñoles es el principal productor de plata en el mundo, que en 13 de sus operaciones mineras ya se cuenta con el certificado de industria limpia que expide la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA).

**Materias primas:** Las materias primas son factor de productividad importante, por su disponibilidad y precios. A medida que las fuentes de minerales más ricas y accesibles se van agotando, para reparar, reutilizar y reciclar, como es la aplicación de la logística inversa en estos días se hace más apremiante, puesto que los costos de los materiales tienden a bajar.

**Administración pública e infraestructura:** Las líneas de la política gubernamental, estrategias y programas estatales repercuten fuertemente en la productividad por intermedio de:

• Las prácticas de los organismos estatales;

• Los reglamentos (como las políticas de control de precios, ingresos y remuneraciones);

• El transporte y las comunicaciones;

• La energía;

• Las medidas y los incentivos fiscales (tipos de interés, aranceles aduaneros, impuestos). Numerosos cambios estructurales que afectan a la productividad tienen su origen en leyes, reglamentos o prácticas institucionales.

**Actividad 3**

**Realizar un mapa mental de los factores externos que influyen en la productividad.**