



300602
UNIVERSIDAD LA SALLE 9

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION 2ey.
INCORPORADA A LA U. N. A. M.

**“ FUNDAMENTO ADMINISTRATIVO PARA EL
INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL
SECTOR MANUFACTURERO : EL CONOCIMIENTO
SOCIOCULTURAL DEL OBRERO ”**

**TEBIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

P R E S E N T A :

ISABEL CHAPA MIÑANA

DIRECTOR DEL SEMINARIO :

ING. Y M. A. ERICH H. GAUDRY D.

MEXICO, D. F.

ENERO DE 1989



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N D I C E

INTRODUCCION.....	pág.	1
-------------------	------	---

CAPITULO I, LA PRODUCTIVIDAD, ALGUNOS ASPECTOS GENERALES Y PARTICULARES.

INTRODUCCION AL CAPITULO.....	pág.	5
I.1.	Conceptos de Productividad.....	pág. 6
I.2.	Aspectos generales de la productividad....	pág. 14
I.3.	Importancia de la productividad.....	pág. 15
I.4.	Factores que influyen en la productividad..	pág. 18
I.4.1.	Los factores que influyen en la medida de la productividad.....	pág. 18
I.4.2.	Los factores que influyen en la eficiencia..	pág. 21
I.4.3.	Los factores que influyen en la utilización de los recursos.....	pág. 26
I.4.4.	La Administración como factor de influencia en la productividad.....	pág. 30
I.4.5.	Los factores que influyen en la actitud hacia el trabajo.....	pág. 37
I.5.	Medición de la productividad.....	pág. 46

CAPITULO II, ASPECTOS GENERALES DE LA VIDA DEL OBRERO DEL SECTOR MANUFACTURERO DEL DISTRITO FEDERAL

INTRODUCCION AL CAPITULO.....	pág.	50
I.1.	Condiciones Generales de vida.....	pág. 51
I.1.1.	División del trabajo establecido en el seno de las familias cuyo jefe es obrero del sector manufacturero y que trabaja en el Distrito Federal.....	Pág. 51
II.1.2.	Condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo.....	pág. 53
II.1.3.	Los salarios.....	pág. 54

II.1.4.	Aspectos ocupacionales de los miembros de la familia del obrero.....	pág.	56
II.1.5.	Cambios recientes en el obrero del sector manufacturero (1970-1980).....	pág.	58
II.1.6.	Condiciones del sector manufacturero en la década de los setentas.....	pág.	60
II.1.7.	El empleo.....	pág.	61
II.1.8.	Determinación del salario mínimo en México.....	pág.	65
II.1.9.	Distribución del salario familiar obrero.....	pág.	71
II.2.	Las condiciones generales de trabajo de los obreros del sector manufacturero.....	pág.	73
II.2.1.	La jornada de trabajo.....	pág.	75
II.2.2.	Condiciones nutricionales del sector manufacturero nacional.....	pág.	76
II.2.3.	El tipo de alimentación.....	pág.	77
II.2.4.	El transporte urbano en México.....	pág.	78
II.2.5.	Un poco del sistema educativo nacional....	pág.	82
II.3.	La necesaria creación de los sindicatos....	pág.	84
II.3.1.	Los sindicatos del sector manufacturero nacional.....	pág.	88

CAPITULO III, ALGUNAS CARACTERISTICAS SOCIOCULTURALES DEL LOS OBREROS DEL SECTOR MANUFACTURERO DEL DISTRITO FEDERAL

INTRODUCCION AL CAPITULO.....	pág.	90	
III.1.	Algunas de las características socioculturales mexicanas y de los obreros del sector manufacturero del Distrito Federal.....	pág.	91

CAPITULO IV, ENCUESTAS Y RESULTADOS

INTRODUCCION AL CAPITULO.....	pág.	125	
IV.1.	Metodología.....	pág.	126
IV.2.	Encuestas y resultados.....	pág.	130
IV.3.	Observaciones a la encuesta.....	pág.	137

CONCLUSIONES.....	pág.	158
APORTACIONES.....	pág.	162
CITAS.....	pág.	167
ANEXOS	pág.	174
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.....	pág.	180

INTRODUCCION

La productividad es un tema que ha conquistado el interés del mundo entero porque es aplicable a cualquier actividad humana y porque quienes han logrado que sus actividades sean realmente productivas, han obtenido únicamente beneficios; debido a que dichos beneficios son tangibles es imposible ponerlos en tela de juicio, lo que ha provocado que personas del mundo entero, pudieseran a trabajar sus mentes, manos y empeño, en busca de incrementar la productividad.

Desde luego que, más de una nación ha cumplido con el objetivo de hacerse productiva y son precisamente estos países los que ahora son testimonio pleno de que el hombre puede efectivamente, lograr mejorar su forma de vida. Esta última afirmación es una posibilidad de todo el género humano y no es exclusiva de determinadas razas o naciones, aunque se ha apoyado mucho la idea de que la cultura de una nación es determinante para que ésta logre o no, ser productiva. De ser cierta tal afirmación, seguramente algunas naciones debido a su cultura se tendrían que resignar a no ser nunca productivas y por lo tanto, a seguir sufriendo los problemas que las aquejan.

Considero que no es así, por lo que expongo la siguiente hipótesis :

"Las características socioculturales de las personas influyen en su productividad, aunque no de forma determinante".

Lo cual, a gran diferencia de la afirmación que había expuesto antes de dicha hipótesis, afirmo a través de ella, que considero importante tomar en cuenta las características socioculturales de una nación, aunque éstas no son las que han hecho productivos a determinados países y que además esa sea la razón de que algunos otros estén fatalmente condenados a no ser productivos.

Así que es preciso resaltar que lo valioso del contenido de esta investigación es precisamente el hecho de que gira alrededor de una bella posibilidad por medio de la cual el mundo entero, sin excepciones, puede mejorar; este carácter universal, convierte en algo alcanzable y también nos permite tener nuevos medios para solucionar nuestros problemas.

En mi investigación incluí aquellos aspectos que se entrelazan de forma indispensable para lograr la productividad y al estudiarlos observé que, en México, cuando en las escuelas se trata el tema de la productividad, o bien, cuando en las empresas se trata de incrementarla, se le da mayor importancia al aspecto técnico y material de la productividad descuidando el humano lo cual da como resultado el desequilibrio de los sistemas productivos. Para hacer tal apreciación me baso en el hecho de que nos hemos preocupado por estar al tanto de las teorías, técnicas, procedimientos y métodos con que se cuenta para incrementar la productividad y no se ha reflexionado lo suficiente al aplicarlas en que, en su mayoría sino es que en su totalidad se han realizado en el extranjero y han sido diseñadas para personas con características socioculturales diferentes de las nuestras.

Así que por ésto, propongo que se aprovechen todos aquellos conocimientos que permitan elevar la productividad, siempre y cuando se les hagan las adecuaciones necesarias de acuerdo a nuestra sociocultura.

Para poder hacer un adecuado planteamiento de mi hipótesis, explico en el capítulo uno, cuál es el significado del concepto de productividad, cuáles son sus aspectos generales y particulares más relevantes así como cuál es su importancia, todo ésto en forma concisa y clara de tal manera que no sólo los expertos que han de revisar esta investigación la comprendan, sino que incluso sirva de introducción al tema de la productividad a quienes en lo futuro consulten este trabajo. Y ya que en mi investigación debo incluir la comprensión de dos bastos temas : la productividad y las características socioculturales mexicanas ; decidí no

pretender abarcar a toda la cultura mexicana, sino únicamente a una parte que está formada por la subcultura de los obreros del sector manufacturero del Distrito Federal, quienes son parte decididamente importante de la economía mexicana. Para dar un panorama más amplio de este sector menciono en otro capítulo algunos de los aspectos relevantes de sus condiciones de vida, así como de las actividades que realizan, de cómo trabajan y por tanto de las posibilidades de desarrollo que tienen. Todo esto partiendo de sus características como mexicanos, sobre las cuales ya se ha escrito en innumerables ocasiones, sin poder agotar aún el tema. En general pude observar que los autores no se limitaron a analizar este tema de manera llana, sino que siempre fueron más allá buscando explicar el verdadero trasfondo de las cosas, haciendo parecer a nuestras características como un escudo que pretende no dejar que se conozca cómo somos en realidad, mostrándonos al mismo tiempo como un interesante conjunto de múltiples y evidentes signos por medio de los cuales hasta la persona menos perceptiva identifica aquello que es genuinamente mexicano.

Por otro lado, después de haber leído todo esto, comprendí que es muy poco lo que conocemos de todas aquellas profundas razones que nos hacen ser así, lo que pude corroborar más tarde con la encuesta que apliqué a una muestra representativa de la población que forman los obreros del sector manufacturero del Distrito Federal, en la que también se manifestó el desinterés que muestra el empresario mexicano por conocer mejor a sus trabajadores, actitud que ha acabado con toda inquietud que tengan ellos por mejorar, no sólo su propia situación sino también la de la sociedad en general. Así que todo esto se convierte en un testimonio de que en México, todavía no hemos comprendido que entre más entendamos de los trabajadores y de nosotros mismos, estaremos más capacitados para moldear nuestro medio ambiente, nuestro medio social y nuestra propia forma de ser, de acuerdo con aquellas formas que juzguemos mejores, lo que significaría que hemos empezado a dar señal de que queremos ir hacia adelante, que tenemos

deseos de hacer bien las cosas, de cambiar el espíritu de las empresas, logrando así mayor participación y respeto, para guiar a las personas, con fuerza y sensibilidad a la vez, hacia el éxito en la realización de tareas productivas. Por tal razón, es vital que empecemos por conocer, entender y resolver nuestras debilidades así como resaltar y desarrollar nuestras virtudes, dejando atrás el camino que, marca históricamente nuestros tropiezos, emprendiendo uno que asegure un mejor nivel de vida para nuestra sociedad, porque sólo entonces empezaremos a crear nuestros propios modelos o sistemas administrativos y de vida en general, sin separarnos de la sabiduría que nos permita tener una concepción justa de los fines de la vida.

INTRODUCCION AL CAPITULO I

En este primer capítulo, analizo el tema de la productividad, el cual es hoy en día, génesis de preocupación, de científicos y estudiosos del mundo entero, quienes por ello, se han dado a la tarea de estudiarla para finalmente saber cómo afectaría positivamente en las diversas actividades humanas. Para el beneficio de las sociedades del mundo entero.

Por ello para conocer debidamente este tema a continuación analizo, los diversos conceptos que dan los autores acerca de la productividad para más tarde, en base a todos ellos, establecer el concepto con el que trabajé en la presente investigación. Asimismo, hablaré de los aspectos relevantes y en este caso necesarios. De tal forma que, pude situar en qué aspectos se hace necesaria la consideración de las características socioculturales para la productividad, así como lo que conforma a éstas mismas.

Todo lo anterior es con la finalidad de mostrar el punto de partida de mi hipótesis y la importancia de incrementar la productividad en México.

1.1. Conceptos de productividad

Durante los últimos años podemos encontrar muchos estudios acerca de la productividad. Este tema no sólo se ha dado en escuelas de nivel superior y postgrado en todo el mundo, sino que también podemos encontrar escritos, ensayos, artículos y profundos estudios realizados por especialistas.

Dichos estudios conllevan a la creación de conceptos que pretenden definir que es productividad y de entre los varios que he podido encontrar transcribo algunos de ellos, para finalmente establecer con cuál, o cuáles de ellos trabajaré en la presente investigación.

"La productividad es una medida, de lo bien que se han combinado los recursos para cumplir los resultados específicos deseados". (1)

"Valor o costo agregado por hombre a través de mayor eficiencia". (2)

"Es la eficiencia en el uso o aprovechamiento de los recursos, es una medida de los resultados en comparación con los recursos utilizados para obtenerlos y, en este sentido, la productividad no es más que la consecuencia de la forma como administramos los recursos y de la manera como trabajamos. No es sinónimo de explotación del trabajador; productividad no es exceso de trabajo, no es esfuerzo exagerado, de un factor de la producción para beneficio del otro. Es el me--

por esfuerzo de todos para beneficio de todos; es el resultado de la congruencia, de la organización, de una mejor capacidad, de un mayor empeño y de una actitud positiva hacia el trabajo, simultáneamente por parte de obreros, empleados y administradores". (3)

"Es el incremento de volúmenes de producción que no están explicados por el recorrido de recursos, sino que se derivan de acciones que pueden llamarse de muchos modos, pero que explican, en últimos términos, una mejor capacidad de organización, o de administración". (4)

"Es un esfuerzo organizado y sostenido para maximizar la relación entre lo producido y los recursos utilizados". (5)

"La productividad no es un asunto sólo escurridizo sino también complejo y se refiere a la razón de insumos o resultados dentro de un período y con la debida consideración de calidad". (6)

"La productividad la entienden como aumentos (o disminuciones) logrados en el producto sin alterar los recursos empleados o la disminución de los recursos utilizados para tener un producto

dado". (7)

"La productividad se define en términos técnicos, como la cantidad de producto obtenido por la unidad de factor o factores utilizados para lograrla, medido en términos físicos". (8)

"La productividad es el uso adecuado de los recursos". (9)

"La productividad es eficiencia, la optimización en el uso de los recursos humanos, y materiales disponibles". (10)

"La productividad es el aprovechamiento de los recursos materiales a través de los recursos humanos". (11)

"La productividad es el aprovechamiento de todos los recursos disponibles en la empresa que haga un trabajador o empleado". (12)

"La productividad es la cantidad de una producción originada por uno de los factores de la producción". (13)

"Es una estimación de producción por hora de trabajo realizada". (14)

"Es una relación con la que se puede medir los productos y los factores". (15)

"Hablar de productividad es hablar de eficiencia. Esto es, de cómo hacer las cosas lo mejor posible; es en este sentido que impera el sentido económico; obtener el mayor

resultado con la misma cantidad de medios". (16)

"Productividad es la capacidad de la sociedad para utilizar en forma racional y óptima de los recursos de que se dispone: hu manos, materiales, financieros, científicos y tecnológicos, retribuyendo equitativamente a los factores que intervienen en la generación de la producción para proporcionar los bienes y los servicios que satisfacen las necesidades materiales, educativas y culturales de los integrantes, de manera que mejore cuantitativamente y cualitativamente el bienestar social y económico del pueblo. No se trata de producir más sino de trabajar mejor. Los beneficios deben ser distribuidos entre utilidad razonable, salarios, impuestos y precios de consumidor final". (17)

"La productividad es la relación entre producción e insumos".(18)

"El concepto clásico de productividad es aquél que define a la eficiencia con que el producto es generado a partir de los recursos utilizados". (19)

"La productividad se define esquemáticamente como la relación entre productos e insumos, de ahí se deriva la productividad

total y la productividad par---
cial". (20)

"Productividad es el incremento simultáneo de producción y rendimientos de los recursos humanos y materiales, por medio del aprovechamiento óptimo de éstos últimos, por el mejoramiento de un método de trabajo, conservando los niveles de calidad preestablecidos, cuidando o mejorando la higiene y seguridad del trabajador y de la población en el entorno de la fuente de trabajo, mejorando las condiciones ecológicas de la región y que conduzca a beneficios económicos, sociales y morales de la colectividad". (21)

"La productividad no es un ins--
trumento al servicio de un obje--
tivo, o una técnica unidimensio--
nal para lograr un resultado, si--
no que se trata de una conse---
cuencia, originada en el juego
de los más diversos factores :

- el hombre
- los recursos materiales
- la tecnología
- el equipamiento técnico
- el equipamiento cultural
- la armonía social
- la coherencia política
- la definición de los objetivos

- nacionales
- la ponderación de peso y la capacidad de cada una de las regiones del país
- política exterior
- la conciencia
- la actitud
- la justicia
- el equilibrio; y
- la racionalidad. (22)

"La productividad es la maximización de los bienes producidos mediante la eficaz relación de los factores que intervienen en la producción, tales como trabajo, capital, administración, etc.". (23)

"Desde el punto de vista humanístico, la productividad es una tendencia económica del conjunto de los factores de la producción, reflejada en el trabajo del hombre, para el mejoramiento de su nivel de vida". (24)

"La productividad es la participación de la eficiencia en el producto nacional con el objetivo de superar los niveles de vida, por vía del ingenio humano, del talento humano, y no por las honorables aplicaciones de capacidad de producción". (25)

"Productividad no es un hecho mecánico, es un fenómeno en el

cual está presente el hombre, ma
nifestándose como determinante
en su propio porvenir, en su
cantidad organizada, pero sobre
todo, de su calidad de hom-
bre". (26)

"Productividad es un fenómeno
humano, es una actividad huma-
na que se manifiesta en el acto
productivo. Como tal, incremen-
tar la productividad es incremen-
tar la calificación de un hombre
en cuyas manos, en cuyo talen-
to, en cuya decisión, recae pre-
cisamente la responsabilidad del
manejo de los recursos técnicos,
financieros, naturales y de to-
do orden". (27)

"La productividad significa un mo
vimiento de hondas raíces huma-
nísticas, en el que se finca la
posibilidad concreta de una jus-
ticia social, también concre-
ta". (28)

"La productividad se percibe en
el trabajo del hombre, por la
manifestación de sus aptitudes y
actitudes y actos productivos,
por el esfuerzo realizado en el
proceso de producción y por los
resultados que en última instan-
cia determinan la evolución de
la calidad del trabajo y calidad
del hombre". (29)

"La productividad es un fenómeno humano determinado por tres factores y un resultado:

- las aptitudes y actitudes del hombre
- el esfuerzo proyectado en el trabajo
- la evolución de la relación insumos-producto
- las calidades de trabajo y del hombre". (30)

"Es el resultado de un complejo proceso social que incluye la ciencia, la investigación y desarrollo, la educación, la tecnología, la administración, las facilidades de producción, los trabajadores y la organización para el trabajo". (31)

De acuerdo a lo anterior concluyo :

La productividad es una medida de la eficiencia en la utilización de recursos para lograr los resultados deseados. Estos resultados no son consecuencia directa de los recursos en sí, sino de cómo administramos éstos y de cómo trabajamos. Es un esfuerzo sostenido por administrar eficientemente y trabajar con actitud positiva. (32)

Para explicar mejor este concepto lo descompongo de la siguiente forma :

- a) es una medida pues se evalúa una magnitud según su relación con otra magnitud de la misma especie adoptada como unidad
- b) de la eficiencia que es la facultad para lograr un efecto deseado
- c) en la utilización de recursos, es decir, al servirse de

medios

- d) para lograr los resultados deseados, para llegar a conseguir lo que se ha calculado y que nos es útil o les es útil a otros.

1.2. Aspectos generales de la productividad

A simple vista puede parecer únicamente la medida de la producción o de la cantidad que se ha fabricado, ésto, a su vez con fines meramente utilitarios. Así, la producción o los resultados esperados son relacionados con muchos insumos o recursos diferentes, dando como consecuencia distintos resultados de productividad y de acuerdo con David Bain (33), tenemos :

- producción por hora trabajada
- producción por unidad de material;
- producción por unidad de capital

Pero, en realidad cada una de las distintas relaciones de productividad se ve afectada por una serie combinada de factores y que por influir en estas relaciones de productividad es importante conocer, estudiar y considerar.

La congruencia con que estos factores se relacionan entre sí y a su vez con los recursos utilizados al producir, tiene un importante efecto resultante, que se puede medir según cualquiera de los muchos índices de que se dispone.

Un ejemplo muy comúnmente usado de estos índices de productividad es el de "kilómetros recorridos por un transporte por cada litro de gasolina que éste consume", en este ejemplo podemos apreciar que no es la gasolina directamente la que permite recorrer un número determinado de kilómetros por litro, sino que influyen factores tales como la eficiencia del transporte, la velocidad, el tráfico, los semáforos, la eficiencia en el motor del transporte.

La productividad, es el rendimiento o desempeño, los costos y los resultados son componentes del esfuerzo de productividad que no son equivalentes a ella. La productividad es visi-

ble y medible. Nos afecta a todos como consumidores de bienes y servicios, como estudiantes de todos los niveles, como contribuyentes y ciudadanos.

Cuando decimos que no nos alcanza el dinero, como antes, que ya es insuficiente para adquirir los alimentos, alojamiento, vestido o para comprar un libro que quisiéramos leer, estamos hablando de algo más que del simple dinero, hablamos de productividad, de que el dinero ya no nos da la capacidad para utilizar los recursos existentes que están para satisfacer nuestras demandas como individuos. (34)

1.3. Importancia de la productividad

Han surgido últimamente debates sobre la conveniencia y factibilidad de un mayor conocimiento de la productividad en los diferentes sectores productivos.

Esto se debe a que los recursos son, en resumidas cuentas, finitos. Por un lado, existe el temor de que se nos terminaran los recursos naturales como el petróleo, el carbón, el cobre, etc., e incluso la superficie cultivable, los que son vitales para el proceso productivo. Por otro lado, existe también el temor de que el creciente desperdicio sobrepasará la capacidad que tiene el sistema ecológico para cubrirlo.

Todo lo anterior se complica con el desmedido crecimiento de la población, problema que representa un incremento en las exigencias de bienes y servicios, ésto a su vez reclama un aumento en la producción y nos hace pensar una vez más en la productividad. Ahora bien, el índice de productividad de un país puede ser un factor importante para determinar el bienestar económico. (35)

Nuestro país, transita por una etapa decisiva de crecimiento acelerado, sin descanso. Así lo marcan las actuales políticas de desarrollo de la presente administración pública y así lo perciben los industriales mexicanos, los que trabajamos y los que estudiamos. Dicha administración consibió las principales es-

trategias a seguir para Incrementar la productividad del país y que son ya conocidas, por ejemplo :

- a) utilizar los recursos derivados del petróleo
- b) lograr la autosuficiencia en materia alimenticia
- c) mejorar la competitividad de la producción industrial, y
- d) crecer rápida y sostenidamente para combatir la inflación y de empleo y con ello lograr un mayor desarrollo económico.

El V Informe de gobierno de Miguel de la Madrid, dejó en claro en materia política económica que la actual administración mexicana tratará de seguir adelante con la consolidación de la estrategia que antes se menciona y que se planteó desde 1982. Esto se basa en que dicha administración esperaba una recuperación económica, conclusión principal a la que llegó el Primer Consejo Económico Consultivo de Macro Asesoría Económica, S.C.

Si bien los resultados económicos de 1986 no fueron favorables y se agudizaron los problemas de balanza de pagos y divisas públicas a consecuencia de la caída de las ventas petroleras, los indicadores de los primeros siete meses pusieron en evidencia, a través del V Informe de gobierno de Miguel de la Madrid la recuperación gradual por la que atravesaba la economía mexicana. Hoy en día podemos apreciar que el petróleo y sus derivados ya no presentan un fuerte pivote de crecimiento en nuestra economía ya sea por causas internas o externas de nuestro país. Nuestras reservas internacionales de petróleo tienen un nivel muy alto según registros del Banco de México, ascienden a 14,579 millones de dólares, cifra sin precedentes en la historia económica mexicana. (Ver anexo 1).

Lo cual puede parecer un signo alentador para nuestro país, sin embargo, esto depende del destino de dichas reservas para poder afirmar lo anterior. El crecimiento anual de la produc-

ción se situó en un 4.6 % en el mes de Junio de 1987 (Ver anexo 2), cambiando la tendencia que presentaba a partir de 1982. Los ingresos por turismo y maquiladora muestran signos alentadores como veremos más adelante, pero existen factores que representan nuestros puntos débiles. La inflación permanece en niveles altos (Ver anexo 3) y el salario real de hoy se sitúa por debajo del que se tenía en 1980. El elevado nivel de inflación pone en peligro la recuperación económica y su lucha se acompaña de riesgos importantes como es la probable disminución del ritmo de crecimiento de las exportaciones debido a la actual situación en las tasas de interés y el tipo de cambio.

Entre 1972 y 1987, México tuvo muchos cambios y desde entonces ha crecido su economía en 77.13 %, sin embargo, el crecimiento de la población, desde entonces, es del 58.8 %, pasando de ser un país con 51.54 millones de habitantes a 81.87 millones.

Las exportaciones no petroleras se incrementan en 550 % mientras que las exportaciones totales lo hicieron en un 950 %, del cual el turismo representaba el 18 % de este total y la industria manufacturera el 15 % de este mismo porcentaje.

Como hemos visto a nivel mundial se hace necesaria la productividad y a nivel nacional más aún, ya que nuestros problemas se basan en que nuestro país requiere de un crecimiento acelerado y sostenido. Si hubiera mayor productividad en los diferentes sectores que conforman la estructura económica de México, se compensarían los aumentos en los índices de los salarios de trabajo y por tanto, tendría un efecto favorable sobre los elevados costos de los recursos.

Por otro lado, si se eleva la productividad en el costo de la mano de obra, se haría más competitiva la producción de México a nivel internacional logrando así la exportación. En un principio, la expansión de la producción mundial, puso en proceso los recursos naturales de mejor calidad y los más accesibles. La expansión continua hará que se utilicen recursos de

menor calidad y menos accesibles. Esto hace necesaria a la productividad para hacer uso eficiente de los recursos que tenemos y prepararnos para cuando haya mayor carestía de ellos.

El incremento de la productividad puede proporcionar incremento en la producción por persona para hacer posibles las ganancias que ayuden a mejorar el nivel de vida de la gente, para aumentar las posibilidades de crecimiento y la creación de nuevos empleos. La productividad influye en todos los recursos utilizados en el proceso de un resultado deseado y por ésto por su facultad de influir en los costos, representa una buena oportunidad, para mejorar las utilidades de las organizaciones al igual que un mejor servicio y un mayor éxito.

1.4 Factores que influyen en la productividad

Los factores son todos aquellos elementos que integran un producto, debemos por ello considerar como factores, que influyen en la productividad a los siguientes :

- los factores que influyen en la medida de la productividad
- los factores que influyen en la eficiencia
- los factores que influyen en la utilización de los recursos
- la administración como factor de influencia en la productividad
- los factores que influyen en la actitud hacia el trabajo

1.4.1. Los factores que influyen en la medida de la productividad

Estos factores se refieren a aquellos elementos que intervienen en la evaluación de la magnitud que ha alcanzado la productividad. Esto es importante pues de no tener establecida una medida que nos permita evaluar la productividad dentro de las organizaciones no podemos saber cómo fue ésta en relación con lo que hablamos establecido dentro de nuestros objetivos y tampoco sabemos qué está afectando la productividad dentro de las

organizaciones.

Así lo establece David Bain en su libro Productividad : la solución a los problemas de la empresa, cuando menciona :

"En la mayor parte de las organizaciones, una medición que tenga sentido es la excepción más que la regla. Sin embargo, tales mediciones son esenciales, cuando se desea lograr una evaluación de la productividad. Al carecer de mediciones es imposible efectuar evaluaciones. Cuando no se han implantado medidas de la productividad, es imposible vigilarlas y compararlas contra los objetivos. Las variaciones desfavorables pueden detectarse con prontitud y la atención de los directivos puede dedicarse a la corrección de los problemas correspondientes. (36)

Así pues, con una adecuada medición de la productividad, podemos detectar que otros factores que intervienen dentro de la misma la están afectando favorable o desfavorablemente a ésta.

"Mientras que la producción o resultados logrados pueden estar relacionados con muchos insumos o recursos diferentes en forma de distintas relaciones de productividad, (por ejemplo, producción por hora trabajada, producción por unidad de material o producción por unidad de ca-

ptal), cada una de las distintas relaciones o índices de productividad se ve afectada por una serie combinada de muchos factores importantes. Estos factores determinantes incluyen la cantidad, disponible de los materiales, la escala de las operaciones y el porcentaje de utilización de capacidad, la disponibilidad y la capacidad de la producción de la maquinaria principal la actitud y el nivel de la capacidad de la mano de obra, la motivación y la efectividad de los administradores". (37)

La productividad no es como la producción y en ella no intervienen únicamente los insumos o los recursos sino que se ve afectada directamente por otros factores y la relación entre los insumos todos éstos pueden evaluarse, mediante índices que más adelante analizaré. (38)

Las medidas de la productividad no son importantes sólo porque arrojan cantidades que nos permiten saber cómo es la productividad de una organización, sector o nación, con respecto a la obtenida en años anteriores y con respecto a la de otras organizaciones, sectores y países.

Lo importante es analizar la variación de los resultados y sobre todo los factores que han influido en esas variaciones para tener un mayor conocimiento y control de éstos en busca de incrementos de la productividad.

1.4.2. Los factores que influyen en la eficiencia

La eficiencia es la facultad para lograr un efecto determinado y a medida que logramos con mayor rapidez llegar a un efecto determinado, actuaremos más eficientemente. Al hablar de la eficiencia, estamos hablando del cómo hacemos las cosas, y por ello es necesario hablar de :

- a) desempeño
- b) experiencia
- c) educación
- d) Influencias culturales; e
- e) Influencias sociales.

1.4.2.1. Desempeño

Este se refiere a la forma de realizar el papel que se tiene asignado dentro de la organización, en este caso la forma de realizar el trabajo para el que se nos ha dado un nombramiento.

1.4.2.2. Experiencia

Son los conocimientos adquiridos en la práctica, los cuales se tratan de aprovechar para trabajar eficientemente.

1.4.2.3. La educación

En lo que se refiere a la instrucción y enseñanza, es un factor determinante porque contempla el caudal de conocimientos

que ha adquirido una persona y que pronto formarán parte de su experiencia,

"A medida que el individuo obtiene más conocimientos va moldeando, - lo cual es fundamental para que -- las personas se socialicen, expresen sus emociones y satisfagan -- sus motivos fisiológicos, lo que in fluye en cómo trabajan". (39)

Un buen ejemplo de esto, es cómo Japón ha salido adelante, después de lo devastadora que fue la II Guerra Mundial y no ha sido el único país que lo ha logrado. En 1947 Japón no tenía a bundancia de recursos naturales, sino que tenía que importarlos, del exterior. Para ello, era necesario elevar sus exportaciones. Hoy en día Japón, ha logrado eliminar los productos baratos y de mala calidad que antes exportaba, ahora Japón se ocupa de elaborar -- productos de alta calidad y bajo costo, entendiendo por productos de alta calidad aquellos productos que satisfacen los requisitos de los consumidores. El Doctor Kaoru Ishikawa relata cómo hizo el Japón para poder lograr esto en su libro ¿ Qué es Control Total de Calidad ?, La modalidad japonesa, y expone que :

"Los observadores extranjeros suelen cometer el error de pensar que la industria japonesa debe su gran éxito a las actividades de los círcu los de calidad. Esta no es la razón, sino una de las razones del éxito. Se debe al esfuerzo de muchas per-
sonas. En los productos de alta ca lidad con garantía de plena calidad, no hay que olvidar el papel de los trabajadores. Los trabajadores son los que producen, y si ellos y sus supervisores no lo hacen bien, el

control de calidad no podrá progresar. Además, quienes conocen las actividades de los círculos de calidad piensan que estos grupos son organizados principalmente para mejorar las condiciones de trabajo. Esto es un error. Los grupos se organizan con el fin de estudiar, y estudian para no repetir los errores".
(40)

De esta manera el Doctor Kaoru Ishikawa establece la importancia que ha tenido para el Japón la educación, haciendo notar que el método que han usado en su país para lograr trabajar mejor, es decir con mayor eficiencia, ha sido educando a sus trabajadores de todos los niveles, ésto lo expone cuando explica --- que :

"Hace cincuenta años en Japón los ingenieros eran escasos y la mayoría de los trabajadores apenas habían terminado sus estudios primarios o bien eran analfabetas sin educación primaria. En tales circunstancias el método Taylor era eficaz. En el mundo de hoy con trabajadores educados y conscientes, no se puede imponer este método. El método Taylor no reconoce las capacidades ocultas de los empleados. Hace caso omiso del factor humano y trata a los empleados como máquinas. No es extraño que ésto cause resentimiento y que los empleados demuestren escaso interés en su trabajo.

En los Estados Unidos y Europa -- Occidental, muchas personas trabajan para vivir. Trabajan por obligación y el ausentismo es desenfrenado. Si a las personas se les trata como máquinas, el trabajo pierde todo interés y deja de ser fuente de satisfacciones en tales condiciones, no es posible esperar productos de buena calidad y confiabilidad.

En el Japón se hace hincapié en la educación y la capacitación. Si los empleados son bien educados y capacitados, ésto beneficia inmensamente tanto al individuo como a la empresa. En la postguerra, los padres japoneses apoyaron fuertemente los esfuerzos académicos de sus hijos. Ultimamente, los países en desarrollo están manifestando interés por la educación. Muchos países tienen entre seis y nueve años de educación obligatoria, ésta alcanza a cubrir apenas entre el treinta y setenta por ciento de la población, pues un buen porcentaje de los niños no terminan sus estudios. Y esta escolaridad no aumentará -- mientras los padres y la sociedad no entiendan claramente la importancia de la educación". (41)

Así como para mí ha sido admirable el desarrollo del Japón de los últimos cuarenta años, también lo es para otras perso-

nas y creo que es importante tenerlo en cuenta sin pensar que se trata de un milagro, o sólo atribuirlo a un modelo administrativo, haciendo a un lado las consideraciones que hace el Dr. Ishikawa - al respecto y sobre la educación de las personas. El resultado que hoy tiene el Japón es consecuencia del esfuerzo humano, encaminado a lograr una nación mejor educada para que trabaje con interés sin resentimientos y en busca de satisfacciones, lo cual les ha permitido crecer como individuos y al mismo tiempo como nación.

1.4.2.4. Las influencias culturales

Es el hecho social que más influye en la formación de la conducta humana, puesto que la cultura es el rasgo más representativo de una sociedad. Según lo define el autor Linton (1936) - es el total de modelos de conducta, actitudes y valores que comparte una sociedad y que transmite a sus miembros de generación en generación. (42)

La cultura va moldeando nuestra forma de llevar a cabo - el papel que nos toca desempeñar en la sociedad en que vivimos, - al mismo tiempo que define cómo nos expresamos, cómo nos relacionamos, cómo trabajamos y en general cómo vivimos las personas en un determinado grupo o sociedad. (43)

1.4.2.5. Las influencias sociales

Para que una persona llegue a ser miembro de una sociedad, debe conocer cuál es la actitud y la conducta común y propia de dicha sociedad. Una vez que conoce dichas actitudes y conductas las aprende y las practica para ser aprobado por los miembros de esta sociedad. Este conocimiento y aprendizaje es llamado por los psicólogos sociales como socialización y lleva a las personas a conocer y a aprender los usos comunes que tiene una sociedad o grupo, para que al practicarlos se integre a ellos. Este proceso se da constantemente en la vida, cada vez que se ingresa a un nuevo grupo o sociedad.

Todas aquellas actitudes o conductas que aprende una persona para practicarlas y sentirse aceptado por un grupo, las

aplica cotidianamente en todas sus actividades, como por ejemplo en el trabajo. Por ello, los aspectos sociales influyen en cómo se desenvuelve una persona en cualquier actividad y no debemos de olvidar que éstos son aprendidos. Estas actitudes y conductas influyen en que una persona trabaje de tal o cual forma e incluso en si trabaja o no con eficiencia.

Ejemplo : Un obrero para sentirse aceptado por sus compañeros de trabajo, procura no trabajar eficientemente para no poner en evidencia a los otros trabajadores. (44)

1.4.3. Los factores que influyen en la utilización de los recursos

Los factores que influyen dentro de cualquier proceso -- son todos aquellos medios que son necesarios para llevarlo a cabo y pueden ser físicos o humanos. Si se desea tener un proceso altamente productivo, se deben conocer bien los recursos que se emplean dentro de dicho proceso con la finalidad de hacer uso eficiente de ellos, llegando a nuestro objetivo sin costos ni gastos adicionales.

En la utilización de los recursos se deben considerar también :

- a) las instalaciones
- b) la maquinaria y el total del equipo
- c) las materias primas y los materiales
- d) el diseño del producto
- e) la tecnología
- f) la investigación y el desarrollo
- g) la ciencia
- h) los métodos y los procedimientos

1.4.3.1. Las instalaciones

Las instalaciones o bien aquélla que integra el lugar de trabajo donde se realiza el proceso, requiere de que se realice el diseño de la planta o del lugar de trabajo para que se tenga un funcionamiento eficiente. Después es necesario planear la coloca--

ción de las instalaciones internas al lugar de trabajo, de tal forma que éstas contribuyan eficientemente al proceso. En esta planeación se debe considerar el tamaño y la capacidad que tendrán las instalaciones ya que ésto tendrá influencia en el seguimiento y la continuidad del trabajo y si las instalaciones tienen buena coordinación se obtendrá mayor productividad. El trabajo no debe ser excesivo para la capacidad de las instalaciones y tampoco debe provocar desperdicios innecesarios.

1.4.3.2. La maquinaria y el total del equipo

Son todos aquellos accesorios útiles para el desarrollo del trabajo. Estos accesorios deben estar siempre en buen estado para que funcionen eficazmente; debe ser equipo idóneo al proceso que vamos a seguir; si es necesario se debe sumar al equipo original, equipo auxiliar, si con ello se obtiene un proceso más productivo. Tal vez, la utilización de equipo automatizado nos permita ser más eficientes en cuanto a tiempo en el proceso, pero no será definitivo en el aumento de la productividad. El equipo debe ser seguro para el operario y no susceptible de provocar accidentes. Esto se puede lograr al no usar maquinaria y equipo desgastados que no tengan el mantenimiento adecuado.

1.4.3.3. Las materias primas y los materiales

Es muy importante buscar calidad en los materiales y las materias primas, es decir que cumplan con las especificaciones del proceso. Los empresarios japoneses aseguran que es más costoso reemplazar partes defectuosas que ya están incluidas dentro del proceso, que pagar desde un principio un poco más a cambio de mayor confiabilidad en los materiales, entendiendo por confiabilidad, tener la certeza de que los materiales no sean defectuosos.

"Por mucho que se esfuerce la división de manufactura, será imposible resolver los problemas de confiabilidad, seguridad y economía del producto si el

diseño es defectuoso o los materiales son mediocres". (45)

De la misma forma que se debe cuidar la confiabilidad de los materiales para poder buscar incrementar la productividad, -- también se debe considerar su abastecimiento, el cual no debe ser excesivo, ocasionando la necesidad de gastar en almacenamiento, -- ni tampoco que llegue a ser tan escaso que se tenga que parar el proceso de producción por completo o interrumpirlo ocasionalmente. Ambos casos no permiten la productividad y aunque es casi -- excepcional que una organización no se enfrente en alguna oca -- sión a la falta de abasto de algún material, puede planearse con la mayor exactitud posible el tiempo de abasto de cada uno de -- los materiales que se requieren dentro del proceso, para evitar -- en lo posible tanto tiempo como dinero perdido y sobre todo para que los materiales sean un elemento de apoyo en la productividad de la organización.

1.4.3.4. El diseño del producto

Es un factor importante dentro de la productividad sobre todo si la organización de la que hablamos se dedica a la elaboración de más de un producto, y las instalaciones de que se dispone son las mismas. Si no se hace un diseño adecuado que permita una combinación eficiente de procesos, nos enfrentaríamos a pérdida de tiempo por desorganización, lo que impediría producir en forma eficiente. En cambio, si diseñamos procesos compatibles con las instalaciones con que contamos, teniendo en cuenta las -- limitaciones de los demás recursos físicos y humanos, entonces, -- podríamos hablar de productividad.

1.4.3.5. La tecnología

Es un factor que hoy en día seguramente preocupa mucho a los integrantes de las organizaciones y por ello influye en cómo producen. Los avances tecnológicos permiten que se pueda

producir en forma rápida, mecanizada y en mayor volumen, pero los avances tecnológicos son tan rápidos que apenas una organización implementa un equipo nuevo y las personas son adiestradas para utilizarlo, cuando ya ha salido al mercado un equipo -- nuevo que ofrece más alternativas y el cual es tentador adquirirlo. Esto puede producir fuertes presiones por representar un -- gran desembolso de capital, o requerir de menor tiempo de amortización, porque ésto a su vez representa problemas de tiempo, -- posibles conflictos en las personas. Aún así siempre y cuando los beneficios sean suficientes, es bueno considerar la posibilidad de adquirir equipo nuevo para poder incrementar la productividad.

1.4.3.6. La Investigación y el desarrollo

Siempre, en cualquier campo inherente a los factores que utilizamos, es importante considerar la investigación y el desarrollo lo cual implica que indagemos más acerca de ellos, que conozcamos más sus ventajas y desventajas para poder hacer uso eficiente de los procesos y que al mismo tiempo, seamos más productivos. En algunas organizaciones, descuidan la importancia que -- tiene un departamento de investigación y desarrollo y cuando menos se dan cuenta, sus materiales, sus diseños del producto y -- sus procesos ya son obsoletos, perjudicando los niveles actuales -- de productividad. Se tiene que tener en cuenta que las investigaciones y su desarrollo mismo son un proceso que toma tiempo, que no se hace de la noche a la mañana, así como los efectos que tiene en sus resultados.

1.4.3.7. La ciencia

Contribuye en la utilización de los recursos porque es -- un conocimiento exacto y razonado de las cosas por sus principios y causas. Así, podemos aplicar a la ciencia para poder hacer uso eficiente de los recursos, aplicándola en la vida práctica dentro -- de toda la organización.

1.4.3.8. Los métodos y los procedimientos

Son aquéllos con los cuales contamos para llegar al fin - predeterminado. Para poder dejar de perder tiempo y revisar productos defectuosos, en arreglar procesos inexactos, que ocasionan el incremento en los costos, es necesario verificar desde el principio la eficacia de los procedimientos que estamos usando.

"Si en vez de acudir a la inspección dejamos de producir artículos defectuosos desde el comienzo, en otras palabras, si controlamos los factores del proceso, - que ocasionan productos defectuosos, ahorraremos mucho dinero que de otra manera se gastaría en Inspección". (46)

Así, teniendo un buen control de los procesos podríamos ser más productivos. Todo lo anterior, nos permite conocer con mayor precisión y exactitud a los recursos físicos y de esta forma les podemos dar un uso eficiente. Pero esto, no es suficiente --- pues tenemos que tomar en cuenta que en lo anterior influye la capacidad de los supervisores para adiestrar o capacitar a los trabajadores y de igual forma influye la capacidad de aprendizaje y el desempeño de los trabajadores. (47)

1.4.4. La administración como factor de influencia en la productividad

Hay quienes creen que la productividad sólo se puede incrementar desarrollando políticas que estimulen a las personas a adquirir bienes de capital. Buscan reducir sus impuestos, aumentar el ahorro e incrementar la inversión en nuevas plantas. Es decir, se olvidan de la oferta de los productores de bienes y servicios. Pero algo muy importante es, que se olvidan también de - que muchas organizaciones sufren de una mala administración, y prueba de ello es que, en muchas ocasiones, los incentivos económicos ya no surten efecto.

Si la productividad del capital es baja debido a una mala administración el aumento en la inversión de capital no incrementará la productividad, ni tampoco el nivel de vida de los trabajadores de una organización. Antes de pensar en hacer nuevas inversiones, se tiene que revisar el nivel disponible de talento administrativo.

Uno de los primeros errores que comete un administrador es no comprender lo que están haciendo sus trabajadores creyendo que entre mayores y más complejos sean los sistemas que usan en la producción éstos tienen que ser necesariamente mejores y -- más productivos. Después de todo, de qué sirve implementar en las organizaciones maquinaria y equipo electrónico complicado si la capacidad de los trabajadores para mantenerlos en eficaz funcionamiento se va reduciendo de forma continua, debido a las políticas educativas que esa organización y el mismo país tienen, de tal manera, que muchos de ellos no saben ni siquiera leer.

Muchos administradores se interesan en estar bien enterados de las razones que han hecho que en otros países se incrementa la productividad. Piensan, que la causa fundamental es la tecnología utilizada para llevar a cabo sus procesos, en muchas ocasiones el equipo es semejante al que se usa en el propio país, pero -- la diferencia, es que sus administradores saben lograr el funcionamiento óptimo del sistema. Esto es difícil de aceptar, pues muchas veces está fuera de nuestro alcance, dado que no sabemos qué es ser un buen administrador tanto de un sistema de personas como de un sistema físico y cuando ya se tiene una trayectoria de cierto tiempo, esto significa un fracaso.

Incluso, la política pública se basa en la idea de que --- nuestra economía requiere de mucha inversión y no toma en cuenta, que el factor administrativo puede ser la clave que está haciendo falta.

Así pues, es necesaria una mejor administración que considere, tanto el sistema humano como el sistema físico. Con una -- mejor administración se mejorará la productividad, habrán utilizadas y pueden utilizarse mejor las inversiones que se hagan de --

capital, con el mejor aprovechamiento.

Hoy en día, la productividad debe estar en la mente de todo administrador como una de sus funciones principales, dentro de las organizaciones y debe buscar ésto, junto con un constante mejoramiento del sistema, tratando de que cada uno de los elementos del mismo estén bien controlado. Para lograr ésto, se debe buscar la colaboración de todos los trabajadores, y si está educado para hacerlo, podrán hacer sus propias observaciones de cómo mejorar su trabajo, participando junto con la administración en su esfuerzo por hacer mejor el trabajo, logrando ser productivos.

La participación es la clave del éxito y el administrador debe buscar propiciarla dentro de la organización donde trabaja y al mismo tiempo considerar que el trabajo mismo puede ser base de la educación y el motivo para buscar el aprendizaje. También es importante comprender la necesidad de organizar el talento de todas las personas.

Para lograr ésto no debemos pensar que la única manera de hacerlo es implementando programas novedosos de círculos de calidad, de calidad de vida en el trabajo, sistemas flexibles de fabricación, de programas de administración participativa y todos los que está de moda escuchar. No se pone en duda la valiosa aportación de estos programas pero no funcionan como una solución milagrosa a todos nuestros problemas. Se logra el éxito de éstos cuando el administrador sabe ser un líder comprometido con el cambio.

Al considerar la importancia de la tecnología, no debemos descuidar el valor que tiene nuestra inventiva, nuestra capacidad creadora y que todo debe ser usado en beneficio del ser humano. Los administradores son los responsables de mejorar los sistemas productivos, haciendo uso óptimo de los recursos y considerando como finalidad el bienestar común de las personas.

Cada proceso dentro de la organización representa una fuente de información de importancia para el administrador y éste debe aprender a escuchar y aprovechar esta información, en busca de mejoras en el proceso para obtener mayor productividad.

En Estados Unidos, Inglaterra, Alemania y otros países se hacen numerosos estudios acerca de la productividad y de cómo incrementarla. En Japón el estudio profundo de ésta los ha llevado a ser empresarios exitosos; todos estos países comprenden la importancia que tiene la productividad en sus economías. Se dan cuenta de que para incrementar la productividad tienen que hacer cambios y sobre todo tienen que crear una administración nueva, acorde con las características socioculturales de su país, tan es así, que hoy se piensa que el éxito japonés, se ha basado, en razones inherentes a su cultura y en realidad sólo ha sido el producto de administración que ha tomado en cuenta la importancia de los sistemas físicos y humanos en conjunto, sin olvidar ni uno ni otro. Esto no lo enseñan en las actuales escuelas de administración, no se estudia, y esto ha ayudado a incrementar la productividad sin necesidad de incrementar los costos de producción, esto representa una nueva filosofía de administración funcionando como idea básica en cualquier industria.

Los administradores japoneses para lograr lo que hoy tienen, primero, estudiaron, cómo trabajan sus obreros y cuáles eran sus hábitos, después de esto ya tenían bases para determinar, qué método era aplicable en su país. En un principio sólo buscaban volver a tener el nivel de vida que perdieron en la II Guerra Mundial, que sus industrias volvieran a producir lo que antes hacían y tener la modesta competitividad que antes tenía su mercado a nivel internacional. Hoy son todo un ejemplo de productividad.

Si un administrador tiene la idea de que él debe ser --- quien establezca un sistema para después en base a éste dirigir el trabajo fijando normas de actuación para sus empleados tan objetivamente como puede, llevando asesores para que lo auxilien en esta tarea y proporcionando capacitación a quienes él cree que lo necesitan (los que tienen bajo rendimiento), para que tenga el rendimiento planeado, esperando ser lo más eficiente posible, no es un buen administrador.

Un buen administrador no divide su trabajo y lo reparte

entre todos eludiendo su responsabilidad, por el contrario, es -- estable en su forma de proceder y busca constantemente formas - efectivas de cómo lograr sus propósitos. Piensa en las utilidades, pero no las ve como objetivo primordial de la organización, sino - que piensa que éste es el proporcionarle, el mejor servicio o producto a los clientes, al menor costo posible, manteniendo una fuente continua de trabajo. Cada persona dentro de la organización - tiene responsabilidad de realizar un trabajo determinado dentro - de un sistema y el administrador es responsable de mejorar dicho sistema. Piensa que el sistema debe ser mejorado continuamente y reconoce que los que mejor conocen el sistema son los mismos trabajadores y ellos mismos son los que saben como mejorarlo; de esta forma no considera que sea necesario pedir la colaboración de asesores.

Cualquier sistema puede tener variaciones, sobre todo - cuando son de carácter ajeno a la organización, aunque también pueden haber causas internas que impidan control, que hagan -- disminuir la calidad o que aumenten los costos. Para que cuando esto suceda tanto los trabajadores como el administrador puedan resolver las dificultades que se presentan, deben saber trabajar en equipo y para ello tienen que hablar un mismo lenguaje. Para que el administrador logre que sus trabajadores lo comprendan - tiene que esforzarse por capacitarlos a todos, día con día, hasta que todos comprendan lo que hace cada quien dentro del sistema, trabajan mejor y tienen que enfrentar las dificultades juntos y a decadadamente.

Cuando piensa en las personas que forman parte de su equipo lo hará sin forzar relaciones que después resulten contradictorias.

Cuando hablamos de la administración que continuamente se conoce, podemos suponer que la relación jefe-trabajador, posee un matiz adverso inherente, así quienes quieren llevar al pie de la letra, este modelo administrativo, son cuidadosos y no buscan relaciones íntimas dentro de su trabajo, sobre todo cuando se

trata de una relación de jefe a trabajador. Esto provoca que las personas se identifiquen hacia el jefe como un objeto agresor, lo que provoca relaciones tensas y debilita la posibilidad de crear un equipo de trabajo armonioso. (48)

Bajo un tipo de administración nueva que busque propiciar la productividad el jefe y el trabajador buscan realizar sus tareas juntos, como equipo, colaborando de forma natural y puede darse el caso de que simpaticen y que se conviertan en buenos amigos.

Una buena filosofía administrativa puede lograr mayor calidad y productividad y todas las personas que forman parte del sistema, están comprometidos, no obligados, a estudiar y proponer cómo mejorarlo.

Se debe propiciar un sentimiento de comprensión dentro del sistema para que los trabajadores puedan hablar libremente -- sin temores, esta actitud de confianza la debe lograr el gerente y esforzarse por ello todos los días.

Si la administración tiene como idea básica, administrar una organización formada por modernos recursos físicos y por personas, el administrador durante sus estudios debe aprender :

- a) qué parte de los problemas se originan en los trabajadores
- b) qué parte de los problemas se originan en el sistema

W. Edward Deming, cree que ésto es posible, sólo si se cumplen dos circunstancias :

- a) que la gerencia y el trabajador hablen el mismo lenguaje
- b) que la gerencia piense que los trabajadores son básicos para conocer los problemas que presenta el sistema.

Deming, propone que dicho lenguaje sea la estadística; generalmente, se escucha que las personas dicen no tener habilidad para las matemáticas, como si tal hecho las convirtiera en personas inútiles. Realmente se puede atribuir en ocasiones esta falta-

de habilidad a un miedo mal infundado hacia las matemáticas. Constantemente escucho decir "Es una persona muy inteligente y sabe mucho de matemáticas", al relacionar ambas afirmaciones, podría pensarse que esta persona es inteligente porque sabe mucho de matemáticas, o que si sabe mucho de matemáticas es porque es muy inteligente. Muchos podemos considerar lo anterior, como un disparate, pero lo preocupante está en aquéllos que lo consideran cierto, pues con el uso de las matemáticas aún siendo básicas se pueden reducir variaciones en los sistemas que conforman a las organizaciones y que de no ser así conduce a baja productividad.

Los administradores deben buscar la forma de comunicarse con los trabajadores mediante un mismo lenguaje, ya sea la estadística para que puedan entenderse y trabajen bien coordinados.

Un administrador generalmente piensa que para mejorar el sistema tiene que apegarse a normas de trabajo, mejorar las definiciones de puesto, incrementar la comunicación, hacer temas, exhortaciones, mejorar las relaciones con los sindicatos, etc., por ello creen que para mejorar la productividad deben incrementar los gastos.

En realidad lo que se necesita es trabajar en forma más inteligente y es responsabilidad del administrador orientar a los trabajadores a este fin.

Apegarse a las normas de trabajo, mejorar las definiciones de puesto, etc., contribuyen a mejorar la productividad pero si esto forma parte de un conjunto, mejorarlas en forma aislada no ayuda.

También si se quiere lograr una buena administración, se deben considerar a las personas como seres humanos dotados de inteligencia, que puedan aportar ideas para mejorar el funcionamiento del sistema, pero esto debe ser con actitud honesta.

Si se quiere mejorar la productividad, la cultura gerencial actual debe cambiar, y hasta hoy ha demostrado no ser eficiente. La competencia presente y futura no permitirá gerentes que no sepan cómo trabajar con su gente, las empresas que no piensen --

así desaparecerán por falta de competitividad. (49)

La meta es clara la productividad de nuestros sistemas - debe incrementarse al igual que debemos lograr calidad y confiabilidad en productos y servicios. Se debe tener mayor cuidado al enseñarse en las escuelas lo que significa ser un buen administrador, ahora no sólo es necesario cambiar la forma de pensar de los gerentes, sino readiestrar a la fuerza de trabajo. Los consejos directivos deben mejorar sus pautas de comportamiento. Las autoridades gubernamentales deben reorientar su apoyo. Todo esto debe ir acompañado de una nueva autoimagen de los gerentes. Los gerentes actuales tienen muchas cualidades y habilidades que tal vez no hayan salido a la luz, porque están acostumbrados a trabajar en un sistema que sólo los recompensa económicamente.

El gobierno también tiene una responsabilidad importante, debería publicar en forma continua estadísticas y estudios de éstas mismas referentes a la productividad de los diferentes productores del país, pues necesitamos estar conscientes de lo que nos está pasando en el mercado mundial. Este esfuerzo puede realizarse con la colaboración de las empresas nacionales, pues esta información también les beneficia.

Las universidades deben preocuparse por proporcionar trabajadores capaces, que puedan comprometerse con el mejoramiento de la productividad. Como país no podemos sobrevivir si los académicos están alejados de los problemas comunes y corrientes que nos aquejan. Tenemos mucha teoría, deberían de estudiar la imagen que de la administración les están proyectando.

Necesitamos de la administración de empresas y de los instrumentos de ésta, pero se necesita de personas que comprendan la finalidad del uso de este instrumental para beneficio de la sociedad. (50)

1.4.5. Los factores que intervienen en la actitud hacia el trabajo

Los factores que influyen en la actitud hacia el trabajo son aquéllos que están relacionados con las predisposiciones que -

nos hacen responder de cierta forma hacia toda actividad o esfuerzo físico o intelectual. Esta actitud hacia el trabajo como todas, es aprendida, es relativamente estable, implica que formemos una relación entre lo que somos y lo que es el trabajo, e incluso nos hace atribuirle una propiedad afectiva a este último. (51)

Para entender mejor lo anterior, debemos partir de que las personas buscan vivir en sociedad para darle estructura, organización y significado al medio en el que viven, y de esta relación aprenden entre otras cosas, las actitudes que usarán en lo futuro. Ahora bien, la sociedad está basada en características sociales que a su vez se desarrollan de acuerdo a un entorno cultural. Considerando lo anterior es fácil que las actitudes que las personas tenemos hacia el trabajo son tan diversas y variadas como personas habemos en el mundo. Además, conforme vamos creciendo vamos aprendiendo actitudes, y por ello intervienen también en la actitud la maduración de las personas. Esto es, que influye la experiencia que se adquiere con el conocimiento y el aprendizaje, provocando que las personas vayan adquiriendo poco a poco algunas actitudes y perdiendo otras. (52)

Por otro lado, el carácter y el temperamento influye en la clase de actitudes que asumimos hacia nosotros mismos y hacia los demás, así como en nuestro estilo de hacer las cosas, por lo que a continuación expongo detalladamente lo que significan -- estos dos conceptos :

a) Carácter es el tipo de conducta común de un individuo en las situaciones fundamentales, entendiéndose por conducta -- la manera de comportarse de una persona. El carácter es resultado de un conocimiento adquirido en sociedad.

Esto quiere decir, que el carácter es la manera de ser particular y distintiva de una persona, o de cada pueblo.

El carácter nacional es un tema tratado por numerosos -- pensadores desde el principio de la era escrita. En la Biblia se encuentran referencias que describen las normas de conducta de ciertos hombres por el simple hecho de pertenecer a tal o cual -- pueblo.

Durante la Edad Media y tomando como modelos las fuentes de la antigüedad clásica se desarrolló esta tendencia de presentar a los pueblos como poseedores de caracteres propios y, - en cuanto a tales, diferentes de los otros pueblos. Posteriormente, a partir del siglo XVII, se inició el estudio especializado de la influencia del medio físico sobre el hombre y la sociedad humana y la forma en que aquél influye en la participación de un determinado carácter nacional.

En México, las primeras manifestaciones de este tipo se deben a los frailes franciscanos y cronistas de la conquista, quienes intentaron ya una caracterización de los indígenas mexicanos. Durante el período colonial, en los informes de virreyes, se describe el "modo de ser" de los indios, mestizos y criollos, comparado con el específicamente español. En el siglo XIX, se pueden apreciar en distintos escritos, los intentos de definir al mexicano por su carácter. (53)

Hay diferentes puntos de vista para estudiar la naturaleza humana, pero ni las condiciones que por naturaleza tiene el -- hombre ni sus condiciones espirituales determinan su cultura. El hombre tiene una naturaleza sola, y es igual en todas partes del mundo, aunque cada pueblo tenga una manifestación cultural propia. Para apoyar esto, Marx explica, que la naturaleza del hombre es un potencial dado, un conjunto de condiciones, la materia humana por así decirlo y como tal no puede modificarse. Sin embargo, el hombre sí cambia, en el transcurso de la historia, llegando a ser lo que potencialmente es. Así pues, la naturaleza humana es homogénea y lo que causa las diferencias de carácter entre grupos son las condiciones históricas, ecológicas y culturales. (54)

Freud y sus discípulos contribuyeron a esclarecer algunos puntos importantes en la teoría del carácter, por ejemplo :

- a) que las tendencias que tenemos de carácter, pueden darse sin que nosotros las captemos,
- b) consideró esencial estudiar la organización total del carácter para después poder estudiar por separado --

los rasgos, los cuáles están siempre en torno a una tendencia principal; y

- c) atribuyó a la infancia y principalmente a la relación del hijo con sus padres, durante los primeros años - de su vida, la formación del carácter.

Erich Fromm definió al carácter como :

"La forma relativamente permanente, en que la energía humana es canalizada en los procesos de asimilación y socialización ". (55)

Fromm expone que la constitución biológica y el ambiente social tienen como resultado el carácter del individuo el cual es -- sustituto de lo que en los animales es el instinto, lo cual nos permite actuar en forma automática y congruente, sin tener que deliberar ante una situación nueva.

Explica también la formación del carácter a partir de lo que él considera la necesidad primordial de cualquier ser humano y que es la de vincularse con el mundo, con las personas y consigo mismo. Las aportaciones que hace Fromm con respecto al carácter son :

- a) que lo describe como una formación relativamente estable;
- b) se refiere a éste cuando habla de aspectos habituales de la conducta de una persona;
- c) la conducta influye en los modos de defensa; y
- d) los modos habituales de la conducta están integrados unos con otros y no aislados.

A pesar de que el carácter tiene mucho que ver con las estructuras sociales en que se desarrolla la personalidad, éste no está determinado por dicha estructura, el autor Mead dice con respecto a esto que :

"Cada individuo refleja un aspecto o perspectiva distinta, única desde su lugar y punto de vista

particular que dentro del proceso total de conducta social exhibe una pauta de conducta. La estructura de cada uno de nosotros está constituida de un modo distinto del que está constituida la de otro individuo". (56)

Por lo anterior, se puede decir, que aunque al vivir dentro de un grupo social adoptamos la estructura que tiene esa sociedad como pauta, siempre conservaremos como personas una perspectiva particular para observar las cosas. Los elementos estructurales no son los únicos que influyen en la conducta de las personas, también influye, la cultura social y los estímulos mentales.

Esto se debe aclarar para después no confundir las respuestas que tiene un individuo, debido al medio ambiente cultural, geográfico y social, con aquéllas otras características que pudiera tener ya innatas.

El carácter nacional son las peculiaridades comunes de una sociedad dada.

Linton (57), define el carácter nacional como la estructura de la personalidad modal. Este autor declara, que en cualquier sociedad hay patrones de personalidad y características muy variadas y la personalidad modal es aquélla que de todas se repite con mayor frecuencia.

Para Kardiner (58), la estructura de la personalidad básica se refiere a la matriz sociocultural de la persona, en el sentido de que es una semejanza genética, sobre la cual puede basarse la manifestación de la conducta.

Fromm (59), define el carácter social como la estructura del carácter del cual participa la mayoría de los miembros de la misma cultura. Fromm aclara que, el individuo adopta el carácter social porque es un requerimiento para que se sienta integrado a su grupo cultural. Mentalmente hablando el hombre es una especie única.

Desde luego, ésto implica que biológicamente todos los seres humanos pueden ser descritos en dimensiones idénticas; las diferencias entre las llamadas razas son mínimas comparadas con las similitudes. Anatómica, histológica y fisiológicamente los seres humanos son idénticos en todo el mundo.

Si biológicamente se puede hablar de la humanidad como una sola especie, ésto implica que los hombres tienen un número común de funciones que tradicionalmente han sido estudiadas por la psicología. Entre otras: la percepción, la memoria, la capacidad para el pensamiento simbólico, etc., y es claro que todas las funciones mencionadas son parte constitutiva del hombre de cualquier latitud geográfica. En estas condiciones toda la conducta del hombre, es aprendida.

Y ésto se puede aplicar a toda la conducta de los seres humanos, independientemente de una cultura o nación en particular. Por tanto, los hombres diferimos en lo que hemos aprendido como resultado del uso diferente de esas funciones universales. Esta reducción de nociones universales a usos particulares da la diferenciación humana y ésto se debe también al medio y al sistema sociocultural de cada país, localizado en un tiempo y un espacio.

Así mismo, en el carácter también influye la cultura la cual el inglés E.B. Taylor define en su libro Primitive Culture como sigue:

"Aquél todo complejo que incluye conocimientos, creencias, arte, ley, moral, costumbres y cualquier otra capacidad y hábito adquirido por el hombre como miembro de una sociedad". (60)

Morris Duverger en su libro Sociología de la política, da fine a la cultura como:

"El conjunto coordinado de maneras de actuar de pensar y sentir, lo que constituye los roles -

que definen el comportamiento -
que expresan un conjunto de per-
sonas". (61)

Freud opina que la represión de los impulsos naturales -
del hombre por voluntad propia para beneficio de la sociedad, es
aquéllo que conocemos con el nombre de cultura.

El medio esencial de la cultura lo constituyen las ideas
y especialmente los valores adquiridos. Un sistema cultural, enton-
ces, puede considerarse como el producto de la acción así como el
generador de los elementos que condicionan las acciones, presen--
tes o futuras.

Esto significa, que la cultura se expresa como nuestra --
forma de vivir cotidiana, por medio de conceptos que se consti-
tuyen , a través de la historia de los hombres, que han ido forman-
do grupos, creando ideas, y conservando todo aquéllo que desea-
mos transmitir a las siguientes generaciones. (62)

En este trabajo voy a referirme a cultura de acuerdo al
concepto de cultura que da Raúl Béjar Navarro en su libro El me-
xicano, aspectos culturales y psicosociales, en donde afirma que
cultura es la forma de vivir de una sociedad.

La cultura es un elemnto que permite la integración de -
los individuos a la sociedad pues les proporciona medios para que
se puedan entender mejor con sus semejantes.

Es importante considerar, que un ámbito crea la posibil-
dad de varias subculturas, las cuales toman como base a la cultu-
ra nacional. A estos grupos secundarios se les puede identificar-
mejor por sus características de subgrupo que por las de grupo.

Lewis, en su libro Los hijos de Sánchez, define a la sub-
cultura de la pobreza como :

"La formación de una estructura,
actitud y mecanismos de defensa,
sin los cuales los pobres difícil-
mente podrían seguir adelante."

Además, explica que este grupo se encuentra parcialmen-

te integrado a la sociedad restante, siendo considerados gente se cundarla, con un fuerte sentido de abandono, de dependencia, de inferioridad y desvalorización personal.

La cultura mexicana está situada dentro de una cultura occidental; lo nacional, lo mexicano, será el conjunto de elementos occidentales y autóctonos que se integran parcial o totalmente constituyendo una sociedad que a su vez produce comportamientos peculiares que pueden denominarse mexicanos.

Es como un escuchar o leer expresiones que implican la existencia de una cultura nacional mexicana como un todo regular y dado, sin mayor explicación.

Es verdad que tenemos en nuestra cultura una mezcla de lo occidental y de lo autóctono, pero como dice Samuel Ramos lo que nos está faltando es sabiduría para desenvolvernos en ese espíritu europeo con armonía a las situaciones nuevas en que lo estamos colocando.

La cultura mexicana como toda cultura, es una síntesis de experiencias propias y ajenas; es una fusión de elementos propios y extraños; mezcla de lo nacional y de lo universal. Pero la llamada cultura nacional no incluye a todos los mexicanos, ni a todas las aspiraciones y formas de vida. El aislamiento de muchas comunidades, el distanciamiento de las clases sociales, la desproporcionada distribución de los ingresos, etc., son fenómenos que traban el proceso de integración de una cultura verdaderamente nacional.

Las relaciones entre las personas de una sociedad junto con sus actividades, deben situarse en un lugar determinado dentro de la estructura de dicha sociedad cuando se tiene como fin observarla con mayor objetividad. Esta estructura, no es otra cosa que la manera de integrarse de los miembros de ese grupo para vivir, dicha integración es de orden cultural. Para entender como se estructura la sociedad debemos comprender su cultura, relacionando ambas cosas como un todo. Los roles, ocupaciones, ideologías y demás aspectos que forman el sistema social no son más que un aspecto de los patrones o modelos culturales. Por lo

mismo, un subgrupo que unido a otros forman una nación, transmiten a sus miembros modelos propios, a su subcultura, además de los que le transmite por formar parte de una nación.

Al hablar de la cultura también es importante hablar del sexo y de la edad de las personas, ya que de acuerdo a estos dos factores se determina la participación de los miembros de un sistema social y cultural.

La cultura mexicana es después de todo resultado interno de nuestro país, aunque en algún momento se haya compuesto de la historia de otras culturas. Hemos adoptado otros rasgos culturales, pero siempre desde un punto de vista muy mexicano. (63)

Se puede decir por lo anterior, que el sector manufacturero del Distrito Federal es una subcultura que pertenece a la cultura mexicana, pero aún así este sector parte de sus características nacionales.

El sector manufacturero del Distrito Federal se desarrolla a la par de otra subcultura y ésta es la industrial, la cual al igual que dicho sector de México resulta ser muy joven en comparación de los de otras naciones. Por ello, aún no se tienen ni el desarrollo ni los problemas que tienen otras naciones. Nosotros pasamos de ser una nación libre a ser una nación industrializada o mejor dicho en proceso de industrialización, de una manera muy rápida. En cambio otras naciones que ahora son plenamente industrializadas han pasado por muchas etapas históricas antes de llegar a la industrialización, así que cuando llegaron a esta etapa estaban en el momento propicio.

México lucha ahora por la madurez industrial ya que le es muy necesaria, pero para lograrla primero debemos conocernos mejor como cultura y sociedad.

Ahora bien, la cultura popular del país, son las costumbres arraigadas a través, del tiempo, por un pueblo en particular, lo cual se transmite de generación en generación, lo cual forma lo que se conoce como tradición y en determinadas circunstancias folklore, que es el total de costumbres resultantes de la experiencia directa de las personas con su lugar habitual de desempeño. (64)

b) temperamento, es la tendencia básica de las emociones de los sentimientos habituales de una persona. El temperamento es una herencia biológica, y aunque éste puede determinar algunos rasgos iniciales de personalidad, lo que se aprende posteriormente en el transcurso de la vida es aún más importante.

De todas formas tanto el carácter como el temperamento son parte de los factores que influyen en la actitud que se tenga hacia el trabajo. Por esto, es importante que quienes administran una organización estudien más de los aspectos humanos, con el fin de conocer mejor, aquéllos aspectos que influyen en la forma de trabajar de las personas. (65)

Un aspecto importante de considerar es que las personas nos agrupamos para satisfacer necesidades laborales y sociales. La capacidad que las personas tenemos para satisfacer estas necesidades, dependen de muchos factores entre los que destacan, la conducta de los líderes.

Se conoce como líder a aquellas personas que se esfuerzan por influir constantemente en la conducta de uno o más miembros de su grupo. La posición del líder suele darle poder a quien la ocupa. El poder es el grado en que influyen los líderes en la conducta de los demás. Por otro lado se debe tener en cuenta, que, sólo son necesarios algunos individuos para crear una norma e influir en la conducta de los demás.

Un líder puede darle estructura a su grupo, determinando quién domina, dirige o influye, y quién será subordinado, es decir un líder influye marcadamente en la conducta, en las actividades y en la productividad de los miembros de un grupo. (66)

1.5 Medición de la productividad

De acuerdo a cada concepto que se tenga de productividad, pueden establecerse diferentes medidas de la misma, en general se expresa de la siguiente forma :

$$a) \text{ PRODUCTIVIDAD} = \frac{\text{Producto medio en cantidades físicas}}{\text{Insumo medio en cantidades físicas}}$$

b) PRODUCTIVIDAD TOTAL = $\frac{\text{Producto Total}}{\text{Insumo Total}}$, lo que es distinto de :

c) PRODUCTIVIDAD PARCIAL = $\frac{\text{Producto Total}}{\text{Insumo determinado}}$

El caso más común de productividad parcial es :

d) PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO = $\frac{\text{Cantidades físicas}}{\text{Horas-Hombre trabajadas}}$

Para lograr la productividad en el caso a), se puede :

- 1) Aumentar el numerador o producto medio en cantidades físicas; o
- 2) una combinación de ambas disminuciones.

Para generar un cambio favorable en la productividad, siguiendo las condiciones anteriores, es necesario analizar los factores que intervienen en la función de la productividad, delimitando la contribución directa o indirecta sobre la productividad.

Los cambios en el desempeño de las funciones pueden generar además de cambios en la composición del producto (calidad y confiabilidad), o del insumo, o de ambos, (pues el insumo su calidad y confiabilidad, influyen en el producto su calidad y confiabilidad), otros efectos como :

- a) aumento de producto
- b) disminución del producto
- c) aumento del insumo
- d) disminución del insumo

He mencionado cinco factores principales que influyen en la productividad y hay cuatro posibilidades para cada uno de ellos, en este caso se dan veinte grupos de variables, que pueden alterar la productividad de la empresa, pero estos factores también tienen factores que influyen en éstos mismos, los cuales también tienen variables, esta diversidad es muy compleja, como lo es dom-

nar las variaciones dentro de los problemas de una empresa. Por ello es necesario un procedimiento racional de investigación.

Cuando no podemos medir físicamente un factor que influye en la productividad, podemos establecer apreciaciones de su alcance. La ejecución o niveles de desempeño son un ejemplo de ésto, con las cuales podemos establecer unos niveles normativos, es decir comparar lo que ocurría antes y después, o bien el resultado real del desempeño de una función comparada con una norma previamente establecida, expresadas ambas en términos iguales, e idénticas unidades, permitiendo que se usen mediciones impersonales precisas, que puedan usarse en informes y aseveraciones. Esto se puede hacer siempre y cuando sus bases lo permitan. Por supuesto -- que siempre nos podemos enfrentar a problemas cuando se trata de calificar la acción humana. También aunque existen otros factores que aparentemente son fáciles de medir, en la práctica presentan dificultades de medición ya que están involucrados con los factores difíciles de medir, o porque no se encuentra con medios adecuados o porque medirlo es costoso tanto en tiempo como en dinero.

Desde luego, si se quiere alcanzar altos niveles de eficiencia es necesario medir las operaciones dentro del sistema lo -- más exactamente posible, usando lo mejor posible el criterio cuando se dispone de datos precisos.

Cuando no se pueden hacer estimaciones matemáticas, se puede hacer uso de las escalas de apreciación o tablas de valuación. Esto implica mucha responsabilidad por parte de los investigadores.

Hay métodos como el de tabulación para combinar evaluaciones que puedan usarse para estimación de aspectos individuales de los distintos factores que intervienen en la productividad. El problema de estos métodos son los componentes que deben de tomarse en cuenta; la determinación del peso que debe otorgársele a cada uno de estos componentes; el adiestramiento de los investigadores, para que los investigadores lleguen al mismo resultado. Pero aunque estos problemas se presenten, es necesario tratar de obtener información y datos que sean lo más verídicos posibles, lo

que debemos tratar de hacer es captar las operaciones en su conjunto.

Las medidas de la productividad pueden arrojar datos -- que los investigadores al relacionar con los elementos, los lleven a deducir las causas que afecten la productividad y así ponerle solución a los problemas de la industria. (67)

INTRODUCCION AL CAPITULO II

Después de haberme introducido al tema de la productividad y habiendo planteado la importancia de tomar en cuenta las características socioculturales de las personas como factor de influencia en la productividad, ahora para delimitar el alcance de estas consideraciones, no abarqué toda la cultura mexicana sino sólo una parte, es decir, la subcultura de los obreros del sector manufacturero del Distrito Federal.

Por ello, para brindar un mayor conocimiento de dicho sector, en el presente capítulo mostramos las condiciones generales de vida que los rodea. La información es resultado de diversos estudios hechos por investigadores interesados en el tema.

Mi propósito es presentar una mejor perspectiva de los medios con que cuenta este sector para desarrollarse como personas productivas.

II.1. Condiciones generales de vida

Dentro de los aspectos que forman parte de las condiciones generales de vida, se encuentran la división del trabajo establecido en el seno de las familias de los jefes obreros en la ciudad de México, las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo, los salarios, los aspectos ocupacionales de los miembros de la familia del obrero, los cambios recientes en el obrero del sector - manufacturero durante la década de los setentas, las condiciones - que dicho sector tenía durante la misma década, su empleo, la determinación de su salario mínimo, la distribución del salario para este sector y algunos otros aspectos, que en forma general nos permiten tener un panorama de las condiciones generales de vida - de los obreros del sector manufacturero del Distrito Federal.

II.1.1. División del trabajo establecido en el seno de las familias cuyo jefe es obrero del sector manufacturero y que trabaja en el Distrito Federal

La situación de escasez en que muchas familias obreras-mexicanas viven, (desgraciadamente), es un factor importante a - considerar, para examinar la participación de la mano de obra familiar en el mercado de trabajo obrero en México, y en este caso del Distrito Federal.

El crecimiento y concentración de la actividad económica en la ciudad de México se debe a dos factores especialmente :

- a) La concentración de las actividades manufactureras, - de la industrialización y de algunos servicios, en la ciudad.
- b) La concentración de las inversiones de capital en las diferentes ramas industriales.

En la década de los sesentas y la década de los setentas, la capital contribuyó con el 45 % del total de la producción - industrial del país. Asimismo, en épocas recientes se aprecia el incremento del capital invertido en la capital de nuestro país destinado a la industria, concentrándose en las ramas de la fabrica--

ción de los productos químicos, ensamblamiento de automóviles, fabricación de equipos y aparatos de radio y televisión y algunas -- Industrias misceláneas.

La Industria del país y su concentración en la ciudad -- ha tenido mucha influencia en el hecho de que se absorba mucha -- mano de obra en el sector manufacturero de la capital. En la década de los treinta el 25 % de la población económicamente activa de la ciudad se concentraba en el sector manufacturero, en la década de los cincuentas, se incrementó el 29.9 % y en la década de los setentas aumentó hasta llegar al 32.7 %. Esto se debió al crecimiento de la población económicamente activa, que ingresaba a las ramas industriales, así como al aumento de trabajadores asalariados y una disminución en los que trabajan por cuenta propia.

Al hablar de obreros, me refiero a los trabajadores asalariados que realizan una actividad dentro de la industria manufacturera; estas actividades manufactureras son preferentemente -- manuales. Los obreros se pueden dividir en:

- a) calificados que son los que realizan actividades complejas que requieren de algún conocimiento sobre la operación y reparación de las máquinas, y algún tipo de entrenamiento formal o informal. Dentro de este concepto también se incluyen a los denominados semicalificados.
- b) no calificados son aquéllos que trabajan en el proceso productivo pero, que no operan ninguna máquina, pudiendo ser aprendices, ayudantes, etc..

En México, la población obrera se constituye por el 77 % del total de la mano de obra masculina que tiene de 15 a 64 años de edad (datos de 1970). A su vez, el 77 % de la población obrera en México, está constituida por hombres y el 23 % restante por mujeres. A esto ha contribuido de manera importante el crecimiento natural y social de la capital del país.

El incremento de la mano de obra ha encontrado una -- fuente de abastecimiento que es por todos nosotros ya conocida y es el campo. Generalmente cuando ingresan a las actividades industriales las personas que se dedicaban anteriormente a actividades --

agrícolas, lo hacen en el sector manufacturero como mano de obra no calificada. Los flujos migratorios de los que hablo provienen -- principalmente de las zonas localizadas en la región central del -- país.

Una de las conclusiones respecto de lo anteriormente dicho, es que, en la ciudad se ha contado con suficiente mano de obra para satisfacer las necesidades de expansión de la industria en México y para contar con mano de obra barata. (68)

11.1.2. Condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo

Las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo dependen básicamente de dos factores:

- a) de la prestación de servicios colectivos, como por ejemplo la vivienda, el transporte, los servicios públicos, etc.
- b) de los incrementos salariales

En cuanto a servicios colectivos se refiere, aunque la familia del obrero y el obrero mismo dependen directamente de su salario, también dependen del salario de los otros miembros de la familia, que trabajan, así como de las labores que se realizan dentro del hogar.

Esto se debe a que la reproducción de la fuerza de trabajo se lleva a cabo por dos procesos, la manutención del trabajador, su restablecimiento diurno, la atención de sus necesidades materiales como alimentación, ropa, vivienda, etc. y la reposición del trabajador cuando éste se retira del trabajo por jubilación, invalidez, fallecimiento, etc..

En la reproducción de la fuerza de trabajo también interviene el Estado, mediante la prestación de servicios gratuitos o -- bien mediante la prestación de servicios a muy bajo precio, (Metro) en general podemos decir que lo son la educación, la salud, transporte, infraestructura urbana y otros.

Cuando se habla de la vivienda en la Ciudad de México, esta se hace la mayoría de las veces por compañías privadas, siendo que la participación del Gobierno en este renglón es activa pero muy modesta. De esta forma, la vivienda que construyen las compa-

ñías privadas es generalmente para personas profesionistas y no para quienes trabajan como obreros. Todo ésto es un círculo vicioso, ya que los obreros no ganan los suficientes ingresos como para cubrir sus necesidades de habitación y las compañías privadas que -- construyen viviendas, no pueden sacrificar sus ganancias.

Los servicios de agua y drenaje que, aunque corren en su totalidad a cargo del Gobierno, son insuficientes y en ocasiones ineficientes. El 40 % de las casas de la Ciudad de México, no cuentan con agua entubada dentro de la vivienda y un 30 % de las casas en México, no tienen drenaje de ninguna especie. En lo referente al transporte en el año de 1976 que es mi dato más reciente se generaban 12.5 millones de viajes - persona al día en la Ciudad de México, de los cuales el 80 % se hacían vía transporte público y - el 20 % en automóvil privado. Aún siendo el transporte público el que genera más viajes - persona al día el sistema de transporte -- público de la ciudad es no sólo insuficiente para la cantidad de habitantes que hay en ella sino que los transportes, están en pésimas condiciones ocasionando mucha contaminación. Además de todo, la - falta de planeación de las empresas en la ciudad, al hacer su contratación de personal, no ponen especial importancia en las distancias que tienen que recorrer sus empleados para llegar al trabajo - y de esta forma contratan personas que muchas veces tienen que - hacer recorridos hasta de 3 horas para llegar y cuando lo hacen ya están agotados. Lo mismo, les sucede cuando han de regresar a -- sus hogares, por lo que las distancias representan un verdadero - sacrificio de los trabajadores para sostener su trabajo y para reponer sus fuerzas para el siguiente día de trabajo.

Como podemos notar no hay políticas exitosas para mejorar el nivel de vida de los trabajadores, tanto a nivel empresa como a nivel Estado. (69)

11.1.3. Los salarios

Los salarios de los trabajadores a lo largo de la Industrialización del país, han sufrido una fuerte depresión desde 1940, cuando se inició la industrialización del país, el salario mínimo de la

ciudad de México, (D.F.) cayó dramáticamente hasta 1951 y sólo alcanza el mismo nivel de salario hasta 1954. Para el año de 1970 el 28.1 % de la población obrera masculina y el 61.1 % de la población obrera femenina ganaban menos del salario mínimo vigente. El 12.6 % de estas obreras eran jefes de familia. Respecto de la población obrera masculina el 58 % del total estaba formado por jefes de familia. Como el salario de los obreros no es suficiente y los servicios que son complementarios del salario también son deficientes, las familias obreras tienen que buscar otras alternativas para vivir. En general la familia cuyo jefe es obrero y trabaja en la ciudad de México, está compuesta por el padre, la madre, los hijos y parientes del padre y de la madre, es decir, no sólo se componen de la familia original (madre, padre e hijos).

La participación por sexo dentro del ingreso familiar en las familias obreras en la ciudad de México se reduce generalmente a la participación del jefe de la familia en los hogares más pobres se utiliza la mayor parte de la mano de obra masculina disponible y ya en el último de los casos se recurre a la mano de obra femenina.

Generalmente las esposas de los obreros tienen que trabajar doble jornada diaria y esto se debe a que además de realizar la tarea de su hogar tienen que salir a buscar ingresos para el sostenimiento familiar, pero esto va aminorándose a medida que mejoran los ingresos del jefe de la familia obrera. Cuando esto sucede la participación femenina en el ingreso familiar es resultado en la mayor parte de los casos, de la presencia de otras mujeres en el hogar distintas de la esposa (hijas, tías, hermanas, etc.). Lo anterior se puede observar en el siguiente cuadro:

DISTRIBUCION DE LOS HOGARES DE JEFES OBREROS SEGUN LOS MIEMBROS QUE TRABAJAN EN EL MERCADO Y NIVEL DE INGRESO DEL JEFE, AREA METROPOLITANA, 1 9 7 0 (porcentajes)

Miembros que trabajan	NIVEL DE INGRESO		
	hasta 1.2 el salario mínimo	de 1.2 a 2 veces el salario mínimo	más de 2-- veces el salario mínimo
Sólo jefe	51.9	53.6	48.9
Jefe y otros hombres	15.8	20.0	21.3
Jefe, mujeres(a) y/u otros hombres	17.3	17.9	22.3
Jefe y esposa(b) y/u otros miembros	15.0	8.6	7.5
Total	100.0 (133)	100.1 (140)	100.1 (94)

- (a) Se trata de mujeres que son la esposa del jefe de familia
 (b) En estos hogares la esposa siempre trabaja, junto o no con otros miembros del hogar. (70)

II.1.4. Aspectos ocupacionales de los miembros de la familia del obrero.

Los miembros de la familia del jefe obrero realimentan la mano de obra industrial, antes de que el jefe del hogar se haya retirado de la fuerza de trabajo. Esto se debe básicamente a la baja remuneración que se le paga a la fuerza de trabajo y por lo tanto se genera la necesidad de que otros miembros de la familia trabajen. A su vez el exceso de oferta de mano de obra disponible de ser empleada hace que los salarios se vayan hacia abajo.

Cabe señalar que las familias de obreros, que lanzan al mercado de trabajo mano de obra familiar (masculina), realimentan en su mayoría al sector obrero Industrial, independientemente del nivel de Ingreso del jefe. Hay al rededor de un 30 % de hogares - de obreros que lanzan al mercado mano de obra masculina, por lo que además del jefe, en esa familia trabaja otro hombre. En el -- 18.4 % del total de los hogares obreros la mano de obra familiar - está constituida sólo por hombres en un 17.6 % sólo por mujeres; y en un 11.9 % por hombres y mujeres. Todo lo anterior excluye al jefe de la familia y se puede decir casi por definición, que los jefes de familia obrera son siempre económicamente activos.

Cuando los jefes de familia obreras perciben un salario cercano a lo mínimo que se requiere para subsistir, es entonces, cuando la mujer que forma parte de su familia sale en busca de trabajo; podríamos decir que en las familias obreras la mujer sale en - busca de trabajo sólo que no exista otra salida. El 43 % del total de mujeres que se encuentran en este caso se emplean en actividades manuales no obreras, es decir, en ocupaciones tales como em-- pleadas domésticas, lavanderas, afanadoras, meseras, etc.. Estas diferencias en la ocupación dependen tanto de las características de la mano de obra (edad, escolaridad, estado civil, etc.), como de la demanda de la fuerza de trabajo por parte de la economía -- nacional.

En resumen, podemos decir que la distribución de los ingresos directos, la política urbana del estado y la amplia oferta de mano de obra actúan para reducir el nivel de vida de la clase obrero, haciendo que la misma reproducción de la fuerza de trabajo -- obrera se dé en un contexto de escasez y marcada pobreza. Tam-- bién, se puede decir que la mano de obra femenina joven encuentra en el mercado de trabajo una serie de ocupaciones tales como vendedoras, secretarías, archivistas, recepcionistas, telefonistas, etc., - que son no manuales y que apenas requieren de dos a tres años más de escolaridad después de la primaria en tanto que la población masculina requiere de mayor escolaridad para desempeñar ocupaciones -- no manuales.

Aunque, esta fuerza de trabajo femenina no proviene generalmente de familias pobres cuyo jefe es obrero, podemos decir - que éste tipo de mujeres tienen una contribución muy importante - junto con la esposa del jefe obrero en la reproducción de la fuerza de trabajo y es mediante el quehacer doméstico. En general, el contexto socioeconómico del sector manufacturero en la ciudad de México no es favorable. (71)

II.1.5. Cambios recientes en el obrero del sector manufacturero (1970 - 1980)

Aunque la crisis ha sido general desde 1970 a la fecha, ha tenido un impacto desigual en las distintas ramas industriales o tipos de empresa. Esto se puede deber a un problema clave y - es la acentuada disparidad tecnológica entre las distintas ramas industriales, y a su vez esto se debe a que muchas de las compañías mexicanas no pueden sostener el ritmo de crecimiento tecnológico - que tienen las empresas transnacionales.

En la crisis de 1970 a 1980 aumentó la diversidad de equipo de personas que ingresaron al sector manufacturero de la ciudad de México y, asimismo, cambiaron las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo desarrollándose más los empleos relativamente peor pagados. También ubieron cambios cualitativos en la fuerza de trabajo reflejados en un incremento de la demanda de la fuerza de trabajo femenina.

Durante estos años también se observó un proceso inflacionario permanente, en particular en el sector industrial, haciendo que algunas ramas industriales quedaran estancadas, otras hayan crecido demasiado y otras hayan tenido un retroceso muy fuerte.

La absorción global del empleo, ocurrido en la industria manufacturera, invirtió su tendencia de crecimiento normal. Esto - afectó al sector industrial en la base y en la cúspide, representando una mayor disparidad de acuerdo al tipo de empleo, nivel de ingreso y por supuesto, una mayor diferenciación en las condiciones de vida y de trabajo del obrero del sector manufacturero nacional.

En la década de los setentas este sector tuvo tres características generales que han influido decididamente, y con esto me refiero al crecimiento que exigía la economía nacional, a la persistencia de fuertes presiones inflacionarias y al fuerte deterioro de las finanzas públicas. Esto fracturó poco a poco la posibilidad de acumular capital, por lo tanto se hizo cada vez más creciente la necesidad de incrementar la productividad en todo el sector. Ello, como una política general, se tradujo desgraciadamente en una confrontación de estrategias de ataque y resistencia entre la administración de las empresas y los obreros de este sector.

Todo esto se ha concentrado en una tendencia al crecimiento de los empleos mal remunerados. Hay que señalar que si bien el aumento de la fuerza de trabajo femenina ha sido significativo en la industria en general y en los servicios, también fué significativa la caída de la participación de la mano de obra femenina en las actividades del sector primario.

Observemos estas tendencias en el siguiente cuadro :

COMPOSICION PORCENTUAL DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE POR SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA Y SEXO, 1969 Y 1979

	1969	1979
<u>Sector primario</u>	39.4	29.9
hombres	37.3	28.4
mujeres	2.1	1.5
<u>Sector secundario</u>	22.9	26.6
hombres	14.2	21.3
mujeres	3.7	5.3
<u>Sector terciario</u>	37.7	43.5
hombres	24.4	26.2
mujeres	13.3	17.3
Total	100.00	100.0
hombres	80.9	75.9
mujeres	19.1	24.1

En el cuadro anterior se puede observar cómo de 1969 a la fuerza de trabajo en el sector primario bajó considerablemente tanto en hombres como en mujeres, en cambio, en el sector secundario hubo un incremento global del 16 % y en el sector terciario uno del 15 %. La distribución en cuanto a sexos en la población económicamente activa también varió bajando la participación global del hombre en un 6 % e incrementándose la participación global de la mujer en un 26 %. (72)

11.1.6. Condiciones del sector manufacturero en la década de los setentas

La década de los setentas se caracterizó por la ampliación del desempleo, por el crecimiento acelerado en los precios a partir de 1973 y el incremento en las plazas de tipo temporal. En la década de los setentas el país vió disminuir su capacidad interna para producir alimentos, por lo cual México elevó su dependencia con el exterior y puso en peligro su propio abastecimiento de productos básicos dejando en evidencia que aún no tiene un funcionamiento eficiente en el sistema alimentario.

Algunas de las políticas llamadas de estabilización, hicieron que el país se sujetara a un convenio con el Fondo Monetario Internacional, el cual recomendó adoptar una política de austeridad en el gasto público restringiendo la política monetaria y adoptando topes para la revisión salarial. De todas las recomendaciones, la única -- que se adoptó puntualmente, fue la referente a topes en la revisión salarial, lo cual afectó negativamente las condiciones de vida de los trabajadores en general y ejerció efectos negativos en la evolución de las industrias ligadas directamente al consumo de los asalariados. Esto, junto con las características generales de la administración de las empresas, han provocado que los trabajadores hayan logrado incrementos salariales sólo mediante una mejor organización y lo que ellos llaman combatividad. Al hablar de combatividad lo hacen como si la relación entre administración y trabajadores fuera una lucha constante y no una unión en busca de mayores satisfacciones e incremento de la productividad.

En las ramas de productos alimenticios, textiles, madera, papel y productos minerales no metálicos se observó un fuerte deterioro en la estabilidad de su producción. Esto provocó mayores disminuciones salariales que en las industrias más dinámicas con mayor tecnología como en la industria metálica básica y en la de productos metálicos, maquinaria y equipo. En la industria de refinación de petróleo se observó la misma tendencia de estancamiento -- que en las pequeñas industrias manufactureras. (73)

11.1.7. El empleo

Entre los años de 1970 y 1978, el crecimiento del empleo remunerado fue del 3.4 % ligeramente mayor al crecimiento global de la población, pero fue mucho menor a la expansión global de la fuerza de trabajo. Esto, además, se dió de forma muy desigual y de las 3'990,000 nuevas plazas creadas, sólo el 10.1 % correspondía al sector manufacturero.

Para el año de 1970, las actividades directamente productivas participaban con el 55 % del empleo remunerado, lo cual se redujo al 51 % en 1978, ésto se debió principalmente a la crisis que sufrieron las actividades productivas, lo cual no permitía obviamente su expansión en cuanto a empleo.

A pesar de lo anterior, la productividad de los trabajadores, parece haberse elevado en la década de los setentas, creciendo en promedio a una tasa del 2.6 % anual, siendo en la industria manufacturera el aumento mayor, pues fue del 3.9 %. Ahora bien, debido al crecimiento desigual de la productividad, hubo repercusiones en la economía.

En esta misma década la llamada lucha de los trabajadores por mejorar su nivel de vida no se enfocó sólo al aumento en el salario, sino también se avocó a buscar mejores prestaciones, -- tanto por parte de las empresas, como por parte del Estado.

Esto hizo que el Estado elevara sus gastos en los rubros referentes a seguridad social, haciendo el sistema de prestaciones más amplio en la década de los setentas.

En especial se complementaron estos servicios en los créditos para la adquisición de bienes de consumo duradero y no duradero. A esto también contribuyó la regularización de algunas situaciones anormales y la decisión de ampliar la cobertura del Instituto Mexicano del Seguro Social, a partir de 1975. Asimismo, se creó el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores -- (INFONAVIT) y el Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT). El 80 % del fondo total destinado al INFONAVIT se ocupó para la construcción de viviendas, el 12 % para la adquisición de viviendas de terceros y el 8 % restante fue utilizado para la reconstrucción de viviendas, construcción de viviendas por los mismos trabajadores y pago de pasivos. Poco después de creado el INFONAVIT, empezó a trabajar en forma desigual, como es costumbre en México y para el año de 1976 sólo el 10 % de los créditos otorgados fue para los trabajadores con salario mínimo.

A pesar de todo los trabajadores cuentan con un esquema constitucional de apoyo a su nivel de vida más amplio que al inicio, y que a pesar de las deficiencias y de la desigualdad de retribución mejora un poco el nivel de vida. Veamos en el siguiente cuadro como se desarrolló la captación de seguridad social de 1971 a 1979 :

NUMERO DE DERECHOHABIENTES EN INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

(Miles de personas)

Concepto	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
IMSS¹	10,430	11,592	13,836	14,306	16,338²	16,552	17,378	19,789	20,988
Asegurados o trabajadores familiares	3,233 6,896	3,581 7,696	3,901 9,616	4,020 9,909	4,306 ³ 11,602	4,338 11,719	4,554 12,264	5,756 14,007	5,500 14,849
ISSSTE⁴	1,585	1,874	2,089	2,905	3,449	3,919⁵	4,367	4,994	4,901
Asegurados o trabajadores familiares	515 1,070	599 1,275	670 1,419	856 2,049	1,069 2,380	1,144 ⁶ 2,744 ⁷	1,272 3,095	1,501 3,493	1,409 3,492
PEMEX	521	511	498	520	520	547	593	-	-
asegurados o trabajadores familiares	87 434	93 413	498 -	520 -	520 ⁸ -	98 449	133 460	- -	- -
FERROCARRILES NACIONALES	318	339	375	400	416	500	477	-	-
Asegurados o trabajadores familiares	66 252	69 270	76 299	323 461	336 411	407 504	358 512	- -	- -
SECRETARIA DE LA DEFENSA	269	284	402	92	83	118	118	-	-
Asegurados o trabajadores familiares	74 195	79 205	83 319	369 157	328 153 ⁹	386 138	394 141	- -	- -
SECRETARIA DE MARINA	116	104	124	24	26	21	22	-	-
Asegurados o trabajadores familiares	21 95	21 83	25 99	133	127	117	119	- -	- -

- 1 Población derechohabiente : existen diferencias entre el total y el número de asegurados
 - 2 Incluye asegurados urbanos, de campo y eventuales
 - 3 Incluye a familiares de asegurados urbanos, de campo y eventuales
 - 4 La información de ISSSTE está sujeta a rectificación
 - 5 Incluye asegurados y familiares extranjeros en el país
 - 6 Incluye trabajadores de planta extra temporales y jubilados
 - 7 Incluye familiares afiliados y familiares sin credencial
 - 8 Incluye a familiares de asegurados o trabajadores
 - 9 Incluye a militares y a civiles
 - * Esto significa que es absoluto
- (74)

En la anterior gráfica podemos observar que el IMSS tenía el 78.78 % de derechohabientes en 1971, siendo la institución de mayor captación; y para 1979 captó el 81 % de la población derechohabiente aunque la última cifra no es muy exacta ya que en ese año no se obtuvo información de las demás instituciones de seguridad social. Un dato curioso es que generalmente el número de familiares afiliados siempre es mayor a los asegurados o trabajadores, lo cual permite absorber mayor parte de la población dentro del número de derechohabientes. Ahora bien, de 1971 a 1979 el total de derechohabientes aumentó en un 95 %, lo cual equivale a un 10.5 % de incremento anual.

El proceso de industrialización que ha experimentado el país, en las últimas cuatro décadas basado en la sustitución de importaciones es el que ha provocado, que la actividad manufacturera se haya concentrado en los centros urbanos más importantes, - en especial en el Valle de México. A partir de la década de los cuarenta, los productos industriales que se empezaron a elaborar fueron aquéllos que se denominaron de consumo final, para los cuáles

la presencia de los mercados es un factor determinante para la localización Industrial; por lo tanto, estos mercados ubicados en las ciudades más importantes y sus alrededores, provocaron el crecimiento industrial en esos lugares. Por esta razón, la industria manufacturera está concentrada en unas cuantas regiones. Estas regiones -- puede decirse que son diez y son las siguientes :

REGION	ESTADOS QUE COMPRENDE
I Capital	Distrito Federal y Estado de México
II Golfo Norte	Nuevo León y Tamaulipas
III Norte	Chihuahua y Coahuila
IV Pacífico Norte	Baja California Norte, Baja California Sur, Sonora, Sinaloa y Nayarit
V Golfo Centro	Veracruz y Tabasco
VI Pacífico Centro	Colima, Jalisco y Michoacán
VII Centro	Morelos, Guanajuato, Puebla, Querétaro, Tlaxcala e Hidalgo
VII Centro Norte	Aguascalientes, Durango, San Luis Potosí y Zacatecas
IX Peninsular	Campeche, Yucatán y Quintana Roo
X Peninsular Sur	Chiapas, Guerrero y Oaxaca

En la región de la capital se concentra el 33.9 % de establecimientos industriales; el 46.3 % de personal ocupado y de esta forma se puede ver que es la región con mayor número de actividad industrial en nuestro país la cual aporta el 40 % de la producción nacional de alimentos. Por esta razón mi estudio comprende únicamente esta zona industrial. (75)

II.1.8. Determinación del salario mínimo en México

El salario de los obreros del sector manufacturero en la ciudad de México, como en muchas partes de la república y de todo el mundo depende además de las prestaciones que le brinda tanto el Estado como la empresa para la cual trabaja.

Asimismo el salario denominado mínimo, es la piedra angular de la cual parten los demás salarios que se otorgan en las empresas. En México, existe una comisión que se encarga de determinarlo y además de regular las actuaciones necesarias al respecto. - Esta comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se integró en cumplimiento del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Este menciona que :

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleo y la organización social para el trabajo, conforme a la --- ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, - deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales se regirán :

- Los salarios mínimos que deberán de disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.- Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

- Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos. Los salarios - mínimos profesionales se fijarán - considerando, además las condicio

nes de las distintas actividades -
industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfru-
tarán de un salario mínimo adecua-
do a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán --
por comisiones regionales, integra-
das con representantes de los tra-
bajadores, de los patrones y del
gobierno y serán sometidos para
su aprobación a una comisión na-
cional, que se integrará a la mis-
ma forma prevista para las comi-
siones regionales.

- El salario mínimo quedará excep-
tuado de embargo, compensación
o descuento". (76)

La comisión de salarios mínimos está formada por repre-
sentantes de los trabajadores, los patrones y el gobierno. Pero por
ley son los representantes quienes deciden en lo que es el último -
hecho.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CNSM) fija
los salarios en base a los índices de precios al menudeo de artícu-
los de consumo popular. Este índice es calculado bimestralmente por
la CNSM tomando como período base el tercer trimestre de 1965. ---
Consta de sesenta y cinco artículos y servicios de clase corriente o
popular que son representativos de lo que consumen los trabajado-
res que perciben el salario mínimo o un equivalente, distribuido en
los siguientes subíndices :

- alimentación (28 artículos)
- tela y ropa (21 artículos)
- renta de casas (1 artículo)
- calefacción y alumbrado (7 artículos)
- varios (8 artículos)

- Los precios de estos artículos son recolectados en los diferentes mercados, tiendas, establecimientos similares, dedicados al comercio de menudeo y que están ubicados en áreas populares de 950 localidades, en donde habitan trabajadores que ganan el salario mínimo o su equivalente. Estos bienes y servicios son los que se muestran en la siguiente tabla :

BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO POPULAR SOBRE LOS QUE LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS ELABORA EL INDICE DE PRECIOS AL MENUDEO (BASE TERCER TRIMESTRE DE 1965)

ARTICULOS

ALIMENTACION

aceite para cocinar
arroz de segunda clase
azúcar standard
café molido con azúcar
carne de res retazo macizo
carne de res retazo con hueso
carne de cerdo retazo macizo (pierna)
carne de cerdo retazo con hueso (costilla)
chocolate de mesa
frijol bayo
frijol negro
harina de trigo standard
leche en forma natural
maíz para nixtamal
manteca de cerdo
manteca vegetal
pan blanco (bolillo o telera)
pan dulce común
pastas blancas para sopa

queso añejo del país
sal de mesa (refinada)
tortillas de maíz
cebolla (sin rabo)
huevo (mediano)
papa amarilla (mediana)
tomate rojo, fresco
pescado fresco
naranja sin semilla
plátano roatán (tabasco)
refrescos embotellados de una marca de consumo popular,
generalizada en la región

TELAS Y ROPA

calcetines de algodón para niña de cinco años
calcetines de algodón para adulto
calicot de algodón (90 cms. de ancho)
cambayo (80 cms. de ancho)
camisa de popelina blanca, para adulto (talla 38)
chamarrá de gabardina de algodón, para adulto (talla--
38)
franela de algodón (65 cms. de ancho)
manta (80cms. de ancho)
medias de algodón de mujer
pantalón de drill, para adulto (cintura 34)
pantalón de mezclilla, para adulto (cintura 34)
rebozo de algodón
sombrero de palma para adulto
suéter de lana, para niño de cinco años
suéter de lana, para mujer
telas de algodón (percal de un metro de ancho)
vestido hecho de algodón, para mujer (de percal)
zapatos corrientes de piel, para hombre (número 26)
zapatos corrientes de piel, para mujer (número 23)
zapatos corrientes de piel, para niño de cinco años

RENTA DE CASA

alquiler de casa habitación para cinco personas (dos cuartos cocina y baño)

ARTICULOS PARA CALEFACCION Y ALUMBRADO

carbón vegetal

cerillos de parafina (50 luces)

energía eléctrica para alumbrado

gas licuado "de petróleo" (L.P.) para consumo doméstico
leña

petróleo diáfano

veladoras, sin envase

VARIOS

a) artículos escolares

cuaderno rayado de cien páginas (forma italiana)

lápiz corriente con borrador

b) jabones

jabón para baño (pastilla mediana)

jabón corriente para lavar (teja amarilla de 250 gms.)

polvo detergente

c) transporte y cine

precio de pasaje en camión urbano

precio de lunetas, en función popular de los cines

d) cigarrros de una marca de consumo generalizada en una región

Los alimentos que componen esta canasta, hoy en día son obsoletos pues ya no forman parte de la realidad de los trabajadores urbanos. En ella no se consideran cosas importantes como los muebles o utensilios de cocina que son indispensables en cualquier hogar, cualquiera que sea la percepción del trabajador. Aunque la carne se encuentra dentro de este paquete de consumo popular, ya no está al alcance de la mayoría de las personas. Un aspecto importante es que no se consideran los libros o los periódicos, lo que significa que la CNSM, cree que para las personas de salario mínimo no es importante enterarse de lo que ocurre a su derredor y que no tendrán alguna vez la posibilidad de intere

sarse o comprender la basta gama de libros que ofrece la cultura mundial. Sin embargo, deben creer más importante que tomen un refresco o fumen un cigarrillo, pues esto si está integrado - en la llamada "canasta".

II.1.9. Distribución del salario familiar obrero

La familia en México, según el censo que se hizo en 1970 consta de cinco personas, pero, en realidad, la familia obrera sobre todo, se compone de seis o más personas. El presupuesto familiar de las familias cuyo jefe es obrero, o bien el jefe de familia y otros miembros son obreros, destinan su presupuesto familiar a la alimentación, ropa, vivienda, transporte, -- etc.

De acuerdo a promedios calculados por el Sistema Alimentario Mexicano (SAM) se dice que los trabajadores gastan aproximadamente el 60 % de su salario en alimentación. Otro resultado indica que el gasto diario en ropa en 1981 de \$47.48 pesos, cantidad que representaba el 22.6 % del salario mínimo. Considerando el anuario estadístico de los Estados Unidos Mexicanos, para los años de 1969 a 1975 las viviendas que contienen un mínimo de tres piezas además de cocina y patio son habitables hasta por un número de seis personas teniendo como mínimo un espacio de 54 mts.²

La Secretaría de Programación y Presupuesto (SPP), en 1979, estableció que el promedio nacional de gasto en vivienda por familia, en 1977 era 6.53 % del total del ingreso mensual. El Congreso de los Trabajadores Mexicanos (CTM) informó que en los años de 1980 a 1984, las rentas de las viviendas han aumentado hasta en 400 % por lo que los trabajadores deben destinar hasta 50 % del salario para este renglón, el cual aunado al gasto promedio en ropa y alimentos rebasan el 100 % del salario mínimo. El diario Uno más Uno informó el 14 de Julio de 1981, que en el Distrito Federal los obreros gastan el 30 % de sus ingresos en transportes.

Es importante indicar que dada la importancia de la

participación del estado en la distribución de alimentos de la clase obrera se han creado tiendas como las de CONASUPO (Compañía Nacional de Subsistencias Populares), tiendas ISSSTE además de otras que se encargan de la distribución de los alimentos básicos del sector obrero nacional.

El censo levantado en 1980, indica que casi el 90 % de los mexicanos menores de seis años de edad tienen una alimentación deficiente y comen carne, leche, huevo y pescado una vez por semana, lo cual revela el bajo nivel nutricional de la niñez mexicana.

Resulta obvio que los sectores obreros son los afectados, el cual es acosado por la desnutrición. De aquí se sigue que las necesidades más vitales, del ser humano, en la ciudad de México, no están resueltas ni en el mínimo indispensable.

Además el Congreso del Trabajo y la CTM señalaron que el 50 % de los trabajadores del Distrito Federal invierten más de cuatro horas diarias tanto para llegar a su trabajo como para regresar de él.

A medida que avanza el empobrecimiento del sector manufacturero, disminuyen sus posibilidades de educarse, así sea en el nivel primario. Lo anterior, se debe a que se sabe que para que una persona obtenga buen aprovechamiento escolar, debe estar bien alimentado y por todo lo anteriormente expuesto, se puede apreciar que un jefe de familia que obtiene su principal fuente de ingresos por trabajar como obrero del sector manufacturero, difícilmente le proporcionará alimentación adecuada a su familia y por tanto quienes de esta familia asistan a la escuela tendrán un bajo aprovechamiento escolar.

Todo esto, se debe considerar, ya que si desea incrementar la productividad, se debe procurar buena alimentación y educación a los obreros. (77)

11.2. Las condiciones generales de trabajo de los obreros del sector manufacturero

Las características tecnológicas de la planta industrial en México, carecen de datos específicos, pero es semejante a la que se tiene en general en el resto de América Latina, la cual consta de tecnologías de avances muy variados, es decir, no existe homogeneidad en el avance tecnológico de las Industrias, e incluso entre los estados de la república. La innovación tecnológica de estas Industrias, se basa mucho en la costeabilidad que tenga para el mercado interno, las características del proceso de producción y los requerimientos técnicos que éste tenga.

Una característica de la industria de México, es que para controlar los procesos de producción, se supervisa al obrero directamente con un sistema de castigo-incentivo vigilando la producción y en la mayoría de los casos, reduciendo al obrero a ser quien sólo vigile el funcionamiento de las máquinas, ignorando su capacidad creativa.

La rentabilidad de las pequeñas y medianas industrias se ha reducido bajo la presión de la crisis económica y por ello, es difícil que puedan competir en cuanto a producción con otras industrias, más grandes.

De acuerdo a una encuesta realizada por el Centro Nacional de Productividad (CENAPRO) en 1976, con empresas (1200) con las que generalmente se realizan encuestas de la Dirección General de estadística (aunque la cobertura de la encuesta puede no ser completa representa el 30 % de los obreros industriales asalariados, lo cual es una parte importante de la industria) se supo que, las ramas industriales que en México emplean alto grado de automatización son aquellas donde se realizan operaciones relativamente sencillas y maquinaria poco compleja.

Este mismo estudio, refleja que el 8.7 % de los involucrados en el trabajo son técnicos o supervisores y el otro 91.3 % -- son obreros. De éstos últimos el 42 % necesita de un mes o menos para capacitarse para el trabajo, otro 48 % necesita de menos de seis meses para aprender las operaciones necesarias para su

trabajo, un 9.5 % requiere de seis a doce meses y sólo un 0.5 % requiere de más de un año para capacitarse.

De estas empresas se encontró que un 79 % de la población ocupada carece de capacitación (en el año de 1976). Del 21 % que resta el 16 % está compuesto de técnicos, profesionistas o personal directivo. Así pues sólo el 5 % de la población trabajadora cuenta con capacitación para desempeñar su trabajo. De esta manera difícilmente, el grueso de la industria mexicana obtendrá incrementos significativos en su productividad.

La rutina y la monotonía en el trabajo, en parte son causadas por la automatización con que se desarrollan las tareas. En México, no deja de existir esta característica, debido a que un obrero realiza una tarea simple un sólo número de veces al día. Lo grave de todo esto es que muchas veces, en las fábricas, se les adiestra a los obreros para que realicen una tarea específica y ya no se les explica el resto del proceso, limitando así sus conocimientos.

A su vez, esta característica permite que se aumente la velocidad en el ritmo de la realización de las tareas y por ello se asegura que de esta forma se han logrado incrementar los niveles de productividad en la industria automotriz durante los últimos años. La consecuencia de este ritmo de trabajo es un grave stress en el obrero y desgaste adicional.

Una forma de lograr lo anterior, es pagándole a los empleados a destajo o bien combinar el salario fijo con premios de producción; así, la Encuesta continua sobre ocupación revela que 389,000 asalariados urbanos son pagados a destajo, lo cual representa un 14 % de los empleados de la industria. Algunos autores piensan que la campaña de productividad, que han emprendido las organizaciones, algunos sindicatos y el gobierno tenderán a agudizar esta situación. (78)

11.2.1. La jornada de trabajo

Actualmente nos rige un ciclo de 24 horas como base de todas nuestras actividades sociales, la división de estas 24 horas entre el tiempo de trabajo y el tiempo reproductivo, ya es de acuerdo a la cultura en que se vive. Ahora bien, en México la jornada laboral se encuentra regulada por las leyes del trabajo, la cual fija que sean ocho horas diarias en trabajo diurno, siete horas y media en trabajo mixto y siete horas en trabajo nocturno con un día de descanso obligatorio por semana. El tiempo de trabajo extra se restringe a tres horas diarias durante tres días, es decir un máximo de nueve horas por semana de trabajo extra. Aún cuando exista esa legislación, es muy común que la jornada se prolongue más allá de las horas establecidas. De acuerdo a la Encuesta continua sobre ocupación, en 1978, el 21.8 % de los trabajadores de la industria trabajan 49 horas o más. Esto, se agudiza cuando hablamos de trabajadores masculinos puesto que las mujeres tienden a buscar un trabajo de medio tiempo, para después poder cumplir con su segunda jornada : la de trabajo doméstico.

La prolongación de la jornada de trabajo ocasiona mayor desgaste físico-psíquico del obrero, que combinado con un tiempo insuficiente de reposición da origen a la fatiga, con otros trastornos fisiológicos, como el incremento en las reacciones de stress.

Para 1984, la Encuesta continua sobre ocupación recopiló datos que muestran que el 16 % de los obreros que laboran en la industria de la transformación trabajan hasta 39 horas semanales, el 63.1 % trabaja de 40 a 48 horas semanales y el 20.9 % trabajan 49 horas o más.

Está probado que el trabajo por turnos rotativos tiene efectos negativos sobre la salud del trabajador, causando problemas gastrointestinales, la agudización de problemas nerviosos, insomnio, además de efectos negativos tanto familiares como sociales, dado que prohíbe el desarrollo regular de cualquier actividad que no sea el trabajo. No se conoce ampliamente el alcance del trabajo por turno rotativo en la industria mexicana, pero

según encuestas realizadas por el CENAPRO, se encontró que el 15.5 % de los obreros laboran en el turno de la noche y el 45 % de los obreros de la industria trabajan rotativamente.

Otro factor que ha afectado mucho la situación de los trabajadores en México, ha sido, que en comparación con otros países altamente industrializados, el nuestro no tiene legislación escrita que se proponga evitar las industrias contaminantes. Por el contrario, muchas de estas industrias de otros países se instalan en territorio mexicano. Lo peor de todo esto es que no es únicamente una condición ambiental, riesgosa, del trabajador, sino el componente determinante de su manera específica de vivir en sociedad y son hechos básicos de la existencia de los obreros.

Hoy en día se ha observado que las causas de muerte en México, han tenido cambios significativos y esto se debe a que han disminuído las enfermedades infecciosas pero han aumentado las degenerativas. Aunque ha aumentado la esperanza de vida no ha sido por mejoras en las condiciones de vida adulta sino por decremento en la mortalidad durante los primeros años. (79)

11.2.2 Condiciones nutricionales del sector manufacturero nacional

Cuando hablamos de productividad, es preciso mencionar las condiciones nutricionales del país en cuestión. Así mismo, es necesario estudiar la alimentación que requiere el trabajador para recuperarse del desgaste sin afectar negativamente la productividad. En una revista de la OIT, se mencionó lo siguiente :

"La buena alimentación no sólo contribuye al mayor bienestar y felicidad de la humanidad, sino que también permite a la gente trabajar y producir más". (80)

En los países en vías de desarrollo generalmente poblados por trabajadores, éstos se encuentran mal nutridos no sólo desde la niñez sino desde la gestación y su mala nutrición persiste hasta la edad adulta. De hecho ésta es la causa mayor por la

que hay defunciones en menores de cuatro años, (90 %).

Los adultos que en su niñez fueron mal nutridos, aún cuando han sobrevivido, presentan deficiencias tanto intelectuales como físicas. Gran parte de la fuerza de trabajo mexicana están formadas por personas de talla chica y con cierta debilidad física. El 83 % de los niños mexicanos que nacen cada año, no tienen el ambiente ecológico propicio para su desarrollo y por tanto no pueden desarrollar todas sus capacidades humanas. El 20 % de las mujeres en edades reproductivas tienen alto grado de desnutrición. Mientras que países desarrollados cada día logran bajar el nivel desnutricional, México, tiene habitantes cada día más desnutridos, de menor estatura, de menor resistencia física y de menor desarrollo intelectual.

N. Rao Maturu, afirma que uno de los más notables síntomas de deficiencia nutricional en adultos es la disminución de la capacidad laboral, y por tanto de la productividad.

La productividad de los trabajadores depende de varios factores, y no sólo de la alimentación. Existen factores externos al acto productivo tales como la vida personal de cada obrero y la accesibilidad al centro de trabajo. Existen, además otros factores directamente relacionados con el acto productivo, incluyendo el tipo de instrumental o maquinaria empleada y la destreza para realizar sus actividades específicas.

Con ésto, se establece que uno de los factores decisivos que afectan la productividad es la vida personal de cada obrero y el desarrollo de ésta misma no se puede desligar del contexto sociocultural. (81)

11.2.3. El tipo de alimentación

En México uno de los problemas más graves es el tipo de alimentación que la mayoría de la población tiene. Esto es en virtud de que la población de México, en general, consume productos de bajo contenido proteico y vitamínico. En lugar de que se promoviera el consumo de alimentos nutritivos, la publicidad respalda los alimentos llamados "chatarra", lo que deteriora el

consumo alimentario. Los alimentos ricos en proteínas son también los más caros, y muchas frutas y legumbres (con fluctuaciones estacionales) son costosísimas la mayor parte del año.(82)

11.2.4. El transporte urbano en México

En la ciudad de México, existe un fenómeno que se podría denominar "la crisis urbana", la cual se traduce en un aumento del déficit de vivienda y servicios públicos en la ciudad. Además de una evidente crisis. Los transportes urbanos forman parte de esta crisis. Así para 1981, la reproducción social exigía la realización de cerca de veintidós millones de viajes por día.

Estos viajes se realizan en una vialidad que tiende a estar paralizada la mayor parte del tiempo y a la que además se incorporan mensualmente un promedio de veintemil vehículos (1981). En el caso de las vías rápidas (periférico, viaducto, circuito interior) un vehículo de 1980 las empresas camioneras declaraban una asfixia económica y demandaban aumento en las tarifas.

También los industriales (Asociación de Industriales de Vallejo) exigían solución al problema de transporte. Argumentaban la pérdida de productividad y millones de horas trabajo-hombre.

Como solución el DDF (Departamento del Distrito Federal) se dió a la tarea de ampliar el metro (1977) de participar en el transporte (camiones ruta 100, trolebuses), así como de construir más ejes viales (1979-1980), además se propuso controlar el crecimiento urbano y disminuir la desequilibrada distribución de las actividades.

Los trabajadores, obligados a utilizar los medios de transporte público para trasladarse a su empleo, invierten cantidades cada vez mayores de tiempo y dinero, en el mismo, disminuyen su consumo básico (alimentos, casa, etc.) sus relaciones sociales y familiares. Además de estar expuestos, ya que tienen que luchar todos los días por tener un lugar dentro de los atiborrados transportes y ésto les causa retrasos en el trabajo.

El problema del transporte no sólo afecta a quienes son usuarios de él, sino a quienes son productores del mismo, afecta el desarrollo de la productividad nacional, las condiciones de la economía y ocasiona inconformidad en todos los sectores. La participación del estado ha sido ineficiente para resolver, los problemas del transporte, y a medida que aumenta la necesidad de traslado en la ciudad y la importancia del transporte en la economía, disminuye la eficiencia de los transportes y ésto se debe a que la estrategia resolutive que ha seguido ha sido sectorial, es decir, primero se han preocupado por mejorar el servicio del metro, luego el de los camiones, después el de la vialidad, etc.

La ciudad de México ha tenido un enorme crecimiento en los últimos decenios, se ha incrementado su población económicamente activa en la rama industrial en la década de 1950 a 1980. Esto ha traído como consecuencia que se demande más vivienda, servicios y alimentos. Ha hecho que crezca la industria y también se ha visto la creciente necesidad de más empleo. Junto a todo este proceso los límites del Distrito Federal se han desbordado. Así se complica el cumplimiento eficiente de la tarea del Estado, para cubrir las necesidades de transporte de toda la población.

La mayoría sí no es que toda la economía del país, dependen del buen funcionamiento de los camiones, los cuales avanzan con dificultad, peleando contra los automóviles por un espacio dentro de la ciudad. Así, para el Estado es cada vez de mayor importancia pensar en cómo poder garantizar el buen funcionamiento del sistema urbano, por medio de un transporte independiente de las condiciones de la vialidad que se tienen; este medio es el metro.

El metro tiene un sistema matriz eléctrico además de que requiere de vías exclusivas.

De hecho con el metro sí se mejoró el transporte de la ciudad, pero aún así debido al incremento constante de la población en México, al cabo de poco tiempo, éste y todos los demás transportes, se vuelven insuficientes.

Así, para el año de 1976 los viajes por día que se reali-

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

zaban en El Distrito Federal, aumentaron a diez y seis millones. En ese entonces, El Departamento del Distrito Federal afirmaba que :

"Mediante la modernización de los anteriores autobuses, llamados en ese entonces Delfines, se acababa con el chatarrismo"

y Octavio Senties, regente de la ciudad, afirmaba con todo orgullo, que México contaba con uno de los mejores sistemas de transporte de todo el mundo, afirmación que sólo llevaba a pensar, que la ineficiencia del transporte urbano en otros países era mayor que la del nuestro. Al margen de esta información del regente, el Departamento del Distrito, estimaba que para mayo de 1976 se perdían diariamente tres millones ciento cuarenta y seis mil horas por hombre al día y la Asociación de Industriales del Estado de México (AIEM), señalaba que la deficiencia en el transporte ocasionaba baja productividad y pérdidas en las empresas.

La crisis de la vialidad en México, hasta la fecha, no ha encontrado soluciones favorables, sino al contrario, cada vez más, se ha topado con obstáculos, tal es el caso, de las devaluaciones que ha sufrido nuestra moneda y la inflación que han hecho preciso que las compañías de autobuses aumenten las tarifas.

La crisis de la vialidad en México, hasta la fecha, no ha encontrado soluciones favorables, sino al contrario, cada vez más, se ha topado con obstáculos, tal es el caso, de las devaluaciones que ha sufrido nuestra moneda y la inflación que hizo preciso que las compañías de autobuses aumenten las tarifas.

El deficiente funcionamiento del transporte causa la pérdida de millones de horas-trabajo-hombre, cuya cuantía es casi igual a la cuarta parte del tiempo trabajado por toda la industria; consume una parte importante de la energía física del trabajador (el 25 % en 1975) disminuyendo la capacidad productiva de éste (83), y provocando retardos y ausentismo en los centros de trabajo. Todo ello contribuye a disminuir la productividad en las empresas. (84)

Este tipo de estructura del sistema del transporte en México, se debe estudiar profundamente, ya que ha contribuido a que se convierta en utopía aquello de que se destinan ocho horas al trabajo, ocho horas al descanso y ocho horas al asueto. El aumento en las horas destinadas al transporte es un aumento en las horas de trabajo, disminuyendo el tiempo de descanso, el tiempo de las relaciones sociales y familiares, haciendo que las relaciones secundarias se conviertan en las más importantes en la formación del individuo.

En México, podemos encontrar desde trabajadores que no gastan en transporte, hasta los que gastan partes sustanciales de su salario en éste (30 % en algunos casos).

Otro factor en contra de los trabajadores, está marcado por los accidentes que son provocados por el medio de transporte que utilizan los mismos. En el período de 1979-1981, el estado de México tenía mayor número de asaltos a la salida de las fábricas, en plena zona industrial, mientras que en el Distrito Federal éstos eran más frecuentes en la zona de la periferia, donde las condiciones de aislamiento, la falta de alumbrado y, sobre todo, el desempleo y la miseria se concentraban.

En ellas los trabajadores se ven obligados a realizar largas caminatas desde "la parada" a su domicilio. Es conveniente aclarar, que, aunque en todo esto ha tenido que ver el sistema de seguridad pública de la ciudad, que al parecer, también al igual que el de transportes es ineficiente. Pero en este caso, sólo se ha tomado como ejemplo de una de las consecuencias que ha acarreado el sistema de transporte de la ciudad.

Debido a que en la mayoría de los casos los obreros del sector manufacturero empiezan a las cuatro y media de la mañana; el tiempo de espera para abordar un autobús saturado y en pésimas condiciones ha aumentado hasta llegar a los cuarenta minutos, aumentando el tiempo de traslado, ocasionando, el retraso de los trabajadores y el descuento en sus salarios por ello, los sindicatos han empezado a incluir en los contratos colectivos la ampliación del tiempo de tolerancia para llegar al trabajo treinta

minutos después, ésto provoca que los procesos de producción se realicen de manera inadecuada afectando la productividad de las empresas. Ahora, por ésto el grupo de industriales de Vallejo, y de otros centros de trabajo importantes de la ciudad, han empezado a exigir a los trabajadores como requisito de contratación la cercanía del domicilio de ellos a la fábrica.

Los trabajadores sujetos a jornadas de trabajo completas, necesitan de mayor tiempo de descanso y de mejor alimentación ya que, dichas jornadas, consumen gran parte de la energía de los asalariados. Asimismo las dificultades ya señaladas en el transporte, alteran los nervios de los trabajadores y además el salario generalmente insuficiente, les impide obtener la alimentación adecuada. (85)

11.2.5. Un poco del sistema educativo nacional

Para el período 1980-1981 la demanda de nivel primario cubierta, alcanzó el 98.7 % lo cual demuestra que se ha logrado abarcar una gran parte de la población que requería de estudios primarios, (Secretaría de Educación Pública 1981:179). Sin embargo, el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 diagnosticó que el estado de la educación se consideraba así :

"La calidad de la enseñanza se ha rezagado con respecto a la expansión del sistema". (S.P.P. 1983: 62)

y apunta que la educación primaria sufre aún altos índices de deserción y reprobación. Hay seis millones de analfabetos y quince millones de adultos, que hasta ahora no han concluido la primaria. No es arriesgado asegurar que los bajos niveles de ingreso han contribuido a ésto. Se hace necesario formalizar un nuevo tipo de educación para que esté al alcance de todos los habitantes del país.

A lo largo del siglo XIX fueron extraordinariamente restringidas las oportunidades de acceso a la educación para la población trabajadora y sus descendientes.

El porcentaje de población analfabeta para 1895 alcanzaba el 83 % de la población total, el número de escuelas era limitado y sólo alcanzaba a cubrir el 33 % de lo que requería para las edades de entre seis y doce años.

El Plan Nacional de Desarrollo de 1983-1988, señala que, para 1982 se tenía la siguiente situación : seis millones de analfabetos y quince millones de adultos que no alcanzaban a terminar el nivel primario de educación; altos índices de deserción y reprobación alcanzando el 45 % de niños en edad escolar sin concluir la primaria, llegando al 20 % en zonas indígenas; una desarticulación en los distintos niveles educativos en cuanto a su finalidad, organización, contenidos y métodos, sobresaliendo el problema de los contenidos poco acordes con las exigencias actuales; poca relación entre la educación tecnológica y la estructura productiva; un crecimiento de la matrícula a nivel superior poco acorde para atender los problemas nacionales, propiciando desempleo entre los egresados, y, una centralización excesiva de la administración de los servicios. Además en México tenemos un índice de crecimiento poblacional del 3 % anual, lo cual indica que es uno de los más altos del mundo.

Podría parecer que el problema radica exclusivamente en nuestros crecimientos poblacionales, nuestra fertilidad y fecundidad. Pero la realidad, es una conjugación de esto, de cultura y de capacidad del Estado para establecer un sistema educacional eficiente. Se precisa que para obtener un mayor índice de productividad se debe invertir eficazmente en la educación, sobre todo si el sistema educativo que se plantee es acorde con las necesidades del país.

Para 1970 el 27.1 % de la población económicamente activa no contaba con instrucción, el 30.3 % había cursado tres años o menos de primaria, el 29.7 % de cuatro a seis de primaria, el 5.9 % sólo contaba con siete ó nueve años aprobados, el 3.7 % alcanzaba algún grado de nivel superior y, únicamente el 3.3 % se ubicaba en el nivel superior del sistema. Para 1970, la mano de obra de la industria manufacturera, registraba un promedio de

de cuatro y medio años cursados de primaria entre sus trabajadores.

La situación antes mencionada no permite que las personas que trabajan en el sector manufacturero, desarrollen todas sus capacidades creativas al máximo, pues no tienen herramientas educativas para hacerlo y las pocas que tienen son ineficientes. (86)

11.3. La necesaria creación de los sindicatos

La creación de sindicatos durante la década de 1970 a 1980, fue necesaria es decir, las industrias del país sufrieron es tancamiento, atraso, depresión y otros procesos que disminuyeron su productividad. Desgraciadamente la administración de la mayoría de las empresas, pensó en sacrificar el incremento de los salarios de los trabajadores, deteniendo su crecimiento en todos los aspectos, esta actitud y política adoptada por la mayoría de las empresas mexicanas, creo yo, no fue la más acertada, puesto que provocó la creación de muchos sindicatos tanto a nivel federal como a nivel estatal. En México, la creación de sindicatos, en lugar de ser un signo alentador como debería serlo, no lo es, esto lo trataré en un inciso que hable especialmente de sindicatos en México. Por ahora, sólo haré mención de que los obreros del sector manufacturero nacional, posiblemente al observar, que cada día crecía el deterioro de su poder adquisitivo buscaron naturalmente, una salida para que los empresarios tuvieran que acceder a aumentos salariales, más comúnmente conocida como creación de sindicatos. Veamos el siguiente cuadro :

	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
<u>De jurisdicción federal</u>									
Sindicatos :	3,016	3,081	3,175	3,267	3,421	3,740	3,806	3,879	4,194
Obreros registrados (miles)	798	987	995	1,014	1,061	1,180	1,194	1,208	1,233
Grado de sindicalización (%)	7.3	7.2	6.9	6.9	6.9	7.6	7.4	7.2	n.d.
<u>De nivel local</u>									
Sindicatos :	n.d.	13,081	14,291	14,822	15,339	15,799	n.d.	n.d.	n.d.
Obreros registrados (miles)	n.d.	1,162	1,183	1,212	1,234	1,225	n.d.	n.d.	n.d.

La respuesta a las exigencias salariales de los obreros, por parte de los empresarios, fué la creación de nuevas prestaciones para lograr un equilibrio con la inflación crónica. En 1977, se crearon tiendas sindicales y cooperativas de consumo. Esto creó un nuevo concepto, el ajuste mixto : o sea el aumento en el tabulador salarial más prestaciones. Este mismo, dejó fuera a los trabajadores que perciben el salario mínimo.

Las tendencias del salario mínimo fueron las siguientes : durante los primeros años de la década de los setenta el salario mínimo conservó la tendencia de los sesenta, haciéndose revisiones bianuales, de tal suerte que los salarios mínimos podían perder poder adquisitivo.

A partir de 1973, debido a la demanda de los trabajadores, ésto cambió, entrando el salario mínimo en una etapa de tres años en que no perdió poder adquisitivo en términos reales, por el contrario se logró elevarlo un poco. Desde 1976, se sujetaron a los topes salariales.

Para observar más claramente el deterioro que fue sufriendo el poder adquisitivo del salario mínimo veamos la tabla de la página siguiente :

(87)

EVOLUCION DEL SALARIO MINIMO GENERAL, EN LOS AÑOS SETENTA

	Salario Míximo promedio (pesos)	Índice Nacional de precios al consumidor	Salario Real (pesos 1970 = 100.0)	Porcentaje necesario para devolver al poder adquisitivo su nivel de la última revisión salarial	Monto de revisión salarial (%)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Enero 1970	26.59	100.0	26.99	---	---
Diciembre 1970	26.99	103.9	25.98	---	---
Diciembre 1971	26.99	109.1	24.74	9.10	29.06
Enero 1972	31.93	115.2	29.16	---	---
Diciembre 1972	31.93	115.2	27.72	---	---
Agosto 1973	31.93	128.3	24.89	17.16	18.01
Septiembre 1973	37.68	131.2	28.72	---	---
Diciembre 1973	37.68	139.8	26.95	6.57	15.23
Enero 1974	43.42	144.9	29.97	---	---
Septiembre 1974	43.42	159.7	27.19	10.22	21.99
Octubre 1974	52.97	162.9	32.52	---	---
Diciembre 1974	52.97	168.7	31.40	---	---
Diciembre 1975	52.97	187.7	28.22	15.24	22.22
Enero 1976	64.74	191.4	33.82	---	---
Agosto 1976	64.74	204.1	31.72	6.62	23.00
Octubre 1976	79.63	222.9	35.72	---	---
Diciembre 1976	79.63	238.8	33.35	7.11	9.96
Enero 1977	87.56	246.4	35.54	---	---
Diciembre 1977	87.56	288.2	30.38	16.98	13.59
Enero 1978	99.37	292.0	34.03	---	---
Diciembre 1978	99.37	328.6	30.24	12.53	16.76
Enero 1979	116.02	340.0	34.12	---	---
Diciembre 1979	116.02	394.4	29.42	---	---
Noviembre 1987	7,625.00	9,227.0	82.63	---	---

11.3.1. Los sindicatos del sector manufacturero nacional

En México existen varios tipos de sindicatos, pero predomina el sindicalismo oficial, el cual está integrado a un sólo partido desde 1938.

Para el año de 1970 el 18.9 % de la población económicamente activa mexicana, estaba inscrita en un sindicato y la mayoría de sindicalizados desarrollaba su trabajo en el Distrito federal.

En el año de 1936 se fundó la Confederación de Trabajadores en México (CTM) la central obrera más poderosa del país. Esta a su vez está integrada al sindicalismo oficial.

En México, algunas de las prestaciones que las empresas dan, no son todavía, lo que en las naciones desarrolladas ya se considera un derecho de los trabajadores. Como lo es una retribución adecuada que les permita vivir bien a las personas. Si un trabajador no está conforme con lo que recibe a cambio de su trabajo y no es escuchado y considerado, se hará oír de alguna manera. Ahora bien, en México, uno de los mayores problemas que se conoce de la creación de un sindicato es la presencia de aquellos que se conocen como "líderes charros", los cuales dirigen a los sindicatos y aprovechan los conflictos laborales de las empresas para beneficio personal. Este tipo de situaciones han obstaculizado la creación de organizaciones obreras genuínas, que tengan lineamientos honestos, que encaminen a soluciones benéficas para patrones y trabajadores. No es raro concluir que los administradores de las organizaciones prefieren resolver los conflictos de sus empresas sin necesidad de recurrir a intermediarios. El grupo Monterrey, se caracteriza por este comportamiento. Estos empresarios sólo conciben su relación con los trabajadores de manera amistosa, considerando que las fábricas son su segunda familia, donde las inconformidades que se tienen se resuelven sólo entre ellos. Esta idea ha permitido tener una mínima cantidad de conflictos.

Por otro lado, mantienen salarios arriba de lo adicional

y otorgan prestaciones casi excepcionales, (ya que hablo de México), todo esto ha ocasionado que los obreros rechacen lo que consideran intromisión de extraños. En esta relación tan familiar los obreros se sienten honrados, privilegiados con el trato recibido por sus patrones. El simple hecho de que un jefe se preocupe por la salud de un hijo enfermo, si se inscribió en la escuela, etc., fomenta un comportamiento de identificación de intereses. Para mala fortuna de México, estas empresas son contadas. (88)

INTRODUCCION AL CAPITULO III

En el capítulo uno, mencioné la importancia que tienen los factores que influyen en la actitud hacia el trabajo y entre dichos factores se encuentran las características sociales y culturales.

En el capítulo dos, presenté un panorama de cómo viven los obreros del sector manufacturero del Distrito Federal, ya que es precisamente en este sector de nuestra sociedad en quienes centro la presente investigación.

Ahora, en el capítulo tres, mencionaré cuáles son algunas de las características socioculturales que tiene este sector, mismas que tomaré en cuenta para trabajar en el presente estudio.

Estas características ya han sido estudiadas con anterioridad por diversos autores y es precisamente en sus aportaciones en las que más tarde basaré mis apreciaciones.

III.1. Algunas de las características socioculturales mexicanas y de los obreros del sector manufacturero del Distrito Federal

En el capítulo uno establecí lo que es cultura y carácter, enseguida voy a resumir lo que valiosos autores ya han estudiado de las características socioculturales mexicanas, para exponer algunas de las que se aplican a obreros del sector manufacturero del Distrito Federal, partiendo del punto de vista de que dichas personas son mexicanos y que antes que tener características socioculturales propias de su subgrupo tienen las que por ser parte del grupo mexicano ya han aprendido. Todo esto lo hice con la finalidad de esclarecer como influyen dichas características socioculturales, en nuestra productividad, y finalmente si en realidad estas características influyen en la productividad.

El Dr. Jorge Segura Millán (89), hizo un estudio en el cual hace referencia de la importancia que tiene para conocer el carácter del mexicano, el saber acerca de las características geográficas de nuestro país. Desde luego, si deseo conocer mejor al obrero del sector manufacturero del Distrito Federal, lo debo situar y concebir, antes que nada, como mexicano y además partiendo de esto, reconocer que una de las razones que nos hacen diferentes de las personas de cualquier otra nacionalidad es que cada país tiene condiciones geográficas, diferentes, las que nos impulsan a utilizar nuestras potencialidades humanas de forma distinta.

Por ejemplo, en el caso de este estudio no es posible hacer a un lado lo particular que es el paisaje mexicano, si lo que se desea es conocer lo mexicano. Este paisaje está lleno de abundancia, sin embargo ¿Por qué a pesar de que en México tenemos muchas cosas a nuestro favor en cuanto a características geográficas se refiere, vivimos llenos de deficiencias?, el autor antes mencionado, considera que la causa de esto no sólo es la cultura de nuestro país, sino también la organización política, social, administrativa, la religión, y la filosofía que finalmente forman parte de nuestra cultura.

Las organizaciones productivas de hoy en día, son así porque su estructura social está integrada de manera que personas de ambos sexos pueden trabajar juntas, desgraciadamente, en nuestra cultura, encontramos que el sexo marca una barrera que no permite el trabajo en colaboración, pues la mujer mexicana, tiene un sólo concepto del hombre, "Que es amo y señor", al que no respeta por convicción sino por temor y éste se manifiesta en los lugares de trabajo donde siempre existirá una separación de sexos, donde el hombre siente que la mujer no tiene capacidad de logro, donde la mujer convencida de su papel no desarrolla sus potencialidades, donde hombres y mujeres luchan unos contra otros y no unidos en busca del bien común. (90)

César Ganzurieta (91), considera como rasgos sobresalientes de nosotros los mexicanos la inteligencia y la veracidad y considero que es difícil probar que ambos rasgos son características generales de nuestra sociocultura, ya que el autor no hace un planteamiento objetivo y yo no podría, en lo personal, afirmar que : los mexicanos somos inteligentes y veraces por naturaleza, exclusiva de nuestro país, esto ya que, como antes dije, la naturaleza de las personas es igual en todos los países, sólo que las capacidades de las personas se desarrollan de diferente manera en cada uno. Este mismo autor afirma que nosotros los mexicanos conocemos nuestro destino y nuestra miseria. Diciendo además que la miseria nos da a los mexicanos un sentimiento de inferioridad y de inseguridad. Esto no creo que sea exclusivo de nuestro país, pues considero que cualquier persona que vive en la miseria, se puede sentir en desventaja con aquéllos que consideran que no la viven y por ello puede sentir inseguro e inferior, y no tiene que ser un sentimiento exclusivo de nosotros los mexicanos.

María Elvira Bermudez (92) considera una de nuestras características aquélla en la que se le educa en México a los varones para que se conviertan en personas irreflexivas y explosivas o de lo contrario se les considerará un afeminado. Esto es una característica que si está en nuestra cultura, afecta no sólo

la productividad sino también cualquier otra actividad de nosotros, pues para realizar cualquier trabajo y sobre todo de manera productiva, es necesario que reflexionemos una y otra vez hasta encontrar los medios más eficientes para su realización, de tal manera que una persona que cree correcto ser explosivo e irreflexivo, no se detiene a buscar la manera adecuada de hacer bien las cosas.

Asimismo, María Elvira Bermúdez, considera que la pareja mexicana no vive y trabaja unida, pues la mujer siempre tiene cierto recelo y miedo hacia lo que para ella significa el hombre, lo cual crea un ambiente familiar insano en el que en lugar de vivir para producir juntos y en armonía, es una lucha constante, donde los hijos aprenden exactamente el mismo modelo de relación hombre-mujer y crecerán luchando unos contra otros y una sociedad que no sabe trabajar unida en equipo para el beneficio mutuo, difícilmente será una sociedad productiva. Esta autora no nos muestra un estudio científico, sino sólo observaciones, pero si se pudiera demostrar lo antes dicho, encontraríamos un punto en el cual trabajar para hacer laborar al país con mayor productividad, es decir, que de ser cierto esto, debemos de dejar de pensar que las mujeres y los hombres son equipos distintos, simplemente somos seres humanos.

M. Loreto H., (93), describe a la mujer mexicana como sumisa, pasiva e ignorante y siendo ésta la que transmite en la mayoría de los casos la cultura a los hijos, el resultado es también la formación de personas sumisas, pasivas e ignorantes. Considero que en México, también existen mujeres valiosas, preparadas y que muestran rebeldía ante las cosas con las que no están de acuerdo y que aún cuando es decisivo el papel que juega la mujer en México, como formadora de futuros trabajadores, no se debe olvidar que también es importante el papel que juega el hombre y que es muy posible que aún no haya en México suficientes personas que posean una rebeldía positiva. Por lo que si se es educado por personas pasivas el resultado será

pues, el mismo, en cambio quienes son educados por personas que viven en una rebeldía positiva, lograrán formar a hijos que respeten y vivan de acuerdo a sus convicciones. La pasividad de las personas en México, es criticable si se piensa que, ésta en exceso imposibilita a las personas a actuar para lograr el futuro que desean vivir.

La ignorancia es otra característica que esta autora manifiesta como propia de nosotros los mexicanos. Pero hace referencia a esto, como si por gusto se viviera en la ignorancia.

También menciona que a cualquier mexicano le espanta una mujer más desarrollada mentalmente que él, llegando incluso a sentirse desdichado si su mujer se encuentra en este caso.

Si así es, la mujer mexicana, no desea desarrollarse mentalmente, por el temor de que más tarde no encontrara pareja. En México, se requiere de personas que sepan trabajar unidas, de parejas plenas, armónicas, para que puedan crecer como personas productivas.

Jorge Carrión (94), analiza en su obra, el pensamiento mágico en que vivimos los mexicanos, explicando que nuestras prácticas religiosas se convierten también en ofrendas mágicas y a la par de este pensamiento mágico se desarrolla en México la ciencia y la técnica. Dejando así algo de incierto en algo que debería ser concreto y objetivo. Si todo lo referente a la ciencia y a la técnica está finalmente escondido y desconocido, queda fuera del alcance y dominio de las personas. Si la ciencia y la técnica están fuera del dominio de las personas entonces ellas no pueden aplicarlo en su trabajo y no pueden hacer mejoras en busca de mejorar la productividad.

La ciencia y la técnica se han dado para el beneficio del hombre, de cualquier nación y no son hechas para confundir al hombre ni para entorpecer su desarrollo.

Al inicio de este estudio he pensado que es de vital importancia para el mismo, que yo mencione lo que han escrito autores como Octavio Paz, Samuel Ramos y Aniceto Aramoni respecto del tema.

Samuel Ramos (95), sostiene que algunas expresiones del carácter mexicano son maneras inconscientes de compensar el sentimiento de inferioridad que se tiene en México. No es que considere que el mexicano sea inferior por naturaleza sino que es una persona que constantemente desea cometer injusticia consigo mismo y repetirse una y otra vez que es una persona que no vale mucho más que los otros seres humanos. Aclara que no ha encontrado suficientes bases para apoyar esto que dice, lo cual le resta validez. Encuentro razonable que en comparación con las personas de otras culturas, como la europea o la norteamericana, no se encuentra tan generalizado el rasgo que acabo de mencionar y esto más que apoyado en bases científicas, lo podemos hacer en base a nuestros sentidos, en lo que podemos percibir a simple vista. No dudo que en cualquier momento, los seres humanos podemos experimentar inferioridad, pero en México las personas tienden a darle mayor realce a este sentimiento y dicha constante inseguridad no permite actuar a las personas eficientemente. Cuando una persona se siente inferior, no puede enfocar sus esfuerzos hacia un actividad verdaderamente productiva, pues está más preocupado por su sentimiento de inferioridad.

Este autor hace reflexiones acerca de que nuestra nación es aún joven. También piensa en que para llegar al punto en que ahora se encuentran las naciones desarrolladas, México requiere de mucho tiempo y también pasar por muchas situaciones que aún no hemos experimentado. Sin embargo, el tiempo que desde la revolución mexicana ha pasado, en el que nosotros hemos avanzado lentamente, y debido a que ahora requerimos de estar a la altura de las naciones desarrolladas para subsistir como nación, aún así seguimos cometiendo la injusticia con nosotros mismos, queriendo recorrer un camino que es tan largo de un día para otro, queremos dar un salto lleno de impaciencia, en lugar de reflexionar en las cosas que tenemos a nuestro favor y sobre el camino que es más adecuado para llegar a convertirnos en una nación productiva. Por esta desesperación de querer ser lo que otras naciones ya son, imitamos lo que éstas hacen, en vez de crear cosas para

nosotros mismos. Considera, que estas copias que hacemos de Europa y Estados Unidos, son un verdadero error, ya que lo que esos países han hecho para sí mismos, lo han hecho pensando en su propia cultura, geografía y sociedad, por lo que es casi seguro que en nuestro país no funcione lo que se ha hecho en otros países ya que tenemos características diferentes a las de ellos por lo que debemos crear lo nuestro sin esperar a que lo hagan por nosotros los demás.

En mi caso particular, como administradora, este es un hecho que conozco bien, pues en general en la industria mexicana se trabaja a base de la implantación de modelos importados del extranjero, que por el hecho de saber que han funcionado en otros países, se piensa que aquí, también se tendrán los mismos resultados, pero no puede ser así cuando nosotros tenemos nuestra forma muy particular de ser.

Con lo anterior no quiero decir, que los modelos administrativos extranjeros no funcionan definitivamente en México; pero creo que es seguro que no se obtendrán resultados iguales a los obtenidos en otros países. Por lo que considero más conveniente, adaptar estos modelos, a nuestra forma de ser y tales modificaciones permitirán el éxito de la aplicación de dichos modelos.

Cuando se implantan modelos extranjeros, sin modificación alguna, es tanto como llevar a nuestros trabajadores al fracaso, o bien, como no querer alcanzar el éxito. Por lo anterior, los obreros no han tenido la oportunidad de conocer lo que es un desarrollo verdaderamente genuino.

La imitación, según dice Samuel Ramos, en nuestro país ya es un vicio y si nosotros queremos ser una país realmente desarrollado, lo debemos combatir. Hemos imitado tanto y por tanto tiempo, que ahora consideramos ya como nuestro, aquéllo que en alguna ocasión copiamos de otras culturas.

Estamos continuamente viviendo en dos planos, uno real porque después de todo, estamos aquí, en nuestra particular geografía, con nuestra cultura y sociedad, pero al mismo tiempo, queremos vivir lo que no somos, y con el tiempo, nos venimos a dar

cuenta de que ahora hemos dejado de ser, hemos dejado de hacer historia propia; estamos viviendo de la experiencia de los demás y caemos en la desesperación porque nos damos cuenta de que es urgente crear lo propio para crecer.

Este mismo autor explica que las condiciones de los indígenas eran tan desastrosas y carentes de aliento que era lógico que sólo buscaran la sobrevivencia y así "la masa de la población reducida a la inactividad se hizo perezosa y resignada a la pobreza, de la cual no tenía otra esperanza de salir adelante que el favor de dios, manifestado en forma de lotería". Transcurrió la infeliz historia de los indígenas hasta que un día se vieron independientes de una forma de esclavitud para pasar a otra igual en la que todavía el campesino tenía que trabajar para poder sobrevivir esperando un milagro, vuelve a liberarse pero una y otra vez sigue en las mismas condiciones de vida, pues hoy en día el obrero sobrevive en forma monótona y rutinaria, sin posibilidad de sentirse digno, sin poder elegir su destino y sus condiciones de vida; siguen haciéndolo sólo parte de una masa sobreviviente en espera de nuevos milagros. Es posible que como dice Samuel Ramos los mexicanos seamos pasivos por naturaleza, conservadores que no arriesgamos nada en busca de mejorar.

"La vida mexicana da la impresión en conjunto, de una actividad irreflexiva, sin plan alguno. Cada hombre en México, sólo se interesa por los fines inmediatos. Trabaja para hoy y para mañana pero nunca para después. En una vida circunscrita al presente no puede funcionar otra cosa que el instinto. La reflexión inteligente sólo puede intervenir cuando podemos hacer un alto en nuestras vidas". (96)

Si ésto es cierto, confirmo que en México, no se acostumbra usar la reflexión, es muy probable que aún dentro de las familias no se inculque la reflexión en la educación de los hijos y cuando éstos crecen, están acostumbrados a hacer las cosas al azar, sin esperar estar capacitados para meditar y decidir sobre su futuro. Debido a que la sociedad mexicana no tiene capacidad de disciplinarse y organizarse, estamos acostumbrados al caos constante, pensando que es normal vivir así. Cuando se está acostumbrado a vivir sin la reflexión, es difícil que un grupo de trabajadores concentren sus esfuerzos en crear un trabajo organizado, me nos cuando es en busca de un resultado productivo sin considerar siquiera un trabajo con un resultado como éste. Trabajan sólo porque así se les presenta la posibilidad en la vida, como una acción inmediata, más no porque hayan reflexionado en las posibilidades que esta acción les pudiera ofrecer en un futuro no tan inmediato.

Samuel Ramos comenta:

"Debido a que muy fácilmente se siente herido, el mexicano riñe constantemente". (97)

Esto provoca que el ambiente de trabajo en general no sea cordial sino agresivo e insano, de tal manera que en un lugar de trabajo así, las personas no pueden concentrarse en su trabajo adecuadamente. Así mismo, opina que no somos capaces de ejercer nos una autocrítica positiva. Además si otras personas nos critican nos sentimos profundamente heridos y rebatimos con agresividad, en lugar de observar dentro de la crítica, para mejorar, para cre cer. Necesitamos reparar un momento en lo que somos, para observar en qué debemos trabajar para mejorar en vez de ocupar todas nuestras energías en agredir a falsos enemigos. Debemos de aprender a vernos con valentía y honradez, dispuestos al cambio y no al enojo y a la irracionalidad. (98)

Octavio Paz, (99), también considera que nuestra nación es aún joven,

"Adolescente que se asombra de ser". (100)

Como nuestra nación se asombra de ser y empieza a hacerse consciente de que existe, entonces atravesamos por una etapa de conflicto. Piensa que no es que tengamos un agudo sentido crítico, sino que atravesamos por un momento de reflexión. Aún así considera que son una minoría los mexicanos, que poseen conciencia de sí mismos y ésta no es una clase de personas que permanece inmóvil y cerrada.

Este autor considera que es posible que en México, tengamos un sentimiento de inferioridad y que pueda deberse a esto que el mexicano se presente con cierta reserva hacia los demás y que sea explosivo.

Explica que aún es más fuerte que el sentimiento de inferioridad el de soledad, es decir, ese sentimiento de ser diferente de los demás, incapaces de integrarnos al resto del mundo. Ejemplifica este sentimiento de inferioridad en cosas tales como la ropa, nuestro gusto por el color y los sabores, nuestra actitud hacia el resto del mundo, etc.

"Viejo o adolescente, criollo o mestizo, general, obrero o licenciado, el mexicano se me aparece como un ser que se encierra y se preserva; mascara el rostro y mascara la sonrisa. Planta de su arisca soledad, espinoso y cortés a un tiempo. Todo le sirve para defenderse : el silencio y la palabra, la cortesía y el desprecio, la ironía y la resignación. Tan celoso de su intimidad como de la ajena, ni siquiera se atreve a rozar con la mirada al vecino : una mirada puede desencadenar la cólera de esas almas cargadas de electricidad". (101)

Es tan perceptible que los mexicanos aparezcamos, como seres encerrados en nosotros mismos, siempre a la defensiva; así pues es difícil que si en México se necesita un cambio se logre, si en general las personas, están siempre a la defensiva. Así como, encontrar personas dispuestas al cambio. Porque si cambiar es de por sí ya una tarea difícil de llevar a cabo, es todavía más difícil de personas que desconfían hasta de las buenas Intenciones. Yo también encuentro justificado este sentimiento, ya que al igual que lo hace Octavio Paz, ya que la dureza y hostilidad del ambiente en que por muchos años se ha vivido en México, el cual no ha ofrecido un cambio significativo para la mayoría de las personas, son razones suficientes para el desaliento, para el hermetismo, para que las personas dejen de participar y dar de sí.

En vez de esto, dice Octavio Paz, somos estoicos y sufridos; resignados y pacientes. Admiramos el estoicismo ante la adversidad. También luchamos contra las formas, los modelos que puedan guiar nuestras acciones y las explosiones de carácter que tanto nos gustan. Este tipo de manera de ser no permite que las personas planeen y mantengan un equilibrio, lo cual es peligroso cuando estamos hablando de una organización. Puede ser por esto que el concepto de planeación, aún cuando es claro y sencillo, sea interpretado al gusto de cada quien y realizados según el instinto y no el pensamiento inteligente de nuestra gente.

Otro problema antes tratado por otros autores y también tratado por Octavio Paz es el de la participación de la mujer,

"La mujer transmite o conserva pero no crea, los valores y energías que le confían la naturaleza y la sociedad. En un mundo hecho a la imagen de los hombres, la mujer es sólo un reflejo de la voluntad y que rer masculinos". (102)

de esta forma, la mujer no aprovecha su capacidad

creadora se convierte en sólo una sombra que presta muy poca ayuda a su sociedad y así misma, no tiene una vida personal, no tiene fuerza, palabra, no tiene nada. Como ella no posee nada tampoco puede ofrecerle a los demás.

Octavio Paz, habla del ninguneo, es decir, la operación que consiste, en hacer de alguien, ninguno, en disimular la existencia de las personas, el no tener que decidirnos a ser o a no ser. Esto nulifica a las personas.

"Es inútil que ninguno hable, pu
blique libros, pinte cuadros, se
ponga de cabeza". (103)

Si el mexicano ningunea, no cree en la capacidad de los demás y nuevamente desconfa. Negando a los demás, nos negamos a nosotros mismos, negamos a nuestro desarrollo y dejamos de hacer historia.

"El mexicano ama la fiesta, pero
no sanamente, es capaz de dar
hasta la vida en ello, Interrumpe
el tiempo y su historia".(104)

Demuestra con ella que no le gusta la seriedad, la continuidad. Gasta energía y desvía sus esfuerzos mediante la fiesta. Se desconcentra del trabajo. Cuando se sabe pobre o hundido, prefiere evadirse por medio de la fiesta, que concentrarse en buscar una salida positiva. Una vez mas se huye del orden, en busca del caos. En general no se participa con los demás y la participación se hace exclusiva de una parte del festejo. Pero Octavio Paz, atribuye todo ésto a que pasamos por una etapa, un tiempo que nos sitúa en todas estas crisis de adolescente.

"El hombre moderno, no se entre
ga a nada de lo que hace".(105)

Porque siempre se siente solo y tiene que estar alerta, cuidándose de los demás.

El desarrollo industrial y comercial; y el crecimiento de la administración pública, han creado una numerosa clase media,

cruda e ignorante desde el punto de vista cultural y político pero llena de vitalidad.

Aniceto Aramoni (106), en su libro El mexicano, ¿Un ser aparte?, afirma que el mexicano sigue estando aparte y continua o trata de hacerlo de una u otra forma. El mexicano ha sido utilizado por los demás, por ello ha perdido confianza en todos, no cree en la autenticidad o en lo genuino de las intenciones de las personas.

Los mismos mexicanos hemos olvidado lo que éramos en un principio y sólo permitimos a los demás acordarse de lo negativo que tenemos. De que fuimos convertidos en seres secundarios, retrasados, dependientes, con sensación de minusvalía, de ser explotables como materia prima, incapaces de crear.

Ahora lo cierto es que, el pueblo que somos ya no hace nada por sí mismo y no tiene nada que le pertenezca.

Los mexicanos al convertirnos en seres secundarios, nos convertimos en ninguno, en eternos pobres, siempre mal tratados y hemos llegado a creer realmente que tenemos que agradecer cualquier cosa, que nos dan por pequeña que ésta sea. Pequeñeces que de vez en cuando nos dan los ilustrados, los inteligentes, los que saben.

Nuestra historia ha contribuido a determinar el extravío, la disociación, la falta de raíces y la carencia de directriz autóctona. Sólo permanece una actitud casi sin variante, aunque con penamientos quizás diferentes y es que dudamos profundamente de todo lo relacionado con el hombre, específicamente en cuanto a una actitud ética, su productividad y su responsabilidad.

Cuando se realiza la acción de ninguneo se trata de disminuir a los otros, justificar la miseria e impotencia, hay que decir y mostrar que nadie sirve para nada ni vale la pena en cuanto a obra, honradez, eficiencia y productividad. Cuando se ningunea se reconoce la escasez del espíritu propio y del sendero que ha dado a su propia existencia, es reconocer que uno se interesa por los aspectos destructivos, que se anhela una perfección en

los demás imposible por definición, que siempre se hallarán motivos de crítica y de censura, que no se resiste la comparación justa y si nadie sirve la minusvalía propia será más llevadera.

"Ningunear", a una persona es negarle méritos, tratar de disminuir su valor o el de su labor u obra; es partir de la premisa de que nadie vale nada, es la afirmación definitiva de que no se puede ser bueno, honrado, amoroso, productivo, sincero o responsable, hallar siempre el aspecto negativo de las cosas, intentar la disminución de cualquier realización, afirmar la destructividad.

Para Aniceto Aramón no resulta fácil afirmar esto, pero considera que no existe otro país en que la mordida y el cohecho sean considerados como una institución, como un elemento de la sociedad y de la administración lo cual permite fincar esperanzas de que "todo" puede "arreglarse".

Considera que en México tenemos la particularidad que parece que estamos condenados a ser corruptos es decir, que nos gusta alterar, dañar, hechar a perder, podrir, pervertir, seducir, viciar, sobornar, cohechar. Siempre en busca de arreglar las cosas sin mucho trabajo, siempre en espera de un milagro.

Somos también, burócratas es decir nos gusta vivir en la burocracia. Las raíces de las que proviene la palabra burocracia son : bureau (escritorio, papelería u oficina en el idioma francés); kratos (poder en griego). Lo anterior tiene relación con la corrupción pues armándolo significaría poder desde el escritorio y no por el verdadero trabajo. Esta burocracia se ha extendido de tal manera que ha obstaculizado el uso de la técnica y ha limitado a la industria. Pero Aramón dice que para luchar contra la burocracia se puede hacer de varias formas : por medio de la rebelión franca y abierta; y por el empleo de la corrupción, quedando una tercera opción que no tiene que ver con la lucha y que es la más comúnmente usada y es la de plegarse a las exigencias de ésta, sometiendo la libertad y la espontaneidad. La burocracia no le permite crecer a la gente, convierte a las personas en gentes, en masas, en seres secundarios, incapaces de surgir individuales entre los que viven con él.

También, este autor piensa que la mujer mexicana es pasiva durante toda su vida, que ésta surge a través de lo que el hombre le permite que haga y espera a que decidan y hagan por ella. No tiene iniciativa, no es creativa, no se crea capaz de obtener un desarrollo. Aunque el hombre es también inseguro, ella, la mujer, lo es más todavía.

A los mexicanos nos gusta improvisar e incluso hacemos alarde de ello. Cuando se prevee, se planea, se estudian las circunstancias y hechos reales haciendo futurismo puro, estamos a la altura de cualquier nacionalidad, de cualquier parte del mundo. Nos convertimos en adultos y en responsables. Pero nos gusta más improvisar, realizar las cosas para que cumplan una acción inmediata, pensando en que trabajamos para hoy, para nosotros exclusivamente, nunca trabajamos para los que vendrán mañana.

México conserva un pensamiento mágico, de primitivismo, se recurre a ésto cuando no podemos explicarnos lo que pasa o porque pasan las cosas, mediante el pensamiento racional. En cambio, la cultura occidental no tolera (aparentemente) el uso del pensamiento mágico, lo desprecia y lo considera fuera de justificación. El hombre de otras culturas diferentes a la mexicana, se interesa también por la magia pero como un fenómeno actual, como algo que posee fuerza propia y que podría tener que ver con la actual crisis del pensamiento occidental, piensa en la ciencia como en un factor de bienestar para el género humano, capaz de resolver todos sus problemas, en la que hasta ahora sí había fincado una esperanza excesiva, un tanto irracional, cargada de deseo y ansiedad.

Nosotros que somos una mezcla de nacionalismo, orgullo y absorvencia de lo extranjero como si lo extranjero fuera necesaria y fatalmente mejor, hemos imitado siempre a los españoles, a los franceses, a los norteamericanos, de modo servil, sin crítica, de manera fácil y blanda, transformándonos desde fuera como si no tuviéramos nada dentro.

Esperamos que los demás hagan todo, los avances, lo mismo en ciencia que en tecnología; casi no hay aspecto humano

que se salve. Como si deseáramos o estuviéramos esperando un milagro, la transformación mágica, el gran cambio inmediato que no se da con y por el esfuerzo humano, personal, diario, prolongado y constante; no, el cambio deberá venir por una extraexcitación de las pasiones y claro, esa forma sólo se consigue por un milagro o por su equivalente cuando puede llegarnos algo ya hecho, elaborado, creado, cuyo mecanismo y dinamismo es lento, y sistemático, el oficio, el hacer, resultan desconocidos por completo.

Si nos detenemos al margen de la ciencia, de la explicación racional de las cosas, difícilmente se puede controlar a la naturaleza. La naturaleza, también será desconocida e inexplicable para nosotros, será oculta y más allá de nuestro dominio. Todo lo que implique ciencia y técnica, será algo sobrenatural, aún menos controlable que la naturaleza, fuera de nuestro alcance.

México, no tiene la preparación técnica, científica de conocimiento general; vive metido todavía dentro de un mundo mágico, religioso, medieval, lo mismo desde el punto de vista de la economía, el trabajo, las condiciones sociales, la educación, la influencia de un paternalismo que incluye al igual al Tata Gobierno que al Tata dios, a la Virgen de Guadalupe o al patrón abusivo y explotador, desalmado, autoritario y brutal.

La creencia en el diablo y en la fatalidad de que siempre habrá ricos y pobres y ¡Qué va a hacerse!, se acurruca dentro de la fé en el milagro de la Virgen Madre, que preferentemente nos salvará, que no nos olvida, en la que podemos confiar y depositar nuestro futuro, para una vida compensatoria dentro de un paraíso fantástico.

Es el caso de permanecer en el ocio, el cual se identifica con la inteligencia y el saber vivir. Saber vivir es no trabajar, es ser más inteligente que quienes se la pasan trabajando y que toman en serio la vida. Es mejor "sabérselas de todas, todas", y aprender a trabajar menos, comiendo de los demás. Claro que el ocio es importante, pero no siempre, no en toda situación como norma de vida. Menos cuando se habla de que somos un país que de-

sea salir de su condición, de dependencia y subdesarrollo, queremos dejar la esclavitud o dejar de ser el apéndice de algún otro más poderoso, más rico y más trabajador.

El mexicano lucha por hacer que su voz parezca más seria, nutrida de contenido, pero sólo logra emitir sonidos, audibles cuando ríe y bromea, cuando cuenta "chistes" multicolores; la tonalidad es la clave y resulta importante, ya que el mexicano no se comunica más que cuando ríe; le resulta imposible concebir para sí el éxito y la productividad. México, se compone de un gran contingente indígena, analfabeto y marginado que tiene capacidad productiva y creativa. Hay otro grupo que forma el cuerpo burocrático; otro grupo al que no le preocupa lo que pueda ocurrir, dado que de cualquier manera las cosas van a ir muy bien para él, pues la riqueza, la producción y el dinero están con ellos, y entre ellos. También existe un grupo de personas que se preocupan por cambiar las circunstancias y las cosas; hay dentro de este grupo uno más pequeño que está dispuesto a modificar las cosas actuando, procurando cambios radicales en las situaciones actuales. Estos no obtienen cambios aparatosos, mejor dicho son modestos y a ese ritmo se requiere de siglos para cambiar cualquier cosa. En México, debe de brotar una corriente nueva, dinámica, diferente de las anteriores, genuina, completa.

"Pasividad...Nuestro gran pecado
otros lo harán, nuestra esperanza
distorcionada". (197)

El autor Francisco González Pineda (108), en su ensayo titulado El mexicano y dinámica psico-social, hace un intento por abordar algunos aspectos de la psicología del pueblo mexicano como un todo social.

Este ensayo trata de estudiar primordialmente el yo nacional el cual puede traducirse en la palabra pueblo; con frecuencia también menciona la palabra ello, éste concepto del psicoanálisis se refiere aquí, a lo que habitualmente se designa como "necesidades del pueblo" (o bien expresiones emocionales colectivas). Otro término muy usado es el de superyo (superyo colectivo), que

se refiere a la representación externa, individual o socialmente organizada, de lo que en el individuo se denomina conciencia, en el sentido de una serie de contenidos normativos que cada quien lleva dentro de sí y que le ordenan que realicen una determinada acción porque es considerada como buena (o bien, buena para él), y que no realice otra acción porque es o puede ser mala o peligrosa; la última generalmente produce sentimientos de culpa, remordimientos, en la persona, o bien le da gusto y satisfacción consigo mismo si ha realizado la que se considera una buena acción. El gobierno es en el caso de una nación quien orienta al pueblo y le dice qué cosas puede o debe hacer y cuáles no.

En el ensayo que ahora menciono también se ha considerado como base a las proposiciones sociales y económicas. Y haciendo un exámen de conciencia de nuestra historia el autor sugiere que nuestro presente contiene la inseguridad del pasado; se conserva la ilusión de un bello mito en el pasado, porque todavía se experimenta el terror de que la propia verdad origine desesperanza y vergüenza, vacío y angustia.

Se sabe poco y en forma fragmentaria del pasado de los pueblos que vivían en el territorio mexicano a la llegada de los españoles. El choque del mundo autóctono con el conquistador fue brutal y tajante. Se detuvo la evolución cultural de nuestros pueblos y sus mejores logros fueron totalmente destruidos.

Consecuentemente fue también el mestizaje, resultado de la relación español y mexicana. Nunca hubo el indio en México, siempre fueron, han sido y son los indios, ésto es, numerosos pueblos, numerosas variantes culturales, numerosas lenguas y dialectos. Por eso no se puede hablar de un mestizaje homogéneo, ni de un residuo cultural con semejanzas. Los mestizos se fueron agregando poco a poco a los españoles, tanto que hoy después de cuatrocientos años la problemática psicológica del mestizo de Puebla es diferente a la del mestizo de Michoacán.

Todas estas variantes hacen necesario que para la solución de problemas inmediatos, se estudie primero por reducidos mundos culturales, hasta llegar al todo nacional.

Más tarde, aunque los criollos trataron de manejar la política y economía nacional se enfrentaron a un problema enorme, ya que dadas las características psicológicas de los mexicanos tuvieron como respuesta una gran división interna; debido a que no encontraron solución al problema de establecer un sistema propio, buscaron y copiaron sus ideas de la Revolución Francesa. El resultado, fue que México se convirtió en República careciendo de ideas propias. Este sistema político fue inoperante e ineficaz, pues to que actuó bajo ideas diferentes a las que la originaron, y terminó por convertirse en una dictadura que expiró al final del siglo XIX.

Solamente se encontró un afán común entre los mexicanos dentro de los diferentes espacios históricos, el de hallar un enemigo común. Pronto la ilusión de los criollos, la senectud del dictador, la mezquindad, la vaciedad del grupo dominante, que trabajaba bajo las órdenes del dictador y, sobre todo, los cambios desapercibidos de los grandes núcleos nacionales, desencadenaron la Revolución, que expresaba mil necesidades primarias, pero nació y creció sin ideas propias. La Revolución determinó muchos fenómenos en el orden sociológico : grandes migraciones de soldados; nuevos sentimientos de libertad en muchos sitios en donde el orden previo y las leyes dejaron de existir; convulsiones armadas centradas en conflictos políticos y religiosos; el poder de todo el gobierno se centra y reside en el presidente. El candidato asignado por el presidente, quien de seguro será el próximo presidente, recorre durante su campaña el país regando promesas clamando a los cuatro vientos que ahora sí se verá el triunfo de la Revolución. Lo anterior quiere decir, que a la fecha la Revolución no ha triunfado y ésto es seguramente debido a que se hizo basada en ideas ajenas a las características socioculturales de nuestro país.

Cabría hacernos la siguiente pregunta al hablar de nuestra estructura gubernamental : ¿Qué fuerza psicológica ha movido al pueblo mexicano para crear y mantener este tipo de gobernantes?

Las actividades políticas ocupan las funciones del super-yo; un superyo proyectado, es decir, una autoridad externa que tiene su poder porque los individuos que forman todo el pueblo consciente o inconscientemente se lo han otorgado, y en la que las funciones superyólicas son en lo colectivo lo que en el individuo es el superyo individual. En lo colectivo, este superyo (autoridad), tiene como principal función llevar a humana realidad el superyo escrito en leyes y contenidos constitucionales. Otra función es la de mantener el control de los impulsos internos (impulsos del ello), o bien, facilitar aquellas demandas que considera legítimas tales como la educación, el deporte, el trabajo, etc.

También es verdad que el yo nacional, se aferra al pasado, un pasado que se hace tan estático que parece formar parte del presente. Se llega al punto de aislarse de la realidad externa, a través de estructuras sólidas, en un no querer ni encontrar por qué cambiar; es la defensa contra la posibilidad de establecer contacto contra la realidad objetiva. Es preferible la aceptación de lo externo, la sumisión. Otra característica es aquella en la cual los diferentes núcleos que forman nuestra cultura se multiplican y se dispersan con uniformidad y continuidad de matices raciales. Prueba de ello es que todos hablamos de los indígenas como si fueran diferentes y extraños a nosotros : "el indio es el otro, no yo". Ocasionalmente se encuentra la falsa actitud reactivo-consciente de "indio soy yo, por eso valgo más". Para nosotros los mexicanos los demás mexicanos son nuestros enemigos y son ajenos a nosotros. Preferimos estar dentro de nuestra casa donde hayamos seguridad, y donde se encuentra nuestro ser materno; fuera, los otros, los extraños, los ajenos, por lo tanto son los temidos. Y aún teniendo poco tiempo de haber llegado al país los que son extranjeros aprenden rápido la lección que los transforma en cautelosos agresores.

Todo mexicano adulto sano podría y debería trabajar, mantenerse, competir y alcanzar una posición que le permitiera satisfacer sus necesidades, aunque fuese a nivel primario; pero la fantasía más común a gran número de mexicanos es la de que podrán

algún día recibir directamente todo como un regalo, de que podrán volver a la dependencia dulce y sencilla de sus primeros años. Desde luego el yo nacional espera del superyo gobierno esta respuesta por lo que provocan la existencia de un gobierno paternalista y viceversa.

En general la madre, que es la que educa, controla, enseña y vigila el hogar; se convierte más tarde en el motivo de rebeldía y en el objeto de agresión, que manifestado a un nivel nacional, se convierte en la agresión hacia todas las instituciones nacionales que transmitan el mismo sentido de la madre. Por ello, hallamos que el común de los mexicanos se rebela contra la religión, escuela, educación, etc., para poder después como los demás criticarlas.

En el caso específico de la religión, en México se practica el catolicismo por la gran mayoría de los habitantes cuyo símbolo de comunicación con dios, es el sacerdote, imagen que durante la infancia ha sido la causa real de temor, o ha sido el hombre en el que el niño ha proyectado muchos temores y del que ha recibido multitud de regaños por sus "malos" impulsos.

La madre en general demuestra ante la rebeldía de sus hijos impotencia y esto es más que suficiente para que el hijo se siga mostrando rebelde. La justificación de la madre mexicana ante este tipo de situaciones es la de que "son mis hijos" o bien "así son todos los hombres", porque desde luego, estas actitudes no son las permitidas a las mujeres. El hijo por lo general, divide al Objeto y lo convierte, al mismo tiempo en hijo bueno y en agresor de todas aquellas mujeres que son distintas de su propia madre, hermana o novia. Esta agresión que descarga en las demás mujeres, es la misma rabia que ha tenido contra su madre, la cual no le ha podido demostrar a ella en persona y que además le permitirá reafirmar su masculinidad ante los demás, masculinidad que no tiene segura.

Pasando estas agresiones al yo nacional, vemos que la madre está expresada por las instituciones, como la iglesia, y así, podemos observar cómo, si se asiste a la celebración de

una misa, todos la oyen a su real saber y entender: unos de pie, los otros hincados, los de más allá platicando, la mamá dando de comer al niño; unos obedecen el ritual que les indica el misal; otros, son los diversos devocionarios; otros más, malrecuerdan lo que les enseñó la abuela o la monja; todo ésto aunque el sacerdote, semana a semana, quisiera disciplinar la forma de presenciar participar en el ritual. No puede nadie afirmar que ésto se deba a ignorancia pues cuatrocientos años son tiempo suficiente para aprender a escuchar misa.

Todo grupo que gusta de vengarse y que da muestras de poder atacar con éxito a la autoridad (sin importar de quién se trata : gobierno, religión, empresa, escuela...), enciende inmediatamente el anhelo, apenas suprimido, de poder dominar y destruir al padre.

En estas manifestaciones del Inconsciente nacional, la comunidad se establece inmediata y fácilmente. Todo ésto explica también, porque en nuestra historia todo movimiento de lucha se expresa siempre, antes que nada, en sentido negativo y destructivo, para que logre conseguir alguna repercusión. Para entender el interés de la gente, se habla de luchar contra la dictadura, contra el oscurantismo, contra el clero, contra el fanatismo, contra el analfabetismo, contra el paludismo, lo que despierta el coraje de la comunidad que tiende siempre a vengarse; los que usan banderas en pro de algo, por ejemplo : por la democracia, por la cultura, por la justicia, por la higiene, por la alfabetización, por la salud; sólo obtienen una ojeada, un gesto de fastidio...y ningún caso.

Los años han pasado y los criollos que sucedieron a los españoles vinieron con nuevas teorías de cómo cambiar al indio; los mestizos han sucedido a los criollos a su vez y saben lo que conviene y lo que no conviene a los indios y, desde luego, ahora que son quienes gobiernan, escriben y describen la mejor forma de "incorporar" al indio (teorías que en sus más comunes contenidos aspiran a lograr que el Indígena se convierta en un mestizo de corazón y destruya sus identidades). Pero nunca piensan

en el indio como tal, nunca buscan dentro de él cuáles son sus valores, de hecho consideran que tan no tiene ningún valor digno de ser destacado, que buscan siempre la manera de que cambie, de que aprenda otros valores diferentes a los suyos propios, que aprenda otras culturas de memoria, hasta que llegue el momento en que se olvide quién es en realidad, cuáles son sus verdaderos valores y le impiden destacar sus cualidades.

Nuestra historia, es un factor político de actualidad, y tiene que ser manejada a la manera en que se resuelven los problemas políticos de actualidad, o como se lleva a cabo una campaña política en la actualidad o como todo programa de gobierno, o como se la trata a la historia, en los informes presidenciales anuales, en los cuales se escucha : Que las cosechas iban a ser buenas..., pero que el ciclón, las plagas, las inundaciones, siempre no permitieron la buena cosecha..., aunque el año que entra, con toda seguridad si se lograrán. Que la balanza Internacional iba a ser muy buena..., pero que la situación nacional no la permitió ; que la baja del precio del algodón y el café, la baja de los metales, etc., no lo hicieron posible. Que es cierto que nuestra población rural, en un porcentaje altísimo, se está empobreciendo..., pero que el año entrante, con las presas que van a construirse, se va a resolver el problema. Que en los últimos años el ejército de cerca de medio millón de braceros que deambula entre la República y la frontera es una situación penosa, si..., pero que ya se va a resolver el año venidero. Que siempre si fue necesario devaluar la moneda..., pero que es un triunfo del gobierno, un acto de osadía, o bien que no fue producto de causas Internas si no de esas causas internacionales sobre las que México no tiene influencia y sin las cuales seguramente seríamos una potencia; ellas lo han hecho necesario y las tenemos que sufrir pasivamente.

Y sobre todo que la Revolución dejó un gobierno que lleva casi cincuenta años en nuestro país y que si no ha logrado aún resolver los problemas económicos y sociales del país, es por el eterno sabotaje de las fuerzas siniestras de la reacción, etc...

Aquí ya interviene hasta cierto punto, el factor externo. El juego de las fuerzas internas fue perturbado desde los primeros tiempos de la Independencia, por el factor de la política norteamericana, que siempre influyó para que en México existiera una organización política similar a la suya; sin embargo, cualquiera que fuese su influencia, no es causa sino consecuencia de la condición interna, de la debilidad específicamente mexicana. Ningún país, por poderoso que hubiera sido, podría haber intervenido de modo capital, si México hubiera tenido unidad interna, alguna organización, algún ideal común. México, no tuvo una oportunidad, por la misma razón, porque era México, es decir, un pueblo con demasiados problemas internos.

México, como unidad, es responsable de todos sus hijos, los "buenos" y los "malos", los dió a luz a todos, y México no sabrá quien es mientras quiera negar paternidad y maternidad a aquellas de sus partes que no le gustan.

Cuando más se alejan las previsiones constitucionales de la realidad, del pueblo para el cual están hechas, tanto más, la realidad acarreará un incremento del conflicto del pueblo con su supuesta conciencia o superyo manifestado en su gobierno. El extremo puede verse en algunos casos : cuando un pueblo no tiene soberanía, y cuando un gobierno extraño y distinto se impone, sin tomar en cuenta al gobierno real de un pueblo determinado. Ejemplos en el pasado, son la organización de algunos imperios en los que el conquistador impuso su organización superyoica sin tomar en cuenta, en absoluto, la organización del pueblo vencido (como el trato que dió el español al indígena en Nueva España), en el cual el conflicto termina en destrucción casi total del superyo sometido.

En otras palabras : el superyo constitucional resulta extraño al yo nacional, para el que viene a ser demasiado ideal, tan demasiado ideal que parece tener pocos elementos de contacto con el individuo nacional, éste es, con las demandas del ello y las expresiones del yo.

Por otro lado, la mayoría de la gente en México, interpreta las reglas de la sociedad como mejor entiende en su forma muy personal de ver las cosas, pero en realidad no se puede pedir que las cosas sean diferentes porque la sociedad mexicana ha crecido y exige mayor integración y organización y de no tener flexibilidad se provocaría un proceso conflictivo nacional, una revolución o una crisis en la que todo el pueblo sufriría.

En general cuando los dirigentes, gobernantes o administradores de nuestro país deciden realizar, o mejor dicho, crear un modelo al cual deben apegarse el resto de la población para realizar sus actividades, lo hacen de acuerdo con los modelos que han visto desarrollarse en otros países; dichos modelos son tan ideales que desde luego, resultan inalcanzables para nosotros.

El hecho de que se suela utilizar idealizaciones extranjeras, negando las realidades nacionales, corresponde a una característica que nos impide establecer contacto con la realidad del exterior, siempre buscando una relación parcial, deformando la realidad, estudiándola, imitándola, visualizándola como algo ajeno a nosotros mismos, como algo demasiado ideal, y queriendo ser como los ideales para evadir la propia realidad, muchas veces insoponible, pero sin llegar alguna vez, verdaderamente a ser parte de la realidad, siempre al margen.

El hecho es que en México, las personas no aceptan ser iguales a sus nacionales. Los criollos y los herederos de su identidad, generalmente, quieren ser iguales, consciente o inconscientemente, a otros criollos en quien ven superioridad, o iguales a los europeos o americanos a quienes admiran, pero nunca iguales a sus connacionales.

El hombre de hoy en día se enfrenta a conflictos constantemente, y se enfrenta a un conflicto consciente, el mayor su historia y es que ha puesto en manos de algunos hombres, la decisión de que la humanidad se destruya o sobreviva. El hombre tuvo poder para tomar esta decisión antes de que supiera cómo manejar adecuadamente su agresión.

Por otro lado, si México no aprende a encontrar rápidamente para sí, seguridad, autorrespeto, amor a sí mismo y a los demás lo cual es necesario para crear una sociedad madura, podrá entonces, encontrar un camino hacia la democracia, que aunque sea largo, le va a proporcionar al país ideales genuinamente mexicanos. Por ello, el gobierno tiene que caminar hacia el pueblo más de lo que el pueblo debe caminar hacia el gobierno.

Los mexicanos tienen que seguir en la valiente y enorme tarea de descubrir, escribir e interpretar como mexicanos totales, la historia de México.

Lo que tiene vivo al hombre y hace posible su crecimiento hacia la madurez, y con él a los grupos humanos y sus culturas es el contenido real de amor que haya recibido y que posea. Los obstáculos que encuentra son los conflictos entre estos contenidos, amorosos y destructivos que lleva consigo y con los del medio, en el cual vive.

La humanidad está en los umbrales de empresas que necesitan para desarrollarse acuerdo total, una comunidad de propósitos en todo el género humano. Los países atrasados no están tan preparados psicológicamente para el desarrollo tecnológico, ni para las responsabilidades y compromisos que éste exige.

El objeto de conocernos mejor como mexicanos, es aquél que tiene todo momento de amor, de dignificación, de esperanza y de reencuentro; el sentido de crecer y desarrollarse hacia el propio destino para alcanzar el objetivo de lo mejor, de lo más hermoso, de lo más bueno, de lo verdadero que está en nosotros ya, o que podemos adquirir y que sólo espera nuestra total contribución, nuestra completa contribución, nuestra completa devoción para realizarse.

México, se ha venido ocupando de la tarea de integrarse, de reconocerse y con ello ha empezado a crearse (aunque todavía lo haga como un niño y con algunos temores a sus múltiples yos).

México, no tiene sólo aspectos negativos, también tiene belleza, lista a desarrollarse y reafirmarse con bondad apenas a

parezca el clima propicio para su expresión. (109)

Rogelio Díaz Guerrero (110), expone en su libro Psicología del mexicano, que ha hecho estudios que le han permitido conocer cuales son las maneras típicas del mexicano. Esto quiere decir, que si es posible encontrar diferencias entre lo verdaderamente mexicano y lo de otros países.

Muchos descubrimientos nos hacen pensar que la psicología del mexicano está originada fundamentalmente, por su cultura, es decir, por sus afirmaciones, dichos, proverbios que seguimos como reglas para convivir, sobre todo dentro de la familia.

Para este autor el concepto de la cultura mexicana se refiere al conjunto de preceptos o moralejas que forman el trasfondo de la forma de vivir de los mexicanos.

Los resultados de los estudios hechos por el Dr. Rogelio Díaz Guerrero indican que cuando menos hay ocho tipos de mexicano y, además hay una mezcla de estos tipos. Lo importante es que estos tipos de mexicano resultan del grado en que aceptamos la cultura propia.

Los ocho tipos son :

- a) El tipo de mexicano pasivo, obediente y afillativo (afectuoso);
- b) El tipo de mexicano rebelde activamente autoafirmativo;
- c) El tipo de mexicano con control interno activo;
- d) El tipo de mexicano con control externo pasivo;
- e) El tipo de mexicano activo autóctono;
- f) El tipo de mexicano cauteloso pasivo;
- g) El tipo de mexicano audaz activo; y
- h) El tipo de mexicano pasivo interdependiente, (con dependencia mutua).

Estos tipos de mexicano, existen tanto en hombres como en mujeres, aunque algunos tienden a ser más frecuentes en hombres que en mujeres y viceversa.

Los primeros cuatro tipos son los que describen a la

gran mayoría de los mexicanos, y por tal razón y para abreviar un poco la opinión del Dr. Díaz Guerrero, son los que a continuación describo :

a) El tipo de mexicano pasivo, obediente y afiliativo (afectuoso), es sin duda alguna el más común en la sociedad mexicana, sobre todo en las áreas rurales, del centro y del sur de la república. Entre menor sea la edad del muchacho o muchacha, más se identificarán con este tipo de persona. Es más frecuente en las mujeres que en los hombres. Se caracterizan por ser más obedientes de las órdenes de sus padres y madres, son poco rebeldes, conformes y les gusta complacer a los demás; son disciplinados, fácilmente gobernables; son seguros emocionalmente y tienen buen control interno. Todo esto es cuando se encuentran entre los doce y trece años de edad. Por ello, cuando continúan perteneciendo a este tipo de mexicano a los quince años de edad ya no es tan recomendable, ni para su salud mental ni para su desarrollo intelectual. Cuando pertenecen a este tipo de mexicano a la edad de quince años, obtienen calificaciones más bajas que los otros chicos de su misma edad, lo que se ha demostrado en varias pruebas de inteligencia.

Las madres de estos chicos consideran que no tienen capacidades para llegar a ser alguien en la vida. Estos chicos siguen ten que la vida pasa lentamente, que hay tiempo para todo. En el mexicano esta idea parece ser la base de la tardanza tradicional, con la que muchos llegan a sus citas.

La actitud de sus padres al pensar que sus hijos son "atarantados" refuerzan la situación y éste acaba por actuar como un tonto.

También son menos impulsivos y más ordenados, son limpios, planean más que los otros chicos; son poco espontáneos, excitables e impetuosos; son pacientes, cautelosos y lentos en sus actividades; también son más tímidos que los otros chicos.

Generalmente, pertenecen a familias donde no ha habido una aceptación inteligente de las potencialidades de su desarrollo

e independencia como hijos.

A los diez y ocho años de edad se agudiza su dependencia y obediencia hacia los padres, son fácilmente gobernables y no hay deseo de independencia. No sólo son gobernables por sus padres sino por otras figuras de autoridad semejantes a la de ellos.

Se preocupa mucho por su reputación, son educados, son agradables socialmente y sensitivos. Pueden congraciarse con duños, líderes y jefes.

b) El tipo de mexicano rebelde activamente autoafirmativo, desde los doce años de edad se opone a la obediencia de sus padres y maestros. Se encuentra entre los niños de clase media y alta. Es más dominante y agresivo que sus compañeros y tiene mayor necesidad de decidir por sí sólo, se enoja más fácilmente, tiende a ser más peleonero, irritable, a llevar la contra, a ser vengativo, beligerante y tosco, es más perceptivo que otros muchachos de su edad (cuando tiene doce años), trata de influenciar a su ambiente y de influir en los demás, expresa su opinión con fuerza y le gusta asumir el papel de líder. Es autoritario, independiente, autónomo, naturalmente rebelde, individualista, autosuficiente y desorganizado.

A los quince años su inteligencia es más despierta que la de sus compañeros en varios aspectos. Es impulsivo e impetuoso, es poco cauteloso, actúa sin pensar, de manera espontánea, libre y sin inhibiciones. Es impaciente y audaz. No les importa lo que los demás piensen de ellos. Pueden sufrir problemas emocionales y sufrir de mayor ansiedad que los demás chicos de su edad.

A los diez y ocho años de edad estos individuos experimentan mayor ansiedad personal y más hostilidad hacia el medio social circundante, pero sigue teniendo mayor desarrollo que los demás chicos. Tienden hacia el aislamiento, a ser solitarios o a tener pocos amigos.

Quando se hacen adultos pueden ser buenos políticos, líderes, buenos empresarios, ejecutivos, profesionistas indepen-

dientes o científicos, eso si no se frustran por vivir en nuestra sociedad excesivamente formal y apegada a las reglas.

c) El tipo de mexicano con control Interno activo, es aquél que está más allá de nuestra cultura tradicional. Tiene una libertad interior que le permite elegir para adoptar lo mejor de nuestra cultura. Posee los aspectos más positivos de nuestra cultura. No es raro pero si menos frecuente que el tipo a y b.

A los doce años de edad sus madres están altamente satisfechas por el progreso de estos niños en la escuela; no sólo son niños capaces sino más afectuosos y obedientes con sus maestros y adultos, en general. Son responsables e inteligentes. Son poco agresivos; no son irritables, ni peleoneros, ni amenazadores, ni antagonistas, no se enojan fácilmente, no son hostiles, ni vengativos, ni toscos, tienen abundantes recursos internos para enfrentarse a los problemas que deban afrontar. Son sistemáticos, ordenados, disciplinados y acuden pronto cuando se les llama.

Les disgustan los amontonamientos, la discusión y la falta de organización. Tienden a planear y a pensar antes de actuar, son poco impulsivos. Son optimistas acerca de la habilidad del hombre para resolver los problemas que plantea el mundo. Saben que cuando tienen éxito en algo es porque trabajaron eficientemente y no debido a la suerte. Están convencidos de que se debe cambiar la actitud en México, están en contra de la corrupción, saben actuar de forma audaz cuando las circunstancias así lo demandan. Prefieren estar en puestos de mando que en donde reciban órdenes de los demás. Se observa que los padres de estos niños ejercen autoridad en forma racional y afectuosa.

Estos jóvenes de los trece a los diez y ocho años de edad no reciben influencias positivas en las escuelas a donde acuden, donde se les dice que los estudiosos son "brutos" y que los inteligentes no necesitan estudiar, además del machismo y de la excesiva agresión.

A los quince años de edad disminuyen sus características positivas, pero vuelven a aparecer a los diez y ocho años pues debemos recordar que gozan de gran libertad interna.

De adultos estas personas pueden tener posiciones altas en el campo profesional e incluso en la política. En general tienen una labor callada y poco reconocida y sólo cuando son extremadamente brillantes se les reconoce.

d) El tipo de mexicano con control externo pasivo es aquél que se desarrolla con una familia en la que los aspectos más negativos de la cultura mexicana son vistos como las mayores virtudes. Este tipo de mexicano es difícilmente redimible, obejas negras de nuestra cultura. A los doce años son descontrolados, agresivos, impulsivos y pesimistas. Son además rebeldes y desobedientes, no tienen mucha habilidad intelectual y se venden al mejor postor. Se enojan fácilmente, por salirse con la suya, son capaces de lastimar los sentimientos de los demás, tanto de compañeros, como de adultos, son peleoneros irritables y les gusta llevar la contra, son vengativos, toscos, etc. No muestran inclinación hacia el liderazgo. Son desordenados y convenencieros. Son impacientes y audaces. Desde pequeños ya son corruptos y copian en los exámenes.

A los quince años de edad son de carácter más defensivo que otros, son desordenados y mentirosos.

A los diez y ocho años intelectualmente están abajo de sus otros compañeros. Son más ansiosos, menos creativos, más defensivos y probablemente más mentirosos. Son cínicos, pesimistas acerca del ser humano. Tienen necesidad de independencia. Son oportunistas y no enfrentan los problemas.

Cuando son adultos, aunque siguen siendo mediocres, se saben todos los aspectos negativos de la sociedad y se aprovechan de ellos.

Podemos afirmar también, que la gran mayoría de los mexicanos son obedientes, afectuosos y complacientes a los doce años de edad.

La familia mexicana se fundamenta en dos premisas :

a) La supremacía indiscutible del padre

b) El necesario y absoluto sacrífico de la madre

La abnegación es la negación de toda satisfacción egoísta y este es el papel de la madre mexicana desde tiempo inmemorial. En México, no es femenino tener conocimientos superiores a los de los hombres. El esposo es quien debe trabajar y proveer.

En México, más mujeres que hombres van al médico general, con padecimientos psicósomáticos.

Los latinoamericanos igual que los mexicanos toman una actitud fatalista, ante la naturaleza y se sienten subyugados por ella. Tradicionalmente, el mexicano ha hecho poco por controlar la realidad externa.

Para el mexicano es importante el proceso de socialización y de ceremonia en el trabajo.

Cuando el mexicano llega a trabajar no se le comprende en sus motivaciones es fácil que se sienta molesto, desesperanzado, quizás humillado, y que entonces, naturalmente, no tenga mucho que ofrecer en su trabajo.

El mexicano cuando se expresa contra el trabajo no se refiere al trabajo en sí mismo, sino a las condiciones del trabajo en México, tanto en el pasado como en el presente. El 68 % de los mexicanos de más de diez y ocho años de edad dicen que les gusta el trabajo con el que se ganan la vida.

Abraham Maslow, (111) hizo un análisis de las motivaciones de acuerdo a sus necesidades fundamentales como ser humano y dice que primero tenemos que satisfacer las necesidades fisiológicas, es decir, comer, beber, dormir, mantener nuestro cuerpo a salvo de cambios drásticos de temperatura, necesitamos constancia en nuestro medio interno, a una persona con hambre poco le importaría la ternura y el amor, la preservación de la propia estima, su dignidad, etc.; no le importaría que se le insultase, aún lo aceptaría fácilmente a cambio de que se le diese un mendrugo de pan. Maslow explica también que, hay un cierto orden jerárquico en relación con las necesidades. Cuando una necesidad es satisfecha ya no cuenta en la motivación de la conducta. Así, cuan-

do varios grupos básicos de necesidades humanas se cumplen, aparecen necesidades de mayor sutileza y se desarrollan en todo su esplendor.

Dentro de las necesidades fisiológicas está la necesidad sexual. Dentro del segundo grupo de necesidades humanas está la conservación de la vida. Esto es conservación de la persona en cuanto a ser biológico.

El tercer grupo es el de la necesidad de tener amor, afecto; las de pertenecer a un grupo de amigos; son necesidades afiliativas; en el caso específico del mexicano, le han faltado muchas otras cosas pero no amor, ternura, afecto durante su infancia, en este aspecto la mayoría de los mexicanos estamos satisfechos.

Por ello deberíamos de pensar que la mayoría de los mexicanos estamos satisfechos de amistad, de la necesidad de amigos. En realidad, parece que no lo estamos. Se demuestra en los trabajos al ver que el mexicano tiene una gran necesidad de estar siempre habla que habla, como si con ello tratáramos de convencernos a nosotros mismos de que tenemos amigos.

En cuarto lugar está la necesidad del mantenimiento o preservación de la propia estima, ésto es considerarse a sí mismo como valioso además de la necesidad de considerarse altamente valorado por los demás. Para poder valorarse altamente se necesita que la persona esté tranquila en varios aspectos. Necesita haber aprovechado las oportunidades que le ha brindado la vida; oportunidades de aprender, de crear, de trabajo, en suma, de llegar a ser también se necesita que uno se haya sentido más o menos satisfecho por lo que ha hecho en el pasado. El trabajo bien hecho resulta necesario para que podamos percibirnos con cierta tranquilidad y con cierta apreciación de que valcemos.

Una persona con propia estima suficientemente satisfecha sentirá y gozará la capacidad de ser independiente y tendrá la sensación de que venga lo que venga y solo o acompañado, podrá con lo que le imponga la realidad.

Hay una serie de necesidades que van más allá de las

antes mencionadas y son en las que buscamos que nuestras habilidades y nuestras potencialidades tengan oportunidad de expresarse, desarrollarse, dar fruto, es decir realizarse.

Hay además otro tipo de necesidades y son las aprendidas. Son producto de la sociocultura, en México, un grave problema es el hambre, el trabajador mexicano ha tenido oportunidad de saber a lo largo de su historia lo que es el hambre, sin poder resolver aún este problema.

Su alimentación, y lo sabemos porque varios autores han dicho lo mismo, es incompleta.

La necesidad de tener salud física, es importante en México porque el mexicano en general es hipocondríaco, aunque, en realidad las mexicanas se preocupan más por la salud que los hombres.

En cuanto motivación económica, el obrero mexicano valoriza altamente el dinero, pero lo hace porque cree encontrar con él la solución a todos sus problemas.

La necesidad de satisfacer la propia autoestima, es un problema del rendimiento de los trabajadores en México, ya que la propia estima está por los suelos. Todos necesitamos con frecuencia que se nos reconozca que estamos haciendo bien nuestro trabajo. El trabajador mexicano está hambriento profundamente de poder desarrollar su propia estima.

El mexicano puede llegar a ser mejor trabajador, es decir, puede llegar a sentir esencial y básicamente que vale algo, que su trabajo tiene importancia, que tiene valor para el desarrollo de otras cosas, que lo que hace contribuye al desarrollo y progreso de su patria, de los suyos y de los seres humanos en general, etc.

Asimismo, el autor Rogelio Díaz Guerrero, considera que estamos en el momento histórico propicio, para cambiar las actividades negativas por positivas ya que en varios aspectos, el mexicano ha empezado a salir de su sentimiento de inseguridad y emplea, de forma titubeante a darse cuenta de que posee muchos valores reales, con los cuales podría iniciarse el desarrollo

de un merecido orgullo de sí mismo y de pertenecer a este grupo sociocultural de México.

El mexicano es creativo y por ello cada uno de nosotros lleva su propia novelita romántica dentro. Para el obrero es importante que constantemente se mejore el ambiente físico de la fábrica porque en ello ve el interés del patrón, jefe o administrador hacia los trabajadores.

El mexicano suele presumir de ser lo que no es y lo hace así porque quiere parecer perfecto, por ello cuando se le dice cómo mejorar se siente insultado, y también por ello la mejora técnica del trabajador encontrará resistencia; resistencia provocada por su susceptibilidad. Esto se puede mejorar mediante psicoterapia industrial.

El mexicano socializa en todas partes y hasta cierto punto está satisfecho de su sociabilidad, ya que pertenece a un grupo familiar cerrado y de lazos intensos. Esto muchas veces satisface su socialización. Por ello este autor cree que el mexicano no va a su fábrica a socializar, porque está acostumbrado al grupo pequeño de su familia y no requiere de más.

Divertirse y distraerse es importante para el trabajador mexicano. Se quiere olvidar de aquéllo que lleva dentro de sí, de lo que se refiere a su propia estima. Quiere olvidar gran número de factores que forman su realidad externa. Alcanza con la diversión una sensación de bienestar, que no es capaz de obtener en su vida cotidiana. (112)

INTRODUCCION AL CAPITULO IV

Después de haber analizado en capítulos anteriores aspectos relevantes acerca de la productividad, de las condiciones generales de vida y de los obreros del sector manufacturero del Distrito Federal; y de las características socioculturales de este sector, ahora en el presente capítulo muestro cual es la metodología que utilicé en la encuesta que llevé a cabo para comprobar que el sector manufacturero del Distrito Federal tiene algunas de las características socioculturales de las antes descritas, así cómo la encuesta propia y los resultados de la misma.

Finalmente de acuerdo a los resultados obtenidos en mi encuesta, transcribo cuáles son mis conclusiones y aportaciones.

IV.1. Metodología

En el capítulo tres del presente trabajo de investigación hice referencia a algunas de las características socioculturales que se nos atribuye a nosotros los mexicanos y que algunos autores han analizado en sus obras, las cuales están realizadas desde diversos puntos de vista.

Consideré necesario tomar en cuenta estos criterios ya que mi análisis se enfoca a las características socioculturales que poseen los obreros del sector manufacturero del Distrito Federal y como aclaré en el capítulo uno, aún cuando ellos pertenecen a lo que se debe considerar como una subcultura, y sus características socioculturales tienen una particularidad como tal, antes de ser una subcultura, también parten de una cultura nacional.

Ahora me avocaré a realizar la descripción de lo que consta mi investigación ya en forma particular de esta subcultura de los obreros del sector manufacturero de nuestra capital, lo cual más adelante me dará oportunidad de plantear mis conclusiones al respecto.

Algunas de las características de las que antes mencioné son entre otras : las barreras que marca el sexo entre las personas, marcado sentimiento de inferioridad, inseguridad, ser una sociedad que desarrolla actitudes irreflexivas y carácter explosivo en los varones, recelo y temor de las mujeres hacia los hombres, ignorancia y falta de preparación profesional, pensamientos mágicos llevados a toda actividad cotidiana, pensar siempre en el hoy y en el mañana y nunca hacia el futuro, sentimiento de soledad, ser resignados y excesivamente pacientes, el ningunear, gusto por la fiesta en busca de la evasión constante para no enfrentarse a la realidad, vivir en la constante espera de un milagro, limitadores, fatalistas, no aceptarse a sí mismo como nacional (no querer los rasgos nacionales que se tienen), lentitud en el desempeño de las actividades, por mencionar algunas. Aparentemente, la mayoría de las características resultan ser poco positivas, pero desde luego que se mencionan algunas otras que son verdaderos halagos atribuidos a nosotros los mexicanos, como por ejem

plo, ser en ocasiones excesivamente organizados para algunas tareas, celosos de nuestro deber, ser audaces, inventivos, ingeniosos y otras más, pero he de aclarar que en general los autores enuncian estas características como menos frecuentes en nuestra sociedad.

De acuerdo, a todas las características antes mencionadas, realicé un cuestionario que posteriormente aplicaría a personas que por sus actividades pertenecieran al sector manufacturero del Distrito Federal, con la finalidad de poder determinar con sus respuestas, si realmente se les podía atribuir en general dichas características, las cuales son producto del desarrollo sociocultural que han tenido.

Asimismo, incluí en el cuestionario preguntas relacionadas con aspectos tratados en los capítulos uno y dos, corroborando que las personas entrevistadas también tuvieran características descritas en ellos o bien que me permitieran dar un esbozo de la situación en que actualmente se encuentran.

La aplicación de la encuesta, se realizó en diversas empresas cuyos directivos pertenecen al Club de Industriales de Vallejo y quienes convinieron en que yo personalmente aplicara las encuestas a los obreros que colaboran en sus organizaciones. Lo anterior, se hizo pensando, en que tal vez si se aplicaran las encuestas a una sola empresa, era probable que las respuestas estuvieran influenciadas por la filosofía de una sola empresa, lo cual no permitiría, abarcar otras mentalidades.

Una vez, hecho el contacto con dichos empresarios, concerté citas para realizar recopilación de datos. Sólo realicé diez encuestas por empresa, porque este número representa el diez por ciento del total de personas entrevistadas, número suficientemente representativo del total de mi muestra, lo que me llevó a visitar más de quince empresas en total, de acuerdo, a los cuestionarios necesarios para validar mi información.

La recopilación de todas las encuestas, me llevó aproximadamente quince días. En la mayoría de las empresas me facilitaron el uso de un lugar donde podíamos estar el entrevistado y yo, re

solviendo la entrevista. Antes de cada entrevista, le daba una pequeña explicación al entrevistado del objetivo de las preguntas y si era necesario dar explicaciones más amplias en cada pregunta. Cada entrevista duró aproximadamente de quince a veinte minutos.

A continuación describo, cómo calculé el número de encuestas a realizar.

IV.1.1. Determinación del tamaño de la muestra

Para determinar el tamaño de la muestra que debía obtener en la realización de mi investigación usé el método probabilístico al azar en el cual el requisito indispensable para seleccionar una muestra en forma aleatoria, es que todos los elementos que la integran, tengan la misma probabilidad de formar parte de ella.

Según los autores Alfredo López Altamirano y Manuel Ossuna Coronado (113), es un error pensar que la muestra depende del tamaño de la población ya que lo que realmente determina su tamaño es la precisión que se requiere de la información.

Lo dicho anteriormente es cuando se trata de poblaciones infinitas o suficientemente grandes, como es el caso de la población que es objeto de mi investigación, ya que se trata de los obreros del sector manufacturero del Distrito Federal, y según datos de la CANACINTRA (Cámara Nacional de la Industria de la Transformación), este sector está formado por 2'800,000 personas.

Así pues, para determinar el tamaño de la muestra utilicé una tabla de prontuario (ver anexo 4) que proponen los autores antes mencionados, el cual se ha calculado para establecer de forma rápida el margen de error a que está sujeto determinado resultado. Asimismo, nos auxilia en la determinación de la muestra requerida, de acuerdo a un margen de error prefijado y con el dato acerca de las proporciones en las que se encuentra el fenómeno por analizar.

En cuanto al manejo de la tabla prontuario utilizada para obtener el tamaño de una muestra, en el caso de determinar las características de los obreros del sector manufacturero nacional

cuando se acerca al error del 10 % y cuando no conocemos absolutamente nada de cómo está la proporción de consumidores en el universo se le asigna a p (literal utilizada para la probabilidad de contestar a favor), un 50 % de probabilidad y a q (literal utilizada para la probabilidad de contestar en contra), otro 50 % se busca en la columna de límites de error, de la tabla proutuario, en el porcentaje de 10.0 y, horizontalmente 50/50. De acuerdo con ésto, se llega a la conclusión de que se necesita una muestra de cien entrevistas. La tabla antes mencionada se ha calculado en base a la fórmula siguiente :

$$n = \frac{4 \cdot p \cdot q}{s^2}$$

esta fórmula se utiliza cuando se trabaja con un intervalo de confianza del 95 % o sea, $2s$ (dos veces el error standard a partir de la media) donde :

- n = tamaño de la muestra
- p = probabilidad de que se realice el evento
- q = probabilidad de que no se realice el evento
- s = error permitido (elevado al cuadrado de varianza)

Finalmente al realizar estas cien encuestas a los obreros del sector manufacturero del Distrito Federal, los resultados fueron los que en el siguiente inciso describo.

IV.2. Encuestas y Resultados

OCUPACION ACTUAL : 100% Obreros del sector manu-
facturero del Distrito Federal.

EDAD	SEXO	
	FEMENINO	MASCULINO
De 15 a 20 años	6	10
De 21 a 25 años	5	15
De 26 a 30 años	1	8
De 31 a 35 años	4	10
De 36 a 40 años	7	11
De 41 a 45 años	0	4
De 46 a 50 años	1	7
De 51 a 55 años	0	3
De 56 a 60 años	0	4
De 61 a 67 años	0	4
Subtotales :	24	76

EMPRESA PARA LA CUAL TRABAJA : Diversas empresas pertenecientes a la industria del vestido, metalmeccánica, elaboración de candados, fabricación de textiles, vidriera, elaboración de aceites para uso industrial, elaboración de tubos de cobre, elaboración de maquinaria, fabricación de aluminio, chocolatera, cervecera, etc.

1. ¿Qué significa productividad?

Algo relacionado con producción	35
No sabe	16
Más trabajo	13
Progreso	6
Producir más	5
Hacer más con menos	3

Cantidad de trabajo	3
Logro	2
Producir con buena calidad	2
Hacer mejor	2
Optimizar recursos	2
Materia prima	2
Para vivir mejor	1
Conjunto de procesos	1
Esfuerzo	1
Bienestar	1
Ganancias	1
Superación de la empresa	1
Capacidad de trabajo	1
Relación entre producción y consumo	1
Centro donde se produce	1
<hr/>	
Total	100

Este resultado se puede apreciar mejor mediante un diagrama que se llama diagrama de Ishikawa (114), y su propio autor lo describe en el libro ¿Qué es control total de calidad?, La modalidad japonesa, del mismo autor, en donde explica que el 20% de las causas originan el 80 % de los problemas en este caso se traduce en que el 20 % los conceptos origina el 80 % de las respuestas y así lo demuestra la gráfica (ver anexo 5)

- | | | | |
|----|---|------------------|-----------------|
| 2. | ¿Consideras que el trabajo pone en peligro tu salud física? | SI 50 % | NO 50 % |
| 3. | ¿Sabes leer y escribir? | SI 97 % | NO 3 % |
| 4. | ¿Cuál fué el último año que cursaste? | SIN ESTUDIOS 3 % | 1º PRIMARIA --- |

2° PRIMARIA 4 %
 3° PRIMARIA 5 %
 4° PRIMARIA 1 %
 5° PRIMARIA 5 %
 6° PRIMARIA 30 %
 1° SECUNDARIA 7 %
 2° SECUNDARIA 10 %
 3° SECUNDARIA 20 %
 1° PREPARATORIA 1 %
 2° PREPARATORIA 1 %
 3° PREPARATORIA 6 %
 ALGUN GRADO DE
 ESCUELA SUPERIOR 7 %

5. ¿Cómo es tu relación con tu jefe?
- | | |
|-----------|------|
| EXCELENTE | 20 % |
| BUENA | 52 % |
| REGULAR | 22 % |
| MALA | 6 % |
6. ¿Te ha preguntado recientemente cómo mejorar tu trabajo?
- | | | | |
|----|------|----|------|
| SI | 35 % | NO | 65 % |
|----|------|----|------|
7. ¿Cuánto haces de tu casa a tu trabajo?
- | | |
|-----------------------------|------|
| HASTA 30 minutos | 31 % |
| HASTA UNA HORA | 44 % |
| HASTA UNA HORA Y 30 MINUTOS | 17 % |
| HASTA DOS HORAS | 8 % |
8. ¿Has recibido adiestramiento para realizar tu trabajo últimamente?
- | | | | |
|----|------|----|------|
| SI | 30 % | NO | 70 % |
|----|------|----|------|
9. Tú prefieres trabajar :
- | | |
|---------------------------------|------|
| SOLO CON HOMBRES | 18 % |
| SOLO CON MUJERES | 6 % |
| CON HOMBRES Y MUJERES POR IGUAL | 76 % |

10.	¿Consideras que la mujer tiene la misma capacidad que el hombre?	SI 75 %	NO 25 %
11.	¿Consideras que México es inferior a otros países?	SI 35 %	NO 65 %
12.	¿Te gusta el desorden?	SI 85 %	NO 15 %
13.	¿Crees que México necesita de un cambio?	SI 92 %	NO 8 %
14.	¿Cuántos amigos tienes?	MUCHOS 58 %	POCOS 39 %
		NINGUNO 3 %	
15.	¿Eres una persona negativa?	SI 11 %	NO 89 %
16.	¿Cuándo a tí te sale algo bien piensas que es porque?	TIENES MUCHA SUERTE 7%	HAS TRABAJADOR DURO EN ELLO 93%
17.	¿Te agrada la limpieza?	SI 100 %	
18.	¿Crees en los milagros?	SI 47 %	NO 53 %
19.	Si pudieras, ¿cambiarlas de trabajo?	SI 80 %	NO 20 %
20.	¿Te consideras una persona explosiva?	SI 24 %	NO 76 %
21.	¿Eres autosuficiente económicamente?	SI 45 %	NO 55 %
22.	¿Consideras que la mujer le tiene miedo al hombre la mayoría de las veces?	SI 42 %	NO 58 %
23.	Tu trabajo lo aprendiste :	EN LA ESCUELA 2 %	POR ADIESTRAMIENTO ESPECIAL 11 %
		SOBRE LA MARCHA 87 %	

24.	¿Cuándo estás contento te gusta tomar?	SI 36 %	NO 64 %
25.	¿Te consideras una persona puntual?	SI 88 %	NO 12 %
26.	¿Te sientes solo?	SIEMPRE	5 %
		RARA VEZ	41 %
		NUNCA	54 %
27.	¿Eres una persona creativa?	SI 86 %	NO 14 %
28.	Haces bien tu trabajo	SIEMPRE	86 %
		RARA VEZ	14 %
29.	¿Consideras que es bueno ser una persona paciente?	SI 91 %	NO 9 %
30.	En tu casa además de tí, ¿Alguien más contribuye con el gasto familiar?	SI 57 %	NO 43 %
31.	¿Asistes a fiestas?	MUCHO	13 %
		POCO	62 %
		NUNCA	25 %
32.	Si estás inscrito en algún sindicato, ¿Este te ha servido de algo?	SI 34	NO 47
33.	¿Le tienes confianza a las personas con las que vives?	SI 99 %	NO 1 %
34.	¿Consideras que las mujeres y hombres trabajan mejor unidos?	SI 82 %	NO 18 %
35.	¿Tu ambiente de trabajo es agradable?	SI 91 %	NO 9 %
36.	¿Piensas en tu futuro?	SIEMPRE	69 %
		CASI SIEMPRE	24 %
		NUNCA	7 %

37.	¿Cuántas personas dependen de tí?	NADIE	15 %	
		UNO	8 %	
		DOS	24 %	
		TRES	16 %	
		CUATRO	18 %	
		CINCO	12 %	
		SEIS	2 %	
		SIETE	2 %	
		OCHO	2 %	
		ONCE	1 %	
38.	Tu jefe te dice que tu trabajo está bien hecho:	SIEMPRE		32 %
		CASI SIEMPRE		46 %
		NUNCA		22 %
39.	¿Crees que México siempre estará en la misma situación económica?	SÍ	37 %	NO 63 %
40.	¿Eres bueno para improvisar?	SI	66 %	NO 34 %
41.	¿Sientes que tu trabajo es importante?	SI	92 %	NO 8 %
42.	¿Cuáles son las cualidades que más admiras en tu gente?	QUE SEA BUEN COMPAÑERO		28 %
		QUE SEAN HONRADOS		9 %
		QUE LES GUSTE TRABAJAR		8 %
		NINGUNA		7 %
		QUE SEAN "CUMPLIDORES"		6 %
		QUE SEAN SINCEROS		6 %
		QUE SEAN LIMPIOS		4 %
		QUE SEAN AMABLES		4 %

QUE SEAN SENCILLOS	3 %
QUE SEAN BONDADOSOS	3 %
QUE SEAN CARIÑOSOS	3 %
QUE SEAN LISTOS	3 %
QUE SEAN SERIOS	2 %
QUE APOYEN	2 %
QUE SEAN FIELES	2 %
QUE LES GUSTE PROGRESAR	2 %
QUE SEAN PACIENTES	2 %
QUE SEAN CREATIVOS	2 %
QUE SEAN INGENIOSOS	2 %
QUE SEAN PREPARADOS	1 %
QUE SEAN HABLES	1 %

Para apreciar mejor estas respuestas observar mediante gráfica de Ishikawa (115). (Ver anexo 6)

43.	¿Te enojas fácilmente?	SI 45 %	NO 55 %
44.	¿Para tí es fácil planear tus actividades?	SI 79 %	NO 21 %
45.	¿Alguna vez has hecho mal tu trabajo por estar enojado?	SI 45 %	NO 55 %

IV.3.

OBSERVACIONES A LA ENCUESTA

1. Por medio de la primera pregunta de mi cuestionario yo deseaba, conocer cuál es el concepto más común que los obreros tienen de productividad. El concepto que tuvo mayor incidencia fue el de "algo relacionado con la producción", el cual tuvo el treinta y cinco por ciento del total de los entrevistados, pero no sabían cuál era exactamente la relación entre productividad y producción; otro diez y seis por ciento de los entrevistados respondieron no saber cuál era el significado de la productividad; trece personas más respondieron que productividad quiere decir "hacer más"; el resto de las respuestas se distribuyó en conceptos tales como: "progreso", "producir más", "hacer más con menos", etc., en general con todo lo anterior podemos deducir que los obreros mexicanos desconocen el significado de productividad. Lo negativo de esta situación es que si un trabajador no tiene claro el concepto de productividad y todo lo que ésta implica, no podrá nunca contribuir a la organización para la que trabaja con aportaciones útiles, para el incremento de la productividad. También se puede deducir con ello, que los empresarios mexicanos tampoco se han dado cuenta de lo importante que es para nuestro país el incrementar la productividad de sus organizaciones y además que para lograrlo se le debe informar de ello a sus trabajadores. Mediante el diagrama de Ishikawa que ilustran los resultados de esta pregunta se puede observar que el veinte por ciento de los conceptos absorbe el ochenta por ciento de las respuestas, y en caso de desear cambiar el concepto que los obreros tienen de productividad sólo tendrían que aclararles a ellos, que los conceptos que se encuentran dentro del veinte por ciento antes mencionado, no encierran en realidad el contenido de la palabra productividad y con ello el ochenta por ciento de

- las personas tendrían claro el concepto de productividad lo cual arroja un número ya considerable de personas.
2. Con esta pregunta yo buscaba saber si los obreros se sienten seguros en su trabajo, lo normal sería que así fuera, pues es una necesidad natural en todos los seres humanos el sentirse seguro en cualquier aspecto de su vida. Por otro lado, quien desea incrementar la productividad de su empresa, debe asegurar las condiciones de sus trabajadores para evitar accidentes que ocasionen pérdidas. Desgraciadamente, el cincuenta por ciento de los obreros respondieron sentir que su trabajo pone en peligro su salud física, lo cual es alarmante, ¿Qué está pasando en la industria mexicana, para que ésto suceda?, pienso que los empresarios mexicanos descuidan demasiado este aspecto y es básico para lograr el buen funcionamiento de sus procesos y hacer posible el incremento de la productividad.
 3. Por medio del resultado de mis encuestas pude observar que, en el caso de los obreros del sector manufacturero el nivel de alfabetización es alto, ya que el noventa y siete por ciento de los encuestados respondieron saber leer y escribir. Es indispensable que quienes desean incrementar su productividad trabajen para lograr que absolutamente todos sus trabajadores puedan leer y escribir. Lo anterior se debe a que para poder instruir a las personas en este tema, se les debe proporcionar mucha información y para que la puedan comprender la deben estudiar constantemente, para lo cual se requiere saber leer y escribir.
 4. Completando la pregunta anterior, hice ésta para conocer cuál es el grado escolar que tienen los obreros de este sector. Resultando que el cuarenta y cinco por ciento de los entrevistados habían cursado algún grado de la escuela básica, llegando a concluiría sólo el sesenta y seis por ciento de ellos. El treinta y siete por ciento de los entrevistados habían cursado algún grado de escuela se-

cundaría concluyéndola sólo el cincuenta y cuatro por ciento de este grupo. Un ocho por ciento de los entrevistados habían cursado algún grado de escuela media superior y de ellos el setenta y cinco por ciento la concluyeron. Por otro lado y aunque es un resultado que me pareció inesperado, el siete por ciento de los entrevistados habían cursado algún semestre de escuela profesional. Además, tres personas no recibieron ningún tipo de instrucción o enseñanza. En suma pude observar que en promedio cada obrero ha cursado cuatro años nueve meses o mejor dicho casi cinco años de escuela primaria. Por lo que podemos deducir que en México, existen posibilidades, de que en las actuales condiciones educativas que tienen los obreros de este sector, se pueda mejorar la calidad de los productos mexicanos, ya que para lograrlo, sólo es indispensable que puedan leer y escribir, además de los conocimientos que se deben tener de matemáticas básicas, partiendo de esto, se les puede instruir rápidamente en el uso de la estadística, para que puedan ellos mismos, tener control sobre su trabajo, eliminando a la larga los errores.

5. Con esta pregunta yo deseaba saber cómo sienten los obreros que es su relación personal con su jefe, la cual de ser buena puede ocasionar descontento en su trabajo, pero el resultado es que el setenta y dos por ciento de los entrevistados consideraron tener una relación entre excelente y buena con su jefe aunque la mayoría (71 %) contestaron tener una relación "BUENA", (con un gesto que me hacía pensar que podría estar mejor), y sólo los veintiocho restantes respondieron tener una relación regular o mala. Considero, que tener una excelente relación con los obreros, como "jefe" tiene en definitiva sólo ventajas, permitiendo que los que administran conozcan mejor lo que motiva a sus trabajadores a ser productivos. Si los que dirigen a los obreros se acercan a

ellos en forma genuina, pueden aprender mucho de ellos. Llamó mucho mi atención, el comentario que uno de los obreros entrevistados me hizo, cuando me dijo "si de verdad quiere saber cómo pensamos, véngase a trabajar con nosotros", y tiene razón, no sólo en lo que aparentemente me dijo, porque en realidad me reclamó que nosotros los que estudiamos ahora para más tarde dirigirlos, no les estamos poniendo la atención que ellos quisieran, no sabemos realmente cómo piensan y cómo se sienten en su trabajo, yo les preguntaría a los empresarios si a ellos les gustaría trabajar como lo hacen sus obreros, sin que sus jefes buscaran o permitieran una relación amistosa y no sólo llevadera.

6. Quién mejor que el mismo operario para conocer bien su trabajo y para saber cómo mejorarlo en busca de incrementar la productividad. Casi siempre, cuando se le contrata a un obrero, se le pregunta si tiene experiencia, pero aún de ser así, ¿Qué?, ¿Acaso se aprovecha verdaderamente esa experiencia que tanto se les exige para darles el empleo?, pues según mis encuestas a sólo el treinta y cinco por ciento de los entrevistados les han preguntado qué sugieren ellos que se puede hacer para mejorar su trabajo y de estas sugerencias ¿Cuántas se habrán puesto en práctica?, entonces, ¿Por qué deben tener experiencia los obreros?, pues muy sencillo, para no tener que gastar en capacitación. Con esta forma de pensar un empresario no puede ni podrá tener una organización productiva. Para lograr que una empresa sea productiva se debe capacitar constantemente al personal. Además de que se pueden obtener ideas muy inteligentes del mismo operador.
7. Uno de los problemas a los que nos enfrentamos en la ciudad de México, es el "tráfico" ocasionado por los numerosos automóviles que circulan en la ciudad, los cuales aunados a las grandes distancias que se deben reco-

rrer. en esta ciudad, ocasiona graves problemas a cada uno de los que aquí habitamos. En el caso de los obreros del sector manufacturero según los resultados de esta encuesta, en general, independientemente de la distancia que tengan que recorrer hacen diariamente entre una hora y una hora y media de viaje para llegar de su casa a su trabajo un promedio de sesenta y un entrevistados, lo cual para cualquier persona resultaría desgastante si pensamos que a diario es lo que hacen a su trabajo, además de que lo hacen en transportes que generalmente van "repletos" y que ocasionan mucha contaminación. Estos trabajadores, seguramente llegan ya un tanto agotados a su trabajo y de esa forma es muy probable que no puedan desarrollar eficientemente sus actividades. Estoy de acuerdo que para solucionar todos estos problemas, se requiere de mucho tiempo, trabajo, inversión, etc., pero aún así no es tanta la inversión en comparación con la ganancia que se obtendría si ya ponemos una solución a esto.

8. El setenta por ciento de los entrevistados respondieron no haber recibido últimamente adiestramiento para realizar su trabajo, es decir, que la mayor parte de los empresarios están dejando al azar la realización de sus procesos. Digo al azar, porque, si les toca la casualidad de que tienen obreros que trabajan exactamente como el proceso lo requiere, tendrán productos de calidad y no habrá necesidad de reprocesar, desperdiciar o repetir; pero si en lugar de ello, los obreros desconocen lo que se espera de ellos en el trabajo y lo hacen únicamente como ellos creen que debe hacerse, es muy probable que existan fallas y errores en el proceso de fabricación, lo que ocasiona repeticiones y desperdicios. Sólo el treinta por ciento restante de las personas entrevistadas, tienen administradores que se preocupan por explicarles detalladamente a sus obreros cómo es que deben trabajar, asegurando con esto el buen desarrollo de sus procesos.

9. La mayor parte de los obreros y con ello me refiero también a las mujeres, respondieron que trabajan a gusto tanto con hombres como con mujeres. (76 %), esta pregunta, la hice con la intención de corroborar que sea cierto lo que algunos de los autores que han escrito de nuestras características socioculturales mexicanas, cuando aseguran que en México, las personas no se integran pues tienen una barrera que marca el sexo, lo cual de haber sido cierto, evitaría que se pudiera trabajar en equipo; las encuestas me hacen pensar que no es así ya que cuando les hacía esta pregunta, incluso hacían expresiones de desconcerto como dándome a entender que es lógico que les guste trabajar tanto con hombres como con mujeres. Cabe aclarar que las personas que prefieren trabajar con quienes tienen su mismo sexo, fueron en mayor porcentaje los hombres (18 % del total), a diferencia de las mujeres (6% del total), quienes aclaraban que mostraban esa preferencia, debido a que su trabajo requería de fortaleza física, lo que muchas mujeres no tienen, pero aceptan que en otro tipo de trabajos las mujeres somos tan capaces como los hombres. Al respecto las mujeres, en ningún momento se sintieron inferiores y si mostraron preferencia en trabajar sólo con mujeres, fue porque consideran sentirse incómodas con algunas actitudes de los hombres hacia ellas.
10. En general, tanto a hombres como mujeres consideran ya que éso de que las mujeres no tienen la misma capacidad de desarrollo que el hombre, es historia. El setenta y cinco por ciento de los entrevistados consideraron que la mujer mexicana tiene tanta capacidad como el hombre en cuanto a desarrollo se refiere e incluso no faltó quien dijo que en ocasiones la mujer tiene más capacidad de desarrollo que el hombre. Esto nos hace pensar que hoy en día debemos dejar de pensar que tenemos tantos prejuicios

como antes se tuvieron y que hoy en día no existe pre-
texto que impida que nuestra plataforma productiva crez-
ca.

11. Con esta pregunta deseaba aclarar si las personas que pertenecen al sector manufacturero del Distrito Federal consideran que nuestro país es inferior a otros lo cual ellos afirmaron en su mayoría que no es así y con ello me refiero al sesenta y cinco por ciento de los entrevistados y sólo el treinta y cinco por ciento restante consideran que así es. Es curioso que aún cuando las condiciones de vida que ellos tienen no son las mejores, que aún cuando sufren con mayor impacto de los problemas que se tienen actualmente en el país, todavía le tienen cariño a su país y lo ven tan desarrollado como otros. Es verdad, nuestro país no es inferior a otros, tenemos las mismas probabilidades de crecer, de vivir bien, de estar orgullosos de ser mexicanos, y así lo sienten también, los obreros del sector manufacturero. Este tipo de actitudes tan positivas son las que los empresarios deberían aprovechar sin más tardanza.
12. Corroborando una parte de lo que expone Rogelio Díaz Guerrero en su libro Psicología del mexicano (116), cuando habla del tipo de mexicano más común al cual denomina rebelde activamente autoafirmativo, que es aquél que tiene como característica ser en general ordenado, y el ochenta y cinco por ciento de los entrevistados aceptaron que les agrada el orden, y aún cuando es esta una característica que debiera ser resaltada en nuestra sociedad se puede observar todos los días, que, vivimos en completo caos, precisamente por falta de orden ahora bien, si a estas personas les gusta el orden y viven al contrario, es fácil pensar que experimentan malestar por ello, no veo la razón por la que sigamos considerando lo que es normal vivir en desorden, en conflicto, como

- si fuera una situación agradable.
13. Actualmente, hemos podido palpar mediante evidencia, que no nos deja mentir, que la sociedad mexicana está buscando un cambio, en todos los aspectos, no me refiero únicamente al político. Esto es una evolución natural que por ser seres humanos debemos experimentar. Los obreros entrevistados, respondieron en un noventa y dos por ciento, que México debería tener un cambio, ellos expresaron que este cambio debería ser para mejorar, porque es posible y necesario que en México, mejoremos nuestra forma de vivir. Sólo un ocho por ciento de los entrevistados mostraron pesimismo hacia un cambio, explicando que no creían que se pudiera dar un cambio positivo, así que preferían seguir como hasta ahora. Si la mayoría de los trabajadores desean cambiar para mejorar, ya sólo falta la decisión de quienes los dirigen, para que así su ceda, la actitud positiva se tiene, lo que es más importante.
14. Se dice que los mexicanos somos muy amigueros, Rogelio Díaz Guerrero (117), atribuye esta característica únicamente a los mexicanos que pertenecen al tipo rebelde activamente autoafirmativo y a los mexicanos con control interno activo. Los primeros porque son personas sumamente tranquilas y pasivas y los segundos porque disponen de mucho control interno. Además hace la observación de que cualquier ser humano tiene en un tercer grupo de necesidades (que originalmente expuso Abraham Maslow) que son: amor y ternura y que, en el caso específico del mexicano, este carece de satisfacción de muchas necesidades, pero no de este tipo, aunque muchas veces aparente lo contrario. Bien, de acuerdo a resultados obtenidos en mis encuestas, la mayor parte de la población contestó tener ~~muchos amigos~~ (58%) otros treinta y nueve encuestados respondieron tener pocos amigos, pero aclaraban que estos pocos ~~eran realmente~~ amigos y sólo tres contestaron no tener amigos. Si es una característica normal de la mayoría de los mexicanos el ser amables esto debe ser considerado co no una agradable realidad, que demuestra una de nuestras

- características como mexicanos muy particular.
15. Algunos autores opinan que en general el mexicano no es que sea pesimista, sino más bien resignado a su realidad. Rogelio Díaz Guerrero (118), opina que los mexicanos con control interno activo son por lo contrario optimistas, pero afirma que la mayor parte de los mexicanos no pertenecen a este tipo. Por los resultados de mi encuesta observé, que la mayor parte de los obreros se consideran optimistas y con ello me refiero al 89 %. Por otro lado, sólo el 11 % restante consideró ser pesimista. Hoy por hoy, lo que en México se necesita es optimismo y ganas de hacer bien las cosas. Con este resultado sabemos que los empresarios mexicanos cuentan con el optimismo de sus trabajadores y por las respuestas de la pregunta trece también sabemos que la mayoría desea un cambio que les permita mejorar, entonces, se tiene ganada ya la mayor parte, ahora sólo falta que se les enseñe a hacer bien su trabajo.
16. El autor Jorge Carrión (119), considera que los mexicanos en general vivimos en la creencia constante de que existe lo mágico, lo oculto, lo que no está al alcance de nosotros manejar. Sin embargo, el 93 % de los entrevistados consideraron que cuando ellos hacían algo bien era porque habían trabajado, y no por suerte o porque algo mágico u oculto manejara sus destinos. Del total de las personas entrevistadas sólo siete consideraron que si les salía bien alguna cosa, era porque habían tenido suerte, aunque no explicaban a que atribuían esa suerte. Cuando las personas consideran que su trabajo depende de algo especial que ellos mismos no pueden manejar, es tan quitándole valor a los métodos científicos, lamentablemente es muy bajo el índice de personas que piensan de esta manera en el sector de los obreros mencionados, lo que puede dar cabida al uso de métodos científicos para el mejoramiento de la productividad.

17. Al visitar algunas de las empresas mexicanas se puede observar que resulta difícil para la mayoría de ellas el conservar a estas mismas limpias y ordenadas. Parece un punto insignificante a considerar, cuando hablamos del tema de la productividad, pero no lo es tanto, ya que el cien por ciento de los obreros que pude entrevistar respondieron que les desagradaba la falta de limpieza, no sólo en su trabajo, sino en cualquier sitio. Obviamente, si un trabajador siente que no se tiene cuidado en que su lugar de trabajo esté limpio, como a él le gusta, se sentirá desagusto y no trabajará igual que si pudiera ver cómo el quiere siempre todo limpio;
18. Aniceto Aramoni (120), piensa que muchas de nuestras características más arraigadas se debe a que la mayoría de los mexicanos creemos en los milagros, deseando arreglar siempre las cosas sin tener que trabajar mucho por ello. Por otro lado, también plantea que se tiende a creer en los milagros por no querer explicarse las cosas racionalmente huyendo del esfuerzo personal, diario y constante para mejorar. De acuerdo con mis encuestas, casi la mitad de los obreros creen en los milagros, con esto me refiero al 47 % de ellos, el cincuenta y tres restante no creen en ellos. Será que los que aún creen en los milagros esperan todavía que su situación mejore mediante una solución divina o por iluminación. Tal vez es un poco justificado el que piensen así ya que, las organizaciones para las que trabajan aún no les han demostrado que mediante el trabajo y la preparación podrán obtener eso que quisieran. Hay que admitir que por más esfuerzos que ellos hagan si sus directores no los apoyan no podrán lograr ser más productivos y es donde se observa la falla, no de los obreros, sino de quienes los dirigen, porque no han buscado la manera

de orientarlos a una vida mejor.

19. Con las respuestas a la pregunta diez y nueve, se puede corroborar que es increíble que tantas personas estén a disgusto con la actividad que realizan. El ochenta por ciento de los obreros opinaron que si pudieran cambiarían de trabajo, ¿No es este un asunto serio?, ésto nos dice que no les gusta la actividad que están desarrollando actualmente, ya que la realizan porque de alguna forma tiene que conseguir el sustento para vivir, y desde luego ésto es sólo un fin inmediato, resuelve un síntoma (vivir) pero no un problema (la insatisfacción con la que viven), circunscriben su vida al presente, no planean su futuro, no fueron capaces de reflexionar si en un futuro querían ser obreros, y ahora que lo son, se dan cuenta de que así no son felices, de que si pudieran se ganarían el sustento de otra forma. Con trabajadores insatisfechos, como estos las organizaciones mexicanas se están encaminando ellas solas hacia el fracaso. ¿No sería más adecuado proporcionarles herramientas para que planeen su futuro?, de esta forma, más adelante quienes trabajaran como obreros estarían conscientes de que así lo decidieron. O bien, ¿No sería mejor que ahora que ya están en esa actividad los hicieran sentir bien por realizar este tipo de trabajo?

20. El setenta y seis por ciento de las personas entrevistadas no se consideraron explosivas y sólo el veinticuatro por ciento restante aceptaron ser así. Samuel Ramos (121), sostiene que, en general los mexicanos somos explosivos y que esta situación no nos permite sostener relaciones cordiales con las personas, en este caso, con las que se trabaja. Por esta razón, los mexicanos no hemos aceptado, el que otros nos hagan críticas sobre cómo vivimos, cómo nos desempeñamos, qué hacemos y sobre todo cuando alguien se ha permitido llevarnos a la reflexión. Es el supuesto carácter explosivo, el que no

nos ha permitido ver que no vamos por el camino que nos lleve a vivir mejor como nación. Al respecto considero que no es válido justificarnos con nuestra forma de ser, ya que la verdad es que sabemos que el país no está bien, así como sabemos que podemos mejorar, no va a ser el carácter explosivo de algunas personas el que nos impida superarlos como nación, además de que no se puede generalizar que toda la población en México es así, la muestra es que, en esta encuesta sesenta y seis personas de cien contestaron que no consideran tener carácter explosivo.

21. La realidad económica de México, es sumamente crítica esto se pudo constatar en la encuesta realizada, ya que el cincuenta y cinco por ciento de los entrevistados, contestaron que no se consideran ser autosuficientes económicamente y por tanto, es necesario que además de ellos por lo menos otra persona contribuya con el gasto familiar o bien, que ellos mismos tengan que buscar otra ocupación además de trabajar como obreros. Esto quiere decir, que lo que el obrero gana ya no es suficiente. Si en vez de que otra persona contribuya con el gasto familiar, el obrero tiene que trabajar doble turno, es decir, que además de tener su trabajo como obrero desempeñe otra actividad diferente de ésta, lo más probable es que el obrero no tenga suficiente tiempo para recuperar sus fuerzas y que así día a día sea menos productivo.
22. La autora María Elvira Bermudez (122), asegura que, la pareja mexicana no se proporciona ayuda en busca del beneficio mutuo, ya que la mujer le tiene miedo al hombre la mayoría de las veces, creando con esto un ambiente familiar insano, siempre a la defensiva lo cual no les permite ser personas productivas. Un alto porcentaje de los entrevistados, (aún cuando no fué la mayoría), res-

pondió que consideraban que las mujeres en México, le tienen temor al hombre la mayoría de las veces. Este porcentaje del que hablo es del cuarenta y dos por ciento, el cual es bastante significativo, aún cuando el cincuenta y ocho por ciento restante haya respondido en forma contraria. Si las mujeres en realidad le tienen miedo al hombre, dirigen parte de sus energías a ese temor que sienten por el hombre, en vez de encaminar todos sus esfuerzos en ser personas productivas. La única alternativa que tenemos en México, para que este tipo de actitudes cambie, es mediante la educación, enseñándole, tanto a hombres como mujeres que ambos son personas merecedoras de respeto y oportunidad de desarrollo.

23. Mediante esta pregunta pude apreciar, que el problema que muchas empresas tienen en el desarrollo de sus procesos, no sólo se debe a que recientemente no se les ha proporcionado a sus trabajadores un adiestramiento adecuado, sino que también se debe a que desde un principio, el trabajo que los obreros han de desempeñar, lo aprenden como ellos llaman "sobre la marcha", es decir, una vez que ya están trabajando en el proceso de producción, ellos observan cómo deben realizar su trabajo y así, con la práctica aprenden. De esta forma, el resultado es que ochenta y siete por ciento de los entrevistados, respondieron haber aprendido así su trabajo y no por medio de la escuela o de un adiestramiento especial, lo cual indica que los empresarios están dejando al azar el resultado de sus procesos de producción, sin tener como base el pleno conocimiento del proceso de producción, sin tener cuantificaciones de los errores lo que podría permitir tener control sobre ellos e irlos eliminando poco a poco del sistema. Esto demuestra que en nuestro país, México, todavía no se ha comprendido

- la importancia de producir con calidad.
24. Todos en México, sabemos que en el mundo entero se tiene un concepto del pueblo mexicano como aquél que se forma de personas alegres, a quienes les gusta mucho la fiesta, el "relajo" y varios autores que han analizado esta característica mexicana, han concluido que si nosotros recurrimos tanto a la fiesta, es precisamente para olvidar un poco la realidad en la que vivimos, por evadir y para no angustiarnos por la realidad, como lo expresa Octavio Paz en su libro El laberinto de la soledad (123), ahora bien éstos mismos autores comentan que la fiesta la encontramos asociada con las bebidas alcohólicas, a tal grado que no se concibe la fiesta sin el hecho de embriagarse o viceversa. Por ello, pregunté a los entrevistados que si cuando ellos estaban contentos les gustaba tomar, para saber si efectivamente ellos asociaban el hecho de sentirse alegres con el de ingerir bebidas alcohólicas. El resultado fue que el sesenta y cuatro por ciento de los entrevistados respondieron que si les gustaba beber cuando se sentían contentos y el resto de los entrevistados contestaron negativamente.
25. El Dr. Rogelio Díaz Guerrero (124), comenta que una característica tradicional de la mayoría de nosotros los mexicanos es la tardanza con que siempre asistimos a las citas. Piensa que quienes lo hacen es porque consideran que se tiene tiempo suficiente para cualquier cosa por lo que no hay razón de hacerlas con rapidez, además de que sienten que el tiempo pasa lentamente. Aún así, el ochenta y ocho por ciento de las personas entrevistadas opinaron ser personas puntuales, lo que significa que esta no es una característica que se pueda aplicar a la mayoría de los trabajadores del sector manufacturero del Distrito Federal.
26. Uno de los graves problemas que conlleva el vivir en

falta a estos obreros, es mayor preparación para hacer bien las cosas, y esta última acción les corresponde a los empresarios mexicanos hacerla realidad. En México hay que falta que para convertirnos en un país productivo tengamos preparación.

29. La paciencia hasta cierto punto, es buena, porque ante situaciones que pudieran no ser convenientes, si se es demasiado paciente, se puede llegar al punto de ser inactivo y no buscar cómo resolver los problemas. La mayoría de los encuestados creen que es mejor ser paciente, ya que un noventa y uno por ciento de ellos consideraron estar a favor de esto, el resto consideraron que era correcto lo contrario.
30. Como lo mencioné en el primer capítulo, cuando hablamos de que el dinero ya no es suficiente para cubrir nuestras necesidades más fundamentales, no estamos hablando de otra cosa más que de la productividad, o mejor dicho, de falta de productividad. Cuando el cincuenta y siete por ciento de los obreros entrevistados, opinaron que además de ellos era necesario que otra persona en su casa contribuyera con el gasto familiar, para que puedan vivir, estamos hablando de que el dinero ya no es productivo para la mayoría de las personas. Tal situación está por demás mencionar todos los problemas que ocasiona.
31. Como expliqué en la pregunta veinticuatro, se piensa que México es un país cuya sociedad tiene especial predilección por la fiesta, pero aún así el sesenta y dos por ciento de los entrevistados opinaron que asistían poco a fiestas, es decir una gran parte de los encuestados. Por otro lado, el veinticinco por ciento de los entrevistados afirmaron no asistir nunca a fiestas y el trece por ciento restante dijeron que asistían mucho a fiestas. Lo anterior, nos lleva a pensar que en realidad no es tan cierto que la sociedad mexicana acostumbra la

una ciudad tan grande como lo es la del Distrito Federal, es que precisamente aumenta entre la gente el sentimiento de soledad y ésto debido a que el hecho de vivir entre multitudes ocasiona el sentimiento de ir perdiendo la individualidad y el de valorización personal, el de ser importante para otras personas. En mi encuesta pregunté a los obreros del sector manufacturero si ellos se sentían solos, a lo que me respondieron que se sentían solos rara vez el cuarenta y uno por ciento de ellos, un cinco por ciento respondió sentirse solo siempre y un cuarenta y cuatro por ciento expresó no sentirse solo nunca. Aunque casi la mitad de ellos contestaron no sentirse solos nunca, debemos recapacitar que otro porcentaje bastante alto respondió sentirse solo rara vez, respuesta que no excluye que alguna vez experimenten soledad. Así comprobamos que en la ciudad de México una parte importante de la población experimenta este sentimiento de soledad lo que los hace personas inseguras.

27. Por medio de esta pregunta, confirmamos que una gran mayoría de la población obrera, se consideran creativos, con ello me refiero al ochenta y seis por ciento de los entrevistados. La creatividad es un valor incalculable en el ser humano, pues mediante ella, siempre se puede buscar un nuevo camino para mejorar el nivel de vida de las personas, además de que surge mediante múltiples manifestaciones. Esta creatividad que poseen los obreros puede ser aprovechada positivamente por los empresarios en beneficio de ambos, más ahora que es tan necesario para el país crecer.

28. La mayor parte de los obreros consideran que hacen bien su trabajo la mayoría de las veces (86 % de los entrevistados), aún cuando ésto no fuera cierto, debemos apreciar que al ellos afirman que así es, expresan un deseo oculto de hacer bien las cosas. Lo que ahora le hace

fiesta.

32. Por medio de esta pregunta pude comprobar que el ochenta y uno por ciento de los entrevistados, están inscritos en algún sindicato, porcentaje bastante alto. Lo importante de esta pregunta radica en que el cincuenta y nueve por ciento de este personal sindicalizado considera que su sindicato no les ha beneficiado en nada. Sólo el cuarenta y uno por ciento de los entrevistados respondieron que su sindicato sí les ha beneficiado en algo. Con esto se demuestra que aunque los trabajadores forman agrupaciones que buscan mejorar sus condiciones de trabajo, no lo hacen así. Mi opinión personal es que no es necesario que los obreros se organicen mediante sindicatos para lograr mejorar sus condiciones de trabajo, sí los empresarios lo hacen por sí mismos.
33. Una de las características que se nos atribuye a nosotros los mexicanos es el de ser muy desconfiados de los demás, incluso de las personas que viven con nosotros. Asegurar ésto es demasiado pesimista, ya que sería muy triste la situación de las personas que desconfían de las personas con las que viven. El resultado fue que el noventa y nueve por ciento de los entrevistados, expresaron tener confianza de las personas con las que viven, sólo lo hubo una persona que opinó lo contrario. Lo anterior nos hace descartar la idea que se tiene de que nosotros los mexicanos somos extremadamente desconfiados.
34. Esta pregunta respalda los resultados obtenidos en la pregunta nueve, puesto que el ochenta y dos por ciento de los obreros, consideran que hombres y mujeres trabajan mejor unidos y es por ello que les gusta trabajar con hombres y mujeres por igual en su gran mayoría. Lo anterior pone en tela de juicio lo afirmado anteriormente por la autora María Elvira Bermúdez (125), cuando observó que la sociedad mexicana tiene una gran barrera que

marca el sexo, originando que en vez de trabajar unidos estemos unos contra otros. Sólo un diez y ocho por ciento opinó que era mejor que trabajaran por separado. Esto nos permite ser optimistas, ya que es más fácil que un diez y ocho por ciento de los obreros cambien esta forma de pensar y que comprendan los beneficios que se obtienen de trabajar unidos tanto hombres como mujeres.

35. Durante mis estudios de administración siempre escuché que se hacía incapié en que se buscara que los trabajadores estuvieran en un ambiente agradable, ya que ésto les permite desarrollar mejor sus capacidades. Por medio de mi encuesta comprobé que el noventa y uno por ciento de los obreros consideran que su ambiente de trabajo es agradable. Esta es una cualidad que las empresas mexicanas han logrado proporcionar a sus trabajadores y que debe ir creciendo, propiciando mejorar el trabajo mismo.
36. El sesenta y nueve por ciento de los obreros del sector manufacturero, aseguraron que piensan en su futuro, lo que representa una gran parte de la población encuestada, llevándonos a pensar que la gran mayoría de las personas no piensan sólo en las acciones inmediatas, o en lo presente, y que sí se muestran preocupados por cómo será su vida futura. Lo que es evidente es que aún no han empezado a buscar cómo modificarla, cómo diseñar su futuro, y lo anterior está basado en que todavía no se muestran satisfechos de su vida actual y se puede deber a que para poder estar capacitados para diseñar el futuro se requiere de mayor instrucción, lo que aún nuestros obreros no han tenido. A otro veinticuatro por ciento de los entrevistados no les interesa pensar mucho en el futuro y a un siete por ciento no les interesa pensar en absoluto en su futuro.

37. Por medio de esta pregunta se puede concluir cuántas personas dependen de los mismos encuestados. Para lo anterior estableciendo un rango de una a cinco personas y otro de seis a diez personas, podríamos observar que un mayor porcentaje cae en el primer rango, es decir, el cincuenta y ocho por ciento de los entrevistados, de los cuales el cuarenta y uno por ciento tienen a su cargo la responsabilidad de dos personas, otro treinta y uno por ciento sostiene a cuatro personas, otro veintisiete por ciento sostiene a tres personas, un veinte por ciento más sostiene a cinco personas y trece por ciento sostiene a una sola persona. Es decir, que por porcentaje la mayoría de los obreros sostienen a dos personas más además de ellos mismos.
38. No es una afirmación adecuada la de que los mexicanos somos las únicas personas a las que nos gusta que se nos reconozca que hemos hecho bien nuestro trabajo, sino más bien algo natural en todos los seres humanos y así lo explica Abraham Maslow, a lo largo de toda su obra. Este es un aspecto humano que es bien conocido por quienes estudiamos la administración. Aún así sólo el treinta y dos por ciento de los entrevistados aseguraron que sus jefes les reconocen cuando su trabajo está bien hecho. Otro cuarenta y seis por ciento de estas personas respondieron que sus jefes les reconocen su trabajo, sólo en ocasiones. Finalmente un veintidós por ciento de los jefes de estos trabajadores no les reconocen nunca, aún cuando hagan bien su trabajo. Esto último es un error, ya que como he comentado antes para las personas es una necesidad el que les reconozcan si han hecho bien su trabajo, de no ser así tienen una necesidad insatisfecha.
39. El porcentaje de las personas que consideran que la situación económica del país no será siempre la misma, es

bastante alto (63 % del total), aunque no todos opinan que la situación pueda cambiar para mejorar, aún cuando ellos esperan que así sea, pero como ellos comentan que ahora ven la situación de México, consideran que es posible que con el tiempo, la situación económica del país empeore. Estas respuestas son desalentadoras para quienes, desde ahora, ya les es difícil, los gastos propios y de su familia, porque los hace caer en un estado de angustia que no les permite trabajar bien. El treinta y siete por ciento de los entrevistados opinaron que la situación económica del país no cambiará, ni positivos ni negativos.

40. El mexicano se caracteriza por su facilidad para improvisar. La mayoría de los entrevistados opinan que esto es verdad, pues ellos mismos consideran que ellos tienen esa habilidad de improvisación cuando así lo requieren las circunstancias. Con lo anterior hablo de un sesenta y seis por ciento de los entrevistados en tanto que un treinta y cuatro por ciento opinó no tener facilidad de improvisación. En alguna ocasión escuché decir que si nosotros los mexicanos teníamos facilidad para improvisar se debía a que estábamos sustituyendo la carencia que tenemos de habilidad para planear y organizarnos.
41. El noventa y dos por ciento de los entrevistados opinan que sienten que su trabajo es importante. El resto opinaron lo contrario. Lo importante de esto es saber si los empresarios ya han concientizado que así es, porque de ser así les darían mejores condiciones de trabajo.
42. Al preguntarles a los obreros manufactureros cuáles eran las cualidades que más admiraban en la gente las opiniones se diversificaron en veintinueve conceptos distintos, de entre los cuales los que mayor incidencia tuvieron fueron "ser buen compañero", "honradez", "que les guste trabajar", ect., tal vez admiran este tipo de sentimientos

porque ellos mismos son así. Estas son actitudes que nos permiten conocer mejor a las personas con las que trabajamos.

43. El cuarenta y cinco por ciento de los entrevistados consideran que se enojan con facilidad. Si una persona tiene carácter explosivo, es decir, que se enoja con facilidad, cuando se le presenta una situación difícil no piensa con facilidad en cómo resolver el problema. Ahora que en una ciudad como el Distrito Federal, en la que se vive con tanta desorganización, es más factible que las personas estén en un estado de stress constante. El otro cincuenta y cinco por ciento de los entrevistados opinaron que no se enojan fácilmente.
44. El setenta y nueve por ciento de los entrevistados consideran que para ellos es fácil planear sus actividades, es decir, que buscan la manera de organizar sus actividades, ésta es una cualidad que les permitiría en un momento dado ser más productivos. El resto opinaron que para ellos no es fácil planear sus actividades y que hacían sus actividades como iban saliendo.
45. El mismo porcentaje de personas que respondieron que se enojaban fácilmente, contestaron que en alguna ocasión han hecho mal su trabajo por estar enojados. De esta forma nos damos cuenta cómo influye que las personas se enojen fácilmente en su trabajo, porque es así como el hecho de vivir en constante estado de stress afecta a la productividad de nuestro país.

CONCLUSIONES

1. Debido a que no se ha considerado la importancia de planear el futuro de la humanidad, por aceptar que se trabaje provocando desperdicio de materias primas, por el acelerado crecimiento de la población, entre otras cosas, hoy en día en el mundo entero se sufre por no tener la capacidad para realizar un abasto adecuado de bienes y servicios, que requerimos para poder vivir. Actualmente, después de vivir esta experiencia, comprendemos que no podemos seguir por el mismo camino, que no podemos seguir dejando nuestro futuro al azar, sino que debemos planear el tipo de futuro que deseamos tener.
2. Por los problemas que he mencionado en la primera conclusión, se concluye que es necesario que creemos sistemas y modelos que tengan como objetivo el incremento de la productividad, mediante la realización de nuestras tareas con la preocupación constante de la calidad. Debemos así, estudiar más de aquellos factores que influyen en ella. Estos son muy variados, algunos más complejos que otros y tal vez más complicados de afectar, o será que tal vez requieran de mayor inversión tanto de esfuerzos como de recursos, sin embargo, los beneficios que estas acciones nos traen, bien valen la pena.
3. Dentro de los múltiples factores que influyen en la productividad, está el humano, es decir las personas que trabajan en las organizaciones. Todo lo que se refiere a las personas también son un factor de influencia en la productividad. Algunos de los aspectos que se deben de considerar en las personas son : su manera de ser, su manera de pensar, su forma de sentir, su forma de ver la vida, etc., y globalizando todos estos aspectos, hablamos de sus características socioculturales, las cuales difieren de un país a otro, obligando a que las personas

que se encargan de dirigir las empresas en todo el mundo, adecuen sus sistemas de producción a estas características; es decir, que no podemos tratar de trabajar con un sistema de producción japonés en México, esperando que se obtenga el mismo resultado, debido a que los trabajadores mexicanos son distintos de los japoneses aunque sí se pueden usar los mismo sistemas productivos después de hacerle adecuaciones conjugadas a las características mexicanas.

4. En México, se cuenta actualmente con obreros que tienen muchas cualidades, siendo que son seres potencialmente productivos. Las cualidades dignas de ser resaltadas son por ejemplo, que les gusta la limpieza, la puntualidad, que tienen deseos de superación y que también desean que México crezca como nación. Esto último les da la oportunidad de crecer más plenos y satisfechos. Sin embargo, algunos de los administradores todavía no han aprendido la importancia de con ocer mejor a sus trabajadores, ya que ésto les permitiría desarrollar y aprovechar mejor las capacidades de las personas.
5. Es tiempo de que en México, reflexionemos sobre que los países que tienen economías exitosas, son así, porque han trabajado mucho para que así sea, porque se han preocupado por que su gente crezca y desarrolle sus cualidades que como personas tienen. También, han estudiado el tipo de administración que les es más conveniente, han educado a su población para que elimine aquellos aspectos negativos que les impiden ser productivos, han estudiado las técnicas que les conviene aplicar y las han adecuado a la manera de ser de su gente, han proporcionado a las personas la capacitación para que desarrollen dichas técnicas, en fin, resumiendo, han administrado y trabajado por su productividad más inteligentemente.

6. La participación del gobierno, dentro de la tarea que hoy tiene México de hacerse más productivo, tampoco ha sido la más adecuada, ya que, está en manos de éste, el planear la vida en las ciudades y como lo podemos palpar, todos aquéllos que vivimos en la ciudad, es cada día más difícil circular en las calles de la ciudad, soportar la contaminación y el desorden que en ella hay. Con frecuencia, los obreros hacen de una hora a una hora y media de sus casas a sus trabajos, además de que lo hacen en transportes incómodos, por lo que no es difícil pensar que llegan a laborar ya agotados, lo cual no les permite en un momento dado, dar su mayor esfuerzo. Por ello, si se quiere que el país sea productivo, se debe mejorar esta situación.
7. Mucho se ha dicho sobre las características socioculturales de nosotros los mexicanos y lo comprobé al consultar la bibliografía disponible acerca de este tema. No lo se con certeza, pero estoy casi segura que no se ha estudiado tanto de las características socioculturales de las personas de otros países, como de las nuestras. En estos estudios se resaltan casi siempre nuestras debilidades y se justifican mediante los hechos históricos que hemos vivido, considero, que lo importante de estudiarlas, radica en que las conozcamos para no repetir las. No debemos seguir escuchando que tenemos tantas debilidades para aprenderlas y aceptarlas como parte de nuestra vida estos aspectos negativos. Debemos buscar desarrollar aquellos aspectos positivos, que nos hagan surgir en forma genuina como personas productivas, no sólo ante nuestros ojos, sino ante los del mundo entero. Si en alguna ocasión tuvimos que vivir experiencias desagradables como nación, éso ya es parte del pasado, partamos de lo que ahora tenemos y trabajemos por aquéllo que vamos a lograr.

8. Podemos quejarnos mucho de la situación actual de nuestro país, pero no hacemos nada por mejorarla, ya está visto que quienes han tenido la oportunidad de hacer algo no lo hicieron y los jóvenes, que empezamos nuestra carrera profesional, no debemos caer en lo mismo, debemos luchar por un cambio, debemos dejar de lado a las justificaciones, la mediocridad, debemos aprovechar al máximo nuestra creatividad y la de los demás mexicanos, debemos unirnos para aprender a trabajar por el beneficio de todos y no sólo buscar el beneficio personal, no sólo debemos prepararnos para el futuro esperando lo que pueda venir, debemos invertir todo nuestro empeño en cambiarlo para que éste sea mejor. Debemos además, establecernos ideales genuinamente mexicanos, dejando de formarnos metas ajenas a nuestra forma de ser. El único obstáculo que ahora tenemos para que México sea mejor en todos los aspectos, somos nosotros mismos y estaremos preparados para el futuro en la medida, en que nosotros lo queramos así. Tenemos todo en nuestras manos y por sí fuera poco, tenemos mucho, para que de esto surja ante los admirados ojos de todo el mundo, lo valioso que puede ser México.

APORTACIONES

Los problemas que se sufren en México, son muchos, pero, aún cuando sabemos que la situación actual de nuestro país no es buena, no hemos resuelto nada. Es común en la mayoría de los mexicanos el gritar a los cuatro vientos, qué es lo que nos duele, pero sólo hablamos de síntomas y no de las verdaderas causas del problema. Palabras del Ing. Pablo Casar que adopto, (126).

Al finalizar la presente investigación la conclusión más importante a la que llegué es que la principal carencia de México como nació, es la educación incluyendo dentro de esta a la instrucción y sobre todo a la formación (que contiene a las actitudes).

La inadecuada educación de la población de nuestro país, ha originado que aún no aprendamos a resolver los problemas que se nos presentan, ocasionando que vivamos en un verdadero caos sin que hagamos nada por solucionar ésto.

Podemos observar que a diferencia de nosotros, otras naciones han logrado ser verdaderamente productivas, sin que su raza o religión se los haya impedido, sólo han tenido que hacer el mejor esfuerzo por poner a trabajar a su inteligencia, sus manos y por así decirlo, su coraje.

Es cierto que ha tenido que ver mucho el tipo de características socioculturales que poseen, pero nuevamente lo afirmo, no ha sido determinante, por lo que nosotros los mexicanos, no requerimos de tener las costumbres de otros países, para convertirnos en una nación productiva y dejar de vivir con tantas carencias y tanto caos, siendo que tenemos tanto a nuestro favor para lograrlo.

Tenemos a nuestro favor, el hecho de que la mayoría de nuestra población ha superado el analfabetismo, tenemos un grado respetable de instrucción técnica y además contamos con elementos de tecnología que nos respaldan, sin embargo, nos hace falta reforzar nuestros conocimientos en aquéllas que se conoce con el nombre de tecnología blanda y que no es otra cosa que la administra-

ción. Prueba de ello, es que, aún cuando contamos con todo lo anterior no logramos cubrir las necesidades básicas de nuestra población, tales como ropa, vivienda y alimentos lo que impide que la mayoría de la población tenga un nivel de vida aceptable.

Así que resumiendo todo lo antes dicho, nuestras carencias ya bien identificadas son básicamente tres, éstas son las que debemos buscar modificar.

EDUCACION, ACTITUD Y ADMINISTRACION

Para poder eliminar estas deficiencias es primordial que la población de México, empiece a cambiar su actitud hacia la vida y como diría el autor Rusell L. Ackoff, en su libro Rediseñando el futuro (127), debemos educar personas que tengan actitud interactivista, es decir, que no se conformen con el estado actual de las cosas, ni con la forma en que desarrollan sus actividades, sino que deseen diseñar el futuro que desean vivir y el que deseen para las nuevas generaciones.

Las personas que poseen una actitud interactivista consideran que el ser humano es capaz de controlar una parte importante del futuro. No sólo tratan de prepararse para lo que se les presente sino que también prevén y crean. Tampoco son del tipo de personas que únicamente aprovechan las oportunidades que tienen al alcance de la mano sino que piensan que el futuro depende más de lo que haremos entre el hoy y el entonces y no únicamente de lo que ha sucedido hasta ahora.

Este es precisamente el tipo de actitud que México que requiere que tenga la mayoría de la población, para que hayan más personas con actitud positiva hacia el futuro, y hacia el hombre mismo. Quejarnos de lo mal que está nuestro país de nada nos ha servido hasta ahora y tampoco nos servirá de mucho en el futuro, lo único que soluciona las situaciones problemáticas, es el poner el empeño y el trabajo necesario para resolverlo. En cambio, las personas que lo único que hacen es quejarse de la mala situación por la que atravesamos, únicamente ganan bajar el áni-

mo de quienes sí quieren trabajar para salir adelante.

México y en sí los mexicanos lograremos tener una mejor situación en la medida en que trabajemos para obtener este bienestar y también en la medida en que dejemos a un lado las excusas y disculpas por los errores que cometemos y en lugar de ello empezamos a observar con detenimiento en dónde están nuestras fallas, pero no para seguir lamentándonos de ellas, sino para no volver a cometerlas.

Así, por lo anterior podemos darnos cuenta de que nadie va a venir a sacarnos de la actitud negativa en que vivimos, somos nosotros y únicamente nosotros, quienes podemos salir de ella y empezar a actuar para lograr aquello que deseamos obtener del futuro, es decir empezar a ser Interactivistas. Desde luego, que si en todas las organizaciones de México, (dentro de este concepto de organizaciones, incluyo no sólo a empresas, sino también a escuelas, hospitales, etc.), empezamos a familiarizar a las personas con estas ideas, podemos empezar a sembrar en las personas esta inquietud, quienes más tarde lo harán parte de la educación de sus hogares, con sus amigos, etc., difundiendo esta manera de pensar a nivel nacional, contagiando a todos de una actitud positiva, cambiando el ánimo general de la población mexicana.

Lo anterior, no es una utopía, ya que personalmente lo he visto hecho realidad en una empresa, en la que tal vez sería casi imposible pensar que se lograría, por tratarse de una empresa que depende de un organismo descentralizado del gobierno como es Petróleos Mexicanos, empresa que se denomina Instalaciones Inmobiliarias para Industrias, S.A. de C.V., la cual está sujeta a las decisiones gubernamentales que no le permiten actuar con total autonomía; sin embargo, debido a la decisión tomada por la alta gerencia de esta empresa, se consiguió impartir cursos al personal en los cuales se les explicó la importancia que tiene para México y para cada uno de nosotros como mexicanos el cambiar hacia una actitud positiva, cosa imposible realizar por alguien más aparte de nosotros mismos. Ahora dicha empresa ha podido palpar

que su personal demuestra mayor compromiso con su trabajo, aporta más ideas para mejorar sus tareas, ha mejorado el clima organizacional y han disminuído los gastos en que incurran por errores en el proceso de Información.

Otro de los puntos que mencioné como importante si se busca que nuestro país sea productivo, es el de la educación. La educación en México no es totalmente deficiente, ya que se habla de que en general la población está alfabetizada en un noventa y tres por ciento y de hecho al realizar las encuestas a los obreros del sector manufacturero del Distrito Federal, pude comprobar que sólo el tres por ciento de ellos no sabían leer y escribir, lo que habla bastante bien del programa de alfabetización de México. Ahora que, no puedo afirmar que también en las zonas rurales de nuestro país prevalezca la misma situación, así que nosotros mismos debemos buscar instruirnos, documentarnos más sobre lo que estamos estudiando, mejor aún debemos buscar capacitar al personal de las empresas, para que trabajen mejor, pues a medida que el nivel educativo nacional mejore, también será mejor el nivel de vida de nuestra sociedad.

La administración es definitivamente parte esencial para que en México, surja un cambio que permita mejorar la situación de la productividad. En México, hasta ahora, hemos trabajado ineficientemente y no requerimos de mayor evidencia para afirmar lo que el malestar general de la población, el cual se refleja en constantes quejas que se escuchan en todas partes. Si por el contrario, hiciéramos bien las cosas cuando trabajamos el resultado sería una nación productiva, capaz de darle a su población un nivel de vida que los hiciera sentirse orgullosos de ser mexicanos. La administración que México necesita, es un modelo que se basa en un sólido conocimiento de los trabajadores, tanto de su forma de ser, como de su forma de trabajar y de vivir, ya que entre mejor conozca a sus trabajadores, sabrá cuales son las formas adecuadas de motivar a la gente, pudiendo así, guiarlos a objetivos productivos. Ahora bien, la forma actual de ser de las personas no es definitiva, siempre estaremos en la posi--

bilidad de adquirir nuevas actitudes hacia el trabajo y las organizaciones son, en este caso, las encargadas de formar nuevas actitudes positivas en los trabajadores.

La nueva administración que México, requiere, debe dejar de pensar que el trabajador es sólo "pies y manos", debe permitirle desarrollar su capacidad creativa; debe buscar también que sus trabajadores se autoadministren de tal manera que ellos mismos se percaten de los errores que están cometiendo en su trabajo y a la larga se elimine tanto la inspección como los errores mismos; también deben capacitar a sus trabajadores para que logren todo esto y después de lograrlo, el nivel de vida de las personas se verá incrementado.

Empresas como Nacobre, Celanese, Cydsa, Chrysler, Ford, General Motors, Minera Autlan, Moulinex, Casoil de México, Pinturas Pittsburg, Crinamex, Bujías Champion, Campco, Placosa, Triangel, Tubacoro, Kellogg's, Fud y muchas más, han implementado nuevos modelos administrativos que han sido hechos en base a los ya existentes pero con las debidas adecuaciones que les han permitido adaptarlo a su estilo de empresa y a su estilo de vivir de los trabajadores logrando con todo esto, calidad en sus productos y por ende productividad. Algunas de las empresas lo empezaron a hacer desde hace más de seis años, otras lo han hecho recientemente, el caso es que se ha hecho y quienes trabajan en dichas empresas son mexicanos.

Finalmente, sólo me queda por añadir, que en realidad, no observo ninguna causa que justifique con suficiente fuerza el hecho de que México se convierta en una nación productiva. Los únicos que hasta ahora nos hemos negado esta posibilidad, somos nosotros mismos. Lo único que se requiere para lograrlo es la decisión que tomemos de empezar a trabajar para lograrlo. Nadie va a venir a hacerlo por nosotros, debemos dejar el romanticismo a un lado y con mentes críticas observar nuestras fallas para no repetirías. Estamos creando un futuro, busquemos uno que nos ofrezca mayor bienestar que el que actualmente tenemos.

C I T A S

- (1) BAIN, David, Productividad : la solución a los problemas de la empresa, México, Mc Graw Hill, 1982, p.3.
- (2) ZAID, Gabriel, El progreso improductivo, México, S.XXI, 1979, p.19.
- (3) cf RUBIO, del Cueto, Ernesto, 16 ° Congreso de Administración de Recursos Humanos, ponencia del 8 de octubre de 1980, México, no hubo publicación sólo se conserva un resumen que conserva el Banco de México.
- (4) cf BRAVO, Jiménez, Manuel, 16° Congreso de Administración de Recursos Humanos, ponencia del 9 de octubre de 1980, México, no hubo publicación, sólo un resumen que conserva la biblioteca del Banco de México.
- (5) LOPEZ, de Anda, Ricardo, 16° Congreso de Administración de Recursos Humanos, ponencia del 9 de octubre de 1980, México, no hubo publicación, sólo un resumen que conserva la biblioteca del Banco de México.
- (6) cf KOONTZ, Harold, et al, Elementos de la Administración, México, Mc Graw Hill, 1983.
- (7) cf HERNANDEZ, Laos, E., Evolución de la productividad de los factores en México, México, Edic. Productividad, 1973.
- (8) cf. Ibid.
- (9) cf. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, (STPS), Subsecretaría de "B", Dirección General de Capacitación y Productividad, Dirección de Promoción de la productividad, encuesta aplicada a Padina, S.A. de C.V., H-24, S.A. de C.V., Cannon Mills, S.A. y Helena Rubinstain, S.A.
- (10) cf. Ibid.
- (11) cf. Ibid.
- (12) cf. Ibid.
- (13) cf. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Sinopsis de Productividad, México, Ed. Popular de los trabajadores, 1980.

- (14) cf. G. Malkiel, Burton, La productividad : el problema visto más allá de los titulares. La mejor inversión en sus activos : la productividad, (Estrategias de Harvard), 1984.
- (15) cf. AFTALION, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Sinopsis sobre productividad, México, Ed. popular de los trabajadores, 1980.
- (16) cf. STPS, Sinopsis de productividad, op. cit.
- (17) cf. Comisión Nacional de Productividad, Síntesis del marco conceptual, definición de la productividad y conceptos genéricos de un programa nacional, México, 1987.
- (18) cf. Organización Internacional del Trabajo, Introducción al estudio del Trabajo, México, OIT.
- (19) cf. JEROME, A., Mark, BLS Readers of Productivity bureau of labor statistics, Washington.
- (20) cf. PRINTZ, Einar, Moe, Análisis de la productividad total, Noruega, ponencia presentada en el congreso de Oslo.
- (21) cf. CABALLERO, N. Fernando, 16º Congreso de Administración de Recursos Humanos, ponencia que presentó la Industria azucarera, no hubo publicación, sólo se conserva un resumen que conserva la biblioteca del Banco de México.
- (22) cf. STPS, Subsecretaría de "B"..., etc., Op. cit.
- (23) cf. STPS, Programa de productividad de la pequeña y mediana empresa, Dirección de promoción de la productividad, México, STPS, 1987.
- (24) cf. STPS, Gerentes Generales : productividad, Dirección General de capacitación y productividad, México, 1984.
- (25) cf. STPS, Subsecretaría de "B"..., op. cit.
- (26) cf. Ibid
- (27) cf. Ibid.
- (28) cf. Ibid
- (29) cf. NOVELO, Edmundo, Ensayos y escritos, México, 1985.
- (30) cf. Ibid
- (31) cf. STPS, Subsecretaría de "B"..., op. cit.
- (32) Este concepto está basado en tres fuentes: BAIN, op. cit., RUBIO, del Cueto, op. cit., y STPS op. cit.

- (33) cf. BAIN, David, op. cit.
- (34) cf. Ibid
- (35) Mc Conell, R., La mejor inversión en sus activos : la productividad, México, Mc Graw Hill, (Estrategias de Harvard) 1985, pp.3-9.
- (36) cf. BAIN, David, op. cit.
- (37) cf. Ibid
- (38) cf. Ibid
- (39) cf. WHITTAKER, O., James, Psicología, México, Interamericana, 1971, pp. 95 -575.
- (40) cf. ISHIKAWA, Kaoru, ¿Qué es control Total de Calidad?, la modalidad japonesa, México, Trillas, 1985.
- (41) cf. Ibid
- (42) MANN, León, Elementos de psicología social, México, Limusa, pp. 15- 16.
- (43) Ibid. pp 16-18
- (44) cf. CLAY, Lindgren, Henry, Introducción a la psicología social, México, Trillas, 1985.
- (45) cf. ISHIKAWA, op. cit.
- (46) cf. Ibid.
- (47) BAIN, op. cit.
- (48) cf. SANDOVAL, Dolores M. del, El mexicano : psicodinámica de sus relaciones familiares, 2 ed., México, Villcaña, 1985, (Psicología y psicoanálisis), 126 pp.
- (49) cf. TRIBUS, Miron, El camino de Deming, módulo I.W.E., Edwards Deming, Taller de Información y lectura progradada Ford-ITESM, Control estadístico del proceso, traducción del Center for advanced engineering study, center of policy alternatives, Mass., Institute of technology.
- (50) cf. TRIBUS, Miron, et. al, productividad :¿Quién es responsable de mejorarla, "Módulo I.W.E. Edwards Deming, taller de información y lectura. Control estadístico del proceso, programa de Ford-ITESM, traducción del center for engineering study, center of policy alternatives, Mass., Institute of Technology, 1986.

- (51) cf. MANN, op. cit. pp. 16-19.
- (52) cf. CLAY, op. cit.
- (53) BEJAR, Navarro, Raúl, El mexicano, aspectos culturales y psicosociales, México, UNAM, 1983, pp. 33-34.
- (54) Ibid, p. 37.
- (55) FROMM, Erich, Ética y psicoanálisis, Argentina, Fondo de Cultura Económica, (Breviarios 74), 1960, pp. 67-68.
- (56) MEAD, George, Espíritu, persona y sociedad, desde el punto de vista del conductismo social, Buenos Aires, Paidós, 1963, p. 226.
- (57) LINTON, Ralph, Cultura y personalidad, México, Fondo de Cultura Económica, 1962, (Breviarios 45), pp. 130-150.
- (58) KARDINER, Abraham, El individuo y su sociedad, la psicodinámica de la organización primitiva, México, Fondo de Cultura Económica, 1945.
- (59) Cf. FROMM, Erich, El miedo a la libertad, Argentina, Paidós, 1959, (Biblioteca del hombre contemporáneo), p.7.
- (60) cf. AMORRORTU, Cultura de la pobreza, Argentina, 1970.
- (61) Ibid
- (62) BEJAR, Navarro, op. cit., pp. 103-104.
- (63) cf. ibid
- (64) cf. ibid
- (65) cf. LINDGREN, Henry, Introducción a la psicología social, México, Trillas, 1985, (biblioteca técnica de psicología), pp. 375-389.
- (66) Ibid
- (67) cf. KLAIN, W.-Gravinsky, N. El análisis factorial, Banco de México, Subdirección de Investigación económica, 1984.
- (68) cf. GARCIA, Brígida, U., H., y de O.,O., El obrero mexicano, demografía y condiciones de vida, la familia obrera y las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo en la ciudad de México, Tomo I, México, S. XXI, 1984, pp. 9-39.
- (69) cf. ibid
- (70) Ibid

- (71) cf. Ibid
- (72) cf. ALVAREZ, Alejandro, El obrero mexicano, demografía y condiciones de vida, cambios recientes del proletariado industrial, (1970-1980), Tomo II, México, S.XXI, 1984, pp. 43-55.
- (73) cf. Ibid
- (74) Secretaría de Programación y Presupuesto, Coordinación General de Servicios Nacionales de Estadística, Geografía e Informática, Dirección de Estadística, Información Económica y Social, JLP IV Informe de gobierno, anexo estadístico e histórico, México, 1980.
- (75) cf. CORDERA, Rolando, R.D.C., El obrero mexicano demografía y condiciones de vida, los trabajadores en la coyuntura, (situación en 1970), Tomo I, México, S.XXI, 1984.
- (76) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Título sexto del trabajo y la previsión social, artículo 123, México Porrúa, 1987, pp. 104-117.
- (77) JUAREZ, Antonio, El obrero mexicano, demografía y condiciones de vida, la clase obrera y sus condiciones de vida en México, Tomo I, México, S.XXI, 1984, pp. 91-157.
- (78) QUIROZ, O., J., Echeverría, M., Salud y clase obrera en la industria automotriz, México, UAM-Xochimilco, 1978.
- (79) cf. LAURELL, Cristina, El obrero mexicano, Condiciones de Trabajo y desgaste obrero, Tomo II, México, S XXI, 1984, PP. 9-48.
- (80) MATURU, M., Rao, Nutrition and labor productivity, México, International labor review, vol. 118., núm. 1, Enero-Febrero, 1979.
- (81) Ibid
- (82) BELLINHAUSSEN, Hermann, El obrero mexicano, sus condiciones de trabajo, alimentación obrera y reproducción fisiológica de la fuerza de trabajo, Tomo II, México, S.XXI, 1984.
- (83) IBARRA, Valentín, El autotransporte urbano de pasajeros en AMCM, México, (México CEED), 1980, p. 26.

- (84) Revista punto crítico, México, año XI, núm. 123, 1982, p.14
- (85) cf. RODRIGUEZ, López, Jesús, El obrero mexicano, condiciones de trabajo y transporte obrero, Tomo II, México, SXXI 1984, pp. 134-214.
- (86) MARTINEZ, Sánchez, Tomás, El obrero mexicano, condiciones de trabajo, el trabajador y el sistema educativo nacional, Tomo II, México, SXXI, 1984, pp. 275-305.
- (87) Elaborado en base a datos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- (88) REYNA, Manuel, El obrero mexicano, Organización y sindicalismo los sindicatos de empresa, Tomo II, México, SXXI, 1986, pp. 94-109.
- (89) SEGURA, Millán, Jorge, Diorema de los mexicanos, México, Costa Amic, 1964.
- (90) Ibid
- (91) cf. GANZURIETA, César, Isagoge sobre lo mexicano, México, Porrúa, (México sobre lo mexicano), 1982.
- (92) cf. BERMUDEZ, Marfa Elvira, La vida familiar del mexicano, México, Porrúa, (México sobre lo mexicano), 1955.
- (93) cf. LORETO, H., M., Personalidad de la mujer mexicana, México, Impresora Galve, 1961, p.77.
- (94) CARRION, Jorge, Ciencia y magia del mexicano, México, Cuadernos americanos, año IV, vol. XXXII, núm. 2, Marzo-Abril, 1947, pp. 52-65.
- (95) RAMOS, Samuel, El perfil del hombre y la cultura en México, México, Austral, 1983.
- (96) cf. Ibid
- (97) cf. Ibid
- (98) cf. Ibid
- (99) cf. PAZ, Octavio, El laberinto de la soledad, México, Fondo de cultura económica, 1983.
- (100) cf. Ibid
- (101) cf. Ibid
- (102) cf. Ibid
- (103) cf. Ibid

- (104) cf. ibid
- (105) cf. ibid
- (106) cf. ARÁMONI, Aniceto, El mexicano, México, Offset, 1980.
- (107) cf. ibid
- (108) cf. GONZALEZ, Pineda, Francisco, El mexicano, su dinámica psicosocial, México, Pax, 1985.
- (109) cf. ibid
- (110) cf. DÍAZ, Guerrero, Rogelio, Psicología del mexicano, México, Trillas, 1984.
- (111) cf ibid
- (112) cf ibid
- (113) LOPEZ, Altamirano, Alfredo, Osuna, Coronado, Manuel, Investigación de mercados, México, Diana, 1986, pp. 111-125.
- (114) cf. ISHIKAWA, Kaoru, op. cit., pp. 22-24.
- (115) cf. ibid
- (116) DÍAZ, Guerrero, Rogelio, op. cit., pp. 116-124.
- (117) cf. ibid
- (118) cf. ibid
- (119) cf. CARRION, Jorge, op. cit., p.94.
- (120) cf. ARAMONI, Aniceto, op. cit., pp. 102, 106.
- (121) cf. RAMOS, Samuel, op. cit., pp. 95-98.
- (122) cf. BERMUDEZ, Marfa Elvira, op. cit., p. 92.
- (123) cf. PAZ, Octavio, op. cit., pp. 98-101.
- (124) cf. DÍAZ, Guerrero, Rogelio, op. cit., pp. 116-124.
- (125) cf. BERMUDEZ, Marfa Elvira, op. cit., p. 92.
- (126) cf. CASAR, P., Pablo, calidad total : mejora continua, plática celebrada en las oficinas de Instalaciones Inmobiliarias para Industrias S.A. de C.V., para el personal de la empresa, en la ciudad de México, por el despacho NVG, S.A. de C.V., 1988, no hay publicación sólo un resumen que se puede solicitar al despacho de consultoría antes citado.
- (127) L., Russell, Ackoff, Rediseñando el futuro, México, Limusa, 1981, 332 pp.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- AFTALION, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (STPS), Sinopsis sobre productividad, México, Ed. Popular de los trabajadores, 1980.
- ALVAREZ, Alejandro, El obrero mexicano, Demografía y condiciones de vida, Cambios recientes en el proletariado industrial (1970-1980), Tomo II, México, S.XXI, 1984.
- AMORRORTU, Cultura de la pobreza, Argentina, 1970.
- ARAMONI, Aniceto, El mexicano, México, Offset, 1980.
- BAIN, David, Productividad : La solución a los problemas de la empresa, México, Mc Graw Hill, 1982.
- BEJAR, Navarro, Raúl, El mexicano, aspectos culturales y psicosociales, México, UNAM, 1983.
- BELLINHAUSSEN, Hermann, El obrero mexicano, Condiciones de trabajo, Alimentación obrera y reproducción fisiológica de la fuerza de trabajo, Tomo II, México, S.XXI, 1984.
- BERMUDEZ, María Elvira, La vida familiar del mexicano, México, Porrúa, (México sobre lo mexicano), 1955.
- BRAVO, J., Manuel, 16° Congreso de Administración de Recursos Humanos, ponencia del 9 de octubre de 1980, México, (no hubo publicación, sólo existe un resumen que se conserva en la biblioteca del Banco de México), 1980.
- BURTON, G., Malkiel, La productividad : El problema visto más allá de los titulares, La mejor inversión en sus activos: la productividad, México, Mc Graw Hill, (Estrategias de Harvard), 1984.
- CABALLERO, N., Fernando, 16° Congreso de Administración de Recursos Humanos, ponencia que presentó la industria azucarera, (no hubo publicación, sólo existe un resumen que conserva la biblioteca del Banco de México), 1980.
- CARRION, Jorge, Ciencia y magia del mexicano, México, Cuadernos americanos, año IV, Volumen XXXII, no. 2, Marzo-Abril 1977, pp. 52-65.
- CASAR, P., Pablo, Calidad total : mejora continua, plática celebrada en las oficinas de Instalaciones Inmobiliarias para Industrias, S.A.

de C.V., para el personal de la empresa, por el despacho de consultoría NVG, S.A. de C.V., 1988, no hay publicación, sólo existe un resumen que se puede solicitar al despacho antes citado.

Comisión Nacional de la Productividad, Síntesis del marco conceptual y definición de la productividad, conceptos genéricos de un programa nacional, México.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Título Sexto, del trabajo y la previsión social, artículo 123, México, Porrúa, 1987.
CORDERA, Rolando, R., D., C., El obrero mexicano, Demografía y condiciones de vida, Los trabajadores en la coyuntura, [Situación en 1970], Tomo I, México, S.XXI, 1984.

DE RIZ, Lilliana, El problema de la condición femenina en América Latina : la participación de la mujer en los mercados de trabajo.

DIAZ, Guerrero, Rogelio, Psicología del mexicano, México, Trillas, 1984.

FROMM, Erich, El miedo a la libertad, Argentina, Paidós, (Biblioteca del hombre contemporáneo, 7), 1959.

FROMM, Erich, Ética y psicoanálisis, Argentina, Fondo de cultura económica, (Breviarios, 74), 1960.

CANZURIETA, César, Isagoge sobre lo mexicano, México, Porrúa, (México sobre lo mexicano), 1982.

GARCIA, Brígida, M., H., de O., O., El obrero mexicano, Demografía y condiciones de vida, la familia obrera y las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo en la ciudad de México, Tomo I, México, S.XXI, 1984.

GERTH, H., C., W., Mills, Carácter y estructura social, Paidós, (Biblioteca de psicología social y sociología), Argentina.

GONZALEZ, Pineda, Francisco, El mexicano su dinámica psicosocial, México, Pax, 1985.

HERNANDEZ, Laos, E., Evolución de la productividad de los factores en México, México, ediciones productividad, 1973.

IBARRA, Valentín, El autotransporte urbano de pasajeros en el AMCM, México, (México Ceed), 1980.

ISHIKAWA, Kaoru, ¿Qué es control total de calidad?, La modalidad japonesa, México, Trillas, 1986.

- JEROME, A., Mark, BLS Readers of productivity bureau of labor statistics, Washington.
- JUAREZ, Antonio, El obrero mexicano, Demografía y condiciones de vida, la clase obrera y sus condiciones de vida en México, Tomo I, México, S.XXI, 1984, pp. 91-155.
- KARDINER, Abraham, El individuo y su sociedad, la psicodinámica de la organización social primitiva, México, Fondo de cultura económica, 1945.
- KLEIN, W/Gravinsky, N., El análisis factorial, México, Banco de México, Subdirección de Investigación económica, 1984.
- KOONTZ, Harold, y W., H., Elementos de la administración, México, Mc Graw Hill, 1983.
- LAURELL, Cristina, El obrero mexicano, Condiciones de trabajo y descaste obrero, Tomo II, México, S.XXI, 1984.
- LINDGREN, Henry, Introducción a la psicología social, México, Trillas, (Biblioteca técnica de psicología), 1985.
- LINTON, Ralph, Cultura y personalidad, México, Fondo de Cultura económica, 1962, (Breviarios 145).
- LOPEZ, De Anda, Ricardo, 16º Congreso de Administración de Recursos Humanos, ponencia del 9 de octubre de 1980, no hubo publicación, sólo un resumen que conserva la biblioteca del banco de México.
- LORETO, H., M., Personalidad de la mujer mexicana, México, Impresora Galva, 1961.
- MALRAUX, André, Política de la cultura, Argentina, ed. síntesis.
- MANN, León, Elementos de psicología social, México, Limusa.
- MARTINEZ, Sánchez, Tomás, El obrero mexicano, Condiciones de trabajo, El trabajador y el sistema educativo nacional, Tomo II, México, S.XXI, 1984.
- MATURU, M., Rao, Nutrition and labor productivity, México, International labor review, vol. 118, núm. 1, enero-febrero, 1979.
- Mc CONELL, R., La mejor inversión en sus activos : la productividad, México, Mc Graw Hill, (estrategias de Harvard), 1985.
- MEAD, George, Espíritu, persona y sociedad, desde el punto de vista del conductismo social, México, Paidós, 1963.

- NOVELO, Edmundo, Ensayos y escritos, México, 1985.
- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (OIT), Introducción al estudio del trabajo, México, OIT.
- PAZ, Octavio, El laberinto de la soledad, México, Fondo de cultura económica, 1983.
- PRINTZ; Einar, Mor, Análisis de la productividad total, Oslo, No--ruega, ponencia presentada en el congreso de Oslo.
- QUIROZ, O., J., y Echeverría, M., Salud y clase obrera en la industria automotriz, México, UAM-Xochimilco, 1978.
- RAMOS, Samuel, El perfil del hombre y la cultura en México, Austral, 1983.
- Revista punto crítico, México, año XI, núm. 123, 1982, p. 14.
- REYNA, M., Manuel, El obrero mexicano, organización y sindicalismo los sindicatos de empresa, Tomo III, México, S.XXI, 1986.
- RODRIGUEZ, López, Jesús, El obrero mexicano, condiciones de trabajo y transporte obrero, Tomo II, México, S.XXI, 1984.
- RUBIO, Del Cueto, Ernesto, 16° Congreso de Administración y Recursos Humanos, ponencia del 8 de octubre de 1980, México, no hubo publicación, sólo existe un resumen que conserva la biblioteca del Banco de México.
- SANDOVAL, Dolores M. de, El mexicano : Psicodinámica de sus relaciones familiares, 2 ed., México, Villcaña, 1985, (Psicología y psicoanálisis), 126 pp.
- Secretaría de Programación y Presupuesto, Coordinación General de Servicios Nacionales de estadística geográfica e informática, Dirección de estadística, Información económica y social, JLP, IV Informe de gobierno, anexo estadístico histórico, México, 1980.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Programa de productividad de la pequeña y mediana empresa, Dirección de promoción de productividad, México, STPS, 1987.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Subsecretaría de "B", Dirección General de capacitación y productividad, Dirección de promoción de la productividad, encuesta aplicada a Padina, S.A. de C.V., H-24, S.A. de C.V., Cannon Mills, S.A. y Helena Rubinstaln, S.A. y ensayos varios.

Secretaría de Trabajo Y previsión Social (STPS), Sinopsis de productividad, México, editorial popular de los trabajadores.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Gerentes Generales: Productividad, Dirección General de capacitación y productividad, México, 1984.

SEGURA, Millán, Jorge, Diorema de los mexicanos, México, Costa Amic, 1964.

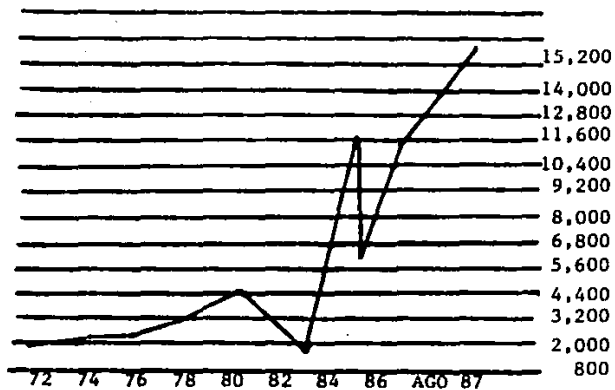
TRIBUS, Miron, El camino de Deming, Módulo I.E.W. Edwards Deming, Taller de información y lectura programada, Ford-ITESM, Control estadístico del proceso, traducción del center for advanced engineering, study, center for policy alternatives, Mass., Institute of Technology.

TRIBUS, Miron, Et al, Productividad, ¿Quién es responsable de mejorarla?, I.E.W. Edwards Deming, Taller de información y lectura programada, control estadístico del proceso, programa Ford-ITESM, traducción del center for advanced engineering satudy, center for policy alternatives, Mass., Institute Technology, 1985.

WHITTAKER, O., James, Psicología, México, Interamericana, 1971.

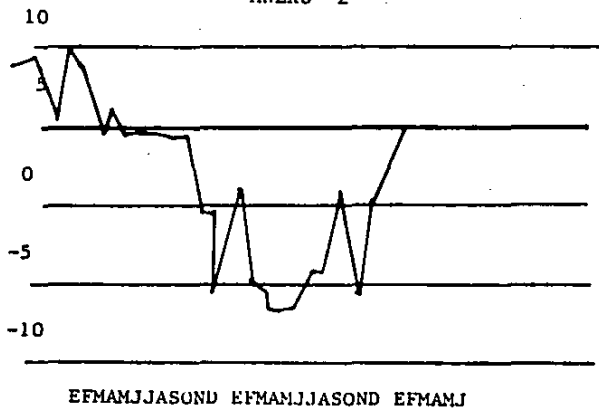
ZAID, gabriel, El progreso improductivo, México, S.XXI, 1979.

ANEXO 1



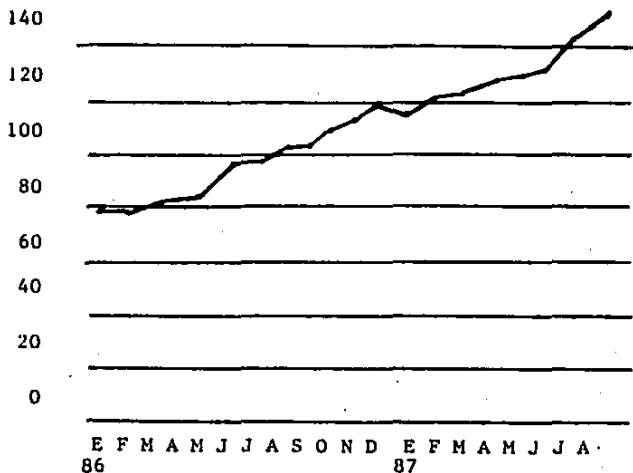
RESERVAS INTERNACIONALES
(MILLONES DE DOLARES)
BANCO DE MEXICO, AGOSTO 1987

ANEXO 2



PRODUCCION INDUSTRIAL
CRECIMIENTO ANUAL
BANCO DE MEXICO, 1987

ANEXO 3



INFLACION ANUAL DE MEXICO
(PORCENTAJES)
BANCO DE MEXICO, Agosto, 1987.

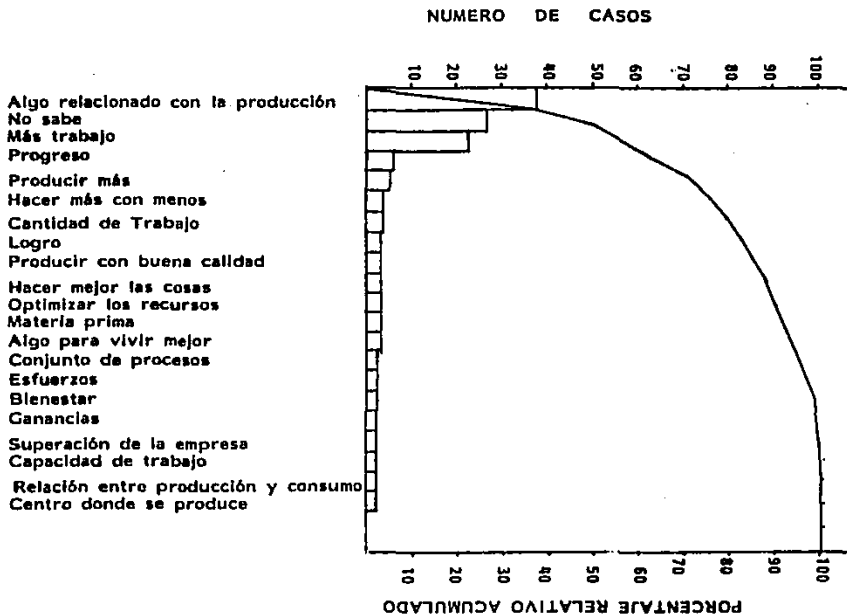
ANEXO 4

TABLA PRONTUARIO PARA DETERMINAR
EL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Seguridad del 95.5 %

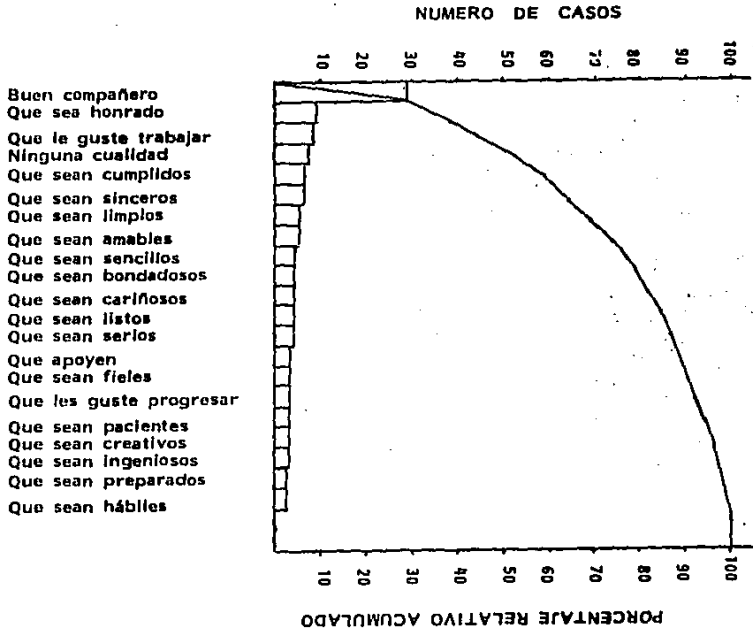
$$n = \frac{4 \cdot p \cdot q}{s^2}$$

Límite de error	1/99	10/90	20/80	30/70	40/60	50/50
0.1	39,600	360,000	640,000	840,000	960,000	1'000,000
0.2	9,900	90,000	160,000	210,000	240,000	250,000
0.4	2,475	22,500	40,000	52,500	60,000	62,500
1.0	396	3,600	6,400	8,400	9,600	10,000
2.0	99	900	1,600	2,100	2,400	2,500
2.5	63	576	1,024	1,344	1,536	1,600
3.0	44	400	711	933	1,067	1,111
3.5	32	294	522	686	784	816
4.0	25	255	400	525	600	625
5.0	16	144	256	336	384	400
6.0	11	100	178	233	267	278
7.0	8	73	131	171	196	204
10.0	4	36	64	83	96	100
20.0	1	9	16	21	24	25



N = POBLACION = 2'800,000 obreros del sector manufacturero

CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD	NUMERO DE CASOS	PORCENTAJE RELATIVO $r_i = \frac{h_i}{n}$	PORCENTAJE RELATIVO ACUMULADO R_i
Algo relativo a la producción	35	35 %	35 %
No sabe	16	16 %	51 %
Más trabajo	13	13 %	64 %
Progreso	6	6 %	70 %
Producir más	5	5 %	75 %
Hacer más con menos	3	3 %	78 %
Cantidad de trabajo	3	3 %	81 %
Logro	2	2 %	83 %
Producir con buena calidad	2	2 %	85 %
Hacer mejor	2	2 %	87 %
Optimizar recursos	2	2 %	89 %
Materia prima	2	2 %	91 %
Para vivir mejor	1	1 %	92 %
Conjunto de procesos	1	1 %	93 %
Esfuerzo	1	1 %	94 %
Bienestar	1	1 %	95 %
Ganancias	1	1 %	96 %
Superación de la empresa	1	1 %	97 %
Capacidad de trabajo	1	1 %	98 %
Relación entre producción y consumo	1	1 %	99 %
Centro donde se produce	1	1 %	100 %
	n = 100	100 %	



N = POBLACION = 2'800,000 obreros del sector manu-
facturero

CUALIDADES QUE ADMIRAN	NUMERO DE CASOS n_i	PORCENTAJE RELATIVO $r_i = \frac{n_i}{n}$	PORCENTAJE RE- LATIVO ACUMULA DO R_i
Buen compañero	28	28 %	28 %
Ser honrados	9	9 %	37 %
Que les guste trabajar	8	8 %	45 %
Ninguna cualidad	7	7 %	52 %
Que sean cumpli- dos	6	6 %	58 %
Que sean sinceros	6	6 %	64 %
Que sean limpios	4	4 %	68 %
Que sean amables	4	4 %	72 %
Que sean sencillos	3	3 %	75 %
Que sean bondado- sos	3	3 %	78 %
Que sean cariñosos	3	3 %	81 %
Que sean listos	3	3 %	84 %
Que sean serios	2	2 %	86 %
Que apoyen	2	2 %	88 %
Que sean fieles	2	2 %	90 %
Que les guste progresar	2	2 %	92 %
Que sean pacientes	2	2 %	94 %
Que sean cerativos	2	2 %	96 %
Que sean ingeniosos	2	2 %	98 %
Que sean preparados	1	1 %	99 %
Que sean hábiles	1	1 %	100 %
<hr/>			
n = 100		100 %	

FE DE ERRATAS

PAGINA	REGLON	DICE	DEBE DECIR
2	4º	convierte	lo convierte
3	34º	querenos	queremos
5	7º	humanos. Para	humanos, para
16	35º	crecimiento	crecimiento
22	4º	conocimientos va	conocimientos se va
26	9º	trabajadore	trabajadores
29	12º	dearrollo	desarrollo
33	11º	de administración	de una administración
36	9º	sistemas	sistemas
43	21º	elemnto	elemento
44	9º	como	común
58	2º	generalamnte	generalmente
58	21º	ubieron	hubieron
60	1º	de 1969 a la	de 1969 a 1979
71	9º	presupuesto	presupuesto de las
		familiar de las	familias
78	15º	un vehículo	en un artículo
84	12º	administarción	administración
88	31º	resuleven	resuelven
92	15º	caraterísticas	características
94	7º	caraterística	característica
99	15º	inferioridad	soledad
106	27º	"El mexicano y dinámica"	"El mexicano y su dinámica"
108	17º	desencadearon	desencadenaron
108	26º	capaña	campaña
114	30º	el mayor su	el mayor en su
115	19º	huamno	humano
121	25º	necesiaddes	necesidades
122	4º	necesiaddes	necesidades
123	19º	rendimeinto	rendimiento
131	32º	ESTDIOS	ESTUDIOS
139	24º	de ser buena	de no ser buena
139	27º	71 %	52 %
148	9º y 10º	sesenta	setenta
151		corresponde a la	página 152
152		corresponde a la	página 151
155	3º	peronas	personas
156	19º	terinta	treinta
161	9º	trabajar	trabajar
165	29º	administarción	administración
166	27º	México se convierta	México no se convierta