



414  
2ej

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES**

**A R A G O N**

**MEXICO FRENTE A LA EVOLUCION DE LA  
PRODUCTIVIDAD EN LOS ESTADOS UNIDOS Y  
OTROS PAISES INDUSTRIALIZADOS.**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
NOEMI ARACELI SUAREZ MARTINEZ**



**SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEX.**

**1996**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## AGRADECIMIENTOS

A los primeros seres importantes de mi vida; por su apoyo, su ejemplo y sobre todo por su amor; mis padres:

Sr. José Suárez Soto.  
Sra. María Martínez Narváez.

A aquéllos con quienes compartí mis primeros sueños, mis primeras ambiciones, mis primeros amigos y quienes sé siempre estarán conmigo; mis hermanos:

Laura, Juana, Carlos, Jesús, Manuel, Isabel y José.

Al que ha compartido todo lo bueno y lo malo que la vida ofrece, y no ha dejado que en mí exista la derrota, mi esposo:

Norberto López Castilleros.

A quienes despertaron en mí nuevos sueños, nuevas ilusiones, nuevas ambiciones y sobre todo un gran amor.

A aquéllos por los que siempre lucharé y los que espero sientan un gran orgullo de ser mis hijos:

Nora Gabriela y Adrián.

Por el gran apoyo brindado y colaboración para que se hiciera posible - este día, a los Licenciados e hijos:

Lic. Elpidio Romero Rivera  
Lic. Sofía Sara Jiménez Solache  
Isaac Arturo  
Edgar Oswaldo.

A quienes han compartido momentos difíciles y logros importantes de mi vida, como éste:

Familiares y Amigos.

De manera especial por su generosa disponibilidad y su valiosa ayuda para la realización de la presente investigación al:

Lic. Jesús Castillo Sandoval.

Con profundo agradecimiento a quienes me han transmitido sus conocimientos dentro y fuera de las aulas de clase:

A todos mis Profesores y a mi Querida Escuela.

**MEXICO FRENTE A LA EVOLUCION DE LA PRODUCTIVIDAD  
EN LOS ESTADOS UNIDOS Y OTROS PAISES INDUSTRIALIZADOS.**

**INTRODUCCION.**

**CAPITULO I.**

**DERECHO AL TRABAJO.**

- 1.1 Antecedentes Històricos.
- 1.2 Problemática que Enfrenta el Estado en el Area Socio-laboral.
- 1.3 El Desempleo y sus Causas.
- 1.4 Su Evolución en la Ley de 1980 (Reformada).
- 1.5 El Programa Nacional de Capacitación y Productividad.

**CAPITULO II.**

**CARACTERISTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO INDUSTRIAL.**

- 2.1 Características Técnico-Productivas de la Actividad Industrial.
- 2.2 El Tipo de Mano de Obra Demandada.
- 2.3 Formación Profesional.
- 2.4 Origen y Migración Habitacional Geográfica.

**CAPITULO III.**

**PROBLEMAS DE LA INFLACION.**

- 3.1 Avances de los Estados Unidos.
- 3.2 Comparaciones Internacionales.
- 3.3 ¿Qué Muestra la Información?
- 3.4 Desarrollo Tecnológico Desigual.
- 3.5 Centros de Productividad.
- 3.6 El Papel Importante de la Administración de Alto Nivel.
- 3.7 La Importancia de los Recursos Humanos en el Incremento de la Productividad.

**CONCLUSIONES.**

**BIBLIOGRAFIA.**

# I N D I C E

<b>INTRODUCCION</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I. DERECHO AL TRABAJO.</b>	
1.1 Antecedentes Històricos.	5
1.2 Problemàtica que Enfrenta el Estado en el Area Socio-Laboral.	12
1.3 El Desempleo y sus Causas.	20
1.4 Su Evoluciòn en la Ley de 1980 (Reformada).	29
1.5 El Programa Nacional de Capacitaciòn y Productividad.	32
<b>CAPITULO II. CARACTERISTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO INDUSTRIAL.</b>	
2.1 Características Técnico-Productivas de la Actividad Industrial.	41
2.2 El tipo de Mano de Obra Demandada.	56
2.3 Formaciòn Profesional.	58
2.4 Origen y Migraciòn Habitacional Geogràfica.	61
<b>CAPITULO III. PROBLEMAS DE LA INFLACION.</b>	
3.1 Avances de los Estados Unidos.	65
3.2 Comparaciones Internacionales.	73
3.3 ¿Qué Muestra la Informaciòn?.	76
3.4 Desarrollo Tecnològico Desigual.	79
3.5 Centros de Productividad.	81
3.6 El Papel Importante de la Administraciòn de Alto Nivel.	89
3.7 La Importancia de los Recursos Humanos en el Incremento de la Productividad.	93
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>101</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>107</b>

## I N T R O D U C C I O N .

En este trabajo procuraremos dilucidar algunas de las -  
cuestiones conceptuales que subyacen en la medición del problema del  
desempleo y subempleo; de señalar las dificultades para llevar a ca-  
bo dicha medición de proporcionar algunas cifras que nos indican la  
magnitud del desempleo y subempleo; y de cubrir algunos de los nue--  
vos campos que se están explotando actualmente para llegar a nuevas -  
conceptualizaciones en la materia.

En los últimos años, el empleo se ha convertido en un -  
área de interés prioritario ante la magnitud de las deficiencias ocu-  
pacionales que enfrentan grupos importantes de nuestra población. --  
Si de alguna manera tratamos de destacar su origen, podríamos decir,  
que se debe a la incapacidad manifiesta de nuestro sistema económico  
y social para generar empleos suficientes, productivos, estables y --  
bien remunerados para la población que en forma creciente la está de-  
mandando. Esta incapacidad del sistema ha surgido como consecuencia  
de inadecuaciones en el ritmo, dirección y modalidades de nuestro pro-  
ceso de crecimiento económico.

Su atenuación, y a largo plazo su solución, significa -  
actuar de manera simultánea, coordinada y persistente sobre una multi-  
plicidad de factores que influyen en el patrón y velocidad de nuestro  
proceso de desarrollo económico y que, en consecuencia, contribuyen -  
a determinar también el nivel, características y ritmo de crecimiento

del número de personas ocupadas productivamente.

El interés por el problema del empleo puede contemplarse desde dos ángulos. Por una parte, dada la estructura prevaleciente en la distribución de la riqueza, el trabajo constituye para una gran mayoría de nuestra población el medio más digno y más importante de obtención de ingresos, así como una de las principales vías para lograr participación plena en la toma de decisiones que la afectan y en los beneficios generados por su actividad. El trabajo productivo es una de las formas sociales positivas de realización individual; su ausencia conduce en las situaciones más graves, a niveles de pobreza extrema y en las más atenuadas, a niveles de frustración e inestabilidad personal. Por otra parte, el desaprovechamiento evidente de un recurso, en este caso el humano, hace ineficiente la economía y limita las posibilidades de desarrollo futuro.

En este sentido, actualmente se está planteando, como una de las grandes estrategias nacionales, el logro de elevados niveles de producción simultáneamente con altas tasas de ocupación. Es así como, por primera vez en nuestro país, se considera al empleo como un objetivo prioritario y explícito dentro de la estrategia del desarrollo.

El trabajo nos permite también distinguir que el tema de la productividad ha sido objeto de estudio en los términos de eficiencia económica, y no como elemento capaz de contribuir al logro del bienestar social.

Ahora surge la preocupación por conocer no sólo los -- factores que intervienen en este proceso y cuál es la combinación -- más adecuada para elevar la productividad, sino que se pretende detergminar el papel que pueda jugar la productividad como forma de distribuir la riqueza generada en el proceso productivo, concibiéndosele -- así como medio para proporcionar un nivel de vida mejor.

Esta actitud es adecuada en virtud de que la utilización racional y óptima de los recursos es condición indispensable para lograr el objetivo primordial del desarrollo socio-económico de un país: el incremento del bienestar social.

Ante tal situación, es conveniente analizar los facto-- res que intervienen en la generación de productividad; sus interrela-- ciones, y su función, como limitantes o bien como contribuyentes para elevar la misma y al mismo tiempo conocer las condiciones socio-econò micas que sirvieròn de marco a los actuales niveles de productividad en México, para poder dar respuesta a la pregunta ¿ Para quién debe-- rà n ser los posibles beneficios que se obtengan de la productividad?

De esta manera, debemos contemplar los mecànismos de -- política laboral, y de otros instrumentos de política econò mica que - puedan hacer factible la distribución de los beneficios de la produc- tividad enfocada al bienestar social.

Surge entonces la inquietud de realizar el presente trabajo, cuyo objetivo es conocer y determinar el problema de la produc- tividad, los factores que la facilitan o limitan su elevación y su --

trascendencia en el ámbito social, mediante la aplicación de mecanismos de carácter institucional insertos en la política económica y social del país.

En forma hipotética se plantea que los bajos niveles de productividad que afectan a la economía mexicana, están relacionados con la falta de una política capaz de coordinar los componentes que contribuyan a su obtención; de ahí que se presente en términos generales, el problema de la productividad y los factores que limitan o facilitan su éxito, como se ha desarrollado en el ámbito nacional, y la puesta en práctica de medidas e instrumentos de carácter institucional que pudiera coadyuvar al logro del bienestar social.

La situación económica general por la que atraviesa -- nuestro país, influye en cierta medida en el funcionamiento de cada parte del sistema productivo; si la economía se encuentra en un período de recuperación, las necesidades de producción son mayores, y los rendimientos tenderán a incrementarse; por otra parte, si nos encontramos en depresión, se restringirá la producción, se elevarán las tasas de desempleo, bajarán las posibilidades de ahorro e inversión y consumo, y como consecuencia, se presentará un decremento considerable en los rendimientos obtenidos.

Por otra parte, es necesario considerar la estructura -- del mercado, así como el tipo de competencia existente.

## CAPITULO I. DERECHO AL TRABAJO.

### 1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS.

Al aprobar el Congreso de la Unión la iniciativa del Ejecutivo Federal para modificar el Artículo 123 de la Constitución Federal de la República a fin de establecer como garantía social el derecho de los trabajadores a la capacitación y al adiestramiento, tal vez se dió el paso más importante en la materia ya que a partir de él se instrumentarón acciones, que tienden a institucionalizar la formación de la mano de obra mexicana.

Ciertamente, la idea de la capacitación es nueva en nuestro país, ya que desde el tiempo de la Colonia se han registrado actividades en este campo, y a través de nuestra historia se observan acciones importantes, con mayor o menor énfasis en épocas determinadas, cuyo sello característico ha sido -debe reconocerse- su falta de regularidad.

En diversas disposiciones legales aparecen referencias a la capacitación y al adiestramiento. Ya en 1870 el Código Civil incluía un capítulo destinado al aprendizaje que, con algunas modificaciones, se recogió en el de 1884. Posteriormente, en 1919, Don Venustiano Carranza envió al Congreso de la Unión un proyecto de ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional que, aun cuando no fue discutida, se referiría, en su capítulo XII al Contrato de Aprendizaje, subordinando las fórmulas tradicionales del Derecho Civil a las innovaciones introducidas en la legislación laboral.

En 1931 la Ley Federal del Trabajo destinò su Título - Tercero al Contrato de Aprendizaje, mismo que sin modificaciones siguiò vigente hasta 1970. Durante este período, la figura del Contrato sirvió más que para capacitar a las personas que por primera vez ingresaban a la actividad productiva o a las que cambiaban de àrea - ocupacional para procurar su mano de obra barata y propiciar la explotación encubierta de la clase trabajadora.

El Còdigo Laboral, recogiendo esa preocupación del legislador, suprime el Contrato de Aprendizaje sin sustituirlo con alguna disposiciòn similar. Es cierto que en la fraccion XV del Artículo 132 de este ordenamiento jurídico se establece la obligaciòn patronal de capacitar a los trabajadores a su servicio y que para -- dar cumplimiento a este deber, se proporcionan multiples alternativas a los patrones pero tambièn es cierto que esta disposiciòn no ha dejado de ser un bello principio retòrico, fundamentalmente porque - no existe la contraparte legal que haga exigible su observancia.

Un somero anàlisis a ésta, evidencia que existen cuando menos tres posturas por parte de los empleadores:

1.- Las empresas que, ademàs de contar con los recursos suficientes, estàn convencidas de los beneficios que reporta la capacitaciòn y el adiestramiento y, por lo tanto, dan cabal cumplimiento a su obligaciòn, aunque tal vez no por el hecho estricto de observar la norma.

2.- Las empresas que, aun sin contar con los medios necesarios especialmente tècnicos para programar y ejecutar los cursos,

las necesidades nacionales.

La primera afirmación parece encontrar apoyo en el hecho de que sólo el 12.92% del personal ocupado en la industria de transformación ha participado en cursos de capacitación en un período de 15 meses...".(2)

Cabe advertir que a este ritmo tomaría casi nueve años hacer participar en alguna actividad de capacitación al personal actual de esta área de actividad económica.

Desde luego, estos datos deben manejarse con la cautela que corresponde a cualquier valor medio en el que se esconden los casos particulares.

Así por ejemplo, si se analiza el total de participantes en cursos de capacitación en relación al total de personal ocupado en cada grupo industrial, se pueden descubrir marcadas diferencias. El grupo de confecciones y calzado, por ejemplo, tomaría aproximadamente 30 años en capacitar a su plantilla actual de personal ocupado. Por el contrario en el grupo de la industria química, el período necesario para hacer participar a todo su personal en alguna actividad de capacitación sería de sólo 6 años.

Lo anterior parece confirmar la hipótesis originalmente planteada.

Dado que en este momento no se dispone de datos similares en el extranjero, así como en otras áreas de actividad econó-

(2) ob. cit. pág. 38.

las necesidades nacionales.

La primera afirmación parece encontrar apoyo en el hecho de que sólo el 12.92% del personal ocupado en la industria de transformación ha participado en cursos de capacitación en un período de 15 meses...".(2)

Cabe advertir que a este ritmo tomaría casi nueve años hacer participar en alguna actividad de capacitación al personal actual de esta área de actividad económica.

Desde luego, estos datos deben manejarse con la cautela que corresponde a cualquier valor medio en el que se esconden los casos particulares.

Así por ejemplo, si se analiza el total de participantes en cursos de capacitación en relación al total de personal ocupado en cada grupo industrial, se pueden descubrir marcadas diferencias. El grupo de confecciones y calzado, por ejemplo, tomaría aproximadamente 30 años en capacitar a su plantilla actual de personal ocupado. Por el contrario en el grupo de la industria química, el período necesario para hacer participar a todo su personal en alguna actividad de capacitación sería de sólo 6 años.

Lo anterior parece confirmar la hipótesis originalmente planteada.

Dado que en este momento no se dispone de datos similares en el extranjero, así como en otras áreas de actividad econó-

(2) ob. cit. pág. 38.

mica, contra los cuales se pudieràn establecer comparaciones a efecto de hacer relativo el valor detectado, sòlo se puede establecer la presunciòn anteriormente señalada.

Ademàs de lo anterior, es importante señalar como hecho tradicional que la industria nacional opera con mano de obra no calificada, y que en realidad los trabajadores son receptores del -- sistema fomal de educaciòn, o bien, personas que por diversas circuns-- tancias no pudieron recibir màs de tres o cuatro años de educaciòn primaria incluyendo en este renglòn a los emigrados del sector rural, cuya educaciòn se estima aùn màs deficiente siendo en algunos casos nula, a pesar de que se ha consolidado un amplio sistema de educaciòn escolar. La carga y responsabilidad de estos esfuerzos ha recaído -- fundamentalmente en el estado. Sin embargo, no ha podido establecerse todavìa un auténtico sistema integral de educaciòn y capacitaciòn de preingreso a la actividad productiva.

#### 1.2 PROBLEMATICA QUE ENFRENTA EL ESTADO EN EL AREA SOCIOLABORAL.

En el derecho al trabajo y la política laboral es imprescindible referirse a los grandes principios rectores que vinculan el fenómeno jurídico al fenómeno social y, particularmente, a la -- problemática que enfrenta el estado en el àrea sociolaboral.

El trabajo, como categoría històrica, define la evoluciòn de la sociedad ya que dota a los hombres no sòlo de las posibilidades necesarias para su supervivencia física sino también para su

realización intelectual. Históricamente, no es posible reconocer - que para muchos el trabajo ha sido también esclavitud, opresión e - injusticia.

En los albores del año 2000, la explotación del hombre por el hombre aún es motivo de luchas emancipadoras.

Con características distintas a las de hace un siglo, el actual estado democrático pugna por darle a toda la población -- acceso a una fuente de trabajo remuneradora y socialmente productiva.

No podemos olvidar, que en 1910, México vivió una revolución originada en el descontento de las masas obrero-campesinas; su triunfo sirvió para organizar al Estado democráticamente y lograr que su acción procediera en conformidad con la doctrina plasmada en - la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Estos acontecimientos no son de especial relevancia -- sólo para la historia nacional sino también para la universal, pues la Revolución Mexicana, como casi todos sabemos fue la primera en el mundo con carácter eminentemente social, a la vez que la Constitu-- ción que de ella emanó, como lo revela el artículo 123 fue también la primera en reconocer, al lado de las garantías individuales del - hombre, los derechos sociales.

Con ello rompió el nombre que habían adoptado las cong tituciones liberales del siglo XIX, ya que no bastó con asegurar al hombre y al ciudadano sus derechos tradicionales sino que destacó la

necesidad de imponer obligaciones activas a la sociedad y, desde el primer momento, quedaron bien definidas las relaciones de trabajo, - más no entendiéndolas econòmicamente o como simple fenómeno productivo sino como instrumento de justicia social y como medio de superaciòn humana.

El Congreso Constituyente de 1917, respetando en todo los derechos individuales, estableciò los linderos a que todos deben sujetarse en aras del bien comùn. Por otra parte, el sistema establecido en la Constitución señalò de origen que las condiciones que figuraban habrían de mejorarse conforme lo permitiràn las condiciones del país, realizàndose mediante adiciones y reformas que, sin violar sus principios bàsicos, responden a las necesidades de las -- nuevas coyunturas nacionales, logràndose de esta manera la plena eficacia de esta ley fundamental.

Esto ocurre, primordialmente, con el derecho al trabajo, que constituye una adecuaciòn hecha por el Estado para ajustarse a la demanda de la poblaciòn reconociendo que si los derechos -- laborales consagran los mìnimos necesarios para garantizar al trabajador una existencia humana, justo es tambièn garantizar a todos la posibilidad de trabajo.

No obstante, para desentrañar realmente la importancia que tiene el derecho al trabajo como norma Constitucional, es necesario recordar la problemàtica que el estado mexicano intenta superar.

No obstante para desentrañar realmente la importancia - que tiene el derecho al trabajo como norma constitucional, es necesario recordar la problemática que el Estado Mexicano intenta superar.

El derecho al trabajo, entendido como la posibilidad - de que cada individuo posea la facultad de obtener un empleo digno - socialmente útil y escogido con plena libertad, se bifurca como fenómeno de estudio ya que descansa tanto en lo jurídico como en lo económico. Más específicamente, entra de lleno, en la jurisdicción -- de la política de empleo, misma que ofrece dos posibilidades: las -- doctrinas de máximo empleo y las del pleno empleo.

Debe reconocerse que el pleno empleo sólo resulta factible en los países de economía centralmente planificada, o en aquellos donde el estado es el único factor de la economía y donde el - sistema político descuida o limita las garantías individuales tradicionales.

Al respecto, cabe advertir que no es este el caso de -- México. Ya que existe la decisión de lograr la justicia social sin - dañar la libertad: de ahí que el derecho al trabajo debe entenderse - como la obligación del estado de dirigir los esfuerzos sociales a una situación de empleo pleno o, como señala el artículo 123, hacia la - creación de empleos y la organización social para el trabajo.

Los actos del estado no son producto de la casualidad; no obedecen a la irreflexión ni al azar. Al enviar al Congreso de - la Unión la iniciativa de Reforma Constitucional que consagró el de-

recho al trabajo, el presidente de México respondía a un problema -- que exigía solución urgente; esto es en 1917.

La iniciativa presidencial tiene muchos aspectos merecedores de comentario, pero sólo es posible subrayar que haya sugerido incorporar el derecho al trabajo al texto del artículo 123, en vez de consignarlo entre los derechos individuales que define el capítulo primero de la ley fundamental.

Un motivo central explica el porque de esta decisión: -- el nuevo derecho es un derecho social, no una garantía individual; -- es uno de los deberes que la sociedad mexicana reconoce tener hacia sus miembros.

Por otra parte, debe comentarse también que al promover la consagración del derecho al trabajo el primer magistrado sentó las bases para que el derecho del trabajo fuese más eficaz y se tradujera en beneficios sociales de más amplios alcances para todos los -- mexicanos.

El nuevo derecho al trabajo, por último, no es resultado de una decisión aislada sino de una política congruente y unitaria.

En el actual régimen la constitución ha conocido otras reformas sobre todo en el artículo 123, que se orientan precisamente a adecuar el derecho laboral legado por el constituyente de 1917 a -- la actual realidad mexicana.

Destaca la obligación patronal hacia el derecho a la capacitación y al adiestramiento que en la actualidad gozan todos los --

trabajadores de México.

Es pertinente recordar la federalización de estas materias junto a las de seguridad e higiene en el trabajo, así como el haber integrado en el artículo 123 una legislación adecuada a las -- asociaciones cooperativas y otras formas de organización social para el trabajo.

Los cambios se deben a una política integrada y unitaria y responden a una nueva manera de entender el proceso económico y a un reconocimiento más pleno de la solidaridad social.

Los primeros regímenes del México revolucionario dedicaron su atención fundamental a consolidar el sistema político; su acción en el aspecto económico fue asistemática hasta mediados de la década de 1930 en que se empezó a adoptar un modelo de desarrollo -- macroeconómico, al que se le conoce como estabilizador.

Tal modelo descansaba de manera fundamental en la tesis de que reforzando el sector secundario de la economía el producto nacional bruto, de la economía crecería a tal grado que sus beneficios se derramarían automáticamente hacia los demás sectores, con lo que, entre otras cosas, se utilizarían volúmenes crecientes de mano de obra y sería posible alcanzar niveles aceptables de empleo y bienestar social.

El modelo respondía a las doctrinas económicas de entonces, más no fue sino hasta varias décadas más tarde que fue posible advertir sus equívocos, entre los que deben destacar el reducido

crecimiento del sector agropecuario y aún, en contra de lo previsto, el hecho de que el sector industrial, absorbió cada vez menos mano de obra ya que incorporó tecnología avanzada lo que implicaba mínimos requerimientos de personal y, en todo caso, trabajadores con formación técnica especializada.

Estos hechos se tradujeron en una formación significativa del mercado interno y en un crecimiento desmedido del sector -- terciario, básicamente en el de comercio y servicios.

El modelo de desarrollo adoptado produjo realidades -- alarmantes en la vida nacional: redujo el débil mercado interno también el restringido mercado de trabajo, creó una disparidad entre las habilidades de los trabajadores y las necesidades de la capacidad instalada y, por último, favoreció la producción de bienes socialmente -- innecesarios, haciendo con ello más difícil que el país alcanzara la autosuficiencia.

El problema más grande y apremiante es la falta de fuentes de trabajo en términos de calidad, cantidad y oportunidad. Baste mencionar los últimos indicadores con que se cuenta: "... En 1977 de la población económicamente activa que sumaba 17.8 millones de personas, el 8%, o sea casi millón y medio estaba desempleada - y el 47%, o sea ocho y medio millones, vivían en condiciones de subempleo, o lo que es igual, menos del 50% de dicha población contaba con un empleo adecuado, esto es, económicamente productivo y remu-

nerado de manera justa..."(3).

Lo anterior significa que la participación del factor trabajo en la generación del ingreso nacional es de apenas el 35% - y, como es de suponer este fenómeno incide también en otras áreas - básicas como las de bienestar social y las de seguridad laboral. Así por ejemplo, de once millones de asalariados sólo la mitad está agrupada en sindicatos; los demás tienen una capacidad de negociación muy reducida.

Estos datos aclaran la visión de la problemática que enfrenta el país en materia sociolaboral y, a la vez, sirven para explicar porque se ha decidido reorientar el proceso del desarrollo desde sus bases y destinar ahora el esfuerzo, de manera armónica, a la promoción de todos los sectores.

Debe destacarse un punto de especial importancia: la respuesta a los problemas de empleo no se encuentra, ni se pretende que esté sólo en la consagración constitucional del derecho al trabajo. Este es sólo un aspecto si se quiere el más aparente, sino - un aspecto de todo un sistema de acciones que tiene implicaciones - económicas, jurídicas y sociales.

(3) Belssa Belsado, Guido. Derecho al Trabajo y Política Laboral. Editorial Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México 1979. 8a. época, Tomo II. pág. 24.

La política laboral es un apartado de la política nacional y con ella, responde a los grandes objetivos nacionales que comprenden un mínimo de bienestar, autosuficiencia en alimentos, - empleo para todos y el cuidadoso manejo de los energéticos nacionales.

México está en un momento crucial de su historia. Es necesario responder a él mediante la Unidad y aprovechando las oportunidades que brinda la naturaleza, pero, sobre todo, aprovechando - plenamente las capacidades y hacer del trabajo un instrumento de justicia y bienestar.

No basta con la acción gubernamental. En el futuro - de México todos los mexicanos deben estar comprometidos. Sólo con el conocimiento y el esfuerzo de todos se logrará que sea una realidad el derecho al trabajo, no un ideal que marca la Constitución.

Unidad y organización, democracia y justicia, trabajo y libertad para todos. Esto es lo que se desea para todos y lo que consideramos se debe lograr.

### 1.3 EL DESEMPLEO Y SUS CAUSAS.

Se ha dicho y escribe con frecuencia, que el desempleo se ha convertido en el más grave problema de la época; que la lucha -

contra el desempleo corresponde a todos los sectores sociales y a todos los pueblos y naciones del mundo, que el desempleo en los países altamente industrializados afecta la vida de los países en desarrollo y viceversa, aumentando principalmente en estos últimos, la pobreza y la injusticia social. El problema es complejo y no exclusivamente propio de América Latina ni de los países del tercer mundo.

Muchos factores inciden que las demandas de aumento de salarios son causas determinantes de la inflación y el desempleo, sino más bien reacciones que provoca la inflación debido a la alza constante de los precios y del costo de la vida. Una posición más determinante corresponde a los conflictos políticos, al papel desempeñado por el estado y a la falta de previsión y de sensibilidad de los gobernantes.

La justa retribución indispensable para la paz y el equilibrio social no depende de la caridad del empleador, sino más bien -- del Derecho de asociación profesional consagrado y protegido constitucionalmente, pero indefenso y desprovisto de protección en la práctica.

El monopolio industrial y tecnológico de los países altamente industrializados, el desequilibrio de la balanza comercial, un desmedido crecimiento poblacional, la falta de formación profesional y técnica de una adecuada orientación de la producción entre otros, -- son factores que afectan a los países más pobres en vías de desarrollo, deteriorando su economía, y situándoles en desventaja en la lucha común contra el desempleo.

El desempleo es mayor en las mujeres que en los hombres. La situación de los jóvenes es dramática. Carecen de formación y -- orientación profesionales. Una parte emigra a las ciudades acrecentando sus cordones de pobreza, otra, va al exterior en busca de trabajo y mejor vida. Los menos, consiguen empleo en el país. Las estadísticas revelan que los mayores niveles de desempleo se registran -- entre los jóvenes de ambos sexos que ingresan al mercado de trabajo. La verdad es que no hay empleo disponible para estos jóvenes.

Una encuesta urbana que hicimos nosotros en mayo de -- 1995, revelò que el 43% de los ocupados eran subempleados, esto es más de las dos quintas partes de la mano de obra esta subutilizada, y las dos terceras partes perciben menos del salario mínimo legalmente establecido, según dicha encuesta.

Las perspectivas para los años 1995-2000, no son mejores. El país depende de los precios que a los principales países de exportación (café, cacao, azúcar, oro, ferroniquel, plata, petróleo, etc.).

La producción agrícola ha disminuido. El nuevo gobierno lucha por reactivarla y fortalecerla. La ayuda internacional y -- los nuevos productos para la exportación, incluyendo el desarrollo -- del turismo parecen abrir una brecha esperanzadora que es en gran parte mermada por la especulación, la usura, la ignorancia y la lucha -- política sectaria. Las zonas rurales son deforestadas cada vez más y los campesinos emigran, formando cordones de miseria en las periferias

de las grandes ciudades y de las principales ciudades del país.

En diciembre de 1994, se produjo una gran explotación social de protesta popular, que fue reprimida brutalmente, y existe el temor y hasta la posibilidad de que si no se encuentran remedios a corto plazo se produzcan hechos similares en un futuro próximo de consecuencias impredecibles.

Una de las fórmulas con que se procura hacer frente a esta situación, es el consenso mediante un diálogo amplio del gobierno y los demás sectores sociales, con la anuencia de la iglesia católica en el estado de Chiapas ha tomado la iniciativa, colocándose a la vanguardia a fin de encontrar fórmulas que permitan a través del diálogo, lograr una salida que evite la erupción del volcán sobre el cual descansa la vida nacional.

Se aspira a un pacto social, económico político; a una nueva forma de negociación que asegure aunque sea temporalmente la paz social. Se trata en definitiva, de establecer nuevos empleos y horizontes así como nuevos marcos para la negociación colectiva.

El nuevo gobierno ha revitalizado algunas industrias y trata de sanear, los bancos comerciales y del estado, el transporte marítimo, dando equipos modernos de trabajo, con lo que cambia totalmente la fisonomía de algunos cuerpos nacionales, las industrias cerámica y cigarrera del mueble, y en el área de la comunicación se notan cambios tecnológicos de interés. Las computadoras inician su incursión ascendente en el medio, transformando las formas de trabajo en --

oficinas pùblicas y privadas y negocios de particulares, percibiéndose el impacto de las nuevas tecnologías en los altos salarios devengados y mejor trato que reciben los nuevos trabajadores calificados y en la cantidad indeterminada de desplazados que aumenta el número de desocupados. Este impacto se percibe aún en el sector agrícola, quizás con igual o más fuerza.

Sin embargo, hay esperanzas y deseos de superación. -- Existe la Comisión Nacional de Empleo, y como se ha dicho, se hacen intentos encaminados a lograr un paro social; solidaridad y cooperación en las áreas sociales y económicas que sirven de base a un nuevo ordenamiento, a una reorganización de nuestros recursos, necesidades y esfuerzos para el desarrollo, para el bien común, para un futuro -- mejor.

Aunque la Comisión Nacional de Empleo, de estructura -- tripartita, no ha sido aún realmente efectiva, se ha manejado con éxito y orienta la formación profesional en la nueva dimensión de la democracia participativa, como herramienta necesaria para enfrentar el cambio social y tecnológico y fortalecer la integración humana, con el convencimiento de que el hombre está por encima del capital y de los instrumentos de producción. De este modo y con el concurso del gobierno y de los interlocutores sociales, quienes informan a su cuerpo de dirección proyecta la formación profesional, como un medio indispensable al servicio del progreso social arraigado firmemente, en los planes de acción y desarrollo nacionales, con el concurso bene--

plácito de todos los sectores de la vida pública y privada del país. No obstante, ha tenido y tiene que vencer obstáculos o limitaciones - impuestas por el estado y el sector privado, entre los cuales cabe citar la carencia de: "... planificación, la desarmonía entre los programas de fomento del empleo y la política económica; dificultades en la integración de la formación profesional como componente de una política de empleo; las características particulares del empresario nacional; la ausencia de un sindicalismo de participación; la baja tasa numérica de trabajadores organizados; el sectarismo o desunión sindical y el hecho de que el incremento en la actividad productiva se fundamenta en incorporar tecnologías avanzadas en detrimento de la mano de obra, en país que posee este recurso en forma abundante...".(4).

Cabe advertir, que existe una creciente demanda de empleo no satisfecho, tendencia al despido de trabajadores no calificados, particularmente mujeres y jóvenes, a la jubilación anticipada, - al incremento de trabajo informal y de las relaciones de trabajo atípicas.

Paradójicamente ha disminuido el número de convenios colectivos, aunque ha crecido el número de sindicatos, principalmente en el interior del país y de la zona rural, donde la estructura de la producción comprende el pequeño fundo de carácter familiar, la hacienda -

(4) Hernández Rueda, Lipo. El Desempleo como un Problema Social, sus Causas y Soluciones. Gobierno del Estado de México, Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Año II, No. 3. Toluca, México 1989. pág. 86.

agrícola tradicional en proceso de modernización, y la empresa rural moderna, generadora de nuevos empleos, notable en la producción de frutas para el comercio exterior, flores para la exportación y frutos agrícolas para la producción de grasas comestibles. Sólo en estas últimas (Empresa rural moderna) se observan nuevos métodos de producción y técnicas modernas de carácter administrativo.

Cuanto antecede revela que en nuestro medio han surgido nuevos empleos en la zona rural y en las áreas de la comunicación, la informática, la electrónica, incluyendo el turismo, así como la formación profesional en estos dominios. En algunos convenios colectivos se prevee los desplazamientos o despidos por cambios tecnológicos, debiendo en estos casos el empleador procurar en lo posible otro empleo al trabajador desplazado. Se establece también la prioridad para la mano de obra nacional sobre la extranjera. Es cada vez más -- acentuado el trabajo compartido y por solidaridad y otras formas de relaciones de trabajo atípicas, incluyendo el trabajador sustituto y el trabajo a domicilio de personas calificadas.

El nuevo gobierno trata de reanimar la economía y alentar la inversión privada, restableciendo la confianza perdida. Trata de sanear la industria azucarera y de motivar al campesinado para aumentar la producción y el rendimiento.

Esta política es una inyección que revitaliza al país. No obstante tropieza con la reducción de la cuota azucarera en el mercado norteamericano, una disminución en el precio del petróleo, así --

como otros factores adversos en el orden interno y externo que son necesarios para vencer o neutralizar.

Se percibe una orientación de la producción a los mercados abiertos y hacia áreas de exportación no tradicionales. Un interés marcado en quebrantar el desequilibrio en la balanza comercial; en el uso de nuevas tecnologías; en el fomento de la industria agropecuaria; en la superación de limitaciones como la falta de agua, -- energía eléctrica, exceso de inmigración rural, desempleo urbano, en el desarrollo de actividades que generen ingresos al fisco, en la --- creación de controles para que esos ingresos entren regularmente y no sean distraídos en su finalidad y destino legítimo; en la reorientación de las universidades y escuelas técnicas, a la formación de los - jóvenes hacia las profesiones que demandan el desarrollo del país; un incremento y mejor distribución de las zonas francas, incluyendo la - incorporación del progreso tecnológico o nuevas técnicas en el sector agrícola.

Urge pues que la Comisión Nacional de Empleo despierte y que los interlocutores sociales y el gobierno establezcan medidas de - política de empleo que deben adaptarse al marco de la política económi - ca del gobierno, de forma que permita conseguir y mantener en lo posi - ble el más alto nivel de empleo, mejorando la estructura ocupacional y las condiciones de vida y de trabajo.

Dicha política debe pues, perseguir entre otros propòsitos, a juicio nuestro:

- 1.- Aumentar el nivel de empleo a través de programas destinados a -- fomentar la colocación de trabajadores;
- 2.- Establecer y dirigir programas adecuados de prevención y protección del desempleo.
- 3.- Fomentar y reorientar la información y la consulta, así como la - orientación y la formación profesional;
- 4.- Proteger la movilidad geográfica y ocupacional;
- 5.- Establecer medidas de carácter selectivo para zonas geográficas - donde la desocupación y la pobreza tengan mayor incidencia para - sectores económicos en crisis.

En definitiva, urge, además del aumento de la produc-- ción la creación y fomento del empleo, la coordinación e integración de la política económica y el empleo con acciones específicas en la - agricultura y la industria, lo que se alcanza con el consenso y la -- participación colectiva y la reanimación de la inversión privada y pù blica y programas para zonas y grupos específicos, particularmente -- jóvenes y mujeres con responsabilidades en regiones aisladas y empobre cidas.

Estas ideas se exponen en ánimo de cooperar a los requi sitos del tema que me he asignado, aun a sabiendas de su complejidad y dificultades, aun para los expertos, quienes poseen dotes y condicio nes especiales de las cuales yo carezco.

#### 1.4 SU EVOLUCION EN LA LEY DE 1980. (REFORMADA)

Sin duda, al formularse la constitución política de -- los Estados Unidos Mexicanos de 1917, asistimos al nacimiento de una novedosa concepción jurídico-política que revolucionó la teoría propia del derecho constitucional, cuando se rompió la rigidez de un -- esquema eminentemente formalista, para dar paso a normas de suprema -- jerarquía más humanistas y dinámicas, que sobrepasaban con amplitud los principios del liberalismo del siglo XIX.

La luz del constituyente de Querétaro brilla con nitidez sin par al día de hoy. Las modificaciones que se han ido introduciendo en nuestra Carta Magna, lejos de deteriorar el sentimiento de la tesis de Karl Loewenstein, lo han avivado, porque se trata de reformas que enfatizan las garantías sociales y fortalecen nuestro -- Pacto Federal.

Dentro de esta tónica, pueden catalogarse como de gran trascendencia los decretos que se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978, y a través de los cuales se elevó a rango de garantía constitucional, el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento y se federalizó la aplicación de las normas del trabajo en varias ramas industriales y en -- las materias de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramien-- to.

Sin embargo, y según ya sabemos, de estas últimas re-- formas derivó un proceso secundario de adecuación de las disposicio--

nes laborales, el cual involucró a la Ley Federal del Trabajo y determinó la expedición de un nuevo reglamento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de otro para normar la estructura orgánica de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo descentralizado de esta Secretaría y creado según los términos del artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, para tener a su cargo el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

El intenso proceso de reformas legales de que ha sido objeto el Derecho Laboral Mexicano es la Administración del Ex-Presidente José López Portillo, es consecuencia directa del reclamo nacional porque se estableciera un sistema que conciliara las aspiraciones personales de la clase trabajadora con el insoslayable requerimiento de aumentar la productividad en todos los centros de trabajo del país. Esta ocasión es particularmente propicia para reconocer que las cualidades de dicho sistema, fueron producto de la sensibilidad política del Ex-mandatario de su convicción claramente obrerista y de la elemental congruencia que compromete al hombre con su idea.

El análisis que se ha hecho en relación con las reformas y adicciones a la Ley Federal del Trabajo, ha permitido advertir que se está ante un sistema típicamente participativo y enormemente flexible y que, en el fondo de él, subyace la confianza irrestricta del Gobierno Federal en el patriotismo de los obreros y de los pa--

trones, ya que el desarrollo de los acontecimientos, permite anticipar que unos habrán de ejercer racionalmente su derecho y otros habrán de cumplir responsablemente su obligación.

Considero que no podía ser de otra forma si recordamos que su régimen administrativo que postulaba filosóficamente era que "la solución somos todos".

En consecuencia, se estima que es inaplazable fortalecer las acciones de capacitación y adiestramiento en pequeños y medianos establecimientos para detener su creciente deterioro en el papel que desempeñan dentro de la economía nacional.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento cabe advertir que se están constituyendo aceleradamente, como una -- elocuente muestra de interés de los sectores involucrados en el proceso productivo, por apearse a los términos de la Ley Federal del Trabajo; los consejos consultivos han sido instalados totalmente y según se pudo constatar es determinación firme del actual Secretario del Trabajo y Previsión Social, Lic. Santiago Oñate Laborde, el que sus dictámenes sean atendidos. En cuanto a los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, es indispensable subrayar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe explorar distintas ramas de actividad económica que concurren a la formación de nuestro producto interno bruto, a fin de determinar cuáles de ellas resultan propicias para el funcionamiento inmediato de estos órganos de auxilio, en atención al número de establecimientos que cada una de ellas

comprende, el volumen de mano de obra que absorva, las peculiaridades de sus procesos tecnológicos y, el clima de las relaciones obrero patronales.

Analizando así todo lo anterior, es de considerarse que el reto de nuestro tiempo, es pensar creativamente y actuar decididamente.

Para cerrar este inciso, es preciso invocar el pensamiento del señor Lic. López Portillo, quien dijo que:

"Propósito fundamental de la voluntad de justicia social es capacitar a cada entidad que trabaja para que sea suficiente a solucionar sus necesidades básicas. Capacitar para trabajar, porque es el trabajo la única fuente legítima de la riqueza, de la creación de los bienes y de sus derechos a su disfrute".

#### 1.5 EL PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD.

La normatividad vigente en materia de capacitación para los trabajadores es relativamente reciente en México, existen antecedentes que pueden considerarse remotos, ya que desde la época colonial se registraban actividades en esta materia. En efecto, el método de instrucción para el trabajo, originalmente consistía en que una persona experimentada en determinado oficio o actividad, instruía a un aprendiz en dicha labor, con el objeto de impartirle conocimientos y desarrollarle habilidades. Desde entonces, la capacitación y el adiestramiento como procesos de enseñanza-aprendizaje, han evolucionado

do conjuntamente con las nuevas técnicas pedagógicas y didácticas.

Cabe advertir, que la necesidad de capacitar a los trabajadores se incrementó en la misma medida en que crecía la industria, ya que la fuerza de trabajo frecuentemente no era suficiente, sino - que requería de cierta calificación para satisfacer los requerimientos de las transformaciones tecnológicas.

Durante la celebración del Congreso Constituyente de -- 1916-1917, al debatirse el problema laboral y desembocar dichos debates en la redacción del Art. 123, se hizo evidente la preocupación - por atender más el problema de la educación elemental de los trabajadores que el de capacitarlos para el trabajo, lo cual explica la inclusión en la fracción XIII del citado precepto, de la obligación patronal de: establecer escuelas, enfermerías y de más servicios a la - comunidad, que condujo a la creación de las escuelas.

Sin embargo, la preocupación por la capacitación para el trabajo se expresó en la inclusión de un capítulo destinado al aprendizaje en el Código Civil de 1870 y posteriormente en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Fue la Ley Federal del Trabajo de 1970, la que se ocupó de una forma más integral de la educación de los trabajadores al reglamentar no sólo las obligaciones patronales en materia de educación elemental, sino también al precisar la relativa al otorgamiento de becas y al establecer explícitamente las obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento. Empero, fue en 1977 y 1978 que se elevó

a rango constitucional esta obligación, al incluirla en la fracción XIII del apartado "A" del Art. 123 y al reglamentarla con detalle y efectividad práctica en la Ley Federal del Trabajo, para lo cual se adicionó el Capítulo III bis. al Título Cuarto.

Aun cuando los objetivos de los tres tipos de obligación educacional a cargo de los patrones tienden al beneficio de los trabajadores, son claramente diferenciables: las relativas a proporcionar o coadyuvar educación elemental, siendo de gran importancia, no está directamente relacionada con el trabajo, sino que tiene un contenido profundamente social; la que se refiere al otorgamiento de becas, también se encuentra, como lo expresa Mario de la Cueva: "... En las fronteras del derecho del trabajo y de la seguridad social..." (5), aunque su aplicabilidad es más limitada, pues sólo se extiende a las empresas con más de 100 trabajadores y aun en ellas su número es limitado, legalmente de una a tres, condicionándose su otorgamiento y conservación, a factores tales como la aptitud y dedicación y a una obligación general, tanto desde el punto de vista de los patrones, como por lo que hace a los trabajadores, y por otra parte, se trata de una obligación directamente vinculada con el trabajo.

La primera norma que constituye el marco jurídico de la obligación patronal en materia de capacitación y adiestramiento, lo -

(5) Marquet Guerrero Porfirio. El Marco Jurídico de la Capacitación. Ediciones Contables y Administrativas, S. A. de C.V. Agosto 1993. pág. 53.

es el Art. 123 Constitucional, apartado "A" fracción, cuyo texto - vigente fue producto de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del nueve de enero de 1978, mediante el cual, precisamente, se elevò a rango Constitucional el mencionado derecho. - El texto Constitucional expresa: "... Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estàn obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitaciòn o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los - cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligaciòn...". (6).

Es importante también, por su rango Constitucional, - citar la reforma de la misma fecha a la fracción XXXI del apartado - "A" del Artículo 123, en la parte relativa que determina como de competencia exclusivamente de las autoridades federales, a las que se refieren a: "...Obligaciones patronales en materia educativa, en los tÈrminos de Ley; y respecto de las obligaciones de los patrones en materia de capacitaciòn y adiestramiento de sus trabajadores...". (7).

Se advierte que, con la reforma anterior, el poder revisor de la Constitución pretendió corregir una deficiencia o debilidad històrica del derecho a la capacitaciòn y adiestramiento, relativa a la falta de capacidad de los trabajadores individualmente considerados, -- que aún representan a la mayoría, para poder exigir legalmente su ob-

(6) ob. cit. pàg. 54.

(7) idem.

servancia. Con esta reforma constitucional se establecieron las bases para que las autoridades federales asumieran un papel más activo en el cumplimiento de estos derechos de los trabajadores y correlativa obligación patronal, con la plena comprensión de que la etapa de desarrollo por la que atraviesa el país, desde hace varias décadas, requiere un mayor impulso a la elevación de la calidad de los recursos humanos a efecto de lograr mejorar los índices de la productividad, lo cual sólo será posible generalizando este derecho para todos los trabajadores y la obligación para todos los patrones.

Independientemente de la existencia de algunos otros ordenamientos que se ocupan de regular los aspectos generales de obligaciones y sistemas educacionales que afectan tanto a los trabajadores, como a los patrones, desde el punto de vista estrictamente de la capacitación y adiestramiento, el marco jurídico-legal está contenido en la Ley Federal del Trabajo. En efecto, desde la expedición del ordenamiento laboral vigente, en 1970, la obligación patronal y correlativo derecho de los trabajadores quedó establecido en el Artículo 132 - fracción XV, disposición que fue justificada en la Exposición de Motivos de la Ley Laboral, en los términos siguientes: "... Se recogió la tendencia universal en favor de cursos de capacitación profesional, a cuyo fin, la fracción XV consigna la obligación de las empresas ...; es indudable que la industria moderna requiere un personal cada vez mejor capacitado, razón por la cual, los cursos que se proyectan redundarán, ante todo, en beneficio de las empresas y además, en favor

de los trabajadores, que podrán ascender en los casos de vacantes y - puestos de nueva creación y obtener así mejores ingresos...". (8).

En cuanto a la importancia y función de la productividad, no sería excesivo afirmar que es "la única fuente mundial importante de un crecimiento económico, un progreso social y un mejor nivel de vida reales".

Por ello, la productividad es un indicador del grado de competitividad industrial de un país, pudiendo decirse que esa competitividad no puede basarse en una mano de obra barata sino en la calidad de la producción. Una mayor productividad así entendida, implica no solamente un crecimiento económico sino también un desarrollo equilibrado que destierre la pobreza y la injusticia social.

En tal sentido, en México el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994, en el punto 1.1 trata de la Modernización y Productividad. En él se destaca la importancia de la capacitación, señalando que el cambio tecnológico acelerado en la época actual exige no sólo la transformación de los perfiles ocupacionales que habrán de cubrir quienes se incorporen en los próximos años a la actividad productiva, sino de un harto proceso de readaptación de mano de obra en activo.

Expresa significativamente, que la economía internacional

(8) ob. cit. pàg. 56.

no busca ya ventajas competitivas de la mano de obra barata, sino que "la competitividad se asocia cada vez más a los conceptos de calidad total y de productividad". Alude el capítulo dos al rezago tecnológico, indicando que las actividades vinculadas al desarrollo de la ciencia y la tecnología no han motivado el interés de las empresas. Se importó tecnología frecuentemente inapropiada y en desuso; la investigación se dejó casi en su totalidad en manos del Estado, y debido a la falta de estímulos, muchos de los investigadores mejor capacitados salieron del país. También es deficiente la vinculación del sistema educativo a las necesidades del aparato productivo, como lo revela el hecho del desempleo o subempleo entre los egresados de las instituciones de enseñanza superior y de centros de capacitación, que después no encuentran una ocupación adecuada en el campo laboral. Las estadísticas muestran que del total de profesionales medios y superiores del país, el 36% se encuentran inactivos, lo que representa un costo social muy alto.

Cabe advertir a los empresarios, que primero se debe buscar la "calidad", con lo cual sobrevendrá el incremento de las utilidades; pues si se antepone a la calidad la obtención inmediata de utilidades, redundará en detrimento del buen funcionamiento de la empresa, ya que perderá competitividad tanto en el plano nacional como en el internacional.

Como ya se ha reseñado, en 1977 el Poder Ejecutivo Federal decidió asegurar el derecho para el futuro, a través de las refor-

mas constitucionales a las fracciones XIII y XXXI del apartado "A" - del artículo 123, por lo que promovió una iniciativa en ese sentido ante el Congreso de la Unión con la intervención es su momento, de - las legislativas locales. Un año más tarde, se adicionó la Ley Federal del Trabajo con un Capítulo III bis. al Título Cuarto, conteniendo los Artículos 153-A al 153-X, en los que se determinan con mayor - precisión, claridad y efectividad los lineamientos de la capacitación y/o adiestramiento. Asimismo, se reformó el contenido del Capítulo - IV del Título Once del propio ordenamiento laboral, a efecto de incre- mentar y precisar las facultades y atribuciones de las autoridades - federales, a efecto de asegurar la efectividad y cumplimiento de es- te derecho.

Asimismo, el Artículo 25 fracción VIII de la misma Ley Laboral, establece la obligación de los sujetos de la relación indi- vidual de trabajo de incluir en los contratos individuales de traba- jo, que deben celebrarse cuando no existan convenciones colectivas - aplicables, "... La indicación de que el trabajador será capacitado o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley..." (9).

Es oportuno señalar, finalmente, que en las convenciones colectivas de trabajo pueden incluirse derechos y sistemas de capaci-

(9) ob. cit. pág. 58.

tación, adiestramiento y desarrollo laboral superiores a los que exige la Ley, pues dicha superación es inherente a la naturaleza de dichos instrumentos normativos, aunque en la práctica para ello se requiere del concurso de una organización sindical que realmente se -- preocupe por el bienestar no sólo presente sino también futuro de sus agremiados, así como de un patrón que esté plenamente consciente y - convencido de que mientras mejores sean los sistemas de capacitación, adiestramiento y desarrollo de los trabajadores a su servicio, mejor será la eficacia, eficiencia y productividad de sus actividades y mayor será la armonía que caracterice a las relaciones laborales.

## CAPITULO II. CARACTERISTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO INDUSTRIAL.

### 2.1 CARACTERISTICAS TECNICO-PRODUCTIVAS DE LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL.

El análisis de la composición de la fuerza de trabajo distribuida en el mercado del trabajo urbano plantea dos preocupaciones centrales; la primera tiene relación con una posible correspondencia entre las características técnico-productivas de la actividad industrial y el tipo de mano de obra demandada. La segunda se orienta al comportamiento de la población trabajadora estratificada como clase económica que mantiene una conducta política afectada por su marcada heterogeneidad. Existiría, a juicio de algunos autores, - una relación directa entre composición heterogénea de la clase trabajadora, desde el punto de vista de su inserción en la estructura productiva y su comportamiento como clase política.

El primer problema planteado apunta hacia una relación causal entre los diferentes elementos que inciden en el nivel de desarrollo de la actividad económica y sus repercusiones en la formación de una masa trabajadora heterogénea. El segundo, en cambio, plantea una posible disociación de dos imágenes aparentemente contrastantes y complementarias. En una los trabajadores aparecen fragmentados en un mercado de trabajo débilmente integrado, en el cual, coexisten un núcleo industrial moderno y un amplio sector periférico donde las relaciones de trabajo reflejan profundas desigualdades. En la otra, --

este espectro de trabajadores se nos presenta como un actor social -- unificado, pero que debido a su heterogeneidad tendria una tendencia a un comportamiento político débil, no consolidado en intereses comunes que identifiquen a la clase trabajadora como una totalidad homogénea.

Este trabajo no se propone profundizar este último aspecto; sin embargo, es conveniente reconocer que el conocimiento de las características económicas y sociales de la clase trabajadora -- constituyen un antecedente indispensable en el estudio del comportamiento sindical.

La estrecha vinculación entre las características del mercado laboral y el comportamiento político es llevado a su máxima expresión por Sturmfal: "... la huelga es ineficaz cuando existe una gran masa desempleada en el mercado de trabajo urbano, de allí que la protesta obrera se traduzca menos habitualmente en un mero abandono del trabajo y más en una movilización callejera dirigida a atraer la intervención de los poderes públicos en favor de los trabajadores...".(10).

Al parecer, el estilo de crecimiento y desarrollo del continente americano ha traído como consecuencia una disociación entre

(10) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Características del mercado de trabajo industrial. Revista Mexicana del Trabajo. núm. 1. tomo III. 1980. pág. 51.

el comportamiento de los trabajadores como clase económica y clase política, las luchas sindicales que constituyen un rasgo de conducta política no emergerán como producto directo de un enfrentamiento de los trabajadores, como clase económica contra una estructura de poder empresarial. El campo de la lucha sindical estaría ubicado principalmente en el plano estatal: "... una primera relación entre el mercado de trabajo marcado por la abundante oferta de mano de obra y los movimientos laborales sobre la que ha llamado la atención la literatura ha sido el escaso desarrollo del collective bargaining y la emergencia en su lugar, de un sindicalismo político esto es, de una acción sindical que recurre más a la presión política sobre el estado que la confrontación en el ámbito de la empresa para lograr sus reivindicaciones...". (11).

A juicio de esta corriente de interpretación, el hecho de que el comportamiento político de la clase trabajadora no sea producto de la maduración de las luchas que los trabajadores debieran sostener al interior de cada empresa, trae como consecuencia la formación de una clase políticamente débil y heterónoma. En las palabras de Atouraine, se trata de que "...la cohesión social como clase de los trabajadores urbanos se encontró constantemente limitada y por la débil integración del mercado de trabajo. Situados al interior de un

(11) ob. cit. pág. 52.

modo de desarrollo que reproducía sin cesar sus contrastes internos, la unidad política de los trabajadores urbanos fué producto más de la intervención de agentes políticos externos, que de la acción de organismos generados en la propia práctica social de la clase ...".(12).

Es decir, gracias a la profunda heterogeneidad de la -- fuerza de trabajo urbana, hecho que diferencia a la clase trabajadora latinoamericana de la europea, el comportamiento sindical y político por lo general no resulta como producto directo de las luchas sindicales de la empresa, sino que trasciende a niveles estatales donde los problemas de relaciones laborales, horarios, salarios, etc., han sido más bien materias legislativas que plataforma de lucha directa -- entre los sindicatos y los representantes empresariales.

Un primer paso para detectar la relación entre la existencia diferenciada de mercados de trabajo, sus repercusiones en la -- composición en la mano de obra y, finalmente sus efectos en el comportamiento político, consistiría en una caracterización de la acción -- sindical en aquellos sectores de la industria y de la economía en general que presenten diferencias sustanciales en relación al tipo de crecimiento y expansión económica. Sería importante, por lo tanto, especificar hasta qué punto estas luchas constituyen manifestaciones de demandas reivindicativas y hasta dónde logran trascender al plano

(12) idem. pág. 52.

de la sociedad en general.

El presente trabajo, como dijimos, no tiene intención de extenderse en este aspecto del problema. Sin embargo, creo que -- el análisis del primer orden de preocupaciones planteadas al inicio de esta presentación puede llegar a contribuir significativamente en el segundo. Se trata entonces de lograr en primer lugar, una descripción de la fuerza de trabajo empleada en sectores que presentan características técnico-productivas diferentes y, en segundo lugar, especificar los mecanismos que intervienen en una absorción diferenciada -- desde el punto de vista cualitativo de la mano de obra.

La primera parte de este trabajo completa un marco teórico fundamentado en gran parte, por los resultados de numerosas investigaciones que realicé en la Ciudad Industrial del Valle de Cuernavaca (CIVAC), y en la Zona Industrial Vallejo, en el Estado de Guerrero y en México, D.F., respectivamente. La segunda parte corresponde a -- la presentación de los resultados que se obtuvieron en ambas investigaciones, lo que permite generalizar nuestras afirmaciones a un universo mayor que el contemplado en cada una de ellas. Finalmente, se plantea una síntesis de las conclusiones que aparecen como las más -- sugerentes, no sólo para profundizar algunos aspectos ya planteados por la literatura sino también para apoyar la definición de ciertas -- líneas programáticas en el orden de la política laboral y sindical.

Así tenemos que el rasgo característico del proceso de desarrollo latinoamericano lo constituye el incipiente crecimiento de

puestos de trabajo productivos y una expansión productiva de ocupaciones en el sector informal.

El sector informal agrupa a aquellas actividades que utilizan tecnologías simples y en donde la mano de obra es poco calificada. Asimismo la organización es mínima, las unidades productivas son de tamaño reducido y existe escasa separación entre el trabajo y el capital. Al parecer una de las características más importantes corresponde a lo que la OIT ha definido como una condición necesaria, "la facilidad de entrada al sector". Dicha facilidad de entrada está proporcionada principalmente por la ausencia de barreras administrativas y, en especial, por los escasos requerimientos de capital tanto físico como humano.

Las expectativas al inicio del proceso de crecimiento y desarrollo de los mercados nacionales, tanto en México como en el resto de América Latina, descansaban en la relación directa entre niveles de crecimiento y mayor volumen de ingreso promedio de la población. Lamentablemente la experiencia ha demostrado que dichas expectativas se han visto frustradas: el crecimiento económico no ha garantizado por sí sólo un mayor nivel de empleo ni una distribución equitativa de ingreso.

Las causas de lo que podríamos denominar un desajuste entre crecimiento económico (crecimiento del producto interno bruto) PIB y las necesidades socioeconómicas de la población (oportunidades de empleo productivo) se encuentran principalmente en el estilo de de-

desarrollo experimentado. El mismo no ha sido homogéneo, sino que, por el contrario, la incorporación del progreso técnico, la elevada concentración del ingreso en reducidos sectores sociales de la población y una restringida orientación del consumo han determinado un patrón de crecimiento que se caracteriza por su profunda desigualdad.

A esto se debe agregar que el modelo de sustitución de importaciones, lejos de facilitar el incurso de un desarrollo autónomo de las economías nacionales, ha acentuado su condición dependiente respecto de los países centrales.

En los países como el nuestro, el desarrollo desigual del sistema se ve agravado por la aparición de empresas transnacionales ubicadas fundamentalmente en el sector manufacturero. Este sector se ve amenazado por un equilibrio sectorial que se caracteriza por la concentración excesiva del capital en determinadas ramas de la industria, lo que trae como consecuencia el deterioro de sectores que no alcanzan los niveles de crecimiento y expansión de las empresas concentradas.

Pero esta desigualdad no se da sólo en el plano de desarrollo industrial sino también en toda la economía. El desequilibrio regional en el actual estado de desarrollo de proceso económico Mexicano constituye uno de los problemas más directamente vinculados con la presencia de una amplia población trabajadora desempleada o subempleada en las ciudades industrializadas. En efecto, las carac-

terísticas del proceso de sustitución de importaciones ha determinado un crecimiento desigual entre las zonas urbanas y las zonas rurales. El estancamiento relativo al que ha sido sometida la zona rural ha facilitado el desplazamiento de fuerza de trabajo a las grandes ciudades. En estas ciudades concretamente en donde se hace evidente el desajuste entre el tipo de crecimiento sostenido por la estructura productiva industrial y los requerimientos socioeconómicos de la población.

El resultado del estado heterogéneo entre la ciudad y el campo y entre los diferentes sectores de la producción industrial determina la presencia de mercados de trabajo diferenciados. Los factores condicionantes de este desequilibrio corresponden no sólo a las características de la estructura productiva (uso de tecnología, tipo de bienes producidos, nivel de inversión de capital, tipo de demanda, etc.) sino también a aquellos elementos que determinan la presencia de una clase trabajadora diferenciada en el mercado laboral urbano. Nos referimos en este último caso a las características migratoria socioeconómica, educacional, profesional y laboral de la fuerza de trabajo. Todos los antecedentes expuestos por la literatura sobre este tema demuestra que tanto el primer elemento (el de la estructura productiva) como el segundo (fuerza de trabajo) afectan de manera diferente los sectores formal e informal.

En realidad al referirnos al tipo de desarrollo de las zonas rurales debemos aclarar que el rezago socioeconómico del campo

en relación a las ciudades se debe fundamentalmente a factores de cambio que se derivan de la introducción de relaciones de producción capitalista en estas áreas, misma que acarrea la expropiación de campesinos, la expulsión de aparceros y otros agricultores no propietarios, teniendo por objeto el aumento de la productividad de trabajo y la consecuente reducción del nivel de empleo "... y a los factores de estancamiento que se manifiesta bajo la forma de una creciente presión demográfica sobre una disponibilidad de áreas cultivables que puede ser limitada, tanto por la insuficiencia física de la tierra aprovechable como por la monopolización de los grandes propietarios...".(13).

Nuestro propósito se orienta a explicar los mecanismos que influyen en la distribución estratificada de la fuerza de trabajo en el sector formal de la industria manufacturera. Además, nos proponemos especificar los mecanismos que intervienen en la absorción de mano de obra diferenciando una actividad productiva de otra.

Así nos encontramos que el sector formal es concebido como aquel que agrupa todas aquellas actividades de la economía caracterizado por la presencia de empresas organizadas, las que, dado un determinado nivel de inversión de capital, el uso de tecnología más compleja y el empleo de mano de obra más calificada determinan el com

(13) ob. cit. pág. 55.

portamiento productivo de la misma. El ingreso de mano de obra, a diferencia del sector informal, está condicionado fundamentalmente por la formación profesional o por los niveles de experiencia de la fuerza de trabajo.

Con tal objetivo llevamos a cabo la investigación de campo seleccionando siete empresas, tres en CIVAC y cuatro en Vallejo, representando las siete empresas un universo total de 3500 trabajadores. El método de muestreo utilizado en ambas investigaciones fue el aleatorio simple. Cada empresa fue considerada como un universo independiente ya que fundamentalmente interesa obtener inferencias a nivel de industria. Dentro de cada empresa se consideraron estratos de análisis, definidos a partir de la inseción en el sistema de producción, diferenciándose así el sector de producción del de mantenimiento. Finalmente, se definió un tamaño de muestra para cada empresa y en cada una de ellas se distribuyeron las diferentes secciones de manera proporcional al número de trabajadores ocupados en cada sección. La muestra global de CIVAC agrupó 230 casos y la de Vallejo 223 en ambos casos se aplicó el método de entrevista directa.

Así tenemos que la estratificación del mercado de trabajo urbano y movilidad ocupacional, recae en la marcada heterogeneidad del desarrollo industrial mexicano y se ha debido, además en gran parte, a la alta concentración de la actividad industrial en sectores en donde la presencia de capitales extranjeros, tecnologías avanzadas e importadas de los países centrales, determinan un ritmo de crecimien

to extraordinariamente más elevado que en la mayoría de las empresas nacionales.

En general, el crecimiento diferenciado de los sectores de la industria está vinculado con las características técnico-productivas predominantes en cada uno de ellos, estableciendo al mismo tiempo, diferencias en los requerimientos de la mano de obra. En otras -- palabras, el acentuado desarrollo desigual de la industria y la diferenciación entre sectores dinámicos (denominados también modernos) y de crecimiento lento (tradicionales) traen consigo la presencia de -- mercados de fuerza de trabajo diferenciados de acuerdo a los requerimientos expuestos por la demanda de cada actividad productiva.

Debido a diversas razones que serán planteadas más adelante, los sectores dinámicos de la industria, no alcanzan a absorber la fuerza de trabajo en oferta. Los nuevos integrantes del mercado -- de trabajo urbano (provenientes del crecimiento natural y de las mi-- graciones internas de la población), al no encontrar fácilmente ocupa-- ción en los sectores productivos en donde la demanda no está determi-- nada por la acumulación de capital, sino más bien por el excedente de fuerza de trabajo, y por la posibilidad que ofrece el mercado de pro-- ducir o vender algo que genere algún producto.

Esta diferenciación interna en el tipo de crecimiento -- sostenido por las diversas actividades industriales determina la pre-- sencia de una verdadera estratificación de mercados de trabajo distri-- buidos en el medio urbano de acuerdo a los niveles de inversión de --

capital, desarrollo tecnológico y organización de la producción. A fin de graficar esta afirmación podría decirse que el mercado de trabajo urbano está integrado por una gran diversidad de mercados de trabajo, empezando por aquéllos que se ubican en los sectores de gran -- composición de capital hasta llegar al más bajo escalón de la jerarquización establecida. Este corresponde al sector que agrupa actividades prácticamente artesanales, donde existe una escasa o insignificante inversión de capital, incipiente uso de tecnología y una organización laboral predominantemente informal. Entre estos dos extremos se extiende una amplia gama de actividades productivas que mantienen simultáneamente ambas características. Se trata de algunas pequeñas y medianas empresas organizadas donde parte significativa de la producción depende de la existencia de sistemas de producción atrasadas (incluso artesanales) o en proceso de transición.

A esta característica debe agregarse el hecho de que al interior de cada estrato de actividades, diferenciadas por el nivel de inversión de capital, tecnificación y organización de la producción se presenta también una jerarquización de mercados de trabajo. La -- heterogeneidad estructural trasciende las ramas industriales hasta alcanzar a las clases de actividades e incluso a las empresas.

Entendida la estratificación del mercado de trabajo como un continuo de actividades que se extienden desde el extremo modernizado al tradicional, y entre las cuales se establece determinadas -- interrelaciones, es posible explicar el permanente desplazamiento de

la fuerza de trabajo desde el sector informal al formal o a la inversa. Los escasos estudios practicados en México sobre este problema han reflejado que, por lo general, la puerta de entrada a la fuerza de trabajo (nativa o inmigrante) la constituye el sector informal en aquellas actividades que se caracterizan por su sencillez productiva y tecnológica. Una vez incorporada a la estructura ocupacional, la fuerza de trabajo tiene posibilidades de desplazarse entre ambos sectores, al interior de cada uno o incluso al interior de una misma unidad productiva o empresa.

Al hablar de la movilidad de la mano de obra se está apuntando, entonces, a dos fenómenos: a las características de la estructura de producción y a las de la estructura ocupacional. Lo importante es diferenciar entre la movilidad (horizontal) que ocurre entre ocupaciones diferentes sin implicar un ascenso o descenso social del trabajador y la (vertical) que corresponde a aquélla que se produce entre do ocupaciones diferentes (tanto entre los dos sectores del mercado como al interior de cada uno de ellos) y que trae consigo un cambio de las condiciones socioeconómicas del trabajador.

Se debe tener en cuenta que este tipo de definición debe ser realizado en condiciones técnico-productivas y económicas diferentes. Si analizamos, por ejemplo, las condiciones de un tornero -- en una empresa con características oligopólicas y la comparamos con -- las de otro ubicado en una empresa con características competitivas, -- veremos que debido a las diferencias en los niveles de rentabilidad, --

productividad, capitalización, etcétera, el desplazamiento de un trabajador desde el segundo tipo de empresa al primero, aun y cuando sea al interior de una misma ocupación la implicará un ascenso socioeconómico considerable.

La facilidad de entrada depende también de la estructura en donde se inserta la actividad en cuestión. En teoría, la facilidad de entrada se registra en mercados perfectamente competitivos y en algunos segmentos de los mercados de tipo oligopólico concentrado. En estos últimos, la instalación de empresas oligopólicas requiere de tamaños mínimos de mercado y condiciones de estabilidad, tanto para aprovechar las economías de escala como para asegurar una utilización adecuada del capital instalado.

Diversas investigaciones realizadas en América Latina - han mostrado que la movilidad más frecuente es aquella realizada en "...la base del mercado de trabajo, es decir, entre las actividades - informales. Las mayores dificultades se ven en los intentos de desplazamiento de la fuerza de trabajo desde el sector informal al formal y al interior del propio sector formal...".(14).

En México, por ejemplo, las escasas investigaciones realizadas al respecto, demuestran que los casos de movilidad vertical - ascendente, alcanzan solamente uno o dos lugares de ascenso en la es-

(14) ob. cit. pág. 58.

estructura ocupacional.

Las posibilidades de desplazamiento ascendente entre un sector y otro o entre dos ocupaciones diferentes están relacionados con el grado de elasticidad de la estructura ocupacional. Sabemos -- que, dadas las condiciones actuales del crecimiento industrial, éste ha estado favoreciendo la expansión de ciertas actividades que por -- sus características técnico-productivas no presentan la elasticidad -- necesaria para contribuir al empleo de mano de obra en las proporciones requeridas, a esto se debe agregar, que junto al crecimiento progresivo de la fuerza de trabajo está la baja capacitación de una proporción de trabajadores para desempeñar actividades calificadas.

Al parecer, uno de los elementos que ha estado influyendo en la presencia de trabajadores no calificados tiene relación con -- la composición de la población migrante que se ha trasladado a las -- ciudades desde las áreas rurales. Estudios realizados en el Distrito Federal, han destacado que, a diferencia de los años cincuenta, la fuerza de trabajo migrantes menos selectiva con niveles de educación más bajo y con escasa o ninguna experiencia laboral no agrícola. Los enormes contingentes migratorios que en estas dos últimas décadas han -- arribado al Distrito Federal nos permiten deducir que el mercado de -- trabajo urbano cuenta con una proporción de trabajadores escasamente -- calificados.

## 2.2 EL TIPO DE MANO DE OBRA DEMANDADA.

Al respecto tenemos que la composición de la fuerza de trabajo en el mercado de trabajo industrial, básicamente se da cuando se plantea el problema de la capacidad de absorción de la fuerza de trabajo por parte del sector industrial ya que se está apuntando a -- dos problemas; uno es lo que recientemente se ha denominado como las características técnico-productivas de la actividad industrial, y el otro se refiere a las características socioeconómicas de la fuerza de trabajo disponible.

En relación con la estructura técnico-productiva, se ha afirmado frecuentemente que los requerimientos profesionales impuestos por el uso de tecnología avanzada en los sectores modernos de la industria constituyen una alimentación en la absorción de mano de obra, diferenciándose de aquellos sectores donde la estructura técnico-productiva no exige un alto nivel de formación profesional y donde el -- desplazamiento de fuerza de trabajo es más fluido.

En cuanto a las características socioeconómicas de la mano de obra, es posible afirmar que la composición migratoria, profesional y ocupacional, determinan en gran parte la facilidad de entrada y el desplazamiento de la mano de obra en las diversas actividades productivas, la composición de la fuerza de trabajo no es más que una síntesis de los diferentes factores económicos, sociales y culturales que influyen globalmente en la capacidad del trabajador para desempeñar determinados oficios. La importancia que cada uno de estos facto

res tienen en el comportamiento laboral dependen en gran parte de las características del sector en el cual se encuentra disponible la mano de obra en los sectores modernos de producción, la formación profesional constituye normalmente la posibilidad de entrada del trabajador. Existe entonces una interrelación entre las características técnico-productivas de la industria y la composición socioeconómica de la fuerza de trabajo.

En realidad es más justo afirmar que la importancia de los elementos socioeconómicos que caracterizan a la mano de obra, ha evolucionado de acuerdo a las modalidades adoptadas por el propio proceso de industrialización, en efecto, en las décadas que marcan el verdadero inicio del proceso de industrialización los flujos migratorios constituyen un elemento importantísimo en la formación de la clase trabajadora urbana. Con los años, la propia complejidad de la estructura productiva industrial ha hecho que, independientemente de las características migratorias, los elementos determinantes en las posibilidades de absorción de mano de obra descansan más bien en las exigencias profesionales impuestas por la producción.

Veamos entonces que en las décadas de los ochentas y principios de los noventas los efectos de la migración recaen más en la capacidad del migrante para adaptarse a un nuevo contexto cultural (el de la gran ciudad), que en su formación profesional. Esta afirmación la confirma el hecho de que numerosos estudios referidos por el Instituto Nacional de Estudios y Proyectos en el Trabajo, por parte -

de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se orientan especialmente a resaltar por un lado los problemas sociológicos que impulsaron al migrante a abandonar el campo y desplazarse a la ciudad y, por -- otro, a las dificultades a adaptarse a la nueva vida.

### 2.3 FORMACION PROFESIONAL.

Comùnmente tenemos que el nivel de calificaciòn profesional se ha identificado con el nivel de escolaridad: "...cuanto mayor es el nivel de escolaridad mayor es el nivel de educaciòn...".(15).

Sin embargo, la complejidad alcanzada por el proceso de industrializaciòn ha hecho que las relaciones mecanistas en torno a estos problemas no representen un aporte objetivo para un anàlisis adecuado. Este trabajo de investigaciòn, nos permite observar la relaciòn cuantitativa entre el egreso escolar y el mercado laboral (en particular el fenómeno de movilidad ocupacional), se concluye que existe un -- desajuste entre el nivel de expansiòn escolar y las posibilidades de -- movilidad "intergeneracional" de la poblaciòn trabajadora "...Hay un -- evidente desequilibrio entre la estructura del sistema escolar y la -- del mercado de trabajo, que causa el desaprovechamiento de la mayor -- parte de los recursos humanos del país (es decir, de aquéllos que ob-- tienen dòsis de escolaridad relativamente bajas) y el deterioro del -- precio de mercado de mano de obra con enseñaanza media. Esto obstaculi

(15)ob. cit. pàg. 61.

za el desempeño de la función que se atribuye al sistema educativo como agente de la movilidad ascendente...".(16).

De los datos obtenidos en el estudio anteriormente mencionado se podría deducir que los trabajadores que han alcanzado niveles inferiores de escolaridad (primaria incompleta o completa presentan un margen de movilidad en ocupaciones que otorgan el salario mínimo). Por lo general, en este estrato de trabajadores existe una relación positiva entre el nivel de escolaridad y el nivel de calificación. Sin embargo en la práctica esto no abandona la posibilidad de encontrar en algunos sectores de la industria, la fuerza de trabajo - que, habiendo alcanzado un bajo nivel de escolaridad, desempeña ocupaciones altamente calificadas.

Cabe advertir que este comportamiento cambia en los -- trabajadores que han alcanzado niveles intermedios de educación (secundaria completa e incompleta). En este caso, suele suceder que, debido al incremento diferencial de la oferta y la demanda de trabajo, en sus distintas categorías educativas, se están generando déficit crecientes de la demanda. En el caso de los estratos escolares - inferiores, los empleadores son forzados a mantener constante el precio relativo de la fuerza de trabajo, a pesar de la abundancia de -- dicho factor. Por lo tanto, ellos deciden desplazar la demanda ha--

(16) ob. cit. pág. 62.

cia mano de obra mejor calificada. De lo anterior se desprende -- que se está produciendo cierta subvaloración de los estratos de enseñanza media ya que no se le está calificando muy diferente a aquellos trabajadores que han cursado la primaria completa o incompleta así tenemos que en las condiciones actuales del mercado de trabajo urbano (en particular en el Distrito Federal) se está produciendo un desplazamiento de la mano de obra no calificada. Al parecer, los trabajadores con nivel medio de escolaridad, dada la sobreoferta de mano de obra, se están empleando por salarios más bajos del costo real y está desplazando a aquéllos con menor nivel de escolaridad.

Resulta interesante y preocupante saber que este fenómeno se está extendiendo a los diferentes sectores de la industria y no solamente sucede en aquellas actividades donde la entrada de la mano de obra es fácil, así tenemos que la mayor afectación al respecto se produce en ciudades más pequeñas que en el Distrito Federal.

Estrechamente ligada a la formación profesional está la trayectoria ocupacional del trabajador que constituye un mecanismo de adiestramiento y acumulación de experiencia. Entonces la mano de obra puede llegar a ser muy bien evaluada a partir del adiestramiento práctico en el desempeño de su trabajo.

La solidez de la experiencia y el conocimiento de determinado oficio está directamente vinculado con la homogeneidad de su trayectoria ocupacional, en especial, cuando se trata de trabajos calificados. En general, el análisis de las características de

la trayectoria ocupacional, ha sido escasamente abordado por las investigaciones que en torno a composición de fuerza de trabajo se -- han realizado. Por tal razón en estas investigaciones comprenden -- de tal manera un estudio detallado de la trayectoria ocupacional -- considerándolo como un elemento importantísimo en la acumulación de conocimientos y experiencias, y, consecuentemente en la consolda-- ción de un nivel de formación profesional determinado.

Los datos que quedaron transcritos, confirman los su-- puestos teóricos que han sido expuestos con anterioridad. Es impor-- tante, por lo tanto, no dejar de relacionar el análisis un tanto des-- criptivo de los datos más significativos en las dos investigaciones con el contexto teórico general recientemente planteado.

#### 2.4 ORIGEN Y MIGRACION HABITACIONAL GEOGRAFICA.

Esta situación la encontramos bajo las nuevas caracte-- rísticas del proceso de industrialización, la influencia que presen-- ta el origen migratorio o la trayectoria habitacional-geográfica se mantiene en tanto que el trabajador no se vea expuesto a la diversi-- dad de trabajos urbanos. En la medida en que la fuerza de trabajo acumule experiencia laboral, tanto en el sector formal como informal se hace más viable el desplazamiento en la estructura ocupacional, y su incorporación a los diferentes sectores productivos dependerá de su experiencia o nivel de formación profesional y de la flexibilidad de la entrada a dicho sector. En este caso ya no es posible estable

cer una relación automática entre origen migratorio y nivel de formación profesional puesto que en la medida en que el trabajador va adquiriendo experiencia laboral, ésta es la que determinará su desplazamiento futuro. Por otra parte, tampoco se debe olvidar que cuando las diferencias culturales y económicas entre las zonas de origen y las de destino son muy marcadas el acceso a la estructura ocupacional urbana se hace más difícil. Lo más probable es que el trabajador se incorpore a actividades de muy baja productividad o, incluso, necesite desempeñar por algún tiempo trabajos "marginales o desempleados"; lo cual se resume como la migración y la inmigración ocupacional o sea la desigualdad social, que quede implantada básicamente en la ciudad de México, en consecuencia a partir de los datos presentados se aprecia claramente como, en la medida en que el tiempo de exposición en la ciudad de México aumenta el porcentaje de migrantes en ocupaciones marginales disminuya.

Por lo anteriormente expuesto, es importante saber ponderar los efectos que trae consigo la característica migratoria. Esta no siempre explica el hecho de que los trabajadores que provienen del campo necesariamente sean los que presenten más dificultades para ingresar a actividades productivas, quedando dispuesta la entrada a éstas sólo para los de origen urbano. En la medida en la que el tiempo de exposición de la fuerza de trabajo aumenta en la ciudad, tanto la migrante como la nativa constituyen una masa estratificada y heterogénea que presenta facilidades para el ingreso a determinadas acti

vidades productivas y dificultades para otras.

Un elemento importante de tomar en cuenta es que el trabajador una vez expuesto a las actividades con cierto nivel de organización, la pequeña y la mediana empresa e incluso talleres organizados, es susceptible de recibir por diversas vías elementos que permiten elevar su formación profesional; por lo que Gladys Faba clasifica en los siguientes términos: "...1.- La propia trayectoria ocupacional constituye una forma de integrar experiencia y conocimiento; 2.- La política de expansión del sistema educacional permite al trabajador alcanzar mayores niveles de escolaridad; 3.- La incorporación de cierta tecnología al sistema productivo y el adiestramiento de la mano de obra, en muchos casos a cargo de las propias empresas, ayudan también a la fuerza de trabajo a acumular antecedentes que conforman su nivel profesional..."(17).

De lo anterior se desprende que en la medida en que la fuerza de trabajo está más tiempo dispuesta a las actividades urbanas, el nivel de calificación profesional desempeña un papel muy importante en las posibilidades de ingreso y desplazamiento en las actividades del trabajo. La trayectoria migratoria, por su parte, se mantiene, como un antecedente cultural que bien puede o no afec --

(17) ob. cit. pàg. 60.

tar su formación profesional, pero nos informa del grado de heterogeneidad de la fuerza de trabajo que se incorpora a las grandes ciudades.

Resulta evidente, por lo tanto, que con la distribución tan diversificada de la mano de obra proveniente de regiones, - con niveles de desarrollo económico y diferentes y con la segmentación cada vez más acentuada de las actividades productivas (debido - al avance tecnológico), se cuente con una población trabajadora marcadamente heterogénea. La estratificación de la fuerza de trabajo - en las ciudades está directamente vinculada con las posibilidades de capacitación profesional que cada trabajador alcanza en el continuo desplazamiento a través de una amplia gama de ocupaciones.

### CAPITULO III. PROBLEMAS DE LA INFLACION.

#### 3.1 AVANCES EN LOS ESTADOS UNIDOS.

El tema de la productividad se ha convertido en uno de los intereses principales de muchas naciones. La preocupación sobre su incremento es un asunto de gran atención pública, en casi todos los países del mundo. Las razones de esto son fáciles de comprender:

Primero.- El problema de la inflación, que a pesar de algunas mejoras, sigue siendo agudo en el mundo. Un ritmo más acelerado de crecimiento productivo puede ayudar a amortiguar el efecto en el aumento de los salarios, en los precios y en otros costos.

Segundo.- Existe la aceptación generalizada de que el incremento de la productividad ha sido un factor fundamental en el mejoramiento del bienestar de la población, y hay cierta preocupación acerca de sus perspectivas a largo plazo en muchos países. El que las expectativas se puedan satisfacer dentro de las limitaciones de los recursos disponibles de mano de obra, capital y materias primas es un serio problema para estas sociedades.

Tercero.- Existe la conciencia de que la productividad es un determinante fundamental en la competitividad de un país. Una nación con la productividad abajo del promedio no puede incrementar su ingreso real, ni su posición competitiva en los mercados mundiales.

Cuarto.- Desde el punto de vista de los países en desarrollo, las mejoras en el nivel agregado de la productividad y en la -

industria pueden ser indicadores importantes en la evaluación de las estrategias de desarrollo. Los incrementos de la productividad pueden reducir la magnitud de la distribución equivocada de los recursos que algunas veces acompaña a las políticas de sustitución y promoción de importaciones.

Cabe advertir que si las naciones tratan de alcanzar completa y rápidamente todas sus metas, corren el riesgo de provocar la inflación. Si disminuyen la demanda de bienes y servicios se exponen al peligro de no utilizar correctamente los recursos disponibles, y se arriesgan a incrementar el desempleo con sus consecuencias de largo alcance. Evidentemente la mayor eficiencia al transformar recursos escasos en bienes y servicios, es la productividad, ya que es la única que puede ayudar a resolver este dilema.

Por esto, la información relacionada con la productividad puede proporcionarnos una visión más clara con respecto a la inflación, recesiones, estrategias de desarrollo y competitividad internacional.

Este documento examina los últimos descubrimientos que se relacionan en la productividad en los Estados Unidos, tanto con sus modelos históricos como con los resultados obtenidos en otros países industrializados.

En febrero de 1985 los Estados Unidos publicaron sus avances al respecto por medio del Departamento de Estadísticas del Trabajo, la información de la productividad medida en términos de produc-

ción por hora; "...Después de elevarse esta sustancialmente por dos años consecutivos, el índice de la productividad de la economía empresarial no sufrió cambio alguno en 1985. En el sector privado, sin involucrar a la agricultura, de hecho sólo disminuyó dos décimas del uno por ciento. A pesar de los logros en años anteriores; este movimiento aumento la desacelerización del crecimiento productivo que se había venido dando en el país desde 1973...". (18).

El desaceleramiento de la productividad ha sido claramente penetrante, y ha afectado a la mayoría de los sectores. Algunos de estos tales como la minería y los servicios, han mostrado una desacelerización muy marcada, e incluso un decaimiento. Otros sectores como el de la manufactura también ha caído, pero en menor grado.

De las 150 industrias, los índices de la productividad de más de las tres cuartas partes tuvieron disminuciones significativas en lo relativo al crecimiento. En general, industrias como la minería, el transporte y algunas manufacturas específicas, tales como la refinería petrolera, motores, generadores y aluminio en rollo, dieron la recaída más significativa en su ritmo de crecimiento productivo.

Se ha puesto mucha atención en el decremento de la pro-

(18) Doctor Mark, Jérôme A. Avances en el Area de la Productividad en los Estados Unidos y otros Países Industrializados. Publicación de la Organización de los Estados Americanos y de la Organización Internacional del Trabajo. México, -- 1986, pág. 46.

ductividad y se han anticipado muchas explicaciones en torno a tal fenómeno. Estas han incluido: los efectos y giros en la composición industrial de la economía; cambios en la composición de la fuerza de trabajo; una tremenda desacelerización en el crecimiento de las tasas de capital y mano de obra; el estancamiento de los gastos de investigación y desarrollo a finales de los años sesentas, la elevación de los precios de la energía a partir de 1973; la desviación de la inversión hacia gastos para el abatimiento de la contaminación, en los años recientes; el impacto de otras reglamentaciones gubernamentales; la maduración de muchas industrias con poca tecnología nueva e incluso los cambios de actitud hacia el trabajo en nuestra sociedad.

No existe una explicación sencilla de la dilación, ni -- un consenso general respecto al impacto cuantitativo de los diversos factores. Varios investigadores han aventurado diferentes explicaciones de este fenómeno aunque después de un examen cuidadoso es claro -- que gran parte de los problemas productivos permanecen todavía sin -- explicación.

En cierto modo es fácil resumir los factores que aparentemente pueden explicar la dilación, pero su análisis subsecuente no muestra efecto alguno. Por ejemplo, se ha argumentado en ocasiones -- que el problema de la productividad en los Estados Unidos es un reflejo del giro hacia el sector servicios, en la economía de este país. Las industrias de servicio parecen tener, para algunos, menos crecimiento productivo que su similar de producción de bienes de consumo.

De esta manera, se cree que su mayor atención en la última década -- contribuyó a la desacelerización de la productividad de la economía empresarial. También se cree que las industrias de servicios tiene - un nivel de productividad económico más bajo, comparado con el sector de bienes, y que el giro hacia éstas disminuiría los índices promedio de resultados.

Evidentemente, la información no apoya estas conclusiones. Ante todo, los índices de crecimiento de productividad de las - diversas industrias de servicios, varían sustancialmente algunas tales como: "...las comunicaciones telefónicas, gasolineras y transpor- tación aérea, han tenido índices muy altos entre 1973 y 1984 variando del 3.1% a más del 6.5% anual en comunicaciones telefónicas, mientras que el sector privado en su totalidad estaba experimentando un creci- miento de la productividad de un 0.8% al año y el sector de bienes - 1.3%, algunas industrias de servicios, mostraron índices de crecimen- to muy pequeño y en algunos casos, disminuciones (la banca comercial, los servicios de gas y electricidad, la lavandería y limpieza) sin -- embargo, en general, el rango de los índices de crecimiento en las -- industrias de servicios era muy amplio y similar a aquel de las indus- trias de manufactura. Por tanto, no tuvo efecto desproporcionado en el crecimiento global de la economía privada durante ese período..."(19).

(19) ob. cit. pàg. 48.

En consecuencia es de observarse, que las industrias de servicios mostraron cierta caída en sus índices de incremento de la productividad después de 1973, con la que contribuyeron a la desaceleración. Al mismo tiempo, un fenómeno semejante, pero más agudo, - ocurrió en el sector productor de mercancías de manera virtualmente - idéntica al de la caída del sector no productor de las mismas.

Se han realizado análisis similares con respecto al impacto de la discutida caída en el crecimiento de los índices capital-mano de obra, y el impacto de las regulaciones gubernamentales del -- incremento, llegando a la misma conclusión general. Los elementos -- eran limitados. Las causas de la desacelerización de la productividad en los Estados Unidos son todavía un misterio.

Desde 1973, los Estados Unidos han experimentado recesio nes con sus respectivas recuperaciones tales fuerón "... en 1973-1975, 1980 y del tercer trimestre de 1981, el cuarto trimestre de 1982, durante los últimos tres años, los Estados Unidos han permanecido en un período de recuperación y èsto ha dominado los movimientos de productividad...". (20).

Los incrementos de productividad en 1983 y 1984 fueron - la respuesta de esta recuperación cíclica. Y el crecimiento actual, - que ya ha durado doce trimestres, ha sido uno de los períodos de recu-

(20) ob. cit. pàg. 49.

peración cíclica. El crecimiento actual que ya ha durado doce trimestres, ha sido uno de los períodos de recuperación más largos a partir de la segunda guerra mundial.

Existe un patrón cíclico de movimiento de la productividad que se ha manifestado a través de gran parte de nuestra historia. Debido a que los empresarios frecuentemente no reduce su fuerza de trabajo tan pronto como reducen su producción en el vislumbamiento de una recesión la productividad inicialmente disminuye más rápidamente que el rendimiento de producción. A medida que continua la disminución en la demanda y la producción, las compañías ajustan su fuerza de trabajo, primero en las horas promedio del empleo y después en el empleo en sí. A medida que esto se lleva a cabo la disminución de la productividad se modera.

En los períodos de recuperación subsecuentes se llevan a cabo demoras similares en los ajustes del empleo. Esta instancia da como resultado estrechos incrementos de productividad, hasta que ocurre los cuellos de botella y los recursos marginales son integrados al tiempo que el rendimiento de la producción continua su crecimiento.

Durante todos los períodos de recuperación de los Estados Unidos, ha ocurrido un crecimiento sustancial de la productividad. Sin embargo, desde la recuperación de 1961 el índice de este crecimiento, después de cada recuperación, ha sido un poco menor que el anterior. El nivel de productividad actual. Es el más bajo de todos los anteriores, esto es de todas aquellas recuperaciones que han

durado doce trimestres. Por ejemplo, de esta recuperación, el crecimiento de productividad de las empresas han sido del 1.3% anual, en contraste con un promedio del 3.3% durante la recuperación de ciclos anteriores.

Cuando la productividad estaba aumentando rápidamente en 1983 y 1984 existía cierta especulación en el país sobre si los incrementos de ésta reflejaban un resurgimiento en las tendencias a largo plazo de los niveles de antes de 1970. Eran simples manifestaciones del fenómeno cíclico recurrente, algunos investigadores sostienen que las perspectivas son favorables para la aceleración del crecimiento de la productividad en los Estados Unidos. Ellos han señalado que -- muchos de los factores que se cree que han contribuido a la disminución del crecimiento de la productividad después de 1973 han desaparecido y, por lo tanto, que los factores asociados con la aceleración de la productividad se deben estar manifestando. Por ejemplo, el impacto de los incrementos en los precios de los energéticos, considerado por muchos como un contribuyente a la desacelerización, ya sea de manera directa, distorcionando el uso óptimo de los recursos o de manera indirecta a través de su impacto en los precios, ya se ha superado. -- Sin embargo, la caída de los precios en ese orden sólo ha sido dramática en los últimos meses y aún no ha dado como resultado incrementos en la productividad. Asimismo, de acuerdo con la información del departamento de estadísticas del trabajo ha habido una disminución poco común en la formación del capital por trabajador durante esta recuperación.

Más aún, mientras ha habido una reducción en la cantidad de reglamentos gubernamentales, todavía no hemos visto su impacto reflejado en la inflación para el sector empresarial.

### 3.2 COMPARACIONES INTERNACIONALES.

Los movimientos de productividad en los Estados Unidos se comparan con aquéllos de otros países industrializados, y también han experimentado ellos esa desaceleración que le ha ocurrido a los Estados Unidos.

Así tenemos que por muchos años, el Departamento de Estadísticas del Trabajo ha proporcionado mediciones comparativas de -- estadísticas laborales para los Estados Unidos y otros países industrializados, con el fin de esclarecer el rendimiento económico de los Estados Unidos en relación con el de otras naciones. Las principales medidas que se desarrollaron cubren la productividad laboral, la compensación por hora, y costos unitarios de mano de obra para la manufactura de los Estados Unidos y otros once países industrializados (Canadá, Alemania, Francia, Japón, Reino Unido, Bélgica, Dinamarca, Noruega, Suecia, Holanda e Italia).

Estas series generalmente comienzan en 1950, debido a -- que el principal interés del Departamento son los costos de mano de obra y la disponibilidad de información actual de este factor; su actividad se ha concentrado en indicadores del rendimiento de producción por -- unidad de insumo de mano de obra; por ejemplo, los índices de produc-

tividad de la mano de obra. Sin embargo, el Departamento ha desarrollado medidas de productividad multifactoriales (rendimiento de producción por unidad de mano de obra y capital combinados) para la economía empresarial de los Estados Unidos y el sector manufacturero y se han iniciado los trabajos hacia el desarrollo de medidas comparables multifactoriales de países escogidos.

El departamento también proporciona índices de producto interno bruto por empleado para varios países. Estos indicadores son más completos puesto que cubren la economía en su totalidad y son útiles para examinar las relaciones generales entre los países. Sin embargo, tales mediciones tienen ciertas limitaciones serias. Por ejemplo, el producto interno bruto cubre el área de la administración pública, por el cual los Estados Unidos y muchos otros países asumen un crecimiento de productividad de cero, debido a dificultades en la medición, además, el producto interno bruto, por ejemplo, no considera los cambios en las horas promedio trabajadas. Esta y otras limitaciones en la información, así como en las diferencias en los diversos tipos de producción en los países, ponen ciertas restricciones en las conclusiones que se pueden extraer de la información. De cualquier manera son útiles como indicadores generales de los movimientos.

Al respecto el Doctor Jérôme A. Marck nos dice que: "... las medidas comparativas de la productividad de la mano de obra en la manufactura están limitadas a comparaciones de tendencias más que a comparaciones de nivel, debido a las dificultades para desarrollar un

paquete adecuado y comprensivo de mediciones, a nivel inter-país, de niveles absolutos de productividad. La necesidad de información es más marcada para comprobar niveles de productividad que para comparar movimientos de productividad. La información sobre producción e insumos dentro de cada país debe ser cuidadosamente confrontada, y las definiciones y cobertura vigiladas muy de cerca entre los países cuando se desarrollan comparaciones de nivel; mientras que algunas consistencias de la información pueden ser toleradas al comparar medidas de tendencia, ya que sus efectos no alterarán sustancialmente los movimientos comparativos...". (21).

De lo anterior se desprende que esto es especialmente -- cierto cuando un error de medición consecuente se presenta en serie -- durante un periodo de años, y finalmente, para comparar los niveles de rendimiento de producción en la manufactura de productos, sería -- esencial tener índices apropiados de la capacidad adquisitiva para el uso corriente. Tales índices no son adecuados para la medición del -- rendimiento de la producción relativa a la manufactura del producto (aun -- que de hecho sabemos que existen índices satisfactorios disponibles al nivel del producto interno bruto).

(21) Doctor Mark, Jérôme A. Avances en el Area de la Productividad en los Estados Unidos y otros Países Industrializados. Publicación de la Organización de los Estados Americanos y de la Organización Internacional del Trabajo, México, 1986, -- pág. 57.

### 3.3 ¿QUE MUESTRA LA INFORMACION?

Respecto a la productividad, y considerando los resultados a largo plazo desde 1960, tenemos que el rendimiento de la producción por hora, nos muestra en la manufactura de productos que se ha incrementado a un nivel anual, de 3.0% al 7% en la mayoría de los países. Las excepciones observables son los Estados Unidos, las cuales se dan a conocer mediante una gráfica, con un incremento anual del 2.0% al 2.5% y Japón en el extremo superior del cuadro con un incremento del 8% anual. En Europa dos de los países más pequeños Bélgica y Holanda han mostrado el mayor crecimiento de su desempeño como lo podremos observar en la gráfica siguiente.

El Departamento del trabajo de Estados Unidos de América nos presenta el rendimiento de la producción por hora en el área de manufactura en doce países, de 1960-1985, tasas de cambio promedio anuales compuestas.

Los doce países industrializados descritos en la gráfica anterior como se puede observar, han tenido desaceleraciones en el índice de crecimiento de la productividad desde 1973, como se mencionó anteriormente, en los Estados Unidos el índice para la economía empresarial cayó del 3.0% anual antes de 1973 a ocho décimas del 1% en la última recuperación. En la manufactura de productos la caída no ha sido tan grande: sólo 2.0% por año, desde 1973.

El decremento en la productividad de las manufacturas para los demás países, con excepción de Bélgica, ha sido mayor (vari-

\*... Departamentos de Estadísticas del trabajo.

<u>PAIS</u>	<u>1960-85</u>	<u>1960-73</u>	<u>1973-84</u>	<u>1973-85</u>	<u>1973-81</u>	<u>1982-84</u>	<u>1982-85</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u>	<u>1985.</u>
Estados Unidos.	2.7	3.2	2.2	2.2	1.3	5.8	4.7	6.6	4.9	2.7
Canadá	3.4	4.7	1.8	2.1	1.6	5.1	4.9	6.4	3.7	4.5
Japón	8.0	10.3	5.7	5.6	5.5	6.2	5.7	5.4	7.0	4.8
Bélgica	6.5	6.9	6.1	N.A	6.3	5.7	N.A	6.8	4.6	N.A
Dinamarca	5.1	6.5	3.5	N.A	4.3	2.2	N.A	3.5	0.8	N.A
Francia	5.6	6.5	4.7	4.6	4.4	4.9	4.6	4.2	5.7	4.0
Alemania	4.8	5.8	3.6	3.7	3.5	5.4	5.2	6.1	4.6	4.9
Italia	5.6	7.3	3.6	N.A	3.6	4.5	N.A	2.4	6.6	N.A
Holanda	6.3	7.4	5.0	N.A	4.6	8.0	N.A	5.6	10.5	N.A
Noruega	3.4	4.3	2.3	N.A	1.9	3.8	N.A	5.6	2.0	N.A
Reino Unido	3.6	4.3	2.7	2.8	1.6	6.0	5.3	7.3	4.7	3.8
Suecia	4.9	6.4	3.1	N.A	2.2	5.7	N.A	7.7	5.7	N.A

N.A = No disponible

Fuente: Departamento de Estadísticas del Trabajo ...". (22).

(22) idem.

ando del 2.0% al 4.0% por año) pero partiendo de niveles promedio más altos antes de la desaceleración.

El Departamento de Estadística del Trabajo nos muestra que: "... el producto interno bruto real por empleado, en nueve países, de 1960-1985 las tasas de cambio promedio anuales compuestas -- son:

<u>PAIS</u>	<u>1960-85</u>	<u>1960-73</u>	<u>1960-85</u>	<u>1973-81</u>	<u>1982-85</u>	<u>1963</u>	<u>1984</u>	<u>1985</u>
Estados Unidos	1.2	1.9	0.3	0.0	1.8	2.2	2.7	0.5
Canadá	1.7	2.7	0.6	0.3	2.0	2.0	2.9	1.2
Japón	5.7	8.2	3.0	3.0	3.5	1.4	5.2	4.0
Bélgica	3.1	4.1	2.0	2.3	1.1	1.0	1.1	1.1
Francia	3.6	3.9	2.2	2.4	1.8	1.2	2.4	1.8
Alemania	3.2	4.1	2.3	2.3	2.5	2.8	2.8	1.4
Italia	3.6	5.8	1.3	1.5	1.4	0.4	2.9	1.7
Holanda	2.5	4.0	1.0	0.9	1.7	1.7	1.9	1.6
Reino Unido	2.3	2.9	1.6	1.1	2.3	4.2	0.4	2.2

Fuente: Departamento de Estadística del Trabajo ...". (23).

De la gráfica anterior se desprende que el crecimiento de la productividad en los Estados Unidos del 2.0% por año de 1973 a 1985 en el área de manufactura de productos fué igual al nivel registrado para Canadá y el Reino Unido, pero más bajo que el de otros países, sin embargo, con excepción de Italia las ganancias registradas - en productividad por los países Europeos fueron principalmente en su totalidad, el resultado de reducciones en el empleo y en las horas de trabajo, mientras que la ganancia de productividad en los Estados Uni-

(23) ob. cit. pàg. 52

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

79

dos y las ganancias de Canadá, Japón e Italia fueron principalmente - resultado de la elevación del rendimiento de la producción.

En términos del producto interno bruto real por empleado, la relación en los movimientos entre los países fué similar aunque su magnitud varió. El nivel de crecimiento a largo plazo (1960-1985) en los Estados Unidos fué el más bajo del 2.1% anual. El de Japón fué del 5.7%, y con excepción de Canadá el resto de los países registraron índices de entre el 2.0% y 3.5%. Todos los países tuvieron una caída después de 1973, siendo Japón, quien experimentó la de mayor magnitud (del 8.0% al 3.0%), aunque los Estados Unidos y Canadá registraron desacelerizaciones relativas mayores.

#### 3.4 DESARROLLO TECNOLOGICO DESIGUAL.

Desde la recesión de 1982, encontramos que todos los -- países han experimentado un fuerte incremento de productividad, sin embargo, los Estados Unidos y Canadá destacan, mostrando la mayor aceleración. En estos dos países el producto interno bruto real por empleado se elevó, de 1982 a 1985, a un nivel de 1.8% y 2.0% comparado con el nivel de 0 y 0.3% de 1973 a 1981, respectivamente.

Japón tenía aun un crecimiento de productividad más alto, 3.5% pero no mostró grandes mejoras durante su desaceleración 3.0%. Este país, ciertamente, no ha regresado a su nivel excepcionalmente - alto de 8.2% que tenía antes.

En algunos países europeos el crecimiento de la produc-

tividad se ha detenido de hecho, en los años recientes. Bélgica y Francia cayeron más abajo de los niveles de crecimiento durante la desaceleración y ninguno de los demás se ha acercado a los índices que sostenían previamente.

Existe otro contraste entre los Estados Unidos y los demás países. La recuperación de los Estados Unidos ha reflejado -- tanto el rendimiento de la producción como incrementos en el empleo. El incremento de la productividad en los demás países se asocia principalmente con la caída del empleo o su estancamiento.

Nuestras estimaciones para 1995 aún son preliminares, -- pero ya muestran una caída o un estancamiento en el producto interno bruto por empleado en los demás países, con excepción del Reino Unido. Como resultado, los niveles más altos de 1973 a 1985 en casi todos los países fueron semejantes a los niveles de 1973 a 1981, la -- cresta anterior.

Por lo tanto, en los países industrializados en general los incrementos en la productividad que se han llevado a cabo en años recientes son de naturaleza cíclica. El impacto de factores a largo-plazo que fortalezcan los índices productivos en todos los países aún no se han manifestado en la información corriente .

Para concluir, parece que debe existir una razón para -- la preocupación de los países industrializados por el incremento de -- la productividad; ésta es el conocimiento de que un crecimiento a largo plazo reflejará el impacto de las fuerzas que fortalecen este cre-

cimiento, y nos llevará a avanzar en el bienestar de los países y en el mejoramiento de los niveles de vida. Mientras que ha habido algunos logros, en años recientes, éstos han sido absolutamente cíclicos, por naturaleza; todavía está por verse el crecimiento de la productividad en cada país, incluso Estados Unidos lo desearía.

### 3.5 CENTROS DE PRODUCTIVIDAD.

Existen alrededor de cincuenta centros de productividad en casi todas las regiones de Estados Unidos. Algunos centros tienen experiencia en ramas como la productividad, en la manufactura, ingeniería y tecnología, calidad de vida en el trabajo y productividad en el sector público. Muchos de ellos proveen asistencia técnica en los esfuerzos de mejoramiento o en aplicaciones tecnológicas para las organizaciones de sus regiones. Estos centros también ofrecen publicaciones, colecciones de documentos y programas de educación, de capacitación. Dos de los centros nacionales, "... el Centro Norteamericano de Productividad y el Instituto del Trabajo de los Estados Unidos ...".(24). Según lo expresa el Doctor Jack Williams, Director de la Oficina de Productividad e Innovación de los Estados Unidos de América, patrocinan foros con grupos de empleados para estimular nuevas ideas e intercambios de información entre los participantes. Además

(24) Williams, Jack. Fuerzas de Cambio en el Mundo y sus Implicaciones en Productividad y Competitividad. Editorial O.I.T. México. 1986. pág. 61.

estos centros han patrocinado visitas dentro y fuera de los Estados Unidos, redes de intercambio de información, conferencias sobre sistemas de computadoras y programas para medir la productividad a nivel interempresarial. Estos Centros de Productividad conforman una infraestructura de agentes de mejoras a un nivel básico y proveen contribuciones fundamentales al esfuerzo del mejoramiento de la productividad en los Estados Unidos. Cincuenta representantes de los numerosos centros de productividad de esa Nación están ligados electrónicamente a una red nacional de productividad operada por el Centro de Productividad de Georgia. De esta manera, los centros ofrecen asistencia desde una base de conocimiento más amplia y de manera más efectiva.

Cabe advertir que algunas asociaciones profesionales y de comercio, han tomado la iniciativa para incrementar la productividad y la competitividad de los Estados Unidos. El trabajo del Instituto de Ingenieros Industriales es ejemplar en este caso. Sus excelentes publicaciones "Ingeniería Industrial" y "Administración Industrial" - continuamete han ofrecido información de la más alta calidad relacionada con el incremento de la productividad, incluyendo el uso de nuevas tecnologías de manufactura. La compañía anual de productividad -- del Instituto, en su investigación anual de productividad, obtuvo el premio a la excelencia, en el incremento de productividad. Y por lo que respecta a publicaciones, talleres, seminarios y conferencias, enfocan su atención a la necesidad del incremento de la productividad y han brindado capacitación en relación a cómo lograrlo. Este Instituto

debe estar orgulloso de esta conciencia que existe en torno a la productividad y a los esfuerzos de educación. Ya que sirve como modelo para otras organizaciones concientes de la productividad.

Es el caso de la "... Sociedad de Ingenieros de Manufacturas, es otra asociación líder en los esfuerzos por incrementar la productividad y la competitividad. Con 80 mil miembros de la sociedad y sus divisiones, tales como la Asociación de Sistemas Automatizados y Computalizados y Robótica Internacional...".(25).

Ellos enfocan su atención a nivel nacional en tecnología avanzada de manufactura, mediante sus publicaciones, películas y conferencias, y sus exposiciones, destacan la tecnología más moderna y enseñan a utilizarla. La Sociedad de Ingenieros de Manufactura tiene 34 conferencias y exposiciones de herramienta y de Ingeniería de manufactura, así como numerosos seminarios, clínicas y talleres planeados para 1996.

Resulta ventajoso observar que la Asociación América de Administración de la productividad, tiene más de 300 organizaciones afiliadas. Y los 16 Consejos Metropolitanos de la Asociación ofrecen oportunidades para interactuar en pequeños grupos. Y las reuniones trimestrales de miembros que tienen ofrecen intercambios de experiencias y conocimientos, lo cual ayuda a los miembros en su productividad, calidad y en los esfuerzos del personal por involucrarse.

(25) ob. cit. pág. 65.

Además "...La sociedad Nacional de Ingenieros Profesionales, el Instituto de Ingenieros Eléctricos y Electrónicos, La Asociación Norteamericana de Control de Calidad, La Sociedad Norteamericana del Mejoramiento del Rendimiento y la Sociedad Norteamericana de Ingenieros Mecánicos, han formado el Instituto Americano de Calidad y Productividad...".(26).

Esta nueva Organización nos dice el Dr. Williams, se creó hace más de dos años en el Instituto de Tecnología de Massachusetts, y busca primordialmente promover la calidad como el principio fundamental en los Sistemas Administrativos de Recursos Humanos y de Maquinaria.

La Asociación Internacional de Círculos de Calidad, asegura también tener 6200 miembros norteamericanos. Con lo que el futuro de los círculos de calidad en los Estados Unidos se vislumbra optimista. Asimismo la asociación de círculos de calidad estima que el número de empleados norteamericanos actualmente involucrados en círculos de calidad u otras formas de involucramiento es de un millón. Una autoridad predice que este número alcanzara los diez millones para 1994 y ese número se espera que se duplique para 1995.

El éxito de estos programas de trabajo obedecen primordialmente a que en los Estados Unidos de Norteamérica existe una cam-

(26) ob. cit. pàg. 66.

pañã nacional de conciencia de productividad en donde el departamento de Comercio ha trabajado con el Consejo de la Industria de la Televisi3n y la Radio y el Centro Americano de Productividad, para incrementar la productividad norteamericana, a trãvès de la compaãia nacional de conciencia de la productividad, realizada por el veterano comentarista de noticias Howard K. Smith. Este esfuerzo conjunto de alcance nacional produjo diez mensajes de radio y nueve de televisi3n de servicio pùblico sobre productividad. Se estima que aproximadamente -- dos mil mensajes de radio y tres mil de televisi3n fueron transmiti-- dos mensualmente durante el aão de 1994. Estos mensajes fueron dise-- ñados para incrementar la conciencia nacional sobre la importancia de la productividad.

Cabe advertir que al respecto existen publicaciones abundantes en los Estados Unidos que ofrecen los conocimientos bãsicos pa-- ra incrementar la productividad y la calidad. Ademàs de los numero-- sos libros sobre el mejoramiento, existen panfletos, artìculos, repor-- tes de seminarios, pelìculas y alrededor de veinte publicaciones peri3dicas norteamericanas dedicadas exclusivamente a la productividad y - al mejoramiento de la calidad. Varian en precio y en cobertura, des-- de peri3dicos completos hasta pequeãos boletines. Hay quienes sostie-- nen que mãs de 30 publicaciones peri3dicas en los Estados Unidos con-- tienen informaci3n en tecnologìa de manufactura avanzada.

Se advierte que la adopci3n de nueva tecnologìa y estra-- tegias de mejoramiento en los ùltimos 5 aãos consiste en lo siguiente:

1.- Han probado la introducción a la expansión de micro computadoras, encontró que esto era altamente efectivo.

2.- Han hecho inversiones de capital para sistemas de producción nuevos o automatizados, encontró que esto era altamente efectivo.

3.- Han introducido o mejorado métodos de control inventario de producción, encontró que esto era altamente efectivo.

4.- Probaron involucramiento formal de los empleados en la planeación y evaluación del incremento de la productividad.

5.- Probó evaluar el rendimiento y establecer metas específicas de incremento de la productividad.

6.- Probó la instrumentación o el mejoramiento de sistemas de información basados en computadoras.

7.- Probó el incremento de la calidad de los productos a través de la capacitación de los trabajadores.

8.- Probó innovaciones de sistemas.

9.- Probó programas formales de incentivos a los trabajadores.

10.- Probó el desarrollo de estándares indirectos de trabajo.

Al respecto el Centro Norteamericano de Productividad -- llevó a cabo una investigación de la productividad en los empleados de oficina y algunos de sus hallazgos fueron que: Las técnicas principales del incremento de productividad que están siendo utilizadas --

son la automatización de la oficina, involucramiento de los empleados en los círculos de calidad, sistemas de sugerencias de los empleados y rediseño de trabajo; el impedimento más grande para el incremento de la productividad fue la falta de compromiso de la dirección administrativa de alto nivel, utilizando términos tales como "burocracia", "resistencia al cambio" y "el trabajo de siempre" para describir este problema.

Se estima que a fines de 1995 haya dieciocho mil computadoras especializadas en diseño y aumenten a ciento noventa mil para 1997.

Se advierte que los Estados Unidos tienen instalados alrededor de cincuenta sistemas automatizados de manufactura flexible. Esta cifra debe multiplicarse muchas veces en la próxima década para que las operaciones de manufactura de los Estados Unidos se mantengan con utilidades y puedan sobrevivir en el mercado mundial.

Evidentemente resulta advertir que las compañías norteamericanas no sólo están utilizando nuevas tecnologías para alcanzar el creciente desafío competitivo. Nuevos métodos de administración, organización y administración de problemas, se está comenzando a utilizar en toda la nación. Una increíble variedad de estrategias para incrementar la productividad y la calidad en las empresas norteamericanas. Equipos de empleados para resolver problemas tales como los círculos de calidad, la cooperación sindicato-administración, sistemas de paga-por-conocimiento, control estadístico de calidad, simpli-

ficación del trabajo y producción justo-a-tiempo son sólo algunos de los métodos que se emplean.

La industria automotriz norteamericana es un buen ejemplo. Moderniza extensivamente sus fábricas e instrumenta muchas más estrategias de incremento en la productividad. Un análisis de esta industria mostraría grupos de participación de empleados, círculos de calidad, sistemas de pago por conocimientos, comites sindicato-administración, programas de calidad de vida en el trabajo, controles estadísticos de calidad, producción justo-a-tiempo, sistemas de paga, por conocimientos de equipo de producción de trabajadores, rotación de empleos, reparto de utilidades, certificación de calidad de vendedores, visitas de los empleados a distribuidores y vendedores, pruebas de los vehículos por los empleados, sistemas de ayuda a los adictos a las drogas y extensiva capacitación y desarrollo de los empleados; con ello la productividad de la industria automotriz, ha subido considerablemente.

Desde luego las empresas utilizan estrategias muy variadas para incrementar el rendimiento. Algunas compañías tienen sus propios centros de productividad internos.

Al respecto cabe destacar que el club cien que comenzó en Diamond International se ha extendido a toda la nación. En ella se entregan premios por asistencia perfecta, por no tener accidentes, por mejorar la calidad, por aumento de rendimiento en la producción, por menor tiempo de rendimiento de maquinaria descompuesta etc.. Al

cumplir los cien puntos se otorga un saco especial como premio, y a los empleados que acumulen más de cien puntos se les dan otros premios. Una planta experimentó una reducción en tres años de 3346 días perdidos debido a accidentes industriales comparado con los tres años anteriores, otra planta reportó una disminución del 48% en días perdidos debido a accidentes de 1981 a 1983, y una disminución del 28% en el número de accidentes. Otra planta reportó una disminución del 31% en días perdidos debido a accidentes de trabajo. En Schultz Electric, - todos los empleados alcanzaron los 100 puntos en un año.

### 3.6 EL PAPEL IMPORTANTE DE LA ADMINISTRACION DE ALTO NIVEL.

Al respecto tenemos que de las experiencias de la organización Asiática de productividad y de las organizaciones nacionales de productividades de los países Asiáticos, México puede no estar muy interesado en información detallada o en el beneficio de sus actividades. Sin embargo, existen varias lecciones que pueden ser aprendidas de estas experiencias. Las principales son que; la organización regional intergubernamental ha encontrado que la administración de - alto nivel juega un papel crucial en el incremento de la productividad. No sólo en sus años de formación sino incluso en el presente - muchos proyectos de dicha organización se han orientado hacia lograr que la administración de nivel se dirija hacia el diseño y la instrumentación de medidas que conduzcan a una más alta productividad. La organización de referencia está convencida que la administración de -

alto nivel debe desempeñar funciones para administrar tanto el presente como el futuro.

La productividad es un estado mental, una actividad y la administración de alto nivel debe primero poseer la actitud adecuada antes de cambiar otras actitudes que pueden afectar benéficamente la fuerza de trabajo.

De lo anterior se desprende que México no debe olvidar que la productividad de un país depende mucho de las políticas económicas dictadas por su gobierno. Se ha convertido en una práctica común en casi todos los países afiliados a la Organización Regional Intergubernamental dedicándose a una planeación con peligrosa central-económica rígida, incluso para planes a mediano y largo plazo y establecer lineamientos para programas de desarrollo agrícola e industrial. El grado de intervención y proteccionismo varía de país a país, en gran parte reflejando el nivel de desarrollo económico de acuerdo con su marco de referencia política, por ejemplo bajo una economía planeada (Socialista) o una economía de mercado libre (Capitalista).

Sin embargo, las experiencias acumuladas de la Organización Regional Intergubernamental durante los últimos 25 años ha motivado el deseo de mejorar, es mucho más fuerte donde existe la necesidad de hacer las cosas mejor, debido a la competencia o incluso donde la supervivencia está en juego.

Así tenemos que alrededor de 1970, las experiencias de los países afiliados, a la Organización Regional Intergubernamental -

ya habían indicado que: "... aquéllos que habían alcanzado una productividad mayor, generalmente operaban bajo una política gubernamental menos proteccionista y eran eventualmente expuestos tanto a la competencia doméstica como internacional...". (27).

Pero además también se encontró que para 1980, muchos países habían cambiado de la sustitución de las importaciones a la promoción de las exportaciones y de aquellos países con una política orientada hacia la exportación habían experimentado mayores índices de crecimiento.

Las observaciones anteriores justifican lo que señala el estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. El reporte de la organización anteriormente citada afirma que en los casos de los países recientemente industrializados y los países bajo la categoría de: manufactureros en nueva dinámica de exportación y, la alta competitividad es responsable de más del 50% del incremento absoluto en las exportaciones a países desarrollados. Además señala que este incremento en las exportaciones no está determinado mecánicamente por una expansión general de rendimiento de la producción y de las importaciones hechas por países desarrollados, como ha sido llamado por el concepto de la máquina de crecimiento. El re-

(27) Takanaka Akira. Promoción de la Productividad: La Experiencia del Japón y Otros Países Asiáticos. Editorial Organización de los Estados Unidos Americanos. México, 1986. Única edición. Pág. 96.

porte también afirma que parece dudoso que la escasez de ahorro y de divisas extranjeras fuera la razón principal para retardar el crecimiento económico en los países en desarrollo (Teoría de dos retrasos) y que es posible que el grado de la efectividad en la inversión haya jugado un papel vital. También existe una fuerte crítica al papel de las compañías extranjeras en las economías en desarrollo. El llamado modelo de desarrollo económico que se refiere al impacto positivo de la inversión extranjera que más adelante estimulará el desarrollo económico e industrial sin embargo, existe una fuerte crítica de las compañías extranjeras, especialmente las corporaciones multinacionales, aunque no una en especial, de que las inversiones no necesariamente proporcionan beneficios a los países en desarrollo, sostienen que éste crea una interrupción o intervalo cada vez más grande al no introducir el capital necesario y al retirar las utilidades excedentes. Esto da como resultado o desigualdades, mayores negligencias en el sector agrícola y en las artesanías locales, incremento en el desempleo, proliferación de la burocracia, desintegración social y caos cultural.

Sin embargo, las empresas extranjeras reaccionan de manera adversa a tales críticas. Insisten en que han contribuido substancialmente al crecimiento económico del país anfitrión y además, frecuentemente, se convierten en víctimas de la situación.

Estas dos opiniones divergentes indican, desde el punto de vista de los países en desarrollo, que la cuestión es como una

empresa puede ser lo suficientemente competitiva tanto en los mercados domésticos como internacionales. Aquí la clave es incrementar la productividad.

Además de lo discutido anteriormente, los siguientes son aspectos en los que los gobiernos pueden jugar papeles efectivos:

Proporcionar un ambiente propicio para la productividad, por ejemplo, infraestructura y mecanismos eficientes para la transferencia de tecnología.

Propagando y permitiendo la toma de conciencia de la productividad a lo largo del país.

### 3.7 LA IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD.

Con este tema estamos básicamente interesados en el incremento de la productividad en el sector público y como una derivación, a empresas de tipo industrial y comercial. Las barreras principales del mejoramiento de la efectividad en las organizaciones tiene que ver con el estilo de dirección, puede no ser aplicable al naciente espíritu empresarial en las empresas dentro de las economías en proceso de desarrollo.

El problema fundamental que enfrentan los empresarios hoy en día es el del mejoramiento de su efectividad en vista del aumento de la competencia tanto interna como externa. Competencia para obtener mercados, recursos, ideas, financiamientos, etc, frecuentemen

te situaciones más allá del control del empresario y en un mundo donde de gran parte de la competencia es injusta debido a subsidios de alguna forma u otra. La presión es para producir más con menos y casi todas las administraciones a nivel mundial están haciendo lo mejor - que pueden. Diseñan nuevos productos, compran nueva tecnología para fabricarlos, llevan a cabo campañas de mercadotecnia muy costosas, - contratan personal más eficiente. Pero lo que la mayoría no hace es trabajar para mejorar la efectividad de sus recursos humanos. Parece ser una preocupación fundamental la orientación hacia los activos físicos para solucionar todos los males de la empresa, y que esta estrategia pueda determinar el éxito o el fracaso de una acción en particular.

Es de todos sabido que hay grandes ventajas reales si se aplica una administración más eficiente de los recursos humanos, pero pocas organizaciones realmente lo hacen. Ha habido mucha investigación y muchos libros se han escrito pretendiendo probarlo. Los Japoneses son la prueba viviente de que si funciona. Pero difícil de llevar a cabo si aceptamos que casi todas las administraciones creen que hay mejoras en el rendimiento que se pueden alcanzar utilizando mejor sus - recursos humanos; de hecho muchas dirán que lo están haciendo o lo -- están tratando de hacer, pero cuando se les pregunte, admitiran que - no produce el resultado esperado.

El verdadero problema es que es mucho más difícil que hacer lo que parece. No es un proceso simple en el caso de comprar una

pieza necesaria en la planta. Una vez que se ha hecho la decisión, el gerente de la empresa se puede dedicar a otra cosa. Incrementar la efectividad de los recursos humanos, requiere de un compromiso permanente. Pero habiendo tratado el aspecto técnico por sí sólo, cada vez más organizaciones se están dando cuenta de que sin resolver el problema del factor humano, nunca tendrán éxito. Este planteamiento trata acerca de un método efectivo para incrementar la productividad de los recursos humanos.

Consideramos que la productividad del trabajo en las organizaciones, tanto positiva como negativa, se determina por las actitudes de todos aquéllos que trabajan en la empresa. En las actitudes de los jefes, hacia lo que hacen y hacia aquéllos a quienes emplean. En las actitudes de los trabajadores, hacia su trabajo y hacia sus jefes. La percepción de ellos y los otros, el miedo engendrado del poder de uno sobre el otro es la relación misma jefe-subordinado.

Así, de la manera más básica, todo lo que tenemos que hacer para incrementar la efectividad de los recursos humanos es cambiar actitudes. Esa es la teoría, pero la práctica es mucho más difícil, los recursos humanos, a diferencia de otros recursos, tienen su propia voluntad. Basado en valores individuales y culturales, prejuicios históricos, percepción de roles. De hecho todo un paquete de normas de comportamiento que determinan la respuesta humana e individual. Es una relación jefe-subordinado, esto no se basa tanto en lo

que el jefe hace, sino en su percepción de lo que él cree que el jefe está haciendo, condicionado por su experiencia. Por ejemplo, los ejecutivos tienen ciertas barreras naturales integradas a los tres pasos principales relacionados con el establecimiento del proceso de mejoramiento de la efectividad. La medición necesaria y el control, están en conflicto directo con las necesidades tradicionales, estilos y actitudes de las personas en las organizaciones. Estas necesitan ser superadas antes de que el proceso comience.

Aunque nos gusta hablar de la medición de la efectividad no nos agrada el proceso cuando nos afecta desde la alta gerencia para abajo y particularmente para la alta gerencia misma. Es visto como la medición del individuo en lugar de la organización o del departamento; y a los seres humanos no nos gusta que nos midan. Generalmente el individuo encontrará toda una variedad de razones por las cuales cualquier sistema que existe es irrelevante para su trabajo en particular y cualquier fracaso que resulta es error de otra persona, sin embargo, sin él no tenemos punto de partida para el programa de incremento de la productividad.

Para identificar a dónde queremos llegar, debemos aceptar primero el nivel de nuestra propia efectividad. Para comprender ese nivel, debemos estar dispuestos a ubicarlo en el contexto de la efectividad de otros, debemos aceptar la validez de las mediciones de otras empresas similares y estar dispuestos a usar éstas como la base para determinar los niveles de efectividad que debemos alcanzar. Ob

viamente si se puede porque estamos hablando de un mercado internacional; los bienes son competitivos a nivel internacional. En donde el consumidor compara todos los productos del mercado y compra el que mejor satisface sus necesidades al mejor precio; por lo tanto necesitamos ser competitivos si deseamos sobrevivir. Nuestra reacción natural es rechazar mínimamente aquéllos que se convierten en el objetivo de nuestra propia efectividad.

El plan de acción es muy difícil, si no imposible, persuadir a los ejecutivos de las empresas para que desarrollen planes de acción de mejoramiento de la efectividad humana, debido a que la acción resultante requiere que ellos mismos se involucren. Están dispuestos a constatar hechos a cerca del mejoramiento de la productividad y a hacer cosas técnicas, pero naturalmente se resisten a formar parte del proceso. La cultura ejecutiva en Gran Bretaña todavía consiste en el ejecutivo haciendo su trabajo a su propia manera, sin miedo ni preocupación de lo que los demás están realizando. Esto es porque lo que es bueno para unos departamentos puede resultar contraproducente para la mayoría. Existe un tabú general con respecto al trabajo en equipo hacia una meta coordinada por el bien de la organización.

Los problemas destacados en nuestro análisis de las reacciones de los ejecutivos hacia estos tres factores tienen algo en común, reflejan un estilo tradicional de dirección. Es una creencia generalizada en todos los grupos involucrados, que los ejecutivos de

ben de dirigir y los trabajadores deben de trabajar. Que los ejecutivos estàn ahì para tomar decisiones y los trabajadores para llevar las a cabo. Que los dos son diferentes y así se deben de quedar. Que los ejecutivos son solamente responsables para con sus jefes por la parte de las actividades empresariales que les corresponde y no tienen porqué preocuparse por la parte que no les concierne. Que la eficiencia y la productividad son sinònimos. Lo malo de todo esto, es lo que nos tiene donde estamos ahora nos ha llevado a la creaciòn de grandes organizaciones que después de buenos resultados a lo largo de los años, han caído en procesos de declinaciòn. Desafortunadamente - para las organizaciones tradicionales, ciertas cosas en el mundo de hoy han cambiado y son las que hacen a este enfoque inapropiado, y por su importancia nos atrevemos a citarlas "... La complejidad del trabajo, las expectativas del trabajador, la competencia interna y externa, la rapidez del cambio tecnològico, la reducciòn de utilidades, la fluctuaciòn de las paridades monetarias, la contracciòn de la vida de los productos, crecimiento de las expectativas del consumidor, el clima legislativo, y el ritmo del cambio en sí mismo...". (28).

Asì tenemos que històricamente el sistema de vida de los ejecutivos y los trabajadores era en sí relativamente simple. La mayor parte de estos problemas no existían y cuando se daban los conoci

(28) Boulden, George. Seminario sobre Estrategia y Técnica para el incremento de la Productividad. Organizaciòn de los Estados Americanos. Sria. del Trabajo y - Previsiòn Social. México 1986. Pàg. 106.

mientos para resolverlos y la autoridad para actuar sobre ellos radicaban en el vértice superior de la estructura de la organización. El nivel de cambio era relativamente bajo y el lapso para tomar decisiones era largo, por lo que los riesgos eran bajos. La gente aceptaba que ahí estaban para hacer lo que se les indicara; el estilo tradicional funcionaba. Los ejecutivos de hoy no sólo tienen que soportar técnicamente todos estos problemas, sino también un nuevo estilo de dirección. Existen cuatro factores fundamentales que determinan la necesidad para cambiar el estilo. "... Primero, mientras la autoridad para actuar permanece en la parte más alta de la organización el conocimiento requerido para la solución de problemas se ha desplazado, hacia abajo y hacia afuera. Segundo, la naturaleza de los problemas se ha deslizado de aquéllos de definición única a otros de amplia definición. El proceso de solución es más importante que la solución misma. Tercero, la holgura para la toma de decisiones y el valor de las mismas han cambiado. Los ejecutivos ahora están tomando decisiones más importantes, y a menudo involucrandose en mayores riesgos que los que corrían antes, con el objeto de sobrevivir, en relación con nuevos productos, nuevos mercados, nuevas inversiones, etc. Cuarto, la actitud de la gente ha cambiado, ahora esperan estar involucrados..."(29).

En consecuencia tenemos, que la tarea del ejecutivo en -

(29) ob. cit. pág. 106.

las organizaciones de hoy, es capturar el conocimiento donde sea que se encuentre, y utilizar sus talentos para encontrar soluciones a problemas, que no sólo sean técnicamente correctas, sino que además les pertenezca a aquellos que tienen que trabajar con las acciones para resolverlos. Para alcanzar esto, se necesita adoptar un estilo nuevo de dirección más abierto, en el cual reconozca los beneficios reales por obtenerse al mejorar la efectividad de los recursos humanos. Comprender que todos somos parte del problema y que para obtener resultados positivos, debemos todos ser parte de la solución. Necesitamos cambiar las actitudes tanto de los individuos como de las organizaciones, si es que deseamos abarcar el verdadero potencial de los recursos humanos. Necesitamos el trabajo en equipo. Sin estos cambios estamos desperdiciando nuestro tiempo al cambiar otros parámetros. A menos que el factor humano en la ecuación de la productividad sea efectivo, todos los otros aspectos son fundamentalmente irrelevantes en la búsqueda del mejoramiento de la efectividad. Y esto sólo puede suceder mediante un cambio en el estilo de dirección. No nos está permitido olvidar que el cambio es la ley de la vida, y aquéllos que miran sólo al presente, seguramente perderán el futuro.

## C O N C L U S I O N E S

1.- Las compañías privadas deben planear sus estrategias de acuerdo a un mercado mundial de productos, tecnologías, servicios, capital y también de habilidades humanas, para aprender de las culturas extranjeras, las prácticas empresariales y de las preferencias comerciales, por medio de un mayor esfuerzo.

2.- Debemos poner atención en "hacer las cosas adecuadas", es especialmente importante hoy en día, debido al acelerado cambio tecnológico y porque hay muchos países capaces de desarrollar productos de alta calidad, sofisticados, a bajo costo y rápidamente.

3.- Aun cuando la eficiencia (la relación entre producción e insumos) es importante, debemos también reconocer que la efectividad global es igualmente valiosa, ya que es la forma típica de medir los esfuerzos de productividad.

4.- El acelerado cambio tecnológico. El ciclo de vida de los productos está decreciendo notablemente: de 3 a 5 años para casi todos los aparatos eléctricos, 2 años para algunos farmacéuticos, y casi nunca más de 5 a 10 años para otros productos. Todo esto ejerce una presión tremenda para una compañía, que debe llegar al mercado rápidamente, debe mantener flexibilidad considerable en sus productos y con los cambios tecnológicos o de cualquier otro tipo o externos a la empresa.

5.- Vemos por todas partes los esfuerzos de grandes empresas por crear filiales que generen utilidades propias, por desarrollar el espíritu empresarial, por adquirir intereses minoritarios en compañías especializadas en lugar de desarrollar habilidades en sus trabajadores, y por instalar unidades de producción en otros países. Por otro lado, muchos países están llevando a cabo privatización: Canadá está vendiendo corporaciones; el gobierno Coreano se está deshaciendo de sus barcos; Hungría tiene un sistema para vender al mejor postor el derecho de manejar empresas privadas y en nuestro país, México planea vender la gran mayoría de las empresas del Estado.

6.- En los Estados Unidos, los estados están teniendo una mayor responsabilidad sobre su futuro al planear su propio desarrollo económico. Hoy en día, los estados administran el impulso a la ciencia y tecnología, y algunos dedican parte de sus fondos públicos para invertir en proyectos de su estado. Algunos estados operan o patrocinan pequeños "incubadores de empresas": programas de capacitación laboral hechos a la medida, y centros de investigación.

7.- Estrategia Industrial Dirigida. Con esto me refiero a los gobiernos que seleccionan ciertas tecnologías estratégicas para su desarrollo con miras a lograr el liderazgo mundial en determinadas ramas: la biogenética, la automatización y las telecomunicaciones son algunos ejemplos de ello. Tal selección, acompañada

de subsidios, protección de las importaciones y otras formas de apoyo, puede ser nociva no sólo para el país que la practica, sino también para la economía mundial en su totalidad. Esto es así porque el acelerado cambio tecnológico puede hacer obsoletas rápidamente fuertes inversiones de capital fijo y porque otros países simultáneamente se puede dirigir a la misma tecnología creando condiciones masivas de excedentes en el mundo, como sucedió con el acero. La clave aquí es la cooperación internacional en áreas de interés mutuo.

8.- A la luz de estas fuerzas de cambio, los dirigentes de empresas de todo el mundo deben tener como prioridad: la flexibilidad operacional, los avances tecnológicos continuos, el mejoramiento constante de la mano de obra y las técnicas de administración innovadoras.

9.- El gobierno de México, debe ofrecer incentivos para el proceso de innovación, tales como la propiedad de inventos hechos con financiamiento federal por empresas pequeñas u organizaciones no lucrativas. También se deben proporcionar estímulos fiscales en investigación y desarrollo, depreciación, inversión en equipo y para inversiones a largo plazo (impuestos más bajos para obtener utilidades de capital).

10.- México puede aprender de las experiencias de Japón, la República de China (Taiwan) y la República de Corea, con relación a las estrategias para el desarrollo económico industrial,

así como de administración empresarial, para alcanzar una más alta productividad bajo restricciones rígidas.

11.- No se puede dejar de pensar que si se trata de incrementar el precio unitario para recuperar el total de la rotación de ventas, los consumidores buscarán los bienes de otros fabricantes y consecuentemente el volumen de ventas bajará.

12.- Para incrementar la productividad, se puede tratar la eficiencia en la producción, con los medios y la fuerza de -- trabajo existentes, desde luego con un adecuado control de operación y control de calidad.

13.- La calidad no necesariamente se refiere a la calidad de un producto en sí. Los japoneses se dieron cuenta, en las etapas iniciales del desarrollo de los sistemas de control de calidad, que era primordial para el éxito del sistema, que la calidad - del sistema administrativo en su totalidad se mantuviera a un cierto nivel. Así bajo el concepto de (Control Total de Calidad), apoyaban una definición evidentemente propia de la responsabilidad y la autoridad para las unidades organizacionales, los puestos y los empleos, las especificaciones de los productos, así como de las materias primas que habrían de comprarse, estándares operacionales, manuales y -- estándares para ejecutar las ventas, producción, mantenimiento y -- otras actividades importantes.

14.- Los mexicanos debemos aprender de los países -- asiáticos, que el objetivo de la Organización de Productividad Asiá

tica es incrementar la productividad y consecuentemente acelerar el desarrollo económico, propagando la concientización hacia la productividad y consecuentemente acelerar el desarrollo económico, propagando la concientización hacia la productividad y difundiendo conocimientos modernos de productividad, técnicas y experiencias en los sectores industrial, de agricultura y de servicios.

15.- Sus actividades están dirigidas a construir instituciones y hacia un efecto multiplicador enfocándose en su relación estrecha con las Organizaciones Nacionales de Productividad, las cuales funcionan como núcleo de las actividades de productividad en los respectivos países afiliados.

16.- Aparte de sus propias actividades, las Organizaciones Nacionales de Productividad actúan como agencias instrumentadoras de proyectos de la Organización de Productividad Asiática y -- denominan a participantes para diversos proyectos de ésta.

17.- Para alcanzar el objetivo principal de construir instituciones, ejemplo, fortalecer las Organizaciones Nacionales de Productividad e institutos similares de los países afiliados, la -- Organización de Productividad Asiática pone un énfasis especial en construir un equipo profesional que estará en la posición de transmitir el conocimiento recién adquirido al sector empresarial e industrial, como capacitadores o asesores.

18.- Hoy, después de 25 años de su fundación, la Organización de Productividad Asiática puede observar un progreso eco

nómico sin precedente en sus países afiliados demostrando que el -- incremento de la productividad tiene una influencia directa, de alguna manera o de otra, en el desarrollo económico e industrial.

19.- Como la Organización de Productividad Asiática es una organización regional intergubernamental, México puede no -- estar muy interesado en información detallada o en el beneficio de sus actividades. Sin embargo, existen varias lecciones que pueden -- ser aprendidas de estas experiencias. Las primeras son: a) El papel importante de la administración de alto nivel, b) El papel del gobierno en la libre competencia y protección, c) La fuerza del trabajo como el factor importante del incremento de productividad, -- d) Impacto del desarrollo tecnológico, e) Desarrollo económico balanceado y el papel importante de los asesores y los capacitadores.

20.- En México, debemos recordar que el cambio no sólo es un proceso difícil sino además largo y que requiere de mucha paciencia. No dejamos fácilmente los hábitos de toda una vida, no importa que tan inadecuados sean para nuestra situación actual. Por -- lo tanto el cambio efectivo requiere de apoyo. No vale la pena señalar las debilidades de un individuo sin brindar apoyo al momento -- de tratar de ejercer un cambio, resulta generalmente un proceso negativo. Cualquier actividad de desarrollo, por ejemplo la capacitación que no tenga cierto apoyo permanente en el lugar de trabajo, difícilmente dará resultados efectivos. Deben reconocer que ellos mismos serán cambiados en el proceso. Ya no puedo esperar que otros cambien a menos que yo también esté preparado a cambiar.

21.- El derecho a la Capacitación o Adiestramiento de los Trabajadores. Su incumplimiento por parte del Patrón, da lugar a ejercer las Acciones Legales o Contraactuales, que deriven de tal obligación. Por disposición expresa en la Contradicción de tesis 51/92. Tesis de Jurisprudencia 9/94.

22.- En 1978, la Ley Federal del Trabajo incluye tres cambios fundamentales: la capacitación de los trabajadores como una obligación patronal y la emisión del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que aglutina las disposiciones anteriores y adapta los lineamientos con los avances tecnológicos industriales.

23.- La Ley Federal del Trabajo de 1970, refuerza la obligación de que en cada empresa se establezca una comisión de seguridad e higiene, con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, propone medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan y exige reportar a la autoridad laboral el cumplimiento por parte del patrón de las medidas relativas a la prevención de los riesgos de trabajo y el mantenimiento del equilibrio ecológico.

24.- La Ley Federal del Trabajo dedica el Título Noveno a los riesgos de trabajo a través de 49 artículos, los que incluyen las definiciones de accidente y enfermedad de trabajo; sus consecuencias, incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial o total; y la muerte, establece las bases y procedimientos de las indemnizaciones y determina las prestaciones a que tienen derechos los

trabajadores en especie y económicas. Se contempla también una tabla que enlista de manera enunciativa más no limitativa 161 enfermedades de trabajo y una tabla de valuación de incapacidades permanentes.

25.- El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, contiene 13 títulos y 271 artículos sobre diversos requerimientos básicos, entre otros aspectos: maquinaria; protección contra incendios; condiciones del medio ambiente de trabajo; equipo de protección personal; y organización de la seguridad e higiene en los centros de trabajo. Con base en este Reglamento se han expedido a la fecha 22 instructivos con disposiciones específicas y 87 normas técnicas.

26.- El Reglamento para la Clasificación de Empresas con la incidencia de accidentes y enfermedades de trabajo; es un instrumento preventivo. Las empresas están clasificadas conforme a un catálogo de actividades en 99 grupos y 277 fracciones que especifican la actividad fundamental en la que debe estar inscrita la empresa para el seguro de riesgo de trabajo.

27.- En el contenido del Artículo 123 Constitucional se establecen dos fracciones relativas a los riesgos de trabajo; una referente a la reparación del daño en donde se señala que la responsabilidad frente a un accidente o enfermedad de trabajo recae en el empresario, y la otra, de tipo preventivo en la cual, en igual forma el patrón es responsable de cumplir las disposiciones legales sobre

seguridad e higiene.

28.- El 18 de agosto de 1931, se promulga la Ley Federal del Trabajo, su Título Sexto de los riesgos profesionales, relaciona las alteraciones de salud de los trabajadores con motivo o en el ejercicio de su profesión, así como la obligación de las empresas de establecer comisiones permanentes de seguridad para apoyar la prevención de los accidentes.

Con la Ley de 1931, se emiten reglamentos preventivos para evitar -- riesgos profesionales, siendo el primero: El Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 29 de noviembre de 1934, el cual señala el procedimiento de inspección, de autorizaciones a maquinaria y equipo y medidas específicas en el manejo de la electricidad, en la minería, en la textil y en la construcción.

El 29 de octubre de 1954, se publica el Reglamento de Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión y, el 13 de marzo de 1967 se publica el Reglamento de Seguridad en los Trabajos de las Minas.

El Derecho y el deber de trabajar, se manifiesta de muchas maneras en el texto original del Artículo 123 Constitucional y cuya fracción XXII, significa el reconocimiento a la estabilidad en el empleo.

## BIBLIOGRAFIA

- BAGUAR, Ail y Ravana R.W.  
"Pero de Seguro que este es su Trabajo"  
Publicaciones ALP., 1976.
- BELSSA, Belsado Buido.  
"Derecho al Trabajo y Política Laboral"  
Edit. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo,  
México 1979. Ca. Epoca, Tomo II.
- BOULDEN, George.  
"Seminario sobre Estrategia y Técnica para el  
Incremento de la Productividad y Organización  
de los Estados Americanos". Sria. del Trabajo  
y Previsión Social. México 1986.
- CROSBY, Philip.  
"La Calidad es Gratis".  
New York, 1982. Ed. Plume.
- CROSBY, Philip.  
"La Calidad sin Lágrimas".  
New York, 1982. Ed. Plume.
- DEMING, W. Edwards.  
"Calidad, Productividad y Competitividad"  
Oficina Internacional del Trabajo, 1985.
- HERNANDEZ, Rueda Lipo.  
"El Desempleo como un Problema Social, sus  
Causas y Soluciones".  
Gobierno del Estado de México, Junta Local  
de Conciliación y Arbitraje.  
Año II, No. 3. Toluca, México 1989.

JUSE.

"Como operar Actividades en Círculo"  
Tokio, 1985.

LAWLOR, A.

"Centro de Aprendizaje de Acciones Internas,  
Preparación Industrial y Comercial"  
Oficina Internacional del Trabajo, 1980.

LAWLOR, A.

"Trabajos de Dirección"  
Oficina Internacional del Trabajo, 1983.

MARQUET, Guerrero Porfirio.

"El Marco Jurídico de la Capacitación"  
Ediciones Contables y Administrativas S.A. de C.V.  
1993.

MARK, Jérôme A.

"Avances en el Area de la Productividad en los  
Estados Unidos y otros países Industrializados"  
Publicaciones de la Organización de los Estados  
Americanos y de la Organización Internacional del  
Trabajo. México, 1986.

MARTINEZ, Alvarez Jesús.

"Acciones Oficiales en Materia de Capacitación y  
Adiestramiento, emprendidas por el Gobierno Fede-  
ral de 1970 y 1977"  
Ed. S.T.P.S., Tomo II, Octava Epoca No.4. México,  
1979.

OUCHI, W.

"La Forma de la Sociedad"  
Ed. Addison Wesley. Tokio, 1987.

PEDLAR, M.

"Mecanismos del Aprendizaje Puestos en Práctica"  
Gower, 1983.

PETERS, Thomas J. y TAURMAN, Bryna.

"Pasión por la Excelencia"  
New York, 1985. Ed. Lasser.

PETERS, Thomas J. y WATERMAN Robert.

"En Busca de la Excelencia"  
México, 1982. Ed. Lasser.

POZO, Pina Jaime.

"Productividad"  
Monterrey, 1983, Ed. Futuro Latinoamericano S.A.

REVANS, R. W.

"Desarrollo Eficaz del Manejo de Dirección"  
Bélgica, 1971.

TAKANAKA, Akira.

"Promoción de la Productividad: La Experiencia del  
Japón y otros Países Asiáticos"  
Ed. Organización de los Estados Unidos Americanos.  
México, 1986. Única Edición.

WILLIAMS, Jack.

"Fuerzas de Cambio en el Mundo y sus Implicaciones  
en la Productividad y competitividad"  
Ed. O.I.T. México, 1986.

## LEGISLACIONES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
Ed. Porrúa. México, 1994.

Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia,  
Climent Beltran, Juan. Ed. Esfinge. México, 1994.

## OTRAS FUENTES

### REVISTAS

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista Mexicana  
del Trabajo, Tomo III. Enero a Marzo 1980, 8a. Epoca.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista Mexicana  
del Trabajo, Tomo IV. Abril a Junio 1980, 8a. Epoca.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista Mexicana  
del Trabajo. Septiembre de 1970.

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La Gaceta Laboral,  
No. 45, Abril de 1991.