

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

La productividad total de los factores en la economía mexicana

Carpeta informativa núm. 123



Septiembre 2019

www.diputados.gob.mx/cesop



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXIV LEGISLATURA

CESOP

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

Información que fortalece el quehacer legislativo

La productividad total de los factores en la economía mexicana

Roberto Candelas Ramírez*

Contenido

Temas	Página
Introducción	2
I. La medición de la productividad laboral	3
II. El factor trabajo en el gobierno de la Cuarta Transformación	4
III. La formación y la capacitación de capital humano como un propulsor de la productividad	5
IV. La medición de la productividad total de los factores	7
Conclusiones	10

* El autor es economista con experiencia laboral en temas relacionados con el desarrollo en distintas instituciones públicas de orden federal, estatal y municipal.

Introducción

La productividad es una medida que sirve para ver qué tan eficientemente utilizamos el capital, el trabajo, las fuentes de energía, los materiales incorporados en los procesos productivos y la oferta disponible de servicios para producir valor agregado. Este espacio está dedicado a presentar un análisis de resultados estadísticos sobre el tema de la productividad y descubrir cuál es la evolución de esta importante variable y su función como fuerza impulsora del crecimiento económico de largo plazo.

Adentrarse en el estudio de la productividad y emitir políticas públicas que permitan abrir horizontes hasta ahora poco explorados y aprovechados para potenciar el crecimiento económico del país por la vía de mayores y mejores escalas de eficiencia en el uso de los factores de la producción disponibles puede convertirse en parte sustancial de los nuevos paradigmas económicos que se están comenzando a impulsar desde el gobierno de la Cuarta Transformación.

Activar una política industrial explícita será un aporte valioso, su instrumentación llevará a poner en práctica acciones encaminadas a superar los aspectos que ponen freno al crecimiento económico e impiden acceder a mejores escalas de desarrollo empresarial que propulsen en términos macroeconómicos la productividad y competitividad del país.

El gran desafío radica en inscribir exitosamente a México en la dinámica de la nueva revolución industrial y tecnológica que hoy está moviendo al mundo. Qué mejor camino para hacerlo que emprendiendo una política industrial explícita que procure el objetivo de la reconversión de los procesos productivos a través de mejores escalas de productividad total de los factores.

El incremento de la productividad debe estar relacionado directamente con el aumento del potencial de crecimiento económico y, por ende, con una mejora sustantiva en los niveles de bienestar mediante la consecución de mayores niveles de ingreso per cápita y tasas de retorno más rápidas de las inversiones de capital.

Es imperante que la emisión de políticas públicas obre en favor de restablecer la conexión entre el salario real y la productividad. Esto significa que a un aumento dado en la productividad debe corresponder otro equivalente en el salario real que esté sustentado en una disminución de los costos laborales, pues de esto va a resultar una participación mayor del factor trabajo como proporción del PIB.

La medición de la productividad que aquí aparece está basada en el modelo KLEMS, también conocido como el de Contabilidad del Crecimiento. Los resultados refieren el periodo 1991-2017 (base 2013=100) permitiendo visualizar la tendencia (de largo plazo) en las variaciones anuales experimentadas por cada uno de los factores que hacen una contribución al valor de la producción, y al ascenso de la productividad.

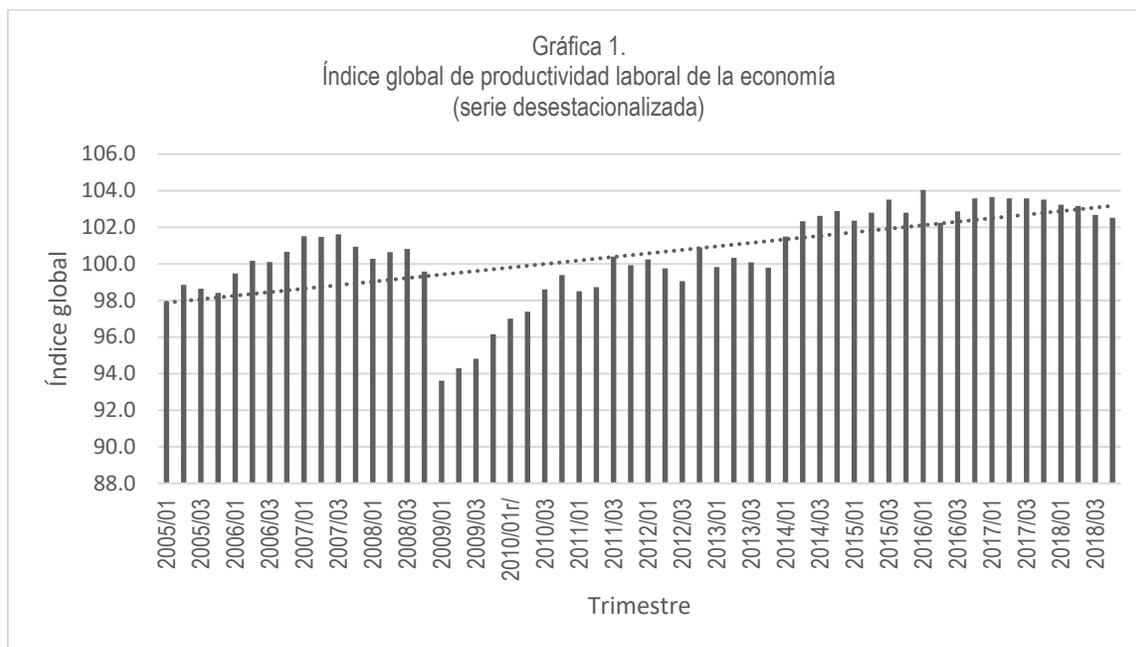
I. La medición de la productividad laboral

La productividad se define como la manera en que las unidades económicas pueden producir más con los mismos recursos. Se mide como el incremento de la producción que se logra sin provenir de una mayor acumulación de recursos. En particular, la productividad laboral es lo que un trabajador puede producir con una hora de su trabajo.

A nivel nacional, la productividad es uno de los factores a través de los cuales se puede lograr un aumento sostenido en el crecimiento económico al utilizar de forma más eficiente los recursos disponibles incorporados en el proceso de la producción.

El índice global de la productividad laboral de la economía (IGPLE) es la medición básica que permite conocer las variaciones a tasa anual de la variable. Es el Inegi la entidad responsable de la publicación y difusión periódica de la variable, lo cual hace de manera trimestral.

Dicho indicador se calcula al relacionar el PIB trimestral a precios constantes con el número de ocupados o bien con el número de horas trabajadas. En la Gráfica 1 se ilustra la evolución reciente de este indicador en la economía mexicana.



Fuente: <https://mexicocomovamos.mx/?s=seccion&id=101>

A efecto de complementar la información presentada en la Gráfica 1, se estima prudente proporcionar la evolución anual del índice de productividad laboral de la economía (ILPE) elaborado por Inegi, así como los indicadores asociados para su medición como son el índice de producto interno bruto, el índice de población ocupada y el índice de horas trabajadas (véase Cuadro 1).

Cuadro 1.
Indicadores asociados a la medición de la productividad laboral (2013=100)
Cifras del periodo 2005-2018

Años	Índice de producto interno bruto	Índice de población ocupada	Índice de horas trabajadas	Índice global de productividad laboral con base en la población ocupada	Índice global de productividad laboral con base en horas trabajadas
2005	85.3	85.4	98.2	100.0	98.5
2006	89.1	88.0	89.0	101.2	100.1
2007	91.1	89.7	89.8	101.5	101.4
2008	92.1	91.2	91.7	101.0	100.4
2009	87.3	92.2	92.0	94.6	94.8
2010	95.2	93.6	93.5	98.0	98.2
2011	95.1	95.7	95.7	99.4	99.4
2012	98.6	98.9	98.9	99.8	100.0
2013	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2014	102.7	100.4	100.3	102.2	102.4
2015	105.9	102.9	103.0	103.0	102.9
2016	108.8	105.9	106.8	103.8	103.2
2017	111.0	106.4	107.2	104.4	103.6
2018	113.2	109.2	110.0	103.7	102.9

Fuente: Elaboración propia con información del Inegi.

Además, **México ¿Cómo Vamos?** publicó “Productividad”, un estudio en donde se explican de manera concisa y comprensible los conceptos básicos relacionados con el tema de la productividad laboral. Esta fuente de información aborda el significado e importancia económica de la productividad y los procedimientos aplicables más comunes para lograr incrementos en la variable. El resumen de ello aparece en el Cuadro 2.

Cuadro 2. Cómo lograr incrementar la productividad laboral en la economía			
Premisa: Lograr la conexión entre los salarios reales y la productividad mediante: [+ flexibilidad salarial - costos laborales – regulaciones laborales]			
1. Generar educación vocacional y programas de entrenamiento para equilibrar las habilidades demandadas con las disponibles del factor trabajo.	2. Lograr la diversificación continua de los productos de la empresa hacia sectores con mayor valor agregado.	3. Reasignación de recursos productivos para que los trabajadores se muevan hacia sectores de mayor productividad.	4. Innovación a partir de la adquisición de conocimiento global y desarrollo de capacidades internas de las empresas.
5. Reformar el funcionamiento de los mercados para crear un entorno regulatorio adecuado y competente que permita el desarrollo de empresas innovadoras y competitivas.	6. Alinear la inversión pública con las prioridades de la sociedad e impulsar la inversión privada.	7. Fomentar el diálogo entre la academia y el sector industrial sobre las competencias que son necesarias para fomentar la productividad y la innovación.	8. A nivel empresa se requiere el uso de buenas prácticas administrativas y gerenciales, calidad de la fuerza de trabajo y capital e inversión en tecnologías digitales y calidad de los productos, entre otras.

Fuente: http://www.mexicocomovamos.mx/wp-content/uploads/2015/10/MCV_Estudio_Productividad.pdf

II. El factor trabajo en el gobierno de la Cuarta Transformación

Breve semblanza

La recuperación del poder adquisitivo de los salarios del sector formal medido por el salario medio que se cotiza al IMSS que en junio de 2019 fue equivalente a 11 mil 928 pesos mensuales, para un crecimiento de 6.6 por ciento (de enero a julio del presente año) que descontando la inflación de 3.95 por ciento arroja un crecimiento del salario real de 2.5 por ciento anual.

La trayectoria de la masa salarial real del sector formal de la economía (dinero real disponible en los hogares) entre enero y mayo de 2019 tuvo un crecimiento real de 2.2 por ciento atribuible a un mayor nivel de ingreso en los empleos generados.

El alza salarial resultante de las negociaciones directas entre trabajadores y empresas es propulsada por el aumento de 16% en el salario mínimo que entró en vigor en enero pasado y explica la caída registrada en el ritmo de creación de empleos formales. Vista la magnitud alcanzada en las diversas revisiones salariales en el transcurso del año, es de esperar que se generen presiones en la estructura de costos laborales superiores a las ganancias derivadas de los incrementos en la productividad.

El declive del sector industrial registrado en mayo pasado ascendió a 3.14% a tasa anual, es la más severa desde octubre de 2009. Esta trayectoria en retroceso se ha venido observando en ocho meses consecutivos y responde a factores estructurales que ponen en duda la capacidad potencial del sector para generar un crecimiento económico de corto plazo.

Los avances en productividad se han concentrado en unas cuantas ramas de actividad: automóviles y sus partes, productos electrónicos y aeroespaciales que se han desarrollado predominantemente con la concurrencia de inversión y tecnología extranjera, siendo sectores que despliegan amplias capacidades exportadoras.

La construcción se ha visto afectada por una menor inversión física destinada a proyectos de infraestructura, tasas de interés altas y una reducción en la demanda de materiales e insumos, lo que no ha favorecido la generación de empleos en una industria tradicionalmente intensiva en ocupación de mano de obra.

III. La formación y la capacitación de capital humano como un propulsor de la productividad

1. Marco legal en materia de capacitación

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 Apartado A, Fracción XIII establece que: “Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán de cumplir dicha obligación.”

En este caso la Ley Federal del Trabajo, que es la ley reglamentaria del artículo 123 A, señala que “todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad.”

La capacitación tendrá como objetivos: a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; b) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; c) Prevenir riesgos de trabajo y, en general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Como obligaciones para el trabajador, la Ley Federal del Trabajo establece: asistir puntualmente a las actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento; atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, así como presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Esta misma ley señala que en cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, los cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

La obligación patronal de impartir capacitación a los trabajadores se encuentra inscrita en los contratos colectivos de trabajo de cada empresa, estando obligada a presentar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer y quedarán sujetos a los requisitos de: 1) referirse a periodos no mayores de cuatro años; 2) comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa; 3) precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa; 4) especificar el nombre y número de registro en la Secretaría de las entidades instructoras.

<file:///D:/Productividad%20laboral/Productividad%2015%20Marco%20Legal%20Capacitación.pdf>

2. El capital humano en opinión de las firmas especializadas en reclutamiento

En opinión de firmas reclutadoras de personal en México, hay empleos disponibles en el mercado laboral, pero se batalla mucho en acercarlo a las empresas porque los aspirantes carecen de certificación o estudios especializados y es muy difícil encontrar el talento que se adapte al perfil que buscan las empresas, por lo que los reclutadores imparten cursos de capacitación que suelen

resultar costosos para el candidato a una vacante o bien ser absorbidos por las empresas colocadoras. Las firmas advierten que el cambio tecnológico impulsa una diferencia en el personal que se requiere y las competencias con las que debe contar.

En México, las empresas que brindan capacitación y entrenamiento a sus empleados alcanzan sólo al 44%; la falta de especialización de los aspirantes a una vacante de trabajo es uno de los asuntos de mayor complejidad para los empleadores. Así se consigna en el “Reporte Laboral 2018” elaborado por Hays México, empresa especializada en el reclutamiento de talentos. El Cuadro 3 cita los principales hallazgos que se desprenden de la lectura de este reporte.

Cuadro 3. Consultoría HAYS México. Hallazgos del Reporte Laboral 2018.	
1.	Las oportunidades para encontrar un mejor trabajo y a posiciones más altas en las empresas se limita a profesionales que han recibido capacitación a lo largo de su carrera.
2.	En 2018 se acentuó más la falta de talento con las habilidades requeridas por los sectores de alta especialización como tecnología, ingeniería, automotriz, ciencias de la salud, químicos, aeroespacial, entre otros. La adquisición de estas habilidades se asocia con el desarrollo de conocimientos en tecnologías digitales y robóticas de nueva generación.
3.	El reto consiste en que las organizaciones empresariales impulsen nuevas estrategias de negocio y descubran y evalúen a los nuevos talentos familiarizados con la automatización y las nuevas generaciones de tecnología digital creando nuevos tipos de puestos especializados que permitan reducir la carga administrativa y centrar los esfuerzos de la empresa en operaciones técnicas estratégicas.
4.	Los escasos talentos especializados existentes se cotizan muy alto en el mercado laboral, por lo que muchas empresas optan por no contratar a este tipo de personas por el costo salarial y de prestaciones sociales que esto les representa.
5.	Algunas modalidades de contratación alternas que están tomando auge son los horarios y remuneraciones flexibles, el <i>home office</i> y las vacaciones adicionales, entre otras.
6.	En los puestos medios, las industrias que están invirtiendo en tecnología e instrumentando nuevos procesos de producción en respuesta a la dinámica del mercado han aumentado sus requerimientos precisando perfiles profesionales especializados, con sólidos conocimientos y habilidades de índole técnica en varios ramos de conocimiento.
7.	Los profesionales especializados están prefiriendo asumir cargos de trabajo con flexibilidad de horarios a fin de equilibrar sus modos de vida. En respuesta a esto, las empresas pueden acceder a otorgar estos beneficios como una estrategia para generar un ambiente laboral basado en la confianza, la motivación y así estimular la productividad.
8.	La exigencia de las empresas por contar con un plan de carrera y de objetivos de corto y largo plazo para cada miembro del personal empleado se ha vuelto una necesidad, ya que esto podría marcar la diferencia competitiva frente a otras compañías y una medida acertada para obrar en favor de la retención de talentos.
9.	La adquisición de conocimientos y herramientas digitales por el personal especializado es una inversión redituable. Promover cursos y entrenamiento que apoyen la especialización es un activo valioso y perdurable que debe ser desarrollado al interior de las organizaciones con el apoyo de las empresas reclutadoras de recursos humanos.
10.	El aumento de la productividad conlleva la movilidad de los factores hacia aquellos sectores productivos de mayor valor agregado y el logro de una mayor diversificación sectorial de la economía.

Fuente: Elaboración propia.

V. La medición de la productividad total de los factores

La productividad total de los factores es una medición basada en la metodología KLEMS desarrollada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). La productividad puede ser medida por la diferencia entre el crecimiento del valor total de la producción y la variación de la contribución que aportan los factores: capital (K), trabajo (L), energía (E), materiales (M) y servicios (S).

La *productividad total de los factores* es un concepto más amplio que el referido a la productividad laboral. Para el Banco de México está definido como “La capacidad de una economía para utilizar sus recursos materiales y humanos a fin de lograr ciertos niveles de producción”.

Bajo este concepto, el crecimiento de la productividad total de los factores representa el incremento de la producción que proviene de la confluencia de aspectos diversos como el cambio tecnológico, el cambio en la manera de administrar y organizar a las empresas, así como a modificaciones en la asignación de los recursos incorporados en los procesos de la producción.

Esta noción incorpora al análisis la premisa de que el avance de la productividad deriva de mejoras (variación) en la eficiencia de los factores asociados al valor de la producción, lo que la convierte en el determinante más importante del crecimiento económico y de la prosperidad de una nación.

La mayor productividad total de los factores conduce a beneficios en la escala del desarrollo empresarial como los que se enumeran a continuación (véase Cuadro 4).

1.	2.	3.	4.	5.
Alcanzar mayores niveles de producción incurriendo en menores costos directos.	Elevar los salarios reales a través de mayores tasas de ganancia.	Ofrecer sus productos a precios más competitivos para los consumidores y/o diversificar su gama de productos.	Reducir los costos unitarios e incrementar la competitividad de la empresa en los mercados globales.	Las mayores tasas de ganancia permitirán a la empresa en cuestión incrementar sus inversiones en proyectos de mayores plazos.

Fuente: Elaboración propia.

La evolución de la productividad total de los factores de la economía mexicana fue actualizada por el Inegi. La más reciente disponible es la serie estadística del periodo 1991-2017 (los resultados generales se presentan en el Cuadro 5). Por su parte, en el Cuadro 6 aparece el análisis de resultados generales sobre la productividad total de los factores.

Cuadro 5.
Resultados generales de la productividad total de los factores.
 Cifras en variaciones porcentuales anuales 2013=100

<i>Años</i>	<i>Valor de la producción</i>	<i>Capital</i>	<i>Trabajo</i>	<i>Energía</i>	<i>Materiales</i>	<i>Servicios</i>	<i>Contribución total de los factores</i>	<i>Productividad total de los factores</i>
	A	B	C	D	E	F	G= B+C+D+E+F	H= A-G
1991	5.47	1.99	0.47	0.61	1.13	0.27	4.46	1.01
1992	5.11	2.28	0.80	0.16	1.27	0.61	5.12	- 0.01
1993	2.16	2.01	0.57	0.13	0.25	0.21	3.17	- 1.01
1994	5.99	1.89	0.54	0.40	2.10	0.67	5.60	0.39
1995	- 6.76	0.64	- 0.42	- 0.21	- 2.18	- 1.00	- 3.18	- 3.58
1996	7.27	0.06	0.71	0.27	3.22	0.22	4.48	2.79
1997	7.75	1.09	1.14	0.30	3.13	0.78	6.44	1.32
1998	6.60	1.85	0.53	0.48	2.64	0.59	6.10	0.49
1999	3.32	2.07	0.73	- 0.06	1.32	0.92	4.99	- 1.67
2000	5.86	2.16	0.25	0.21	2.36	0.63	5.60	0.26
2001	- 1.16	1.82	0.31	- 0.02	- 0.75	- 0.19	1.17	- 2.33
2002	0.20	1.19	- 0.08	0.07	0.18	- 0.06	1.30	- 1.10
2003	1.16	0.92	0.60	0.19	- 0.07	0.13	1.77	- 0.61
2004	3.81	0.97	0.71	0.16	1.10	0.37	3.31	0.49
2005	2.87	1.21	0.01	- 0.08	1.14	0.71	2.99	- 0.12
2006	5.31	1.50	0.64	- 0.04	2.29	0.76	5.16	0.15
2007	2.62	1.69	0.47	- 0.13	0.91	0.64	3.58	- 0.96
2008	0.34	1.81	0.39	0.05	- 0.19	- 0.09	1.96	- 1.62
2009	- 6.40	1.28	- 0.37	- 0.15	- 2.82	- 0.47	- 2.54	- 3.86
2010	5.56	0.94	0.32	- 0.20	2.53	0.48	4.06	1.50
2011	3.17	1.34	0.45	- 0.14	0.66	0.65	2.95	0.22
2012	3.68	1.57	0.50	0.12	0.77	0.68	3.64	0.03
2013	0.76	1.42	0.27	0.19	- 0.03	- 0.16	1.69	- 0.92
2014	2.83	1.22	0.19	- 0.68	1.46	0.60	2.80	0.03
2015	2.89	1.29	0.26	- 0.84	0.95	1.10	2.76	0.14
2016	2.02	1.29	0.26	0.21	0.48	- 0.19	2.05	- 0.03
2017 ^R	2.10	1.04	0.24	- 0.15	1.14	0.02	2.28	- 0.18
Promedio								
1991-2017	2.76	1.43	0.39	0.03	0.93	0.33	3.10	- 0.34
Productividad por sectores	Valor de la producción	Capital	Trabajo	Energía	Materiales	Servicios	Contribución total de los factores	Productividad total de los factores
Primario	1.97	0.26	0.17	0.00	0.69	0.03	1.16	0.81
Secundario	2.39	1.03	0.21	-0.03	1.62	0.20	3.04	-0.65
Terciario	3.23	2.08	0.63	0.10	0.19	0.50	3.49	-0.26

Fuente: <https://www.inegi.org.mx/app/tmp/tabuladoscn/default.html?tema=PTF>

Cuadro 6.

Marco de análisis de los resultados generales de la productividad total de los factores	
1.	Una mayor contribución de los factores respecto al valor de la producción resulta en una menor variación en la productividad total de los factores e incluso en una cifra negativa. Los años de crisis económica derivaron en resultados negativos en términos de productividad, tal como sucedió en los años 1995, 2001 y 2009, en donde una caída en el valor bruto de la producción se correspondió con un descenso en la productividad total de los factores.
2.	Durante el periodo bajo análisis el capital fue la variable que registró los movimientos más pronunciados. Esto significó que para el total de la economía mexicana el factor capital se empleó con mayor eficiencia respecto a los incrementos en el valor de la producción, aunque esto no fue suficiente para dar un mayor impulso a la productividad.
3.	Las variaciones registradas en el factor trabajo durante el periodo bajo análisis distaron significativamente de la eficiencia lograda por el factor capital; aun así, aquél fue el segundo con mayor contribución en los niveles de productividad total alcanzados.
4.	El factor energía muestra sus propias particularidades. Las variaciones de un año a otro son poco relevantes en ambos sentidos (más-menos). Estos resultados pueden explicarse, pues se trata de un periodo de transición energética que implica un menor o más eficiente uso de las fuentes de energía en la actividad productiva, lo que a su vez redundó de modo positivo en la productividad total.
5.	En el componente de materiales, que puede ser interpretado como un equivalente a la demanda intermedia (insumos incorporados a la producción), son de observancia variaciones anuales pronunciadas, en el rango de +3 a -3. Es muy probable que éstas se encuentren asociadas muy cercanamente a las fluctuaciones de la productividad proveniente del sector secundario.
6.	En servicios las variaciones observadas van de +1.09 a -1.00, aunque en general van en sentido positivo. Los años con caídas son 1995, 2001, 2002, 2008, 2013 y 2016, estando relacionadas con la evolución mostrada en la productividad del sector secundario.
7.	La economía mexicana muestra una intensa variación anual en la contribución total de los factores en un rango que oscila entre +6.44 en 1997 a -2.54 en 2009. Igualmente es el lapso que va de 1996 a 2000 cuando la contribución total de factores muestra una tendencia sostenida al alza, con variaciones positivas superiores a 4.48. En lo que respecta al periodo 2010 a 2016, las variaciones van al alza, aunque en un rango moderado dentro del rango de 4.06 a 1.69, lo que denota la presencia de un periodo de mayor intensidad en el uso de factores.
8.	Es posible afirmar que el país está impedido para impulsar el crecimiento económico de manera sostenida por la vía de la productividad, dada la baja eficiencia en la asignación de los factores que son incorporados en los diferentes procesos y etapas de la producción.
9.	Fortalecer la estructura económica de México a través de la productividad exige emprender una profunda reconversión de los sectores productivos. Esto conlleva emprender tres medidas fundamentales: 1) diseñar una política industrial explícita que privilegie medidas para evitar la temprana mortandad de empresas; que propicie la formación y capacitación continua del capital humano y su especialización laboral; 2) el fortalecimiento de las MYPIMES y su conexión e integración con las empresas grandes con capacidad de generar cadenas de mayor valor agregado; 3) obrar en favor de la expansión del mercado interno y crear condiciones favorables para ampliar el potencial exportador y el cambio tecnológico.
10.	La productividad total de los factores en los sectores secundario y terciario presentó a lo largo del periodo bajo estudio cifras negativas en lapsos prolongados que obedecen a fallas estructurales que frenaron el potencial de crecimiento de la economía nacional.

Conclusiones

La medición de la productividad total de los factores arroja resultados que permiten comprobar que la variable ha tenido un comportamiento tendencial prolongado muy apegado a una situación de estancamiento, con marcados retrocesos en los periodos de crisis que ha experimentado la economía mexicana.

La medición de la productividad total de los factores es de suma importancia para conocer las causas del crecimiento económico. La evidencia demuestra que existe una relación funcional entre el producto nacional, la disponibilidad de materiales, trabajo, energía, servicios y capital que son la suma de bienes incorporados en los diferentes procesos y etapas de la producción y de manufactura de la más diversa gama de mercaderías.

El aumento de la productividad de un país se asocia también con variables más relacionadas con el proceso de desarrollo como son: la infraestructura, la educación, el sistema de salud y de seguridad social, el capital humano, la investigación científica y tecnológica, la cultura, las costumbres y tradiciones propias de un lugar, las instituciones, la competitividad, el sistema monetario y financiero, el sistema regulatorio, la seguridad pública y el emprendimiento, por mencionar sólo algunas.

Vista en lo particular, la productividad laboral guarda singularidades que deben salir a la luz. La formación y capacitación del capital humano entendido como “el conjunto de conocimientos y habilidades de la fuerza laboral que se acumulan como resultado de la escolarización, la formación continua y la experiencia, y que resultan útiles en la producción de bienes y servicios y nuevos conocimientos” constituye finalmente la fuerza que impulsa el incremento de la productividad del trabajo a través de mejores escalas de eficiencia laboral, empleos de calidad y mejor remunerados.

Es cierto. La realidad se impone, pues hoy el país cuenta con una estructura laboral diseñada para generar fuentes masivas de empleo, capaz de incorporar a una población ocupada de unas 52.1 millones de personas. Ante la magnitud del mercado laboral se estima difícil impulsar la productividad laboral en presencia de grandes contingentes de mano de obra con trabajos precarios o que son absorbidos en la economía informal, o bien, en pequeñas y numerosas empresas familiares dotadas de pocas capacidades técnicas, de organización y administrativas y con serias limitantes para expandirse, desplazarse, diversificarse o especializarse en sectores intensivos en capital.

El cambio generacional y el llamado bono demográfico hacen posible que el país cuente con un numeroso sector poblacional constituido por jóvenes profesionales capacitados y dispuestos a incorporarse en las filas de la economía del conocimiento.

El gobierno de la Cuarta Transformación trabaja hoy en la apertura de nuevos centros de estudios superiores y técnico profesionales para en el futuro cercano abrir oportunidades de superación a personas que residen en comunidades alejadas y poco comunicadas. Llevar educación a nuevos lugares y esforzarse en aumentar el grado de escolarización prevaleciente en el país es un gran paso para avanzar en el azaroso camino por alcanzar mejores escalas de productividad.