



MUNDO DEL TRABAJO

AÑO 2 / No. 12 / 2006

INFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA DIRIGENTES SINDICALES

**Apostar por la competitividad,
la diferencia entre el primer mundo
y el subdesarrollo**

**Los liderazgos se conquistan,
no se heredan**

Entrevista con Mario Suárez
líder de la CRT

**Lo de hoy:
empresas familiarmente
responsables**

Seguir el rumbo de la competitividad

Superar la pobreza es uno de los mayores retos para los gobiernos de todo el mundo, en el caso de México, pareciera que este legendario problema es un destino fatal, sin embargo, coincidimos con Roberto Newell, Director General del Instituto Mexicano para la Competitividad, cuando afirma que sí existen soluciones para este mal. *Pero (cito a Newell), para resolverlo, es indispensable contar con un diagnóstico correcto de sus causas, puesto que la pobreza es síntoma de otros problemas. Si no se atienden sus causas profundas, la solución que se instrumente será efímera y superficial.*¹

El próximo julio habrá elecciones en nuestro país, lo que está en juego en este proceso es mucho, porque a paso lento pero seguro, México goza hoy de estabilidad económica, lo cual genera confianza en los inversionistas y es sabido que si crecen las inversiones crece el empleo, lo cual es condición indispensable para superar la pobreza.

Según Newell, durante la última década, el país ha avanzado en el desarrollo de algunas de las condiciones requeridas para que el combate a la pobreza sea sustentable. *Eso es especialmente cierto en el caso de la mayor estabilidad económica lograda y en la instrumentación de algunos de los programas focalizados sobre los segmentos más pobres. Pero la mayor parte de la tarea permanece inconclusa. Es indispensable llevar a cabo todas las demás reformas que se requieren para que la tasa de crecimiento del país pueda ser alta y sustentable. Sólo así se podrá acabar con la pobreza.*

¹ Newell Roberto, Estrategias sustentables para reducir la pobreza, El Economista, 1 de marzo de 2006.



José Ángel Soubervielle
Fernández

Director General del
CONAMPROS

En cultura laboral, una golondrina no hace el verano

Frente a la desgracia ocurrida en Pasta de Conchos ayuda más la prevención, las acciones solidarias y el respeto a la ley que las críticas sin propuesta y las descalificaciones sin fundamento.

Los hechos ocurridos en la mina Pasta de Conchos en el Estado de Coahuila, todos los conocemos. Después de una intensa búsqueda e intento de rescate de los 65 mineros, las consecuencias, aunque previsibles, son lamentables e invaluable. La pérdida de vidas humanas de manera masiva, es un hecho violatorio del derecho a la vida, es un atentado contra la dignidad humana y bajo negligencia u omisión de algunos actores, es un desprecio al verdadero sentido de trascendencia laboral.

Ante tales hechos, es necesario revisar a detalle el estado que guardan las leyes laborales, el funcionamiento de las comisiones mixtas de higiene y seguridad, el buen desempeño de los inspectores federales del trabajo, el papel de los sindicatos en la vida diaria de la empresa, las acciones de los empresarios por elevar la calidad de vida de sus empleados, fijar moral y legalmente una justa compensación del salario, establecer un sistema de productividad equitativo y cumplir plenamente los derechos laborales, y hasta la eficacia de los servidores públicos en la resolución de conflictos entre

empleadores y trabajadores.

Por ahora, es necesario realizar las investigaciones para determinar las causas de la explosión, y como lo indica el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Francisco Javier Salazar Sáenz, es necesario llegar *hasta sus últimas consecuencias para castigar conforme a la ley a quien resulte responsable.*

Pero en este bombardeo de declaraciones, entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros contra los directivos del Grupo México, del gobernador de Coahuila, Humberto Moreira contra el Gobierno Federal y de algunos legisladores contra la cultura laboral del país, es necesario dejar en claro la calidad moral y profesional del Secretario del Trabajo, cualquier declaración emitida, conforme a su formación sustentada en el humanismo político, siempre será de esperanza y no de conubernio, engaño o mentira.

Es verdad que México tiene diversos temas del ámbito laboral pendientes por resolver, que por cierto proceden del pasado, y que requieren esfuerzos de diversos sectores para superarlos. Pero de eso,

a creer que la Nueva Cultura Laboral sea un mito, como lo han mencionado algunos líderes sindicales, un par de políticos sin formación laboral y algunos estudiosos de izquierda, hay una gran distancia.

Así como *una golondrina no hace el verano*, un acontecimiento de grandes magnitudes, como el ocurrido con los mineros, no puede empañar, disminuir o eliminar los grandes esfuerzos del gobierno federal, de cámaras empresariales, de algunos sindicatos y de innumerables instituciones de educación superior por vivir, promover y difundir una Nueva Cultura Laboral, la cual está centrada en el valor del trabajo y de la persona que lo desarrolla, y con nuestras acciones contribuye a enfrentar los retos que tenemos como país.

Así como la invención de la escritura ha permitido acceder al conocimiento, eso no quiere decir que no existan analfabetas. Así como existe la gastronomía, las vitaminas y hasta el derecho a la alimentación, eso no quiere decir que no exista el hambre o las per-

sonas mal nutridas. En este sentido, debemos entender que ninguna cultura es homogénea o absoluta y siempre posee rastros del pasado.

Y como vemos, nuestra cultura laboral todavía trae consigo no sólo rastros, sino también signos oscuros del pasado. Así que cuando se habla de Nueva Cultura Laboral no se hace referencia a que el estado de las cosas, las acciones

y los programas sean perfectos, de alto impacto y con soluciones inmediatas, sino de ir modificando, poco a poco, paradigmas en el mundo del trabajo, y negar su importancia y validez en el contexto internacional, sería un retroceso y otro signo oscuro del pasado.

La Nueva Cultura Laboral nos invita a repensar conceptos, a replantear actitudes, a modificar conductas y a generar acciones, siempre en función

del bienestar de los trabajadores.

Frente a las desgracias que causan malestar e indignación, ayuda más la prevención, las acciones solidarias y el respeto a la ley, que las críticas sin propuesta. Por los mineros caídos en el cumplimiento de su deber, rindámosle tributo, cumplamos con nuestro trabajo diario y exijamos justicia, pero nunca venganza y lucha de clases.

elprofemail@yahoo.com.mx

Apoyar a los deudos de los mineros, el mejor tributo

A nombre del Gobierno Federal, el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Francisco Javier Salazar Sáenz, dio a conocer un programa de apoyo a los deudos de los mineros accidentados en Coahuila, y que contempla diversas acciones en materia de vivienda y de educación, entre otros aspectos.

El funcionario subrayó que el gobierno no dará un paso atrás en el combate a la impunidad y que existe la firme decisión de llegar hasta el final en la búsqueda de una verdadera justicia, ya que la memoria de los fallecidos es un motivo fundamental para llegar hasta el fondo, sin importar quiénes puedan resultar involucrados y culpables.

Salazar Sáenz también reafirmó la decisión del Gobierno Federal de mantenerse al lado de los trabajadores mineros del país, para que tengan mejores condiciones laborales y de vida. Por ello, en su visita a Saltillo, comentó que se han inten-

sificado los trabajos para modificar la Norma Oficial Mexicana, y que se avanza en las reformas a la ley para mejorar las condiciones en las que se ejerce la minería.

Por su parte, el Subsecretario de Desarrollo Humano y Trabajo Productivo de la STPS, Gerardo Mosqueda, detalló las acciones del programa de apoyo, y dijo que la Secretaría de Desarrollo Social, mediante el programa de Opciones Productivas, compromete un monto adicional al techo presupuestal convenido con el Gobierno del Estado hasta por 1 millón de pesos para atender 65 proyectos productivos de hasta 15 mil pesos por persona.

Además, mediante el Programa de Empleo Temporal también se compromete un monto adicional al techo presupuestal acordado con el gobierno estatal hasta por 1 millón de pesos para apoyar acciones de empleo temporal de los familiares

de las personas fallecidas, hasta por un monto -por familia- de 19 mil quinientos pesos.

El Fideicomiso Fondo Nacional de Habitaciones Populares, con el programa *Tu Casa* brindará apoyo para que las 65 familias de los mineros puedan adquirir, mejorar o ampliar su vivienda.

En lo que respecta al INFONAVIT, se liquidará el saldo total de los créditos contraídos por los trabajadores fallecidos en la mina Pasta de Conchos, y como consecuencia se liberará la hipoteca.

Estas son algunas de las acciones que conforman el programa de acciones en apoyo a las familias de los 65 mineros atrapados en el accidente, ocurrido en la mina Pasta de Conchos, y que fueron dados a conocer en la reunión a la que asistieron funcionarios federales y estatales de las áreas correspondientes.

PREMIO NACIONAL A LA INVESTIGACIÓN LABORAL 2008

La Secretaría de Estado y Presidencia de la SEME y el Consejo de Política Social de España han acordado convocar este Premio a Investigación (PREMIO) con el fin de fomentar el estudio de temas de interés social y laboral. El Premio se otorga a los autores de trabajos de investigación que hayan sido publicados en revistas de la especialidad.

OBJETIVO

El objetivo principal del Premio es fomentar el estudio de temas de interés social y laboral que contribuyan al conocimiento de la realidad social y laboral en España y a la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores. El Premio se otorga a los autores de trabajos de investigación que hayan sido publicados en revistas de la especialidad.

BASES

1. El Premio se otorgará a los autores de trabajos de investigación que hayan sido publicados en revistas de la especialidad.
2. El Premio se otorgará a los autores de trabajos de investigación que hayan sido publicados en revistas de la especialidad.
3. El Premio se otorgará a los autores de trabajos de investigación que hayan sido publicados en revistas de la especialidad.
4. El Premio se otorgará a los autores de trabajos de investigación que hayan sido publicados en revistas de la especialidad.

1er. Lugar	2.000.000,00
2do. Lugar	1.000.000,00
3er. Lugar	500.000,00

Los trabajos de investigación podrán consultarse en el sitio web de la SEME.

Requisitos

1. Los trabajos de investigación deberán ser originales.
 2. Los trabajos de investigación deberán haber sido publicados en revistas de la especialidad.
 3. Los trabajos de investigación deberán haber sido publicados en revistas de la especialidad.
- Temas de interés social y laboral.
 - Temas de interés social y laboral.
 - Temas de interés social y laboral.
 - Temas de interés social y laboral.
 - Temas de interés social y laboral.
 - Temas de interés social y laboral.
 - Temas de interés social y laboral.
 - Temas de interés social y laboral.

El Premio se otorgará a los autores de trabajos de investigación que hayan sido publicados en revistas de la especialidad.

Requisitos

1. El Premio se otorgará a los autores de trabajos de investigación que hayan sido publicados en revistas de la especialidad.
2. El Premio se otorgará a los autores de trabajos de investigación que hayan sido publicados en revistas de la especialidad.
3. El Premio se otorgará a los autores de trabajos de investigación que hayan sido publicados en revistas de la especialidad.
4. El Premio se otorgará a los autores de trabajos de investigación que hayan sido publicados en revistas de la especialidad.

Forma de registro

El Premio se otorgará a los autores de trabajos de investigación que hayan sido publicados en revistas de la especialidad.

Órganos competentes

1. El Premio se otorgará a los autores de trabajos de investigación que hayan sido publicados en revistas de la especialidad.
2. El Premio se otorgará a los autores de trabajos de investigación que hayan sido publicados en revistas de la especialidad.

Requisitos

1. Los trabajos de investigación deberán ser originales.
2. Los trabajos de investigación deberán haber sido publicados en revistas de la especialidad.

Requisitos

1. Los trabajos de investigación deberán ser originales.
2. Los trabajos de investigación deberán haber sido publicados en revistas de la especialidad.

El Premio se otorgará a los autores de trabajos de investigación que hayan sido publicados en revistas de la especialidad.

Los trabajos de investigación podrán consultarse en el sitio web de la SEME.

Apostar por la competitividad, la diferencia entre el primer mundo y el subdesarrollo

México no puede permitirse estar más tiempo bloqueado, debido al interés de unos pocos que utilizan la confrontación de los partidos políticos como arma para mantener al país inmovilizado.

Hablando de competitividad

El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) define la competitividad como la habilidad de un país para atraer y retener inversiones.

Esta definición encierra múltiples aristas, ya que para realmente poder atraer y retener inversiones es necesario que el país ofrezca las condiciones integrales aceptables en el ámbito internacional, que permitan, por un lado, maximizar el potencial socioeconómico de las empresas y personas que en él radican o quieran radicar y, por otro lado, incrementar de forma sostenida su nivel de bienestar, más allá de las posibilidades de sus propios recursos, capacidad tecnológica y de innovación, todo ello, con independencia de las fluctuaciones económicas normales por las que el país atraviese.

Se entiende que la competitividad de un país no es el resultado de uno o

dos factores, sino por el contrario, influyen en ella muchos otros elementos que coexisten entre sí. En el IMCO hemos agrupado esos elementos en diez factores, los cuales, en conjunto, explican la competitividad de un país en el mediano y largo plazo, pues representan gran parte de los ámbitos que permiten atraer y retener las inversiones.

Factores que determinan la competitividad

- Sistema de derecho, confiable y objetivo.
- Manejo sustentable del medio ambiente.
- Sociedad incluyente, preparada y sana.
- Macroeconomía estable.
- Sistema político estable y funcional.
- Mercados de factores (capital, mano de obra y energía) eficientes.
- Sectores precursores de clase mundial (telecomunicaciones,

Roberto Newell García

Doctor en Economía por la Universidad de Texas en Austin. Previo a su posición actual como Director General del Instituto Mexicano para la Competitividad, fue Subsecretario de Fomento de los Agronegocios en SAGARPA y Director General del FEESA (Fondo de Empresas Expropiadas del Sector Azucarero). En el plano académico, fue Director Académico del Instituto de Banca y Finanzas, A.C. y profesor de la Universidad de las Américas, A.C. Es co-autor de dos libros: *Dangerous Markets: Managing in Financial Crises* (Wiley & Sons, New York, 2002) y *Mexico's Dilemma, The Political Origins of Economic Crisis* (Westview Press, Denver, 1984). Además, ha publicado más de 30 artículos y ensayos en diversas revistas, y compendios.

De Fondo

- transporte, sistema financiero).
- Gobierno eficiente y eficaz.
- Relaciones internacionales benignas.
- Sectores económicos con potencial (economía basada en procesos de alto valor añadido y con capacidad de desplazamiento de la frontera tecnológica).

La globalización ciertamente ha cambiado el concepto de competitividad. Las empresas ya no son las únicas responsables de ella, sino que cada vez y en mayor medida, es la sociedad en conjunto, la responsable de lograr un mayor nivel de competitividad. Este cambio, supone una misión relevante y urgente a todos y cada uno de los mexicanos.

La inserción de México en la globalización conlleva importantes responsabilidades que la sociedad no debe ignorar, ya que de no reaccionar a tiempo se privará al país de enormes beneficios y oportunidades en cada uno de los factores que integran el decálogo de la competitividad.

Situación actual y perspectivas de México

El índice de competitividad elaborado por el IMCO en 2004, concluye que México presenta una competitividad baja, es decir un *paquete competitivo deficiente* para atraer inversiones, al presentarse en la posición 31 de los 45 países que, de una u otra forma compiten con nuestro país en términos comerciales o en materia de inversión.

Aunque México avanzó un lugar con respecto a 2003 (tomando en cuenta



ta la misma metodología) una posición en el tercio inferior de la tabla no es buena. Además, el resultado de 2004 es pobre, incluso si comparamos el sitio del país con el relativo a los países cuyo entorno económico de riqueza es similar al de México (aquéllos cuyo Producto Interno Bruto –PIB– *per cápita* es más o menos 60 por ciento del PIB *per cápita* de los mexicanos), nuestro país se ubica en la mitad inferior de dicho subgrupo.

En ninguno de los factores, México ocupa una posición que se sitúe en la primera mitad de la clasificación. En materia de relaciones internacionales benignas, sistema político estable y funcional, macroeconomía sólida, gobierno eficiente y eficaz y sectores económicos con potencial, nuestro país obtiene mejores posiciones, pero ni aún en estos rubros México supera la posición 26. Resulta notorio que en mercados de factores eficientes y manejo sustentable del medio ambiente, nuestro país ocupa el tercer peor lugar del conjunto.

Las perspectivas para México demandan fortalecer cada uno de los diez factores que intervienen en la competitividad. Ninguno de ellos por sí solo es suficiente. En varias áreas, es primordial la actuación inmediata y el hecho de que algunos temas sean menos urgentes, no resta importancia a los demás en el largo plazo.

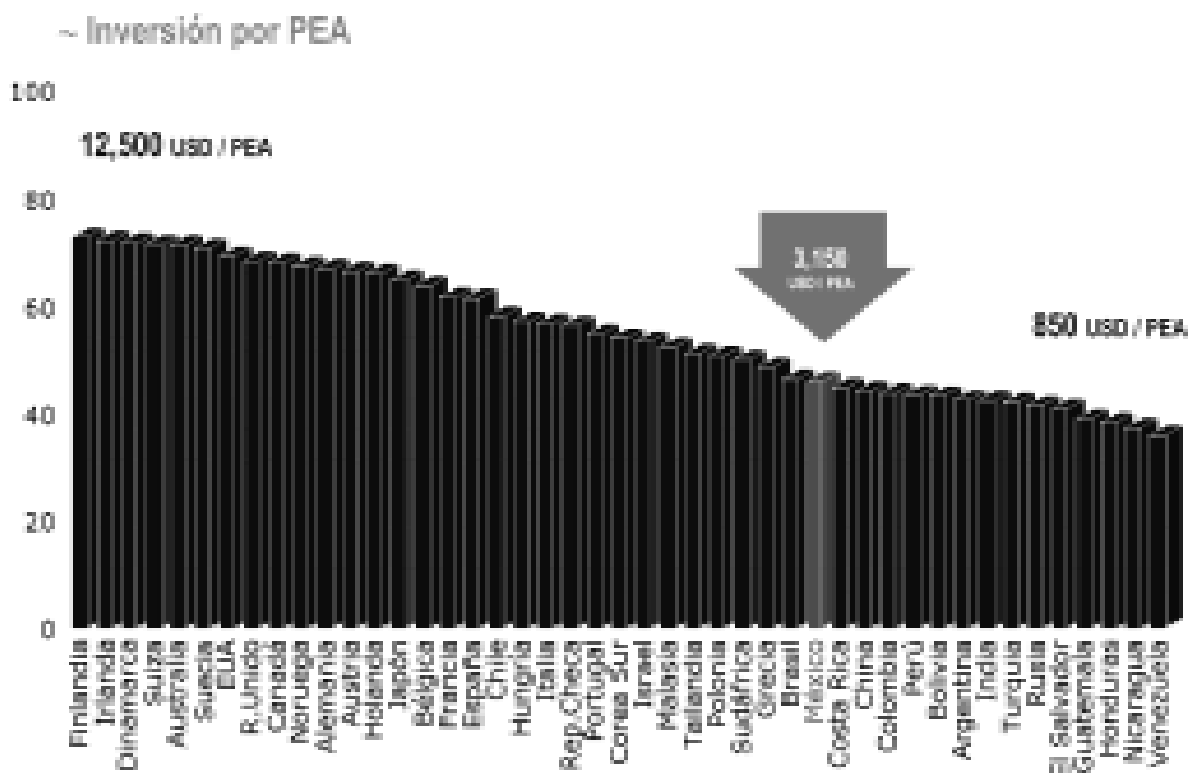
La competitividad y la generación de empleos

La competitividad y la generación de empleos mantienen una relación complementaria que inicia un círculo virtuoso con mayores niveles de ingreso y bienestar para la sociedad.

En diversas opiniones vertidas por empresarios de diversos países en vías de desarrollo, se manifiesta que algunos de los condicionantes más fuertes para el desarrollo del potencial emprendedor, tienen que ver con temas como el entorno político, el marco regulatorio, el sistema de financiamiento, la carga fiscal y la macroeconomía.

Una economía competitiva orientará todos los rubros anteriores con el fin de lograr un ambiente propicio para los negocios, lo cual generará mayores oportunidades de inversión y de empleo, y producirá de manera directa riqueza y prosperidad para el país y bienestar para los ciudadanos.

Aunado a esto, es necesario que las empresas puedan también crecer, desarrollarse tanto económica como geográficamente, diversificarse y evolucionar tecnológicamente. Esto



no sólo impactará en una más densa corteza empresarial, sino que tendrá como principal beneficiario al ciudadano, ya que, con ello, se incrementará su nivel de bienestar y se producirán beneficios sostenibles, detonando con ello, ahora sí un verdadero círculo virtuoso de generación de riqueza.

El quehacer sindical

Una de las tareas fundamentales de los sindicatos es poder negociar en nombre de un gran número de trabajadores y optar por acuerdos laborales convenientes a ambas partes. De hecho, históricamente, en América Latina los trabajadores

sindicalizados han ganado hasta 15 por ciento más que los no sindicalizados.

Sin embargo, estas tendencias van en declive. En la actualidad, en EUA y Canadá no hay diferencia entre pertenecer o no a un sindicato para devengar un mejor salario. Curiosamente, un estudio realizado en 2001 demuestra que en México los trabajadores no afiliados a sindicatos, para un mismo trabajo y sector, pueden ganar más que los agremiados.

Aunque sabemos que existen muchas empresas y sectores que no están sindicalizados, no es menos

cierto que la distorsión que provocan los sindicatos en ciertos rubros estratégicos, por la relevancia tanto económica como laboral de las empresas a las que afectan (sector azucarero, eléctrico, petrolero, automotriz, etcétera), limitan el crecimiento en el empleo y riqueza de México como país.

Por ello, los sindicatos deben preocuparse de manera equitativa tanto por las mejoras en la productividad como por los salarios, porque un crecimiento sostenido de los sueldos por arriba de la productividad, tendrá como consecuencia más temprano que tarde, la destrucción

De Fondo

de los puestos de trabajo que con tanto celo luchan por conservar los propios sindicatos y los gobiernos.

No ser competitivos tiene sus propias consecuencias

La principal consecuencia que tiene un país poco competitivo es caer en un círculo vicioso que deteriore de manera importante cada uno de los factores de la pirámide de la competitividad. El resultado impactará a todos los sectores que integran a la sociedad: pobreza, altos costos de insumos, productos nacionales caros, gobiernos deficientes, alta corrupción e informalidad, solamente por mencionar algunas de las consecuencias.

Permítanme plantear dos ejemplos:

Probablemente uno de los aspectos que más claramente refleja la competitividad es el costo de los insumos y la productividad de los mismos. Un país poco competitivo tendrá insumos caros y poco productivos, lo que a su vez generará altos costos de producción que directamente desincentivarán la creación de nuevas empresas e incluso provocarán el cierre de las existentes, con el consecuente aumento en las tasas de desempleo.

La piratería, la impunidad y la corrupción, son sólo algunos ejemplos de un orden judicial poco confiable que provoca la falta de obediencia de la sociedad a las autoridades, las leyes, el sistema judicial, en pocas palabras, al estado de derecho. Estos problemas, a su vez, generan

desempleo, informalidad, poco respeto a la propiedad intelectual, disminución en inversiones, en innovación, etcétera.

Lo que está en juego si el próximo presidente de México no apuesta por la competitividad

El reto de competitividad para la economía mexicana va más allá de la superación de los rezagos en el desarrollo y aprovechamiento eficiente de nuestros recursos naturales, materiales y humanos. En este sentido, las posibilidades de éxito competitivo de México dependen fundamentalmente del reconocimiento certero de las propias fortalezas y debilidades relativas, así como de la acción estratégica anticipada de las tendencias del mercado mundial.

Claramente, el fin último que subyace en el reto competitivo no puede ser otro que el de lograr el desarrollo económico sustentable, esto es, el mejoramiento sostenible en el largo plazo de las condiciones de bienestar de toda la población.

De no reconocer la importancia de trabajar conjuntamente en torno a un México competitivo, lo que sucedería es una gradual y sostenida erosión de la competitividad del país que tendrá efectos concatenados:

- Menos utilidades para las empresas.
- Menos atracción y retención de inversiones.



- Menos empleos.
- Mayor emigración a EUA.
- Mayor baja en el crecimiento económico.
- Menos bienestar y calidad de vida para los mexicanos.
- Espiral destructiva sin fin.

Pero en cualquier caso, el costo más grande para los mexicanos sería **la oportunidad histórica que perdería por dejar de asumir el costo de la competitividad**. La suma de efectos derivados del bono demográfico* que viene y de los aumentos de productividad *per cápita* que se lograrían, podrían significar que México dejara de ser un país pobre en, relativamente, pocos años.

El futuro de nuestro país debe ser construido con base en los diez imperativos mencionados anteriormente. Cada uno de estos elementos es necesario. Ninguno de ellos por sí solo, es suficiente. En varias áreas, es primordial la actuación, pero el hecho de que algunos temas sean

* Una sociedad con una alta proporción de trabajadores tiene más capacidad para aumentar su producción que una con una fuerza laboral relativamente escasa e inflexible

menos urgentes no resta importancia a los demás en largo plazo.

Mientras México está detenido, las demás naciones avanzan aceleradamente. De seguir así, nuestro país se perderá de vista y se sumergirá en una crisis sin orientación, ni referencia para poder salir de ella.

Los costos del populismo lo paga la competitividad

La globalización es una realidad no sólo imperante, sino inevitable, desde la década de los ochentas México ha ido fortaleciendo un modelo económico basado en una economía abierta y de libre mercado.

En este nuevo entorno, la participación del gobierno en los asuntos eco-

nómicos deja de ser activa y directa, y se limita a establecer las reglas del juego, a hacerlas cumplir y a proporcionar mecanismos para resolver las controversias, vigilar el correcto funcionamiento de los mercados y promover la competencia.

Al limitar su participación en la economía, el Estado puede concentrarse y llevar a cabo aquellas funciones que sería difícil que realizara el sector privado, como son la procuración de justicia y la seguridad nacional. En la mayoría de los países, el Gobierno participa activamente en la provisión de infraestructura pública de servicio, transporte, salud pública y educación.

Sin embargo, la forma y magnitud en que el Estado se involucra en dichas funciones varía significati-

vamente de país a país. En aquellas naciones que sustituyen tareas, tradicionalmente estatales, por esquemas de participación privada, existe mayor innovación, lo que a su vez trae consigo mejoras significativas en eficiencia y bienestar.

Si bien la intervención del Estado en algunas actividades está justificada, los gobiernos populistas proponen la solución de problemas únicamente en el corto plazo, lo cual genera grandes distorsiones. Las enormes oportunidades para mejorar las condiciones del mercado laboral y erradicar la pobreza, requieren ahondar en las reformas estructurales (energética, fiscal, laboral y del Estado), las cuales permitirán mayor inversión y creación de empleos en el largo plazo.

México ¿otro Venezuela?

El chavismo prendió en Venezuela debido a los pleitos entre los partidos más importantes hasta finales del siglo pasado en ese país. Esos enfrentamientos impidieron reformas que sanearan e hicieran competitiva a la economía venezolana, la que sigue dependiendo mayoritariamente del petróleo.

La gente, cansada de promesas y pleitos, se dejó llevar por un caudillo cuya principal estrategia fue actuar basado en supuestas consultas al pueblo, sin importarle el estado de derecho (como en la ciudad de México). El gasto público aumentó para teóricamente ayudar a los

necesitados y reapareció la retórica de pobres contra ricos, lo que espantó la inversión y dividió a la sociedad. La inflación, la salida de capitales y las devaluaciones aparecieron nuevamente en Venezuela.

En la era chavista, a pesar de los altos precios del petróleo, ha disminuido aproximadamente un 30 por ciento el producto por habitante de los venezolanos, sin embargo, Chávez todavía cuenta con popularidad entre gente humilde que se ha beneficiado con sus gastos populistas.

Si en América Latina y México no queremos otro Chávez, los verdaderos

empresarios y ciudadanos pensantes, debemos denunciar a quienes se oponen a las reformas que permitan rendir mayores dividendos económicos a la población y no condenar a la democracia, pues en su lugar podría entronizarse un régimen populista y demagógico, como el que tantos enfrentamientos y violencia ha causado en Venezuela.

No se va a acabar México, como no lo acabaron Echeverría ni López Portillo, pero sí son previsible consecuencias económicas y políticas nefastas, de llegar a la presidencia un candidato populista.

Fragmento de un artículo de Luis Pazos publicado en la página web del Instituto de Libre Empresa (ile) Free Enterprise Institute Lima, Perú

Lo de hoy: empresas familiarmente responsables

A propósito del día internacional de la mujer, Mundo del Trabajo entrevistó a María Reyes, Directora General de Equidad y Género de la STPS, para conocer su punto de vista sobre el panorama actual de la mujer en el ámbito laboral.

¿En el Mundo del Trabajo es posible lograr verdadera equidad entre hombres y mujeres?



María Osiris Reyes Córdova

Directora General de Equidad y Género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Nosotros aquí en la Secretaría del Trabajo entendemos la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, pero al mismo tiempo entendemos la diferencia. Y porque existe una diferencia en las condiciones y en el modo de enfrentar al *mundo del trabajo*, requerimos que éste amplíe sus horizontes, se modernice, de tal manera que incorpore el estilo, el modo femenino en el ámbito laboral, para lograr así una igualdad que lleve implícita la diferenciación en el ejercicio de los derechos laborales para hombres y mujeres. Es decir, no se trata sólo de aumentar en términos cuantitativos la participación femenina en las actividades productivas, sino de procurar que las condiciones en que las mujeres se insertan al mercado laboral mejoren cualitativamente, para lo cual es necesario adecuar la legislación laboral a fin de que el *mundo del traba-*

jo sea más flexible para ellas, y entonces sí se pueda hablar de verdadera equidad en los derechos laborales.

¿Realmente existe un cambio de mentalidad en la asignación de roles que por tradición se confieren al hombre y a la mujer?

Cuando menciono que la legislación laboral no se ha modernizado, parto de la idea de que los hombres y las mujeres participan en este sector dependiendo de aquella función que tradicionalmente la sociedad ha asignado a cada uno de los géneros. El *mundo del trabajo* sigue considerando que los hombres son proveedores económicos y por lo consiguiente continúa la costumbre de disponer del varón en cualquier momento y lugar, mientras que a la mujer se le ve aún como ama de casa y madre de familia, dicha visión dificulta la adecuación de un mercado laboral conformado tanto por hombres como mujeres, ambos con responsabilidades familiares. Por ello, a falta de empleos que permitan conciliar la vida familiar con la laboral y con una gran necesidad económica a cuestas, las mujeres recurren a la informalidad, con lo cual sacrifican la seguridad de sus

El mundo del trabajo sigue considerando que los hombres son proveedores económicos y por lo consiguiente continúa la costumbre de disponer del varón en cualquier momento y lugar, mientras que a la mujer se le ve aún como ama de casa y madre de familia.

empleos por la flexibilidad en los horarios.

¿Se rompió ya el techo de cristal? es decir, ¿existe igualdad en el acceso a los puestos de alta dirección?

La Asociación de Mujeres Ejecutivas, en colaboración con el Instituto de Investigaciones José María Luis Mora, realizaron un estudio que indica que de cada 100 personas en puesto de tipo ejecutivo, 88 son hombres y sólo 12 son mujeres, de este porcentaje el 75 por ciento ocupan niveles gerenciales y 21 por ciento ocupan cargos de alta dirección. Entonces, romper *el techo de cristal*, como se refiere la OIT al acceso de las mujeres a los altos cargos directivos, sigue siendo un reto para el cual se necesita apoyo no sólo de la empresa y de la familia, sino en general del tejido social, porque los puestos de alta dirección son extremadamente demandantes.

En materia de conciliación trabajo-familia ¿podría narrar algunas experiencias de países que ya aplican políticas en este rubro?

Afortunadamente ya existen experiencias de países que tomaron conciencia sobre la importancia de la conciliación trabajo y familia, gobier-

nos que no ven este reto como un problema personal de los trabajadores, sino como una inversión social. Por ejemplo, España cuenta ya con una ley para reconciliar vida laboral y vida familiar, de igual forma en Noruega, en Alemania y en Francia, así como en la mayoría de los países europeos existen políticas que facilitan esta reconciliación o armonización entre trabajo y familia. En algunos de estos países destaca por ejemplo, la implementación de licencias para que los padres (varones) puedan participar de lleno en las actividades familiares, es decir, reconocen la paternidad en el ámbito laboral.

Ciertamente cuando se reconoció la maternidad, se ganó mucho, pero si se pugna solamente por derechos que beneficien de manera exclusiva a las mujeres, entonces la balanza se inclina hacia la desigualdad. Reconocer la paternidad es considerar al padre como parte fundamental de la familia y no sólo como proveedor económico. La Dirección de Equidad y Género de la STPS, en fechas recientes, lanzó una campaña sobre los derechos de paternidad con un mensaje muy concreto dirigido a los padres, una vez que son ellos quienes deben dialogar sobre el tema y hacer valer sus derechos. Afortuna-

damente ya ha habido algunos logros, por ejemplo en Yucatán convenimos con un sindicato para que se otorgue de 3 a 5 días a los padres de familia de manera que estén presentes no sólo en el parto, sino en los primeros días de la vida del bebé.

¿Cuáles son las medidas que podrían contribuir a lograr esta conciliación tan necesaria en el mundo actual?

Existen muchas medidas que pueden contribuir a lograr esta plena conciliación entre vida familiar y laboral, por mencionar algunas: pen-



siones especiales a quienes tengan a su cargo el cuidado de familiares, léase niños, adultos mayores, personas con discapacidad o enfermos. A largo plazo conviene más a los gobiernos brindar apoyo a las familias, ya sea con becas, subsidios o beneficios fiscales, que construir más escuelas, hospitales y/o asilos, además en un futuro inmediato no habrá los recursos suficientes para atender a la gran cantidad de adultos mayores que no tendrán quién se encargue de ellos.

Otras políticas podrían contemplar la exención del pago de impuestos a las parejas con hijos y el otorgamiento de estímulos a las empresas que apliquen este tipo de medidas. De igual forma se vislumbran los programas de educación comunitaria para familias trabajadoras, la reducción de jornadas, que no implica

trabajar menos, sino trabajar mejor, de lo que se trata es de administrar correctamente el tiempo, con lo cual se logrará que las labores sean más productivas y será posible establecer períodos destinados a atender

las responsabilidades familiares. Por ejemplo, en algunos países europeos las mujeres

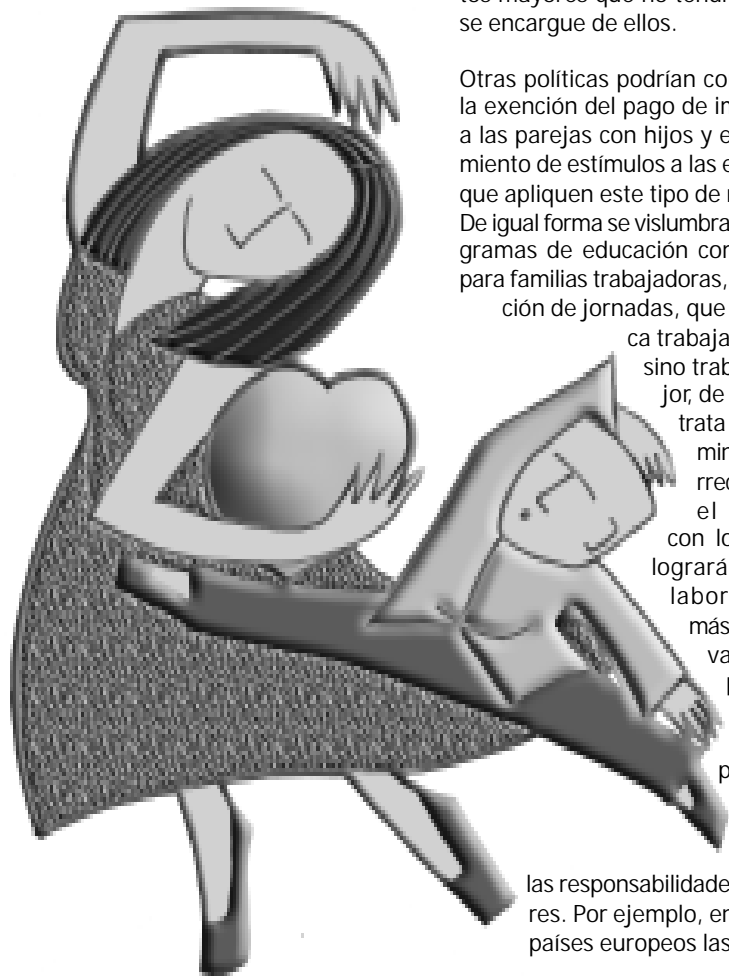
reciben un sueldo por cuidar a sus hijos hasta que éstos cumplan 6 años y una vez que culmina dicho período, ellas pueden reintegrarse a sus trabajos o bien el caso de las madres de familia que tienen la oportunidad de regresar a su empleo una vez que sus hijos han crecido, hablamos por lo regular de mujeres de 40 años, muy jóvenes aún y con todo el tiempo y la capacidad para incorporarse de lleno a la vida laboral.

¿Qué papel juega la mujer en el ámbito sindical?

Apostamos porque la modernización sindical lleve implícita la revaloración de la dignidad de la persona, y por lo tanto, de las mujeres, así como su centralidad en la sociedad, la empresa y el sindicato.

Por otra parte, la mayoría de las organizaciones sindicales han creado en sus comités, secretarías de la mujer, lo cual ha impulsado que en sus agendas se incluyan temas vinculados con la perspectiva de género, lo que a su vez ha propiciado un aumento significativo en el número de afiliadas. El único *peros* que el número de mujeres dirigentes aún es muy reducido.

Un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo en el que participaron 217 sindicatos de todo el mundo, revela que el número de mujeres afiliadas es mucho menor que el de los hombres. En la tercera parte de las organizaciones sindicales menos del 30 por ciento de sus agremiados son mujeres y en el 60 por ciento, menos de la mi-



El conocimiento de los programas y apoyos disponibles en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la necesidad de conciliar el trabajo y la familia; el derecho irrenunciable de todos a vivir sin violencia y un ejemplo exitoso de programa piloto, dan cuenta de algunas soluciones posibles de las múltiples necesidades prioritarias de las mujeres trabajadoras en México.

tad son miembros mujeres. En lo que respecta a las dirigencias, menos de la tercera parte de las cabezas de las organizaciones son mujeres y la gran mayoría de las encuestadas no conoce realmente cuál es la labor que el sindicato hace por ellas.

Lo que sucede es que no todos los sindicatos han integrado en sus contratos colectivos, en sus agendas, aquellos temas que coadyuven precisamente a lograr la conciliación entre la vida familiar y laboral, por ejemplo: los derechos parentales, la igualdad de salarios, la prohibición de la violencia laboral contra las embarazadas o el cese del hostigamiento que en muchas empresas existe todavía, hacia las mujeres con hijos, quienes se ven obligadas a renunciar ante la presión y el acoso.

¿Hablamos entonces de que el sindicato debe tener una visión integral del trabajador?

Efectivamente, el sindicalismo no debe ver sólo por sus agremiados, sino también por sus familias. Gobierno, empresas y sindicatos deben integrar ambas esferas: familia y trabajo. Nuria Chinchina, una de las impulsoras del reconocimiento a las



empresas socialmente responsables en España, nos visitó recientemente y ella comentaba que así como existe ya la conciencia de que la productividad no puede dañar el medio ambiente, mucho menos debe lesionar la integridad familiar, es decir, si bien actualmente contamos con empresas que son amigables con el medio ambiente y se preocupan por el cuidado de la ecología, con mayor razón han de cuidar el entorno natural de los trabajadores, que es la familia.

De esta manera hacemos votos porque las futuras prestaciones laborales faciliten a las y los trabajadores tener vida digna después del trabajo, que protejan realmente a la familia, si no de nada sirve, por ejemplo, que en Ciudad Juárez exista un porcentaje igual de mujeres y hombres trabajando, cuando vemos con tristeza cómo se multiplican las familias desintegradas, se agudiza la crisis social, la desintegración del tejido social y la delincuencia, ¿de qué sirve tener esta igualdad numérica, si la cohesión social se ha perdido?, esta integración se logrará cuando apostemos por un política que beneficie no sólo al hombre y a la mujer, sino a los miembros más vulnerables de la familia como son los niños, las niñas, los ancianos, las personas con discapacidad y los enfermos.

En este sentido, es primordial tener una visión integral y antropológica de las personas con las que trabajamos y no verlos como meros instrumentos de producción. Si no actuamos hoy, mañana será demasiado tarde y la factura la cobrarán quienes ahora son niños y están creciendo solos sin el apoyo ni el cobijo de una familia.

Los liderazgos se conquistan, no se heredan

Sin duda es el decano del movimiento obrero, ochenta años en estos breves, como él mismo se refiere a sus actividades sindicales, no es cualquier cosa. Conoció de cerca a Luis M. Morones, Jesús Yurén, Fidel Velázquez y a muchos de los principales actores políticos y sociales del país desde la época de Álvaro Obregón. Sin embargo Mario Suárez no se detuvo en el pasado, a sus 95 años está plenamente consciente de la trascendencia de seguir trabajando, renovarse, actualizarse y formar a las futuras generaciones de dirigentes. En esta entrevista el líder de la Confederación Revolucionaria de Trabajadores comparte algunos capítulos de su largo camino por el sindicalismo mexicano.



Cuéntenos, ¿cómo empezó su peregrinar por el sindicalismo?

Comencé a trabajar a los 12 años en la refinería de Minatitlán, Veracruz, donde laboraba 12 horas y ganaba 75 centavos de salario; desde entonces y hasta 1920 formé parte de la Unión de Obreros Petroleros de la región, era la época de la Compañía *El Águila*, propietaria de la refinería, este fue mi primer acercamiento con el movimiento sindical y de ahí me seguí hasta ahora.

Recuerdo bien que en 1925 asesinaron al Secretario General de nuestro sindicato y fue cuando me designaron para que sustituyera al oc-

ciso, así de un momento a otro, por una situación fortuita y con sólo 19 años de edad, entré de lleno a esto de la dirigencia sindical.

En ese mismo año decretamos la primera huelga a la Compañía *El Águila* que realmente no duró mucho tiempo, habrá sido cosa de un mes, lo verdaderamente importante es haber obtenido lo que pretendíamos: nuestro primer contrato colectivo.

Sin saberlo y sobre todo sin buscarlo todas aquellas conquistas que logramos: las normas de trabajo, las condiciones de seguridad, las dis-

pensas por enfermedad y otras, fueron recopiladas en la legislación laboral de 1931.

¿Cómo nació la CRT?

Después de dedicarme un tiempo a la política, en 1935 fui designado Secretario de la Confederación Sindicalista del Estado de Veracruz, afiliada a la CROM, la única Central Obrera existente. En 1942 formé, junto con otros cinco compañeros, la Confederación de Obreros y Campesinos de México, la COCM, de la cual fui el primer secretario general, al paso de los años esta central se transformó en la CRT, la Confe-



Efectivamente, el sindicalismo requiere de una reestructuración, no debe servir sólo a algunos cuantos, ni a los gobiernos, sino al grueso de los trabajadores, el líder debe servir al trabajador, no enriquecerse a sus costillas.

deración Revolucionaria de Trabajadores que, aunque sea difícil de creer, todavía encabezó.

Pero no todo paró ahí, la lucha continuó, diría yo que fueron los años dorados del sindicalismo, resulta que allá por 1955, la CTM, la CGT, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, el Sindicato de Telefonistas, la CROM, el Sindicato de Actores, los Textiles, Petroleros y Mineros decidieron agruparse y conformar el Bloque de Unidad Obrera, BUO. Años más tarde fue creada la Central Nacional de Trabajadores, CNT, integrada por la CROC, la CRT, la FROC, el Sindicato de Electricistas, la Federación de Obreros Revolucionarios y la Unión Linotipográfica de la República Mexicana. Al paso del tiempo ambas centrales decidieron unirse y de su fusión nació el Congreso del Trabajo.

En estos primeros cincuenta años de vida, ¿cuál sería el principal logro de la Confederación que preside?

Bueno, la CRT ha podido estructurar 12 sindicatos nacionales de ramas industriales, en todos ellos tenemos buenos contratos de trabajo y prestaciones muy aceptables. Nuestros logros y permanencia son fruto de la disciplina y de un con-

cepto de responsabilidad bien definido, además creemos y practicamos la honradez y la transparencia, este edificio por ejemplo, no se hizo con dádivas del gobierno, sino con el esfuerzo y el sacrificio de los trabajadores, esta organización es seria, limpia, porque desde un principio, decidimos no aceptar consignas de ningún gobierno, por ello, nos atenemos a nuestros recursos, que como usted ve son muy modestos.

Testigo de distintas épocas ¿cómo ve al sindicalismo actual?

Considero que en un momento de la historia el sindicalismo desvió el rumbo, dejó de preocuparse por los problemas sociales y se inmiscuyó demasiado en la política, es decir confundió la gimnasia con la magia.

Las asambleas son también otro punto importante, hay sindicatos que ya no realizan asambleas, en su lugar, el líder se reúne sólo con algunos de sus colaboradores, si no se retoma esta práctica, los sindicatos lo serán sólo de forma, pero no de fondo. El sindicato fue concebido como un instrumento de progreso nacional para que los trabajadores pudieran ejercer sus derechos políticos, designar por medio de su voto a los hombres más idóneos, pero,

desafortunadamente los políticos se han adueñado de las organizaciones obreras.

¿Qué tan importante es para esta Confederación la preparación de cuadros?

De hecho, aquí en la CRT formamos una federación de la juventud obrera, precisamente para preparar a las futuras generaciones, pero por falta de recursos este proyecto no pudo prosperar. Es realmente arduo el trabajo que debemos hacer para despertar la conciencia de la juventud trabajadora, de manera que entiendan y amen su labor sindical. Los sindicatos no son principados que se hereden, ni son una mina de oro, tampoco pertenecen a los líderes; los cargos no se pueden heredar ni transferir. Los jóvenes deben estar conscientes no sólo de su responsabilidad, sino de que sin una verdadera vocación de servicio es fácil caer en la apatía o la corrupción.

La preparación de cuadros es fundamental, sin embargo, muchos dirigentes tienen miedo, se niegan a dejar sus cargos y eso ha perjudicado mucho al sindicalismo, afortunadamente en la CRT formamos un comité de jóvenes formados en la lucha actual de la Confederación.

Trabajo en equipo, el mayor reto del líder

Trabajar en equipo exige una notable participación para el logro de resultados, una mayor conciencia de que el esfuerzo individual está ligado al esfuerzo de conjunto.

La unión hace la fuerza, es una frase que utilizamos con frecuencia para señalar la importancia de lograr objetivos comunes y metas concretas al trabajar en conjunto. Sin embargo, tal situación se observa lejana a nuestra cultura laboral al presentarse el individualismo como forma de vida. Los ejemplos son innumerables, basta recordar los pobres resultados que obtenemos en deportes de conjunto y el notable desempeño en deportes individuales, la escasa negociación y falta de acuerdos para el ejercicio del poder y el alto protagonismo personal de diversos actores políticos en la vida pública del país; la poca capacidad que tenemos para expresar de manera abierta, clara y respetuosa nuestros puntos de vista sobre el ambiente de trabajo y, en cambio, manifestar fuera del espacio formal nuestras inconformidades y desacuerdos.

Todo ello nos obliga a plantearnos la importancia de trabajar en equi-

po y a gestionar el liderazgo útil y ético como una meta educativa y cultural a nivel nacional.

Los equipos de trabajo

Una cosa son los equipos de trabajo y otra muy diferente es el trabajo en equipo. Un equipo de trabajo es la forma en que las personas se asocian, ya sea de manera formal o informal, entre ellos encontramos a los equipos de fútbol, las bancadas de los partidos políticos, los gremios sindicales y empresariales, los departamentos y direcciones de las empresas, los cuales mantienen una estructura de integración necesaria, pero con frecuencia distan mucho de trabajar en equipo. En cambio, el trabajo en equipo genera una mayor conciencia de vida comunitaria al establecer objetivos racionales comunes que, a su vez, permiten el logro de los objetivos personales.

Ante todo, debemos tener en cuenta que los equipos de trabajo, no son

una especie de democracia donde cada quien es libre de hacer lo que más crea conveniente. Podemos decir que de acuerdo al deber ser, un equipo de trabajo es un pequeño grupo de personas que tiene conocimientos, habilidades y experiencias complementarias, que están comprometidos con un mismo propósito y sus correspondientes metas de desempeño; comparten un enfoque común sobre la tarea y están dispuestos a rendir cuentas de manera común, siendo mutuamente responsables de los resultados.

El trabajo en equipo

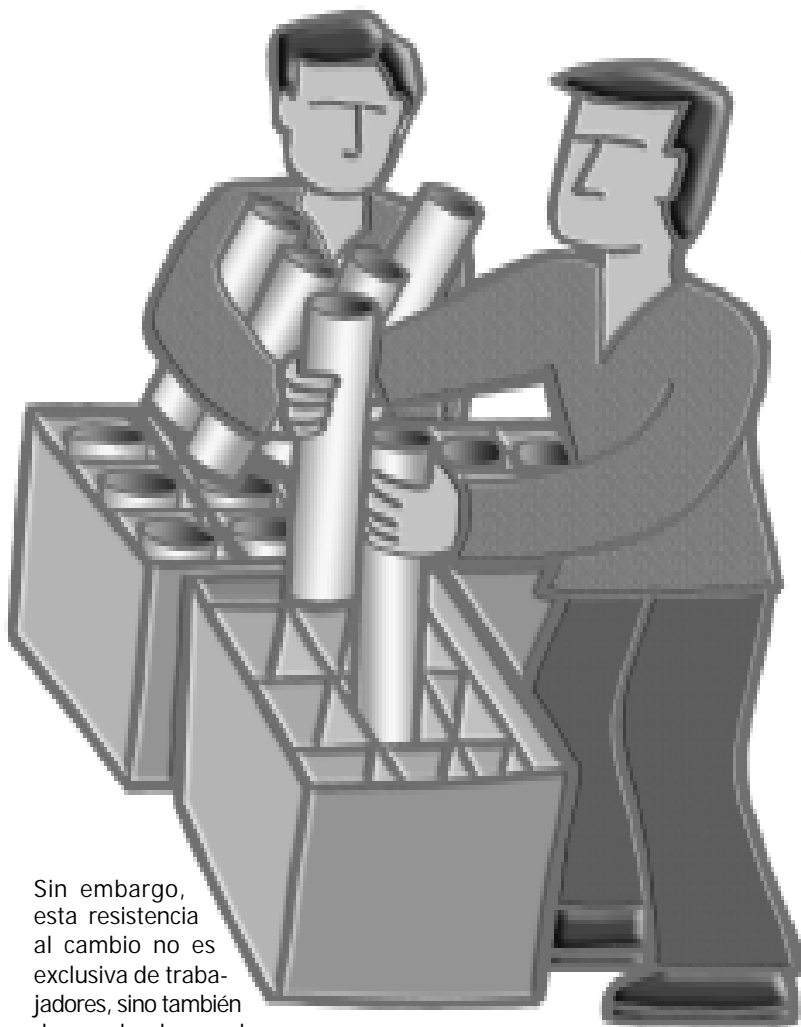
Tomando en cuenta que es más fácil que los individuos descubran el significado e importancia de su trabajo dentro del contexto de la organización, consideramos al trabajo en equipo como la forma en que realizamos nuestras actividades de manera organizada, que nos acerquen al logro de los objetivos planteados, basándose en la actitud y el com-

promiso con que las personas realizan sus actividades. Por lo tanto, nos exige una mayor participación para el logro de resultados, una mayor conciencia de que el esfuerzo individual está ligado al esfuerzo de conjunto. Se puede decir que el trabajo realizado en equipo, de acuerdo a los principios de ética, orden y disciplina, ayuda a lograr mejores relaciones humanas entre los integrantes de un equipo de trabajo.

Para trabajar en equipo es necesario hacer del clima laboral un ambiente sano, en donde cada integrante se gane más que el afecto, el respeto de sus compañeros. Aunque el hecho de trabajar en equipo no impide que durante su realización pueda existir la camaradería o la amistad, o por el contrario el sentir. Decir que se deberá crear un ambiente de concordia sería una utopía, porque no se trata de evitar desacuerdos y conflictos (en el plano humano siempre van a existir), sino de generar un ambiente crítico, abierto y constructivo.

Las grandes dificultades

Cabe destacar que una de las grandes dificultades de trabajar en equipo es el temor al cambio, entendiendo que como seres humanos preferimos mantenernos en nuestra zona de confort, con la cual ya estamos habituados y en la que manejamos nuestras relaciones. Es decir, se presenta una resistencia natural al cambio ante situaciones nuevas y por ello se requiere de planeación, constancia y evaluación, para obtener los beneficios esperados.



Sin embargo, esta resistencia al cambio no es exclusiva de trabajadores, sino también de empleadores, de directivos de empresa y de líderes sindicales, quienes piensan que otorgar autoridad o responsabilidad representa resistencias, complicaciones y sobre todo riesgo, sin considerar que el trabajo consiste precisamente en arriesgarse a cometer equivocaciones.

Algunas empresas que hacen del trabajo en equipo un elemento de su cultura organizacional, mencio-

nan que no es la solución a todos los problemas y situaciones que se presentan, sin embargo, es una forma adecuada y eficiente para hacer frente a un gran número de ellas. Por lo tanto, el trabajo en equipo facilita la interacción entre los miembros de los equipos de trabajo con los niveles de mando y supervisión en la empresa, para la toma de decisiones y la solución de problemas.

Entre líderes

El papel del líder

El éxito o fracaso en las metas de un equipo de trabajo, depende en gran medida del líder que lo dirija, y del grado de aceptación que los miembros tengan de él. Por lo tanto, considerando la necesidad del orden, disciplina y jerarquía en un equipo de trabajo, la figura del líder se hace indispensable y su posición tiene dos características: por una parte, su función tiene mayor relación con los aspectos humanos que con los técnicos, y por la otra, puede ser ocupada por diferentes personas, dependiendo de las necesidades y situaciones a las que se enfrente el equipo.

En un equipo de trabajo, el buen líder busca el éxito del equipo en el desarrollo de la tarea, y el bienestar grupal sin desinteresarse de los individuos. Las funciones que debe desarrollar son: mantener siempre viva y actualizada la importancia del propósito, las metas y el enfoque de trabajo en todos los integrantes del equipo, acrecentar la confianza, reforzar de manera constante el crecimiento de los integrantes, manejar adecuadamente las relaciones externas del equipo, generar de manera permanente oportunidades de desarrollo y superación personal, realizar un trabajo efectivo y gestionar el liderazgo de otros miembros del equipo.

Aclamar a las personas

Es importante resaltar que el papel del líder en cualquier organización pública, privada o de asistencia social, y hasta en las acciones de los gremios sindicales, no consiste en aclamar las conquistas laborales, las ventas, las instalaciones, las marcas o los productos, lo mejor de todo es aclamar a las personas. Es decir, el trabajo en equipo está hecho por personas, gracias a ellas y sólo a ellas, se pueden obtener logros que se deben compartir.

Además, todo trabajo en equipo debe llevar una meta comprendida y compartida por todos, así como

ciertos valores que deben orientar los planes, las decisiones y las actuaciones, pero si la gente no respeta las metas y los valores de la organización, deberá buscar trabajo en otra parte, ya que el futuro de la empresa es demasiado importante como para convertirlo en rehén de caprichos o egos personales.

Conquistar nuevos hábitos

Considerando que cambiar, no significa únicamente deshacerse de los viejos hábitos sino desarrollar hábitos nuevos para reemplazar a los viejos, es necesario implementar acciones educativas y estratégicas de liderazgo y trabajo en equipo, para el futuro de nuestra nación.

El trabajo en equipo permite incrementar la productividad y competitividad, tanto de las empresas como de las personas, veamos algunas aportaciones:

Productividad	Competitividad
Permite establecer y alcanzar con mayor rapidez, estándares de eficiencia y calidad.	Permite la multihabilidad de aquellos que trabajan en equipo.
Permite la difusión y aceptación de los objetivos organizacionales, convirtiéndolos en objetivos de los equipos de trabajo.	Incrementa la capacidad creativa e innovadora, para dar respuesta a las demandas del mercado.
Incrementa el valor agregado de los productos y/o servicios.	Cualifica a las personas en diferentes competencias laborales, dándoles más opciones de trabajo.

La productividad: un medio no un fin

El fenómeno de la productividad empresarial ha sido estudiado desde diversas perspectivas y diferentes disciplinas. Sin embargo, enfoques tan diversos han provocado mucha confusión. Partiendo de que el incremento de la productividad no es un fin en sí mismo, sino que debe verse como un medio para elevar la competitividad de las empresas mexicanas, de tal forma que estén en condiciones de generar más puestos de trabajo y mejor remunerados. A continuación desarrollo una propuesta integral sobre el concepto de la productividad del trabajo, entendiéndola como un fenómeno en el cual se intersectan, al menos, cuatro dimensiones: una conceptual, una metodológica, una política y una macroeconómica.

La dimensión conceptual

Para poder comprender en toda su magnitud el concepto de productividad, es imprescindible tener claro previamente, cuál es la naturaleza del territorio en donde tiene lugar: la empresa.

Una definición integral de *empresa privada*, es la siguiente: *espacio físico (o virtual) dentro del cual tiene lugar un conjunto de procesos de transformación (de materia, energía e información) organizados y orientados hacia la generación de un*

bien o servicio, para obtener en forma sostenida, la máxima ganancia posible para sus propietarios (a través de la venta en el mercado de un bien o servicio) y que tiene como soporte interno, determinadas relaciones sociales.

Como podemos ver, esta definición abarca tres aspectos: uno técnico, al entender a la empresa como un conjunto de procesos de transformación; uno económico, en función de los objetivos que persigue; y uno social, en términos de las relaciones que tienen lugar entre los actores empresariales dentro de su propio funcionamiento cotidiano. Las principales relaciones sociales empresariales son: las políticas, que tienen lugar entre los dueños de la empresa (empleadores) y los trabajadores asalariados; las de autoridad, que se dan entre jefes y subordinados; las administrativas, que tienen lugar entre los diferentes departamentos o áreas formales de la empresa; las informales, que están representadas por las relaciones interpersonales de los trabajadores; y finalmente, las tecnológicas, que tienen lugar entre los trabajadores y sus equipos, herramientas y máquinas de trabajo.

Ahora bien, la productividad de las empresas ha sido definida en forma clásica como la relación entre resul-

El fenómeno de la productividad rebasa por mucho las cuatro paredes de la empresa, es necesario contar con una visión integral que contemple desde el concepto hasta su dimensión macroeconómica.

Arturo Andrés Pacheco Espejel

Cuenta con un doctorado en Planificación Económica, actualmente es profesor-investigador de tiempo completo en la Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas, UPIICSA, del IPN; ha sido conferencista a nivel nacional e internacional. Es autor del libro *La productividad bajo sospecha* y ha publicado diversos artículos en periódicos de circulación nacional y revistas especializadas.

apacheco@ipn.mx

tados obtenidos por un proceso y los insumos utilizados¹. Como se puede apreciar, esta definición de productividad resulta estrecha ya que sólo hace énfasis en los resultados de los procesos y deja fuera, justamente, todo lo que sucede dentro del proceso de transformación.

Según definimos anteriormente a la empresa, un concepto de productividad tendría que referirse a sus tres componentes: el técnico, el económico y el social; por lo que tendría que involucrar la mejora de los procesos de transformación al interior de la empresa, la mejora en el logro de sus objetivos y la mejora de las relaciones sociales que tienen lugar en su interior y sustentan su funcionamiento. Así pues, una concepción amplia de productividad es la siguiente: *cualidad emergente de los procesos transformadores que tienen lugar en la empresa y que hace que mejoren sistemáticamente y en todos los sentidos*. Es decir, la productividad en su sentido amplio, puede ser entendida como un proceso continuo y permanente de mejora de los procesos de trabajo que se dan al interior de las empresas.

Dimensión metodológica

¿Cómo lograr que la cualidad emergente de mejora surja sistemáticamente en todos y cada uno de los procesos de la empresa? Aquí nos adentramos en la dimensión metodológica de la productividad. Primeramente se recomienda definir cuáles son los factores que posibilitan la mejora de los procesos en los que ya se obtuvieron resultados una vez ejecutados los procedimien-

tos, y simultáneamente, ubicar los parámetros de referencia que permitan evaluar si están teniendo lugar las mejoras deseadas. (Ver fig. 1).

La puesta en marcha de los *procesos mejorando* implica que la ejecución de los procedimientos se lleve a cabo según lo diseñado, pero que en caso de requerirse, se rediseñen para continuar con la mejora sostenida y global de toda la empresa. Ahora bien, los resultados de las mejoras pueden determinarse con base en cuatro dimensiones: cantidad, calidad, tiempo y dinero; es decir, todo proceso puede medirse con base en estas cuatro dimensiones, dando lugar a lo que yo llamo, las variables básicas para la medición de la productividad. (Ver fig. 2)

En relación a los factores o condiciones que posibilitan la mejora de los procesos productivos con el fin de obtener los mejores resultados posibles, ubico seis: la *inversión productiva* suficiente para provocar la

emergencia de la mejora de los procesos; la *dirección* adecuada y oportuna en los diferentes niveles de la empresa, para coordinar y asegurar que los cuatro factores restantes se encuentren en las cantidades y las calidades adecuadas; la *motivación* de todos los trabajadores en todos los niveles, de manera que se involucren y quieran mejorar sus procesos; la *capacitación* efectiva y precisa que requiere cada trabajador en todos los niveles para desempeñar su trabajo correctamente; la *materia prima innovándose* (I-D), lo cual implica adecuar permanentemente los materiales para provocar la mejora continua de los procesos; la *tecnología innovándose* (I-D), es decir, la actualización de la tecnología (no necesariamente de punta) para la mejora de los procesos. Si estos seis factores se encuentran en el balance adecuado se tendrán las condiciones para provocar la mejora sistemática de los procesos de trabajo. (Ver fig. 3)

La determinación de los parámetros de referencia se convierte en un ele-

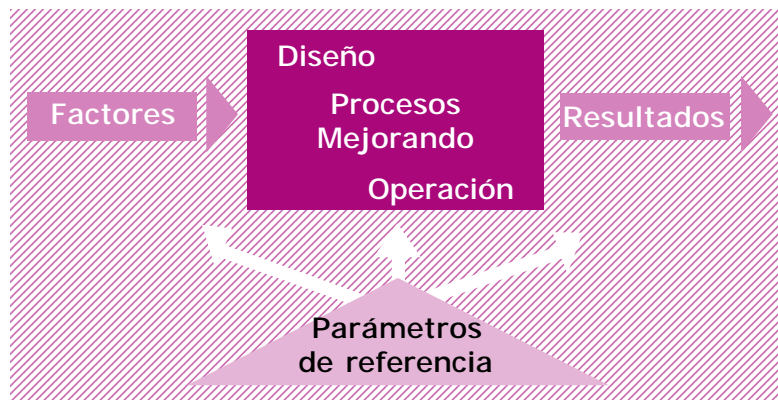


Figura 1. Esquema Básico de la Productividad

Dimensión	Insumos	Proceso	Resultados
Cantidad	Eficiencia	Productividad estrecha	Cantidad (efectividad volumétrica)
Calidad	Calidad (Especificaciones)	Calidad (Especificaciones)	Calidad (Expectativas de usuario)
Tiempo	Rotación de inventario	Flexibilidad (tiempo de producción)	Oportunidad (Efectividad temporal)
Dinero	Costos de los insumos	Costos de producción	Precio de venta

Figura 2. Matriz de las variables básicas para la Medición de la Productividad

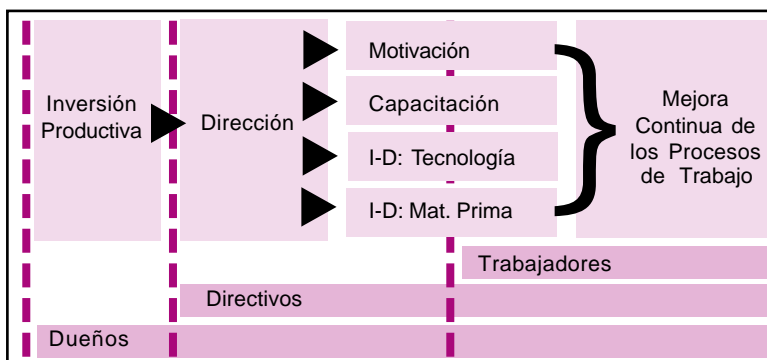


Figura 3. Factores claves de la productividad empresarial

mento fundamental para evaluar, tanto los resultados como los propios factores de la productividad arriba desarrollados, de tal forma que permitan ubicar desviaciones, fallas y errores al ejecutar los procesos de trabajo.

Ahora bien, una vez ubicados los factores, los resultados y los parámetros de referencia, es necesario cerrar un primer círculo de mejora, elaborando un diagnóstico para ubicar los problemas y las posibles causas que obstaculizan la mejora de los procesos, para posteriormente diseñar una estrategia de solución a dichos proble-

mas, la cual necesariamente estaría dirigida hacia el aseguramiento de los seis factores que hemos mencionado. Esta serie de acciones deberán convertirse en una espiral que provoque la mejora continua. (Ver fig. 4)

Dimensión política

Muchas propuestas académicas que giran alrededor de la mejora de la productividad se quedan, en el mejor de los casos, en la dimensión metodológica; sin embargo y partiendo de la propia definición de empresa, existe una dimensión más: la política. Esta dimensión consiste,

justamente, en las negociaciones obrero-patronales que necesariamente tendrán que darse para poder lograr que los seis factores de la productividad vistos líneas arriba, se den en los mejores términos. Estamos hablando concretamente de la negociación con los sindicatos, referida a la repartición de los beneficios que se puedan generar por el mejoramiento sistemático de los procesos de trabajo.

Dimensión macroeconómica

Ahora bien, como las empresas no son islas que funcionen y busquen la productividad en forma independiente y separada del tejido económico, es imposible esperar, por ejemplo, que una empresa mexicana pueda incrementar su productividad si las condiciones macroeconómicas le son adversas, por ejemplo: si no hay disponibilidad local de tecnología y tiene que importarla; si la infraestructura de comunicaciones es deficiente e incrementa los costos de transporte; si los operarios, mandos medios o gerentes, egresados de las escuelas nacionales, no tienen los conocimientos ni las habilidades necesarias para mejorar sus procesos de trabajo; si las políticas gubernamentales de comercio obstaculizan, tanto la importación como la exportación; si las políticas financieras a nivel gubernamental elevan los costos del crédito y del dinero en general. Hablamos entonces, de una cuarta dimensión macroeconómica de la productividad.

La consideración de esta cuarta dimensión nos conduce a reflexionar sobre lo siguiente: *si realmente se*

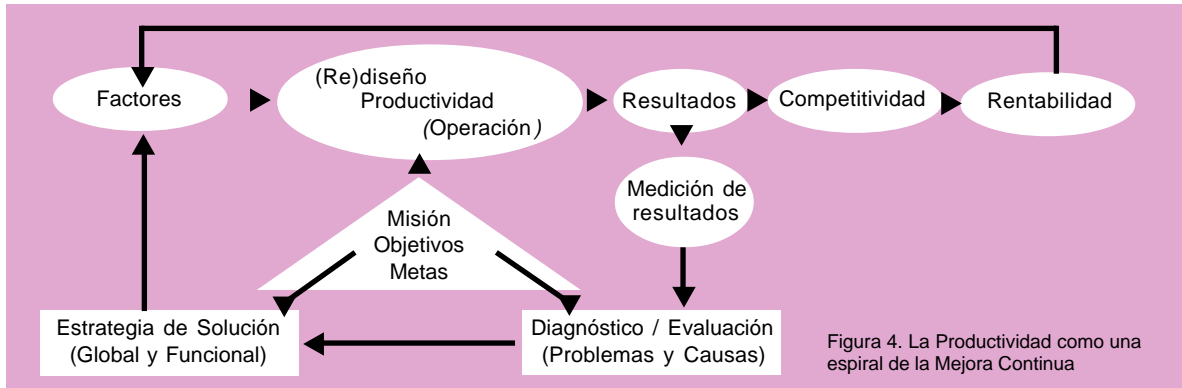


Figura 4. La Productividad como una espiral de la Mejora Continua

pretende mejorar la productividad de las empresas en nuestro país, se requiere, necesariamente, de una Estrategia Nacional de Productividad, consensuada entre los principales actores productivos: gobierno, empresarios, trabajadores, y universidades.

Conclusiones

- El fenómeno de la productividad rebasa con mucho las cuatro paredes de la empresa. Es necesario contar con un *abordaje integral* que contemple, desde el concepto hasta su dimensión macroeconómica, pasando por la dimensión metodológica y la política.
- Finalmente, la productividad debe entenderse como *un medio y no como un fin*. En este sentido, la productividad en las empresas mexicanas deberá servir como palanca para generar más empleos y mejor remunerados; y esto sólo se puede conseguir, si conceptualizamos a la productividad en su sentido amplio. La productividad vista en sentido estrecho de *hacer más con menos* lo único que genera es: más desempleo, malestares al ope-

rar los procesos de trabajo y ambiente laboral negativo.

- El incremento de la productividad al interior de la empresa es *responsabilidad de todos* los actores: dueños, directivos y trabajadores; pero, *no todas las responsabilidades son iguales*; es decir, el principal responsable es el dueño de la empresa ya que de él depende que haya la suficiente inversión productiva para asegurar los factores que posibilitarán la mejora sistemática de los procesos (incluida la capacitación y la motivación de los trabajadores); en segundo lugar está la responsabilidad de los directivos, una vez que son ellos los encargados de tomar las decisiones estratégicas y operativas y que deberán combinar adecuadamente los factores y condiciones necesarias para provocar la mejora continua de los procesos; y en tercer lugar está la responsabilidad de los trabajadores, quienes deben involucrarse seriamente, en la mejora cotidiana de sus procesos de trabajo.

Urge contar con una *Estrategia Nacional de Productividad* en nuestro país de mediano y largo plazo, y

consensuada por los principales actores económicos: empresarios, trabajadores (junto con sus organizaciones sindicales) y directivos.

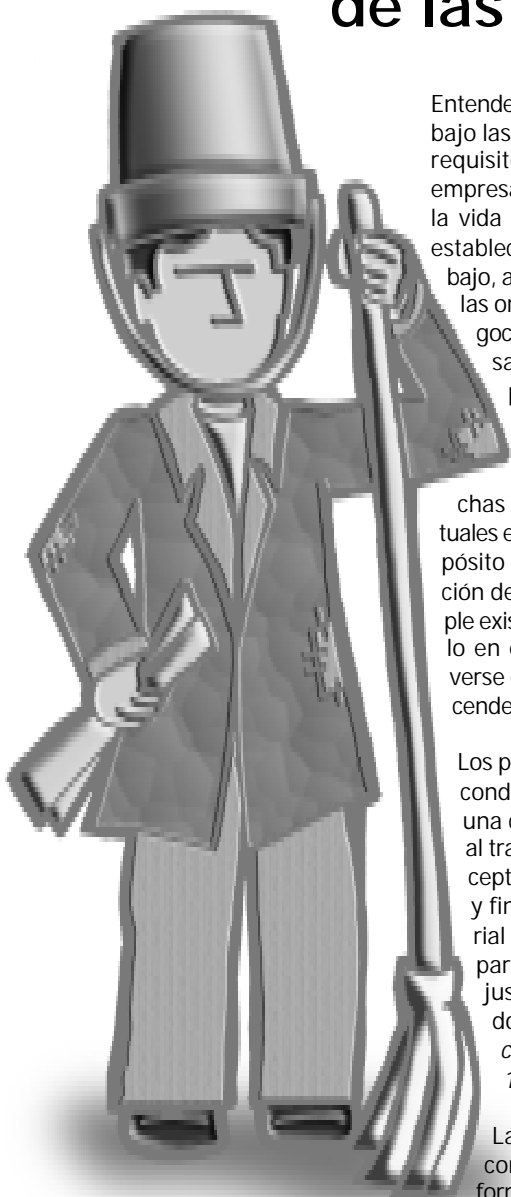
Bibliografía

- Kast, F. E., y Rosenzweig, J. E. (1987) *Administración en las organizaciones. Enfoque de sistemas y contingencias*. (4ª edición). McGraw Hill, México.
- Sumanth J. David. *Ingeniería y administración de la productividad*. McGraw Hill, México, 1994.
- Pacheco Espejel, Arturo A. *La productividad bajo sospecha*. (1ª Edición) Ed. Cenpro. México, 2002.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). *EIABC de la Productividad*. México, 1995.

¹ David J. Sumanth la define como sigue: "Productividad total: es la razón entre la producción total y la suma de todos los factores de insumo". (Sumanth J. David. *Ingeniería y administración de la productividad*. McGraw Hill, México, 1994.) En México, el propio Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), tiene una definición en términos parecidos: "La productividad es la relación entre la producción de bienes, en el caso de una empresa manufacturera, o ventas en el de los servicios, y las cantidades de insumos utilizados. De esta manera, el concepto de productividad es igualmente aplicable a una empresa industrial o de servicios, a un comercio, a una industria o al agregado de la economía". Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). *EI ABC de la Productividad*. México, 1995, p.6.

Trabajando seguros

La persona y su integridad, el objetivo de las condiciones de trabajo



Entendemos por condiciones de trabajo las normas que establecen los requisitos que deben cumplir las empresas para preservar la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, así como las prestaciones que las organizaciones sindicales negocian para proteger o compensar a los hombres y mujeres por el trabajo desempeñado.

Los orígenes y fines de dichas normas emanan de las actuales exigencias de la vida y su propósito consiste en elevar la condición del ser humano sobre la simple existencia animal, para colocarlo en el plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la trascendencia.

Los principios y normas sobre las condiciones de trabajo arriban a una conclusión final: el derecho al trabajo en su más amplio concepto; estableciendo como base y fin último, el bienestar material y espiritual del trabajador, para aspirar a una verdadera justicia social, tal y como quedó establecido en la *declaración de derechos sociales de 1917*.

La Ley Federal del Trabajo contiene derechos, los cuales forman parte de las condiciones

de trabajo que toda persona debe tener en la empresa donde labore, mismas que deberán estar contenidas en un contrato colectivo, individual de trabajo o incluso de manera verbal, tales como son vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, seguridad social —afiliación al IMSS—, forma, lugar y tiempo de pago del salario, días de descanso, duración de la relación de trabajo —por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado—, tiempo extraordinario trabajado, pago de utilidades generadas por la empresa en todo un ejercicio fiscal, y algunas otras como vales de despensa, bono de productividad, premio de asistencia, etcétera. Así mismo se establece cuál será la jornada de trabajo, que es el tiempo durante el cual el trabajador estará a disposición del empleador para prestar su actividad, las jornadas de trabajo las fijarán el empleador y el trabajador, y no deberán exceder de los máximos legales, diurna por ocho horas de trabajo, nocturna por siete horas de trabajo y mixta por siete horas y media de trabajo.

Marco jurídico

En la legislación laboral se encuentran plasmados principios y normas que las condiciones de trabajo deben contener, los cuales deben ser repetados por los empleadores en toda relación de trabajo.

Entendemos por condiciones de trabajo las normas que establecen los requisitos que deben cumplir las empresas para preservar la salud y la vida de los trabajadores.

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo

Este reglamento, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de enero de 1997, es de observancia general en todo el territorio nacional, y sus disposiciones, son de orden público e interés social, su objeto es establecer las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, tendientes a lograr que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores, conforme lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y los tratados internacionales celebrados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos en dichas materias.

Ley Federal del Trabajo

Artículo 1. *La presente ley es de observancia general en toda la república y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A", de la Constitución.*

Artículo 2. *Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.*

Artículo 3. *El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones*

que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 4. *No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de este derecho sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:*

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores.

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

Artículo 5. *Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:*

I. Trabajos para niños menores de catorce años;

II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna y tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X. La facultad del patrón de retener salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley (artículo 56 LFT).

Modificación de las condiciones de trabajo

El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen, artículo 57 LFT.

Jornada Legal

Será de 8 horas diarias de labores, de conformidad con el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción primera.

Siniestro en mina de carbón

El pasado 19 de febrero de 2006, en la mina de carbón Pasta de Conchos en el municipio San Juan de Sabinas, Coahuila, se registró una explosión que tuvo como consecuencia, lamentablemente, la muerte de 65 trabajadores mineros que quedaron atrapados.

A consecuencia de este siniestro, el ejecutivo federal dio instrucciones para que se investiguen las causas del accidente en la mina, a fin de conocer con claridad las verdaderas condiciones laborales de quienes perecieron cuando ocurrió la explosión y así mismo que todas las partes involucradas pongan mayor atención en la supervisión en todos los centros de trabajo, para que se labore con seguridad y con to-

das las condiciones de trabajo adecuadas a cada actividad que realicen las empresas.

Según nota publicada en El Universal, el 22 de febrero de 2006, las industrias minera, del transporte de carga y de la construcción registran el mayor índice de defunciones por accidentes de trabajo, pues suman cerca de 200 fallecimientos en el último año, además, según reportes del Instituto Mexicano del Seguro Social y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la extracción del carbón mineral, grafito y minerales no metálicos y metálicos en minas de profundidad y a cielo abierto, perdieron la vida 19 personas. En ese lapso, en el mismo sector, se registran 3 mil 53 casos de accidentes y enfer-

medades de trabajo, mientras que en el ámbito mundial, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son 270 millones.

De acuerdo con reportes del IMSS y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aunque en los últimos 10 años han bajado los accidentes laborales en México, éstos son cada vez más graves y dejan secuelas permanentes en el trabajador.

Datos de esas dependencias señalan que, en promedio, la tasa de incidencia es de 2.18, comparada con la de 1995 que era de 4.21 por ciento. Las entidades con mayor riesgo son: Distrito Federal, Jalisco, Nuevo León, Estado de México, Veracruz y Guanajuato.

Crédito de nómina

¿cuál conviene más?

Cada vez resulta más común que las empresas paguen la nómina de sus empleados a través de un depósito bancario, esta modalidad de pago, además de seguridad, ofrece a los trabajadores la posibilidad de solicitar un crédito vía nómina.

Sin que la CONDUSEF induzca a la contratación de un préstamo de este tipo, la Comisión considera que este nuevo producto financiero resulta de mucha utilidad para los usuarios que necesitan cubrir alguna deuda o imprevisto. Sin embargo, advierte que quien opte por este mecanismo verifique las condiciones del crédito con cada institución bancaria, ya que aun cuando algunos bancos no cobran comisión por apertura, otros cobran hasta 276.00 pesos. Ade-

más como cualquier crédito, el de nómina genera intereses que deben considerarse, para lo cual se recomienda estudiar las opciones que ofrecen los bancos.

Para tomar en cuenta

1. Es importante mencionar que el banco hará los descuentos en su cuenta de nómina y éstos pueden ser semanales, quincenales o mensuales.

Se recomienda preguntar la periodicidad de los pagos desde el momento de contratar.

2. Hay algunos bancos que ofrecen un seguro de desempleo, pregunte si el crédito que contrata lo incluye, ya

que esto puede ayudar en caso de una eventualidad.

3. En la mayoría de los créditos, los bancos ofrecen la opción de realizar pagos anticipados sin que exista penalización alguna. Pregunte a partir de qué monto puede usted realizarlos.

4. El CAT y las cantidades incluyen IVA.

5. Generalmente los bancos ofrecen hasta 3 meses de sueldo, pero recuerde que la cantidad prestada dependerá de la capacidad crediticia.

6. Verificar que las condiciones del crédito a contratar ya que por razones de espacio, en el cuadro sólo mostramos las más importantes.

El siguiente cuadro muestra un ejercicio en donde una persona solicita en el banco en el que recibe su nómina, un préstamo por diez mil pesos para pagarlo en un plazo de 12 meses (24 quincenas).

Fuente: Cuadro elaborado por CONDUSEF con datos obtenidos de las páginas de internet y de las sucursales de los bancos.

(*) En Ixe Banco se calculó el promedio simple en la cantidad a pagar quincenalmente ya que dicha cantidad varía debido a que los pagos a capital son iguales durante toda la vida del crédito.

Para Santander Serfin se hizo el mismo cálculo, ya que el pago quincenal, varía por el comportamiento en el cobro del IVA de los intereses.

(**) CAT. Costo Anual Total. Según metodología del Banco de México, el CAT permite conocer y comparar los costos directos inherentes a los créditos cuyas características sean similares.

(***) No aplica, significa que la institución no contempla ese concepto.



Crédito de nómina por 10 mil pesos

Institución y nombre del crédito	Comisión por apertura	Seguro de vida	Pago quincenal	Monto total	CAT (**) anualizado
Banca Afirme <i>Mi prestamo</i>	El crédito se otorga dependiendo de las características particulares de cada cliente				
Banco del Bajío <i>CrediBajío Nómina</i>	\$ 230	\$ 91.20 (Pagos quincenales de \$3.80)	\$ 483.80	\$ 11,841.20	39.79 %
Banamex <i>Adela</i>	Sin costo	Sin costo	\$ 526.87	\$ 12,644.88	58.97 %
BBVA Bancomer <i>Creditón Nómina</i>	Sólo ofrece crédito a plazo de 36 meses				
Banorte <i>Credito de nómina</i>	\$ 276.00	Sin costo	\$ 529.46	\$ 12,983.04	70.03 %
Banco Inbursa <i>Crédito efe</i>	Sin costo	No aplica (***)	\$ 513.85	\$ 12,332.40	51.10 %
Banregio <i>Regio Nómina</i>	Sin costo	No aplica (***)	\$ 536.53	\$ 12,876.72	64.97 %
HSBC <i>Anticipo de Nómina</i>	No proporcionó información				
Ixe Banco <i>Credinómina Ixe</i>	Sin costo	Sin costo	Promedio (*) \$ 489.04	\$ 11,737.05	39.12 %
Santander <i>Serfin Crédito Nómina</i>	\$ 144.00	\$ 57.00	Promedio (*) \$ 486.94	\$ 11,887.56	41.61 %
Scotiabank <i>Inverlat Credisponible</i>	Sin costo	Sin costo	\$ 499.20	\$ 11,980.80	42.55 %

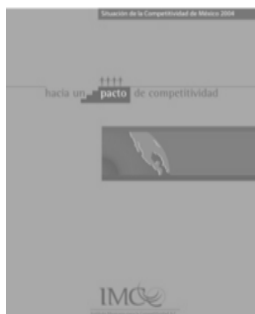
Para saber más sobre el mundo del trabajo



Luis Rubio y Verónica Baz, *El poder de la competitividad*, México: Fondo de Cultura Económica, Centro de Investigación para el Desarrollo, A. C., México 2005

La capacidad para competir lo es todo, pues de ella se derivan la riqueza, el crecimiento económico, los empleos y la mejoría en los niveles de vida de una población. Pero mientras que la competitividad es asunto de las empresas, lo que importa al gobierno y al país es la productividad. Solamente elevando la productividad se hace posible la competitividad de las empresas y, con ello, la generación de riqueza, empleos y mejores ingresos. Esta

obra esta motivada por la urgencia de encontrar soluciones a los grandes y pequeños retos que nos aquejan y erosionan la posición competitiva del país de maneja sistemática. Sin empresas que tengan éxito y sin un entorno que lo haga posible, el país continuará rezagándose y el crecimiento económico será limitado. Existen varias salidas para sacar al país de la atonía que lo caracteriza; ésta es la motivación del presente estudio.



Hacia un pacto de competitividad, IMCO, 2005, Ed. Grupo Impresores Unidos

Si bien en este libro se presenta información o ideas conocidas por todos, lo que lo hace distinto es que nunca se había analizado la importancia de todas ellas juntas de cara a la competitividad.

Ciertamente, el libro no es exhaustivo en cuanto a que existen otros problemas que no están reconocidos en el mismo, que también son obstáculo para la mejora, pero la síntesis que aparece en este trabajo, aspira a ser un paso significativo hacia la definición lo más completa posible, de toda la problemática en conjunto.

La competitividad está limitada por factores de diversa índole y naturaleza. La responsabilidad de mejorar no es exclusiva de alguien en particular, sino que en ella tienen mucho que aportar los actores federales y estatales, públicos y privados. Sin dudas, incumbe e influye a todos sin excepción porque finalmente beneficia o perjudica a todos por igual.

Este trabajo de investigación pretende servir, al menos, como punto de partida para su reflexión acerca de las tareas y acciones necesarias para México, que en mayor o menor medida dependan de todos.

Información económica

Consulta el Boletín de Información Económica en
www.conampros.gob.mx

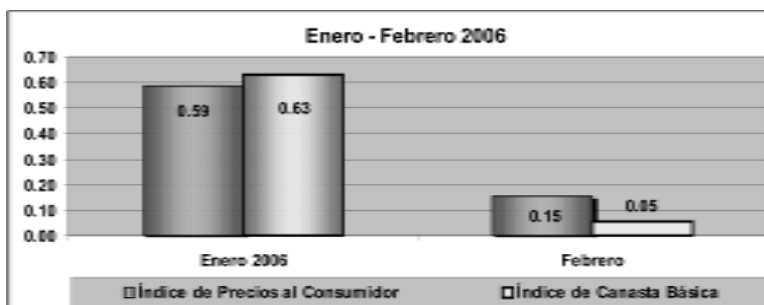
Durante febrero de 2006, la inflación en los precios al consumidor marcó un incremento promedio de 0.15 por ciento, lo que comparado con el mes anterior significó un incremento inflacionario de casi 75 por ciento inferior. Este 0.15 por ciento, en relación con el 0.33 por ciento registrado en el mismo mes de 2005, también significó un abatimiento inflacionario considerable. De manera acumulada, la inflación en los dos primeros meses del año ascendió a 0.74 por ciento, es decir, poco más del doble que la registrada el año anterior.

Por lo que respecta a los precios de los 80 productos y servicios de la canasta básica, la inflación oficial arrojó un incremento promedio de 0.05 por ciento para febrero de 2006, lo que comparado al 0.63 por ciento del mes anterior logró abatir casi por completo el incremento inflacionario mensual. De manera acumulada, para los dos primeros meses del año, el incremento promedio en la inflación experimentada en los bienes y servicios básicos, sumó 0.68 por ciento, lo que en relación al mismo lapso del año anterior (0.70 por ciento) fue casi similar.

Inflación, precios al consumidor y precios canasta básica enero - febrero 2006

MES / AÑO	PRECIOS CONSUMIDOR			PRECIOS CANASTA		
	ÍNDICE*	INCREMENTO PORCENTUAL		ÍNDICE	INCREMENTO PORCENTUAL	
		MENSUAL	ACUMULADO		MENSUAL	ACUMULADO
Diciembre 2005	116.301	—	—	119.848	—	—
Enero 2006	116.983	0.59	0.59	120.601	0.63	0.63
Febrero	117.162	0.15	0.74	120.664	0.05	0.68

* Índice Nacional de Precios al Consumidor. Banco de México.



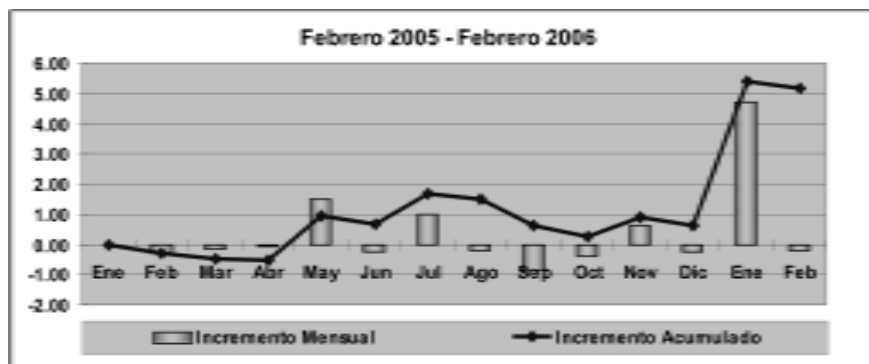
Indicadores

Salario promedio de cotización al IMSS febrero 2005 - febrero 2006

MES / AÑO	PESOS DIARIOS*	INCREMENTO PORCENTUAL	
		MENSUAL	ACUMULADO
2005			
Febrero	188.40	-0.32	-0.32
Marzo	188.10	-0.16	-0.48
Abril	188.00	-0.05	-0.53
Mayo	190.80	1.49	0.95
Junio	190.30	-0.26	0.69
Julio	192.20	1.00	1.69
Agosto	191.80	-0.21	1.48
Septiembre	190.20	-0.83	0.63
Octubre	189.50	-0.37	0.26
Noviembre	190.70	0.63	0.90
Diciembre	190.20	-0.26	0.63
2006			
Enero	199.20	4.73	5.40
Febrero	198.80	-0.20	5.19

* Promedio de la población asalariada permanente. INEGI.

Para febrero de 2006, el salario integrado promedio con el cual cotizan los trabajadores afiliados en forma permanente y eventual en el IMSS ascendió a 198.80 pesos diarios, lo que en comparación al mes anterior disminuyó 0.40 pesos, equivalente a 0.20 por ciento, siendo esta disminución inferior a la registrada en febrero de 2005 (0.32). Tomando como referencia el mismo mes del año anterior, anualmente, dicha cotización promedio de los trabajadores marcó un incremento de 5.19 por ciento.

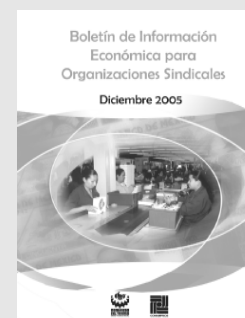
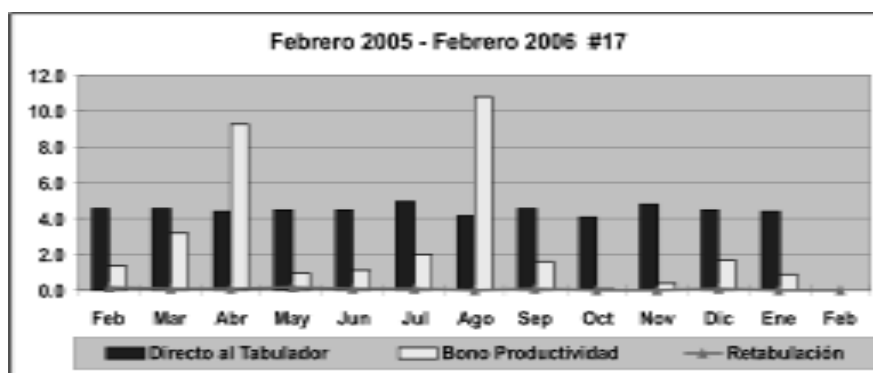


* Promedio de la población asalariada permanente. INEGI.

Incremento por revisiones salariales y contractuales febrero 2005 - febrero 2006

MES / AÑO	INCREMENTO PORCENTUAL		
	DIRECTO AL TABULADOR	BONO DE PRODUCTIVIDAD	RETABULACIÓN
2005			
Febrero	4.6	1.4	0.2
Marzo	4.6	3.2	0.1
Abril	4.4	9.3	0.1
Mayo	4.5	1.0	0.2
Junio	4.5	1.1	0.1
Julio	5.0	2.0	0.1
Agosto	4.2	10.8	0.001
Septiembre	4.6	1.6	0.1
Octubre	4.1	0.1	0.003
Noviembre	4.8	0.4	0.01
Diciembre	4.5	1.7	0.1
2006			
Enero	4.4	0.9	0.02
Febrero	4.2	1.4	0.01

En febrero de 2006, los incrementos obtenidos con motivo de las revisiones salariales y contractuales efectuadas por las organizaciones sindicales en empresas de competencia federal promediaron 5.61 por ciento, correspondiendo 4.2 por ciento de incremento directo al tabulador de salarios, 1.4 por ciento al bono de productividad y 0.01 por ciento a negociaciones de retabulación salarial. En comparación al incremento obtenido en febrero de 2005 (6.2 por ciento), este año el incremento (sumadas las tres) fue 9.5 por ciento inferior.



Ahora puedes descargar de la página de internet del CONAMPROS el boletín económico en su versión electrónica, para ello necesitas tener una versión del programa Acrobat Reader.

Instrucciones:

Entrar a la página, en la sección Publicaciones y dar la instrucción para descargar el archivo Boletín Económico con extensión PDF.

Indicadores

Tasa de desempleo abierto y trabajadores asegurados en el IMSS enero 2005 - enero 2006

MES / AÑO	TASA PORCENTUAL DE DESEMPLEO ABIERTO*	TOTAL TRABAJADORES ASEGURADOS**	TRABAJADORES ASEGURADOS EN EL IMSS			
			AUMENTO (PERSONAS)		INCREMENTO PORCENTUAL	
			MENSUAL	ACUMULADO	MENSUAL	ACUMULADO
2005						
Enero	3.75	12,577,182	—	—	—	—
Febrero	3.93	12,688,871	111,689	111,689	0.89	0.89
Marzo	3.95	12,711,351	22,480	134,169	0.18	1.07
Abril	4.20	12,801,940	90,589	224,758	0.71	1.79
Mayo	4.29	12,823,530	21,590	246,348	0.17	1.96
Junio	3.54	12,847,253	23,723	270,071	0.18	2.15
Julio	3.50	12,896,725	49,472	319,543	0.39	2.54
Agosto	4.05	12,951,497	54,772	374,315	0.42	2.98
Septiembre	3.70	13,079,719	128,222	502,537	0.99	4.00
Octubre	3.57	13,222,107	142,388	644,925	1.09	5.13
Noviembre	2.99	13,334,607	112,500	757,425	0.85	6.02
Diciembre	2.84	13,184,863	-149,744	607,681	-1.12	4.83
2006						
Enero	3.53	13,222,283	37,420	645,101	0.28	5.13

* Encuesta Nacional de Empleo. INEGI.

** Incluye a trabajadores asalariados permanentes y eventuales. IMSS

En enero de 2006, de la población en edad y condiciones de trabajar (Población Económicamente Activa), el 3.53 por ciento se encontró en situación de desempleo abierto al no contar con una ocupación formal laboral, ello significó que en comparación al mes anterior el desempleo se incrementara en poco más de 24 por ciento, en tanto que anualmente respecto al mismo mes de 2005, la proporción de personas desempleadas se redujo en casi un 6 por ciento al bajar desde 3.75 por ciento.

Por otra parte, durante el mismo mes de enero de 2006, el número de trabajadores con un empleo formal, es decir, registrados de manera permanente y eventual en el IMSS, aumentó en 37 mil, 420 personas, respecto

a lo registrado en el mes previo, lo cual significó un incremento de 0.28 por ciento. De manera anual respecto al dato del mismo mes de 2005, el empleo formal registró 645 mil 101 trabajadores ocupados adicionalmente, lo que significó una mejoría de 5.13 por ciento en el nivel de ocupación.

