**David Alejandro López Torres 8D 17300155 INV SEM6**

La productividad es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc.) durante un periodo determinado. El objetivo de la productividad es medir la eficiencia de producción por cada factor o recurso utilizado, entendiendo por eficiencia el hecho de obtener el mejor o máximo rendimiento utilizando un mínimo de recursos. Es decir, cuantos menos recursos sean necesarios para producir una misma cantidad, mayor será la productividad y por tanto, mayor será la eficiencia. De este modo, la productividad nos permite responder a las siguientes preguntas: ¿Cuánto produce al mes un trabajador? ¿cuánto produce una maquinaria? La respuesta bien podría ser, un trabajador produce 30 unidades por mes o 0,25 unidades por hora trabajada. Esto es a lo que llamamos productividad. Para hablar de una medida de la productividad, podríamos emplear la siguiente expresión: Productividad = Producción obtenida / Cantidad de factor utilizado

Ejemplificando, para calcular la productividad de un territorio tenemos la posibilidad de dividir el Producto Interno Bruto entre el número de horas trabajadas. El resultado va a ser cuánto se ha producido en el territorio, de media, por cada hora trabajada. Un apunte fundamental, es continuamente tener mucho cuidado con las unidades con las que se labora. La productividad no constantemente es de forma directa observable. Ejemplificando, en la situación de un trabajador del departamento de atención al comprador, ¿cómo mides la productividad? Hay medidas para intentar aproximarse, sin embargo no son de forma directa observables. ¿Quién es más benéfico, un trabajador que atiende a 3 consumidores de manera excepcional o uno que atiende a 20 consumidores de manera pésima? Y, consecuentemente ¿cómo medimos dicha buena atención? Una de las medidas es llevar a cabo encuestas de satisfacción en el trato. Y ahora, ¿cómo la logramos? El grado de productividad pertenece a los indicadores de manejo más relevantes para una organización. Bastantes personas creen que laborar más tiempo se incrementa la productividad, sin embargo esto no es precisamente cierto. La productividad es dependiente de la combinación de varios componentes, entre ellos la organización del tiempo, la información y los instrumentos accesibles, la priorización de labores, la función de trabajo en grupo y la habituación para sortear los obstáculos que se presenten.

Para tener un equipo de trabajo de elevado manejo, que se encuentre en capacidad de hacer las labores asignadas, llevar a cabo en realidad sus funcionalidades y conseguir las metas esperadas en la era conveniente, se necesita propiciar un ambiente de trabajo colaborativo, respetuoso y en el cual todos los ayudantes se sientan parte del plan e involucrados con las metas. Aun cuando se expida de forma sencilla, la configuración de este ambiente necesita esfuerzo y dedicación por la organización. Por esta razón, se sostienen los 4 pasos que tienen que seguirse en cualquier tipo de compañía para promover y consolidar la productividad: 1. Priorizar labores: Conceder el grado de trascendencia respectivo a cada labor pendiente es clave para conservar una agenda de trabajo estructurada y balanceada. La mejor forma de llevar a cabo con todos los compromisos adquiridos y con las fechas de entrega pactadas es generar un calendario que posibilite visualizar las labores y distinguir precisamente las urgentes de las relevantes. Lo aconsejable es conceptualizar de 5 a 8 labores críticas por semana y planear las actividades que se tienen que realizar para completarlas. Establecer tareas por semana permite dejar de lado una gran cantidad de tareas inútiles y enfocarse en las cosas que son realmente importantes tanto para la empresa como para la persona.

2. Conservar una comunicación dinámica: La comunicación es un elemento fundamental para la productividad de una organización. Entablar, conservar y alimentar los canales adecuados para dar a conocer la información entre conjuntos y directivos posibilita conservar a todos los ayudantes alineados y actualizados con en relación con las noticias que se presenten en la compañía. Los dirigentes tienen que propiciar y promover espacios para platicar con sus ayudantes sobre su manejo, de los proyectos de la compañía, de sus papeles y lo cual sienten al respecto. Dichos instantes tienen que servir además para dar y recibir retroalimentación e implantar entre todos las superiores prácticas para optimizar la convivencia y la productividad del equipo. 3. Proteger el ambiente gremial: Un óptimo clima gremial da las condiciones correctas para que los individuos se motiven y logren llevar a cabo con sus labores, trabajen en grupo armónicamente, se sientan relevantes y busquen la manera de consumar con sus fines a tiempo. El ambiente gremial se conforma por varios componentes, incluyendo emocionales, físicos, intangibles, etcétera., que están afectando de manera directa la manera de actuar y laborar de los ayudantes. Por esta razón, se necesita hacer una evaluación de clima gremial que posibilite conocer el estado de estos componentes y utilizar los resultados para producir planes de acción que permitan cerrar las brechas identificadas. 4. Permitir la flexibilidad gremial: Los individuos son cada vez más conscientes de la necesidad de conciliar su historia gremial con la personal y buscan empleos en los cuales logren manejar su tiempo sin las limitaciones de horario clásicos. Dar la posibilidad de gestionar autónomamente la época y manejar sus propios horarios de trabajo es una práctica motivadora y que hace sentir valoradas a los individuos. La flexibilidad es dependiente de la manera como el empleado asuma el caso y organice sus labores para llevar a cabo con todos los pendientes y entregas en la era y la manera convenidas. La clave está en la confianza de la organización hacia el colaborador y en la responsabilidad y seriedad con la que este lo asuma.

Pasamos a dialogar del asunto de los recursos que la componen, donde poseemos que la productividad es un aspecto que preocupa a la mayoría de las organizaciones. Sus inversiones en medios materiales y humanos frecuentemente no obtienen los resultados esperados, y es allí donde se hace elemental una administración eficiente de los recursos. ¿Cómo incrementar la productividad en la industria? Vamos a ver 5 recursos primordiales para conseguirlo. 1. La idealización: Que los trabajadores sepan lo cual deben hacer con metas fijadas antes, y en las que conozcan la era del que disponen, así como las labores encomendadas es una de las claves para conseguir unos niveles más elevados de productividad. En este sentido no únicamente se van a poder fijar plazos de entrega, sino además tácticas o actividades específicas. 2. La optimización del ambiente gremial: Las condiciones en las que se lleva a cabo la actividad gremial están afectando de manera directa a la productividad de un trabajador, y por consiguiente a su implicación con la organización. Como ya te mostramos en Conjunto SPEC, hay diferentes medidas para mejorar el ambiente gremial, como son la inquietud por la calidad de vida de los empleados, el impulso de la competitividad y la implicación de todas las personas de la empresa. 3. La comunicación: Este es otro de los elementos clave para aumentar la productividad en la industria. La comunicación de los trabajadores con sus superiores y con otros departamentos debe ser fluida para evitar malentendidos o errores. Un buen sistema para conseguirlo son los softwares de Recursos Humanos. 4. La motivación: La motivación también es una de las herramientas para mejorar el clima laboral, pero por supuesto para aumentar la productividad, porque no hay nada peor que un trabajador desmotivado. Ya sea a través del salario, de promociones laborales, implicándoles en proyectos, o facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar, lograrás que tus empleados estén motivados y sean productivos. 5. La formación: Apostar por el conocimiento es una baza fundamental, y por ello es necesaria una formación continua, ya sea para ampliar horizontes o para reciclar los conocimientos adquiridos. Así podrán estar al día no solo de las innovaciones relacionadas con la industria, sino también de las novedades que se produzcan en la empresa, como los sistemas de gestión.

¿Pero cómo la activamos?, ¿cómo la estimulamos, reconocemos o hacemos parte de nuestro proyecto de trabajo? Tenemos la posibilidad de integrar aquí ciertos modelos de motivación que justamente nos ayudan con esto. Motivación Intrínseca: Autosatisfacción, autoestima. Incentivos internos, por el propio placer de realizarla. Ejercicio físico, buenas calificaciones, etcétera. Motivación extrínseca: Incentivo externo, nace de nuestra labor, viene dado de fuera (estar en un equipo deportivo, en grupo, motivación de ser parte de un éxito colectivo, etcétera.). Es fundamental, es el motor de los individuos, y por consiguiente, el motor de todo el mundo. Averiguación de alimento, averiguación de una pareja sexual. Hay preferencia o elección de una actividad distinto una vez que no poseemos una motivación real por alguna actividad. Ejemplificando, una vez que tienes más triunfas de jugar cualquier videojuego que de hacer alguna labor, que finalmente si se deja para el último, reduce la motivación para realizarlas mientras pasan los días. El esfuerzo, cuanto más grandes sean los recursos físicos y cognitivos invertidos en el desarrollo de una labor, más grande motivación habrá. La persistencia en la labor. Los indicadores expresivos de los sentimientos. Los modelos, que aumentan paralelamente la productividad, son los próximos: Hombre Racional: Se fundamenta en una mezcla en medio de las recompensas y los castigos (el sujeto actúa con una meta determinada basada en el estímulo) Interacciones humanas: Elton Mayo, su equipo de averiguación halla que los estímulos no son constantemente útiles, puesto que hay manipulaciones. Autorrealización: Necesidades individuales, de cada individuo. Basada en lo cual la persona desea conseguir para sí mismo. Se fundamenta en las necesidades que tiene un sujeto para vivir. Complejo: La motivación para un tema difícil. La población tiene muchas necesidades y expectativas. Las situaciones son diferentes. Las situaciones permanecen en constante cambio. Es de esta forma como se propicia la productividad en una organización, y se estimula a las diversas piezas, mediante nada más y nada menos que la motivación.

La productividad es, a partir de mi criterio, uno de los recursos que mejor están ligados entre los libros que leemos en materia y las averiguaciones que realizamos, pues si la meta de una compañía es la generación de dinero, y ganarlo correctamente no es ni una cuestión de suerte, entonces de forma definitiva tratamos a la productividad como un asunto de efecto en nuestra materia. Algo que desconocí del todo, y con lo cual estoy satisfecho de haber aprendido, es la forma en la que medimos la productividad, y el cómo la obtenemos mediante fórmulas: las matemáticas son continuamente una de las maneras más sencillas de comprender la cotidianidad de nuestras propias vidas, y pienso que todavía más en la vida gremial, juegan un papel importantísimo, y es por ello que la población se ve en la necesidad de medir las cosas (que finalmente, si lo interpretamos con cuidado, medir no es más que equiparar una porción desconocida con otra que ya conocemos, para de esta forma poder dedicar un valor). Una compañía que crea más no claramente es una compañía que le demanda a los empleados un más grande esfuerzo sobre el que ya conocemos como clásico en los jefes o en los dirigentes que se preocupan por un rendimiento del 100% en un periodo del 100% en que se labora. Creo yo que la productividad tiene mucho que ver con lo cual revisamos arriba, con la motivación, realmente. El fomento que mueve a los individuos para hacer establecer actividades y persistir en ellas para su culminación, es lo cual realmente te mueve a hacer las cosas; no me refiero sólo a mí, sino a la mayor parte de los individuos que yo conozco. La motivación es dinámica, en otros términos que es un desplazamiento de flujo (crecimiento-declive perpetuo). Hay días que se nota mucha energía, hay días que no constantemente rendimos lo mismo: la buena motivación, tiene que estar bien enfocada. Recibir mes tras mes ingresos en efectivo que constituyan el fruto de lo cual he trabajado, darme una vuelta por mi kárdex de calificaciones para sentirme orgulloso de mis resultados, y más que nada, oír los vocablos de aliento de mis amigos, maestros y parientes, son varias de las cosas que a mí me motivan, y que pienso que si todo empleado tuviera, encontraría una motivación idónea.