

# EL ENTORNO ECONOMICO-LABORAL MUNDIAL Y SU IMPACTO EN MEXICO

Jacinto García Flores<sup>1</sup>  
José Arturo Fuentes Rojas<sup>2</sup>  
Ana Lilia Silva Ambríz<sup>3</sup>

## RESUMEN.

En este artículo se analiza la forma en que la globalización y el neoliberalismo han incidido para que en el mundo y en México en particular, se cambien los sistemas de producción y las actitudes y aptitudes de los trabajadores en aras de aumentar la producción de las empresas, que de esta manera hacen más con menos.

**Palabras clave:** Globalización, neoliberalismo, sistemas productivos.

## ABSTRACT.

This paper analysis the way in which the globalization and the neoliberalism have influenced, in the world and particularly in Mexico, for changing the production system as well as employee's attitudes and skills with the aim of increasing the output of enterprises, which in this form they do more with less resources.

**Key words:** Globalization, neoliberalism, productive systems.

**Clasificación JEL:** M11, M16, P12.

---

<sup>1</sup> Profesor - Investigador y Coordinador del Centro de Investigación de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel II. E – mail: [garflor@yahoo.com](mailto:garflor@yahoo.com)

<sup>2</sup> Profesor - Investigador de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

<sup>3</sup> Profesora - Investigadora de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

## 1. INTRODUCCIÓN.

La globalización que actualmente vivimos ha originado que nuestro país sea completamente diferente al que existió en los siglos anteriores, específicamente el XX donde la presencia del llamado Estado Social de Derecho, además de nacionalista fue protector de la empresa mexicana y también de los derechos laborales de los trabajadores.

La aludida globalización ha dado como resultado que en todo el mundo el comercio y la economía se ubiquen en un lugar preponderante, obligando a las empresas a llevar a cabo una “reingeniería total” de sus procesos productivos y todo lo que se relaciona con ellos, logrando incluso modificar las actitudes y aptitudes de los trabajadores, so pena de ser separados de la empresa o bien que la misma sea relocalizada en otra ciudad o país, con la consecuente pérdida de sus fuentes de trabajo y de sus ingresos salariales y prestaciones.

El cambio de actitudes y aptitudes referido lo podemos apreciar al cumplir los trabajadores una serie de condiciones establecidas por la competencia internacional, entre las que se encuentran:

- a. Producir conforme a los estándares requeridos por las normas internacionales de calidad (normas ISO).
- b. Soportar la presión física y mental a la que están sometidos para lograr los objetivos señalados por la empresa.
- c. Observar y cumplir la entrega a tiempo de los productos comprometidos.
- d. Sujetarse a las disposiciones de la división internacional del trabajo, es decir, ciertas piezas de un determinado producto se elaboren en un país, otras en otro y en un tercero se ensamblan para salir al mercado.
- e. En algunos casos trabajar en condiciones adversas de seguridad e higiene y carecer de capacitación y adiestramiento porque su costo es considerado un gasto que hay que evitar.

Dicho de otra forma: las exigencias actuales para lograr el mayor número de metas en el menor tiempo posible obliga a los trabajadores a someterse a condiciones de trabajo muy severas. Trabajo que se caracterizan por lograr metas altas, cubrir horarios extensos y estar expuestos a sufrir riesgos de trabajo, o sea, el éxito económico llega a costa de la salud del trabajador.

Los factores mencionados más los que imperan en los diferentes espacios donde interactúan los trabajadores, como es su familia, sus amigos, sus centros escolares, sus sitios de reunión religiosa, etc., han originado la aparición del estrés, al que se le denomina enfermedad del siglo XXI y cuyo exceso es desencadenante de una serie de enfermedades físicas y mentales que ponen en peligro la salud y en casos extremos, hasta la vida de los trabajadores.

## **2. GLOBALIZACIÓN Y NEOLIBERALISMO EN MÉXICO.**

Quienes hemos tenido la fortuna de vivir parte del siglo XX y lo que va del XXI somos testigos de los cambios que han ocurrido en todo, trátase de la economía, de la seguridad pública, de la educación, de la música, de la ciencia y la tecnología, etc., lo que ha dado como resultado que seamos el país que somos y tengamos la calidad de vida que tenemos, resaltando que la globalización y neoliberalismo son responsables en gran medida de ello, pues sus postulados, de hecho nos han homologado en muchos aspectos con los demás países del mundo, obligando al Estado mexicano a adoptar un papel pasivo en las relaciones interpersonales.

A decir de Armando Elizalde Noria (2007:22) el término globalización fue “propuesto por Theodore Levitt en 1983 para designar una convergencia de los mercados del mundo”, pues gracias a él, “en todas partes se vende la misma cosa y de la misma forma”.

No obstante lo anterior, el mismo autor (Elizalde Noria, Armando. 2007:23) reconoce que “la globalización puede ser reducida, en su más íntima esencia, a la expansión y profundización de la economía capitalista y de sus postulados teóricos, tales como libre competencia, mercado, libre cambio, incremento de exportaciones, etc.”

Si observamos con detalle el mundo que nos rodea nos podemos percatar que la globalización ha aumentado la actividad económica mundial y la eliminación de barreras a la transferencia de capitales, bienes y servicios a través de las fronteras de los distintos países en los cinco continentes.

Por lo que hace al neoliberalismo Adrián Sotelo Valencia (2007:37) señala que se expresa “en la imposición de un conjunto de reformas estructurales y político-sociales cimentadas en la lógica irracional del mercado capitalista, en la privatización de las empresas productivas y de servicios del Estado, en la mercantilización del medio ambiente y de prácticamente todos los espacios de la vida humana y social.”

En el neoliberalismo es básica la desregulación del trabajo “para liberar a la fuerza de trabajo de las ataduras del viejo Estado de bienestar, de los

sistemas proteccionistas y del sindicalismo corporativo que impide su libre conversión en fuerza de trabajo flexible, rotativa y precaria para ajustarla al funcionamiento de los mercados liberalizados.” (Sotelo Valencia, Adrián. 2007:37)

Es pertinente y necesario además, no debemos perder de vista que las crisis económicas como las ocurridas en México, Brasil, Argentina, Rusia y Estados Unidos, entre otras, tienen diferentes causas para su surgimiento, siendo una de ellas el gasto excesivo que llevan a cabo y sus consecuentes desequilibrios económicos, mismas que ocasionan el alza en la tasas de inflación, el aumento de precios de todos los productos, la reducción de salarios y un incremento del desempleo, por lo que se ven obligados a buscar alternativas de solución que permitan la restructuración de dicho capitalismo.

Es en ese momento cuando se dan las condiciones para el surgimiento del neoliberalismo cuyo antecedente lo encontramos en el *laissez faire*, *laissez passer*, o sea, dejar hacer, dejar pasar, consistente en suprimir los obstáculos de toda índole que el Estado impone a las actividades de los particulares y que a partir de la segunda mitad del siglo XX se ha establecido en todo el mundo con el adjetivo de neo o sea, nuevo liberalismo cuyas características son similares a su predecesor, el liberalismo económico, pero con mayor fuerza.

Uno de los rubros que incide en el costo de las mercancías es precisamente los salarios, por ello se trata que sean a la baja y para lograrlo es necesario establecerlo así en el marco jurídico existente, a ello se debe que en México, desde el sexenio de Carlos Salinas de Gortari hasta el de Felipe Calderón se hayan manifestado voces en el sentido de que era necesario reformar la Ley Federal del Trabajo con el propósito de hacer compatible la realidad a la nueva política económica.

Tampoco debemos pasar por alto las consecuencias económicas y sociales que el neoliberalismo ha originado al exigir y lograr la desregulación jurídica cuyos resultados permiten ver que los habitantes de diferentes países en el mundo han disminuido su calidad de vida por los recortes a los salarios, prestaciones salariales y de seguridad social a que han sido sometidos, tal como ha ocurrido en Portugal, Grecia, España e Italia donde se han visto obligados a reformar sus leyes del trabajo y de seguridad social contra los trabajadores y la población en general.

En otras palabras, el neoliberalismo económico ha logrado que las leyes del mercado (oferta y demanda) regulen las relaciones de trabajo y consideren al salario pagado a los trabajadores como un costo que incide en el valor final de un determinado producto por lo que es necesario regularlo.

Observar nuestro entorno nacional permite apreciar como la globalización y el neoliberalismo han hecho que México se desarrolle en un entorno cambiante, en el cual la apertura de mercados, la eliminación de barreras proteccionistas, la competencia franca y la desregulación de los mercados, ha dado como resultado que la fabricación de determinados productos y por consecuencia los procesos industriales se modifiquen, haciendo víctima de ello al trabajador mexicano y de hecho convertirlo en una máquina que produzca la mayor cantidad posible de productos terminados en el menor tiempo posible, claro, guardando las proporciones correspondientes, sin importar que peligre su salud física y mental.

### 3. DIVISIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Con la expresión división del trabajo nos referimos al acto de dividir en partes un determinado proceso de producción, donde cada una de las tareas que implica es desarrollada por una persona diferente. Lo anterior queda perfectamente ilustrado con la película clásica de Charles Chaplin “Tiempos Modernos”, donde podemos apreciar la referida división del trabajo.

La división del trabajo consiste en dividir las tareas grandes en partes pequeñas para que estas puedan ser realizadas entre varias personas, es decir, se refiere a una segmentación en partes específicas del proceso de producción de un bien o producto.

En palabras de Néstor De Buen (2008:7) es inconcebible imaginar el desarrollo del mundo sin los aportes del trabajo, “la historia del hombre ha sido la historia del trabajo.”

Respecto a la división internacional del trabajo Adrián Sotelo Valencia (2007: 70, 67) señala:

*“Constituyen nuevas plataformas de producción y exportación para las grandes corporaciones multinacionales de los principales países capitalistas de la Unión Europea y de Estados Unidos.” Además, “esta nueva división internacional del trabajo está redefiniendo y presionando a las antiguas periferias dependientes de América Latina para adoptar los cambios de orden económico, productivo, sindical y laboral acordes con la (nueva) lógica de mundialización del capital, caracterizada por la simultaneidad de sus ciclos económicos (producción-circulación-producción) y por el predominio del neo imperialismo y el capital ficticio como formas dominantes del modo capitalista de producción.”*

Esta noción se usa para referirse a la separación por ocupaciones o profesiones dentro de la sociedad considerada en su conjunto donde los países más desarrollados tecnológicamente desarrollan actividades de dirección y toma de decisiones y los demás realizan actividades conexas u operativas.

Es evidente que la primera división del trabajo nació con el acto básico de subsistencia del hombre, donde las personas del sexo masculino se dedicaron a la caza de animales fuertes y peligrosos de los que aprovechaban su carne y piel, mientras que las personas del sexo femenino se dedicaban a la recolección de frutos y semillas para poder sobrevivir y al cuidado de los hijos y a medida que se fueron desarrollando, dio como resultado el desarrollo de la sociedad y de las actividades de producción que conocemos.

Los autores George Ferry y Franklin Stephen (2001:251) señalan que desde los estudios llevados a cabo por Adam Smith ya se reconoce que la división del trabajo es necesaria para maximizar la producción de los trabajadores e incluso de las máquinas.

Se debe reconocer que el nivel educativo de los trabajadores es un factor relevante al hablar de división del trabajo, la razón estriba en el acto de que muchas personas no están aptas para desarrollar actividades que exigen un determinado nivel de conocimientos por lo que llegan a cometer una serie de errores y a producir productos faltos de calidad.

En virtud de la globalización ahora podemos hablar de la División Internacional del Trabajo, donde diversos países elaboran cierta pieza de un determinado producto que será ensamblado en un país diferente, trátase por ejemplo de aviones, de autos o de juguetes siendo muy ilustrativo el caso de la muñeca Barbie en la cual varios países intervienen y donde cada uno se concentra en la elaboración de productos específicos.

#### **4. SISTEMAS PRODUCTIVOS.**

La ciencia y la tecnología actual han permitido una verdadera revolución tecnológica en nuestro entorno y ha dado como resultado también que los sistemas productivos hayan evolucionado y las empresas mejoren sus niveles de producción y productividad logrando cumplir así con los objetivos que establecieron como metas a conseguir.

En otras palabras, los procesos productivos actuales implementados al interior de cada país impuestos por la globalización, han originado la existencia de nuevos modelos productivos, pues como bien dice Patricia Kurczyn Villalobos (1999:86).

*“Las adaptaciones giran principalmente en torno a los cambios de modelos económicos y al progreso tecnológico -que desde luego influyen en los primeros-. Modificaciones vinculadas determinantemente con la aparición de fenómenos mundiales, llámense regionalización, globalización, fundación de instituciones crediticias, ordenadoras de mercados internacionales o fuerzas políticas distribuidas entre las potencias mundiales.”*

La afirmación anterior permite una vez más a Patricia Kurczyn Villalobos (1999:118) establecer con certeza que los procesos productivos actuales tiene como esencia una:

*“flexibilización funcional que se refiere al estudio del trabajo, los ajustes del uso de la fuerza laboral en general y en particular al estudio de métodos y medición del trabajo, además de operar en la organización interna para modificar los esquemas clásicos del modelo de producción en cadena: división y fragmentación del trabajo (fordismo, taylorismo, toyotismo y stajanovismo).”*

Lo anterior da origen a la flexibilidad de las relaciones de trabajo, es decir, en la medida en que la demanda de productos terminados es cambiante, la empresa tiene que ser lo suficientemente flexible para poder enfrentar la variabilidad de la demanda.

Es evidente que en ocasiones el mercado requiere una determinada cantidad de productos terminados en un determinado tiempo, siendo esto lo que obliga a las empresas a contratar trabajadores para satisfacer la demanda aludida y a desprenderse de ellos una vez satisfecho el requerimiento señalado.

La flexibilidad se apoya en mano de obra calificada, la polivalencia y la versatilidad de los trabajadores, dando como resultado su mejor utilización conforme a las necesidades de producción y de los cambios rápidos en la fabricación de unos productos en lugar de otros acorde a las necesidades de los consumidores; además de que el trabajo en equipo, la aportación de sugerencias e ideas y la implicación de los trabajadores en los procesos productivos, facilitan la innovación permanente y la consecución de los objetivos que exige un mercado cada vez más competitivo.

No debemos perder de vista que un modelo productivo es la forma en la que se organizan las empresas, su producción y el trabajo de sus empleados para sostener las tasas de ganancia y obtener los mejores resultados en materia de rentabilidad dentro de un país.

Dentro de los sistemas productivos encontramos: a) El Taylorismo. b) El Fordismo. c) El Toyotismo. d) La polivalencia y e) La producción por objetivos. Tales sistemas se describen a continuación.

### **a) El Taylorismo.**

Este sistema de producción al que se dio el nombre de “organización científica del trabajo”, impulsado por Frederick W. Taylor se caracteriza fundamentalmente por buscar la eliminación de los llamados tiempos muertos, es decir, con este adjetivo se alude al tiempo en que un trabajador no hace nada, sean segundos o minutos, pues espera que el producto a elaborar llegue hasta su lugar de trabajo para iniciar o reanudar sus labores, disminuir la incidencia de la mano de obra en el costo del producto terminado y aumentar la producción de la empresa.

En este esquema productivo, según Martha Novick (2000:126) con el cronometraje de tiempo se mide la economía del trabajo; de allí resultan el ritmo y los movimientos óptimos, contempla la organización del trabajo, las formas de supervisión y control del mismo, las reglas para llevarlo a cabo, los niveles, jerarquías, criterios y formas de ejercer la autoridad y el poder, división del trabajo, métodos que establecen las operaciones a realizar, su secuencia, el tiempo de las mismas y el modo operatorio de efectuarlas.

En síntesis, sus rasgos fundamentales fueron:

1. La estructura de comando y decisión adopta en la empresa una forma jerárquica y piramidal;
2. Se instaura una fuerte división entre las tareas de concepción y ejecución. Las funciones de producción, mantenimiento y control de calidad se presentan fuertemente diferenciadas;
3. La fuerza de trabajo es asignada a puestos fijos de trabajo de acuerdo con lo acordado en convenciones colectivas;
4. Se elimina en los trabajadores de producción toda iniciativa o autonomía; los ritmos son impuestos por las oficinas de métodos o por la tecnología, en casos de mayor automatización;
5. La supervisión adopta un papel más de control que técnico;
6. Rigen acuerdos colectivos y no individuales.



## b) El Fordismo.

En este sistema la llamada “cadena de montaje” desempeña un papel primordial al evitar el desplazamiento del trabajador del punto A al punto B para allegarse de las piezas que necesita para la elaboración del producto objeto de la empresa, transformando la mano de obra del trabajador en altamente especializada y al mismo tiempo en una tarea repetitiva y monótona, a cambio de que la empresa lleva a cabo una producción en serie y disminuye el costo del producto terminado.

## c) El Toyotismo.

Podemos decir que el toyotismo de origen japonés es la figura contraria al fordismo, en él se hace uso fundamentalmente de la flexibilidad laboral, se forman equipos de trabajo y se permite a los trabajadores externar su punto de vista en las decisiones productivas, hace uso del *just in time* e incorpora la robótica en los procesos productivos.

Se caracteriza por ser el ejemplo clásico de la filosofía japonesa denominada Kaizen o mejora de la producción mediante él se hace ver a los empleados que si no producen con calidad un bien, dicho bien podría ser adquirido por sus familiares o por sí mismos, con las molestias que ello les acarrearía.

Su objetivo primordial es eliminar todo aquello que impida el uso más rápido, seguro, eficaz y eficiente de los recursos en la empresa tales como roturas, fallas, falta de materiales e insumos, acumulación de stock, pérdidas de tiempo por reparaciones, falta de insumos o tiempos de preparación.

### c1. Los siete sistemas del Kaizen.

Mauricio Lefcovich especialista en el estudio del Kaizen señala que se basa en los siguientes siete sistemas:

1. **Sistema Producción “Justo a Tiempo”.** En él se reconocen y eliminan los diversos tipos de despilfarros y desperdicios existentes, usando el Kanban, produce en la medida y condiciones requeridas por los clientes y consumidores, evitando altos costos financieros por acumulación de insumos y productos terminados y obteniendo altos niveles de rotación de inventarios y rentabilidad.

Con la expresión “*Just in time*”, traducida como “Justo a tiempo”, se alude a un sistema productivo caracterizado por prever

una reducción de los insumos, producir sólo lo que sea demandado y al mismo tiempo ahorrar insumos en el proceso de producción. Se orienta a la eliminación de actividades de todo tipo que no agregan valor y al logro de un sistema de producción ágil y suficientemente flexible que dé cabida a las fluctuaciones en los pedidos de los clientes. Dicho en otras palabras, todas las actividades se desarrollan de forma tal que los componentes y materiales requeridos en los procesos de producción están en el lugar y momento que se necesitan.

2. **TQM – Gestión de Calidad Total.** Su objetivo es lograr la calidad total e integral de todos los productos, servicios y procesos de la empresa. Lograr la calidad total implica poner en práctica el Control Estadístico de Procesos, la utilización de las “Siete Herramientas Estadísticas de Gestión de Calidad” y de las “Siete Nuevas”.

A decir de Reyna Moguel y María de los Ángeles Guzmán: (1993:86)

*“El punto de partida del Sistema Total de Calidad consiste en una concepción de la producción como un ‘todo integrado’, donde la organización, la administración y el proceso de trabajo son elementos que forman parte de él. Siendo la producción un sistema, su elevación y mejoramiento se da a partir no sólo del conjunto de trabajadores que la realizan en forma operativa, sino con la participación y transformación de todo el personal.”*

3. **TPM – Mantenimiento Productivo Total/SMED.** Este mantenimiento permite disponer de la maquinaria e instalaciones en su máxima capacidad de producción, con calidad, al menor costo y con el máximo grado de seguridad para los trabajadores. En otras palabras, este sistema persigue como objetivo reducir el tiempo de preparación o de cambio de herramientas, evitando con ello la producción en series largas, logrando de tal forma disminuir los inventarios y haciendo más fluido el traspaso de los insumos y productos en proceso.
4. **Círculos de Control de Calidad.** Tiene que ver con actividades de grupos pequeños que permiten la participación del personal en la resolución de problemas o bien en la búsqueda de soluciones para el logro de los objetivos.
5. **Sistema de Sugerencias.** Además de motivar al personal, permite utilizar sus conocimientos y experiencias constituyendo una “puerta de ingreso” a las ideas de los trabajadores.

6. **Participación de todos los niveles.** Despliegue de políticas tendientes a la plena participación de todos los niveles y áreas de la empresa en las actividades de planificación como en las de control y evaluación.
7. **Sistema de Costos Japonés.** Basado en la utilización del análisis de funciones, costo objetivo y tabla de costos, persigue como objetivo la reducción sistemática de los costos, para lo cual se analizan de forma pormenorizada y metódica los niveles de fallas, desperdicios o mudas, como se les llama en japonés, componentes y funciones, tanto de los procesos y actividades, como de los productos y servicios generados.

Lefcovich señala que la utilización de estos sistemas persiguen los siguientes objetivos:

- a. La reducción en los niveles de fallas y errores, o sea, aumentar los niveles de calidad a un nivel de “fallas por millón”.
- b. Reducción en los niveles de inventarios, aumentando de tal forma los niveles de rotación.
- c. Incremento sistemático y continuo en los niveles de productividad, y consecuentemente reducción constante en los costos.
- d. Reducción de los tiempos del ciclo y en los plazos de respuesta. De tal forma se logran menores tiempos para el desarrollo de productos y su puesta en el mercado. De igual forma son más rápidas las respuestas a los requerimientos de los clientes, disponiendo de mayores niveles de flexibilidad.
- e. Ventaja estratégica en materia de marketing, pues al mejorar de manera constante los procesos permiten ofrecer al mercado productos y servicios más económicos, por otro lado al mejorar continuamente los productos y servicios amplía el ciclo de vida de los mismos; manteniéndose siempre por delante de sus competidores. Por último, al reducir los tiempos de diseño y desarrollo de productos y procesos, les permite llegar continuamente con nuevos y mejores productos al mercado. Un claro ejemplo de ello son los relojes (Casio, Seiko, Sharp, Citizen) y calculadoras.

## **c2. Las cinco S.**

Con posterioridad Lefcovich establece que hacer posibles tales objetivos implica llevar a la práctica por un lado las “Cinco S” y por otro aplicar los sistemas mencionados a los efectos de la estandarización de los procesos y la detección, prevención y eliminación de las mudas o desperdicios.

En cuanto a las famosas “Cinco S”, éstas tienen por objetivo implantar tanto el orden, como la limpieza y la disciplina en el lugar de trabajo (gembu) de manera tal de hacer factible la gerencia visual y contribuir tanto a la eliminación de desperdicios, como al mejoramiento en las labores de mantenimiento de equipos y a la disminución en los niveles de accidentes. Otra contribución muy importante es la de ampliar los espacios físicos.

En otras palabras, el primer paso de las “Cinco S” comienza con la separación entre aquellos elementos necesarios para las labores cotidianas, de aquellos que no lo son.

El segundo paso es ordenar los elementos necesarios de forma tal de evitar tanto su extravío, haciendo de tal forma más fácil su detección y posterior utilización.

El tercer paso consiste en la limpieza tanto del espacio físico, como de las máquinas y herramientas. Ello permite por un lado evitar accidentes, por otro ayuda a detectar más rápidamente roturas y fallas de maquinarias, logrando de tal forma un mejor mantenimiento preventivo, y por otro lado contribuye a incrementar la autoestima y motivación del personal.

El cuarto paso es la del aseo personal y la utilización de los elementos necesarios para las actividades (ejemplo: guantes y anteojos de protección).

El quinto y último punto es la disciplina necesaria para repetir de manera continua y regular los anteriores pasos.

Una vez llegado al quinto paso se procede a estandarizar los procesos de forma tal que se asegure la continuidad de los mismos mediante el proceso de Planear-Realizar-Evaluar-Actuar, haciendo uso de las “Curvas de Aprendizaje y de Experiencia” y a partir de ellos, ir en busca de nuevos retos.

A decir del autor de referencia llegamos ahora al gran objetivo del Kaizen, la eliminación total de los desperdicios o mudas.

Las siete mudas clásicas son:

1. Las mudas por sobreproducción.
2. Las mudas por exceso de inventarios.
3. Las mudas de procesamiento.
4. Las mudas por transporte.
5. Las mudas por movimientos.
6. Las mudas por tiempos de espera.
7. Las mudas por fallas y reparaciones

Comprender la razón de ser de cada una de ellas y los métodos para su detección, prevención y eliminación es uno de los principales objetivos en

materia de capacitación tanto de directivos como de personal.

Es pertinente señalar que los consultores japoneses consideran que en las empresas de occidente se utiliza dos veces más personal del necesario, cuatro veces más espacio físico del requerido y hasta diez veces o más tiempo del necesario para completar un ciclo.

En síntesis, este sistema de producción busca obtener alta calidad de los productos terminados, bajos costos, tiempos de entrega cortos y flexibilidad de las condiciones de trabajo, lo que permite mejorar la productividad y competitividad de las empresas; se eliminan absolutamente las pérdidas como el empleo excesivo de recursos para la producción, el exceso de existencia de productos terminados e inversión innecesaria de capital.

Si bien lo anterior ha permitido el desarrollo de las empresas, no debemos perder de vista lo que hay en el fondo, esto es, un mayor y mejor desempeño de los trabajadores tanto directivos como operativos durante la jornada de trabajo y la eliminación de las organizaciones de trabajadores, pues a decir de Adrián Sotelo Valencia (2000:63)

*“el toyotismo se implantó con fuerza en Japón a partir de 1949-1950, al final de una larguísima huelga que terminó con la dimisión en masa de los obreros. Sin la destrucción de los sindicatos por categoría y su sustitución por organizaciones de gremios debilitadas y circunscritas al ámbito de cada empresa, las innovaciones laborales japonesas no habrían avanzado.”*

#### **d) La Polivalencia.**

Con el término polivalencia, se alude a la capacidad que posee un empleado para desempeñar un puesto temporalmente que no es el suyo, al mismo tiempo es realizado por necesidad de cubrir el puesto dentro de la organización.

Es importante no perder de vista que la formación académica y práctica del trabajador desempeña una función importante a la hora de demostrar su polivalencia laboral, misma que propicia que el trabajador saque a relucir todas las habilidades que posee, teniendo el cuidado de no sobrecargarlo de labores que no pueda realizar, ya que este es un error que llegan a cometer algunas empresas con la idea de ahorrar dinero consistentes en el pago de salarios, pues así como un trabajador polivalente, se adapta a las necesidades de la empresa, así también debe percibir el salario del puesto o puestos asumidos y las tareas asignables a él deben estar acordes a la profesión que tiene.

### **e) La producción por objetivos.**

El modelo productivo basado en la administración por objetivos (APO) es una técnica de dirección de esfuerzos a través de la planeación y el control administrativo para alcanzar resultados, definiendo en primer lugar en qué negocio está actuando y a dónde pretende llegar, para tal fin debe establecer los objetivos anuales de la empresa formulados sobre la base de un plan a largo plazo y los objetivos de cada gerente o departamento, con base en los objetivos anuales de la empresa.

Este modelo productivo es el que en la actualidad genera más estrés, siendo pocos los trabajadores que no sufren deterioros físicos y mentales por la forma en que se desarrolla esta actividad.

José Dávalos (2000:672) afirma lo siguiente: “Resultaría inaceptable bajo cualquier circunstancia que se encierre al trabajador en una prisión de tiempos y movimientos que atenten contra su salud. Cualquier modificación que se formule, debe subordinarse a un principio filosófico fundamental: El hombre es sujeto y no objeto del trabajo”.

## **5. El caso de México.**

Materialmente hablando, ningún país del mundo está exento de vivir los cambios tecnológicos y económicos actuales con las consecuencias positivas y negativas que ello implica, así, desde el año de 1990 nuestro país tuvo que iniciar un proceso de apertura a través de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, acto con el cual el comercio mexicano se dinamizó mediante las teorías de la globalización, lo que obligó al gobierno mexicano y a nuestra industria, caracterizada principalmente por ser de corte familiar y con poca tecnificación, a importar y adoptar nuevas tecnologías productivas, a cambiar el marco jurídico existente a cerrar empresas ineficientes y a aceptar la llegada de capital extranjero que imponía sus condiciones para invertir en nuestro país, tales como que el Estado les donara terrenos donde instalarse, les proveyera de infraestructura, les exentara de pagar impuestos durante varios años, paz laboral, etc.

Los altos niveles de requerimientos en cuanto a calidad de los productos terminados para consumo nacional y de exportación, hicieron posible el cambio de los sistemas administrativos que aumentaron la producción y la calidad pero también aumentaron las presiones para el trabajador y por ende sus niveles de estrés.

Desde el punto de vista de la tecnología de punta establecida en los centros de trabajo, los procesos productivos han cambiado de manera

impresionante, obligando a los trabajadores a actualizarse y a cambiar su forma de pensar y actuar, tanto individual como colectivamente, lo que les ha llevado, entre otros aspectos a:

- a. Adquirir nuevos conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas relacionadas con la tecnología.
- b. La adopción de nuevas formas de trabajo.
- c. Sentirse presionados para lograr una mayor productividad en tiempos cortos y trabajos agitados.
- d. Mayor competitividad de los trabajos.
- e. Sentir mayor inseguridad laboral y menos beneficios.
- f. Gozar de menos tiempo para socializar con sus compañeros de trabajo.

La modernización del marco en el que se desarrollan las relaciones de trabajo, para mejorar nuestros niveles de producción y hacer competitivos los productos mexicanos en el mercado internacional, por ningún motivo debe traducirse en el desconocimiento de las razones históricas que nos dan sustento, pues no debemos perder de vista el axioma que establece: El pueblo que no conoce su historia, está condenado a repetirla.

## **6. CONCLUSIONES.**

La realización de la presente investigación permite establecer con toda certeza que la globalización y el neoliberalismo han establecido una serie de estrategias para dismantelar el Estado Social de Derecho existente en el siglo anterior, permitiéndonos apreciar la forma debidamente sustentada en las reformas hechas al marco legal de los diferentes países del mundo, como el dejar hacer, dejar pasar, ha permitido a los grandes capitales hacer más con menos y el consecuente cambio de actitudes y aptitudes de los trabajadores en aras de la producción.

## **BIBLIOGRAFIA.**

- Dávalos, José, *Tópicos Laborales*, Primera ed., Ed., Porrúa, México, 2000.
- De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, Primera ed., Ed., Porrúa, México, 2008.
- Elizalde Noria, Armando, *La Nueva Cultura Laboral*, Primera ed., Ed., Flores Editor y Distribuidor, S.A. de C.V., México, 2007.

- Ferry, George y Stephen Franklin, *Principios de Administración*, decima sexta reimpresión, México, 2001.
- Kurczyn Villalobos, Patricia, *Las nuevas relaciones de trabajo*, s.e. Ed., Porrúa-UNAM, México, 1999.
- Lefcovich, Mauricio, *La gestión japonesa de la excelencia*, en <http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/040810083831.html> página consultada el 25 de mayo de 2012.
- Moguel, Reyna y Guzmán María de los Ángeles, *Vida comunitaria y Sistema Total de Calidad*, Primera ed., Ed. Universidad Autónoma de Querétaro y Red Nacional de Investigación Urbana, México, 1993.
- Sotelo Valencia, Adrián, *El mundo del trabajo en tensión, Flexibilidad laboral y fractura social en la década de 2000*, Primera ed., Ed., Plaza y Valdés, S.A. de C.V., México, 2007.