

2 of 32
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**“LOS RECURSOS HUMANOS
COMO UNA FUNCION
DEL LICENCIADO EN
ADMINISTRACION EN UN
INGENIO AZUCARERO”**



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

ESPERANZA CEDILLO LEMUS
ALFREDO FELICIANO AREVALO
GUSTAVO FLORES ALBA
GUILLERMO GONZALEZ LOZANO
ALVARO GONZALEZ MENDOZA
MA. DE LA L. RAQUEL LOPEZ ANDRADE
ANTONIO MENDEZ VALENCIA
RICARDO MONTOYA HERNANDEZ
LUCINA MORELOS GONZALEZ
FERNANDO CUEVAS GILES

CELESTINO MORENO CRUZ
RODOLFO NAVARRO OCHOA
ARMANDO PEREYRA CORTE
RAMON PIEZA CANELA
JOEL RANGEL AGUILAR
PEDRO ARMANDO RIVERA CERVANTES
RODOLFO VALERA MARQUEZ
MARCELO VARELA CHAVEZ
GRACIELA VIEYRA OLIVARES
HUMBERTO ZAVALA CAMACHO

DIRIGIDOS POR: LIC. EUCARIO MORENO FLORES



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INTRODUCCION

Objetivo General del Estudio.
Datos Generales.
Función del Elemento Humano.
Datos de Ubicación.

CAPITULO

I Antecedentes.

- 1.1 Antecedentes históricos.
- 1.1.1 Historia de las Cooperativas.
- 1.1.2 Origen de las Cooperativas.
- 1.2 Principios que observan las Cooperativas.
- 1.2.1 Principios Universales del Cooperativismo.
- 1.3 Principios básicos.
- 1.3.1 Libre adhesión.
- 1.3.2 Control democrático.
- 1.3.3 Distribución de excedentes.
- 1.3.4 Educación cooperativa.
- 1.3.5 Interés limitado al capital.
- 1.4 Definición de Sociedad Cooperativa.
- 1.5 Definición de Sociedad Cooperativa de acuerdo a la Ley.
- 1.6 Administración de las Sociedades Cooperativas.
- 1.6.1 Asamblea General.
- 1.6.2 Consejo de Administración.
- 1.6.3 Consejo de Vigilancia.
- 1.6.4 Comisiones Especiales.
- 1.7 Integración del capital social en una Sociedad Cooperativa.
- 1.8 Prohibiciones.
- 1.9 Disolución y liquidación.
- 1.10 Autorización.
- 1.11 Clasificación de Cooperativas.
- 1.11.1 Clasificación de Cooperativas de acuerdo a la Ley.
- 1.11.2 De consumidores.
- 1.11.3 De producción.
- 1.11.4 Sociedades de Intervención Oficial.
- 1.11.5 Sociedades de Participación.
- 1.11.6 Consumidores de Artículos.
- 1.11.7 Consumidores de Servicios.
- 1.11.8 Cooperativas de Productores.
- 1.11.9 Cooperativas Mixtas.
- 1.11.10 Cooperativas de Ahorro y Crédito.

- 1.11.11 Sociedad Cooperativa de Responsabilidad Limitada.
- 1.11.12 Sociedad Cooperativa de Responsabilidad Suplementada.
- 1.12 Limitaciones de las Cooperativas.

CAPITULO II Marco de Referencia.

- 2.1 Zona de Estudio.
- 2.1.1 Factores Naturales.
- 2.1.2 Factores Económicos.
- 2.2 Municipio de Zacatopan.
- 2.2.1 Factores Naturales.
- 2.2.2 Factores Socio-económicos.
- 2.2.3 Dialectos.
- 2.2.4 Escolaridad.
- 2.2.5 Población Económicamente Activa.
- 2.2.6 Población Económicamente Activa de 12 años y más por ocupación principal y rama de actividad.
- 2.2.7 Posición en el trabajo y ocupación principal y sexo de la población económicamente activa de 12 años y más.
- 2.2.8 Meses trabajados durante el año de 1969 por la población económicamente activa.
- 2.2.9 Población económicamente activa de 12 años y más que busca trabajo por sexo y grupos de edad.
- 2.2.10 Población de 12 años y más que busca trabajo por sexo y grupos de semanas de busqueda.
- 2.3 Desarrollo de la Cooperativa.
- 2.3.1 En materia de mejoramiento agrícola.
- 2.3.2 En el proceso industrial.
- 2.3.3 En su Organización.
- 2.3.4 En funciones administrativas.

CAPITULO III Definición de la Investigación.

- 3.1 Objetivos Generales.
- 3.2 Objetivos específicos.
- 3.3 Políticas.
- 3.4 Metodología del estudio.
- 3.4.1 Formación del grupo de investigación.
- 3.4.2 Selección de la investigación.
- 3.4.3 Objetivos de la investigación.
- 3.4.4 Estrategias.
- 3.4.5 Métodos de Investigación.
- 3.4.6 Fecha de reunión.

- 3.4.7 Actividades previas de la investigación.
- 3.4.7.1 Fuentes de Información.
- 3.4.7.2 Zona de estudio.
- 3.4.7.3 Universo.
- 3.4.7.4 Selección de la muestra.
- 3.5 Planteamiento de Hipótesis.
- 3.5.1 Objetivo de Cooperativa y Sindicato.
- 3.5.2 Objetivo específico de Organización.
- 3.5.3 Objetivo específico de Selección.
- 3.5.4 Objetivo específico de Sueldos.
- 3.5.5 Objetivo específico de Prestaciones.
- 3.5.6 Objetivo específico de Capacitación.
- 3.5.7 Objetivo específico de Promoción.
- 3.6 Planteamiento de Hipótesis.
- 3.6.1 Cooperativa y Sindicato.
- 3.6.2 Organización.
- 3.6.3 Selección.
- 3.6.4 Sueldos.
- 3.6.5 Prestaciones.
- 3.6.6 Capacitación.
- 3.6.7 Promoción.
- 3.7 Elaboración de Cuestionarios.
- 3.7.1 Cuestionarios piloto.
- 3.7.1.1. Nivel jefatura.
- 3.7.1.2 Nivel trabajador.
- 3.7.1.3 Resultado de la aplicación de cuestionarios piloto.
- 3.8 Elaboración de cuestionarios definitivos.
- 3.8.1 Distribución de cuestionarios.
- 3.8.2 Formas de cuestionarios definitivos.
- 3.8.2.1 A nivel ejecutivo.
- 2.8.2.2 A nivel trabajador.

CAPITULO IV Investigación de Campo.

- 4.1 Tablas comparativas de los tiempos utilizados en la aplicación de cuestionarios piloto y definitivo.
- 4.2 Procedimientos utilizados en la aplicación de cuestionarios.
- 4.3 Determinación del Universo.
- 4.4 Determinación de la Muestra.
- 4.5 Entrevista previa a la aplicación de los cuestionarios.
- 4.6 Aplicación del cuestionario piloto.

- 4.7 Aplicación de cuestionarios definitivos.
- 4.8 Selección de las personas entrevistadas.
- 4.9 Concentración de las respuestas obtenidas por medio de los cuestionarios.

CAPITULO V Informe.

- 5.1 Desgloce y análisis de la información.
- 5.2 Procedimiento de la presentación del desgloce de los cuestionarios.
- 5.3 Objetivo de las preguntas y gráficas representativas a Nivel Ejecutivo.
- 5.4 Objetivo de las preguntas y gráficas representativas a Nivel Trabajador.
- 5.5 Interpretación de datos.
- 5.5.1 Interpretación de datos a Nivel Ejecutivo.
 - 5.5.1.1 Cooperativa.
 - 5.5.1.2 Organización.
 - 5.5.1.3 Selección.
 - 5.5.1.4 Capacitación.
 - 5.5.1.5 Sueldos.
 - 5.5.1.6 Prestaciones.
 - 5.5.1.7 Promoción.
- 5.5.2 Interpretación de datos a Nivel Trabajador.
 - 5.5.2.1 Cooperativa.
 - 5.5.2.2 Sindicato.
 - 5.5.2.3 Selección.
 - 5.5.2.4 Capacitación.
 - 5.5.2.5 Sueldos.
 - 5.5.2.6 Prestaciones.
 - 5.5.2.7 Promociones.
- 5.6 Gráficas y análisis del encabezado de los cuestionarios.
 - 5.6.1 Promedio de Edad (gráfica y análisis).
 - 5.6.1.1 Area de Administración.
 - 5.6.1.2 Area de Campo.
 - 5.6.1.3 Area de Fábrica.
 - 5.6.1.4 Area de Transporte.
 - 5.6.1.5 Area de Varios.
 - 5.6.1.6 Interpretación de Edad en las diferentes áreas.
 - 5.6.1.7 Conclusión.
 - 5.6.2 Interpretación de Antigüedad (gráfica y análisis).
 - 5.6.2.1 Area de Administración.
 - 5.6.2.2 Area de Campo.

5.6.2.3	Area de Fábrica.
5.6.2.4	Area de Transporte.
5.6.2.5	Area de Varios.
5.6.2.6	Interpretación en las diferentes áreas.
5.6.2.7	Conclusión.
5.6.3	Escolaridad promedio (Gráfica y análisis).
5.6.3.1	Area de Administración.
5.6.3.2	Area de Campo.
5.6.3.3	Area de Fábrica.
5.6.3.4	Area de Transporte.
5.6.3.5	Area de Varios.
5.6.3.6	Conclusión.

CAPITULO VI Resultados.

6.1	Comprobación de hipótesis.
6.1.1	Variable del estudio.
6.1.2	Cooperativa y Sindicato.
6.1.3	Organización.
6.1.4	Selección.
6.1.5	Sueldos.
6.1.6	Prestaciones.
6.1.7	Capacitación.
6.1.8	Promoción.
6.2.	Sugerencias.
6.2.1	Cooperativa.
6.2.2	Sindicato.
6.2.3	Selección.
6.2.4	Capacitación.
6.2.5	Sueldos.
6.2.6	Prestaciones.
6.2.7	Promoción.
6.3	Conclusiones.

REFERENCIAS.

INTRODUCCION.

OBJETIVO GENERAL DE ESTUDIO.

Realizar un estudio de investigación. Para obtener un beneficio que redunde en experiencia y conocimientos para el inicio de nuestra vida como profesionistas, aportando conjuntamente utilidad para la zona, el lugar y la gente donde se realiza. Por último dejarlo como un banco de información útil para su estudio y consulta dentro de la Facultad de Contaduría y Administración, para la Universidad Nacional Autónoma de México y para cooperar en el desarrollo de nuestro país.

DATOS GENERALES.

Al Estado de Morelos se le conoce más como Centro Turístico de la República.

Se desconoce sus aspectos Agrícolas, Ganaderos ó Industriales. Nosotros queremos presentar en éste estudio una parte de su Industria que se refiere al Ingenio Cuiliano Zapata ubicado en el Municipio de Zacatepec.

El estudio se enfoca principalmente al aspecto de los Recursos Humanos que están integrados en ésta organización y que a la vez nos permite conocer la problemática ocupacional de los habitantes de ese Municipio de la región y en general del Estado.

La elección del Ingenio de Zacatepec para efectuar nuestra investigación se debe a los siguiente :

- 1). Tiene una producción de 60 000 toneladas anuales.
- 2). Se trata de una cooperativa.
- 3). El costo de su productividad asciende en 1976 a \$ 120'000,000.00.
- 4). El número de personas que trabajan dentro de esa Empresa directa e indirectamente ascendió a 20 000 gentes.
- 5). Porque representa su Administración General un elemento de estudio que nos interesa como alumnos de la Carrera de Licenciado en Administración.
- 6). Porque permite ~~que nos conozcamos~~ ^{CONOCER} la complejidad de la Administración de los Recursos Humanos cuando se integra en el funcionamiento de una Empresa a través de diferentes actividades.

Es decir que nuestro estudio se basa en la investigación de tres pun-

tos importantes.

1. En función de lo que es una Cooperativa; que objetivo persigue; cual es su funcionamiento; cual es su organización, su forma de desarrollo y los beneficios que reporta el mismo.
2. Presentar en forma ordinaria los datos obtenidos en la investigación para ir informando cada uno de los pasos mencionados en el punto anterior. Todo en relación al Ingenio Emiliano Zapata.
3. Como último punto pretendemos dar a conocer la importancia que tiene la función del Licenciado en Administración en éste tipo de empresas que son básicas para el desarrollo integral del país.

FUNCION DEL ELEMENTO HUMANO.

Dentro de los estudios de Administración General se señala que el personal (El Elemento Humano) es el común denominador de la eficacia y de la eficiencia de todos los demás factores ya que éstos son operados por hombres, por ello la ayuda y actitud del personal condicionan los resultados que se obtengan en todos los demás aspectos, producción de bienes ó de servicios, ventas, finanzas, compras, registros, conservación y aún la misma administración general.

Los mejores capitales, las mejores máquinas, los mejores sistemas sirven de poco si son manejados con apatía ó lo que es peor en plan de no utilizarlo bien o ón de destruirlos.

Ya han pasado los días en que el trabajador era considerado y tratado en las empresas como una simple máquina, se han superado inclusive los tiempos en que el trabajo del hombre era objeto de estudios únicamente con el fin de aumentar su productividad mecánica. Hoy el hombre se impone y domina a la empresa, el trabajo a vuelto a humanizarse, hoy se reconoce al

(

hombre como centro medular de la empresa alrededor del cual giran todas las demás funciones y se convierte en su principal y constante preocupación. Al adelanto actual sobre la teoría de Administración de Personal han contribuido la Sociología, Economía, Psicología y Administración. - Las investigaciones y aportaciones de éstas ciencias han conformado las técnicas y los sistemas modernos que en la actualidad se aplican en las empresas más eficientes y progresistas.

El estudio que nosotros estamos desarrollando es precisamente encaminado a eso, al recurso humano de una organización, que como dijimos es lo más importante en ellas, y a ver si las investigaciones y aportaciones, que han hecho todos los profesionales de las áreas que tienen ingerencia sobre esto, se aplica en el Ingenio Emiliano Zapata, ó en su defecto si son mal aplicadas o definitivamente no se aplican. Pretendemos - indicar en base a análisis y a evaluaciones en dónde se encuentran las fallas; por qué está fallando la organización. Y de acuerdo con los resultados presentar diferentes alternativas y soluciones para la empresa. Buscamos a través de Nuestra aportación que sea una organización más eficiente y progresista y que su funcionamiento sea óptimo para que repercuta en el bienestar de todos y cada uno de sus miembros.

DATOS DE UBICACION.

El Estado de Morelos cuenta con 616119 habitantes para quienes la Agri cultura, la Ganadería y la Avicultura son sus principales fuentes de - recursos. Cuernavaca, Cuautla, Zacatepec, Yautepec, Puente de Ixtla y Jojutla son sus importantes localidades y el Estado se encuentra bien integrado a la red carretera nacional gracias a su sistema del que sobresalen las Autopistas México-Cuernavaca-Acapulco y la Pera Cuautla.

El Estado de Morelos se encuentra en la Región Central de la República Mexicana entre los 37' y 99°30' de longitud Oeste.

LIMITES DEL ESTADO DE MORELOS.

Norte con el Distrito Federal.

Oeste y Noroeste con el Estado de México.

Este y Sureste con Puebla.

Sur y Suroeste con Guerrero.

Su superficie es de 4941 Km. y cubre el 0.25 % de la República Mexicana.

El estado de Morelos es Turístico ya que cualquiera de sus Regiones, - Pueblos, Ciudades ó el Simple Paraje, ofrece belleza, clima Único, His toria ó Leyenda.

El estudio Geológico de la entidad señala para los valle y lagunas; ro cas sedimentarias mesozóicas y cenozóicas, en sierra: volcánicas moder nas. Pertenece a la zona sísmica y cuenta con manantiales de aguas ter males, generalmente sulfurosas.

Un conjunto de valles y planicies tornan el relieve del Estado, se encuentra limitado al Norte por la Sierra del Ajusco, perteneciente a la Sierra Volcánica Transversal y al Oeste y Sur por la Sierra de Cacahua

milpa, Chalma y otras de ellas se desprenden, las que se internan al Estado como son: Huitzilán, Tepoztlán, Santo Domingo, etc. Existen fértiles Valles como el Amacuzac, Cuautla y Yautepec. Se localizan varias lagunas en las que destacan las de Zempoala, Coatetelco y Tequesquiten-go.

Ofrece una variedad de climas que van desde el tropical tipo sábana con lluvia periódica e invierno seco hacia el sur, al frío extremo en las partes más altas del ajusco pasando por el templado moderado lluvioso - que es el que impera en la entidad.

Dominan los suelos de Chernozem (Negros) aunque en pequeñas regiones - del suroeste hay suelo de pradera: en otros del Oeste café y amarillos de bosque y en alguna del norte Podzolicos.

La vegetación es de bosque tropical al sur, en la sierra de Bosque Mixto y de Coníferas y en el resto del Estado de Morelos de pradera templada.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS.

1.1.1 HISTORIA DE LAS COOPERATIVAS.

El movimiento cooperativo aparece como una reacción de la organización económica y social de fines del siglo XVIII y principios del XIX, período conocido con el nombre de la "REVOLUCION INDUSTRIAL". Se caracteriza éste por la incorporación de la máquina en la industria, la producción en gran escala, la extensión del mercado, el desarrollo de los medios de transporte, la competencia abierta, las largas jornadas de trabajo, los bajos salarios, etc. Esas condiciones de producción y luchas económicas, cuya finalidad exclusiva es el lucro, caracterizan al liberalismo individualista y sus consecuencias son las crisis, la desocupación, las huelgas, etc. Si bien ese fenómeno se observa en toda Europa. "EL ASPECTO SOMBRIO DE LA REVOLUCION INDUSTRIAL SE MANIFESTO ANTES DE UN MODO MAS DRAMATICO EN INGLATERRA"; la anticipación que allí tienen todos los fenómenos capitalistas determinan que se presente en forma típica el de la cooperación que de ellos depende.

Desde el 21 de diciembre de 1844, fecha en que abre sus puertas la cooperativa de Rochdale hasta nuestros días, el progreso del movimiento cooperativo es realmente notable. No hay rincón de la Tierra que no cuente con una sociedad cooperativa pero su desarrollo está en relación con el grado de cultura y educación económica del Pueblo.

En los países más cultos y civilizados el progreso es mucho mayor. En cambio, no existe, ó su desarrollo es muy insignificante, en los países de alto porcentaje de analfabetismo.

Cabe mencionar como la expresión más elevada del desarrollo del cooperativismo en Gran Bretaña, que tiene, solamente en las cooperativas de

consumo, más de diez millones de socios. Estas cooperativas poseen fábricas propias elaboran los productos más diversos, poseen extensiones de tierra para la producción de materias primas que industrializan y distribuyen, como el te; poseen un flotilla para el transporte de sus productos, etc. Tienen ocupadas a más de 400 000 personas.

Se pueden citar también a Suecia, cuyas cooperativas cuentan con más de 1'000 000 de socios. Sus fábricas propias producen toda clase de artículos, habiendo vencido en franca lucha competitiva a diversos monopolios como el de las Lámparas eléctricas, margarina, fósforos, etc.

Y así podríamos citar otros países como Finlandia, Dinamarca, Estados Unidos de Norteamérica, en éste último país se vienen observando desde hace varios años progresos extraordinarios.

La causa reside en el auge de la Educación Oral y por correspondencia. Existen Institutos especializados para la enseñanza del cooperativismo en todos sus aspectos : Legal, contable, teórico y práctico.

Se cree fundamentalmente que las ideas cooperativas vinieron después de 1867, fecha en que concluyó victoriosamente la guerra de México con Francia. Fué divulgado en México a través del Español Fernando Garrido en 1874 y de los precursores de las cooperativas en México, fué Juan de la Mata Rivera quién difundió esta doctrina por medio del Periódico El Socialista del cual era editor.

Las primeras sociedades que existieron fueron las mutualistas cuyo primordial objetivo era el de llegar a convertirse en sociedades cooperativas.

El resultado de ésta propaganda ideológica fué que los dirigentes del

gran círculo obrero de México aprobaron en 1873 la creación de una sociedad cooperativa siendo una sociedad de producción en la rama de Sastrería a esta primera sociedad cooperativa le siguió otra más organizada por la Sociedad Progresista de Carpinteros 13 de marzo de 1874.

Los dos ensayos anteriores todavía eran una mezcla rara de sociedad de producción, de consumo y de vivienda. Fué el 18 de agosto de 1876 cuando se creó la primera sociedad cooperativa de consumo denominada "Primera Asociación Cooperativa de Consumo de Obreros Colonos", éstos ensayos cooperativos fracasaron a los primeros años de iniciados, sin embargo continúa intensamente la propaganda en favor del cooperativismo durante los años 1877 a 1890, ésta difusión propició la creación de otras sociedades como la del Banco Social del Trabajo de 1877, la Caja Popular Mexicana de 1879, El Banco Popular de Obreros 1883. La Colonia Cooperativa de Tlalpizalco Municipio de Tenancingo, Edo. de México 1886. Sociedad Cooperativa de Consumo en 1890.

Las Cooperativas de Crédito Rural Sistema Raffeisen 1900.

Las causas del fracaso de todos estos ensayos lo podemos encontrar en la falta de convicción y conocimiento de lo que es el cooperativismo pero, además, porque el ambiente social y económico de la época Porfirista asfixiaba al movimiento cooperativo en razón de que imperaban las teorías sustentadas por el Liberalismo económico. La consecuencia fué que muchos de los socios de la cooperativa de ese tiempo al ver frustrados sus propósitos, se lanzaron a la Revolución, la cual al triunfar abrió el campo propicio para el cooperativismo y podemos decir que es el inicio de lo que podríamos denominar "Marcha Moderna del Sistema Cooperativo Mexicano" que hoy conocemos.

1.1.2 ORIGEN DE LAS COOPERATIVAS.

Primeramente mencionaremos que las cooperativas se originan por iniciativa individual y por iniciativa gubernamental.

El primero de ellos es cuando un grupo de hombres de una determinada sociedad o comunidad por propia iniciativa dan origen a una cooperativa por la acción conjunta que empiezan a desarrollar y los beneficios conjuntos que obtienen.

Del otro tipo de origen es cuando el gobierno ó grupo de gentes en el poder de una ciudad ó nación , determina por decreto gubernamental la creación de una cooperativa para el desarrollo y beneficio de una determinada comunidad.

1.2 PRINCIPIOS QUE OBSERVAN LAS COOPERATIVAS.

1.2.1 PRINCIPIOS UNIVERSALES DEL COOPERATIVISMO.

- 1) DEMOCRACIA.
- 2) VOLUNTARIEDAD.
- 3) AUTONOMIA.
- 4) EQUIDAD.
- 5) MUTUALIDAD.
- 6) UNIVERSALIDAD.
- 7) EVOLUCION.

1.3 PRINCIPIOS BASICOS.

Los principios básicos que dieron origen a la primera cooperativa en Inglaterra fueron el ejemplo para las que se formaron posteriormente.

1.3.1 LIBRE ADHESION.

Quiere decir que las cooperativas pueden aceptar a cualquier persona - siempre y cuando sus intereses sean iguales a las de los demás asociados.

1.3.2 CONTROL DEMOCRATICO.

La cooperativa es manejada por los socios, teniendo los mismos derechos y obligaciones.

Durante las reuniones llamadas asambleas los socios cuentan con un voto solamente, no importando que algunos de ellos hayan aportado más dinero.

1.3.3 DISTRIBUCION DE EXCEDENTES.

En éste principio, las operaciones de compra y de venta en forma de cooperativa, al final del año si queda algún sobrante en efectivo que es conocido como excedente, es repartible entre los socios en proporción a los valores comprados por cada uno de ellos.

1.3.4 EDUCACION COOPERATIVA.

En este principio se indica que si no se mejora el nivel cultural de sus socios estos no llegarían a entender las cuentas presentadas por los administradores de la sociedad, teniendo como consecuencia la desconfianza y el descrédito de la organización. En caso de que no se cuente

con los medios educativos básicos, la cooperativa ^hdeberá dar a sus socios una educación mínima para la comprensión del funcionamiento de ésta.

1.3.5 INTERESES LIMITADO AL CAPITAL.

Ya que se dijo que los socios al contribuir con su participación forman un fondo común llamado capital para que la cooperativa pueda presentar sus servicios, pero la diferencia de las aportaciones de cada uno de los socios no representa mayores o menores derechos, ni se podrán más ó menos ganancias personales.

El cooperativismo es un movimiento fundado en el sentimiento de unión y amistad y se desenvuelve dentro de las instrucciones del actual orden social, se propone su renovación paulatina y sin violencia, para fundarlo en el trabajo y la justicia. Tiende a sustituir el interés personal, en cada uno para sí, por el interés general, que consiste en la satisfacción amplia de las necesidades humanas, con miras a la superación intelectual; tiende a crear nuevos hábitos económicos y morales y a emancipar a cierta categoría de personas; exalta la solidaridad y desarrolla el sentido de responsabilidad; en el la lucha no es negativa ni inspirada en el odio, sino al contrario, constructiva y optimista. El cooperativismo, en suma, es un movimiento para una vida mejor.

1.4 DEFINICION DE SOCIEDAD COOPERATIVA.

"Sociedad Cooperativa es la asociación de personas que persiguen un fin común; ésta misma agrupación descansa sobre las bases de solidaridad y ayuda mutua, queriendo significar con la primera que desde el principio hasta el fin están dispuestos a correr los mismos riesgos y por cuanto a la segunda, el que mientras estén unidos por el pacto -

social, se impartirán entre ellos asistencia recíproca a efecto de lograr los objetivos propuestos.)

1.5 DEFINICION DE COOPERATIVA DE ACUERDO A LA LEY.

Las sociedades cooperativas se rigen por una ley especial LA GENERAL DE SOCIEDADES COOPERATIVAS DEL 2 DE ENERO DE 1938, publicadas en el Diario Oficial del 15 de Febrero siguiente y su reglamento de 16 de Junio de 1938.

La sociedad cooperativa están desprovistas en lo general de todo propósito de lucro o de especulación pues sólo persiguen la protección y beneficios directo de sus miembros.

Podemos definir la Sociedad Cooperativa como aquella integrada por persona de clase trabajadora que aportan^a la sociedad su trabajo, personal, unas veces (Cooperativas de Productores) ó se aprovisionan a través de ella ó utilizan los servicios que ésta distribuye (Cooperativa de Consumidores), y que existen por un número de socios NO MENOR DE 10 Y UN CAPITAL VARIABLE, funcionan sobre principios de igualdad de derechos y obligaciones de sus miembros que tienen un sólo voto.

La sociedad cooperativa es una Asociación de Personas, porque su finalidad no es reunir capitales para realizar un objeto cualquiera, como una Sociedad Anónima, sino que en ella interesa fundamentalmente las condiciones morales de los socios. Si estos son laboriosos, cumplidores de su deber, y ordenados en su economía domestica, el éxito esta asegurado. En las sociedades cooperativas el capital no manda; es solo un instrumento de la producción de las riquezas y por tanto subordinado al trabajo. Cada socio tiene derecho a un voto cualquiera sea el número de las partes sociales que posea (ver terminología cooperativa, por el Prof. -

Dr. Emilio B. Bottini, editado por la asociación Pro Instituto de - Estudios Cooperativos, Buenos Aires, 1962, reproducido en este cuaderno). Los beneficios, si los hay, se distribuyen en proporción - no al capital aportado, sino a como cada uno ha contribuido a formar lo, etc.

La sociedad cooperativa se propone realizar una obra de bien común, - en el sentido de que en ella nadie se beneficia individualmente, sino que todos participan de las ventajas o beneficios obtenidos. En la - sociedad cooperativa existe igualdad de derechos y obligaciones. Las cooperativas son entidades de bien público porque hacen de la solidaridad social y asistencia la esencia de su finalidad. Ellas contribuyen a la elevación moral y material de los socios y sus familiares y de todos cuantos estén dispuestos a incorporarse a sus actividades. Para que una asociación como la indicada pueda llevar el nombre de - cooperativa, necesita estar constituida y registrada en los términos de las Leyes relativas. Por lo mismo, podemos decir que, una sociedad cooperativa es la agrupación de personas físicas o naturales que se encuentran vinculadas por la solidaridad y la ayuda mutua para perseguir un fin común, operando dentro de las Leyes respectivas.

La sociedad cooperativa en sí, es la negación del individualismo, o - sea la doctrina que pretendía sacrificar el bienestar social por el individual.

En efecto, la cooperativa al funcionar en el ámbito social, se puede decir que alcanza los siguientes objetivos:

La abolición de las distinciones entre las clases sociales como las - conocemos hoy en día, no por la destrucción de una y la imposición - sangrienta de la otra, sino que dentro de la cooperativa caben los individuos de todas las clases sociales, pues no cierra las puertas a - ninguna solicitud en virtud del principio universal llamado la libre adhesión.

La conservación de la propiedad individual dentro de la propiedad social, o lo que es lo mismo, que los miembros de una cooperativa poseen la propiedad de una o varias acciones, pero al mismo tiempo el conjunto es propietario de todos los bienes de la sociedad, es decir, la cooperación de un nuevo sentido a la propiedad.

Se conserva el respeto por las creencias religiosas, puesto que la cooperación no tiene finalidades religiosas ni antireligiosas.

Instaura la democracia económica, puesto que existe el principio universal de que cada hombre representa un voto, independientemente de las acciones que posea dentro de la cooperativa.

En el caso de las cooperativas de productos, elimina el regimen de salariado, puesto que los trabajadores son dueños de los bienes de producción. Acaba de un tajo con la lucha de patronos y trabajadores.

Elimina los intermediarios que como parásitos existen en el regimen económico actual, por las cooperativas de consumo realizando el ideal de llevar los articulos "Del productor al consumidor".

En las cooperativas de crédito elimina los usureros y agiotistas: se democratiza el crédito y se realizan los principios de que el pueblo debe ser su propio banquero.

La elevación cultural y civica de los asociados, puesto que la cooperativa se puede considerar como una pequeña republica que se gobierna a si misma.

La cooperativa es una organización autonoma, que de modo voluntario contribuye con sus recursos a realizar el bienestar social del pueblo.

1.6 ADMINISTRACION DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.

La Dirección de Administración, y vigilancia de las Sociedades Cooperativas estan a cargo de:

- a) Asamblea General
- b) El Consejo de Administración
- c) Consejo de Vigilancia
- d) Las Comisiones que establece la Ley, mas las que designe la Asamblea General.

1.6.1 ASAMBLEA GENERAL.

Cooperativas ~~Es~~ es la autoridad suprema y sus acuerdos obligan a todos los socios presentes o ausentes, siempre que se hayan tomado de conformidad con la base constituida y las que fijan la Ley y el reglamento de la materia.

EN LAS COOPERATIVAS HAY TRES CLASES DE ASAMBLEAS:

1.- Asambleas Constitutivas.

Estas sociedades se constituyen mediante una Asamblea que - -
aprueba tanto las bases constitutivas, ^{COMO} ~~cuando~~ el reglamento -
que regirá a la cooperativa, estos mandamientos protocolizan -
ante Notario Público y se inscriben en la Dirección General de
la Secretaría de Industria y Comercio que es el organismo encar-
gado del Control y vigilancia de estas Sociedades.

2.- Asambleas extraordinarias.

Requieren quorum especial y su objetivo es tratar cambios de ob-
jeto, fusión con otras cooperativas y los demás a que la Ley se
refiera.

3.- Asambleas Ordinarias.

Que deben reunirse por lo menos una vez al año para la designa-
ción de los miembros de los consejos de Administración y de vi-
gilancia, aprobación de las cuentas despues de conocer el dicta-
men del consejo de vigilancia y aplicación de los rendimientos
obtenidos.

1.6.2 CONSEJO DE ADMINISTRACION:

Está formado por un número impar de miembros que no sea mayor de nueve que desempeñará los cargos:

Presidente, secretario y comisionado de Educación y Propaganda - Organización de la Producción o Distribución. Según la clase de Sociedades que se trate y de Contabilidad e Inventarios.

El nombramiento de los miembros del Consejo ^{DE} Administración lo hará la Asamblea General y las faltas temporales serán suplidos en el orden progresivo de su designación, no podrán durar más de 2 años y solo podrán ser reelectos después de transcurridos un - ejercicio de igual duración.

Los extranjeros no podrán desempeñar puestos de Dirección y de - Administración General, en la Sociedad Cooperativa. Art. 29, 31, 30 de la Ley de la materia.

1.6.3 CONSEJO DE VIGILANCIA:

~~La vigilancia de la Sociedad se encargará a~~ ^{el} consejo de Vigilancia ~~que~~ ejercerá la supervisión de todas las actividades de la so ciudad.

Es nombrado por la Asamblea General, ~~el Consejo de Vigilancia, es~~ ~~te Consejo de vigilancia~~ debe estar integrado por un número impar de miembros que no sea mayor de cinco y con igual número de suplen tes que desempeñarán cargos de;

Presidente, Secretario y Vocales, y también duran en su cargo dos años como máximo.

1.6.4 Y DE COMISIONES ESPECIALES:

La asamblea General además de la facultad que la Ley o las Bases - constitutivas les otorgan deberán de conocer de: aceptación, ex- c usión y separación voluntaria de socios, modificación de las bases constitutivas, cambios generales de los sistemas de producción trabajo, distribución y ventas, aumento ó disminución del Capital

Social, nombramiento remoción de los miembros del Consejo de Administración, del Consejo de Vigilancia y de Comisiones especiales -- (exámen de cuentas y balances e informes de los consejos y de las comisiones y aplicación de sanciones a los socios, aplicación de los fondos sociales y determinación de la forma de reconstruirlo y del reparto de rendimientos.)

1.7 INTEGRACION DEL CAPITAL SOCIAL EN UNA SOCIEDAD COOPERATIVA.

El Capital Social siempre será variable con objeto de facilitar tanto el retiro como la admisión de nuevos socios, sin necesidad de formar otra vez el acta constitutiva, el Capital está representado por certificados de aportación los cuales son como ya se dijo nominativos y con expresiones nominales de cien pesos o de sus multiples. Las cooperativas deben llevar un registro de certificados de aportación y otro de sus socios el cual debe contener por lo menos los datos siguientes:

- 1.- Los Generales del cooperativado.
- 2.- Certificados de participación suscritos.
- 3.- Cantidades entregadas a cuenta.
- 4.- Saldo por exhibir.
- 5.- Beneficiario en caso de fallecimiento.
- 6.- Fecha de aceptación como Socio y
- 7.- En forma abierta para ser llenada en caso necesario, fecha de separación.

1.8 PROHIBICIONES.

Las prohibiciones de las Sociedades Cooperativas no deberá de pertenecer a las Cámaras de Comercio ni a las Asociaciones de Productores, pero deberán de formar parte de las Federaciones de Cooperativas, que a su vez forman parte de la Confederación Nacional Cooperativa y desde el momento que se autorice el funcionamiento de la Sociedad, se --

entienden que ingresan a éstas según los casos artículos 72 de la Ley de Sociedades Cooperativas.

1.9 DISOLUCION Y LIQUIDACION.

Disolución y Liquidación.- Las Sociedades Cooperativas se disolverán por las causas siguientes:

- 1.- Por la voluntad de las dos terceras partes de sus miembros.
- 2.- Por la disminución de su número a menos de diez.
- 3.- Porque llegue a consumarse el objeto de la Sociedad.
- 4.- Porque el estado económico de la misma no permita continuar las operaciones.
- 5.- Porque la Secretaría de Economía hoy la de Industria y Comercio, cancele la autorización para su funcionamiento.

1.10 AUTORIZA.

Autoriza su funcionamiento la Secretaría de Industria y Comercio.

CONSULTADO:

Biblioteca del H. Congreso de la Unión "Sociedades Cooperativas" libro "Derecho Mercantil" por Arturo Puente y F. y Octavio Calvo Marroquín, Lic. en Derecho Página No. 103.

1.11 CLASIFICACION DE COOPERATIVAS.

1.11.1 Clasificación de acuerdo a la Ley.

De acuerdo a la Ley de Sociedades Cooperativas existen 4 clases de sociedades cooperativas.

1.11.2 De consumidores : Son aquellas cuyos miembros se asocian con el objeto de obtener en común bienes ó servicios para ellos, para sus hogares ó para sus actividades industriales de producción.

- 1.11.3 SON SOCIEDADES DE COOPERATIVA DE PRODUCCION: Aquellas cuyos miembros se asocien con el objeto de trabajar en común en la producción de mercancías ó en la prestación de servicios al público.
- 1.11.4 SON SOCIEDADES DE INTERVENCIÓN OFICIAL: Las que exploten concesiones, permisos, autorizaciones, contratos ó privilegios legalmente otorgados por las autoridades - federales o locales.
- 1.11.5 SON SOCIEDADES DE PARTICIPACIÓN ESTATAL: Las que explotan unidades productoras o bien que les hayan sido dadas en administración por el Gobierno Federal o Local. Otra clasificación de diversos autores es la siguiente:
- 1.11.6 COOPERATIVA DE CONSUMIDORES DE ARTICULOS: Son aquellas que se aprovisionan directamente de los mayoristas o - fabricantes reemplazando a los comerciantes minoristas.
- 1.11.7 COOPERATIVAS DE CONSUMIDORES DE SERVICIOS: Esta organización tiene como fin el de prestar determinados servicios a sus socios, dentro de éstas podemos citar a :
- 1.- Cooperativas de Electricidad.
 - 2.- Cooperativas de Transporte.
 - 3.- Cooperativas de Asistencia Médica.
 - 4.- Cooperativas de Educación.
 - 5.- Cooperativas de Seguros, etc.
- 1.11.8 COOPERATIVAS DE PRODUCTORES: Estas son organizaciones formadas por obreros, artesanos y campesinos para proteger su producción. Dentro de éstas encontramos 2 tipos: "De producción en común" y "De venta en común".

Dentro de la primera los socios, artesanos o campesinos trabajan en el mismo lugar, la sociedad cooperativa es dueña de la maquinaria, equipo y tierras que se utilizan en común. Al vender su producción se reparte el superávit obtenido en proporción a lo trabajado por cada uno de los socios.

En la segunda los socios entregan su producción individual a la cooperativa la cual almacena y después vende dicha producción.

1.11.9 COOPERATIVAS MIXTAS:

Muchas veces las cooperativas de producción incorporan otros renglones que sirven para satisfacer las necesidades personales de sus socios.

Así vemos cooperativas que cuentan con secciones de consumo (tiendas de víveres exclusivamente para los cooperativistas); incluyen además servicios médicos y farmacéuticos, etc.

1.11.10 COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO:

A estas también se las conoce como cajas populares, Uniones, etc.

Esta funciona por medio de una cuota mensual que pagan los socios con lo cual se va formando un fondo, que cuando es suficientemente grande sirve para prestar sumas de dinero que estos necesitan por lo que es cobrado un pequeño interés, con esto se evita que sean presa de los usureros y obtengan ganancias al finalizar el período de ejercicios proximoamente marcado con los intereses.

Las anteriores cooperativas son consideradas de primer grado, ya que las cooperativas de segundo grado son las que sus socios las integran otras cooperativas.

Tanto las de primer grado como las de segundo pueden agruparse para otros fines distintos a los de los negocios, por ejemplo actividades educativas o de otro género, llamadas uniones, ligas o alianzas.

(12)

- 1.11.11) Sociedad Cooperativa de Responsabilidad Limitada.- En la que los socios responden por las operaciones Soc. respectivos - hasta el monto de sus respectivas aportaciones.
- 1.11.12) Sociedad Cooperativa de Responsabilidad Suplementada.- En la que los socios responden a prorrata por las operaciones sociales hasta por una cantidad determinada en el acto constitutiva o por acuerdo de la asamblea General.
- Sociedad cooperativas escolares.- Son aquellas integradas por Maestros, alumnos docentes (Art. 12 L.S.C.) que rigen por el - Reglamento de cooperativas escolares de 26 de febrero de 1962.
- ACTO: Nombre, edad, nacionalidad, estado civil, domicilio, - ocupación, nombre de la persona que hayan resultado electos para Consejo Administración, Vigilancia y las Comisiones.
- Autoriza su funcionamiento de las Cooperativas la S. de Industria y Comercio.
- Consultado en el Libro de "Derecho Mercantil Mexicano" (Rafael de la Piña Vara) Capitulo XVII página No. 129

1.12 LIMITACIONES DE LAS COOPERATIVAS:

Las cooperativas pueden darse tanto en el Sistema Capitalista como en el Sistema Socialista.

En el sistema capitalista se presentan en la siguiente forma:

- 1.- Los socios aportan un capital
- 2.- Su propósito es prestar un servicio a sus socios.
- 3.- El capital se beneficia recibiendo interés.
- 4.- Es gobernada por sus socios.
- 5.- Las utilidades se distribuyen entre los socios incrementando así el capital aportado por cada uno de ellos.

En el sistema socialista se presenta de la siguiente manera:

- 1.- Se constituye por medio de bienes materiales.
- 2.- Su propósito es prestar un servicio a la comunidad.
- 3.- El capital no recibe interés.
- 4.- Esta coordinada por sus miembros.
- 5.- No existe utilidad, existe un beneficio social manifestado en bienes materiales.

En ambos sistemas se limita el desarrollo de los cooperativistas; - en el Capitalismo, no permiten su expansión debido a que los socios en un momento dado pueden llegar a tener el apoyo económico que les permita igualar a los empresarios y tratarían de fomentar la creación de otras cooperativas lo cual podría resultar en perjuicio del sistema de Gobierno porque daría lugar a la formación de grandes - organizaciones que no podrían ser controladas por éste.

En el Socialismo, el crecimiento de las cooperativas es limitado - porque aunque en éste no existe el poderío económico si hay un control masivo de las comunidades que lo integran y formándose grupos que paulatinamente le restarían fuerza al Estado variando con ello los lineamientos del Sistema.

CAPITULO I I .

MARCO DE REFERENCIA

2.1 ZONA DE ESTUDIO

El marco de referencia de nuestra investigación se ubica en la zona geográfica del estado de Morelos de la cual consideramos algunos factores que son necesarios para obtener el apoyo básico de nuestro trabajo.

2.1.1 FACTORES NATURALES: El Estado de Morelos se localiza en la parte central de la República Mexicana su extensión territorial es de 4,941 kilómetros cuadrados su población es de 616,119 habitantes según censo de 1970. La división política del estado comprende su capital y municipios. Dentro de los municipios se localizan ciudades, y rancherías.

ES VARIADO. Porque va desde el tropical tipo sabana con lluvia CLIMA: periódica e invierno seco hacia el sur, al frío extremo en las partes más altas del Ajusco pasando por el **

2.1.2 FACTORES ECONOMICOS: La temperatura y el tipo de suelo que tiene el estado de Morelos son elementos favorables para el desarrollo económico en el campo de la agricultura y el turismo.

El cultivo de la caña de azúcar en el estado de Morelos ha fomentado la creación de varios Ingenios Azucareros mismos que a continuación presentamos; determinando el nombre, el municipio a que pertenecan y la producción que tienen anualmente:

INGENIO	MUNICIPIO	PRODUCCION EN TONELADAS ANUALES.
EMILIANO ZAPATA	ZACATEPEC	59,498
OACALCO	YAUTEPEC	14,451
CASASNA	CUAUTLA	13,155
SANTA INES	CUAUTLA	5,050

** templado moderado lluvioso que es el que impera en esta entidad.

MIACOTLAN
COCOYOTLA

MIACOTLAN
COATLAN

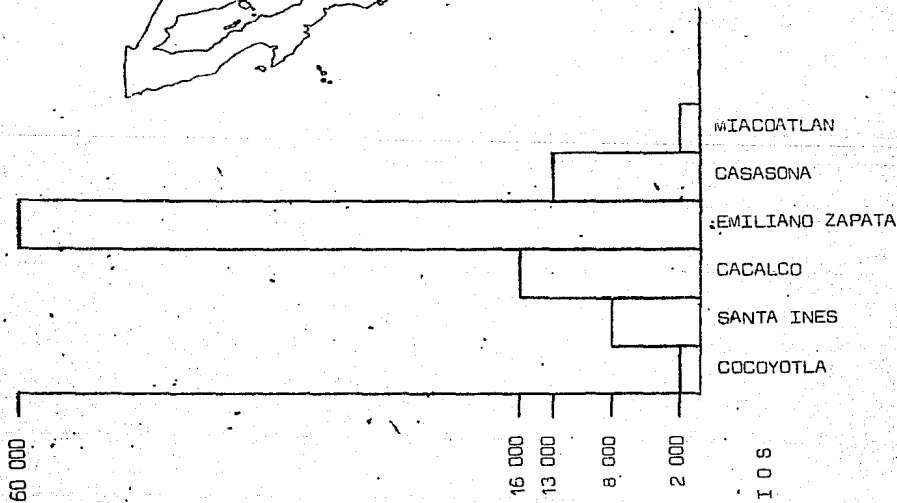
2,490
2,000

Otra forma de demostrar el desarrollo económico que han tenido los Ingenios y por consiguiente la producción de azúcar en el Estado de Morelos se refleja en el cuadro que presentamos a continuación:

AÑO	TONELADAS	CANTIDADES EN \$
1930	15,516	1.158,172
1940	323,693	3.356,956
1960	1.380,158	44.848,392

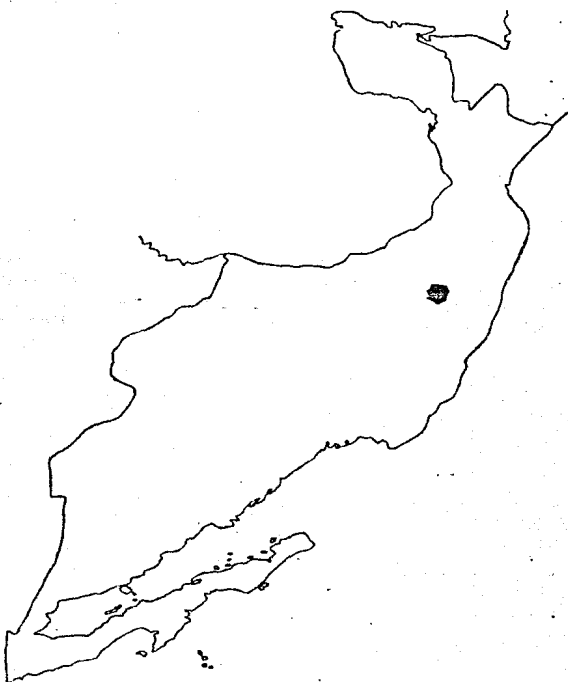
También anexamos para una comprensión global una gráfica en la que se señala la producción anual de cada uno de los Ingenios del Estado de Morelos que resume a los más importantes:

GRAFICA DE PRODUCCION ANUAL DE LOS INGENIOS
DEL ESTADO DE MORELOS



T O N E L A D A S

INGENIOS



Los factores anteriores comprenden lo referente al Estado de Morelos en cuanto a su aspecto general de localización, división sociopolítica y desarrollo económico. Para nuestra investigación consideramos que debemos enfocar nuestro análisis a los factores: Naturales y Socio-económicos del Municipio de Zacatepec en donde definitivamente está radicada la zona de nuestro estudio.

2.2 MUNICIPIO DE ZACATEPEC.

2.2.1 FACTORES NATURALES: Zacatepec se encuentra ubicado en la parte central del Estado de Morelos.

Tiene una extensión territorial de 26.68 kilómetros cuadrados. A 1970 tenía una población de 28,671 habitantes en total.

Datos climatológicos: Estos datos fueron proporcionados por la estación termo-pluviométrica C. A. E. de Zacatepec, observados en un periodo de 5 años:

PRECIPITACION ANUAL:	829.7 mm.
MES MAS FRIO:	3.5º Diciembre
MES MAS CALUROSO:	40.0º Mayo
TEMPERATURA MEDIA ANUAL:	1,549 mm
NUM. DE DIAS DESPEJADOS:	305
NUM. DE DIAS NUBLADOS:	8
NUM. DE DIAS CON ROCID	214

2.2.2 FACTORES SOCIO-ECONOMICOS: El municipio del Estado de Morelos es la unidad menor en la división política de las entidades federativas. Zacatepec es un municipio de este Estado.

Como, ya se había mencionado Zacatepec tiene una extensión de 26.68 kilómetros cuadrados que corresponde al 0.54% de la superficie total del Estado de Morelos; su población total es de 28,671 habitantes correspondiendo: 13,958 al género masculino y 14,713 al género femenino representando un 5.8% de la población total del Estado; cuenta con 1074.7 habitantes por kilómetro cuadrado.

El municipio tiene una zona urbanizada para 25,000 habitantes. Compuesta de 8 localidades que comprenden pueblos, haciendas y ranchos.

Estas categorías, políticas se consideran a través de la ley o costumbre.

El municipio de Zacatepec, Mor., en el tiempo de zafra cuenta con una población total de 55,671 personas divididas por lugar de nacimiento en la siguiente forma:

28,671 originarios del Municipio
15,000 del estado de Morelos
12,000 de otros estados

2.2.3 DIALECTOS: Existen 75 personas que hablan otras lenguas:

NUM. DE PERSONAS	DIALECTO
39	Mexica o Náhuatl
2	Mixteco
9	Otomí
4	Zapoteco
21	Otros

Del total de estas personas 66 hablan español y 9 no.

2.2.4 ESCOLARIDAD: Una variable importante en este caso es el alfabetismo que tiene un amplio uso en las investigaciones demográficas, sociales, económicas y políticas, como un indicador del nivel cultural. Por lo que tenemos que en el municipio de Zacatepec, existe una población de 10 años y más que no saben leer y escribir, siendo ésta un total de 2,931 personas de las cuales 1,140 son hombres y 1,795 son mujeres. Siendo un 10.22% del total de la población.

La instrucción primaria, es el ciclo considerado como elemental dentro del sistema escolarizado de educación que tiene como función principal proporcionar los primeros elementos de la instrucción. Comprende

de una población que asiste a una institución de enseñanza efectiva irregular a la que se proporciona instrucción primaria siendo un total de 4,396 habitantes de los cuales 2,193 son hombres y 2,203 son mujeres y representan un 15.33 de la población total.

Existe una población de 11 años y más que asiste a escuelas postprimarias, teniendo en primer término la de Capacitación, siendo un nivel o ciclo de instrucción que tiene como antecedente escolar la terminación y aprobación de la primaria y cuya finalidad es la de proporcionar a las personas que han cursado un grado de preparación para desempeñar un empleo, arte u oficio tales como: técnico constructor, técnico en radio y televisión, secretaria, taquígrafa, contador privado, etc., teniendo en este nivel 85 habitantes, luego tenemos que hay 1,217 a nivel secundaria, a continuación con 143 a un nivel profesional medio, 3 a nivel profesional y 123 a nivel profesional superior y 1 persona con nivel de post-gradó.

2.2.6 POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA DE 12 AÑOS Y MAS POR OCUPACION PRINCIPAL Y RAMA DE ACTIVIDAD.

La población económicamente activa de 12 años y más por ocupación principal y rama de actividad, se refiere al conjunto de ramas y tipo de trabajo que realiza la persona como actividad principal. La Secretaría de Industria y Comercio Dirección de Estadísticas en sus datos referentes al año de 1969 indica el inventario estadístico de la mano de obra a nivel municipal y su utilización. Estos datos nos especifican los totales del personal económicamente activo en todas las actividades productivas del Municipio. A continuación incluimos el cuadro # 24 de la Dirección de Estado de la Secretaría de Industria y Comercio que indica la ocupación principal, rama de actividad y número de personas que se dedicaron a ella en el año de 1969. Estos datos son los más recientes que pudimos localizar para considerarlos en nuestra investigación.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Zacatepec	5,878	1,341	2	10	1,994	277	14	571	177	1,000	167	325
Profesionales y Técnicos	350	2			39	1		6	3	279	16	5
Funcionarios Sup. y Pers. Directivo Púb. y Privado.	93	7			33	2		9	5	22	10	5
Personal Admvo. Comercs. Vendedores y Simil.	480	8		1	178	4	3	44	15	110	58	59
	524	7		1	42		1	415	4	49		5
Trab. en Servs. Diver- sos y Conductores de Vehículos.	807	12			192	8		30	106	376	43	40
Trab. en Lab. Agrope- cuarias	1,288	1,248	1	1	5	2		8	1	8	13	1
Trab. no Agrícolas	1,988	32	1	7	1,426	256	9	36	40	126	22	33
Insuficientemente Especif.	348	26			79	4	1	23	3	30	5	177

Cuadro # 26

Rama de actividad	Total Zaca- tepec	Meses			
		1 a 3	4 a 6	7 a 9	10 a 12
A Agricultura, Ganadería, Sil- vicultura, Pesca y Caza.	1,341	95	270	72	904
B Industria del Petróleo	2	1			1
C Industria Extractiva	10		1	2	7
D Industria de Transformación	1,994	67	394	66	1,467
E Construcción	277	30	52	33	162
F Generación y Distribución de Energía Eléctrica.	14		4		10
G Comercio	571	28	40	25	478
H Transportes	177	7	15	3	152
I Servicios	1,000	81	76	51	792
J Gobierno	167	9	13	7	138
K Insuficientemente especi- ficada	325	31	37	13	244
L T O T A L	5,878	349	902	272	4,355

2.2.7 POSICION EN EL TRABAJO, OCUPACION PRINCIPAL Y SEXO DE LA POBLACION ECONOMICA-
MENTE ACTIVA DE 12 AÑOS Y MAS.

Recurrimos al cuadro # 27 de la Dirección de Estadística de la Secretaría de Industria y Comercio para dar una idea de la posición principal y sexo que tiene la población económicamente activa en el municipio de Zacatepec, .Misma que presentamos a continuación.

2.2.8 MESES TRABAJADOS DURANTE EL AÑO 1969 POR LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA.

El Cuadro # 26 elaborado por la Secretaría de Industria y Comercio Dirección de Estadísticas referente a la población económicamente activa de 12 años y más por rama de actividad que incluye los meses trabajados durante el año 1969. Nos da una idea del número de personas que se utilizaron en alguna de las actividades productivas y el promedio anual de meses trabajados en este año es de 6 meses por cada persona económicamente activa. Es decir el 6% de esta población trabaja de 1 a 3 meses; el 15% de 4 a 6 meses; el 4% de 7 a 9 meses y el 75% de 10 a 12 meses. Por lo anterior se puede observar que la ocupación de la población económicamente activa es de 75% en el año y que la desocupación parcial comprende un 25%.

Queremos enfatizar que a la rama de actividad económica se refiere al trabajo o empleo principal que tuvo la persona durante el año mientras que el número de meses trabajados se refiere al tiempo utilizado en la realización de alguno de estos trabajos.

Esta clasificación de la población económicamente activa en el municipio nos da una idea de las diferentes ramas de actividad que permiten conocer las diferencias ocupacionales en cada una de estas ramas. Anexamos el cuadro antes mencionado.

Cuadro # 27

Zacatepec	5,878	350	93	480	524	807	1,288	1,988	348
Patrón, Empresar. o em- pleador.	485	57	31	82	68	81	40	99	27
Obrero o empleado	2,827	230	49	372	113	423	89	1,366	185
Jornalero o Peón	1,204					48	875	251	30
Trabaja por su cuenta	815	41	13	6	234	204	85	177	55
Ejidatario	102						101		1
Trab. en negocio Fam. sin retribución	445	22		20	109	51	98	95	50
Hombres	4,651	166	71	273	309	482	1,241	1,886	223
Patrón, Empresar. c em- pleador	345	28	23	49	46	51	37	94	17
Obrero o Empleado	2,252	109	43	210	69	287	86	1,324	124
Jornalero c Peón	1,157					35	845	245	28
Trabaja por su cuenta	503	23	9	3	133	87	84	143	25
Ejidatario	95						94		1
Trab. en negoc. fam. sin retribución.	299	6		11	61	18	95	80	28
Mujeres	1,277	184	22	207	215	325	47	102	125
Patrón, Empresar. c Em- pleador	140	29	8	33	22	30	3	5	10
Obrero o empleado	575	121	6	162	44	136	3	42	61
Jornalero c Peón	47					9	30	6	2
Trabaja por su cuenta	312	18	8	3	101	117	1	34	30
Ejidatario	7						7		
Trab. en negoc. fam. sin retribución	146	16		9	48	33	3	15	22

En este cuadro encontramos diferentes clasificaciones como por ejemplo:

Lo que se refiere a Patrón o Empresario. En esta clasificación se toma en cuenta a aquellas personas que en el año trabajan en su propio negocio o empresa (solo o asociado) en forma independiente teniendo una profesión, ocupación u oficio, siempre y cuando contrate en relación a su negocio, oficio o profesión a una o más personas a cambio de una remuneración en efectivo.

Otra clasificación se refiere a la de obrero o empleado. En este caso se consideran aquellas personas que realizan su empleo o trabajo principal a cambio de un sueldo o salario en efectivo al servicio de un patrón, empresa o institución.

La siguiente clasificación se refiere a la de jornalero o peón. Considerándose en este caso a aquellas personas que ejecutan labores permanentemente manuales en cualquier rama de la actividad económica y a cambio de un salario en efectivo.

Trabajar por su cuenta en esta clasificación se considera a las personas cuyo trabajo o empleo profesional, oficio u ocupación realiza sin estar a las órdenes de un patrón y sin utilizar obreros, empleados o jornaleros.

Ejidatarios. En este caso se consideran como ejidatarios aquellas personas que tienen las siguientes características:

- a) Tener el carácter legal de ejidatario
- b) Contar con una parcela ejidal
- c) Que su trabajo en ella le proporcione la mayor parte de sus ingresos. Si no reúne dichas características no se le considera ejidatario. Esta definición de ejidatario solamente se refiere al sentido ocupacional.

Para la mayor apreciación de esta problemática se anexa el cuadro # 30 proporcionado por la Dirección de Estadísticas de la Secretaría de Industria y Comercio.

Municipio y grupo de edad	Total	Hombres y Mujeres Desocupados		
		Ocupados	Que han Trabajado Antes	Que no han Trabajado Antes
Zacatepec	1,087	648	324	115
De 12 a 19 años	271	137	80	54
De 20 a 29 años	311	193	93	25
De 30 a 39 años	205	126	70	9
De 40 y más años	300	192	81	27
H o m b r e s				
Zacatepec	780	567	186	27
De 12 a 19 años	179	117	41	21
De 20 a 29 años	223	166	52	5
De 30 a 39 años	143	108	35	-
De 40 y más años	235	176	58	1
M u j e r e s				
Zacatepec	307	81	139	88
De 12 a 19 años	92	20	39	33
De 20 a 29 años	88	27	41	20
De 30 a 39 años	62	18	35	9
De 40 y más años	65	16	23	26

Los cuadros anteriores nos proporcionan los datos de la población eco
nómicamente activa de 12 años y más en el municipio de Zacatepec. Sin
embargo, creemos que la inclusión de estos cuadros no reflejan toda
la problemática ocupacional que se observa en dicho municipio. Por eso
consideramos adecuado presentar a continuación los cuadros que se refie
rean a la población económicamente activa de 12 años y más que busca
trabajo y las semanas de duración en esa búsqueda.

2.2.9 Población económicamente activa de 12 años y más que busca trabajo,
por sexo y grupos de edad cuadro // 30.

Esta población se compone de aquellas personas que buscan realizar una
actividad consultando amigos, parientes, recurriendo a solicitudes de
empleo, agencias de colocación y a los sindicatos, en esta clasificación
se toman en cuenta a los que teniendo una actividad buscan traba
jo en otra actividad o en otro tipo de empresa. Así como a los desocu
pados que no teniendo ninguna actividad o trabajo lo buscan clasificán
dose este grupo en dos divisiones:

- a) Desocupados que han trabajado: Son aquellos que han logrado una
experiencia en trabajos anteriores.
- b) Desocupados que no han trabajado: Son las personas desocupadas
que nunca han realizado ningún trabajo, sin experiencia y que
se consideran como elementos disponibles dentro del Mercado de
Trabajo.

2.2.10 POBLACION DE 12 AÑOS Y MAS QUE BUSCA TRABAJO POR SEXO Y GRUPOS DE SEMANAS DE BUSQUEDA.

Este cuadro # 31 nos indica el número de semanas utilizadas para encontrar trabajo. Como semanas de búsqueda debe entenderse aquellas transcurridas desde que las personas buscan trabajo hasta que logran encontrarlo. La información de este cuadro se refiere al tiempo de de socupación de las personas que se consideran como desocupadas. También incluye la información de aquellas personas que están ocupadas pero que declararon haber estado buscando trabajo.

Se observa en el cuadro además la diferenciación de personas ocupadas y desocupadas. Se incluye este cuadro para una apreciación más objetiva de las condiciones que se observaron en 1969 respecto al tiempo uti lizado en la búsqueda de trabajo.

Cuadro # 31

Municipio y Grupo de Semanas de Búsqueda.	Total	Hombres y Mujeres Desocupados		
		Ocupados	Que ha Trabajado Antes	Que no han Trabajado Antes
Zacatepec	1,087	648	324	115
De 1 a 4 semanas	845	517	244	84
De 5 a 12 semanas	142	82	47	13
De 13 a 26 semanas	55	23	26	6
De 27 a 52 semanas	31	17	5	9
De 53 y más semanas	14	9	2	3

En el proceso agrícola y productivo, la siembra de la caña requiere de las siguientes actividades:

- Desarrollo de nuevas variedades, en coordinación con el campo experimental "La Victoria".
- Preparación de los terrenos a base de roce, nivelación, barbecho y surcada, para cuya ejecución, la cooperativa cuenta con maquinaria moderna, que se renta a los agricultores a cuotas reducidas.
- Selección de la semilla de cañas plantadas, en diversos puntos de la zona de abastecimiento, tomando en cuenta que su edad fluctúe entre los 9 y 10 meses.

La semilla es sembrada, cubierto el surco y suministrado un riego de asiendo, para continuar después con las labores culturales que la caña requiere, incluyendo la fertilización y los riegos.

Los calendarios de corte se calculan electrónicamente, de acuerdo con la edad de las cañas y su contenido de sacarosa. Este último, se obtiene a base de análisis cuantitativos, realizados en el laboratorio del campo experimental.

Antes de iniciar el periodo de zafra, todas las unidades de maquinaria agrícola y transporte de caña, propiedad de la cooperativa son sujetas a un mantenimiento preventivo por personal especializado, en los talleres de la misma.

Para satisfacer las necesidades de cosecha, se contratan cortadores de caña, principalmente en los estados de Puebla y Guerrero.

Los caminos utilizados para el transporte de caña son reparados por la cooperativa.

Los trabajos en los frentes de corte, se inician con base en los programas autorizados.

Para facilitar la labor de corte y eliminar impurezas en la caña que será molida, el ingenio utiliza el sistema de quema que es técnicamente controlado.

Realizado el corte, se va dejando la caña tirada y despuntada, para que los juntadores inicien la formación de bultos que se cargan en camiones cañeros, utilizando gruas móviles de campo. La caña es transportada a la fábrica, para ser pesada en las básculas instaladas en el área de Batey.

El proceso industrial, se inicia con la alimentación de la caña a unos transportadores, que la llevan directamente a los molinos para la extracción del jugo que contiene, obteniéndose como sub-producto el bagazo.

El jugo, se transfiere por bombeo a diversos equipos de proceso en donde se somete a tratamientos físicos y químicos hasta lograr su cristalización como un azúcar crudo, que se disuelve para producir el licor, posteriormente sujeto a un proceso de refinación final, hasta obtener el azúcar refinado.

Las mieles incristalizables, son almacenadas en tanques especiales, para destinarse a la producción de alcohol, forrajes, o bien para su venta a la Unión Nacional de Productos de Azúcar.

2.3.1 En Materia de Mejoramiento Agrícola:

Se adoptaron medidas para elevar la productividad del campo, apoyo institucional y económico al campo experimental "La Victoria" a efecto de incrementar los ensayos con cañas de mayor precocidad resistencia a las plagas y contenido de sacarosa. Actualmente, la variedad Z-Mex-55-32, que reúne estas características y que fue lograda en este centro de investigación, constituye el mayor volumen de caña molledera del ingenio.

Se han intensificado las actividades de supervisión de cultivos, y sus resultados, dieron lugar a la modificación de los procedimientos de fertilización, por lo que ahora se utilizan cuadrillas de campesinos, supervisadas por técnicos del ingenio.

En coordinación con el Gobierno del Estado, se habilitaron al cultivo de la caña, tierras que actualmente reciben los beneficios de abastecimiento de agua suficiente, proveniente del sistema de riego del canal de las Estacas.

En corte, alce y acarreo, se han realizado programas de modernización de equipos de transporte, básculas electrónicas y gruas móviles, que permiten un abasto continuo y oportuno de materia prima al ingenio.

Los resultados de estas medidas fueron:

1. Elevación del rendimiento de campo, de 82 toneladas de caña por

hectárea obtenidas en la zafra 69/70, a 108 en la 74/75, cuando la media nacional en este último período, fue de 64.1 toneladas por hectárea.

2. Importante reducción de pérdidas en sacarosa, con base en sistemas fluidos de corte, alce y transporte de caña.
3. Un rendimiento promedio de 11.3 toneladas de sacarosa en caña por hectárea, obtenidas en la zafra 74/75, ocupando un importante lugar en el país, pues la media nacional es de 7.3 toneladas por hectárea.
4. En la misma zafra, se logró un rendimiento de 9.2 toneladas de azúcar por hectárea, cuando el promedio nacional fue de 5.6 toneladas.

2.3.2 En el proceso Industrial

En 1971, se realizó un estudio de ingeniería, para elevar en forma importante los volúmenes de molienda y producción de azúcar, a fin de colocar al ingenio "Emiliano Zapata" en un nivel de eficiencia operacional que correspondiera a su capacidad de placa.

La implementación de sus recomendaciones, permitió equilibrar los procesos de producción, mediante la sustitución de equipos obsoletos, que proporcionaron los siguientes logros:

1. Aprovechamiento de la capacidad instalada al 95%, contra un promedio nacional del 65% y que supera, individualmente a todos los ingenios del país.

2. En los últimos cuatro años, el ingenio "Emiliano Zapata", acusó un promedio de 3.5 % anual al tiempo perdido total; el más bajo del país, ya que la media nacional es de 31%.
3. El bajo porcentaje de pérdidas totales de sacarosa en fábrica, situaron a la cooperativa en el tercer lugar del país.
4. El único ingenio de la República, que con un solo tadem de molinos, con capacidad de 6.000 toneladas diarias, ha realizado en los últimos 4 años, una molienda superior al millón de toneladas de caña por año, todas provenientes de su zona de abasto, mostrando un notable crecimiento a través de su historia.
5. Un promedio anual de 110,000 toneladas de azúcar producidas en los últimos cuatro años de zafra.
6. La producción de la planta de forrajes, se incrementó de 6,000 a 23,000 toneladas por año.
7. Como plan piloto para experimentar en la engorda de ganado con subproductos de la caña, se construyeron en 1971 corrales manejados bajo programas de rotación trimestral. Este proyecto, ha proporcionado importantes resultados de carácter experimental, que han sido aprovechados en otros programas.

2.3.3 En su Organización

Actualmente la organización de la cooperativa queda enmarcada dentro de las siguientes áreas:

I. Area de Administración, que comprende las siguientes funciones:

- a) Consejo de Administración
- b) Dirección General
- c) Contaduría General
- d) Oficinas en México
- e) Departamento de Personal
- f) Departamento de Compras
- g) Departamento de Presupuestos
- h) Departamento de Auditoría
- i) Departamento de Contabilidad de Caña
- j) Departamento de Métodos y Sistemas

II. Area de Campo:

- a) Ingeniería Agrícola y Obras Hidráulicas
- b) Fomento Agrícola
- c) Maquinaria Agrícola Tractores
- d) Superintendencia General de Campo
- e) Departamento Administrativo de Campo y
- f) Departamento de Crédito

III. Area de Fábrica

- a) Mecánicos de Fábrica
- b) Departamento de Batey

- c) Sección Molinos
- d) Sección de Calderas
- e) Sección de Clorificación
- f) Sección de Tachos
- g) Sección de Evaporadores
- h) Sección de Laboratorios
- i) Sección de Refinería
- j) Sección nueva Refinería
- k) Sección Centrifugas
- l) Sección de Cristalizadores
- m) Sección de Piso de Azúcar
- n) Sección de Bodega de Azúcar
- ñ) Sección de Intendencia
- o) Sección de Mantenimiento Preventivo y Correctivo:

1.- Albañilería

2.- Carpintería

3.- Herrería

4.- Electricidad

5.- Pintura

6.- Soldadura

7.- Mecánico

- p) Sección de Fábrica de alcohol
- q) Sección de Fábrica de hielo
- r) Sección de Primeros Auxilios
- s) Sección de Cobretería
- t) Sección de Fundición
- u) Sección de Pahilería
- v) Sección de Telecomunicaciones

- x) Sección de Vigilancia
- y) Sección de Bomberos
- z) Sección de Almacén General
 - Sección de Bagazo
 - Sección de Tomadura de Tiempo
 - Sección de Superintendencia General de Fábrica
 - Sección de Superintendencia de Elaboración
 - Sección de Planta Desmeduladora
 - Sección de Descarga de Materiales

IV. Area de Transportes

- Sección Camiones Cañeros
- Sección Máquina Diésel de Patio
- Sección de Taller Automotriz
- Sección de Herrería
- Sección de Soldadura
- Sección de Ramo de Torneros
- Sección de Clutch
- Sección de Cuarto de Herramienta
- Sección de Rama Eléctrica
- Sección de Carpintería
- Sección de Engrasado
- Sección de Llantas
- Sección de Cadenas y Vías
- Sección de Combustibles
- Sección de Taller Máquina Agrícola
- Sección de Pailería - Taller Agrícola
- Sección de Soldadura-Taller Agrícola
- Sección de Encargado de Reparación de Acumuladores

Sección de Rama Eléctrica - Taller Agrícola

Sección de Cañeros, Tlacualeros y Cadeneros y Aguadores, etc.

Sección de Choferes, Macheteros, Cañeros

Sección de Alza de Caña, Ayudantes y Velocistas de Grua.

Sección de Superintendencia de Transportes

Sección Administrativa de Transporte

Sección de Corte de Caña

Sección de Choferes, Macheteros y Servicios Generales

V. Area de Varios

Sección de Obras Materiales

Sección de Plantas de Ferrajes

Sección de Corrales de Engorda

Sección de Tienda de Consumo

Sección de Club Deportivo

Trabajadores Comisionados Sección I

Trabajadores Comisionados Sección 72

Trabajadores Comisionados Sección 67

Sección para el Personal de Corte de Caña

En Funciones Administrativas

Las realizaciones en esta área, han sido:

1. Creación de la Contraloría General, responsable de manejar la estrategia financiera del ingenio y de llevar sus controles presupuestales.
2. Establecimiento de un Centro de Procesamiento Electrónico de Datos, para resolver el manejo de los grandes volúmenes de información que requieran las áreas técnicas y administrativas del ingenio como son: Control de siembras, corte, alce, acarreo y liquidación de caña; crédito de avío a cañeros; control de reparación de la fábrica de azúcar; nóminas de obreros y empleados; control presupuestal y en breve, se concluirá la implementación de los sistemas de contabilidad e información financiera, adquisiciones y almacenes.
3. Puesta en marcha de un sistema de control de presupuestos, adquisiciones y pagos.
4. Implementación de programas de auditoría financiera y administrativa.

Adicionalmente, los organismos nacionales de la industria, practican auditorías externas sobre las operaciones del ingenio.

Todos los objetivos, políticas y procedimientos, han quedado plasmados en manuales de organización.

En su integración de servicios sociales... Entre los servicios sociales y asistenciales, que la cooperativa otorga a sus sectores y a la comunidad en general, destacan los siguientes:

- Un seguro de vida del grupo cañero, del que disfruta la gran mayoría de los aportadores, y cuya prima individual, se ha mantenido al mismo costo en los últimos 5 años.
- Por representar el núcleo de cortadores el más importante eslabón en esta industria, y el más urgente de asistencia, dadas sus precarias condiciones de vida, y lo grave de sus problemas por muchos años diferidos, por instrucciones del señor Presidente Luis Echeverría A., se realizó la construcción de dos unidades habitacionales, ubicadas en las poblaciones de Tlaltizapan y Atla Cholcaya, que al ser puestas en servicio, permitieron proporcionar a cerca de 2,000 familias una mejor forma de vida, ya que además de recibir los beneficios de la vivienda, también se les participa de la educación y la seguridad social, pues cuentan con aulas escolares, servicios médicos, talleres, Tiendas Conasupo y juegos infantiles. Para concluir con el programa habitacional de cortadores, la cooperativa proyecta la construcción de otras unidades, que darán albergue a 1,000 familias.
- En auxilio de la población, de los municipios de la zona de abasto, la cooperativa concurre en la prestación de distintos servicios comunitarios tales como:
Ayudas a escuelas, desayunos escolares y reparación de drenajes; habiendo creado recientemente, un centro de incineración de basura, que era indispensable para la población de Zacatepec y aldeñas.

- Se apoya y fomenta el deporte, considerando que mediante su impulso, se proporciona diversión sana a la población y se encauza las inquietudes de la juventud, hacia actividades que coadyuvan en su formación física y educativa.

El Club Deportivo Zacatepec maneja un equipo de futbol de primera división, que agrupa a su alrededor una organización amateur, del mismo deporte, en la que participan aproximadamente 8,000 jóvenes hijos de cañeros y obreros del ingenio, que integran la denominada liga cañera, a la que la cooperativa brinda apoyo económico, técnico y administrativo. Cabe destacar, que los equipos amateurs de futbol, ciclismo, beisbol y basquet bol, han competido en torneos nacionales, logrando señalados y notorios triunfos.

CAPITULO III.

DEFINICION

DE LA

INVESTIGACION

3.1 OBJETIVOS GENERALES

Nuestros objetivos generales en esta investigación son:

- Conocer el funcionamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa del Ingenio Zacatepec.
- Detectar las condiciones en que se desarrollan y trabajan los Recursos Humanos en un ingenio.
- Conocer los aspectos administrativos que se utilizan en el proceso de ocupación de los Recursos Humanos en esta Organización.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar una aplicación de nuestros conocimientos profesionales en la solución de los problemas detectados en el área de Recursos Humanos en esta investigación.
- Aportar datos concretos obtenidos de la misma
- Ayudar con nuestras apreciaciones a la Cooperativa del Ingenio Zacatepec para que tengan una claridad del funcionamiento de sus Recursos Humanos dentro de la Organización.
- Interesar a los compañeros de profesión en aquellos problemas que tienen las organizaciones de nuestro país.
- Beneficiar con nuestra investigación a todos aquellos trabajadores que son contratados como un recurso más sin conocer su verdadera problemática, misma que tratamos de cuestionar en un plan positivo.
- Dar a conocer los beneficios sociales que reporta la profesión de Licenciado en Administración en el área de Recursos Humanos.

POLITICAS

- Utilizar todos aquellos conocimientos que nos permitan lograr nuestros objetivos de la investigación.
- Recurrir a todos aquellos informes o documentos que se relacionen con el tema de investigación.
- Utilizar criterios apropiados en el análisis de los informes recabados.
- Establecer un lenguaje uniforme en la recolección de datos.
- Evitar toda apreciación subjetiva
- Promover un ambiente adecuado conforme a los niveles investigados.
- Recurrir a todo tipo de actitudes favorables en la relación con el grupo de investigación y los directivos o trabajadores de la Organización.
- Obtener las informaciones requeridas sin presiones directas o indirectas.
- Establecer desplazamientos del grupo de acuerdo con los datos a investigar.
- Considerar el tiempo disponible para cada actividad de la investigación.

3.4 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

En este apartado queremos indicar la forma en que se fueron desarrollando las actividades así como su distribución y programación de las mismas. Pensamos que es necesario dar a conocer los pasos que se discutieron en el transcurso de la investigación así como su origen del grupo para que todos aquéllos que pretenden realizar una investigación conozcan su procedimiento y aprovechen las experiencias que tuvimos.

3.4.1 e) Formación del grupo de investigación.

El primer requisito para formar un grupo de investigación en la Facultad de Contaduría y Administración depende de una convocatoria para la inscripción del Seminario de Investigación II. Esta convocatoria es para aquellos alumnos de la misma facultad que están cursando el último semestre de la carrera de Licenciado en Administración y que tengan todos sus créditos aprobados. En la misma convocatoria aparecen los nombres de los maestros asignados para dirigir el Seminario de Investigación.

El alumno de la Facultad que reúne los requisitos anteriormente citados libremente elige al Director de Seminario y se va anotando en el grupo hasta llegar a la saturación del mismo. En nuestro caso se anotaron 20 compañeros mismos que formamos el grupo para empezar la realización del presente estudio.

3.4.2 Selección de la Investigación.

Una vez que elegimos al Director de la investigación empezamos a tratar de saber quiénes éramos cada uno de los compañeros que lo

habíamos elegido para enterar al Director de la formación de nuestro grupo. Una vez integrados nos pusimos en comunicación con el Maestro de Seminario para iniciar nuestra serie de reuniones requeridas para formular nuestros planes de trabajo para esta investigación. En la primera reunión con nuestro Director de Tesis se planteó la necesidad de definir el tema motivo de la Investigación de este Seminario. En la reunión cada uno de nosotros presentamos a la consideración de los demás los temas que creíamos podían revestir una importancia de investigación a tal grado que por ser varios los propuestos se fueron desechando aquéllos que no resistieron el análisis de apreciación y evaluación, todas sus ventajas, proyecciones y facilidades para lograr la investigación. Con este proceso se llegó a la determinación del tema que nos ocupa para realizar nuestro estudio.

3. Objetivos de la Investigación.

- Que el estudio no se realizara fuera de empresas u organizaciones nacionales y preferentemente en una sociedad cooperativa.
- Que nuestro aprendizaje se enriqueciera con el conocimiento profundo de los problemas laborales en este tipo de empresas cooperativas, dado que se organizan bajo un régimen diferente al que generalmente se nos presenta en nuestros programas de estudio.
- Desarrollar sobre esta área el interés, dado que las investigaciones que se han llevado a cabo en esta Facultad por otros compañeros, han sido ajenas a esta problemática.

B.4.4 ESTRATEGIAS

Para alcanzar los objetivos anteriores formulamos un plan estratégico, considerando siempre que el mismo nos proporcionara los fines y objetivos que señalamos. En esta forma propusimos:

Comenzar por reunir toda la información relacionada con los tipos y clases de Cooperativas.

Recabar los permisos para trabajar en la investigación de la Cooperativa del Ingenio Zacatepec. Establecer una reunión con los encargados de este Ingenio para exponer nuestros fines de investigación y al mismo tiempo que se nos dejara realizar todos nuestros estudios dentro de la organización.

Se nombraron a dos compañeros como coordinadores del grupo con el propósito de que se tuviera la participación de todos los demás en la investigación.

Así mismo el grupo se subdividió en 5 equipos de 4 personas cada uno, para que las actividades encomendadas en esta investigación se realizaran en una forma integral y no se dispersara la información recopilada cuando se presentara al Director de la Investigación en las juntas ordinarias y extraordinarias.

3,4.5 METODOS DE INVESTIGACION

Para efectuar la presente investigación optamos por los siguientes métodos:

1. Observación simple
2. Documentación (archivos, documentos, folletos, revistas, etc.)
3. Entrevista directa
 - Con cuestionario
 - Sin cuestionario

3.4.6 FECHA DE REUNION

Para conocer los avances de los trabajos encomendados se fijó un día a la semana de reunión obligatoria con el grupo. En estas reuniones se consideraban también aquellos problemas que se presentaban dentro de la investigación y se aclaraban los puntos conflictivos de la misma. Los coordinadores informaban de las actividades realizadas por los equipos y cada uno de los integrantes de éstos, cuando era necesario, intervenía para aclarar conceptos que los coordinadores presentaban en forma distorsionada. Es decir, cada semana se entregaban los reportes de lo investigado, discutiéndose todos los datos obtenidos y dando como resultado avances y planes concretos.

Cuando el caso lo requería se llevaban a cabo reuniones extraordinarias y que a decir verdad casi igualaron en número a las ordinarias.

Independientemente de las reuniones formales con el Director de la Investigación se celebraron un gran número de reuniones con los diferentes equipos que consideramos reuniones de trabajo en donde elaborábamos todo el material que deberíamos presentar en las reuniones formales o extraordinarias.

3.4.7 ACTIVIDADES PREVIAS DE LA INVESTIGACION

Antes de definir exactamente la zona de nuestro estudio se recurrió a conocer toda aquella literatura o documentación que existiera para fundamentar nuestra investigación. De tal manera que se consideró:

3.4.7.1. Fuentes de Información

- a) Estas fuentes de información fueron las bibliotecas, cooperativas y financieras. Mismas, que nos proporcionaron los materiales en que detectamos la importancia de nuestro Tema.
- b) De estas fuentes los tipos de información que fueron analizados se encontraron en: libros, folletos, diapositivas y pláticas directas con los ejecutivos de esas empresas. Siempre nos preocupamos en que todo este tipo de información se relacionara con el aspecto de los Recursos Humanos.

3.4.7.2. Zona de Estudio

La zona de estudio quedó determinada en base a la empresa y facilidades que presentaba para nuestra investigación la Cooperativa Emiliano Zapata del Ingenio de Zacatepec, en sus aspectos y problemas laborales y por la complejidad de su funcionamiento de los Recursos Humanos.

3.4.7.3. Universo.

Tomamos como universo el total de las funciones dentro de la estructura de la Cooperativa del Ingenio Zacatepec. Las funciones abarcaban lógicamente todos los elementos humanos que las realizaban, por consiguiente nuestro universo era el total del personal que labora en y para la Cooperativa.

3.4.7.4. Selección de la Muestra.

Al seleccionar la muestra consideramos que la investigación nos reflejará los problemas de funcionamiento en el área de Recursos Humanos, independientemente de que se tratara o de que se analizara a través de esta muestra cualquier nivel jerárquico.

Por consiguiente la muestra podría quedar en cualquier área de la Cooperativa siempre que fuera representativa del total de la misma.

3.5 PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS.

El planteamiento de hipótesis los realizamos en base a:

Cooperativa y Sindicato

Organización

Selección

Sueldos

Prestaciones

Capacitación

Promoción

Cada uno de estos temas lleva varias hipótesis para determinar su comprobación en el funcionamiento de la propia Cooperativa. A continuación se establecen en cada apartado las hipótesis que éste comprende:

Objetivos específicos de los temas que incluyen las hipótesis.

3.5.1. OBJETIVO DE COOPERATIVA Y SINDICATO.

Este objetivo pretende determinar si la Cooperativa Emiliano Zapata del Ingenio Zacatepec realmente se puede considerar como tal. O en caso contrario cuál es su verdadera identidad aparte de la legal?

Para el Sindicato nuestro objetivo específico consiste en determinar el por qué del origen de uno o varios sindicatos dentro de la Cooperativa, así como su participación en las prestaciones laborales de los cooperativistas. Si el Sindicato existe a pesar de que legalmente los cooperativistas no pueden ser miembros de un Sindicato/

3.5.2 OBJETIVO ESPECIFICO DE ORGANIZACION

Este objetivo pretende considerar si la organización del Ingenio Zacatepec realmente está estructurada de acuerdo a las disposiciones legales para las Cooperativas. En caso de no estar estructurada la organización con apego a esas disposiciones legales qué tipo de organización se tiene en la misma?

3.5.3 OBJETIVO ESPECIFICO DE SELECCION

Este objetivo pretende esclarecer si en la Cooperativa se realizan métodos adecuados para la Selección de Personal en sus diferentes niveles si es que existe la Selección como función de Recursos Humanos. Al mismo tiempo si existen otros factores que determinen algún otro tipo de Selección que a la vez no esté considerado dentro de la función del Departamento de Recursos Humanos de la Cooperativa.

3.5.4 OBJETIVO ESPECIFICO DE SUELDOS

Este objetivo nos conduce a determinar si los sueldos y salarios que perciben los trabajadores son los adecuados en relación al tipo de actividad que ejecutan o a la función que desempeñan. Con él nos proponemos conocer qué aspectos de evaluaciones se toman en cuenta para determinar los sueldos. Cuáles son las variaciones que existen en los sueldos o salarios de los integrantes de esta Cooperativa. Si los sueldos y salarios satisfacen las necesidades básicas de los trabajadores.

3.5.5 OBJETIVO ESPECIFICO DE PRESTACIONES

Con este objetivo se quiere conocer el tipo de las prestaciones que reciben los trabajadores del Ingenio Emiliano Zapata. Si van de acuerdo

a las motivaciones requeridas para que los trabajadores aumenten su productividad. Y en general saber si cumplen su cometido.

3.5.6 OBJETIVO ESPECIFICO DE CAPACITACION

Se quiere con este objetivo determinar si el empleado o trabajador recibe capacitación/, qué tipos de capacitación y si es adecuada/, Cómo se programa y planea la capacitación/, Quiénes son los Instructores y de dónde proceden para impartirla/

3.5.7 OBJETIVO ESPECIFICO DE PROMOCION

Con este objetivo se desea conocer si el empleado o trabajador del Ingenio Zacatepec recibe promoción/, bajo que condiciones/ y cuáles son las políticas para efectuarlas.

3.6.1. COOPERATIVA Y SINDICATO

Ho. Existe cooperativa

Ha. No existe cooperativa

Ho. El sindicato se originó por acuerdo de los cooperativistas como apoyo a la organización.

Ha. El sindicato no se originó por acuerdo de los cooperativistas.

Ho. Con la implantación del sindicato funciona mejor esta organización.

Ha₁ Con la implantación del sindicato funciona igual esta organización.

Ha₂ Con la implantación del sindicato tiene problema esta organización, en cuanto a su funcionamiento.

Ho. Las condiciones de trabajo en el ingenio han mejorado debido a la existencia del sindicato.

Ha. Las condiciones de trabajo en el ingenio no han mejorado aún con la existencia del sindicato.

3.6.2. ORGANIZACION

Ho. La organización del (I.E.Z.) está debidamente estructurada con bases en la administración.

- Ha. La organización del (I.E.Z.) no está estructurada con bases en la administración.
- Ho. El proceso administrativo actual funciona adecuadamente.
- Ha. No existe proceso administrativo adecuado al funcionamiento del ingenio.
- Ho. La aplicación de la administración en general ha impulsado y mejorado el desarrollo del ingenio.
- Ha. La aplicación de la administración no ha influido en el desarrollo y mejoramiento del ingenio.

3.6.3. SELECCION

- Ho. Sí existe selección
- Ha. No existe selección

3.6.4. SUELDOS

- Ho. El Ejecutivo conoce las deducciones que se le hacen al sueldo del trabajador.
- Ha. El trabajador no conoce las deducciones que se le hacen en su sueldo.
- Ho. El Ejecutivo conoce los sobresueldos que recibe el trabajador.

Ha. El trabajador desconoce los sobresueldos que recibe.

3.6.5. PRESTACIONES

Ho. Las prestaciones para los trabajadores son las mismas al término de la zafra.

Ha. Las prestaciones para los trabajadores no son las mismas al término de la zafra.

Ho. Existen prestaciones en el Ingenio Emiliano Zapata.

Ha. No existen prestaciones en el Ingenio Emiliano Zapata.

3.6.6. CAPACITACION

Ho. Existe capacitación programada

Ha. No existe capacitación programada

Ho. Se capacita a todos los niveles

Ha. No se capacita a todos los niveles

3.6.7. PROMOCION

Ho. Existe promoción

Ha. No existe promoción

Ho. Existen politicas que norman las promociones

Ha. Las promociones no tienen politicas que las normen

Ho. La promoción se lleva a cabo mediante programas estableci
cidos.

Ha. No existen programas para efectuar las promociones.

3.7 ELABORACION DE CUESTIONARIOS

De acuerdo a los temas y considerando las hipótesis planteadas así como los objetivos de cada tema, elaboramos dos cuestionarios uno para el nivel Jefatura y otro para el nivel de Trabajadores. Estos cuestionarios iniciales se elaboraron considerándose como Pilotos. Es decir, para que nos dieran a conocer cuáles eran las fallas que se detectaban al hacer la aplicación de los mismos en esos niveles.

Las características de estos cuestionarios Piloto se determinan en los mismos que a continuación anexamos.

3.7.1 CUESTIONARIOS PILOTO.

3.7.1.1 NIVEL JEFATURA

COOPERATIVA

1.- Porqué se creó la Cooperativa? _____

2.- Cuáles son sus objetivos y sus políticas? _____

3.- Cuáles son las funciones generales? _____

4.- Cuál es el desarrollo que ha experimentado desde su inicio (en
forma general) _____

5.- Qué limitaciones se han detectado? _____

6.- Se auxilia de otras organizaciones para alcanzar su objetivo?

No _____, Si _____

Porqué? _____

Cómo _____ Cuáles _____

Con qué finalidad? _____

7.- Tiene influencia la Cooperativa en el Municipio de Zacatepec?

No _____, Si _____.

Qué tipo de influencia?

Política _____ Económica _____ Otras _____

8.- Cómo influye el Estado en la Cooperativa?

ORGANIZACION

9.- Cómo es la organización?

Lineal _____ Funcional _____ de Staff _____ Otra _____

10.- Cuál es su estructura?

Formal _____ Informal _____ Departamental _____ Seccional _____

11.- Qué sistema administrativo está implantado?

De acuerdo al proceso administrativo según:

A. Reyes Ponce _____ Fernández Arena _____

H. Fayol _____ F. Taylor _____

Otros _____

12.- Existe implantado un manual de procedimientos?

No _____ Si _____ Algunos procedimientos de ejemplo son: _____

13.- Qué otro tipo de manuales existen implantados? _____

14.- Existen algunos más en elaboración?

No _____ Si _____, Cuáles _____

15.- Quién o quiénes los elaboran?

16.- Qué planes o programas administrativos se tienen a futuro.

OBSERVACIONES GENERALES:

C U E S T I O N A R I O

SELECCION

17.- ¿Hay selección de personal? _____

18.- ¿A qué niveles se practica? _____

19.- ¿Qué sistema se utiliza para la selección? _____

20.- ¿Qué políticas se siguen para la selección? _____

21.- ¿Cuáles son las fuentes de reclutamiento? _____

22.- ¿Existen exámenes? Si _____ No _____ De que tipo _____

23.- ¿Se reconocen los méritos a los trabajadores? (Tres niveles)?

24.- ¿Cómo influye el Sindicato en la selección? _____

25.- Porqué se contratan cortadores de diferentes Estados. Y no se utiliza el Recurso Humano del Estado de Morelos? _____

26.- ¿Qué políticas se siguen en la contratación? _____

27.- Se lleva a cabo la inducción a los seleccionados? _____

SUELDOS

28.- ¿Cuentan con tabuladores de sueldos? Si _____ No _____

a) Cuáles son: _____

b) Por qué no: _____

29.- ¿Los sueldos base se determinan de acuerdo al salario Regional?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

30.- ¿Especifique cómo suelen proporcionar los aumentos?

a) Capacidad b) Antigüedad c) Aumento General d) Otros _____

31.- ¿Qué porcentaje suele aumentarse cada vez? _____

32.- ¿Quién autoriza los aumentos de sueldos?

- a) Departamento de Personal b) Cooperativa c) Sindicato
d) Otros. _____

33.- ¿Qué tipo de sobresueldos existen?

- a) Primas b) Compensaciones c) Gratificaciones d) Rendimiento
e) Horas extras f) Otros _____

34.- ¿Qué porcentaje del sueldo básico suelen representar mensual-
mente en promedio? _____ ¿Cuántos empleados suelen re-
cibirlo? _____ ¿Costo mensual para la empresa? _____

35.- ¿Creen ustedes que sus sueldos son mejores a los otros Ingenios?

36.- ¿Existe programación para el pago de sueldos, salarios y hono-^{ri}arios? _____ ¿Cuáles son? _____

37.- ¿Existe demora en los pagos de sueldos, salarios y honorarios?

¿A qué se deben? _____

¿Qué consecuencias hay? _____

38.- ¿Se da el reparto de utilidades de acuerdo a la Ley Federal del
Trabajo? _____

39.- ¿Deducciones que se hacen al empleado de su sueldo?

	Cantidad	Periodicidad	Observaciones
a) Por cuota sindical	_____	_____	_____
b) Seguro Social	_____	_____	_____
c) Cédula IV	_____	_____	_____
d) Clubes	_____	_____	_____
e) Actividades deportivas	_____	_____	_____
f) Actividades Sociales	_____	_____	_____
g) Actividades profesionales	_____	_____	_____
h) Otras actividades	_____	_____	_____

Gastos que tiene que efectuar el empleado con motivo de su trabajo:

	Costo Mensual	Observaciones
a) Transportes	_____	_____
b) Uniformes	_____	_____
c) Comida	_____	_____
d) Otros	_____	_____

PRESTACIONES

40.- Cuáles son las prestaciones que se ofrecen a los empleados,

41.- Las prestaciones las ofrece a todos los empleados en la misma forma _____

42.- ¿Existe algún sistema de "salario incentivos"? _____

¿De qué tipo? _____

¿Qué porcentaje del sueldo básico suele representar mensualmente, en promedio, para un empleado, el aumento del "incentivo"?

Cuántos empleados suelen recibirlo? _____ ¿Cuánto paga aproximadamente la empresa por incentivos mensualmente? _____

¿Podría precisarse por clases? _____

43.- ¿Reciben los empleados alguna gratificación anual o aguinaldo?

¿Que parte de su sueldo? _____. Condición para recibir la _____

Otras Gratificaciones: _____

44.- ¿Cuántos días de vacaciones al año disfruta el personal?

Con 1 año de trabajo	_____	_____	días
Con _____	a _____	_____	"
Con _____	" _____	_____	"
Con _____	" _____	_____	"
Con _____	" _____	_____	"

¿Otras prestaciones conexas con vacaciones? _____

45.- ¿Cuántos días de descanso obligatorio se otorgan durante el año, con goce de sueldo? _____ ¿Cuáles son? _____

46.- ¿Se dan con frecuencia permisos con goce de sueldo? ¿Podría calcularse aproximadamente su número anual, si éste abarca a una mayoría de empleados de oficina a que niveles? _____
_____ Forma de otorgarlos _____ Costo para la empresa _____

47.- ¿Se dan permisos sin goce de sueldo? _____ Núm. anual aproximado por empleado _____ Forma de otorgarlos _____

48.- ¿Otorga la cooperativa servicio médico, además de los servicios de Seguro Social? _____
¿Reciben también atención médica de la cooperativa los familiares del trabajador? _____ ¿Qué familiares quedan comprendidos? _____ ¿Tiempo máximo de atención para familiares? _____
¿Costo mensual o anual de consultas, hospitalización, medicinas, etc., para los familiares? _____

49.- ¿Paga algo la empresa en caso de:

	Cantidad	Costo anual para la cooperativa
a) Fallecimiento del empleado	_____	_____
b) Fallecimiento de familiares del empleado.	_____	_____

- c) Casamiento de empleados _____
- d) Nacimiento de hijos de empleados. _____
- e) Otros pagos similares _____

50.- Requisitos para dar las prestaciones anteriores:

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____
- e) _____

51.- ¿Existe caja de ahorro o fondo de ahorro? _____
¿ Forma de operar? _____

52.- ¿Hace la empresa préstamos a los empleados? _____ Forma y característica para otorgarlos _____ ¿Intereses que debe pagar el empleado? _____

53.- ¿Come el empleado durante el tiempo incluido en la jornada de trabajo? _____ ¿Qué tiempo tiene para ello? _____
¿Se paga o subsidia la comida? _____ En este supuesto, ¿Cuánto cuesta la comida al trabajador? _____ ¿Cuál es el costo promedio de la comida, para la empresa? _____ ¿Número de servicios diarios? _____

54.- En los casos de que su salario sea superior al mínimo, ¿paga el empleado totalmente su cuota del Seguro Social? _____ ¿Se les descuenta íntegramente el pago de Cédula IV? _____

55.- ¿Qué otras prestaciones se dan al personal? _____

	Núm. de empleados que las utilizan:	Representa para la cooperativa un costo mensual de:	Representan para el empleado un ahorro mensual promedio de:
a) Despensas familiares	_____	_____	_____
b) Deportes	_____	_____	_____
c) Ayuda económica en cultura física.	_____	_____	_____
d) Cooperativa	_____	_____	_____
e) Casa habitación	_____	_____	_____
f) Ayuda para renta	_____	_____	_____
g) Descuentos en compras de artículos producidos, o servidos por la empresa	_____	_____	_____
h) Descuentos en compras, en tiendas, almacenes, etc.	_____	_____	_____
i) Premios por antigüedad	_____	_____	_____
j) Actividades sociales	_____	_____	_____
k) Premios por puntualidad	_____	_____	_____
l) Premios por asistencia	_____	_____	_____
m) Otras Gratificaciones	_____	_____	_____

56.- ¿Características para otorgar estas prestaciones? _____

57.- ¿Subsidia la empresa los transportes? _____ ¿A quién? _____
_____ ¿Costo mensual del subsidio? _____
_____ ¿Ahorro para el empleado? _____

58.- ¿Existen prestaciones a largo plazo, tales como "Seguro de Vida", "Jubilaciones", "Planes de Retiro", etc.? _____

Explicar: _____

¿Qué paga el empleado y qué cuesta a la empresa? _____

CAPACITACION

59.- Cómo se lleva a cabo la determinación del análisis de necesidades de capacitación actuales y futuros:

60.- Se capacita en todos los niveles, en qué porcentaje por cada nivel _____ a qué nivel se capacita más frecuentemente: _____

61.- Existen controles para determinar deficiencias en la capacitación:

Si _____

No _____

62.- Cuáles deficiencias se han detectado:

63.- Qué tipos de cursos se imparten en cada nivel:

64.- Qué curso se da con mayor frecuencia:

65.- Qué tipo de motivaciones se les da a las personas de edad avanzada para capacitarlos:

66.- Tienen capacitación previa, para la contratación de personal:

67.- La capacitación es interna o externa y quién la da:

PROMOCION

68.- ¿Qué elementos se toman en cuenta para la promoción?

a) Antigüedad b) Capacidad c) Escalafón d) Escolaridad e) Otros

69.- ¿Hay promoción en todos los niveles? _____

70.- Las promociones se apegan al criterio de la Ley Federal del Trabajo _____

71.- ¿Cuáles son los períodos de promoción? _____

72.- ¿Objetivo de las promociones? _____

73.- ¿Políticas de la promoción? _____

74.- En los niveles en que se da la promoción se cubren las necesidades (económicas y personales) de los promocionados Si _____

No _____ Porque _____

3.7.1.2

NIVEL TRABAJADOR

COOPERATIVA

1.- Por qué se creó la Cooperativa? _____

2.- Cuáles son sus objetivos y sus políticas? _____

3.- Cuáles son las funciones generales? _____

4.- Cuál es el desarrollo que ha experimentado desde su inicio (en forma general) _____

5.- Qué limitaciones se han detectado? _____

6.- Se auxilia de otras organizaciones para alcanzar su objetivo?

No _____, Si _____

Porqué? _____

Cómo _____ Cuáles _____

Con qué finalidad? _____

7.- Tiene influencia la cooperativa en el Municipio de Zacatepec?

No _____ Si _____

Qué tipo de influencia?

Política _____ Económica _____ Otras _____

8.- Cómo influye el Estado en la cooperativa?

SINDICATO

9.- Conoce usted cuándo y porque se creó el Sindicato?

10.- Conoce usted los objetivos y políticas del Sindicato?

No _____ Si _____ Cuáles? _____

11.- Conoce usted algunas funciones del Sindicato?

No _____ Si _____ Cuáles? _____

12.- Qué beneficios obtiene de ser sindicalista?

13.- Qué beneficio o perjuicio obtiene al dejar de serlo?

14.- Qué requisitos se necesitan para ser sindicalista?

OBSERVACIONES GENERALES _____

ORGANIZACION

15.- Conoce usted la organización del ingenio?

No _____ Si _____ Cuál es, o cómo? _____

16.- Conoce usted lo que es un organigrama? No _____ Si _____

17.- Sabe usted si la cooperativa cuenta con uno? No _____ Si _____

18.- Se entera usted de los planes o programas administrativos que se tiene en la cooperativa?

No _____ Si _____

19.- Conoce usted quién o quiénes los elaboran?

20.- OBSERVACIONES GENERALES:

SELECCION

21.- ¿Hay selección de personal? _____

22.- ¿A qué niveles se practica? _____

23.- ¿Qué sistema se utiliza para la selección? _____

24.- ¿Qué política se siguen para la selección? _____

25.- ¿Cuáles son las fuentes de reclutamiento? _____

26.- ¿Existen exámenes? Si _____ No _____ De qué tipo _____

27.- ¿Se reconocen los méritos a los trabajadores? (Tres niveles) _____

28.- ¿Cómo influye el Sindicato en la selección? _____

29.- ¿Por qué se contratan cortadores de diferentes Estados? Y no se
utiliza el Recurso Humano del Estado de Morelos? _____

30.- ¿Qué políticas se siguen en la contratación de Cortadores?

31.- Se lleva a cabo la inducción a los seleccionados _____

Entrevistó _____

Puesto _____

Ocupación _____

SUELDOS

32.- ¿Cuentan con tabuladores? Sí _____ No _____

a) Cuáles son: _____

b) Por qué no: _____

33.- ¿Los sueldos base se determinan de acuerdo al salario Regional?

Sí _____ No _____

Por qué? _____

34.- ¿Especifique cómo suelen proporcionar los aumentos?

a) Capacidad b) Antigüedad c) Aumento General d) Otros _____

35.- ¿Qué porcentaje suele aumentarse cada vez? _____

36.- ¿Quién autoriza los aumentos de sueldos?

a) Departamento de Personal b) Cooperativa c) Sindicato d) Otros _____

37.- ¿Qué tipo de sobresueldos existen?

a) Primas b) Compensaciones c) Gratificaciones d) Rendimiento

e) Horas extras f) Otros _____

¿Qué porcentaje del sueldo básico suelen representar mensualmente

en promedio? _____ ¿Cuántos empleados suelen recibirlo? _____

¿Coto³ mensual para la empresa? _____

38.- ¿Creen ustedes que sus sueldos son mejores a los otros Ingenios?

_____ ¿Por qué? _____

39.- ¿Existe programación para el pago de sueldos, salarios y honorarios?

_____ ¿Cuáles son? _____

40.- ¿Existe demora en los pagos de sueldos, salarios y honorarios?

_____ ¿A que se deben? _____

¿Qué consecuencias hay? _____

41.- ¿Se da el reparto de utilidades de acuerdo a la Ley Federal del

Trabajo? _____

Puesto _____

Ocupación _____

Entrevistó _____

42.- ¿Deducciones que se hacen al empleado de su sueldo?

	Cantidad	Periodicidad	Observaciones
a) Por cuota sindical	_____	_____	_____
b) Seguro Social	_____	_____	_____
c) Cédula IV	_____	_____	_____
d) Clubes	_____	_____	_____
e) Actividades deportivas	_____	_____	_____
f) Actividades Sociales	_____	_____	_____
g) Actividades Profesionales	_____	_____	_____
h) Otras actividades	_____	_____	_____

Gastos que tiene que efectuar el empleado con motivo de su trabajo?

	Costo Mensual	Observaciones
a) Transportes	_____	_____
b) Uniformes	_____	_____
c) Comida	_____	_____
d) Otros	_____	_____

Puesto _____

Ocupación _____

Entrevistó _____

PRESTACIONES

43.- Las prestaciones que se ofrecen a los empleados son iguales a las que dicta, la Ley Federal del Trabajo y Ley de Sociedades Cooperativas _____

44.- Las prestaciones las ofrece a todos los empleados en la misma forma _____

45.- ¿Existe algún sistema de "salarios incentivos"? _____
¿De qué tipo? _____
¿Qué porcentaje del sueldo básico suele representar mensualmente, en promedio, para un empleado normal, el aumento del "incentivo"? _____

46.- ¿Cuántos empleados suelen recibirlo? _____ ¿Cuánto paga aproximadamente la empresa por incentivos mensualmente? _____
¿Podría precisarse por clases? _____

47.- ¿Reciben los empleados alguna gratificación anual o aguinaldo? -
_____ ¿Qué parte de su sueldo? _____
Condición para recibirla _____
Otras Gratificaciones: _____

48.- ¿Cuántos días de vacaciones al año disfruta el personal?
Con 1 año de trabajo _____ días
Con _____ a _____ "
Con _____ a _____ "

Con _____ a _____ días

Con _____ " _____ "

¿Otras prestaciones conexas con vacaciones? _____

49.- ¿Cuántos días de descanso obligatorio se otorgan durante el año, con goce de sueldo? _____ ¿Cuáles son? _____

50.- ¿Se dan con frecuencia permisos con goce de sueldo? ¿Podría calcularse aproximadamente su número anual, si este abarca a una mayoría de empleados de oficina a qué niveles? _____

_____ forma de otorgarlos _____

Costo para la empresa _____

Puesto: _____

Ocupación: _____

Entrevistó: _____

51.- ¿Se dan permisos sin goce de sueldo? _____ Núm. anual aproxima-
do por empleado _____ Forma de otorgarlos _____

52.- ¿Otorga la cooperativa servicio médico, además de los servicios
del Seguro Social? _____

¿Reciben también atención médica de la cooperativa los familia-
res del trabajador? _____ ¿Qué familiares quedan com-
prendidos? _____

¿Tiempo máximo de atención para familiares? _____

¿Costo mensual o anual de consultas, hospitalización, medicina,
etc., para los familiares? _____

53.- ¿Paga algo la empresa en casos de:

	Cantidad	Costo anual para la cooperativa.
a) Fallecimiento del empleado	_____	_____
b) Fallecimiento de familiares del empleado.	_____	_____
c) Casamiento de empleados	_____	_____
d) Nacimiento de hijos de emplea- dos.	_____	_____
e) Otros pagos similares	_____	_____

54.- Requisitos para las prestaciones anteriores:

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____
- e) _____

55.- ¿Existe caja de ahorro o fondo de ahorro? _____

¿Forma de Operar? _____

56.- ¿Hace la empresa préstamos a los empleados? _____ Forma y

característica para otorgarlos _____ ¿Intereses

que debe pagar el empleado? _____

Puesto: _____

Ocupación: _____

Entrevistó: _____

57.- ¿Como el empleado durante el tiempo incluido en la jornada de trabajo: _____ ¿Qué tiempo tiene para ello? _____
 ¿Se paga o subsidia la comida? _____ En este supuesto,
 ¿Cuánto cuesta la comida del trabajador? _____ ¿Cuál es el costo promedio de la comida, para la empresa? _____
 ¿Número de servicios diarios? _____

58.- En los casos de que ^u el salario sea superior al mínimo, ¿paga el empleado totalmente su cuota del Seguro Social? _____
 ¿Se los descuenta íntegramente el pago de Cédula IV? _____

59.- ¿Qué otras prestaciones se dan al personal? _____

	Mím. de empleados que las utilizan:	Representa para la cooperativa un costo mensual de:	Representan para el empleado un ahorro mensual promedio de:
a) Despensas familiares	_____	_____	_____
b) Deportes	_____	_____	_____
c) Ayuda económica en cultura física.	_____	_____	_____
d) Cooperativa	_____	_____	_____
e) Casa habitación	_____	_____	_____
f) Ayuda para renta	_____	_____	_____
g) Descuentos en compras de artículos producidos, o servidos por la empresa.	_____	_____	_____

- h) Descuentos en compras _____
en tiendas, almacenes
etc. _____
- i) Premios por antigüedad _____
- j) Actividades Sociales _____
- k) Premios por puntuali-
dad. _____
- l) Premios por asisten-
cia _____
- m) Otras Gratificaciones _____

60.- ¿Características para otorgar estas prestaciones? _____

61.- ¿Subsidia la empresa los transportes? _____ ¿A quién? _____
_____ ¿Costo mensual del subsidio? _____
¿Ahorro para el empleado? _____

62.- ¿Existen prestaciones a largo plazo, tales como "Seguros de Vida"
"Jubilaciones", "Planes de Retiro", etc.? _____

Explicar: _____

¿Fue paga el empleado y qué cuesta a la empresa? _____

..CAPACITACION

63.- Cuántas veces le han impartido cursos de capacitación? _____

Cuáles han sido? _____

64.- Está de acuerdo con el sistema que se lleva a cabo para la capacitación?

si _____

no _____

Por qué? _____

65.- Han servido los cursos de capacitación?

si _____

no _____

Por qué? _____

66.- ¿Cuáles son las principales fallas de los cursos de capacitación?

67.- Le interesa recibir cursos de capacitación?

si _____

no _____

Por qué? _____

Locales, _____ Instructores, _____ Horario _____ Medio

ambiente _____ Otros _____

68.- ¿Qué tipo de motivación se les da a las personas de edad avanzada para capacitarlos?

69.- Tienen capacitación previa para la contratación de personal?

70.- La capacitación es interna o externa y quién la da? _____

PROMOCION

71.- ¿Conoce los objetivos de las promociones? _____

72.- ¿Conoce las políticas de las promociones? _____

73.- ¿Conoce los programas de las promociones? _____

74.- Su opinión u observancia de las promociones? _____

7.1.3 RESULTADO DE LA APLICACION DE ESTOS CUESTIONARIOS PILOTOS.

La aplicación de estos cuestionarios en los dos niveles nos sirvió para darnos cuenta de que no reunían las características adecuadas para considerarlos como definitivos.

Lo primero que detectamos fue la amplitud de los mismos y la dificultad para obtener respuestas concretas de las preguntas que se encuentran en los mismos. Esto complicaba al entrevistado y la evaluación de los mismos. También se detectó que el tiempo dedicado para recopilar la información era de un promedio de 2.0 hrs. para el nivel Jefatura y 2.30 hrs. para los trabajadores ocupando cada tema el tiempo que se presenta en el siguiente cuadro:

JEFATURA		TRABAJADOR	
TEMA	TIEMPO/CUEST.	TEMA	TIEMPO/CUEST.
COOPERATIVA	20 Min.	COOPERATIVA	15 Min.
ORGANIZACION	15 "	SINDICATO	10 "
SELECCION	10 "	ORGANIZACION	15 "
SUELDOS	15 "	SELECCION	10 "
PRESTACIONES	30 "	SUELDOS	20 "
CAPACITACION	15 "	PRESTACIONES	40 "
PROMOCION	15 "	CAPACITACION	20 "
		PROMOCION	20 "
TOTAL	2.00 Hrs.		2.30 Hrs.

Con este tiempo era imposible realizar la investigación que pretendíamos. Además de que observamos que tanto los jefes como los trabajadores no estaban dispuestos a dedicar este tiempo para contestar los cuestionarios.

Otros aspectos que reflejaron estos cuestionarios Pilotos son los siguientes:

- a) El vocabulario que se usó no era adecuado al nivel cultural de los trabajadores.

El índice de niebla que se obtuvo fue: en los cuestionarios pilotos para nivel Jefatura el índice de niebla fue de 17.3 que queda dentro de los límites, es decir, esos cuestionarios estaban correctos. Pero en ~~el~~ ^{el} nivel de trabajador el índice fue de 11.5, el cual rebasa los límites de lo permisible, según escala elaborada por Berlo, para determinar el índice de niebla. Esta tabla nos indica que el índice límite para trabajadores manuales es de 5 a 0.

Pasos para determinar el índice de Niebla; tomamos 100 palabras de cada uno de los cuestionarios y lo dividimos entre el número de oraciones que formaban; así obtuvimos la EM (extensión media). A la EM le sumamos el número de palabras difíciles y al resultado lo multiplicamos por la constante 0.4 que refleja el Índice de Niebla arriba indicado.

- b) No eran suficientemente explícitas las preguntas.
- c) Los cuestionarios aplicados a nivel Jefatura y a nivel Trabajador fueron muy semejantes.

- d) Los cuestionarios estaban segmentados por temas pero no estaban indicados en el mismo.
- e) En el cuestionario Piloto, no se había puesto un encabezado personal del trabajador, ni se había indicado el área al que se debía aplicar.
- f) En lo que se refiere al tipo de preguntas, se hizo una mala utilización de preguntas abiertas, alternativas múltiples y mixtas.

Por último, las preguntas abiertas, no las contestaban adecuadamente, debido a que los Jefes por su grado de preparación con facilidad contestaban lo que le convenía a la Cooperativa, sin contestar la realidad por lo que nos vimos precisados a aplicar las preguntas de:

1. Alternativa múltiple
2. Mixta

DEFINITIVO.

ELABORACION DE CUESTIONARIO DEFINITIVO

Después de hacer las observaciones antes mencionadas, se procedió a la elaboración del cuestionario definitivo, éste fue aplicado a una muestra de 250 trabajadores y 8 ejecutivos como sigue:

AREA	NUM. DE TRABAJADORES	%	MUESTRA	%
Administrativa	137	10	14	5.6
Campo	137	10	14	5.6
Fábrica	1,430	10	143	57.2
Transporte	680	10	68	26.0
Varios	130	10	14	5.6
Total	2,504	10	250	100.0

3.8.1 DISTRIBUCION DE CUESTIONARIOS

Los cuestionarios se distribuyeron para su aplicación, a cada uno de los compañeros que hicieron las veces de entrevistador en la siguiente forma:

Núm. Total	Nivel	Núm. de Cuestionarios por Areas					Nombre de Entrevistador.
		A	C	F	T	V	
15	Trabajador Ejecutivo	1	1	8	3	1	Cedillo Lemus Esperanza.
15	Trabajador	1	1	8	4	1	Cuevas Giles Fernando.
15	Trabajador	1	1	8	4	1	Feliciano Arévalo Alfredo
15	Trabajador	1	1	8	4	1	Flores Alba Gustavo
15	Trabajador Ejecutivo	1	1	8	3	1	González Mendoza - Alvaro

Núm. Total.	Nivel	Núm. de Cuestionarios por Areas					Nombre de Entrevistador.
		A	C	F	T	V	
15	Trabajador	1	1	8	4	1	González Lozano Guillermo.
15	Trabajador Ejecutivo	1	1	8	3	1	López Andrade Ma. de la Luz Raquel.
15	Trabajador Ejecutivo.	1	1	8	3	1	Méndez Valencia Antonio.
15	Trabajador Ejecutivo	1	1	8	3	1	Montoya Hernández Ricardo.
15	Trabajador Ejecutivo	1	1	8	3	1	Morelos González Luciana
15	Trabajador	1	1	8	4	1	Moreno Cruz Celestino
15	Trabajador Ejecutivo	1	1	8	3	1	Navarro Ochoa Rodolfo
15	Trabajador Ejecutivo	1	1	8	3	1	Pereyra Corte Armando.
15	Trabajador	1	1	8	4	1	Pieza Canela Ramón
15	Trabajador	1	1	8	4	1	Rangel Aguilar Joel
15	Trabajador	1	1	8	4	1	Rivera Cervantes Pedro Armando.
15	Trabajador	1	1	8	4	1	Valera Márquez Rodolfo
15	Trabajador Ejecutivo	1	1	8	3	1	Varela Chávez Marcelo
15	Trabajador	1	1	8	4	1	Vieyra Olivares Graciela.
15	Trabajador Ejecutivo	1	1	8	3	1	Zavala Camacho Humberto.
300		20	20	160	70	20	10

NOTA: El total de cuestionarios distribuidos y aplicados en las diferentes áreas del Ingenio fueron un total de 300. Pero como se muestra en el cuadro anterior solamente se consideraron 250, los 50 faltantes se eliminaron por deficiencias en sus respuestas.

3.8.2 FORMAS DE CUESTIONARIOS DEFINITIVOS

3.8.2.1 FORMA DE CUESTIONARIOS, A

N I V E L E J E C U T I V O S

Este cuestionario se le presenta a usted para que sea tan amable en contestar todas y cada una de las preguntas que se le hacen en el mismo. Nosotros recurrimos a usted con el propósito de que la información que nos dé a través del mismo la utilicemos en el informe que presentaremos como requisito para optar por el grado de Licenciado en Administración en la UNAM. El objetivo de este cuestionario es detectar los sistemas y procedimientos desarrollados en la Cooperativa del Ingenio Zacatepec en la Administración de sus Recursos Humanos.

COOPERATIVA

- 1.- Por qué se constituyó el Ingenio Emiliano Zapata como Sociedad Cooperativa?
 - a) Para procurar el mejoramiento social y económico de los socios _____
 - b) Por considerarlo adecuado para el incremento de la producción _____
 - c) Sin respuesta _____
- 2.- Cuales son los objetivos de la Cooperativa?
 - a) Aumentar el número de socios _____
 - b) Que los socios en base a su trabajo incrementen sus certificados de aportación para su capital _____
 - c) Repartir los rendimientos entre los socios en razón del tiempo trabajado _____
 - d) Sin respuesta _____
- 3.- Cuáles son sus políticas como Cooperativa?
 - a) No permitir a los pequeños propietarios formar parte de la Cooperativa _____
 - b) Cualquier ejidatario puede pertenecer a la Cooperativa como socio _____
 - c) Sin respuesta _____
- 4.- La Cooperativa puede ser administrada por los socios que la integran?
 - a) Si _____
 - b) No _____
 - c) Sin respuesta _____
- 5.- Porqué existe el Sindicato en la Cooperativa?
 - a) Porque la mayoría de los trabajadores no son socios _____
 - b) Porque existe un gran porcentaje de trabajadores eventuales _____
 - c) Otros _____
 - d) Sin respuesta _____

ORGANIZACION

6.- Como es la Organización que tienen :

- a) Lineal_____ b) Funcional_____ c) Sin respuesta_____

7.- Qué Proceso Administrativo tienen implantado?

- a) 1. División del trabajo
2. Autoridad
3. Unidad de mando
4. Unidad de dirección
5. Centralización
6. Jerarquía
7. Equidad
- b) 1. Previsión
2. Planeación
3. Organización
4. Integración
5. Dirección
6. Control

- c) 1. Planeación
2. Organización
3. Ejecución
4. Control
- d) 1. Planeación
2. Implementación
3. Control

- e) Sin respuesta_____

8.- De quién es el proceso administrativo que Ud. señaló?

- a) Fayol_____ b) Reyes Ponce_____ c) Terry_____
- d) Fernandez Arenas_____ e) Otro_____ f) Sin respuesta_____

9.- Que Unidad elabora los Manuales Administrativos?

- a) La Administración General_____
- b) Depto. de Sistemas y Cómputo Electronico_____
- c) Depto. Administrativo_____
- d) Otros_____
- e) Sin respuesta_____

SELECCION

10.- Hay selección de Personal? SI _____ NO _____

11.- Que autoridades seleccionan al siguiente personal

A) Dirección

- a) Gobierno _____ b) Asamblea Gral. de socios _____
c) Consejo de Administración _____ d) Sin Respuesta _____

B) Confianza

- a) Sindicato _____ b) Gerente Gral. _____ c) Consejo de
Administración _____ d) Sin Respuesta _____

C) BASE

- a) Sindicato _____ b) Gerente Gral. _____ c) Consejo de
Administración _____ d) Sin Respuesta _____

12.- Se aplican exámenes? SI _____ NO _____ Sin Respuesta _____

13.- De que tipo?

- a) Capacidad _____
b) Habilidad _____
c) Conocimientos _____
d) Psicológico _____
e) Médico _____
f) Otros _____

14.- A que niveles?

- a) Ejecutivo _____
b) Trabajador _____
c) Sin Respuesta _____

15.- Se capacita al personal seleccionado antes de la contratación definitiva?

- a) SI _____ b) NO _____ c) Sin Respuesta _____

CAPACITACION

- 16.- De acuerdo a que se determina la capacitación del personal?
- a) Por Promocion _____
 - b) Por modificación de procedimientos y sistemas _____
 - c) Sin Respuesta _____
- 17.- En que área es mas frecuente la capacitación?
- a) Administrativa _____
 - b) De campo _____
 - c) De fabrica _____
 - d) De Transportes _____
 - e) De varios _____
 - f) Sin respuesta _____
- 18.- Como se evalua la capacitación?
- a) Por exámenes _____
 - b) Por períodos de prueba _____
 - c) Sin respuesta _____

SUELDOS

19.- Qué deducciones se le hacen a los sueldos de los trabajadores?

OBREAO

- a) Cuota Sindical _____
- b) Impuesto sobre el producto del trabajo _____
- c) Actividades Deportivas y Sociales _____
- d) Seguro de Vida _____
- e) Otras deducciones _____
- f) Sin respuesta _____

EMPLEADO

- a) Cuota Sindical _____
- b) Impuesto sobre el producto del trabajo _____
- c) Actividades Deportivas y Sociales _____
- d) Seguro de Vida _____
- e) Otras Deducciones _____
- f) Sin respuesta _____

EJECUTIVO

- a) Impuesto sobre el producto del trabajo _____
- b) Actividades Deportivas y Sociales _____
- c) Otras deducciones _____
- d) Sin respuesta _____

20.- Qué tipo de sobresueldos existen?

- a) Primas _____
- b) Compensaciones _____
- c) Gratificaciones _____
- d) Rendimientos _____
- e) Horas extras _____
- f) Sin respuesta _____

PRESTACIONES

21.- Las prestaciones que se proporcionan al personal que forma la Cooperativa, son diferentes a las del personal sindicalizado?

- a) Si _____ b) No _____ c) Sin respuesta _____

PROMOCION

22.- Existe la Promoción?

- a) Si _____ b) No _____ c) Sin respuesta _____

23.- En caso afirmativo, que elementos se toman en cuenta?

- a) Antigüedad _____
b) Capacidad _____
c) Escolaridad _____
d) Experiencia _____
e) Otros _____
f) Sin respuesta _____

24.- En cuál de estos niveles se dá la promoción con más frecuencia?

- a) Empleado _____
b) Trabajador _____
c) Ejecutivo _____

25.- Que beneficios recibe el trabajador con la promoción?

- a) Economico _____
b) Reconocimiento _____
c) Otros _____
d) Sin Respuesta _____

.....
Nombre _____ Fecha _____ Edad _____

Antigüedad en el Ingenio _____ Profesión _____

Sueldo _____ Puesto _____ Tipo de empleado _____

Antigüedad en el Puesto _____

3.8.2.2 FORMA DE CUESTIONARIOS A

N I V E L T R A B A J A D O R .

COOPERATIVA.

1.- ¿Cuál es el motivo por el que Usted ingresó a trabajar a la Cooperativa ?

- a) Porque era el único lugar en el que podía trabajar. _____
- b) Porque en el Estado de Morelos esta Cooperativa paga mejor y se tienen mayores prestaciones. _____.
- c) Porque lo recomendaron. _____.
- d) Sin respuesta. _____.

2.- ¿Qué beneficios ha obtenido Usted, como integrante de la Cooperativa ?

- a) Mayor sueldo. _____.
- b) Mayores prestaciones. _____.
- c) Ninguno. _____.
- d) Sin respuesta. _____.

3.- ¿Porqué cree Usted que se formó el Ingenio Emiliano Zapata como Cooperativa ?

- a) Que como trabajador puede ser socio de la Cooperativa. _____.
- b) Porque no había suficientes recursos para funcionar como Empresa particular. _____.
- c) Porque había ejidatarios que trabajaban como pequeños propietarios. _____.
- d) Sin respuesta. _____.

SINDICATO.

4.- ¿Qué beneficios le ha aportado el Sindicato? _____

5.- Con la implantación del Sindicato funciona igual esta organización.

- a) Sí. _____.
- b) No. _____.
- c) Sin respuesta. _____.

6.- Infiuye el Sindicato en la Cooperativa.

- a). Sí. _____.
- b). No. _____.
- c). Sin respuesta. _____.

Por qué _____.

SELECCION.

7.- ¿ Hay selección de Personal en este Ingenio?

- a) Sí. _____.
- b) No. _____.
- c) Sin respuesta. _____.

8.- A través de quién se enteró que podría trabajar en el Ingenio.

- a) Cooperativista. _____.
- b) Parientes. _____.
- c) Conocidos. _____.
- d) Sin respuesta. _____.

9.- Que cargo tenía la persona con quien se entrevistó.

- a) Gerente General. _____.
- b) Jefe Personal. _____.
- c) Sin respuesta. _____.

10- Para entrar a trabajar llenó Usted alguna solicitud.

- a) Sí. _____.
- b) No. _____.
- c) Sin respuesta. _____.

11- Hizó exámenes al entrar a trabajar al Ingenio.

- a) Sí. _____.
- b) No. _____.
- c) Sin respuesta. _____.

De qué tipo: Capacidad. _____ Habilidad. _____
Conocimientos. _____ Sicológicos _____ Médicos _____
Otros. _____.

- 12.- Diga quienes lo contrataron.
- a) Depto. de Personal del Ingenio. _____.
 - b) Sindicato. _____.
 - c) Sin respuesta. _____.

CAPACITACION.

- 13.- Le han impartido cursos de capacitación.
- a) Sí. _____.
 - b) No. _____.
 - c) Sin respuesta. _____.
- Cuántas veces. _____ De qué tipo _____.
- 14.- Le interesa recibir cursos de capacitación.
- a) Sí. _____.
 - b) No. _____.
 - c) Sin respuesta. _____.
- Porqué _____.
- 15.- Los cursos de capacitación que le han impartido han sido de -
acuerdo a las necesidades de su puesto.
- a) Sí. _____.
 - b) No. _____.
 - c) Sin respuesta. _____.
- 16.- Sugiere Usted algún curso de capacitación en especial.
- a) Sí. _____.
 - b) No. _____.
 - c) Sin respuesta. _____.
- Cuáles. _____.

17.- Le hacen deducciones a su sueldo.

- a) Sí. _____.
- b) No. _____.
- c) Sin respuesta. _____.

18.- Qué tipo de sobresueldos recibe.

- a) Primas. _____.
- b) Gratificación. _____.
- c) Por horas extras. _____.
- d) Sin respuesta. _____.

PRESTACIONES.

19.- De las prestaciones directas que a continuación se presentan, marque con una X las que le dan en el Ingenio Emiliano Zapata.

Prestaciones Directas.

- a) Préstamos del fondo de ahorro. _____.
- b) Días por enfermedad. _____.
- c) Gratificación por matrimonio. _____.
- d) Gratificación por nacimiento de hijos. _____.
- e) Servicio médico del I.M.S.S. _____.

20.- De las prestaciones indirectas que a continuación se presentan, marque con una X las que le dan en el Ingenio Emiliano Zapata.

- a) Ropa de trabajo. _____.
- b) Becas para capacitación de los trabajadores ó de los familiares. _____.
- c) Credencial para entrar a centros deportivos. _____.
- d) Servicio médico interno. _____.
- e) Descuentos en el consumo de los productos del Ingenio. _____.
- f) Préstamos a los trabajadores. _____.

21.- Diga de que prestaciones sigue gozando después del período de zafra.

- a) Las mismas _____.
- b) Ninguna. _____.
- c) Sin respuesta. _____.

PROMOCIONES.

22.- Cuántas veces ha sido promovido en reconocimiento a su trabajo.

- a) 1 - 5 _____.
- b) 6 - 10 _____.
- c) 11 - 15 _____.
- d) Sin respuesta. _____.

23.- En caso de haber sido promovido qué beneficios ha obtenido.

- a) Económico. _____.
- b) Jerárquicos. _____.
- c) Sin respuesta. _____.

DEPTO. DE PERSONAL P/EMPLEADO.

EDAD _____ ANTIGÜEDAD EN EL INGENIO _____.

ESCOLARIDAD _____ TRABAJADOR DE:

SUELDO _____ BASE _____ CONFIANZA _____ EVENTUAL _____.

PUESTO _____ SOCIO: SI _____ NO _____.

TIEMPO EN EL PUESTO _____ SINDICALIZADO: SI _____ NO _____.

CAPITULO IV.

INVESTIGACION DE CAMPO.

4.1

TABLAS COMPARATIVAS DE LOS TIEMPOS UTILIZADOS EN LA
APLICACION DE LOS CUESTIONARIOS " PILOTO Y DEFINITIVO "

Las siguientes tablas comparativas de los tiempos utilizados en la aplicación de los cuestionarios piloto y definitivo hacen más objetivo el hecho que consideramos importante para modificar nuestro cuestionario piloto en los dos niveles. Además como ya se había mencionado queríamos tratar de optimizar el tiempo de tal manera que los nuevos cuestionarios al aplicarse no les consumiera gran parte del tiempo de los trabajadores dado que muchos de ellos decían no contar con el tiempo suficiente para contestarlos. Era obvio que si nosotros lográbamos optimizar el tiempo como de hecho lo hicimos encontraríamos más probabilidades de obtener la información requerida en cualquiera de los niveles donde se iban aplicar.

El optimizar el tiempo no fue una tarea fácil pues hicimos varias pruebas anteriores entre nosotros mismos cronometrándolos a través de aplicarlos a diferentes compañeros de la Universidad. En esta forma tratamos de lograr los tiempos definidos en los cuadros que se presentan para los cuestionarios definitivos. Además cuidamos mucho que no por considerar el tiempo, se eliminarán preguntas básicas en relación a aquellos aspectos importantes que era necesario siempre tener presente.

La optimización del tiempo se puede apreciar en las siguientes tablas que se presentan en forma individual y comparativa de cada tipo de cuestionario.

Tiempos obtenidos en la aplicación de cada Cuestionario "Piloto"

N I V E L J E F A T U R A

T E M A	TIEMPO/CUEST.
COOPERATIVA	20 MIN.
ORGANIZACION	15 "
SELECCION	10 "
CAPACITACION	15 "
SUELDOS	15 "
PRESTACIONES	30 "
PROMOCION	15 "
T O T A L	2.00 HRS.

N I V E L T R A B A J A D O R

T E M A	TIEMPO/CUEST.
COOPERATIVA	15 MIN.
SINDICATO	10 "
ORGANIZACION	15 "
SELECCION	10 "
CAPACITACION	20 "
SUELDOS	20 "
PRESTACIONES	40 "
PROMOCION	20 "
T O T A L	2.30 HRS.

Tiempos obtenidos en la aplicación de cada Cuestionario "Definitivo"

N I V E L E J E C U T I V O

T E M A	TIEMPO/CUEST.
COOPERATIVA	4 Min.
ORGANIZACION	2 "
SELECCION	3 "
CAPACITACION	3 "
SUELDOS	3 "
PRESTACIONES	2 "
PROMOCIONES	3 "
T O T A L	20 Min.

N I V E L T R A B A J A D O R

T E M A	TIEMPO/CUEST.
COOPERATIVA	6 Min.
SINDICATO	4 "
SELECCION	3 "
CAPACITACION	5 "
SUELDOS	2 "
PRESTACIONES	7 "
PROMOCIONES	3 "
T O T A L	30 Min.

Tiempo utilizado en la aplicación de cuestionarios a Nivel Ejecutivo.

T E M A	PILOTO	DEFINITIVO	DIFERENCIA EN + 6 -
COOPERATIVA	20 MIN.	4 MIN.	- 16 MIN.
ORGANIZACION	15 "	2 "	- 13 "
SELECCION	10 "	3 "	- 7 "
CAPACITACION	15 "	3 "	- 12 "
SUELDOS	15 "	3 "	- 12 "
PRESTACIONES	30 "	2 "	- 28 "
PROMOCION	15 "	3 "	- 12 "
T O T A L	2.00 HRS.	20 MIN.	-1.40 MIN.

Tiempo utilizado en la aplicación de Cuestionarios a Nivel Trabajador.

T E M A	PILOTO	DEFINITIVO	DIFERENCIA EN + 6 -
COOPERATIVA	15 MIN.	6 MIN.	- 9 MIN.
SINDICATO	10 "	4 "	- 6 "
ORGANIZACION	15 "	-	- 15 "
SELECCION	10 "	3 "	- 7 "
CAPACITACION	20 "	5 "	- 15 "
SUELDOS	20 "	2 "	- 18 "
PRESTACIONES	40 "	7 "	- 33 "
PROMOCION	20 "	3 "	- 17 "
T O T A L	2.30 HRS.	30 MIN.	-2.00 HRS.

4.2 PROCEDIMIENTOS UTILIZADOS EN LA APLICACION DE LOS CUESTIONARIOS

Cuando conocimos la estructura y el sistema que funcionaba en la Cooperativa del Ingenio Zacatepec a través de la entrevista directa que tuvimos con el Lic. Escalante, quien es actualmente el Administrador General del Ingenio, procedimos a considerar nuestro universo muestra.

4.3 DETERMINACION DEL UNIVERSO

El Universo Muestra se determinó considerando cinco áreas representativas de la Cooperativa que son la:

- Administrativa
- De Campo
- De Fábrica
- De Transportes y la
- De Varios

4.4 DETERMINACION DE LA MUESTRA

La muestra se determinó en base a un criterio personal en el que se analizó todos los factores para que este fuera representativo del Universo. Consideramos que el tomar el 10% de dicho universo era más que suficiente para obtener la información necesaria y con ello llegar a realizar los análisis, conclusiones y sugerencias que aprobara o no nuestras hipótesis de la investigación.

Presentamos un cuadro sinóptico que muestra la distribución del personal por áreas dentro del Ingenio y el número que correspondía al porcentaje utilizado para la muestra y es el siguiente:

A R E A	CANTIDAD DE TRABAJADORES	PORCENTAJE DEL 10%
ADMINISTRACION	137	14 entrevistados
CAMPO	137	14 entrevistados
FABRICA	1,436	143 entrevistados
TRASPORTE	656	65 entrevistados
VARIOS	138	14 entrevistados
T O T A L E S	2,504	250 entrevistados

Como se ha mencionado en esta entrevista previa a la aplicación de cuestionarios, dialogamos con el Lic. Escalante para exponerle el motivo de nuestra visita y la finalidad de la misma. Es decir, que éramos un grupo de estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM., que pretendíamos realizar la aplicación de cuestionarios para obtener información que nos permitiera elaborar nuestra investigación profesional con los datos obtenidos del personal de esa Cooperativa.

El Lic. Escalante consideró que era posible elaborar nuestro trabajo dentro de esa Institución y a la vez se mostró satisfecho por saber que nosotros teníamos la inquietud de realizar nuestra investigación fuera del Distrito Federal. De inmediato giró sus instrucciones al personal Administrativo y Técnico que colaboró con él: Contralor General César Galdeano Alvarado, Supte. General de Fábrica Ing. Enrique Gastélum Obregón para que se nos brindara todas las facilidades necesarias en el desempeño de nuestra labor.

4.6 APLICACION DE CUESTIONARIO PILOTO

Después de la entrevista, recorrimos las instalaciones de la Cooperativa y en una siguiente reunión se nos proyectaron diapositivas con explicación de lo que en sí es y ha logrado la Cooperativa del Ingenio Zacatepec.

Posteriormente, y en equipos nos dimos a la tarea de iniciar nuestra investigación. Algunos compañeros nos dirigimos hacia la planta trituradora de la caña; otros permanecemos en las Oficinas Administra-

tivas y un tercer grupo se dirigió al campo. En esta forma aplicamos los cuestionarios Pilotos.

4.7 APLICACION DE CUESTIONARIOS DEFINITIVOS

Cuando se detectaron las fallas de los cuestionarios pilotos y teniendo ya la forma de los cuestionarios definitivos, así como la selección de las áreas en las cuales programamos aplicar los cuestionarios y el número de personas a quien debiéramos aplicárselos procedimos a realizar la recolección de datos por este medio.

4.2 SELECCION DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS

La selección de las personas entrevistadas fue el azar. En ningún momento se buscó dar preferencia a algún individuo en lo particular o a una área en lo especial. Para aplicar el cuestionario nos dirigimos a las personas del área seleccionada procurando formar pequeños grupos y exponerles el motivo de nuestra visita y a la vez proporcionarles un cuestionario a cada uno de ellos dejándoles que contestaran por sí mismos cada pregunta.

Se procedió a tomar esta actitud para evitar que en un momento dado se realizará una entrevista y poder causar con ello respuestas dirigidas que no convenían para nuestro estudio. No obstante, esta intención, debemos mencionar que solamente en aquellos casos de duda respecto al significado de alguna pregunta procedimos a aclarárselas para evitar interpretaciones diferentes.

4.9 CONCENTRACION DE LAS RESPUESTAS OBTENIDAS POR MEDIO DE LOS CUESTIONARIOS

Esta concentración de resultados obtenidos a través de los cuestionarios, consideramos presentarla por áreas, en las que se reflejarán todas y cada una de las preguntas del cuestionario así como sus respuestas.

Esta concentración contiene diferentes columnas en las cuales se va reflejando los aspectos importantes de las contestaciones obtenidas por cada empleado u obrero independientemente del nivel en que se localizara.

CONCENTRACION DE RESPUESTAS DEL AREA DE TRANSPORTE

AREA TRANSPORTE

NO.	CONCEPTO	PRECIO TIPO	CANTIDAD	AMPLIACION	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
1	CONCEPTO	PRECIO TIPO	CANTIDAD	AMPLIACION	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99

CAPITULO V.

INFORME

La concentración de los datos en los cuadros anteriores por si misma resulta de difícil interpretación dado que no existe un desglose del nivel de cada área y de cada tipo de pregunta. Sin embargo, en esos mismos cuadros que en un momento pensamos eliminar por las complicaciones antes mencionadas se encuentran reflejados la diversidad de criterios expuestos. Pero sobre todo, da una idea de la complejidad que existe el querer tabular todas las respuestas cuando no se cuenta con los instrumentos específicos para ello.

En este capítulo queremos presentar de una manera más sintética y objetiva el desglose de cada cuestionario aplicado en cada nivel y en cada área de la Cooperativa del Ingenio Zacatepec analizando todas y cada una de las preguntas que los mismos contienen.

En esta forma queremos hacer notar la importancia de las preguntas que quedaron incluidas en cada cuestionario.

Para obtener una secuencia lógica en el desglose y resultados de cada pregunta de los cuestionarios consideramos necesario establecer un procedimiento adecuado que nos diera en forma lógica la facilidad e interpretación de los mismos.

Este procedimiento queda de la siguiente manera:

- a) Señalar el objetivo de la pregunta
- b) Señalar la pregunta
- c) Realizar un cuadro con la concentración de las respuestas
- d) Elaborar las gráficas representativas de los porcentajes obtenidos por respuesta.
- e) Describir el análisis que se hace a los resultados de cada pregunta.

TAMBIEN DIVIDIMOS EN DOS SECCIONES ESTE PROCEDIMIENTO:

Uno referente al nivel de Ejecutivo y el otro a nivel de trabajadores.

5.3

OBJETIVO DE LAS PREGUNTAS Y GRAFICAS REPRESENTATIVAS
A NIVEL EJECUTIVO.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

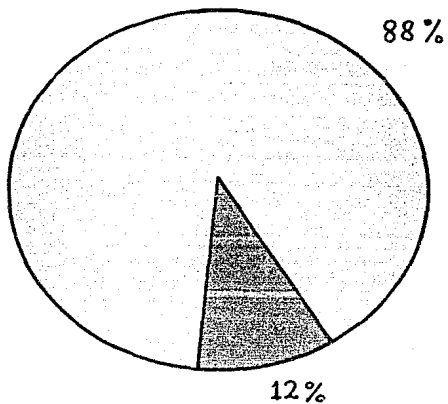
Saber si el personal a este nivel conoce el motivo u origen por el cual se constituyó el Ingenio Emiliano Zapata como Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 1

¿Por qué se constituyó el Ingenio Emiliano Zapata como Sociedad Cooperativa?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Para procurar el mejoramiento social y económico de los Socios.	7
B) Por considerarlo adecuado para el incremento de la producción.	1
C) Sin respuesta	0
TOTAL	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 1.-



El 88% de los ejecutivos opinan que el ingenio Emiliano Zapata se constituyo como sociedad Cooperativa para procurar el mejoramiento de los socios y el 12% contesto que fué para incrementar la producción.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

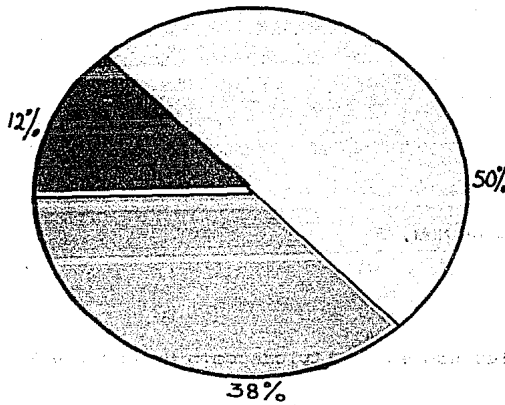
Conocer si los ejecutivos se encuentran enterados del objetivo de esta Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 2

¿Cuáles son los objetivos de la Cooperativa?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Aumentar el número de socios	1
B) Que los socios en base a su trabajo incrementen sus certificados de aportación para su capital.	0
C) Repartir los rendimientos entre los socios en razón del tiempo trabajado.	4
D) Sin respuesta	3
T O T A L	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA #2.-



Un 12% dice, que los objetivos de la cooperativa es: aumentar el número de Socios; un 50% dice que el objetivo es el de repartir los rendimientos entre los socios en razón del tiempo trabajado, y un 38% no contesto.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

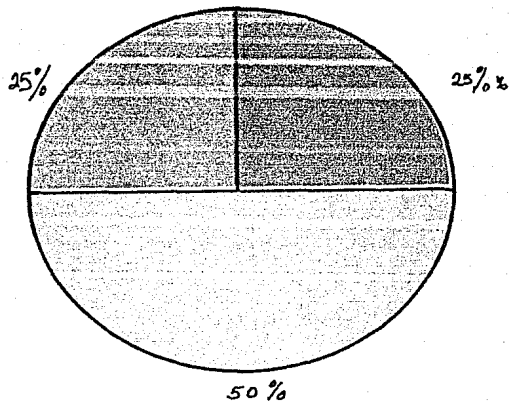
Saber si el personal de este nivel conoce las politicas establecidas por esta Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 3

¿Cuáles son sus politicas como Cooperativa?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) No permitir a los pequeños propietarios formar parte de la Cooperativa.	2
B) Cualquier ejidatario puede pertenecer a la Cooperativa como socio	2
C) Sin respuesta	4
TOTAL	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 3.-



Un 25% nos dice que las Politicas son: No permitir a los pequeños propietarios formar parte de la Cooperativa; otro 25% dice que cualquier ejidatario puede pertenecer a la misma como socio, y el 50% restante no contesto.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA

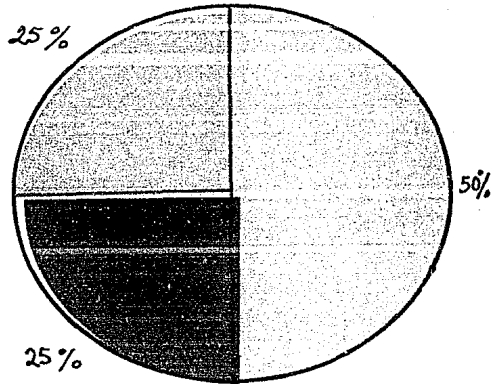
Determinar si esta Cooperativa es administrada por sus socios de acuerdo a los lineamientos legales.

PREGUNTA NUM. 4

¿La Cooperativa puede ser administrada por los socios que la integran?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Si	2
B) No	4
C) Sin respuesta	2
T O T A L	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA #4.-



El 25% de Ejecutivos opina que la Cooperativa puede ser administrada por los socios que la integran, el 50% opina que no y el 25% restante no contesto.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA :

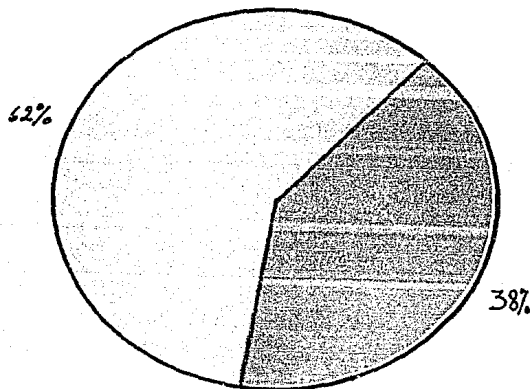
Saber si los ejecutivos conocen las bases de la existencia del Sindicato en esta Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 5

¿Por qué existe el Sindicato en la Cooperativa?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Porque la mayoría de trabajadores no son socios	--
B) Porque existe un gran porcentaje de trabajadores eventuales.	--
C) Otros. (no opera como Cooperativa. La Inexistencia del Sindicato es una organización Cooperativa, no se contemplan relaciones obrero patronales. Siendo Cooperativa no debe haber Sindicato para defender a los trabajadores, por ser irregular.	5
D) Sin respuesta	3
T O T A L	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 5.-



El 62% de los ejecutivos dijo que la existencia del Sindicato en la Cooperativa se debía a otros motivos y un 38% no contestó.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

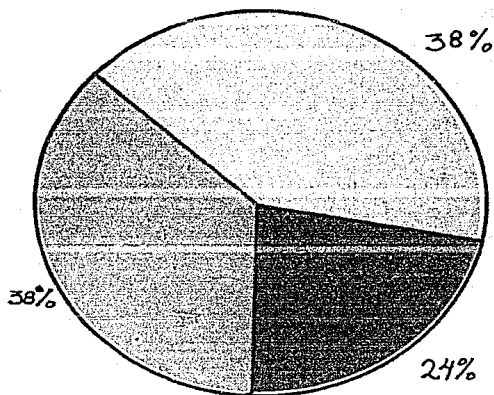
Saber si el personal ejecutivo conoce el tipo de Organización que llevan en esta Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 6

¿Cómo es la Organización que tiene esta Cooperativa?

TIPO DE RESPUESTA DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Lineal	3
B) Funcional	3
C) Sin respuesta	2
T O T A L	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 6.-



Un 38% del personal Ejecutivo señaló que la Organización de la Cooperativa es lineal, mientras que un 38% indicó que es funcional, y el 24% no respondió.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

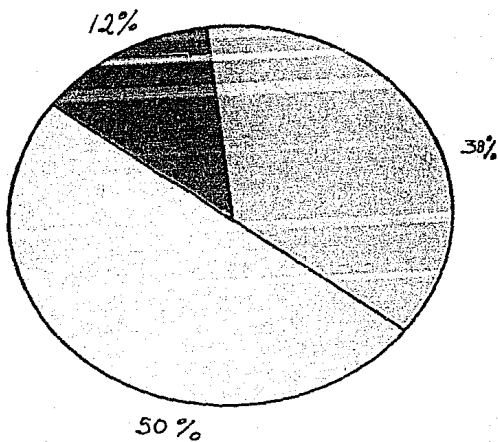
Que el personal ejecutivo nos indique el tipo de proceso administrativo implantado en esta Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 7

¿Qué proceso administrativo tienen en esta Cooperativa?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) División del Trabajo, Autoridad, Unidad de Mando, Unidad de Dirección, Centralización, Jerarquía y Equidad.	1
B) Previsión, Planeación, Organización, Integración, Dirección y Control.	3
C) Planeación, Organización, Dirección, Ejecución y Control.	
D) Planeación, Implementación y Control.	- . -
E) Sin Respuesta	4
T O T A L	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 7.-



El 12% de los ejecutivos ,nos señaló el inciso A, que corresponde a Fayol, el 38% indicó el inciso B, correspondiente a Reyes Ponce; y el 50% quedó sin respuesta, o sean los incisos D y C que corresponden a Terry y Fernandez Arena respectivamente.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA

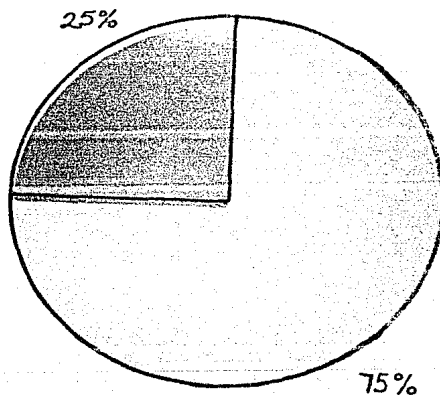
Verificar si los ejecutivos conocen el nombre del Autor del Proceso Administrativo que señalaron en la pregunta anterior.

PREGUNTA NUM. 8

¿De quién es el proceso Administrativo que usted señaló?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Fayol	2
B) Reyes Ponce	--
C) Terry	--
D) Fernández Arenas	--
E) Otros	--
F) Sin respuesta	6
TOTAL	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 2.



Un 25% del personal ejecutivo contestó que el Proceso Administrativo que tienen es de Fayol y un 75% quedó sin respuesta.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

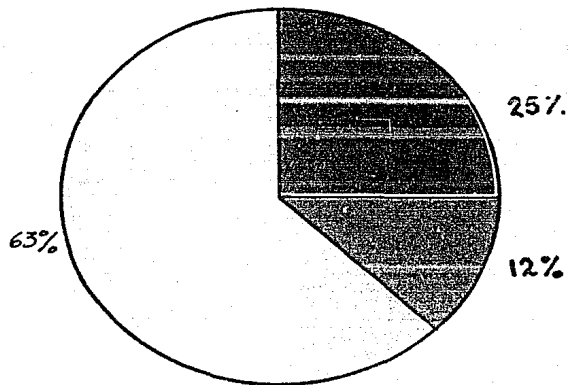
Determinar si existe una unidad encargada de elaborar los Manuales Administrativos de la Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 9

¿Qué Unidad elabora los Manuales Administrativos de la Cooperativa?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) La Administración General	1
B) Depto. de Sistemas y Cómputo Electrónico	5
C) Departamento Administrativo	.-
D) Otros	.-
E) Sin respuesta	2
T O T A L	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA #9.-



Un 63% de los ejecutivos contestó que el departamento de Sistemas y Cómputo Electrónico es la Unidad encargada de hacer los Manuales Administrativos de la Cooperativa, un 12% nos indicó que era la Administración General, y un 25% sin Respuesta.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA

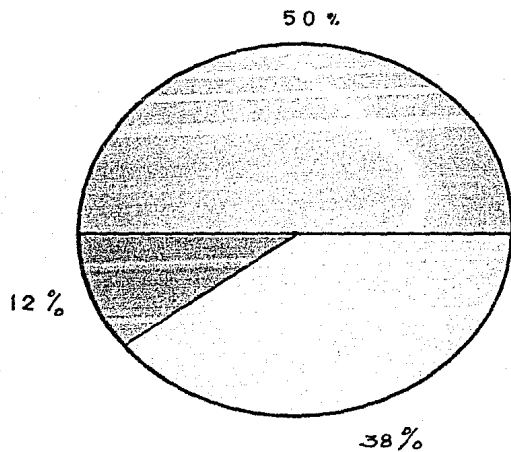
Saber si los ejecutivos consideran que se lleva a cabo la selección del personal en esta Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 10

¿Hay selección de personal?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Si	4
B) No	3
C) Sin respuesta	1
TOTAL	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 10.-



El 50% de los Ejecutivos indicó que si existe la Selección del Personal el 38% contestó que no y un 12% sin Respuesta.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

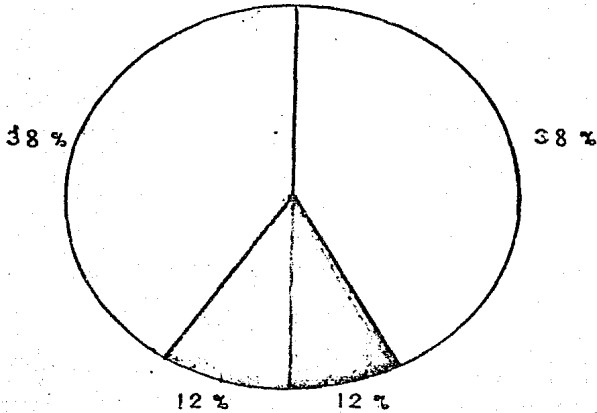
Determinar si los ejecutivos saben qué autoridades seleccionan al personal en los diferentes niveles.

PREGUNTA NUM. 11

¿Qué autoridades seleccionan al siguiente personal?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) DIRECCION	
a) Gobierno	3
b) Asamblea General de Socios	1
c) Consejo de Administración	1
d) Sin respuesta	3
TOTAL	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 11. A



El 38% de los ejecutivos indicó que la Dirección es seleccionada por el Gobierno.

El 12% señaló la Asamblea General de Socios.

El 12% opinó Consejo de Administración.

El 38% sin respuesta.

TIPO DE RESPUESTAS DADA

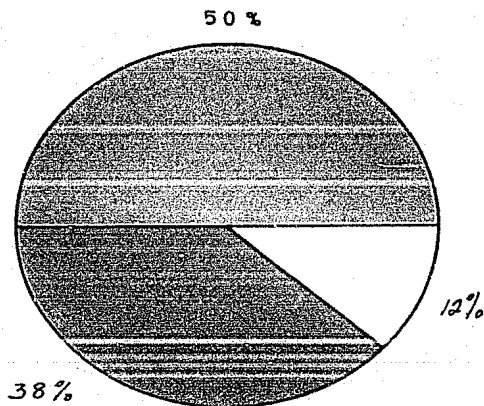
NUM. DE RESPUESTAS

B) TRABAJADOR:

CONFIANZA

a) Sindicato	1
b) Gerente General	4
c) Consejo de Administración	0
d) Sin respuesta	3
TOTAL	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 11.



El 38% de los ejecutivos indicó que los trabajadores de BASE son seleccionados por el Sindicato.

EL 12% señaló Gerente General.

El 50% sin respuesta.

TIPO DE RESPUESTAS DADA

NUM. DE RESPUESTAS

BASE :

a) Sindicato 3

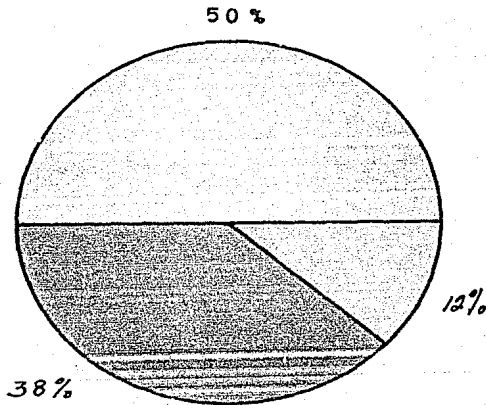
b) Gerente General 1

c) Consejo de Administración 0

d) Sin respuesta 4

TOTAL 8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 11.



El 38% de los ejecutivos indicó que los trabajadores de BASE son seleccionados por el Sindicato.

EL 12% señaló Gerente General.

El 50% sin respuesta.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

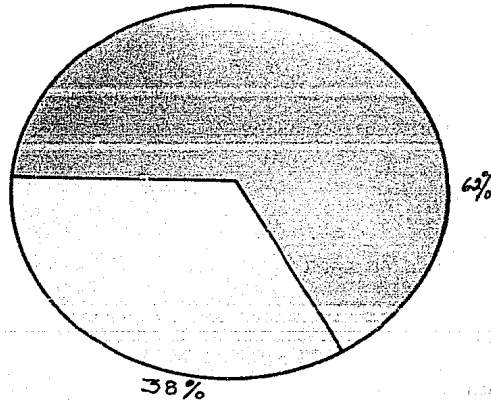
Saber si este nivel conoce si la Selección del personal se lleva a cabo mediante exámenes.

PREGUNTA NUM. 12

¿Se aplican exámenes de selección?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Si	5
b) No	3
c) Sin respuesta	
T O T A L	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 12.



El 62% de los ejecutivos contestó que sí se aplican exámenes de Selección y el 38% contestó en forma negativa.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

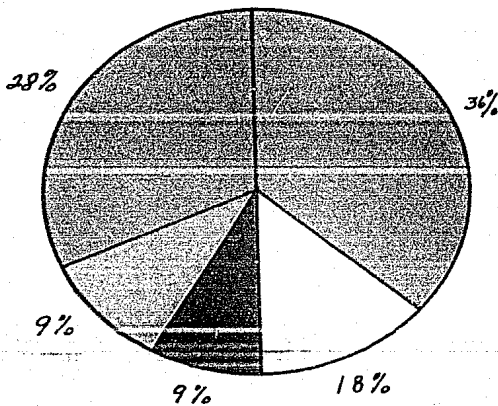
Detectar si los ejecutivos conocen el tipo de exámenes que se aplican en esta Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 13

¿De qué tipo son los exámenes?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Capacidad	3
B) Habilidad	2
C) Conocimientos	4
D) Psicológico	1
E) Médico	1
F) Otros	--
TOTAL	11

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 13.



Un 36% del personal de este nivel contestó que se aplican exámenes de conocimientos, un 28% señaló que de capacidad, un 18% de habilidad, un 9% psicológico y otro 9% médico.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

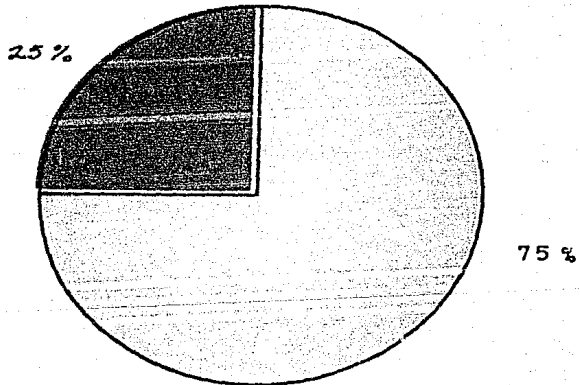
Saber si los ejecutivos tienen conocimiento del nivel al cual se aplican los exámenes antes señalados.

PREGUNTA NUM. 14

¿A qué nivel se aplican los exámenes?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) EJECUTIVO	1
B) TRABAJADOR	2
C) Sin respuesta	6
TOTAL	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 14.



El 25% del personal de este nivel contestó que se aplican exámenes a nivel trabajador y un 75% no contestó.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

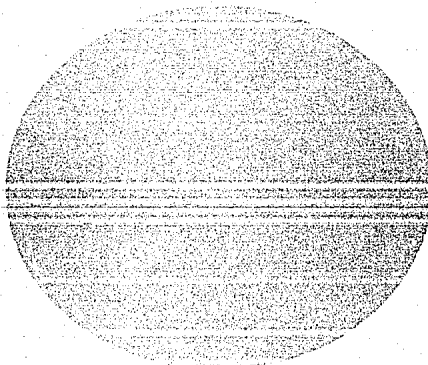
Comprobar si el ejecutivo conoce si al personal seleccionado se le capacita antes de su contratación.

PREGUNTA NUM. 15

¿Se capacita al personal seleccionado antes de la contratación definitiva?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Si	8
B) No	--
C) Sin respuesta	
TOTAL	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 15



100%

El 100% de los ejecutivos contesto, que si se capacita al personal antes de la contratación definitiva.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

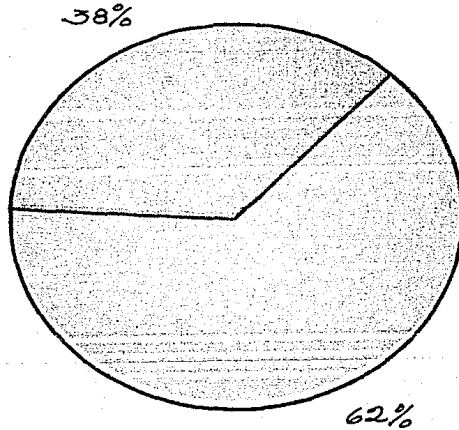
Saber si el ejecutivo conoce la determinación que se toma para capacitar al personal de esta Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 16

¿De acuerdo a qué se determina la capacitación del personal?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Por Promoción	3
B) Por modificación de procedimientos y sistemas	2
C) Sin respuesta	5
TOTAL	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 16.



El 38% de los ejecutivos señaló que se determina la capacitación de acuerdo a la promoción y el 62% sin respuesta.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA

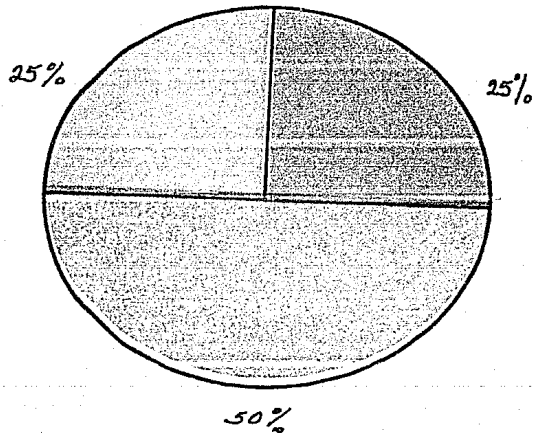
Saber si el personal de este nivel conoce la frecuencia con que se da la capacitación en las diferentes áreas de la Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 17

¿En qué áreas es más frecuente la capacitación?

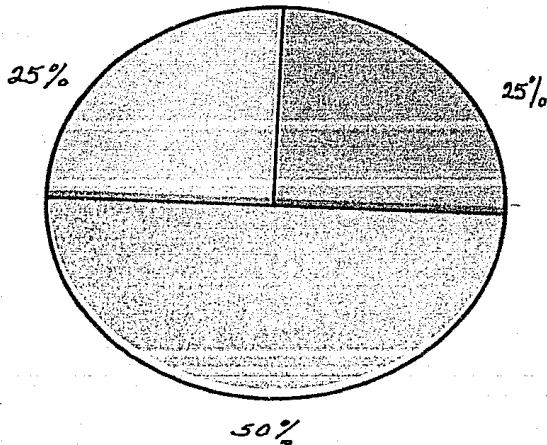
TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Administrativa	2
B) Campo	-.-
C) Fábrica	2
D) Transporte	-.-
E) Varios	-.-
F) Sin respuesta	4
TOTAL	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 17.



Un 25% indicó que la capacitación es más frecuente en el área Administrativa, otro 25% dijo que en Fábrica y un 50% no contestó.

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 17.



Un 25% indicó que la capacitación es más frecuente en el área Administrativa, otro 25% dijo que en Fábrica y un 50% no contestó.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

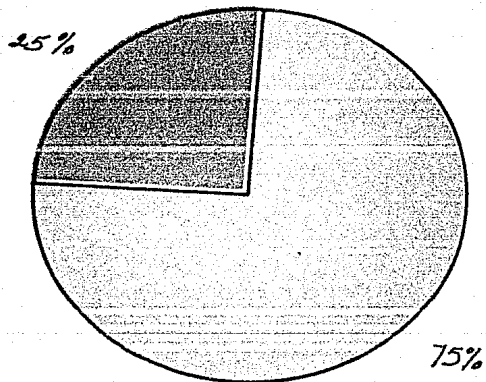
Determinar si los ejecutivos conocen los alcances logrados de la capacitación impartida al personal de esa Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 18

¿Cómo se evalúa la capacitación?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Por exámenes	0
B) Por periodos de prueba	2
C) Sin respuesta	6
TOTAL	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 18.



Un 25% de ejecutivos contestó que la capacitación se evalúa con periodos de prueba y un 75% sin respuesta.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

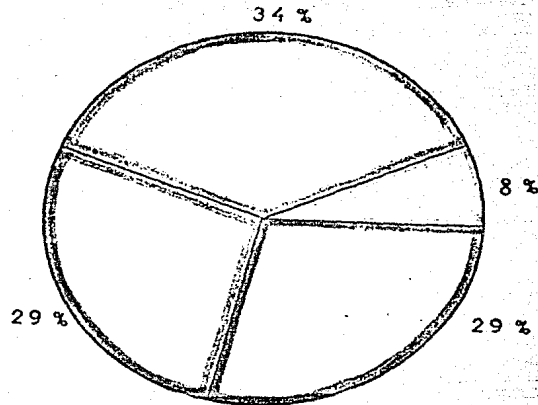
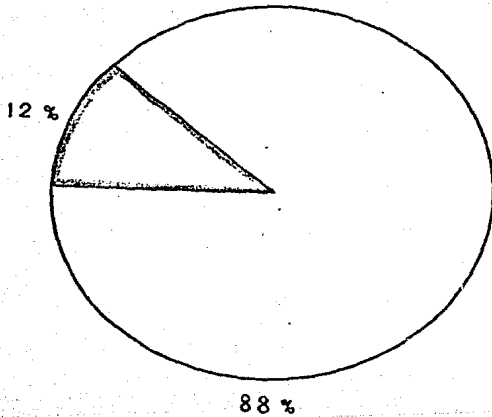
Saber si el ejecutivo está enterado del tipo de deducciones que se hacen en cada nivel del personal de esta Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 19

¿Qué deducciones se le hacen a los sueldos del personal?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Ejecutivo	
a) I.S.P.T.	7
b) Actividades Deportivas y Sociales	1
c) Otras deducciones	-.-
d) Sin respuesta	-.-
T O T A L	
	8
B) Trabajadores	
a) Cuota Sindical	7
b) I.S.P.T.	8
c) Actividades Deportivas y Sociales	2
d) Seguro de Vida	-.-
e) Otras deducciones	7
f) Sin respuesta	-.-
T O T A L	
	24

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 19.



Según los Directivos, las deducciones de sueldos al personal se realiza en la siguiente forma: A) Nivel Ejecutivo: el 88% de Impuestos sobre Productos del Trabajo y el 12% Actividades Deportivas y Sociales. B) Nivel Trabajador: el 34% de Impuestos sobre Productos del Trabajo, el 29% Cuota Sindical, el 8% actividades deportivas y Sociales y el 29% Otras deducciones.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

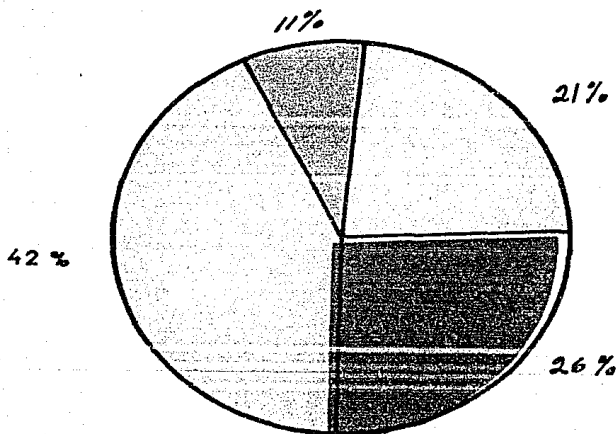
Saber si el personal de este nivel conoce los incentivos económicos que se dan en esta Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 20

¿Qué tipo de sobresueldos existen?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Primas	2
B) Compensaciones	5
C) Gratificaciones	4
D) Rendimientos (utilidades)	--
E) Horas extras	8
F) Sin respuesta	--
TOTAL	19

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 20.



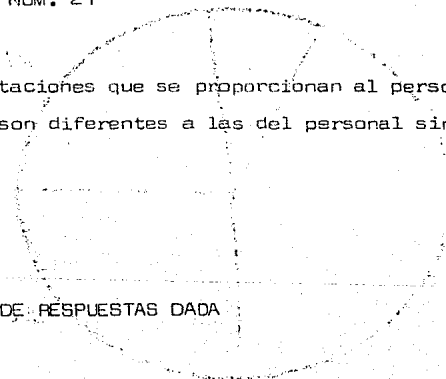
El 11% de respuestas nos indican que se paga como sobresueldo - primas, el 26% Compensaciones, el 21% Gratificaciones y un 42% Horas Extras.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Ver si el ejecutivo se da cuenta de que hay diferencias en las prestaciones proporcionadas al personal que forma la Cooperativa, en relación con los otorgados al personal Sindicalizado.

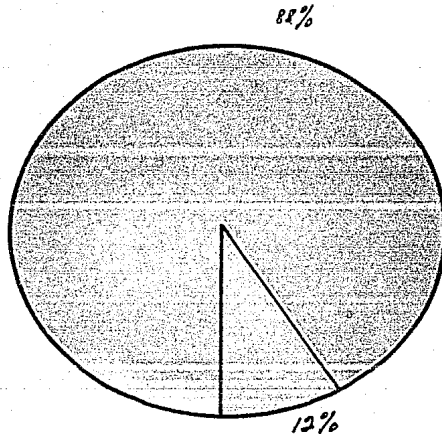
PREGUNTA NUM. 21

¿Las prestaciones que se proporcionan al personal que forma la Cooperativa, son diferentes a las del personal sindicalizado?



TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Si	
B) No	7
C) Sin respuesta	1
TOTAL	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 21.



El 88% indicó que las prestaciones al Personal que forma la Cooperativa son diferentes que las otorgadas al Personal Sindicalizado y el 12% no contestó.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

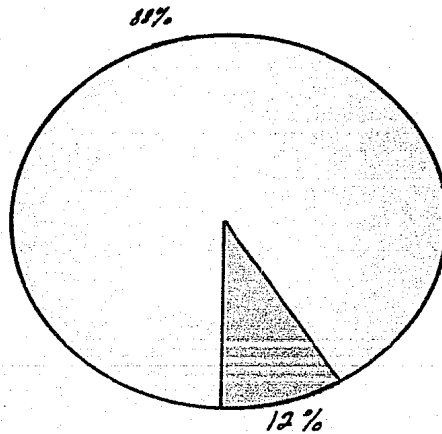
Conocer a través del ejecutivo si hay promociones en el personal de esta Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 22

¿Existe la promoción?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Si	7
B) No	-
C) Sin respuesta	1
TOTAL	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 22.



Un 88% de los ejecutivos contestó que si existe la promoción en la Cooperativa y un 12% no dió respuesta.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

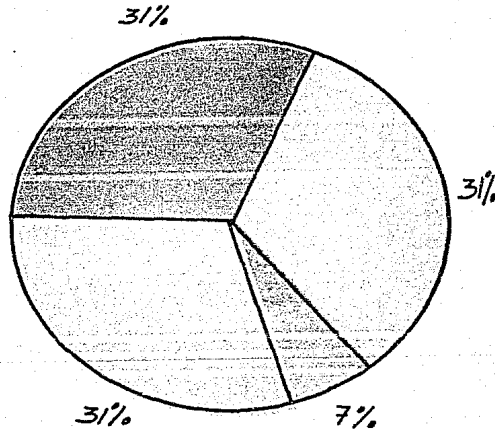
Determinar si los ejecutivos conocen los elementos que se toman como base para realizar la promoción en la Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 23

¿Si hay promoción, que elementos se toman en cuenta?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Antigüedad	4
B) Capacidad	4
C) Escolaridad	1
D) Experiencia	4
E) Otros	-.-
F) Sin respuesta	
TOTAL	13

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 23.



De acuerdo a las respuestas los elementos que se toman en cuenta para la promoción son los siguientes:

31% la antigüedad, 31% capacidad, 7% Escolaridad y un 31% Experiencia.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA: .

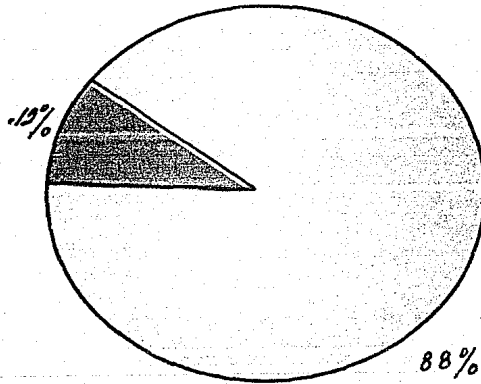
Saber si los ejecutivos están enterados del nivel en el que más se promueve al personal de esta Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 24

¿En cuál de estos niveles se da con más frecuencia la promoción?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Ejecutivo	1
B) Trabajador	7
C) Sin respuesta	--
T O T A L	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 24.



Un 12% se da a Nivel Ejecutivo, 88% a nivel Trabajador.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

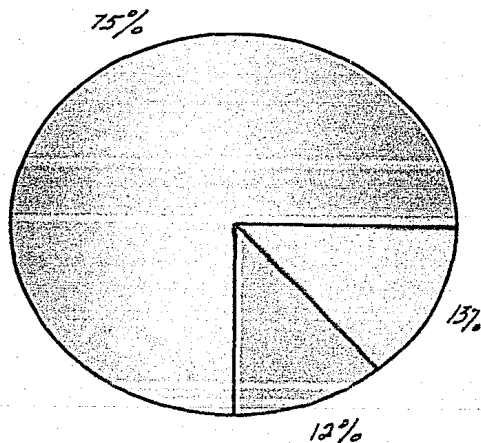
Conocer si el personal de este nivel está enterado del beneficio aportado al personal promovido por esta Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 25

¿Qué beneficios recibe el trabajador con la promoción?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	NUM. DE RESPUESTAS
A) Económico	6
B) Reconocimiento	1
C) Otros	--
D) Sin respuesta	1
T O T A L	8

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 25.



Un 75% indicó que el beneficio recibido mediante la promoción es económico, un 13% en reconocimiento y un 12% sin respuesta.

5.4 OBJETIVO DE LAS PREGUNTAS Y GRAFICAS REPRESENTATIVAS

A NIVEL TRABAJADOR

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Conocer las causas por las cuales los trabajadores entraron a trabajar al Ingenio.

PREGUNTA NUM. 1

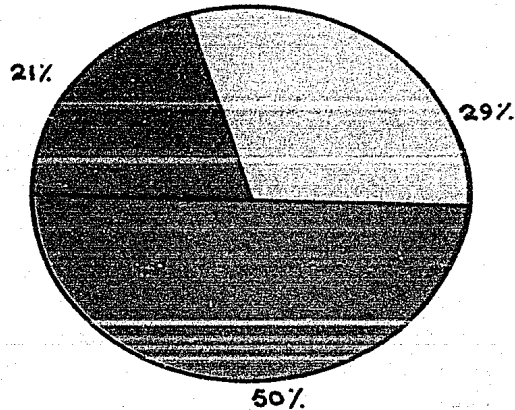
¿Cuál es el motivo por el que usted ingresó a trabajar a la Cooperativa?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMVA.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Por ser el único lugar donde podía trabajar.	3	7	74	3	23	1			1	
B) Porque en el Estado de Morelos la Cooperativa paga mejor y da mayores prestaciones.	4	3	25	2	26	1			3	3
C) Porque lo recomendaron	7		30	4	11				4	
D) Sin respuesta		4	4	1	3				1	2
SUBTOTAL	14	14	133	10	63	2			8	6
TOTAL	14	14	143		65				14	

O + Obrero
E = Empleado

AREA ADMINISTRATIVA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 1



EMPLEADOS

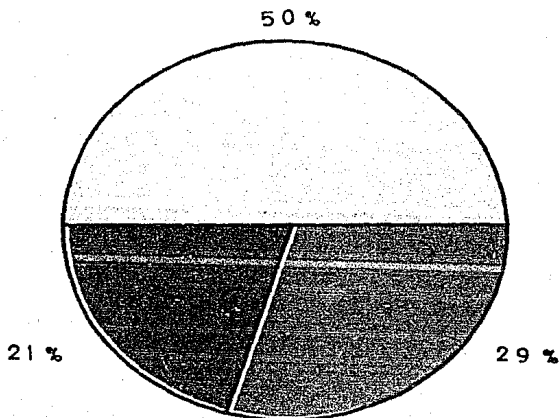
El 21% de los empleados contestó que ingresaron a trabajar al Ingenio, porque era el unico lugar en el que podfan trabajar.

El 29% indicó, que en el Edo. de Morelos la Cooperativa paga mejor y— tiene mayores prestaciones.

El 50% señaló que ingresaron a la Cooperativa porque los recomendaron.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 1



OBREEROS

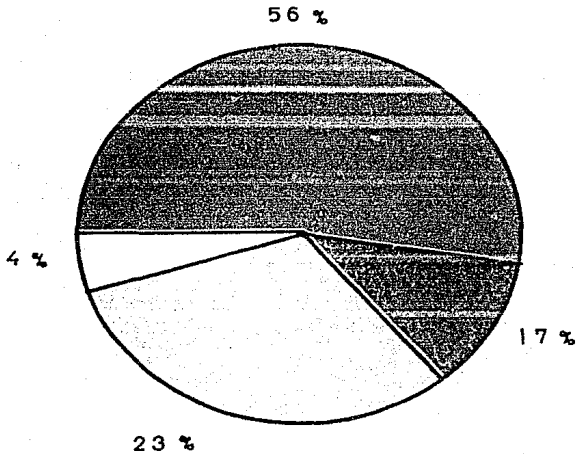
El 50% de los obreros informo que ingresaron a la Cooperativa porque era el único lugar donde podían trabajar.

El 21% señaló que en el Estado de Morelos esta Cooperativa paga me -
jor y tiene mayores prestaciones.

El 29% no contestaron.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 1



OBREEROS

Un 56% indicó que ingresaron a la Cooperativa porque era el único lugar donde podían trabajar.

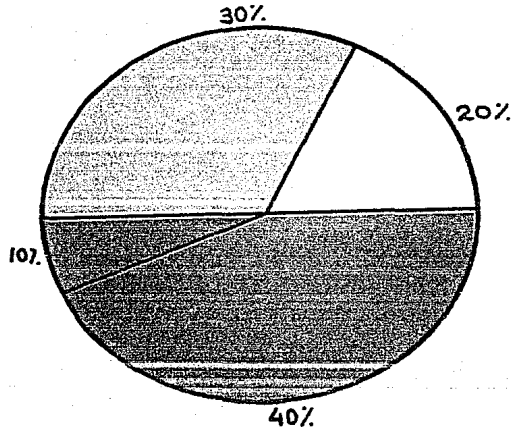
Un 17% señaló en el Estado de Morelos esta Cooperativa paga mejores sueldos y tiene mayores prestaciones.

Un 23% porque lo recomendaron y

Un 4% no contesto.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 1



EMPLEADOS

El 30% indicó porque era el único lugar en donde podían trabajar.

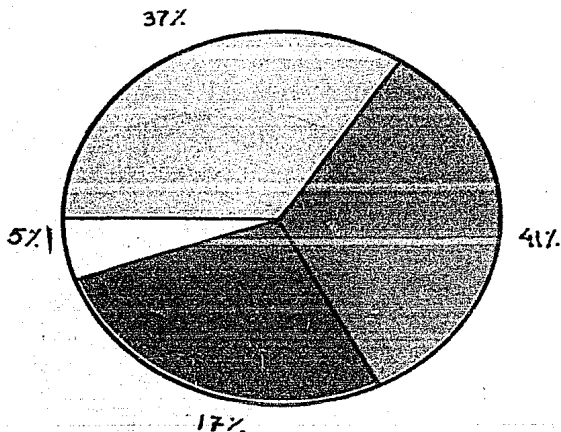
El 20% porque en el Edo. de Morelos esta Coopertaiva paga mejor sueldos y tiene mayores prestaciones.

El 40% porque lo recomendaron y

El 10% sin respuesta.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 1



OBRERO

El 37% contestó porque era el único lugar donde podían trabajar.

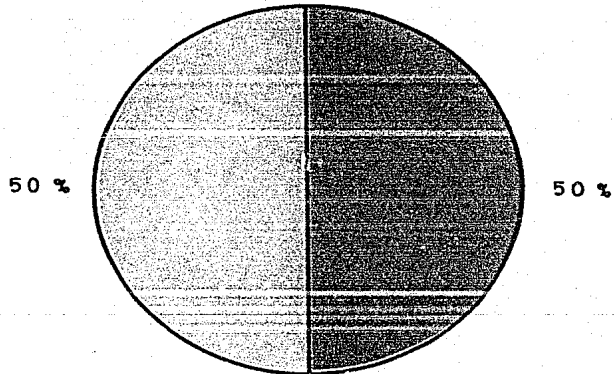
El 41% porque en el Estado de Morelos esta Cooperativa tiene mejores sueldos y mayores prestaciones.

El 17% porque lo recomendaron.

El 5% sin respuesta

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 1.



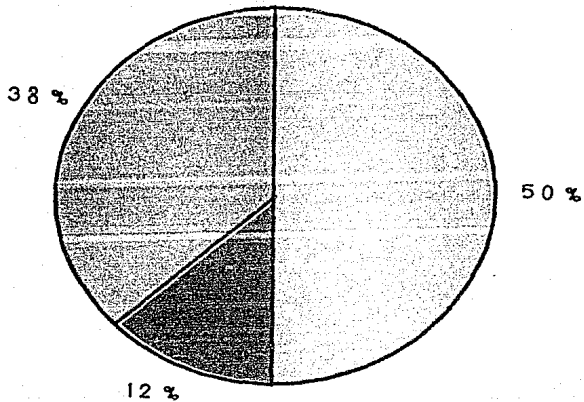
EMPLEADOS.

Un 50% contestó que ingresó a la Cooperativa porque era el único lugar donde podía trabajar, y

Un 50% porque en el Estado de Morelos esta Cooperativa tiene mejores sueldos y mayores prestaciones.

AREA DE VARIOS.

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 1.



OBREEROS.

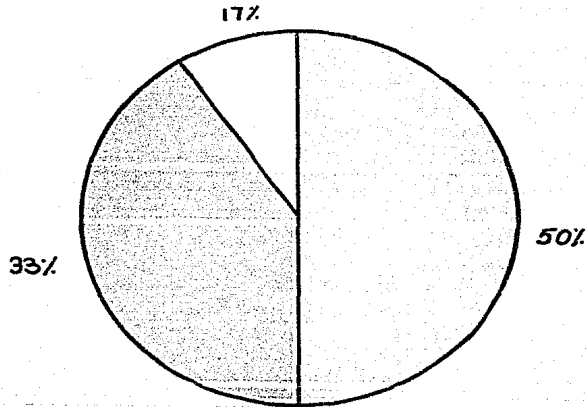
Un 38% indicó que en el Estado de Morelos esta Cooperativa tiene mejores sueldos y mayores prestaciones.

Un 50% porque lo recomendaron.

Un 12% sin respuesta.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 1



EMPLEADOS

Un 17% indicó que ingresó a la Cooperativa porque era el único lugar donde podía trabajar.

Un 50% porque en el Estado de Morelos esta Cooperativa tiene mejores sueldos y mayores prestaciones.

Un 33% No contestó.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Saber si los trabajadores reciben los beneficios como Cooperativista.

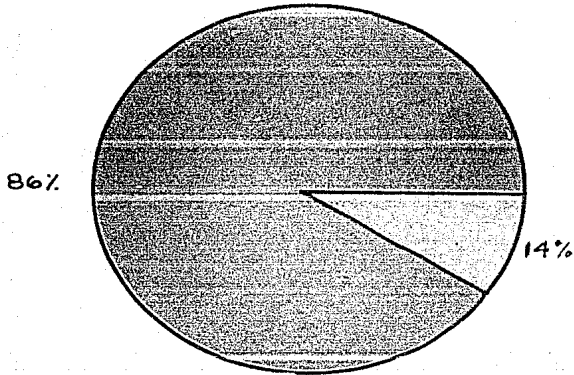
PREGUNTA NUM. 2

¿Qué beneficios ha obtenido usted como integrante de la Cooperativa?

	ADMON.		CAMPO		FABRIC.		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Mejor Sueldo	2	5	43	3	16					
B) Mayores Prestaciones			12	1	9		1	1		
C) Ninguno			9	1	9		1			
D) Sin Respuestas	12	9	69	5	29	2	6	5		
SUB-TOTAL	14	14	133	10	63	2	8	6		
TOTAL	14	14	143	10	65	2	14			

AREA ADMINISTRACION

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 2

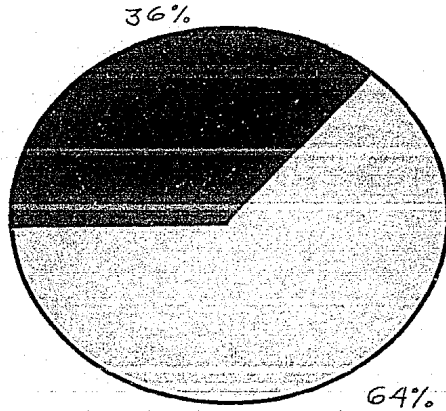


El 14% de los empleados contestó que el beneficio recibido como cooperativistas, es mejor sueldo.

El 86% no contestó.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 2

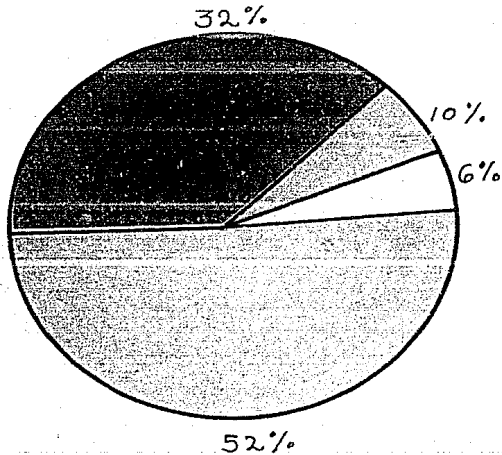


Un 36% indicó mejor sueldo

Un 64% no contestó

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 2



OBREOS

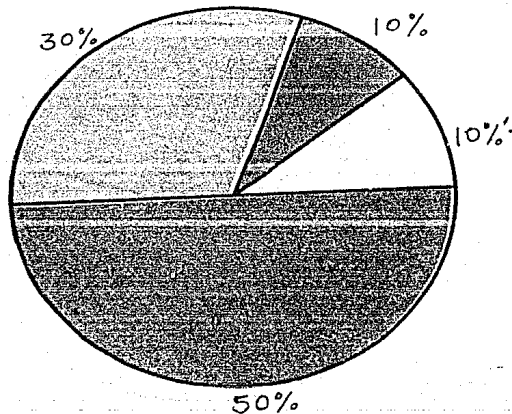
Un 32% contestó mejor sueldo

Un 10% indicaron mejores prestaciones

Un 6% Ninguno

Un 52% Sin respuesta

AREA DE FABRICA
GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 2



EMPLEADOS

El 30% contestaron mejor sueldo

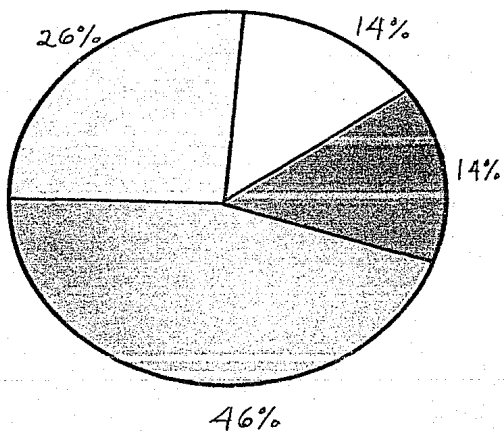
El 10% indicaron mayores prestaciones

El 10% ninguno

El 50% sin respuesta

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 2



OBPEROS

El 26% indicaron mejor sueldo

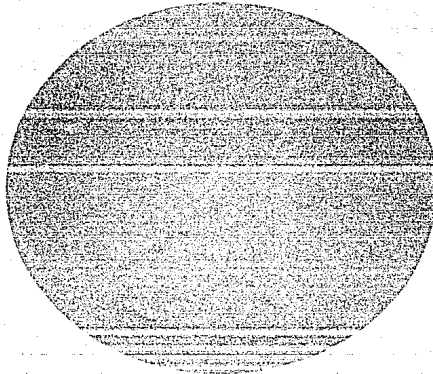
El 14% contestaron mayores prestaciones

El 14% ninguno

El 46% sin respuesta

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 2



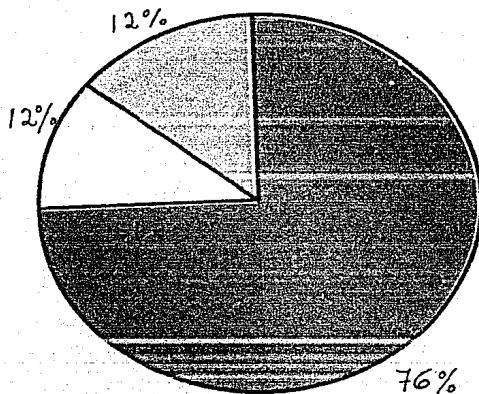
100%

EMPLEADOS

100% sin respuesta

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 2



OBREROS

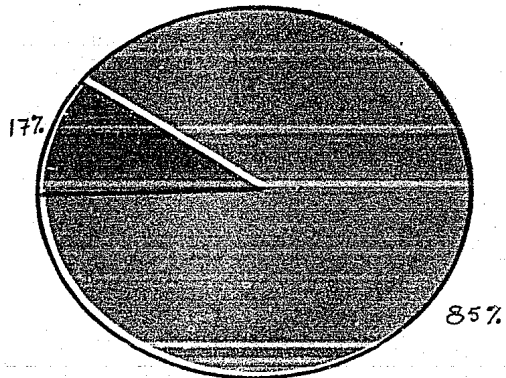
El 12% contestó mayores prestaciones

El 12% ninguno

El 76% sin respuesta

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 2



EMPLEADOS

El 17% contestó mayores prestaciones

El 83% sin respuesta

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Conocer si los trabajadores están enterados del motivo por el cuál el Ingenio Emiliano Zapata es Cooperativa.

PREGUNTA NUM. 3

¿Por qué cree usted que se formó el Ingenio Emiliano Zapata como Cooperativa?

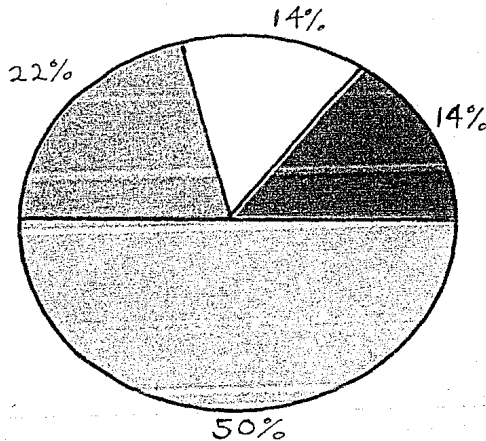
TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMVA.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Que como trabajador puede ser socio de la Cooperativa.	3		8		50	4	28	1		1
B) Porque no había suficientes recursos para funcionar como empresa particular.	7		1		14		2	1		3
C) Porque había ejidatarios que trabajaban como pequeños propietarios.	2		1		26	1	2		2	3
D) Sin respuesta	2		4		43	5	31		2	3
SUB-TOTAL	14		14		133	10	63	2	8	6
TOTAL	14		14		143		65		14	

O = Obreros

E = Empleados

AREA ADMINISTRATIVA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 3

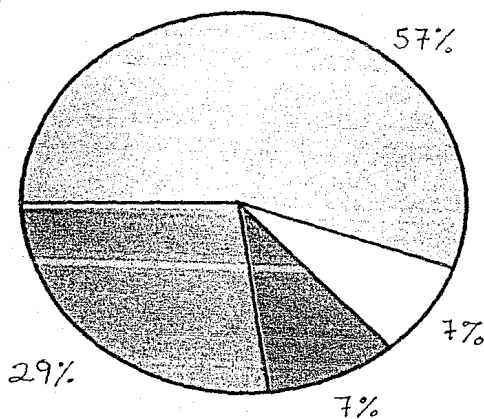


EMPLEADOS

- El 22% contestó que como trabajador puede ser socio de la cooperativa.
- El 50% porque no había suficientes recursos para funcionar como empresa particular.
- El 14% indicó que había ejidatarios que trabajaban como pequeños propietarios.
- El 14% no contestaron.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 3



OBREEROS

El 57% contestaron que como trabajador puede ser socio de la Cooperativa.

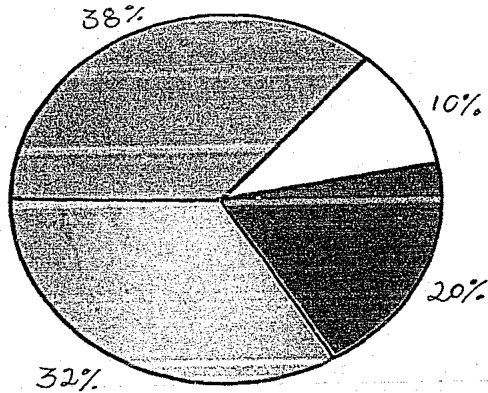
El 7% señalaron que no había suficientes recursos para funcionar como empresa particular.

El 7% indicó que había ejidatarios que trabajaban como pequeños propietarios.

El 29% sin respuesta.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 3



OBREROS

El 38% contestaron que como trabajador puede ser socio de la Cooperativa.

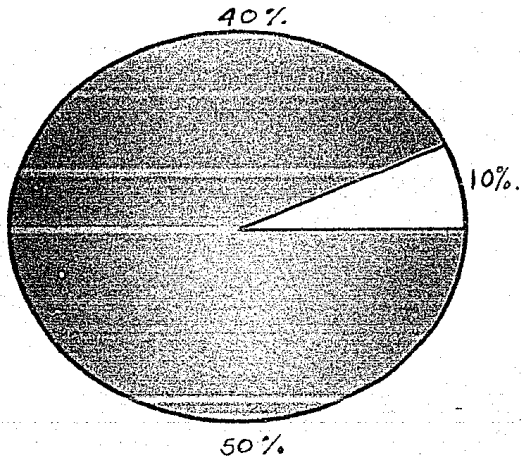
El 10% indicó que no había recursos suficientes para funcionar como empresa particular.

El 20% señaló que había ejidatarios que trabajaban como pequeños propietarios.

El 32% No contestó.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 3



EMPLEADOS

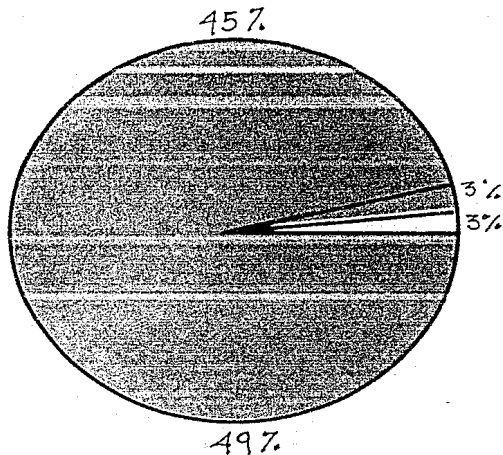
El 40% indicaron que como trabajador puede ser socio de la Cooperativa

El 10% porque habia ejidatarios que trabajaban como pequeños propietarios.

El 50% no contestaron.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 3



OBREROS

El 45% contestaron que como trabajador pueden ser socio de la Cooperativa.

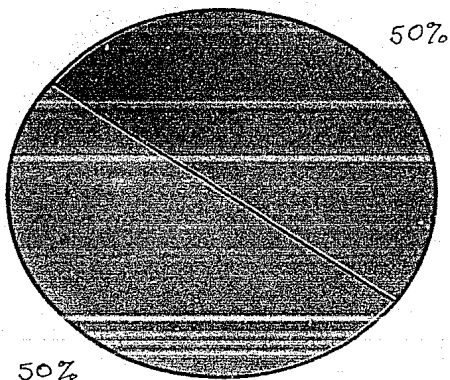
El 3% indicó que no había suficientes recursos para funcionar como empresa particular.

El 3% señaló que había ejidatarios que trabajaban como pequeños propietarios.

El 49% sin respuesta.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 3



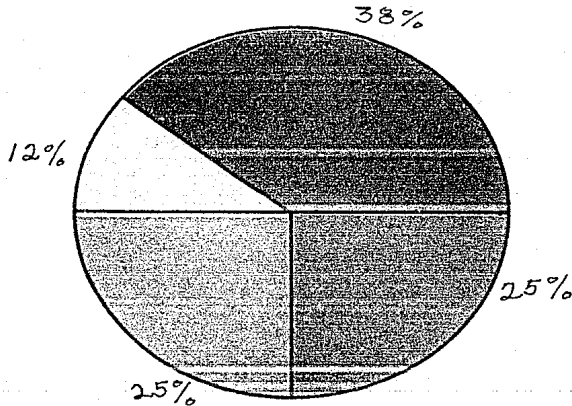
EMPLEADOS

El 50% indicó que como trabajador puede ser socio de la Cooperativa.

El 50% contestaron que no habia ~~un~~ suficientes recursos para funcionar como empresa particular.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 3



OBREEROS

El 12% indicó que como trabajador puede ser socio de la Cooperativa.

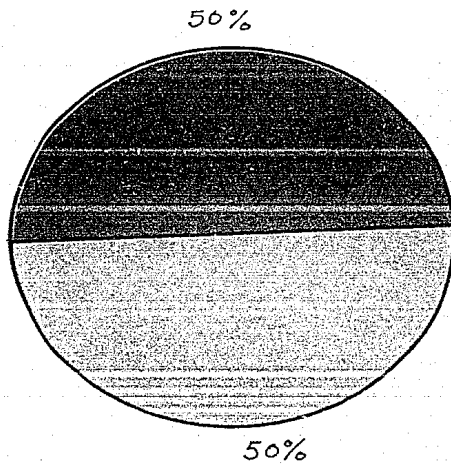
El 38% contestó que no había suficientes recursos para funcionar como empresa particular.

El 25% señaló que había ejidatarios que trabajaban como pequeños propietarios.

El 25% no contestaron.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 3



EMPLEADOS

El 50% contestaron que había ejidatarios que trabajaban como pequeños propietarios.

El 50% no contestaron.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Saber si los trabajadores conocen los logros que han recibido a través del Sindicato.

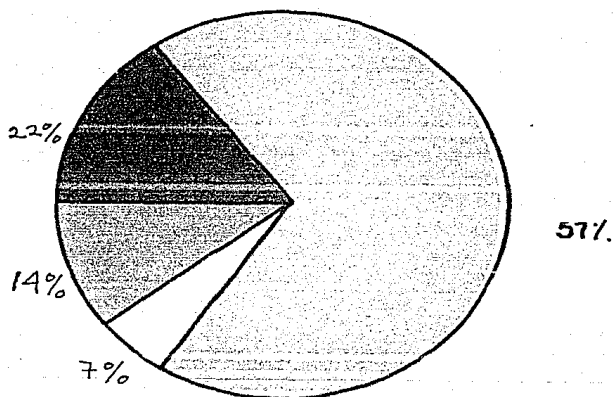
PREGUNTA NUM. 4

¿Qué beneficios le ha aportado el Sindicato?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMVA.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Económico	3	3	47	2	22	2	3	3		
B) Social	8	5	32	4	21		5	1		
C) Ninguno	1	5	34	2	12					
D) Sin respuesta	2	1	20	2	8				2	
SUBTOTAL	14	14	133	10	63	2	8	6		
TOTAL	14	14	143		65		14			

AREA ADMINISTRATIVA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 4



EMPLEADOS

El 22% contestó que los beneficios que le ha aportado el Sindicato son económicos.

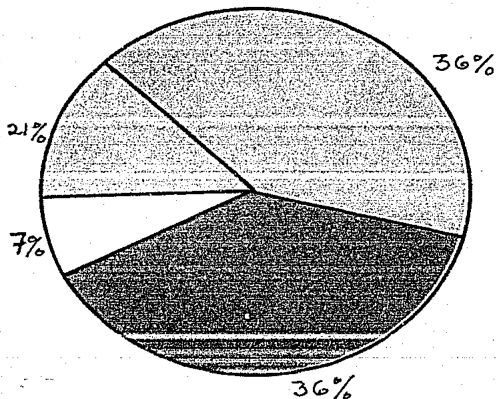
El 57% indicó que beneficios sociales.

El 7% opinó que ninguno.

El 14% quedó sin respuesta.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 4



OBREEROS

El 21% de los obreros indicó que los beneficios aportados por el Sindicato son económicos.

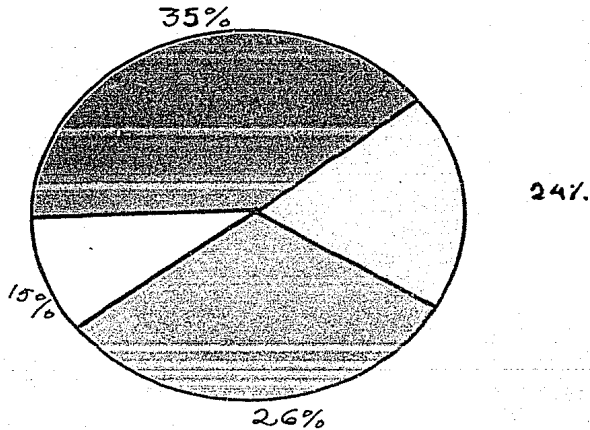
El 36% Opinó que sociales

El 36% que ninguno

El 7% sin respuesta

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 4



OBREROS

El 35% de los trabajadores opinó que el beneficio que les ha aportado el Sindicato es económico.

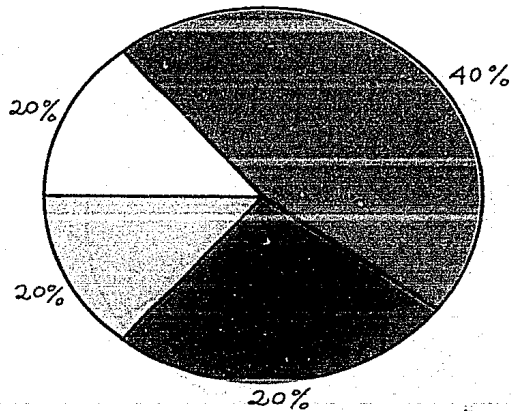
El 24% ha recibido beneficio social.

El 26% contestó que ninguno.

El 15% no contestó.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 4



EMPLEADOS

El 20% de estos trabajadores opinó que el beneficio aportado por el Sindicato es económico.

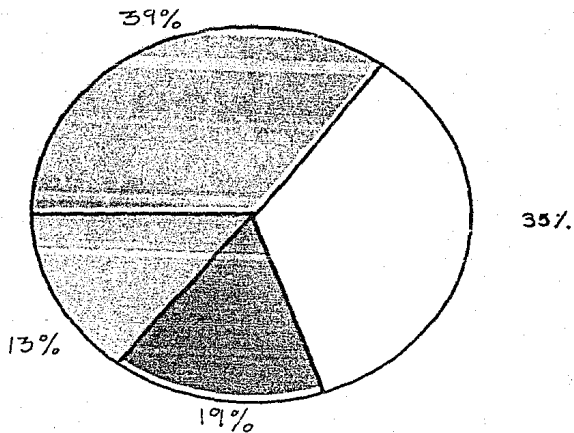
El 40% indicó social.

El 20% contestó que ninguno.

El 20% no contestó.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 4



OBFEROS

Un 35% opinó que el beneficio aportado por el Sindicato es económico.

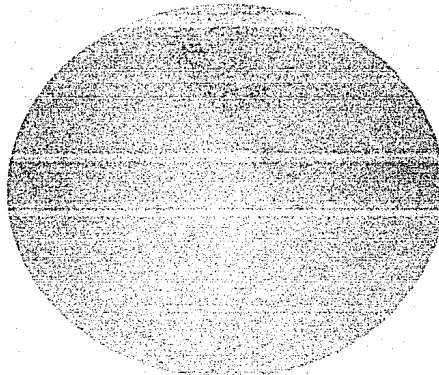
Un 33% iridicó social.

Un 19% opinó que ninguno

Un 13% sin respuesta

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 4



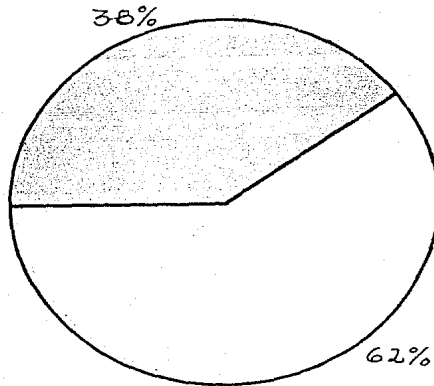
100%.

EMPLEADOS

El 100% de estos trabajadores contestó que los beneficios aportados por el Sindicato son económicos.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 4



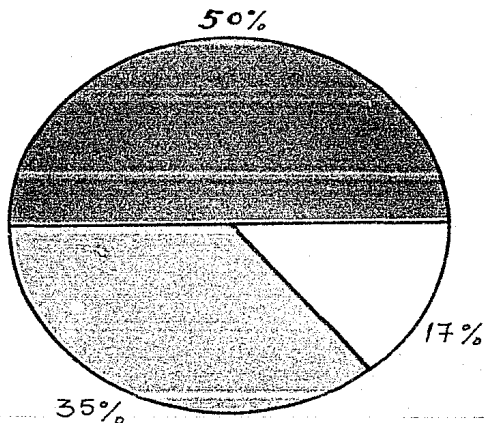
OBPEROS

El 38% de los obreros contestó que los beneficios aportados por el Sindicato son económicos.

El 62% indicó que sociales.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 4



EMPLEADOS

El 50% indicó que los beneficios aportados por el Sindicato son económicos.

El 17% contestó que sociales

El 33% Quedó sin respuesta

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Conocer si los trabajadores están enterados de que la Cooperativa se desempeña igual con la existencia del Sindicato o si hay alguna modificación en su funcionamiento.

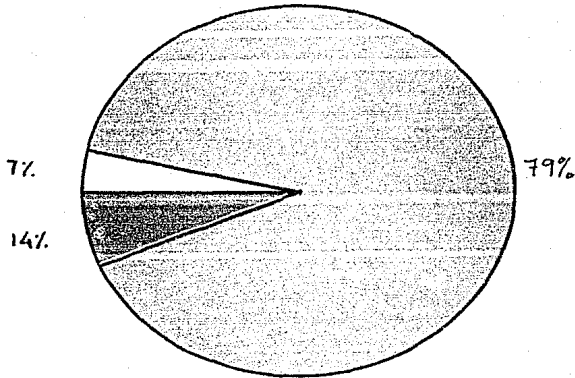
PREGUNTA NUM. 5

¿Con la implantación del Sindicato funciona igual esta Cooperativa?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMVA.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Si	1	6	46	4	15		2	1		
B) No	11	6	44	3	30	1	6	2		
C) Sin respuesta	2	2	43	3	18	1			3	
SUB-TOTAL	14	14	133	10	63	2	8	6		
TOTAL	14		14		143		65		14	

APEA ADMINISTRATIVA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 5



EMPLEADOS

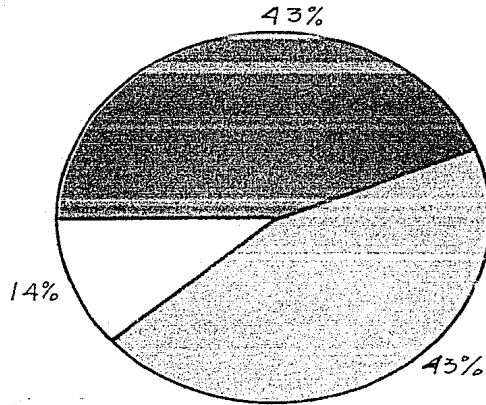
El 7% de los empleados contestó que con la implantación del Sindicato funciona igual esta Cooperativa.

El 79% indicó que con la implantación del Sindicato no funciona igual esta Cooperativa.

El 14% de los empleados no contestaron.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 5



OBREROS

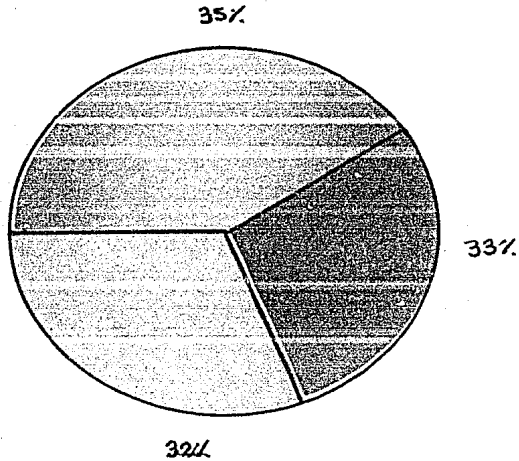
El 43% de los obreros indicó que con la implantación del Sindicato funciona igual esta Cooperativa.

El 43% contestó que con la implantación del Sindicato no funciona igual esta Cooperativa.

El 14% de los obreros no contestaron.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 5



OBREEROS

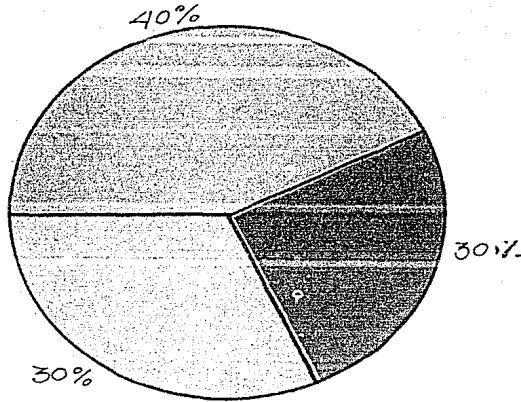
El 35% de los obreros indicó que con la implantación del Sindicato, funciona igual esta Cooperativa.

El 33% señaló que con la implantación del Sindicato no funciona igual esta Cooperativa.

El 32% no contestaron.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 5



EMPLEADOS

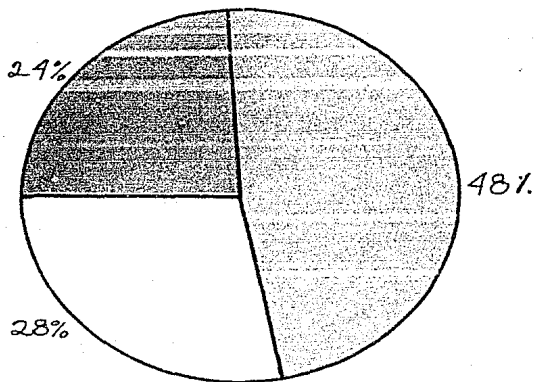
El 40% de los empleados contestó que con la implantación del Sindicato funciona igual esta Cooperativa.

El 30% indicó que con la implantación del Sindicato no funciona igual esta Cooperativa.

El 30% no contestó.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 5



OBREEROS

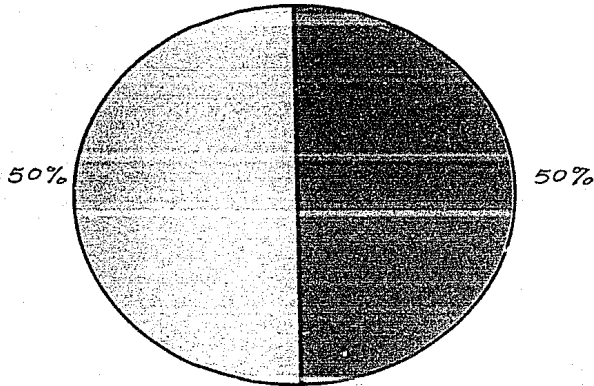
El 24% de los obreros indicó que con la implantación del Sindicato funciona igual esta Cooperativa.

El 48% señaló que con la implantación del Sindicato no funciona igual esta Cooperativa.

El 28% de los obreros no contestó.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 5



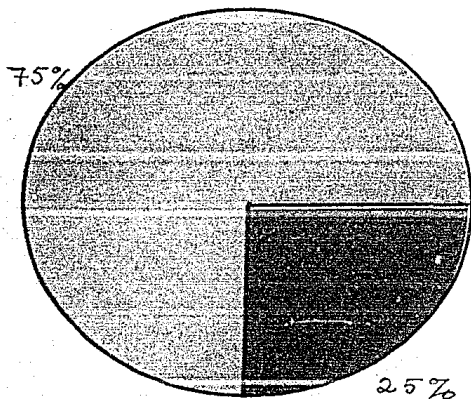
EMPLEADOS

El 50% de los empleados señaló que con la implantación del Sindicato no funciona igual esta Cooperativa.

El 50% de los empleados no contestaron.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 5



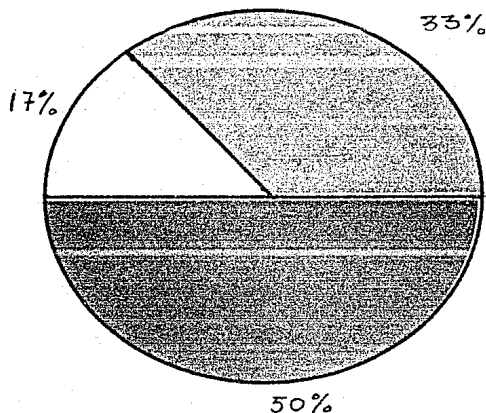
OBREROS

El 25% de los obreros indicó que con la implantación del Sindicato funciona igual esta Cooperativa.

El 75% contestó que no funciona igual.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 5



EMPLEADOS

Un 17% de los empleados indicó que funciona igual la Cooperativa con la implantación del Sindicato.

Un 33% Opinó que no funciona igual.

Un 50% No contestó.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Determinar si los trabajadores saben si el Sindicato tiene ingerencia en esta Cooperativa.

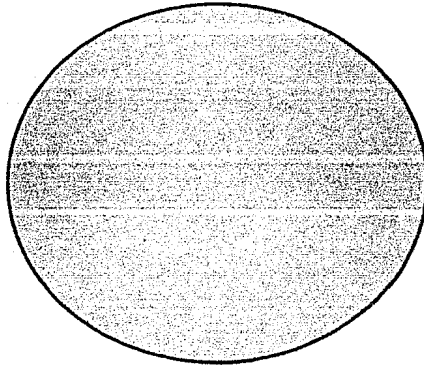
PREGUNTA NUM. 8

¿Influye el Sindicato en la Cooperativa?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMON.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Si	14	13	112	7	48	2	7	4		
B) No					11	1	2			
C) Sin Respuesta			1		10	2	13		1	2
SUBTOTAL	14	14	133	10	63	2	8	6		
TOTAL	14	14	143		55		14			

AREA ADMINISTRATIVA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 6



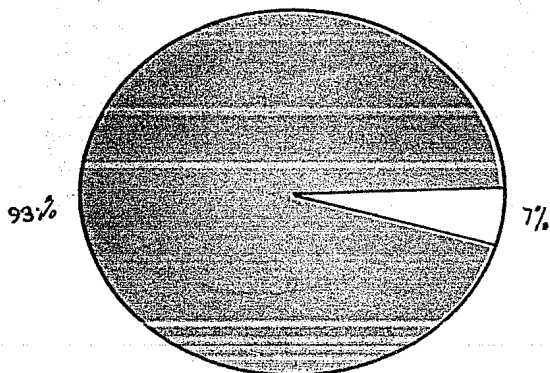
100%.

EMPLEADOS

El 100% contestó que si influye el Sindicato en la Cooperativa.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 6



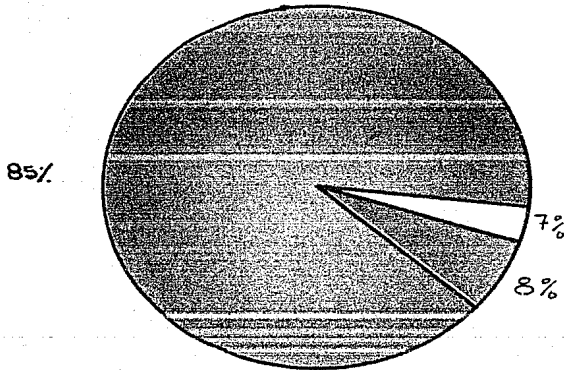
OBREEROS

El 93% contestó que si influye el Sindicato en la Cooperativa.

El 7% no contestó.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 6



OBREROS

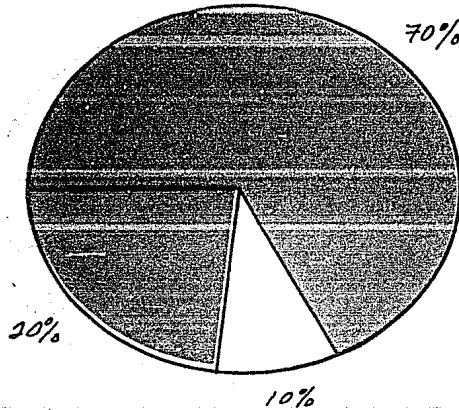
El 85% de los obreros indicó que sí influye el Sindicato en la Cooperativa.

El 8% indicó que no.

El 7% no contestó.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 6



EMPLEADOS

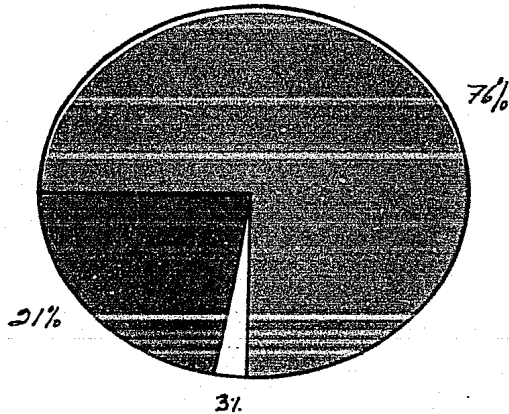
El 70% opinó que sí influye el Sindicato en la Cooperativa.

El 10% contestó que no.

El 20% sin respuesta.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 6



OBREROS

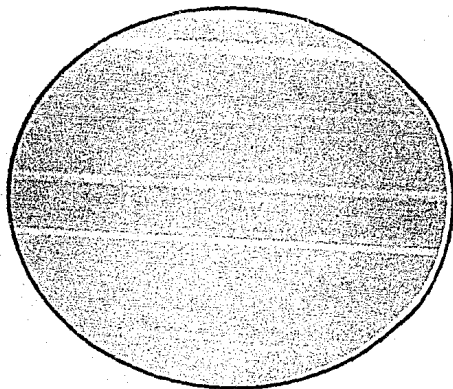
El 76% de los obreros opinó que sí influye el Sindicato en la Cooperativa.

El 3% opinó que no.

El 21% no contestó.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 6



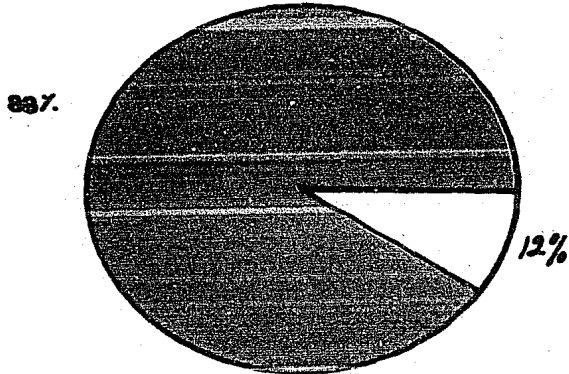
100%.

EMPLEADOS

El 100% de los empleados indicó que si influye el Sindicato en la Cooperativa.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 6



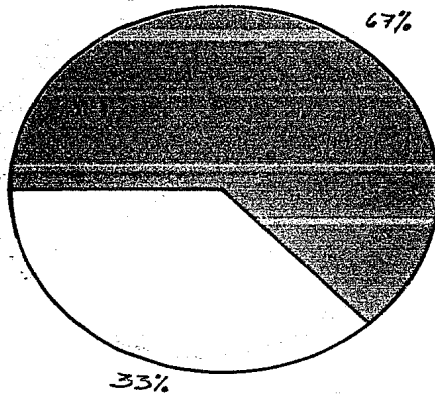
OBREROS

El 88% de los obreros contestó que sí influye el Sindicato en la Cooperativa.

El 12% No contestó

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 6



EMPLEADOS

El 67% de los empleados opinó que sí influye el Sindicato en la Cooperativa.

El 33% sin respuesta.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Determinar si el trabajador es seleccionado para prestar servicios en la Cooperativa.

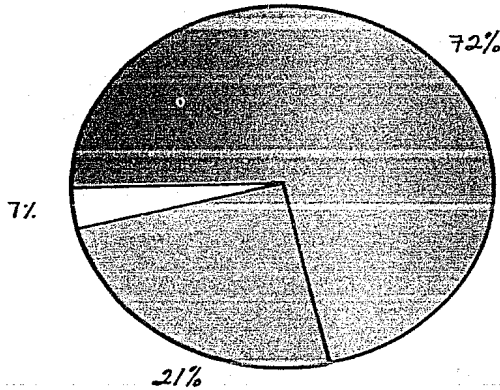
PREGUNTA NUM. 7

¿Hay selección de personal en este Ingenio?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMON.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Si	10	4	44	4	11	2	5	4		
B) No	3	7	79	5	39		3	1		
C) Sin respuesta	1	3	10	1	13				1	
SUBTOTAL	14	14	133	10	63	2	8	6		
TOTAL	14	14	143		65		14			

AREA ADMINISTRATIVA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 7



EMPLEADOS

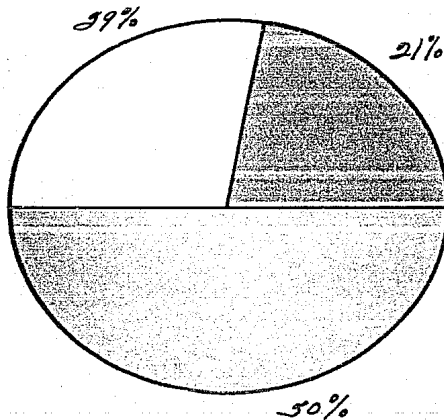
El 72% de los empleados indicó que si hay selección de personal en este Ingenio.

El 21% Opinó que no

El 7% no contestó.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 7



OBREEROS

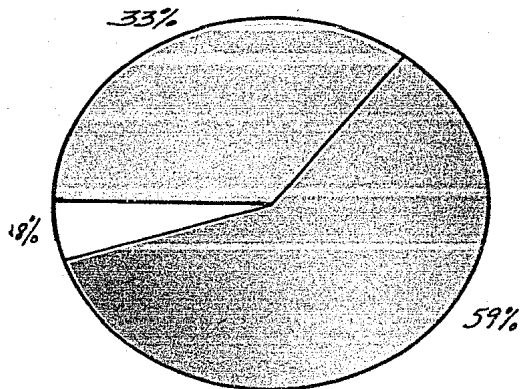
El 29% de los obreros contestó que si hay selección de personal en este Ingenio.

El 50% opinó que no.

El 21% sin respuesta.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 7



OBREROS

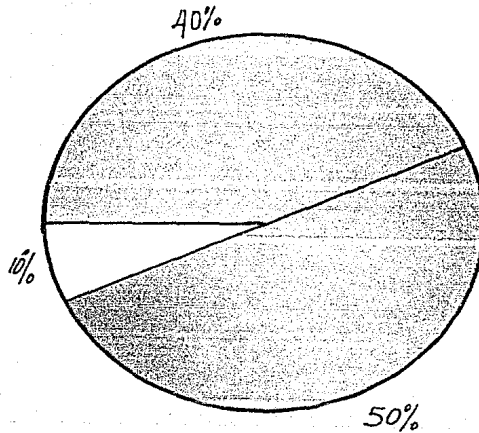
El 33% de los obreros opinó que si hay selección de personal en este Ingenio.

El 59% indicó que no.

El 8% no contestó.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 7



EMPLEADOS

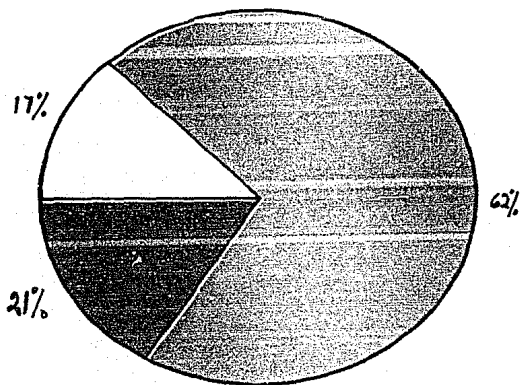
El 40% de los empleados contestó que si hay selección de personal en este Ingenio.

El 50% opinó que no.

El 10% no contestó.

AREA DE TRANSPORTES

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 7



OBREEROS

El 17% de los obreros indicó que si hay selección de personal en el Ingenio.

El 62% opinó que no.

El 21% no contestó.

AREA DE TRANSPORTES
GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 7



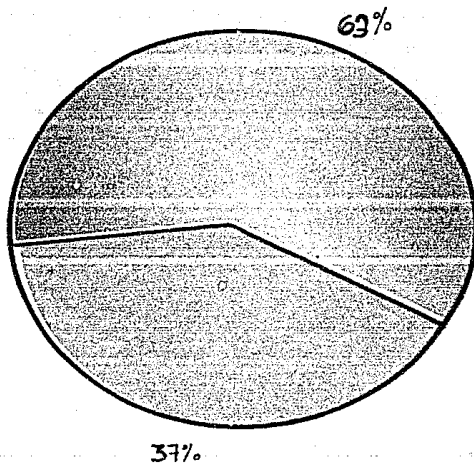
100%

EMPLEADOS

El 100% de los empleados contestó que si hay selección de persona en el Ingenio.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 7



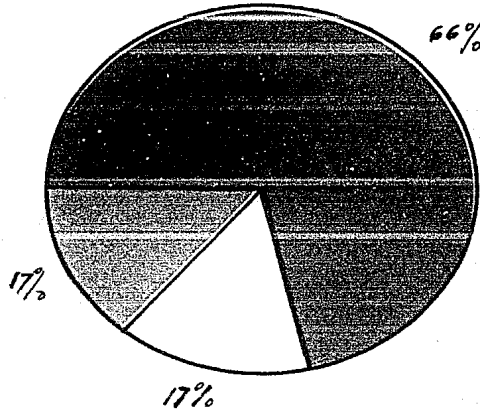
OBREEROS

El 63% de los obreros indicó que si hay selección de personal en el Ingenio.

El 37% Que no hay.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 7



EMPLEADOS.

El 66% de los empleados contestó que si hay selección de personal en el Ingenio.

El 17% indicó que no.

El 17% sin respuesta.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Conocer las fuentes de reclutamiento de los trabajadores de esta Cooperativa.

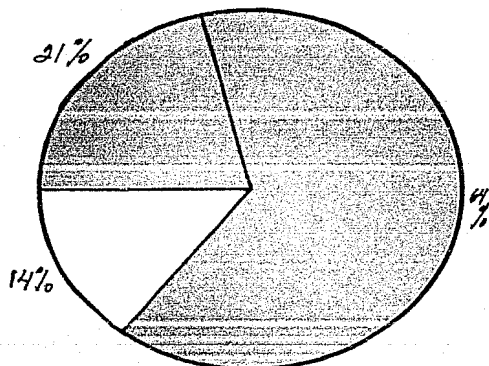
PREGUNTA # 6

A través de quien se enteró que podía trabajar en el Ingenio?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMVA.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Cooperativistas	2		1		13	2	17		1	
B) Parientes	9		5		73	3	17	2	4	2
C) Conocidos	3		7		34	4	23		3	2
D) Sin respuesta			1		13	1	6			2
SUBTOTAL	14		14		133	10	63	2	8	6
T O T A L	14		14		143		65		14	

AREA ADMINISTRATIVA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 8



EMPLEADOS

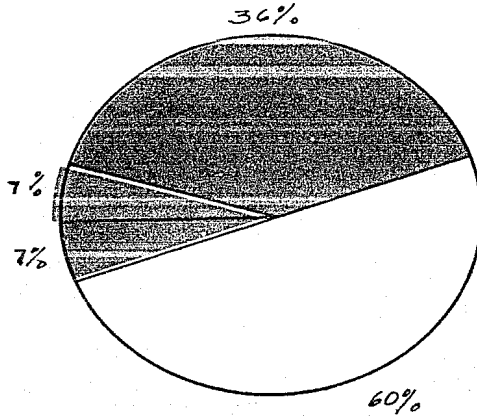
Un 14% indicó que se enteró que podía trabajar en el Ingenio por personal que labora en el mismo.

El 64% indicó que por parientes.

Un 21% a través de conocidos.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 8



OBREEROS

Un 7% contestó que se enteró que podía trabajar en el Ingenio por personal que trabaja en el mismo.

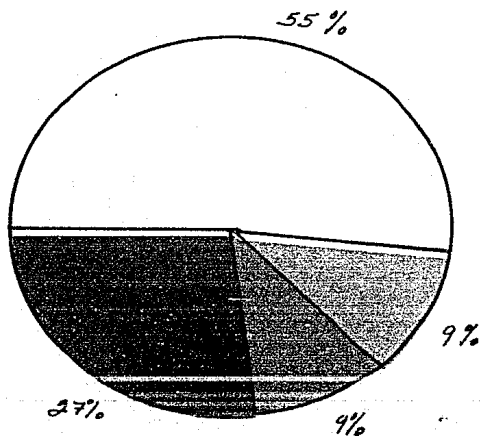
Un 36% indicó que por parientes.

Un 50% señaló que por conocidos.

Un 7% sin respuesta.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 8



OBREEROS

Un 9% de los obreros indicó que se enteró que podía trabajar en el Ingenio por personal que labora en el mismo.

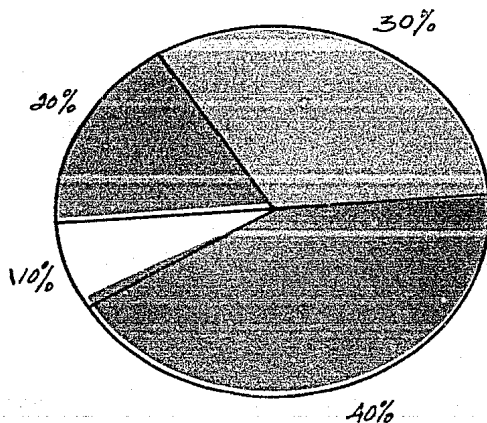
Un 55% contestó que por parientes.

Un 27% indicó que por conocidos.

Un 9% no contestó

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 8



EMPLEADOS

Un 20% de empleados opinó que se enteró que podía trabajar en el Ingenio por personal de ese lugar.

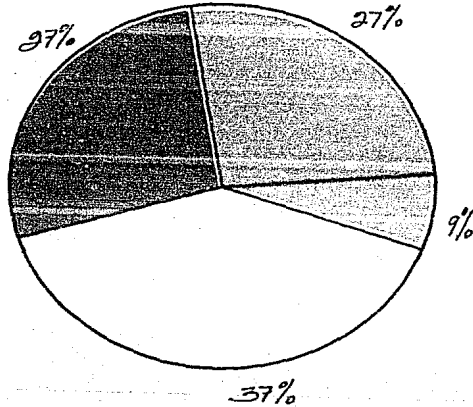
Un 30% a través de parientes.

Un 40% por conocidos.

Un 10% sin respuesta.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 8



OBREEROS

El 27% indicó que se enteró de que podía trabajar en el Ingenio por personal que labora en el mismo.

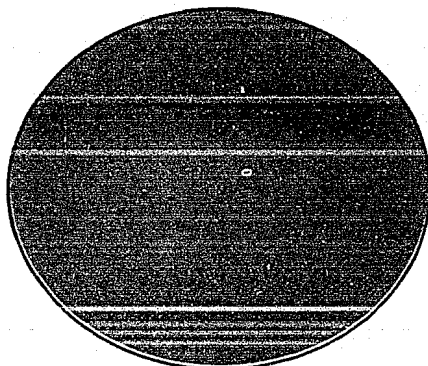
El 27% por parientes.

El 37% por conocidos.

El 9% sin respuesta.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 8



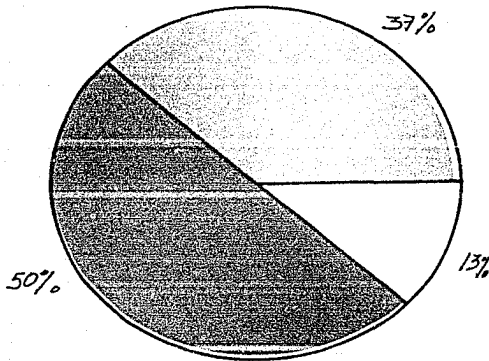
100%

EMPLEADOS

El 100% contestó que se enteró que podía trabajar en el Ingenio por parientes.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 8



OBREEROS

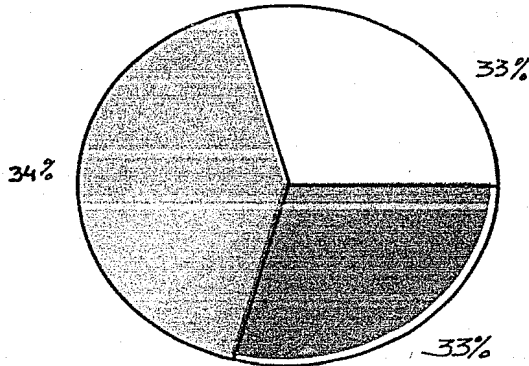
El 13% señaló que se enteró que podía trabajar en el Ingenio por personal que labora en el mismo.

El 50% por parientes.

El 37% indicó por conocidos.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 8



EMPLEADOS

El 33% indicó que se enteró que podía trabajar en el Ingenio a través de parientes.

El 33% por conocidos.

El 34% no contestó.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Determinar si existe una persona encargada de realizar las entrevistas al personal que ingresa a la Cooperativa.

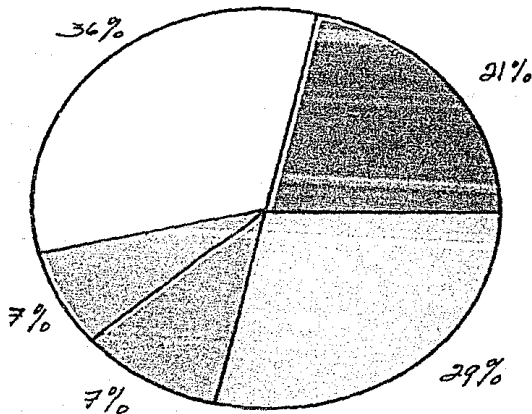
PREGUNTA # 9

Qué cargo tenía la persona con quien se entrevistó al ingresar a trabajar?

TIPOS DE RESPUESTAS DADA	ADMVA.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Gerente General	4		4		20		6		1	1
B) Administrador Gral.					9	1	3	1		1
C) Jefe de Personal	5		2		24	2	3		2	
D) Jefe de Area o Departamento.	3				10	3	16	1	2	
E) Representante del Sindicato.	1		3			1	3		1	2
F) Otras personas	1		5		45		21		1	
G) Sin respuesta					25	3	11		1	2
SUBTOTAL	14		14		133	10	63	2	8	6
T O T A L	14		14		143		65		14	

AREA ADMINISTRATIVA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 9



EMPLEADOS

Un 29% de los empleados contestó que la persona con quien se entrevistó al ingresar a esta Cooperativa tenía el cargo de Administrador General.

Un 36% indicó Jefe de Personal.

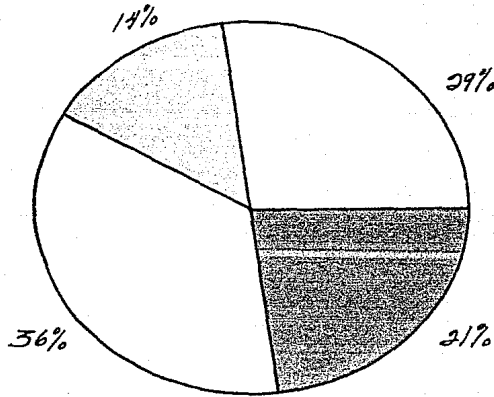
Un 21% opinó Jefe de Area o Departamento.

Un 7% representante del Sindicato y

Un 7% otras personas.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 9



OBREPOS

El 29% opinó que al ingresar a esta Cooperativa lo entrevistó el Gerente General.

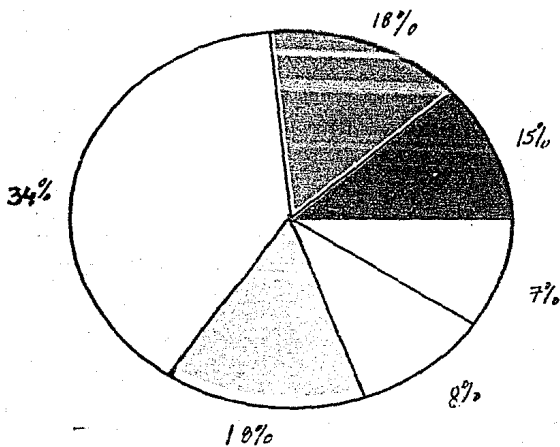
El 14% indicó el Jefe de Personal.

El 21% el representante del Sindicato.

El 36% otras personas.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 9



OBREOS

Un 15% opinó que lo entrevistó al ingresar a trabajar a esta Cooperativa el Gerente General.

Un 7% El Administrador General.

Un 10% El Jefe de Personal.

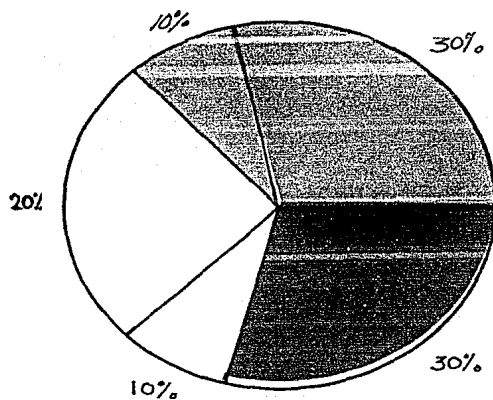
Un 8% Jefe de Area o Departamento.

Un 34% indicó otras personas.

Un 18% sin respuesta.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 9



EMPLEADOS

El 10% contestó que al ingresar a trabajar a la Cooperativa fue entrevistado por el Administrador General.

El 20% indicó Jefe de Personal.

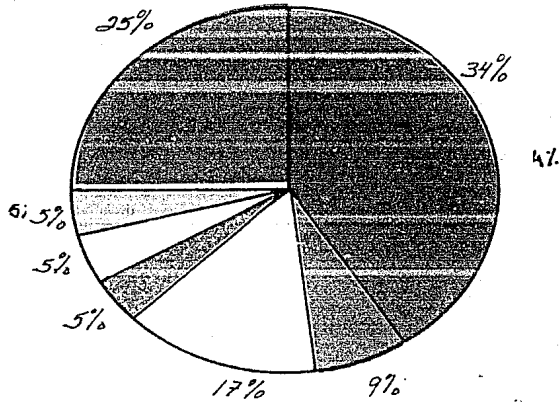
El 30% Jefe de Area o Departamento.

El 10% señaló representante del Sindicato.

El 30% no contestó.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 9

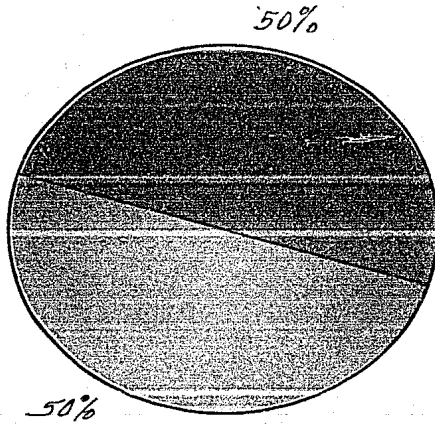


OBBEROS

- E1 9% de los obreros opinó que lo entrevistó al ingresar a trabajar a la Cooperativa el Gerente General.
- E1 5% indicó que el Administrador General.
- E1 5% señaló Jefe de Personal.
- E1 25% Jefe de Area o Departamento.
- E1 5% Representante del Sindicato.
- E1 34% otras personas.
- E1 17% sin respuesta.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 9



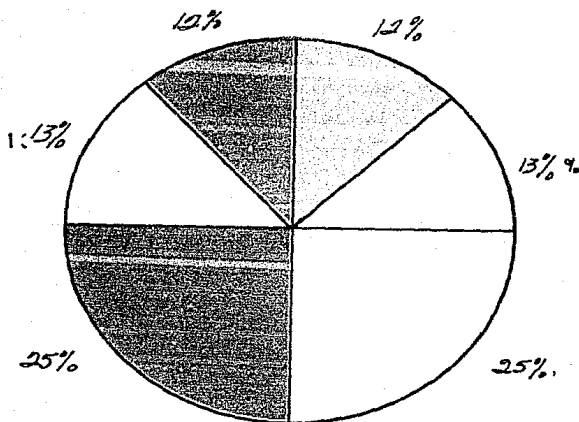
EMPLEADOS

El 50% de los empleados opinaron que fueron entrevistados al ingresar a trabajar a esta Cooperativa por el Administrador General.

El 50% señaló Jefe de Area o Departamento.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 9



OBREEROS

El 13% de los obreros contestó que al ingresar a trabajar a la Cooperativa, fue entrevistado por el Gerente General.

El 25% indicó Jefe de Personal.

El 25% Jefe de Area o Departamento.

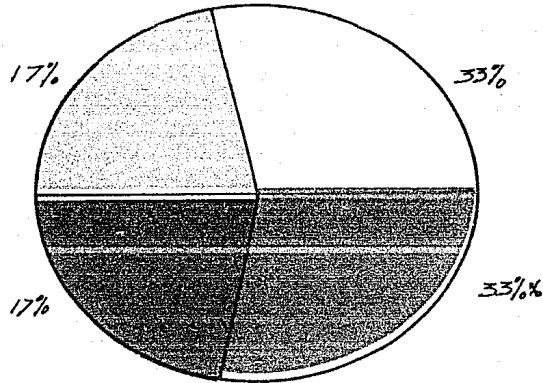
El 13% Representante del Sindicato.

El 12% opinó que por otras personas.

El 12% no contestó.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 9



EMPLEADOS.

El 17% de los empleados contestó que al ingresar a trabajar a la Cooperativa fue entrevistado por el Gerente General.

El 17% Contestó Administrador General.

El 33% Representante del Sindicato.

El 33% Sin respuesta.

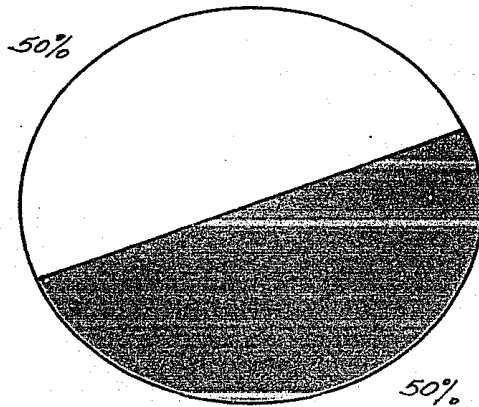
OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Conocer si los trabajadores efectúan el procedimiento de llenar solicitud al ingresar a trabajar a la Cooperativa.

PREGUNTA # 10

Para entrar a trabajar llenó alguna solicitud?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMVA.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Si		7	2		36	2	10			2
B) No		7	10		82	8	46	2	5	2
C) Sin respuesta				2	15		7		3	2
SUBTOTAL		14	14		133	10	63	3	8	6
T O T A L		14		14	143		65		14	



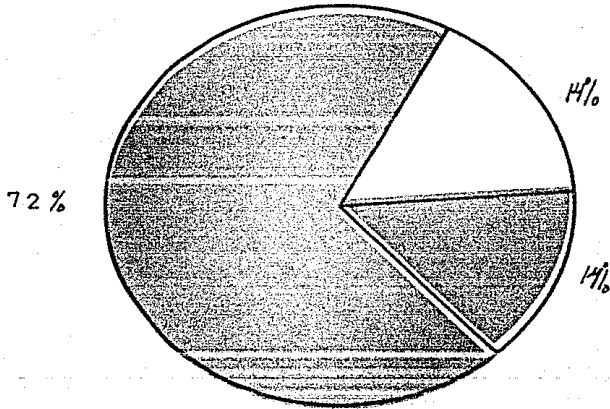
EMPLEADOS

Un 50% indicó que si llenó solicitud al ingresar a trabajar a la Cooperativa.

Un 50% opinó que no.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA N.º 10



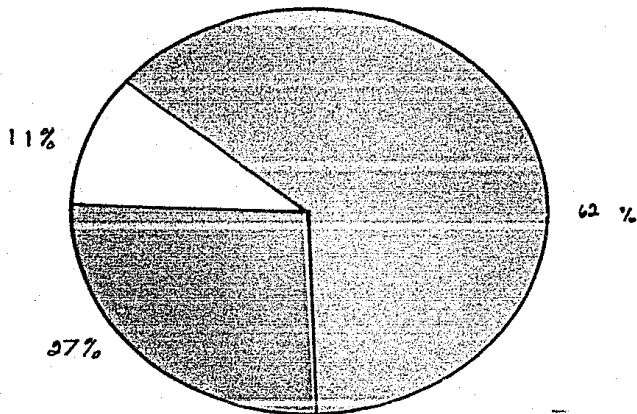
OBREAO

Un 14% indicó que si llenó solicitud al ingresar a trabajar a la Cooperativa.

Un 72% opinó que no.

Un 14% no contestó.

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 10



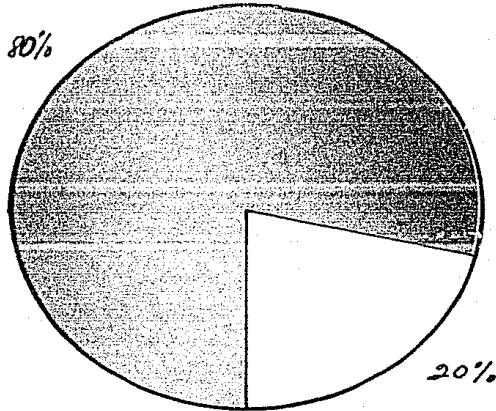
OBREEROS

Un 27% contestó que si llenó solicitud al ingresar a trabajar a la Cooperativa.

Un 62% indicó que no.

Un 11% no contestó.

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 10

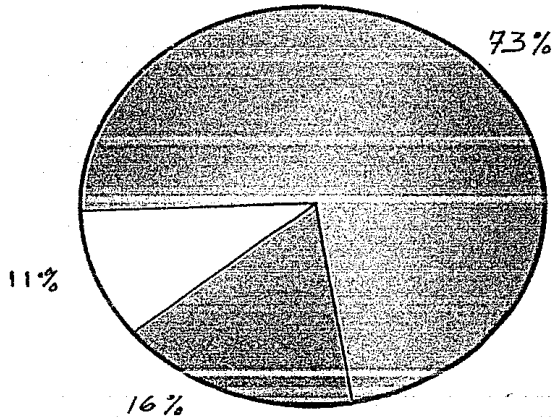


EMPLEADOS

Un 20% indicó que si llenó solicitud al ingresar a trabajar a la Cooperativa.

Un 80% Contestó que no.

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 10

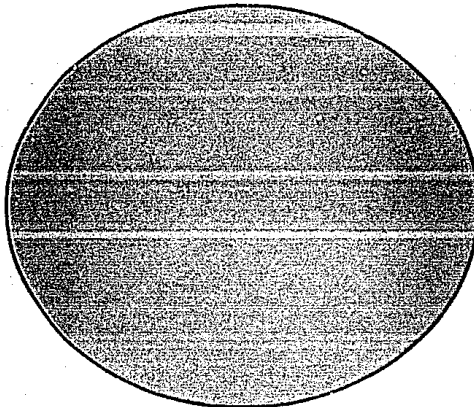


OBPEROS

Un 16% contestó que si llenó solicitud al ingresar a trabajar a la Cooperativa.

Un 73% opinó que no.

Un 11% no contestó.

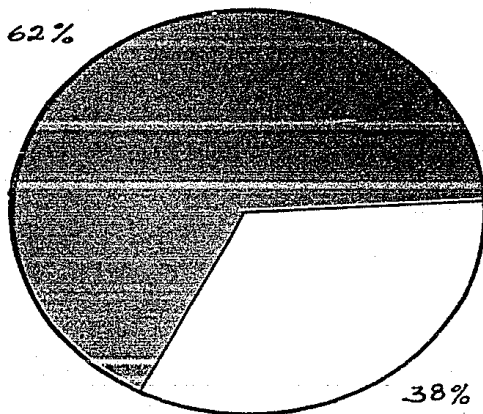


100%

EMPLEADOS

El 100% de los empleados contestó que no llenó solicitud al ingresar a trabajar a la Cooperativa.

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 10



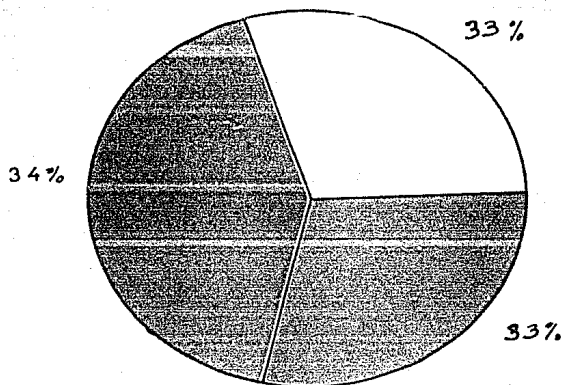
OBREROS

Un 62% opinó que no llenó solicitud al ingresar a trabajar a la Cooperativa.

Un 38% sin respuesta.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 10



EMPLEADOS

El 33% contestó que si llenó solicitud para ingresar a trabajar a la Cooperativa.

El 33% indicó que no.

El 34% no contestó

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Saber si el trabajador conoce que la selección se realiza mediante exámenes.

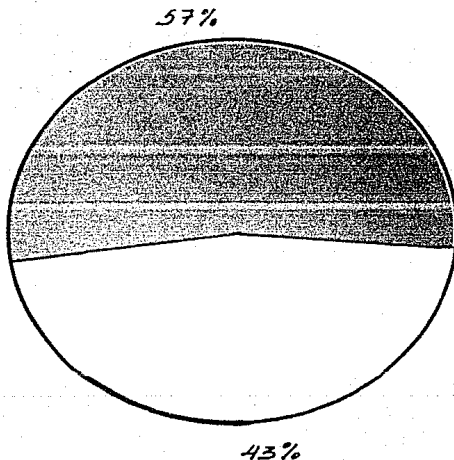
PREGUNTA # 11

Hizo examen al entrar a trabajar al Ingenio?

TIPO DE RESPUESTA DADA	ADMVA.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Si		6	2		19	4	11	1	1	2
B) No		8	9		96	6	45	1	5	2
C) Sin respuesta			3		18		7		2	2
SUBTOTAL		14	14		133	10	63	2	8	6
T O T A L		14	14		143		65		14	

AREA ADMINISTRATIVA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 11



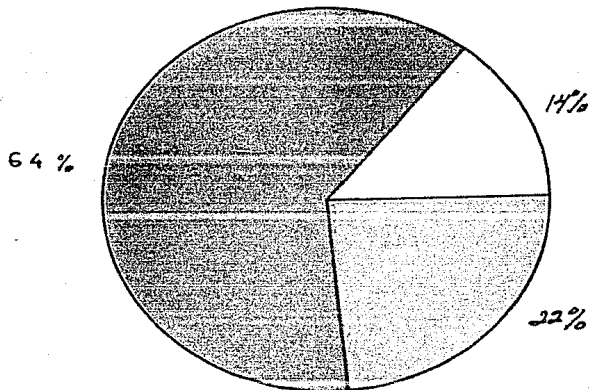
EMPLEADOS

43% Contestó que si hizo examen al ingresar a trabajar a la Cooperativa.

57% Contestó que no.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 11



OBREROS

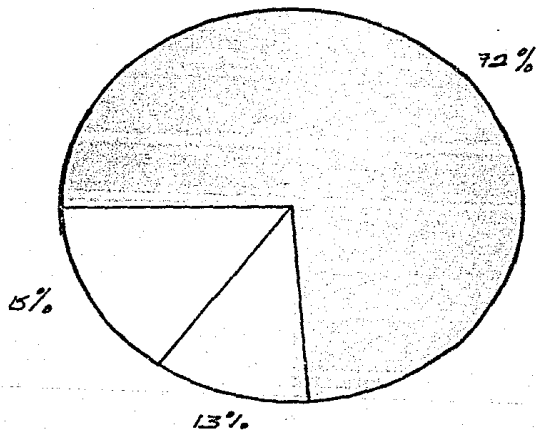
El 14% indicó que si hizo exámenes al ingresar a trabajar a la Cooperativa.

El 64% contestó que no.

El 22% sin respuesta.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 11



OBPEROS

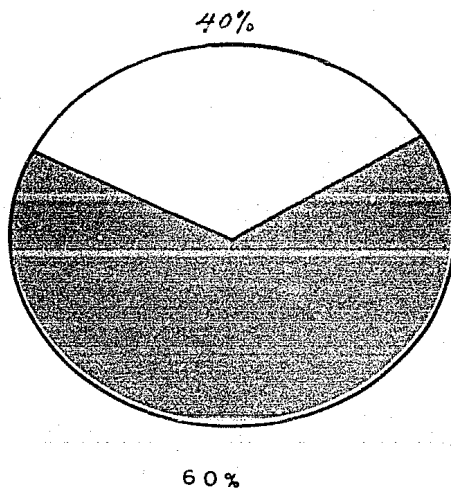
El 13% de los obreros opinó que si hizo examen al ingresar a trabajar a la Cooperativa.

El 72% contestó que no hizo examen.

El 13% sin respuesta.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 11



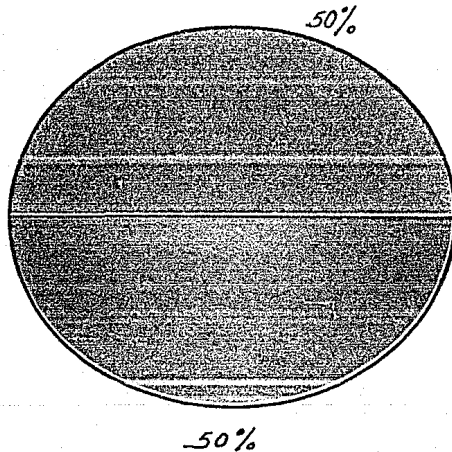
EMPLEADOS

El 40% contestó que si hizo examen al ingresar a trabajar a la Cooperativa.

El 60% indicó que no.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 11

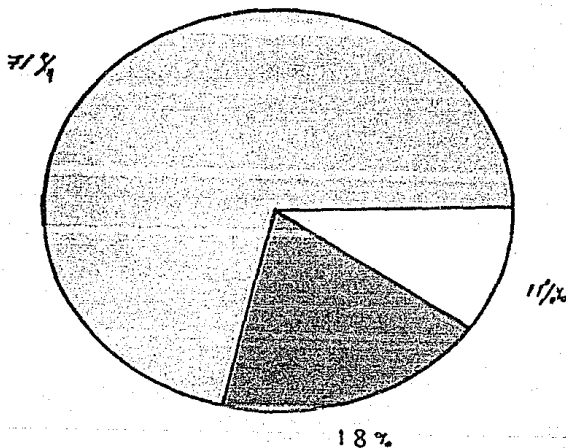


EMPLEADOS

El 50% de estas personas indicó que si hizo examen al ingresar a trabajar a la Cooperativa.

El 50% contestó que no.

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 11



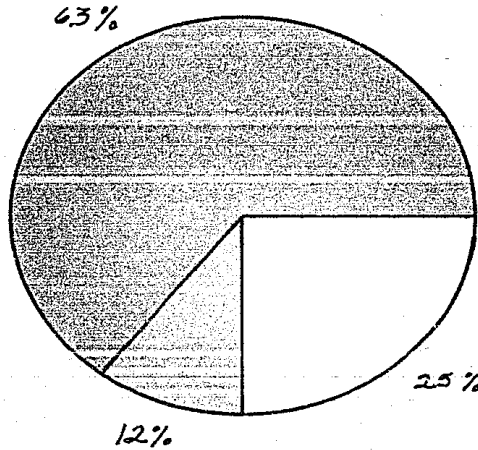
OBRAEROS

El 18% de los obreros contestó que si hizo examen al ingresar a trabajar a la Cooperativa.

El 71% Señaló que no.

El 11% no contestó.

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 11



OBREROS

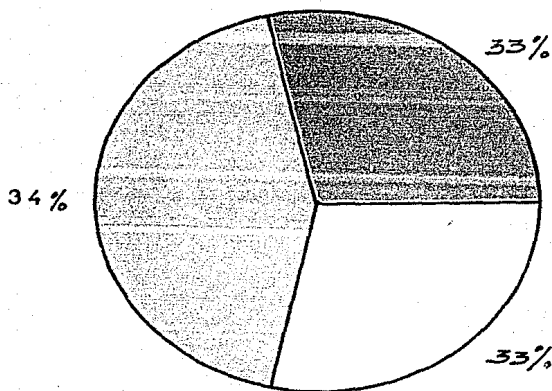
El 12% de estas personas contestó que si hizo examen al ingresar a trabajar a la Cooperativa.

El 63% señaló que no.

El 25% sin respuesta.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 11



EMPLEADOS

33% indicó que si hizo examen al ingresar a trabajar a la Cooperativa

33% opinó que no.

34% sin respuesta.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

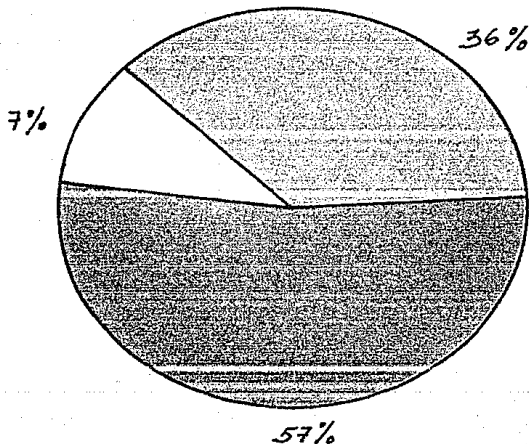
Determinar que unidad es la encargada de realizar la contratación de los trabajadores en esta Cooperativa.

PREGUNTA # 12

Diga que unidad de la Cooperativa lo contrató?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMVA.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Depto. de Personal	8	9			84	10	40	2	5	4
B) Sindicato	1	4			28		6		3	1
C) Sin respuesta	5	1			21		17			1
SUBTOTAL	14	14			133	10	63	2	8	6
T O T A L	14		14		143		65		14	

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 12



EMPLEADOS

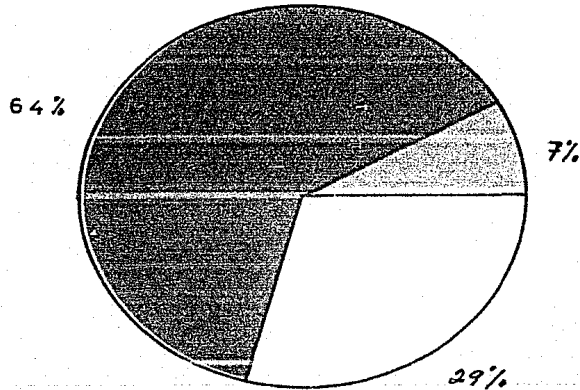
El 57% de los empleados contestó que el Departamento de Personal fue la unidad que lo contrató.

El 7% indicó que el Sindicato.

El 36% sin respuesta.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 12



OBPEROS

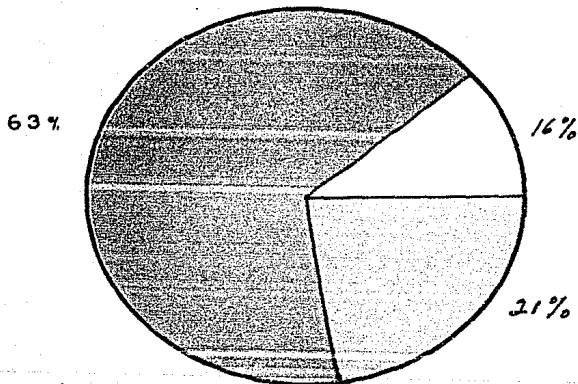
El 64% de los obreros señaló como unidad que lo contrató al Departamento de Personal.

El 29% Sindicato.

El 7% No contestó.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 12



OBREEROS

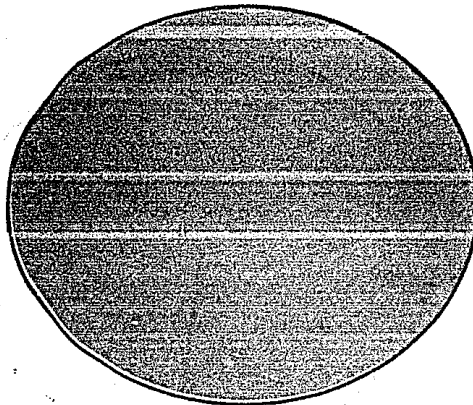
El 63% de los obreros contestó que la unidad que lo contrato fue el Departamento de Personal

El 21% contestó que el Sindicato.

El 16% sin respuesta.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 12

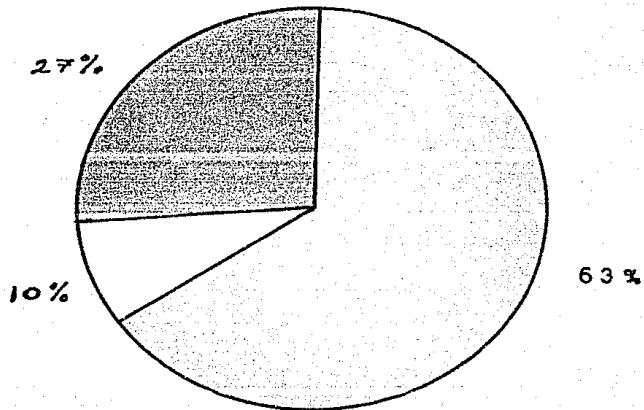


100 %

EMPLEADOS

El 100% de este personal contestó que la unidad que lo contrató fue el Departamento de Personal.

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 12

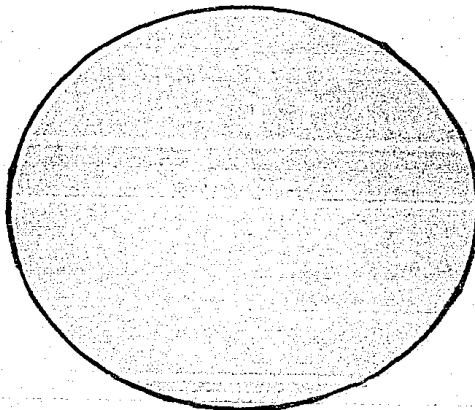


OBREROS

El 63% del personal obrero contestó que la unidad que lo contrató fue el Departamento de Personal.

El 10% indicó Sindicato.

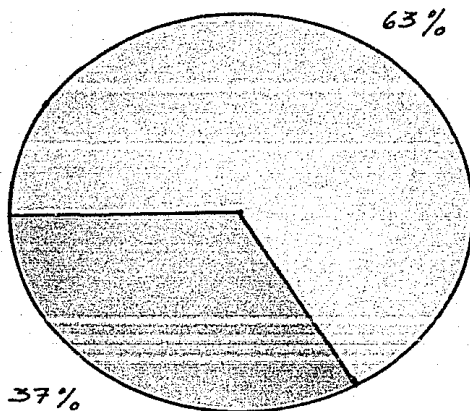
El 27% no contestó.



100 %

EMPLEADOS

El 100% de este personal señaló que la unidad que lo contrató fue el Departamento de Personal.

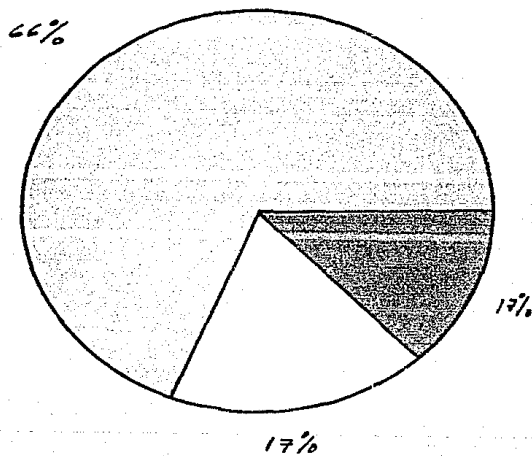


OBREEROS

El 63% de los obreros opinó que la unidad que lo contrató fue el Departamento de Personal.

El 37% indicó que el Sindicato.

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 12



EMPLEADOS

El 66% de empleados indicó que la unidad que lo contrató al ingresar a la Cooperativa fue el Departamento de Personal.

El 17% señaló el Sindicato.

El 17% sin respuesta.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

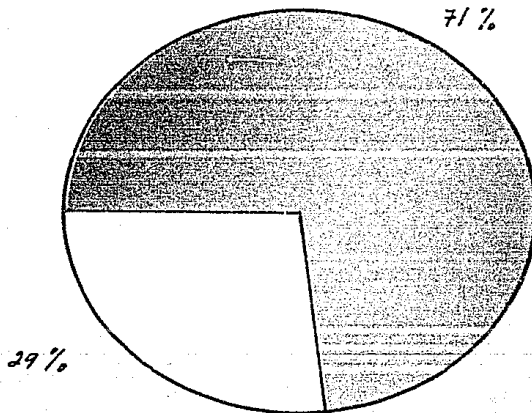
Saber si al trabajador se le imparten cursos de capacitación en esta Cooperativa.

PREGUNTA # 13

Le han impartido cursos de capacitación?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMVA.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Si		10	2		23	2	10	1	2	2
B) No		4	8		102	8	40	1	6	3
C) Sin respuesta			4		8		13			1
SUBTOTAL		14	14		133	10	63	2	8	6
TOTAL		14	14		143		65		14	

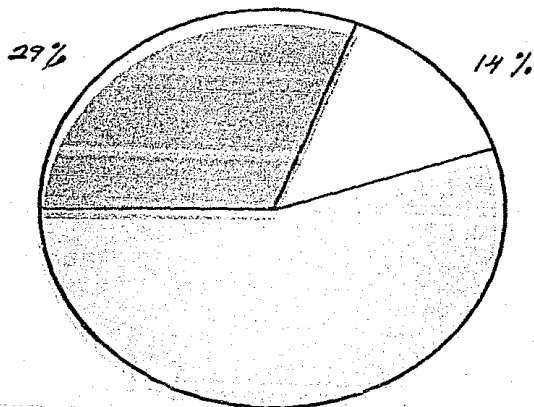
GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 13



EMPLEADOS

El 71% de los empleados contestó que si le han impartido cursos de capacitación en esta Cooperativa.

El 29% indicó que no.



OBBEROS

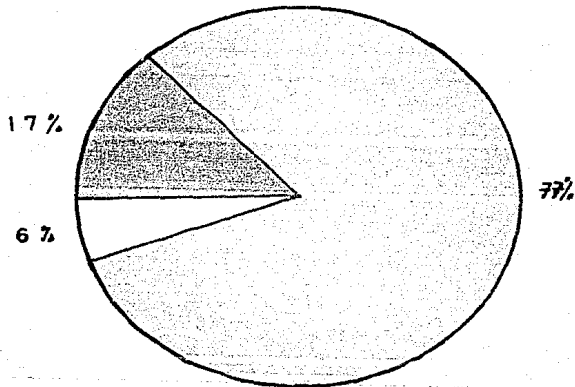
El 14% de los obreros indicó que si le han impartido cursos de Capacitación en la Cooperativa.

El 57% contestó que no.

El 29% sin respuesta.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 13



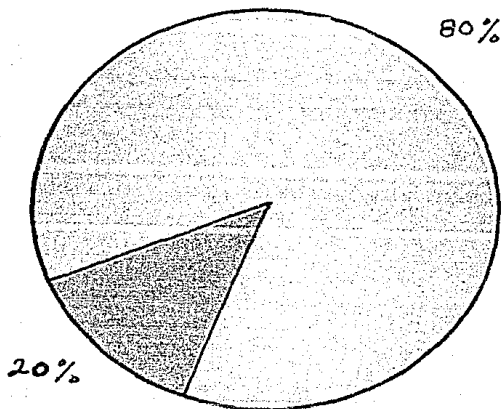
OBBEROS

El 17% de los obreros indicó que si le han impartido cursos de capacitación en esta Cooperativa.

El 77% contestó que no.

El 6% no contestó.

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 13



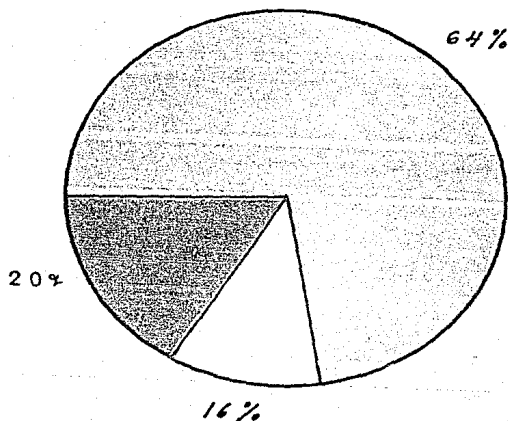
EMPLEADOS

El 20% del personal de este nivel indicó que si le han impartido cursos de capacitación.

El 80% opinó que no.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 13



OBREEROS

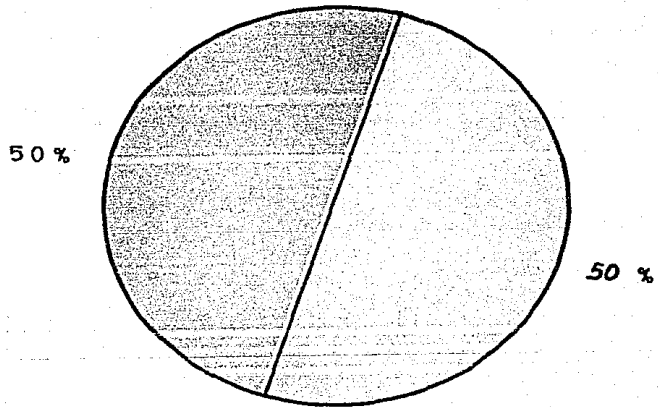
El 16% de los obreros opinó que si le han impartido cursos de Capacitación en la Cooperativa.

El 64% indicó que no.

El 20% sin respuesta.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 13



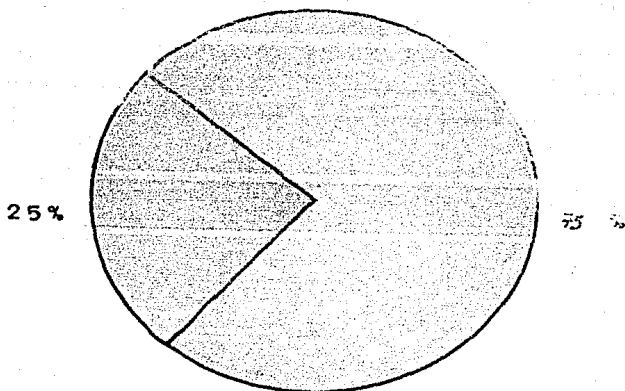
EMPLEADOS

El 50% del personal de este nivel opinó que si ha recibido cursos de capacitación.

El 50% contestó que no.

AREA DE VARIAS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 13

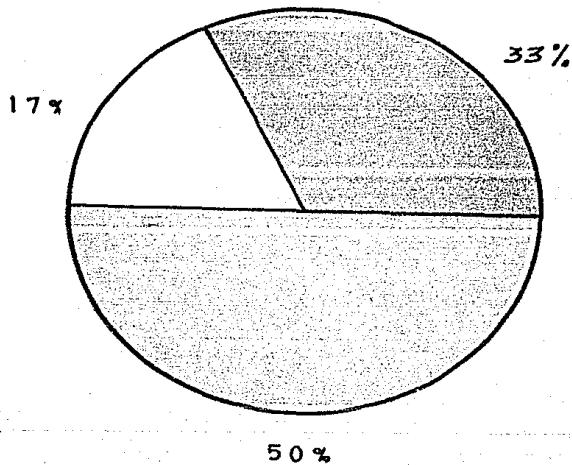


OBREROS

El 25% de los obreros indicó que si ha recibido cursos de capacitación.

El 75% opinó que no.

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 13



EMPLEADOS

El 33% de los empleados contestó que si ha recibido cursos de capacitación.

El 50% contestó que no.

El 17% Sin respuesta.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

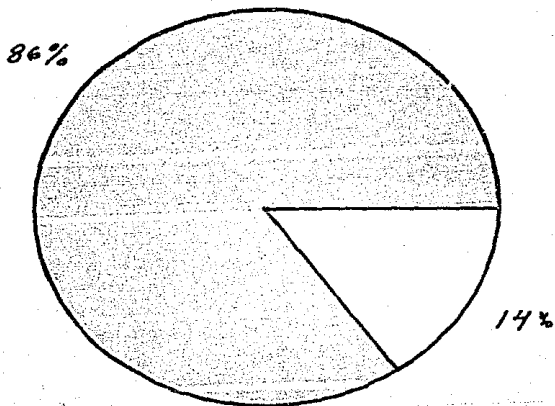
Saber si los trabajadores de esta Cooperativa tienen interés por recibir cursos de Capacitación.

PREGUNTA # 14

Le interesa recibir cursos de Capacitación?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMVA.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Si		12	11		88	6	44	2	6	5
B) No		2	2		45	3	15		2	
C) Sin respuesta			1		1		4			1
SUBTOTAL		14	14		133	10	63	2	8	6
T O T A L		14	14		143		65		14	

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 14



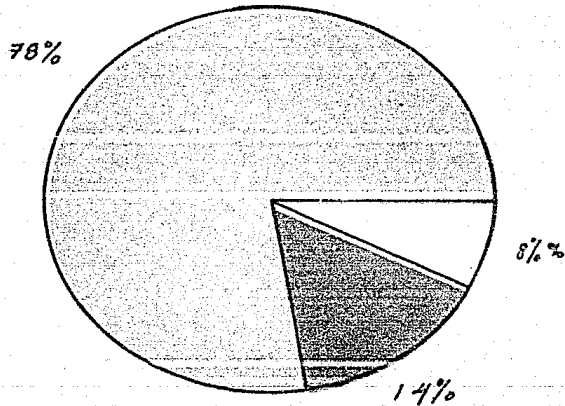
EMPLEADOS

El 86% de los empleados opinó que si le interesa recibir cursos de capacitación.

El 14% indicó que no.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 14



OBBEROS

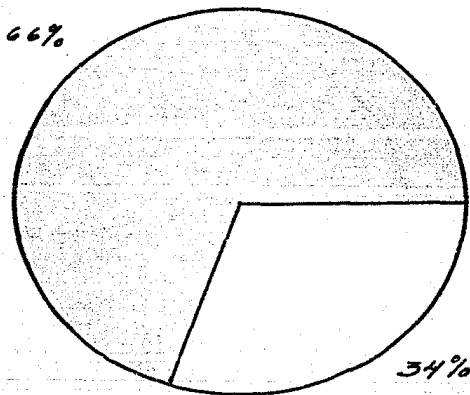
El 78% de los obreros contestó que si le interesa recibir cursos de capacitación.

El 14% contestó que no.

El 8% sin respuesta.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 14



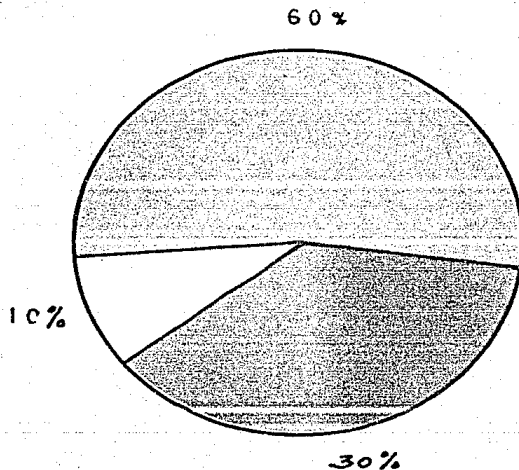
OBPEROS

El 66% de los obreros indicó que si le interesa recibir cursos de capacitación.

El 34% indicó que no.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 14



EMPLEADOS

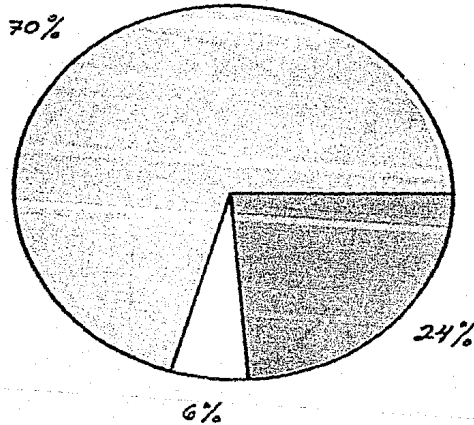
El 60% del personal de este nivel indico que si le interesa recibir cursos de capacitación.

El 30% opinó que no.

El 10% sin respuesta.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 14



OBBEROS

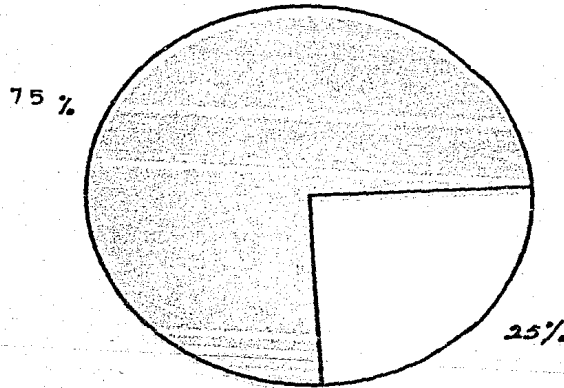
El 70% de los obreros contestó que si le interesa recibir cursos de capacitación.

El 24% contestó que no.

El 6% no contestó.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 14



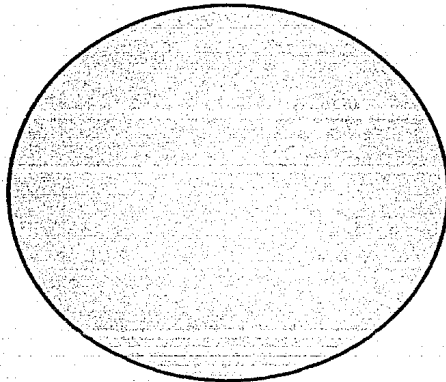
OBREPOS

El 75% de los obreros contestó que si le interesa recibir cursos de capacitación.

El 25% opinó que no.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 14



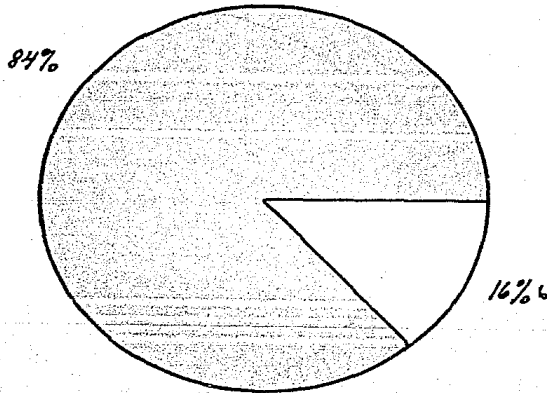
100%

EMPLEADOS

El 100% de los empleados opinó que si le interesa recibir cursos de capacitación.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 14



EMPLEADOS

El 84% del personal de este nivel contestó que si le interesa recibir cursos de capacitación.

El 16% quedó sin respuesta.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Conocer si el trabajador recibe cursos de capacitación adecuados a los requerimientos de su puesto.

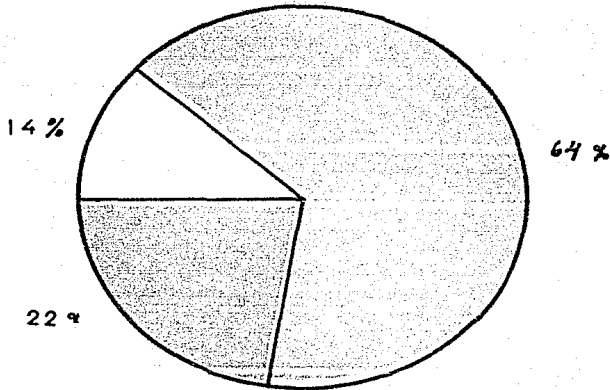
PREGUNTA # 15

Los cursos de Capacitación que le han impartido han sido de acuerdo a las necesidades de su puesto?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMVA .		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Si		9	4		18	2	10		1	2
B) No		3	2		35	4	11	2	1	1
C) Sin respuesta		2	8		80	4	42		6	3
SUBTOTAL		14	14		133	10	63	2	8	6
T O T A L		14		14		143		65		14

AREA ADMINISTRATIVA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 15



EMPLEADOS

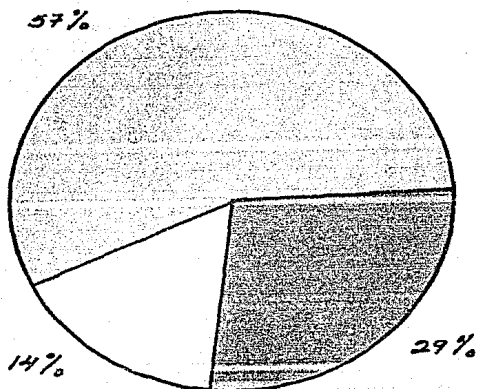
El 64% contestó que los cursos que le han impartido, son adecuados a las necesidades de su puesto.

El 22% indicó que no.

El 14% no contestó.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 15



OBREROS

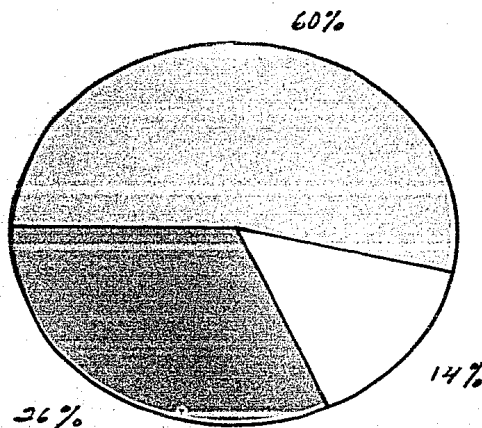
El 29% de los obreros indicó que los cursos que le han impartido de capacitación, si son adecuados a la necesidades de su puesto.

El 14% opinó que no.

El 57% no contestó.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA # 15



OBREROS

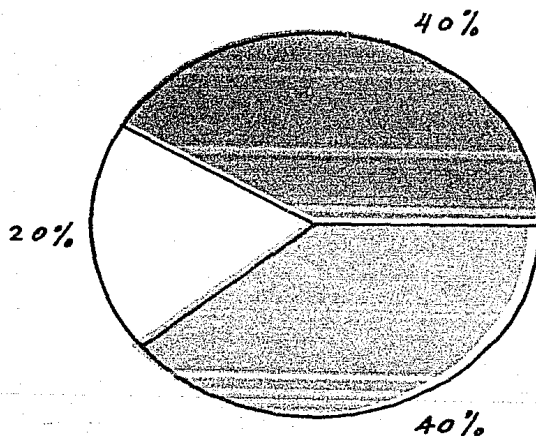
El 14% de los obreros indicó que los cursos de capacitación impartidos, si son adecuados a las necesidades de su puesto.

El 26% contestó que no.

El 60% sin respuesta.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 15



EMPLEADOS

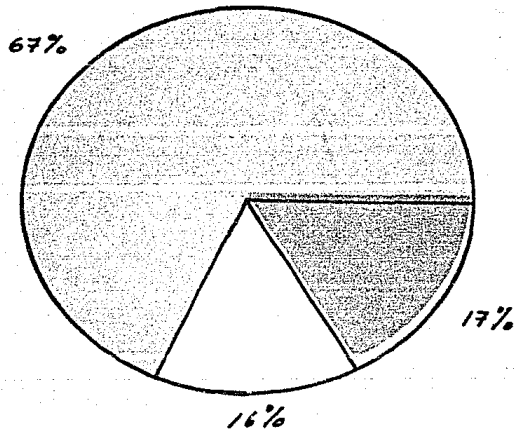
El 20% del personal de este nivel indicó que los cursos de capacitación impartidos si son adecuados a las necesidades de su puesto.

El 40% indicó que no.

El 40% no contestó.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 15



OBREROS

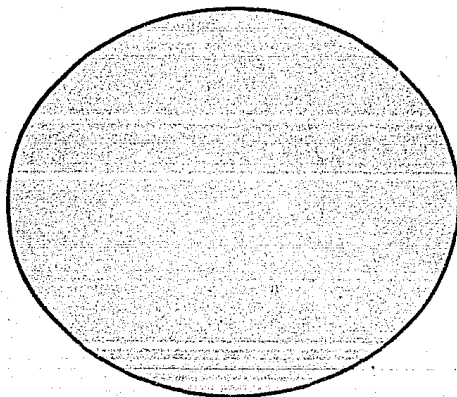
El 16% de los obreros opinó que los cursos de capacitación impartidos son adecuados a las necesidades de su puesto.

El 17% contestó que no.

El 67% sin respuesta.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 15



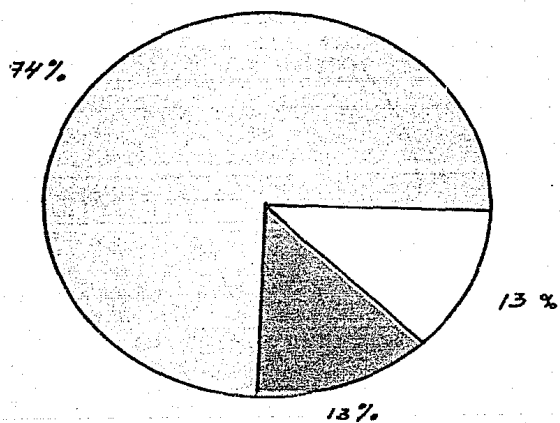
100 %

EMPLEADOS

El 100% de los empleados opinó que los cursos de capacitación impartidos, no son adecuados a las necesidades de su puesto.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 15



OBPEROS

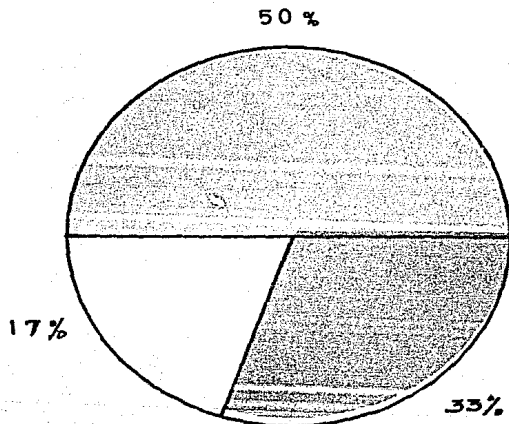
El 13% de los obreros opinó que los cursos de capacitación impartidos, si son adecuados a las necesidades de su puesto.

El 13% indicó que no.

El 74% no contestó.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NLM. 15



EMPLEADOS

El 33% de los empleados opinó que los cursos de capacitación impartidos, si son adecuados a las necesidades de su puesto.

El 17% contestó que no.

El 50% sin respuesta.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Determinar si los trabajadores muestran interés por recibir capacitación para su desarrollo en esta Cooperativa.

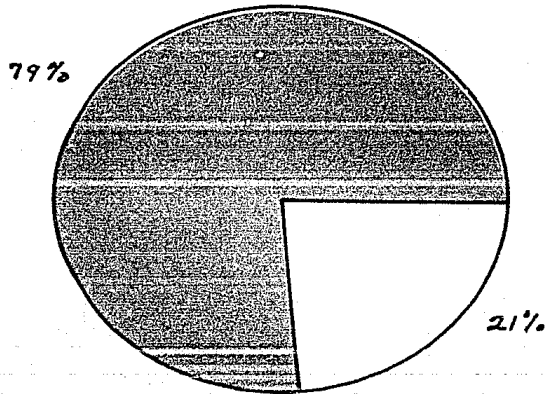
PREGUNTA # 16

Sugiere usted algún curso de Capacitación?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMVA.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Si	11	10	75	3	35	1	6	4		
B) No	3	2	26	4	13	1				
C) Sin respuesta		2	32	3	15		2	2		
SUBTOTAL	14	14	133	10	63	2	8	6		
T O T A L	14	14	143	65	14					

AREA ADMINISTRATIVA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 16



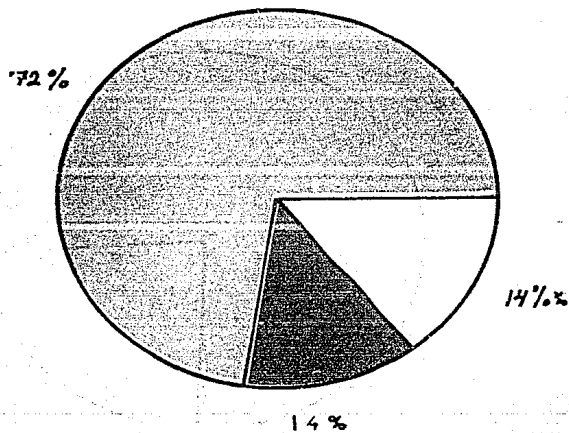
EMPLEADOS

Un 79% de los empleados mostró interés sugiriendo cursos de capacitación que considera necesarios para su desarrollo.

El 21% contestó que no.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 16



OBPEROS

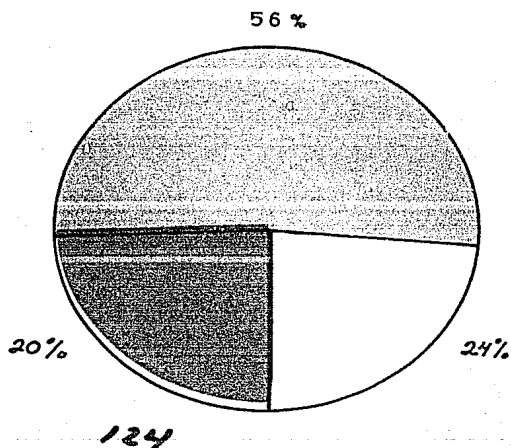
El 72% de los obreros opinó que si sugiere cursos de capacitación, necesarios para su desarrollo.

El 14% contestó que no.

El 14% sin respuesta.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 16



OBREEROS

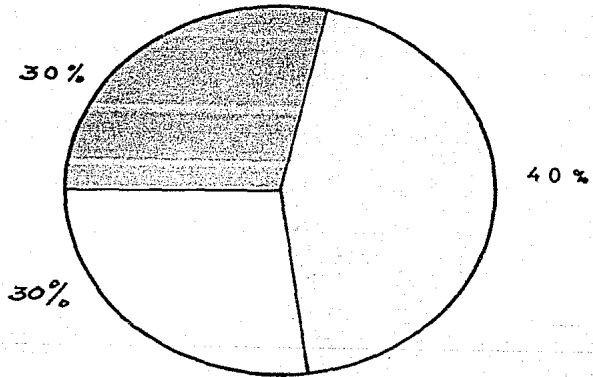
El 56% de los obreros indicó que si sugiere cursos de capacitación, necesarios para su desarrollo.

El 20% contestó que no.

El 24% sin respuesta.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 16



EMPLEADOS

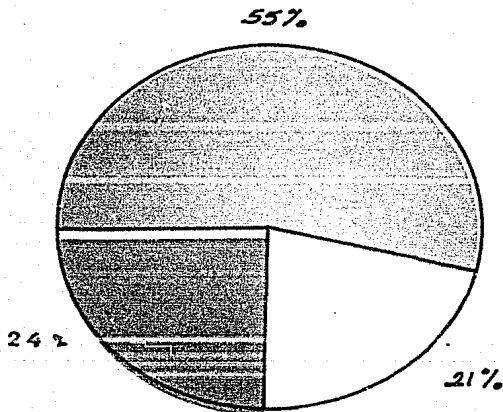
El 30% de los empleados indicó que si sugiere cursos de capacitación.

El 40% opinó que no.

El 30% no contestó.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 16



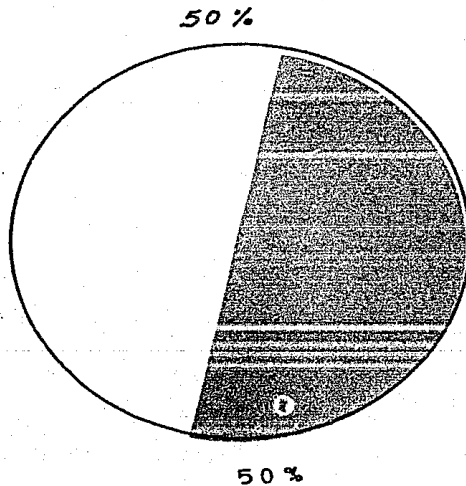
OBPEROS

El 55% de los obreros opinó que si sugiere cursos de capacitación.

El 21% contestó que no.

El 24% sin respuesta.

AREA DE TRANSPORTE
GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 16



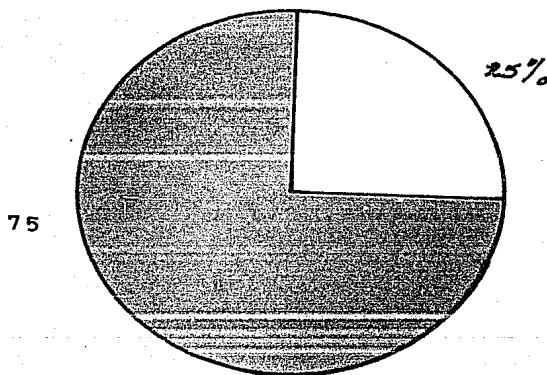
EMPLEADOS

El 50% opinó que si sugiera cursos de capacitación.

El 50% contestó que no.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 16



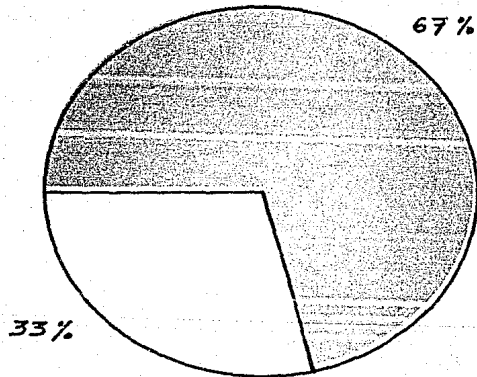
OBFEROS

El 75% de los obreros indicó que si sugiere cursos de capacitación.

El 25% no contestó.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 16



EMPLEADOS

El 67% de los empleados opinó que si sugiere cursos de capacitación.

El 33% sin respuesta.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Conocer si la Cooperativa les hace deducciones en su sueldo a los trabajadores.

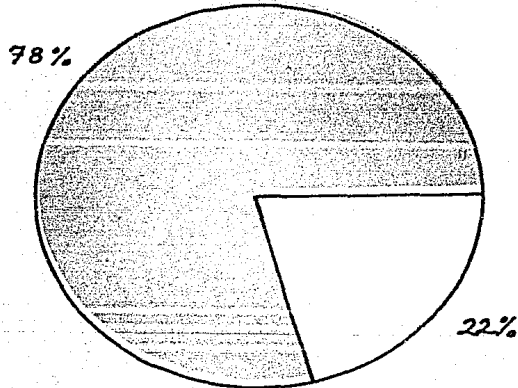
PREGUNTA # 17

La hacen deducciones a su sueldo?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMVA .		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Si		3	2		44	1	36	2		1
B) No										
C) Sin respuesta		11	12		89	9	27		8	5
SUBTOTAL		14	14		143	10	63	2	8	6
T O T A L		14	14		143		65		14	

AREA ADMINISTRATIVA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 17



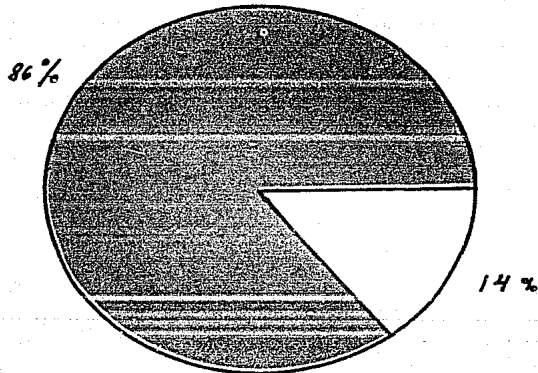
EMPLEADOS

El 22% de los empleados contestó que si le hacen deducciones a su sueldo.

El 78% no contestó.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 17



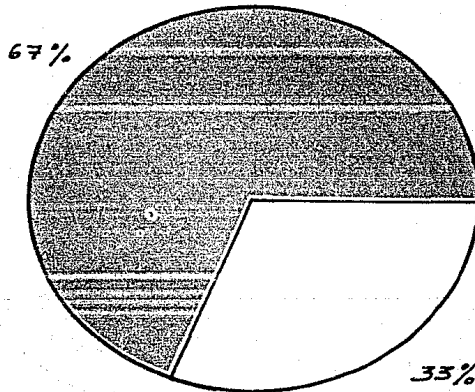
OBREROS

El 14% de los obreros opinó que si le hacen deducciones a su sueldo.

El 86% no contestó.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 17



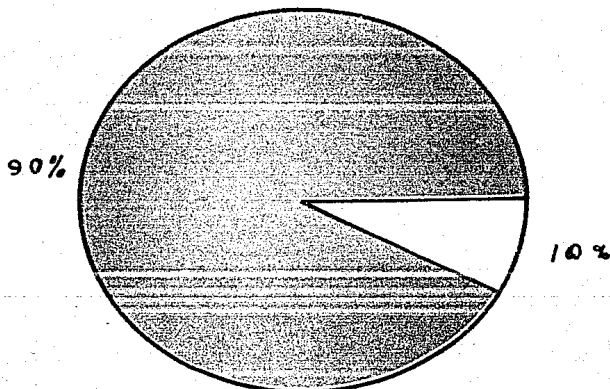
OBREEROS

El 33% de los obreros indicó que si le hacen deducciones a su sueldo.

El 67% sin respuesta.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 17



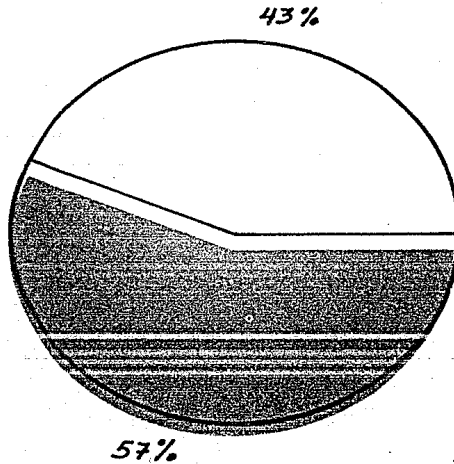
EMPLEADOS

El 10% indicó que si le hacen deducciones a su sueldos.

El 90% no contestó.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 17



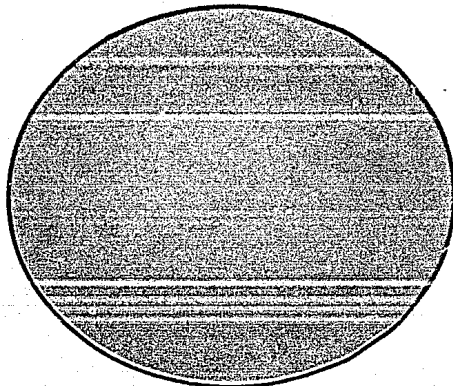
OBREEROS

El 57% contestó que si le hacen deducciones a su sueldo.

El 43% sin respuesta.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 17



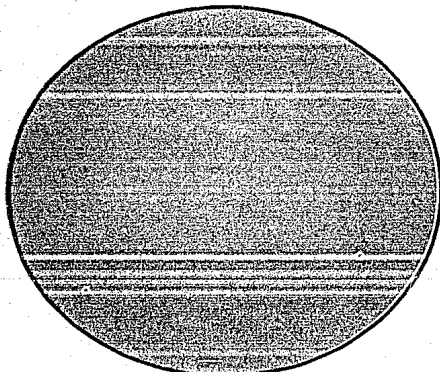
100%

EMPLEADOS

El 100% de los empleados indicó que si le hacen deducciones a su sueldo.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 17



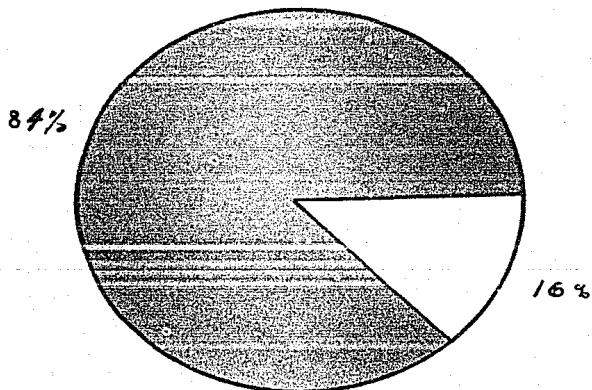
100%

OBREROS

El 100% de los obreros no contestó si le hacen deducciones a su sueldo.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 17



EMPLEADOS

El 16% de los empleados indicó que si le hacen deducciones a su sueldo.

El 84% no contestó.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Saber si el trabajador conoce los sobresueldos que existen en esta Cooperativa.

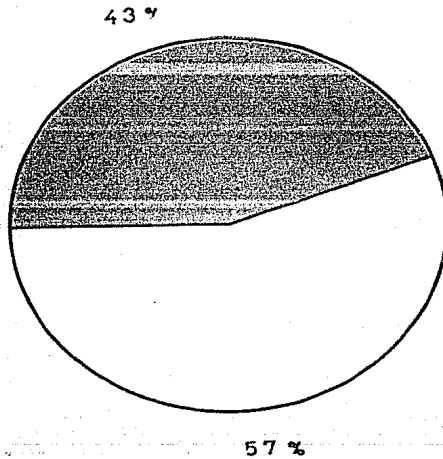
PREGUNTA # 18

Qué tipo de sobresueldos recibe?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMVA.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Primas					7		24		2	
B) Gratificación			1		1					
C) Horas Extras	6	4			37	9	12	2	2	
D) Sin respuesta	8	9			88	1	27		4	6
SUBTOTAL	14	14			133	10	63	2	8	6
TOTAL	14	14			143	65			14	

AREA ADMINISTRATIVA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 13



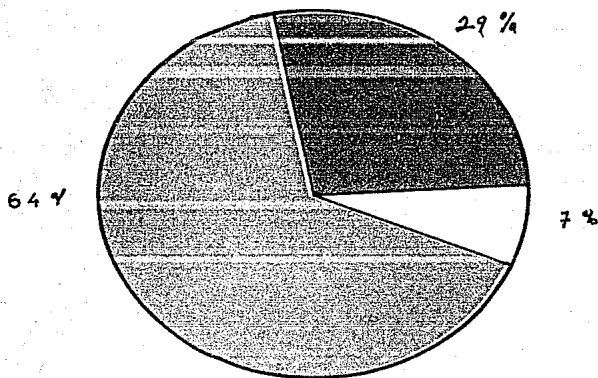
EMPLEADOS

El 43% de los empleados contestó que los sobresueldos que recibe, son por horas extras.

El 57% No contestó.

AREA DE CAMPO

GRATIFICACION Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 18



OBREEROS

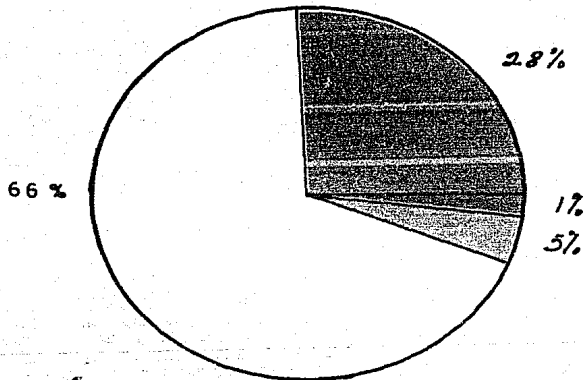
El 7% de los obreros señaló que los sobresueldos que recibe, son gratificaciones.

El 29% indicó que por horas extras.

El 64% no contestó.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 18



OBREEROS

El 5% señaló que los sobresueldos que recibe son compensaciones.

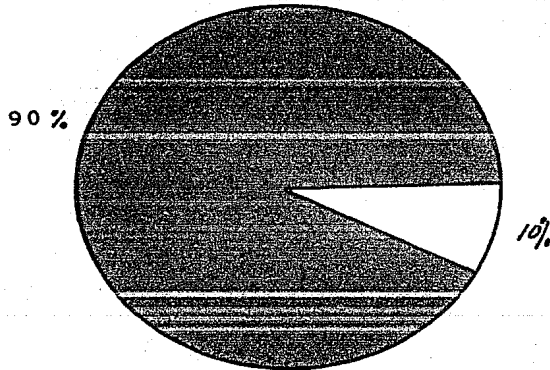
El 1% indicó gratificaciones.

El 28% opinó por horas extras.

El 66% sin respuesta.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 18



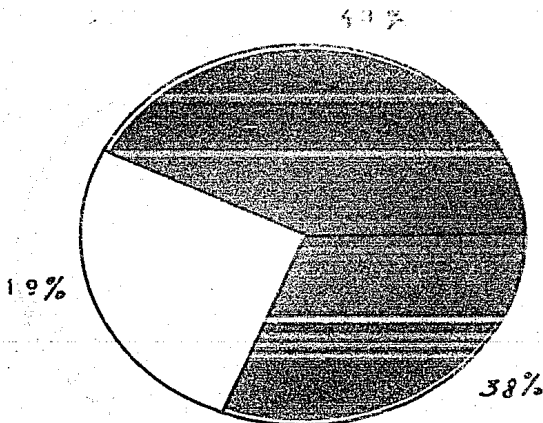
EMPLEADOS

El 90% de los empleados señaló como sobresueldos que recibe por horas extras.

El 10% no contestó.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 19



OBPEROS

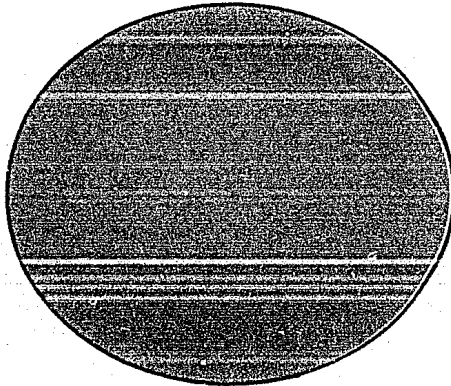
El 38% indicó que los sobresueldos que recibe son compensaciones.

El 19% opinó que por horas extras.

El 43% no contestó.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 19



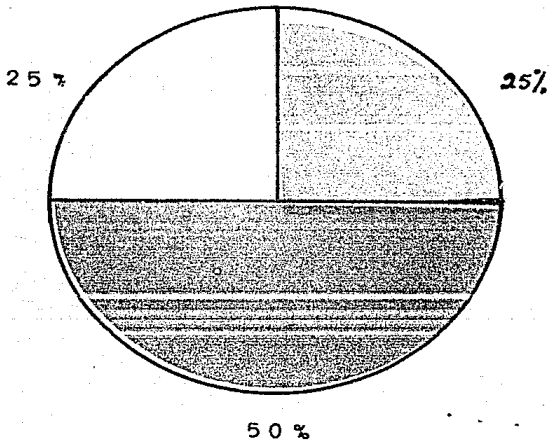
100 %

EMPLEADOS

El 100% contestó que los sobresueldos que recibe son por horas extras.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 18



OBPEROS

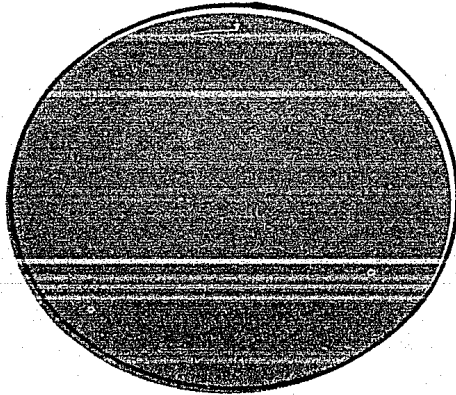
El 25% de los obreros indicó que los sobresueldos que recibe son compensaciones.

El 25% indicó por horas extras.

El 50% sin respuesta.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 18



100 %

EMPLEADOS

El 100% de los empleados no contestó que tipo de sobresueldos le dan.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Conocer que tipo de prestaciones directas se les da a los trabajadores en el Ingenio.

PREGUNTA # 19

De las prestaciones directas que a continuación se presentan marque con una X la que le dan en este Ingenio.

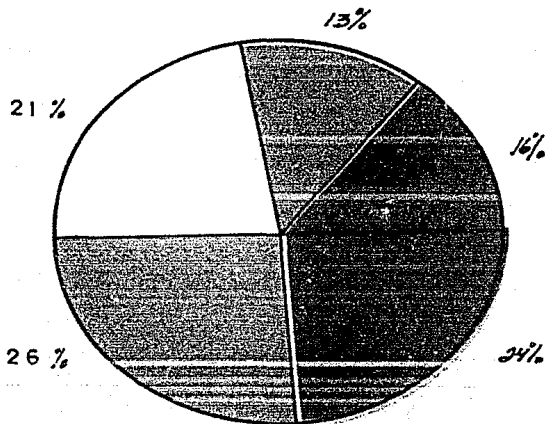
TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMVA.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Préstamos del Fondo de Ahorro.		6			4	7	7			
B) Días por enfermedad	8		10		126	8	57		8	2
C) Gratificación por matrimonio.		9	9		133		51		6	4
D) Gratificación por nacimiento de hijos	10		10		132	10	54	1	8	4
E) Servicio Médico del IMSS		5	9		81	7	42	1	7	3
SUBTOTAL *		38	38		476	32	211	2	29	13
** T O T A L		14		14		143		65		14

* El subtotal se refiere al número de respuestas obtenidas

** El total indica el número de cuestionarios aplicados.

AREA ADMINISTRATIVA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 19



EMPLEADOS (En relación al total de respuestas).

El 16% contestó que las prestaciones directas que le prestan del fondo de ahorro.

El 21% indicó días por enfermedad.

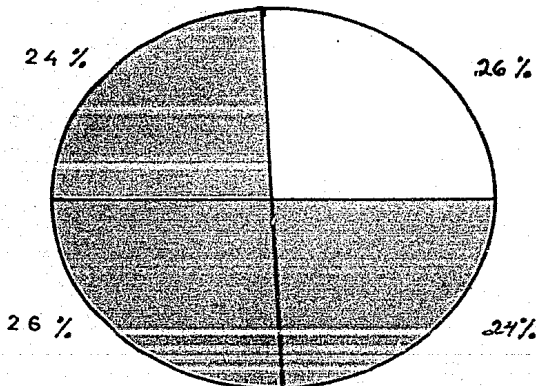
El 24% señaló gratificación por matrimonio.

El 26% contestó gratificación por nacimiento de hijos.

El 13% servicios médicos del IMSS.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 19



OBREROS

El 26% del total de respuestas fue días por enfermedad.

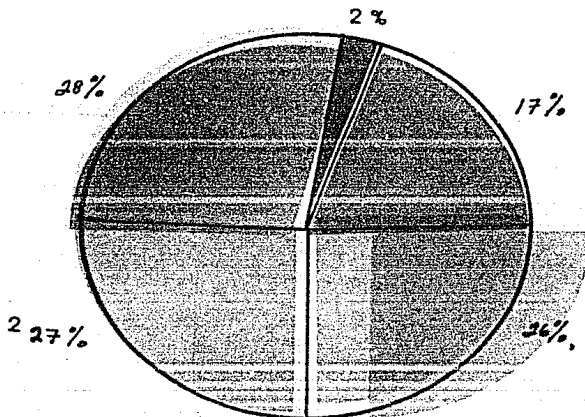
El 24% gratificación por matrimonio.

El 26% gratificación por nacimiento de hijos.

El 24% servicio médico del IMSS.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 19

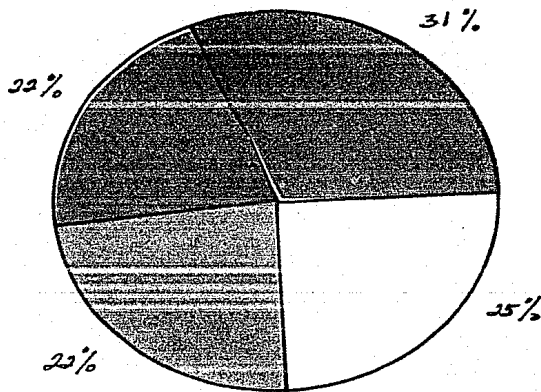


OBREROS

- El 2% en relación al total de respuestas fue prestamos del fondo
- El 26% contestó días por enfermedad.
- El 28% señaló gratificación por matrimonio.
- El 27% indicó gratificación por nacimiento de hijos.
- El 17% servicio médico del IMSS.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 19



EMPLEADOS

El 22% en relación al total de respuestas fué préstamos del Fondo de Ahorro.

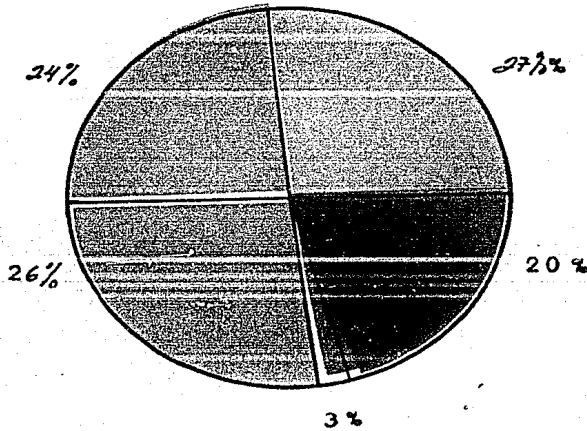
El 25% indicó días por enfermedad.

El 31% señaló gratificación por nacimiento de hijos.

El 22% servicio médico del I.M.S.S.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 19



OBREERO

El 3% del total de respuestas fue préstamos del Fondo de Ahorro.

El 27% días por enfermedad.

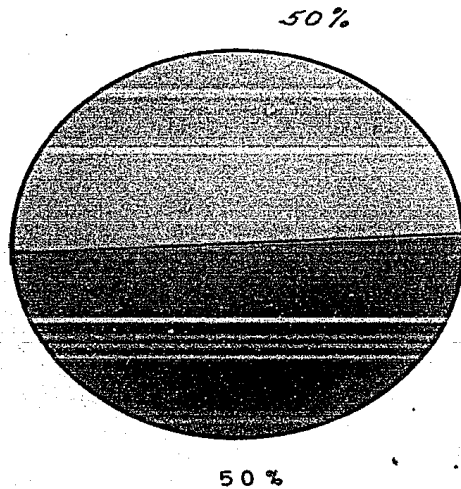
El 24% gratificación por matrimonio.

El 26% gratificación por nacimiento de hijos.

El 20% Servicio médico del IMSS.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 19



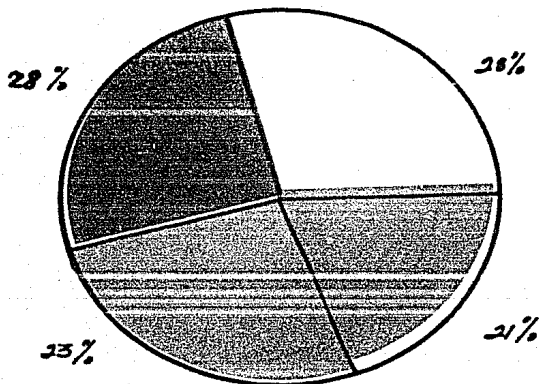
EMPLEADOS

El 50% del total de respuestas indicó días por enfermedad.

El 50% servicio médico del IMSS.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 19



OBREROS

El 28% del total de respuestas indicó días por enfermedad.

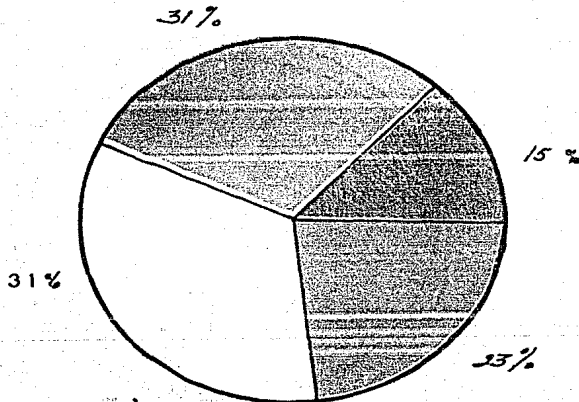
El 21% gratificación por matrimonio.

El 28% gratificación por nacimiento de hijos.

El 23% servicio médico del IMSS.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 19



EMPLEADOS

El 15% del total de respuestas indicó días por enfermedad.

El 31% señaló gratificación por matrimonio.

El 31% indicó gratificación por nacimiento de hijos.

El 23% opinó servicio médico del IMSS.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Conocer que tipo de prestaciones indirectas se les da a los trabajadores en este Ingenio.

PREGUNTA NUM. 20

De las prestaciones indirectas que a continuación se presentan, marque con una "X" las que le dan en el Ingenio.

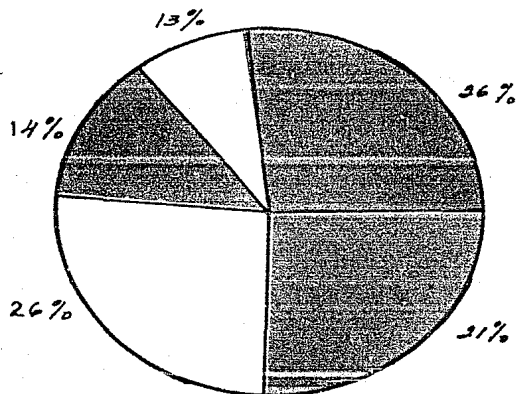
TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMVA.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Ropa de Trabajo			7		106		44		7	1
B) Becas para capacitación de los trabajadores o familiares.	11	3			71	5	37	1	5	3
C) Credencial para entrar a Centros Deportivos	9	3			66	5	20	1	3	2
D) Servicio Médico Interno	6	5			100	8	29	1	8	2
E) Descuento en el consumo de los productos del Ingenio	5	4			66	6	24	1	8	3
F) Préstamos a los trabajadores	11	9			91	8	28	1	6	4
* SUBTOTAL	42	31			500	32	182	5	37	15
** TOTAL	14		14		143		65		14	

* El Subtotal se refiere al número de respuestas obtenidas

** El total al número de cuestionarios aplicados

AREA ADMINISTRATIVA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 20



EMPLEADOS. Del total de respuestas, los resultados obtenidos fueron:

El 26% indicó becas para capacitación de los trabajadores o familiares.

El 21% credencial para entrar a centros deportivos.

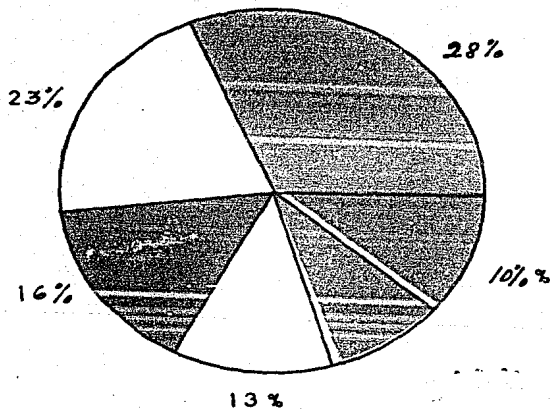
El 14% servicio médico interno.

El 13% descuento en el consumo de los productos del Ingenio.

El 26% préstamos a los trabajadores.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 20

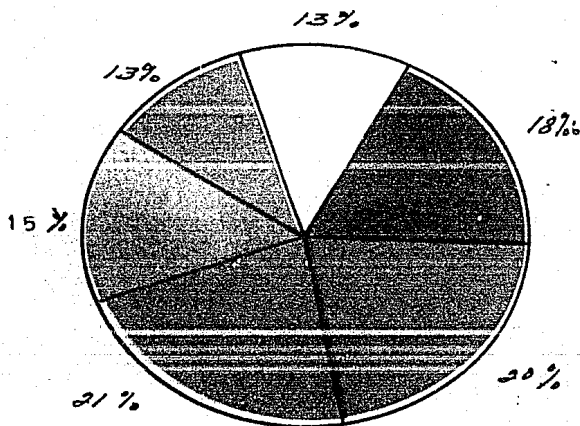


OBREEROS

- El 23% del total de respuestas obtenidas fue ropa de trabajo.
- El 10% becas para capacitación de los trabajadores o familiares.
- El 10% credencial para entrar a centros deportivos.
- El 16% servicio médico interno.
- El 13% descuento en el consumo de los productos del Ingenio.
- El 28% préstamos a los trabajadores.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 20



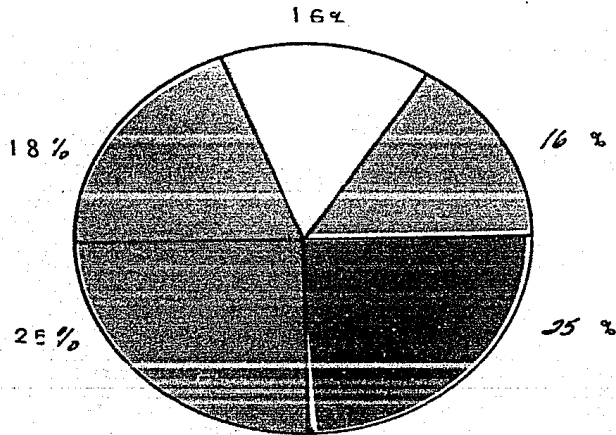
OBREROS

Porcentajes en relación a respuestas obtenidas

- El 21% ropa de trabajo.
- El 18% becas para capacitación de los trabajadores o familiares.
- El 13% credencial para entrar a centros deportivos.
- El 20% servicio médico interno.
- El 13% descuentos en el consumo de los productos del Ingenio.
- El 18% préstamos a los trabajadores.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 20



EMPLEADOS

Porcentajes obtenidos en base a las respuestas dadas.

16% becas para capacitación de los trabajadores o familiares.

16% credencial para entrar a centros deportivos.

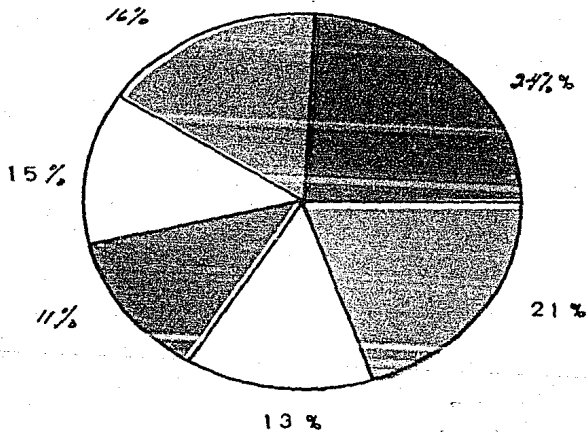
25% servicio médico interno.

18% descuento en el consumo de los productos del Ingenio.

25% préstamos a los trabajadores.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 20



OBREEROS

Un 24% en relación al total de respuestas contestó ropa de trabajo.

Un 21% becas para capacitación de los trabajadores o familiares.

Un 11% credencial para entrar a centros deportivos.

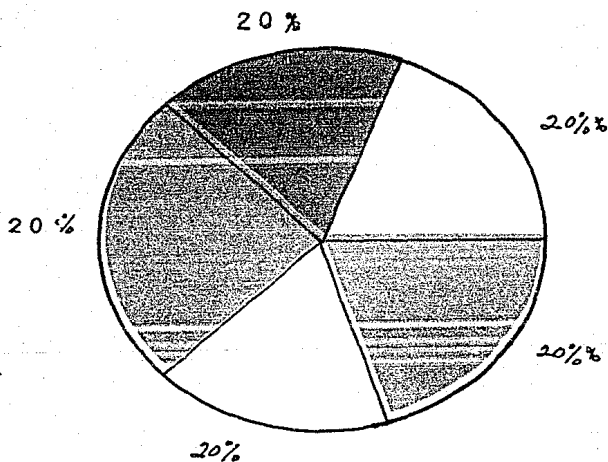
Un 16% servicio médico interno.

Un 13% de descuento en el consumo de los productos del Ingenio.

Un 15% préstamos a los trabajadores.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 20



EMPLEADOS

Porcentajes obtenidos en relación al total de respuestas:

Un 20% becas para capacitación de los trabajadores o familiares.

Un 20% credencial para entrar a centros deportivos.

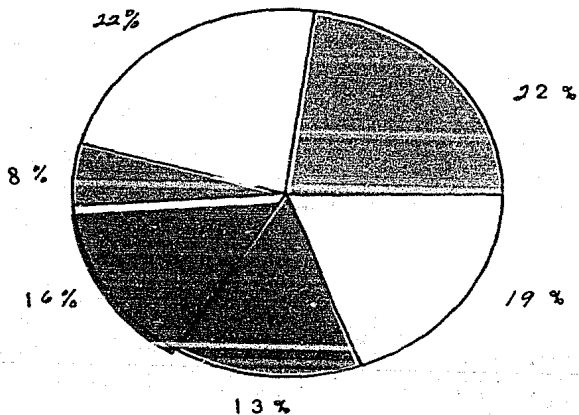
Un 20% servicio médico interno.

Un 20% de descuento en el consumo de los productos del Ingenio.

Un 20% préstamos a los trabajadores.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 20



OBREPDS

Porcentajes obtenidos en relación al total de respuestas.

Un 19% ropa de trabajo.

Un 13% becas para capacitación de los trabajadores o familiares.

Un 8% credencial para entrar a centros deportivos.

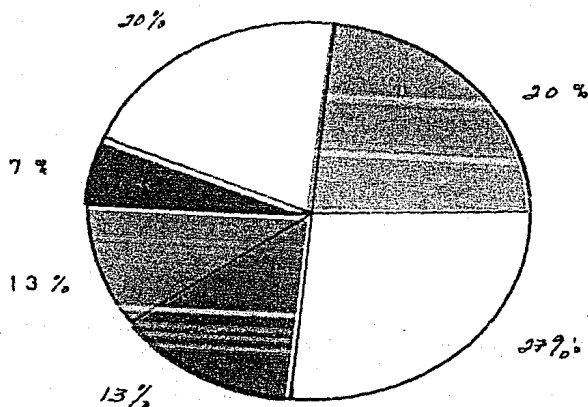
Un 22% descuento en el consumo de los productos del Ingenio.

Un 22% servicio médico interno.

Un 16% préstamos a los trabajadores.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 20



EMPLEADOS

Porcentajes obtenidos en relación al total de respuestas:

Un 7% ropa de trabajo.

Un 20% becas para capacitación de los trabajadores o familiares.

Un 13% credencial para entrar a centros deportivos.

Un 13% servicio médico interno.

Un 20% descuento en el consumo de los productos del Ingenio.

Un 27% préstamos a los trabajadores.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Determinar si a los trabajadores en el periodo de reparación se les dan las prestaciones que reciben durante el periodo de zafra.

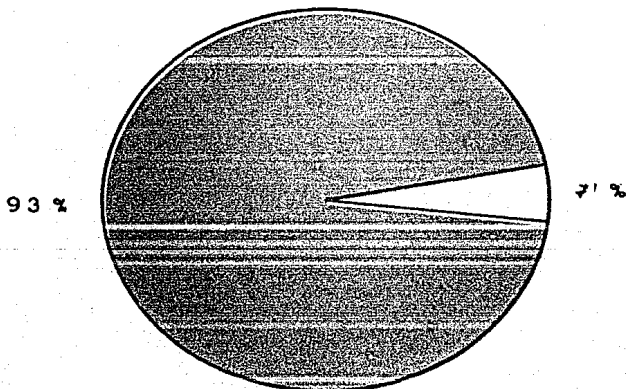
PREGUNTA NUM. 21

¿Diga de qué prestaciones sigue gozando después del periodo de zafra?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMVA.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) De las mismas	13	8	105	9	34	2	6	4		
B) De ninguna	1	5	5		21		2			
C) Sin respuesta			1	23	1	8			2	
SUBTOTAL	14	14	133	10	63	2	8	6		
TOTAL	14	14	143		65		14			

AREA ADMINISTRATIVA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 21



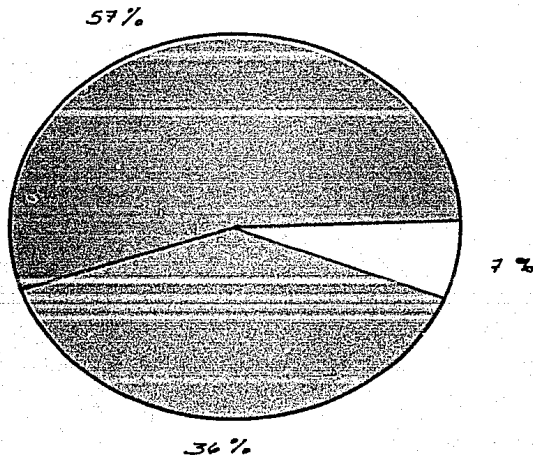
EMPLEADOS

El 93% de los empleados contestó que en el periodo de reparación sigue gozando de las mismas prestaciones que en el periodo de zafra.

El 7% indicó que ninguna.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 21



OBREEROS

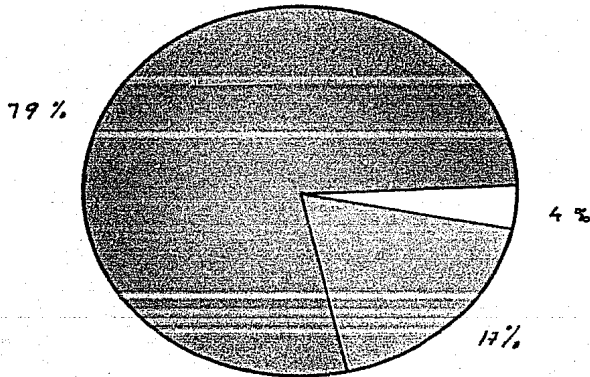
El 57% de los obreros indicó que las prestaciones que recibe después del período de zafra, son las mismas.

El 36% contestó que ninguna.

El 7% sin respuesta.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 21



OBPEROS

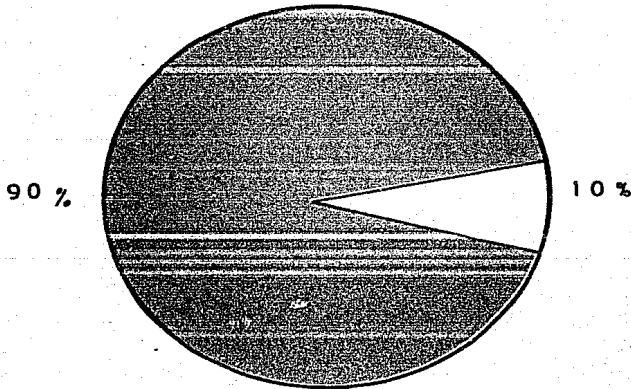
El 79% indicó que después de la zafra sigue gozando de las mismas prestaciones.

El 4% contestó que ninguna.

El 17% sin respuesta.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 21



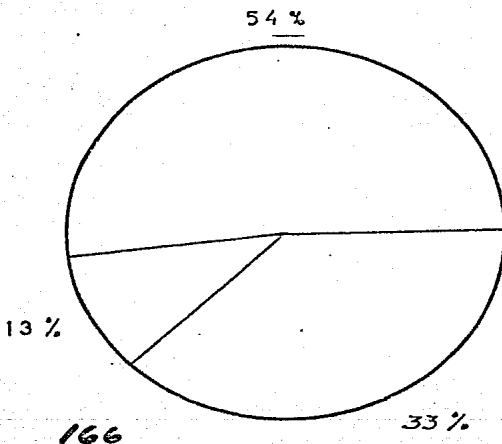
EMPLEADOS

El 90% señaló que sigue gozando de las mismas prestaciones después del período de zafra.

El 10% no contestó.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 21



OBREEROS

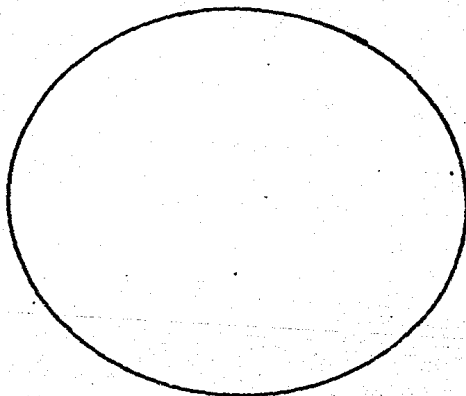
El 54% indicó que sigue gozando de las mismas prestaciones después del período de zafra.

El 33% señaló que ninguna.

El 13% no contestó.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 21



165

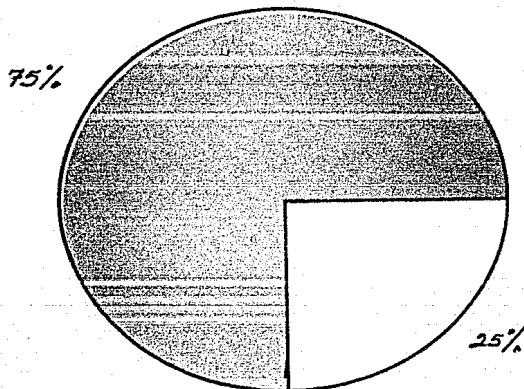
100 %

EMPLEADOS

El 100% indicó que después del período de zafra goza de las mismas prestaciones.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 21



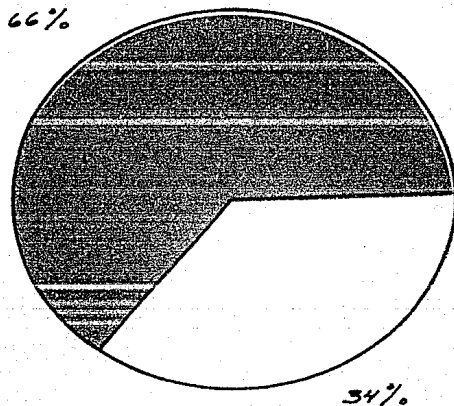
OBREROS

El 75% indicó que sigue gozando de las mismas prestaciones, después del periodo de zafra.

El 25% opinó que ninguna.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 21



EMPLEADOS

El 66% indicó que sigue gozando de las mismas prestaciones, después del período de zafra.

El 34% sin respuesta.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Conocer el número de veces que han sido promovidos los trabajadores del Ingenio, por reconocimiento a su labor.

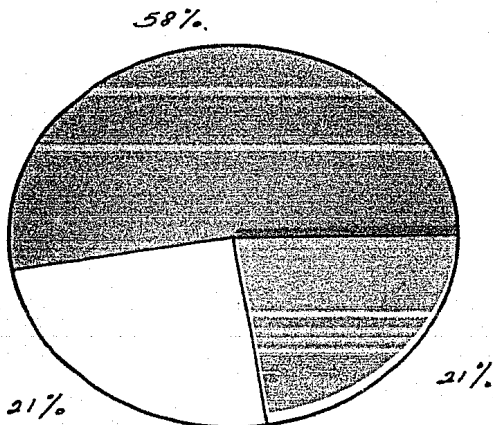
PREGUNTA NUM. 22

¿Cuántas veces ha sido promovido?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMVA.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) De 1 a 5	8	1	62	4	21	1	3	2		
B) De 6 a 10	3	1	15			2				
C) De 11 a 15				1						
D) Sin respuesta	3	12	55	6	40	1	5	4		
SUBTOTAL	14	14	133	10	63	2	8	6		
TOTAL	14	14	143		65		14			

AREA ADMINISTRATIVA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 22



EMPLEADOS

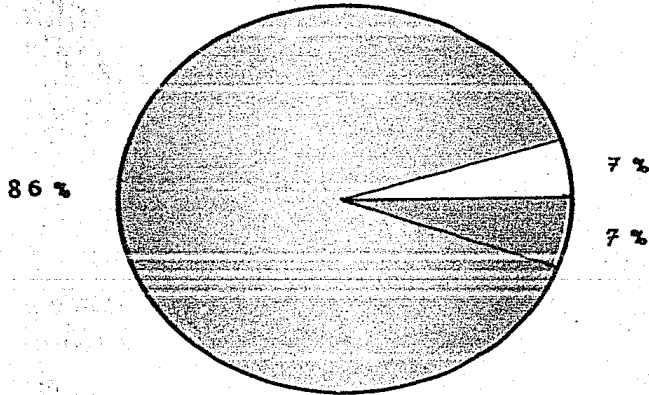
El 58% de los empleados contestó que ha sido promovido entre 1 y 5 veces.

El 21% indicó que de 6 a 10 veces.

El 21% sin respuesta.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 22



OBREROS

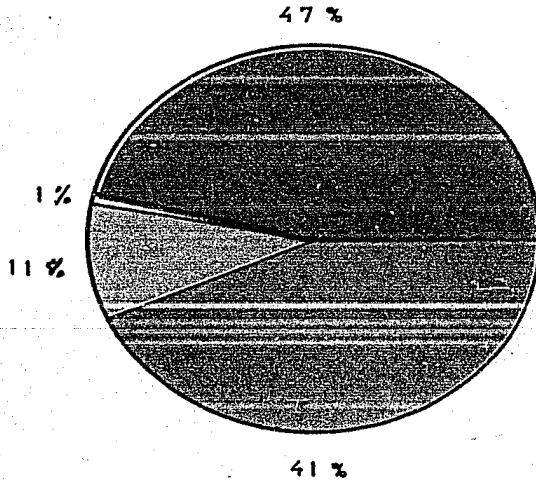
El 7% de los obreros señaló que ha sido promovido de 1 a 5 veces.

El 7% indicó que de 6 a 10 veces.

El 86% no contestó.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 22



OBREROS

El 47% de los obreros contestó que han sido promovidos de 1 y 5 veces.

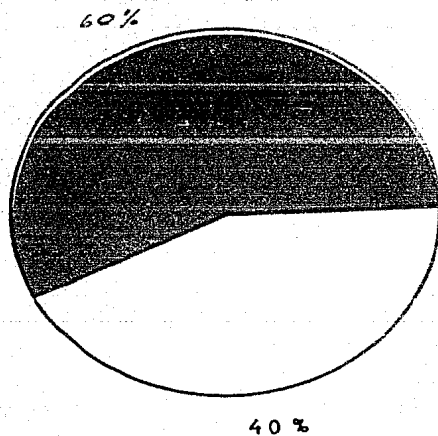
El 11% señaló de 6 a 10 veces.

El 1% indicó de 11 a 15 veces.

El 41% sin respuesta.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 22



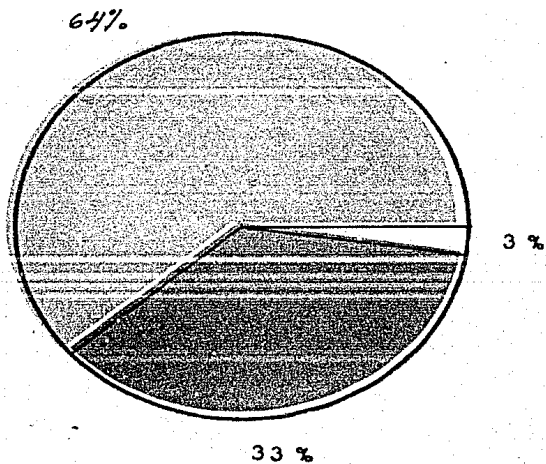
EMPLEADOS

El 40% de los empleados indicó que ha sido promovido de 1 a 5 veces.

El 60% no contestó.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 22



OBREEROS

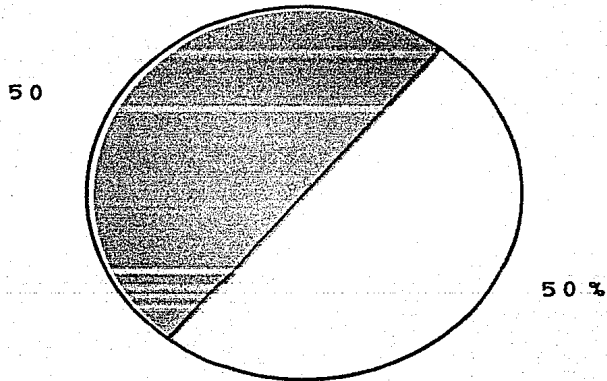
El 33% indicó que ha sido promovido de 1 a 5 veces.

El 3% señaló de 6 a 10 veces.

El 64% no contestó.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 22



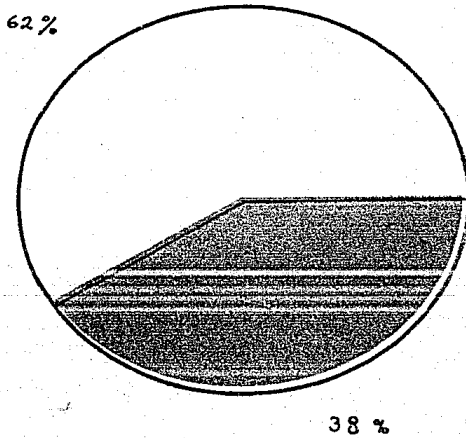
EMPLEADOS

El 50% de los empleados opinó que ha sido promovido de 1 a 5 veces.

El 50% no contestó.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 22



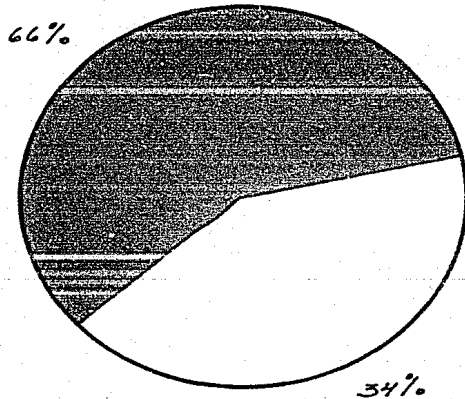
OBREEROS

Un 38% contestó que ha sido promovido de 1 a 5 veces.

Un 62% sin respuesta.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 22



EMPLEADOS

El 34% opinó que ha sido promovido de 1 a 5 veces.

El 66% sin respuesta.

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Saber si los trabajadores promovidos conocen el tipo de beneficio otorgado mediante la promoción en este Ingenio.

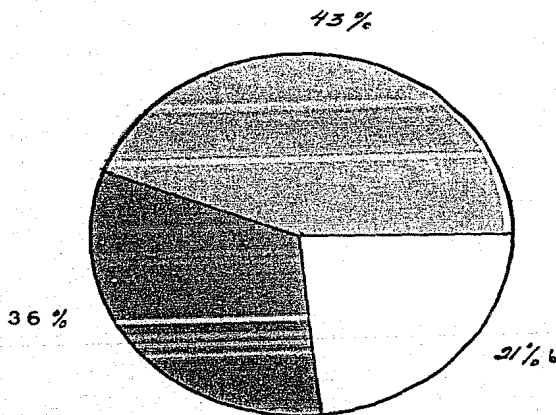
PREGUNTA NUM. 23

¿En caso de haber sido promovido, qué beneficios ha obtenido?

TIPO DE RESPUESTAS DADA	ADMVA.		CAMPO		FABRICA		TRANSP.		VARIOS	
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E
A) Económico	5	1	49	1	18		5	2		
B) Jerárquicos	6		20	3	5	2				
C) Sin respuesta	3	13	64	6	40		3	4		
SUBTOTAL	14	14	133	10	63	2	8	6		
TOTAL	14	14	143		65		14			

AREA ADMINISTRATIVA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 23



EMPLEADOS

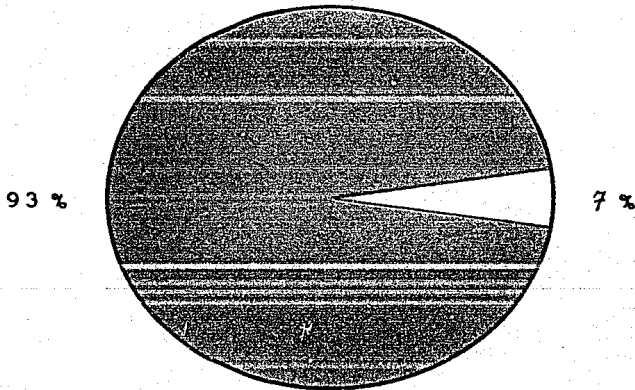
El 36% indicó que el beneficio que ha obtenido al ser promovido, es económico.

El 43% contestó que de reconocimiento.

El 21% sin respuesta.

AREA DE CAMPO

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 23



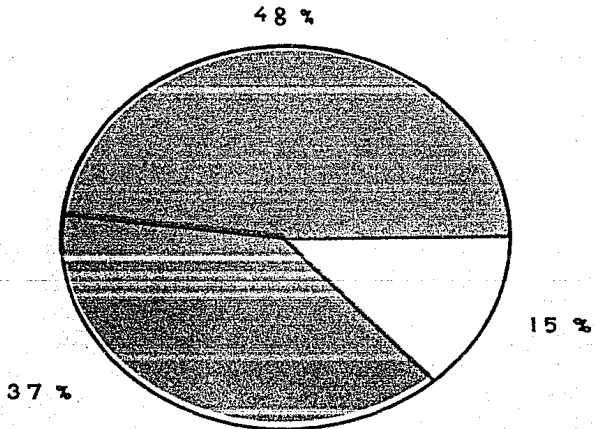
OBREOS

El 7% de los obreros señaló que los beneficios logrados al ser promovido, es económico.

El 93% indicó beneficio de reconocimiento.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 23



OBPEROS

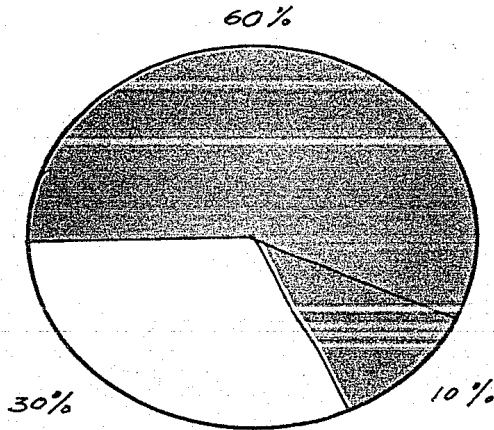
El 37% señaló que el beneficio por ser promovido, es económico.

El 15% opinó que reconocimiento.

El 48% sin respuesta.

AREA DE FABRICA

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 23



EMPLEADOS

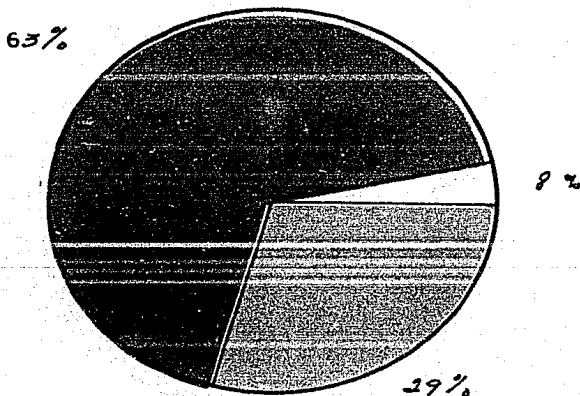
El 10% contestó que al ser promovido el beneficio obtenido, es económico.

El 30% opinó que de reconocimiento.

El 60% no contestó.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 23



OBREEROS

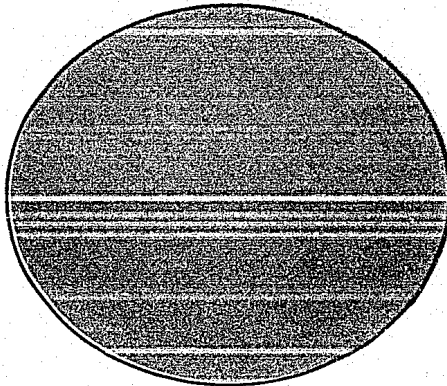
El 29% señaló que el beneficio obtenido por la promoción, es económico.

El 8% opinó que de reconocimiento.

El 63% no contestó.

AREA DE TRANSPORTE

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 23



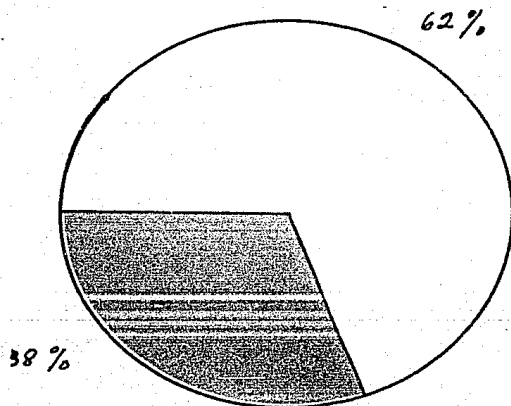
100%

EMPLEADOS

El 100% de los empleados indicó que el beneficio obtenido por la promoción es de reconocimiento.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 23



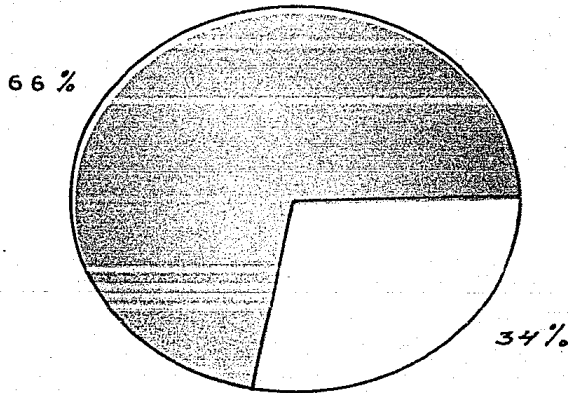
OBREEROS

El 62% de los obreros indicó que el beneficio obtenido por la promoción, es económico.

El 38% sin respuesta.

AREA DE VARIOS

GRAFICA Y ANALISIS DE LA PREGUNTA NUM. 23



EMPLEADOS

El 34% indicó que el beneficio obtenido por la promoción, es económico.

El 66% no contestó.

5.5.

INTERPRETACION DE DATOS

En este apartado tratamos de presentar todos aquellos datos recolectados a través de los cuestionarios dándoles su interpretación adecuada.

El informe trata de resaltar en conjunto y por temas o áreas las aportaciones dadas tanto en el nivel ejecutivo como en el nivel de empleados y obreros de la situación que prevalece en la Cooperativa del Ingenio Emiliano Zapata, en cuanto a su estructura y funcionamiento, de aquellos elementos (objetivos, políticas, sistemas, procedimientos utilizados en la Administración de los Recursos Humanos) que los afectan en una forma directa o indirecta. Porque además con estos elementos trasciende el concepto que tienen ellos de la Institución en que trabajan.

Estos datos son un resumen objetivo de la conjunción de nuestros criterios, aportados de la experiencia obtenida a través de nuestros estudios profesionales y de la investigación realizada en esta Cooperativa.

5.5.1 INTERPRETACION DE DATOS A NIVEL EJECUTIVO

En este nivel se trató de conocer los siguientes aspectos relacionados con:

- Cooperativa
- Organización
- Selección
- Capacitación
- Sueldos
- Prestaciones
- Promoción

5.5.1.1 COOPERATIVA

Los datos obtenidos nos indican:

Que la Cooperativa se creó para ofrecer un mejoramiento económico y social, de los socios que la integran. La Cooperativa considera como elementos importantes de su desarrollo a los ejecutivos al mismo tiempo que son los encargados de calcular en relación al tiempo trabajado las utilidades a los socios.

Los ejecutivos a pesar de ser los que definen las condiciones adecuadas para el desarrollo del trabajo en todas las áreas, desconocen las políticas que norman el funcionamiento total de la Cooperativa a pesar de que éstas existen.

La Cooperativa no está administrada por los socios. Está administrada a través de ejecutivos que nombran el Gobierno Federal.

5.5.1.2 ORGANIZACION

Respecto a la organización, los ejecutivos desconocen su amplitud y funcionamiento.

Ninguno de ellos pudo identificar el tipo de organización que existe en la Cooperativa del Ingenio de Zacatepec.

No tienen idea de qué es el proceso administrativo.

Lo único que pudieron determinar con precisión es la unidad que elabora los manuales de Organización.

5.5.1.3 SELECCION

La apreciación que tienen los ejecutivos en cuanto a la selección del personal determinan marcadas diferencias.

El personal ejecutivo lo nombra el Gobierno sin que tenga que seleccionarlo previamente; desconocen si a los trabajadores de confianza se les selecciona.

Expresaron que sí se aplican exámenes para la selección del personal, pero no determinaron qué clase de exámenes se les aplica.

Ignoran a que nivel se aplican.

5.5.1.4 CAPACITACION

Se tiene una capacitación previa a la contratación de los ejecutivos y del personal de confianza.

Ignoran los elementos que integran la capacitación para el personal.

No cuentan con reportes que determinan la frecuencia con que se da la capacitación y en que área específicamente.

Desconocen los sistemas de evaluación que utilizan para determinar el aprovechamiento de la misma.

5.5.1.5 SUELDOS

Conocen las deducciones que reciben los ejecutivos y los trabajadores en sus sueldos.

Saben perfectamente cómo se integra el sobresueldo.

5.5.1.6

PRESTACIONES

No hay conocimiento total en cuanto a las prestaciones que recibe el personal que forma la Cooperativa en relación con el Sindicato.

5.5.1.7

PROMOCION

El ejecutivo sabe qué promoción existe.

El ejecutivo conoce la promoción, los varios elementos que se toman en cuenta para la promoción del trabajador.

La formación a nivel ejecutivo es mínima, mientras que a nivel trabajador su frecuencia es más elevada.

Conocen los ejecutivos los beneficios que el trabajador adquiere al ser promovido.

Con lo anterior expusimos nuestra interpretación de los datos obtenidos sin presentar todavía nuestras sugerencias al respecto, dado que son motivo de la exposición del siguiente capítulo; por lo que trataremos ahora de dar la interpretación referente a los datos del nivel de obreros y empleados.

5.5.2 INTERPRETACION DE DATOS A NIVEL TRABAJADOR

En este nivel se trató de conocer los aspectos relacionados con:

Cooperativa

Sindicato

Selección

Capacitación

Sueldos

Prestaciones

Promociones

5.5.2.1 COOPERATIVA

Los datos obtenidos nos indican:

Que la Cooperativa se creó para ofrecer un mejoramiento social y económico de los socios que la integran.

El trabajador opina que la Cooperativa es el lugar que ofrece mejores sueldos y mayores prestaciones a sus trabajadores, además que al ser socio obtiene distintos beneficios.

5.5.2.2 SINDICATO

De acuerdo a la información obtenida tenemos que con la implantación del sindicato, el funcionamiento de la Cooperativa no es el mismo, pues ha mejorado en los logros obtenidos tanto económicos como sociales; dando como resultado que el sindicato tiene ingerencia en la cooperativa.

5.5.2.3 SELECCION:

Se observaron diferencias de conocimiento en cuanto a la selección de los trabajadores en el ingenio, ya que la mayoría del personal desconoce si existe selección. Se detectó que normalmente es a través de parientes como logran ingresar al Ingenio, así mismo encontramos que a pesar de que el Departamento de Personal es quien finalmente los contrata, dicho Departamento no se preocupa de que el trabajador llene una solicitud o haga un exámen previo.

5.5.2.4 CAPACITACION:

Los datos obtenidos demuestran lo siguiente:

No se han impartido cursos de capacitación a los trabajadores, sin embargo ellos desean tomar algún curso, siempre y cuando éstos sean de acuerdo al requerimiento del puesto, dado que los pocos que se han impartido no cubrieron el objetivo principal de mejorar sus conocimientos.

5.5.2.5 SUELDOS

La mayoría de los trabajadores desconocen qué deducciones se le hacen a su sueldo, a pesar de que aparecen en sus sobres de pago; así mismo, los sobresueldos que reciben a pesar de que existen en la empresa.

5.5.2.6 PRESTACIONES

El trabajador conoce el total de las prestaciones directas que le indicamos, así mismo, las prestaciones indirectas; que recibe aunque termine el período de zafra.

5.5.2.7 PROMOCIONES

Varios trabajadores (obreros y empleados) de las diferentes áreas todavía no saben que existan promociones en sus puestos. Esto se debe a que no han recibido ninguna o cuando se realizan no le dan la difusión adecuada en la empresa. Sin embargo, las promociones otorgadas en esas áreas son en promedio de 1 a 5 veces y repercuten en su favor a través de un beneficio económico.

5.5

GRAFICAS Y ANALISIS
DEL ENCABEZADO DE
LOS CUESTIONARIOS
APLICADOS.

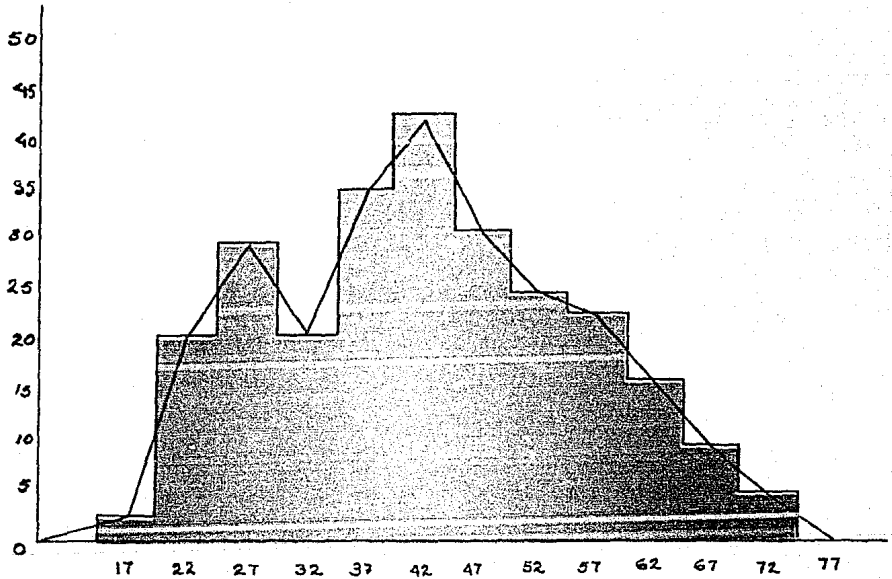
5.6.1 OBJETIVO DE LA PREGUNTA.

Saber cual es el promedio de edad de los trabajadores en las diferentes áreas que forman el Ingenio de Zacatepec.

Pregunta; QUE EDAD TIENE?

INTERVALO EDAD	F R E C U E N C I A					TOTAL
	ADMON.	CAMPO	FABRICA	TRANSPORTES	VARIOS	
15 - 19			2			2
20 - 24	1	1	7	6	4	19
25 - 29	4	3	11	8	3	29
30 - 34	2	2	7	6	1	18
35 - 39	3	3	16	7	3	32
40 - 44	2		28	11	1	42
45 - 49		1	21	8	1	31
50 - 54	1		12	10	1	24
55 - 59		2	15	6		23
60 - 64	1	2	12	2		17
65 - 69			7	1		8
70 - 74			5			5
TOTAL	14	14	143	65	14	250

GRAFICA Y ANALISIS DEL ENCABEZADO



EDAD

5.6.1.1.- AREA DE ADMINISTRACION.- Dentro de esta Area se analizaron 14 cuestionarios, el porcentaje más alto es de 29% que lo ocupa el intervalo de 25-29 años de edad, siguiéndolo con un 22% el de 35-39, posteriormente tenemos el de 30-34 y el de 40-44 con 14%, quedando con un 7% los de 20-24, 50-54 y 60-64.

5.6.1.2.- AREA DE CAMPO.- Aquí el porcentaje más alto lo ocupan los intervalos con un 22% cada uno estos son 25-29 y 35-39, siguiendo los de 30-34, 55-59 y 60-64 con 14% también cada uno y con un 7% los intervalos de 20-24 y 45-49, dándonos un total de 14 cuestionarios.

5.6.1.3.- AREA DE FABRICA.- Aquí los cuestionarios aplicados fueron 143 dando los porcentajes citados a continuación, vemos que en el intervalo que tiene mayor frecuencia es el de 40-44 con un 20% siguiéndolo con un 15% el de 45-49 y con un 11% el de 35-39, en el intervalo de 55-59 con un 10% enseguida están dos con un 9% el de 50-54 y 60-64, después tenemos el de 25-29 con solo el 7% siguiendo tres intervalos de 5% cada uno siendo 20-24, 30-34 y 65-69 quedando los dos extremos, el de 70-74 con el 3% y el 15-19 con 1%.

5.6.1.4.- AREA DE TRANSPORTE.- De acuerdo a los cuestionarios aplicados el que tuvo mayor intervalo de frecuencia lo encontramos en el de 40-44, dando un porcentaje del 17% enseguida encontramos el de 15% correspondiente al intervalo 50-54 siguiendo el 13% que corresponde a los intervalos 25-29 y 45-49, posteriormente el 11% que se refiere al intervalo 35-39, después el porcentaje del 9% que corresponde a los intervalos 20-24, 30-34 y 55-59 finalmente tenemos los porcentajes del 3% de los intervalos 60-64 y 65-69.

5.6.1.5.- AREA DE VARIOS.- En esta área encontramos que el porcentaje de mayor frecuencia corresponde al intervalo 20-24 teniendo un 30%, siguiendo los intervalos 25-29 y 35-39 que significa el 21%, finalmente los intervalos 30-34, 40-44, 45-49 y 50-54 dando el 7% en cada uno de éstos.

5.6.1.6 INTERPRETACION DE EDAD EN LAS DIFERENTES AREAS

ADMINISTRACION

Como vemos dentro de esta área el personal que elabora ahí es relativamente joven, ya que el promedio más alto es el que ocupa el intervalo de 25-29 años y ocupando solamente un 7, los intervalos de más de 60 años. Esta situación en un momento dado puede repercutir en beneficio de la cooperativa, ya que, a pesar de tener poca experiencia es un personal con nuevas ideas y con deseos de superación.

CAMPO

En esta área impera una edad más elevada que en el área anterior, ya que aquí existen con más frecuencia edades como en los intervalos 55-59 y 60-64.

FABRICA

Como vemos en esta área es la única en donde encontramos los dos extremos de intervalos, y la que predomina es el de 40-44 siguiéndole 45-49, significando esto que el promedio es alto, y por lo tanto es más grande el personal que en las dos áreas anteriores.

TRANSPORTE

En esta área de transporte, la edades promedio que predominan las encontramos en el intervalo 40-44, que significa una edad promedio regular, ya que el porcentaje es del 17% no habiendo mucha diferencia en los más próximos como son los del intervalo 50-54 significando un porciento del 15%.

VARIOS

Dentro de esta área y haciendo un estudio comparativo con relación al área de administración, podemos deducir que el intervalo de edades oscila entre 20-24 y 25-29, que son más jóvenes con referencia a las de más edades de las otras áreas, y muy semejantes a la de administración.

5.6.1.7 CONCLUSIONES:

Analizando en forma global lo anterior deducimos que el índice más alto de edades promedio en el ingenio las encontramos en los intervalos los 40-44, 35-39 y 45-49, correspondientes a los porcentajes del 17%, 13% y 12%, los demás intervalos junto con los porcentajes, vemos que son irregulares de acuerdo a que no están definidas las edades.

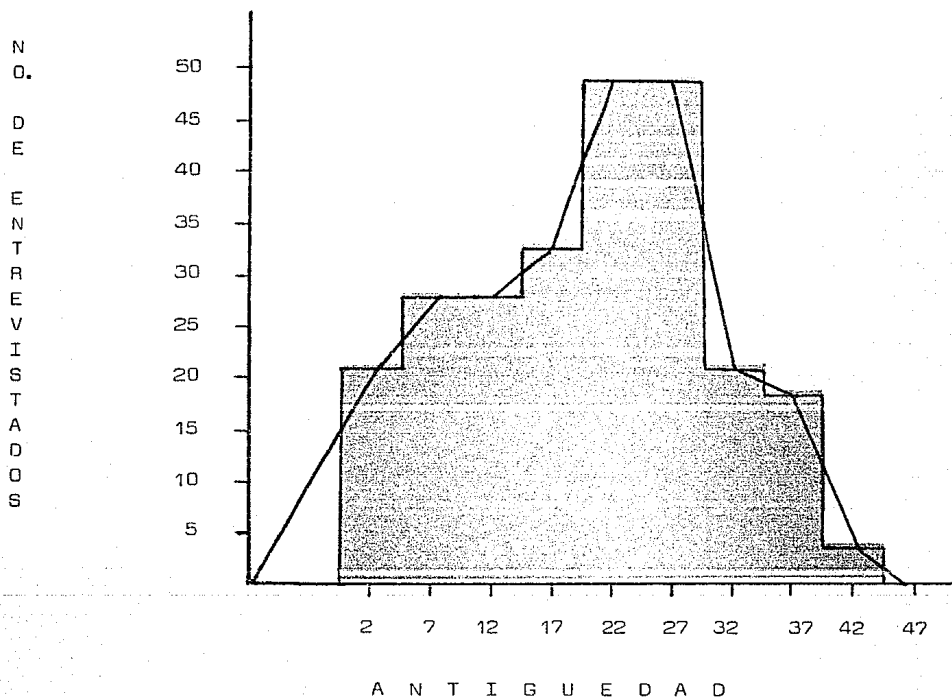
5.6.2. OBJETIVO DE LA PREGUNTA.

Conocer cuales son los intervalos de antigüedad de los trabajadores en las diferentes áreas con que cuenta la Cooperativa.

Pregunta ; QUE ANTIGÜEDAD TIENE EN EL INGENIO DE ZACATEPEC ?

INTERVALO	F R E C U E N C I A					TOTAL
	ADMON	CAMPO	FABRICA	TRANSPORTES	VARIOS	
0 - 4	3	2	11	3	2	21
5 - 9	2	2	10	7	6	27
10 - 14	4	2	9	10	2	27
15 - 19		3	18	11	1	33
20 - 24	3	1	31	12	2	49
25 - 29	1	2	32	13	1	49
30 - 34	1	1	13	6		21
35 - 39		1	15	3		19
40 - 44			4			4
TOTAL	14	14	143	65	14	250

GRAFICA Y ANALISIS DEL ENCABEZADO



ANTIGUEDAD.

2.1 Area de Administración.- De los cuestionarios aplicados en esta área obtuvimos los siguientes resultados: un 29% esta laborando en el Ingenio con una antigüedad de 10 a 14 años, un 21% los intervalos de - 0 a 14 y de 20 a 24 años, el 5% de 5 a 9 y con 7% los de 25 a 29 y - de 30 a 34.

5.6.2.2 AREA DE CAMPO.- El intervalo más alto lo ocupa el 15-19 con un 21%, un 15% los de 10-14 y 25-29 después con un 14% de 0-4 y de 5-9 y con un 7% en los intervalos 22-24, 30-34, 35-39.

5.6.2.3 AREA DE FABRICA.- De los 143 cuestionarios aplicados, tenemos un 22% que corresponde a los intervalos 20-24, 25-29, con un 13% de 15-19, un 10% el intervalo 35-39, un 9% del 30-34, con 8% el de 0-4, un 7% el de 5-9, un 6% del 10-14 y por último un 3% por el intervalo de 40-44.

5.6.2.4 AREA DE TRANSPORTE.- El 20% corresponde el intervalo 25-29 el 18% del intervalo 20-24, 17% el de 15-19 con el 15% el de 10-14 un 11% el intervalo de 5-9 con un 9% el de 30-34 y por último con un 5% el de 0-4 y de 35-39.

5.6.2.5

VARIOS

Area de varios
porcentajes

Intervalo

44%

5-9

14%

0-4 y 10-14, 20-24

7%

15-19 y de 25-29

5.6.2.6

INTERPRETACION EN LAS DIFERENTES AREAS Y GLOBAL DE ANTIGUEDAD.

ADMINISTRACION

Aquí vemos que la antigüedad más imperante es el intervalo de 10-14 años, indicando esto que en el área de administración, el personal tiene estabilidad en su empleo.

CAMPO

En esta área se observa que se tiene una distribución más uniforme en los diferentes intervalos.

FABRICA

Los intervalos 20-24, y 25-29 son los que ocupan los porcentajes más elevados, por lo tanto este personal goza de gran estabilidad, primas de antigüedad y otras prestaciones.

5.6.2.7

CONCLUSION: GENERAL ANTIGUEDAD:

De los 250 cuestionarios aplicados a las diferentes áreas se obtuvieron los siguientes porcentajes en los intervalos de antigüedad.

Porcentajes	Intervalos
9%	0-4
11%	5-9 y 10-14
13%	15-19
20%	20-24 y 25-29
8%	30-34
7%	35-39
2%	40-44

Concluimos que un 40% del total del personal se encuentra entre 20 y 29 años de antigüedad.

5.6.3

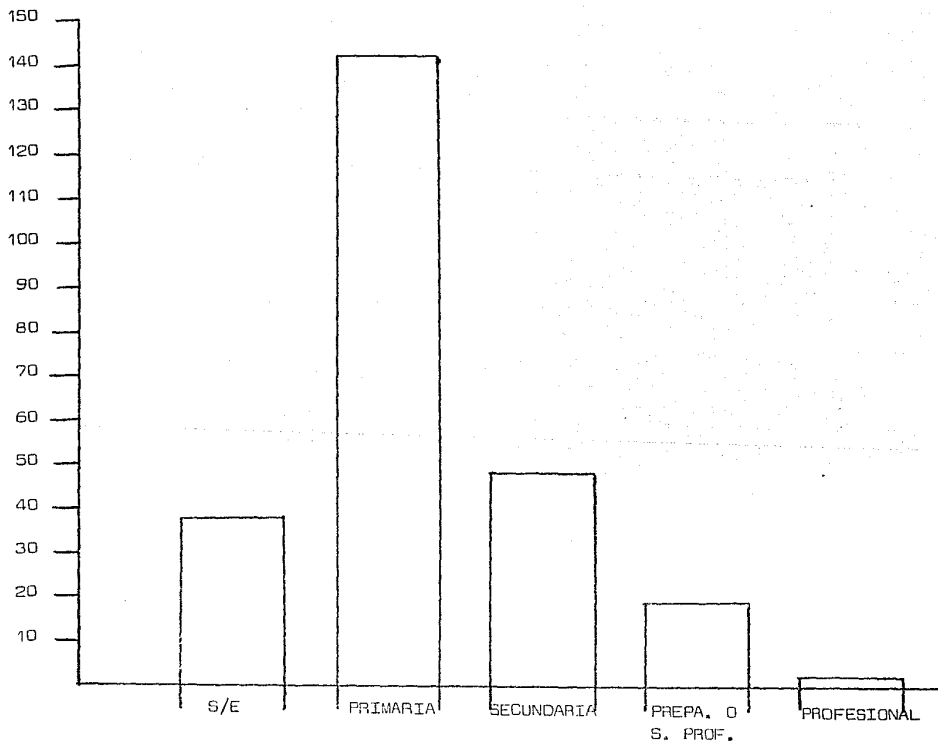
PROMEDIO DE ESCOLARIDAD (Gráfica y Análisis)

ESCOLARIDAD	ADMON.	CAMPO	FABRICA	TRANSPORTES	VARIOS	TOTAL
SIN ESTUDIO		4	18	15	1	36
PRIMARIA	3	9	76	47	8	143
SECUNDARIA	5	1	37	2	2	47
PREPA. O S. PROF.	5		10	1	3	19
PROFESIONAL	1		2			3
T O T A L	14	14	143	65	14	250

N
O.

D
E

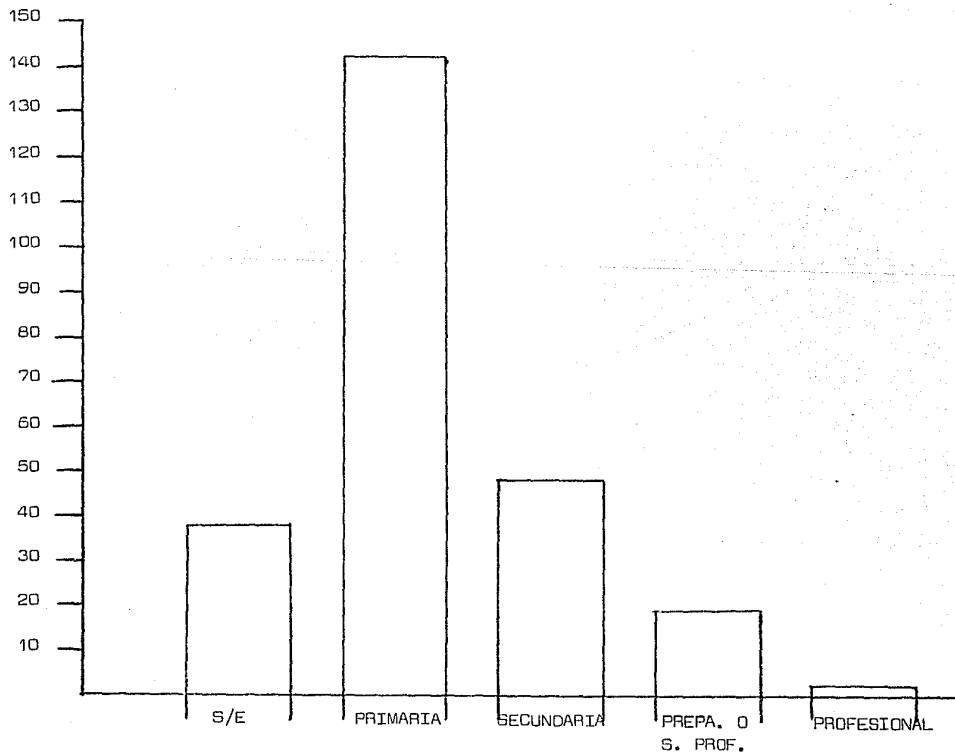
E
N
T
R
E
V
I
S
T
A
D
O
S



N
O.

D
E

E
N
T
R
E
V
I
S
T
A
D
O
S



ratoria" o "semi-profesional" y por último con un 1% el de "profesional". Por lo tanto encontramos que es mínimo y deficiente la preparación existente en la fábrica.

5.6.3.4 AREA DE TRANSPORTES.- Aquí aplicamos un total de 65 cuestionarios con los siguientes resultados:

"Sin estudios" con un 23%, en "primaria" con un 72%, "secundaria" 3% y "preparatoria" o "semi-profesional" con un 2%. Concluimos que el predominante en esta Area es el de "primaria" y lógicamente también no se detectó índice alguno en "profesional".

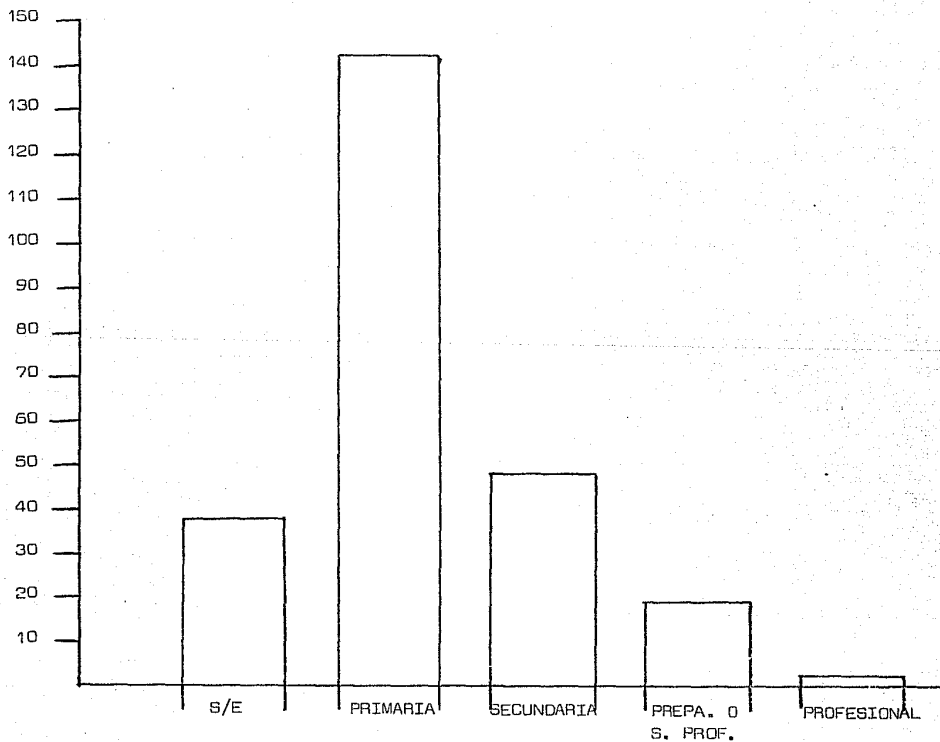
5.6.3.5 AREA DE VARIOS.- En esta área compuesta por diversas subáreas y actividades, detectamos también variedad y diversidad en la escolaridad. En el intervalo de "sin estudio" se obtuvo un 7%, en el de "primaria" un 57%, en el de "secundaria" tenemos un 14% y por último el de "preparatoria" o "semi-profesional" con un 22%.

Concluimos que prevalece el nivel "primaria" y en menor grado el de "preparatoria" o "semi-profesional". Tampoco se detectó ningún índice en el nivel "profesional".

N
D.

D
E

E
N
T
R
E
V
I
S
T
A
D
O
S



ESCOLARIDAD

5.6.3.1

AREA DE ADMINISTRACION.- Del total de 14 cuestionarios aplicados, es esta área; detectamos que en los intervalos de escolaridad "secundaria", "preparatoria" y semi-profesional", existe un 35% para cada intervalo; siguiendo los estudios primarios con un 21% y por último con estudio de "profesional" un 7%. Por lo tanto concluimos que es buena la preparación en el Area Administrativa y como era de esperarse el intervalo de "sin estudios"; no se detectó ningún caso.

5.6.3.2

AREA DE CAMPO.- En esta área se aplicaron también 14 cuestionarios detectando que el 64% -el porcentaje mayor- lo encontramos con nivel de estudios de "primaria"; seguidamente vemos que el intervalo de "sin estudios" le sigue en porcentaje con un 29% y finalmente encontramos un 7% en el intervalo de "secundaria".

Dado lo anterior concluimos que en esta área predomina el nivel de escolaridad "primaria", siguiéndole en menor grado "sin estudios" y en un mínimo porcentaje -7%- el nivel de "secundaria". También como es lógico suponer, no se detectó ninguna persona con nivel de estudios "preparatoria" o "semi-profesional" y mucho menos el de "profesional".

5.6.3.3

AREA DE FABRICA.- En esta área fue donde mayor número de cuestionarios se aplicaron -143-, detectando los siguientes porcentajes:

En el intervalo de "primaria" fue donde se detectó un porcentaje mayor -53%-, le sigue el de "secundaria" con un 26%, posteriormente vemos el de "sin estudios" con 13%, siguiéndole con un 7% el de "prepa-

ratoria" o "semi-profesional" y por último con un 1% el de "profesional". Por lo tanto encontramos que es mínimo y deficiente la preparación existente en la fábrica.

5.6.3.4 AREA DE TRANSPORTES.- Aquí aplicamos un total de 65 cuestionarios con los siguientes resultados:

"Sin estudios" con un 23%, en "primaria" con un 72%, "secundaria" 3% y "preparatoria" o "semi-profesional" con un 2%. Concluimos que el predominante en esta Area es el de "primaria" y lógicamente -también- no se detectó índice alguno en "profesional".

5.6.3.5 AREA DE VARIOS.- En esta área compuesta por diversas subáreas y actividades, detectamos también variedad y diversidad en la escolaridad. En el intervalo de "sin estudio" se obtuvo un 7%, en el de "primaria" un 57%, en el de "secundaria" tenemos un 14% y por último el de "preparatoria" o "semi-profesional" con un 22%.

Concluimos que prevalece el nivel "primaria" y en menor grado el de "preparatoria" o "semi-profesional". Tampoco se detectó ningún índice en el nivel "profesional".

E S C O L A R I D A D

5.6.3.6 CONCLUSION GENERAL:

En todas las áreas abarcadas (5) también se aplicó un total de 280 cuestionarios que arrojaron los siguientes resultados:

En el intervalo de "sin estudio" encontramos un 15%, en el de "primaria" fue un 57%, en el renglón de "secundaria" obtuvimos un 19%, en el de "preparatoria" o "semi-profesional" fue un 8% y finalmente de escolaridad "profesional" fue un 1%.

De manera que detectamos que el intervalo de escolaridad "primaria" es el predominante, en seguida encontramos el intervalo de "secundaria" y casi por igual el de "sin estudio"; posteriormente siguen los de "semi profesional" y "profesional". Por lo tanto el nivel predominante es el de estudios primarios y es bajo el "estudio profesional" y sin embargo es mayor a estos el de "sin estudios", lo cual debe ser combatido para que baje su índice o aún mejor para que desaparezca.

CAPITULO VI.

RESULTADOS

COMPROBACION DE HIPOTESIS.

6.1.1 Variable del Estudio

En nuestro estudio detectamos los 3 tipos de variables que se presentan en una investigación:

VARIABLE INDEPENDIENTE
VARIABLE DEPENDIENTE
VARIABLE INTERCURRENTE

La Variable Independiente es aquella que va a ser controlada por el investigador, en este caso el grupo de investigación. La Variable Dependiente es la que está constituida por los resultados y la Variable Intercurrente es aquella circunstancia que de acuerdo al marco teórico puede contar como variable en sí y es indirecta tanto en el control como el resultado obtenido.

Por lo tanto, en nuestra investigación, la Variable Independiente es el contenido del cuestionario ya que al elaborarlo se consideró este elemento.

La Variable Dependiente es el resultado obtenido en nuestro cuestionario, o sea, que nosotros no influimos en el entrevistado, ya que éste contestó a su libre albedrío.

Por último, la Variable Intercurrente la detectamos en la circunstancia de que en el tiempo en que se aplicó el cuestionario y se recabó toda la información obtenida, la situación en el Ingenio era poco propicia ya que el cambio de Mesa Directiva y la votación para la misma, fueron situaciones que no podemos determinar hasta que punto influyeron en nuestros resultados.

COMPROBACION DE HIPOTESIS

6.1.2 Cooperativa y Sindicato

El Ingenio Emiliano Zapata desde su constitución como Sociedad Cooperativa (1938) a la fecha, sigue funcionando legalmente como tal; sin embargo se ha ido desvaneciendo el concepto de lo que es una Cooperativa, y fundamentalmente de los principios que le dieron origen. Resulta difícil determinar las causas que propiciaron tal situación, ya que su origen se debió por decreto del Gobierno Federal y es éste quien nombra directamente los representantes legales y son éstos, quienes no han sabido continuar dentro de los conceptos antes mencionados, olvidándose de la función social, como se vió en la interpretación a nivel ejecutivo.

La postura del trabajador sobre este concepto de acuerdo a los resultados obtenidos: Continúan en la creencia que la Cooperativa es un organismo de mejoramiento social y económico de los socios que la integran, a pesar de que en la práctica, los lineamientos que determinan esta sociedad no se llevan a cabo. Y ante la ignorancia de los propios trabajadores para hacer cumplir dichos lineamientos, admitieron al sindicato como un recurso para hacer valer los derechos a que son merecedores.

Con esto se presenta la siguiente anomalía, dentro de las sociedades cooperativas y de acuerdo a su reglamento, no debe existir en su seno un sindicato como el que funciona en el ingenio.

Esto ha dado como resultado, en determinados momentos, fricciones de tipo administrativo-legal.

Por lo anterior, en el tema de Cooperativa y Sindicato, quedan comprobadas las siguientes hipótesis:

1.- Si existe Cooperativa.

2.- El Sindicato se originó por acuerdo de los cooperativistas como apoyo a la organización.

3.- Con la implantación del Sindicato funciona mejor esta Organización.

4.- Las condiciones de trabajo en el Ingenio han mejorado debido a la existencia del Sindicato.

ORGANIZACION

En relación al tema de Organización que se tocó a nivel ejecutivo y también enriquecido por nuestra observación directa en el Ingenio; encontramos que en forma teórica la Cooperativa está estructurada con bases en la administración así como la implantación del proceso administrativo, pero en forma práctica desgraciadamente todo lo anterior sólo existe en el primer nivel jerárquico del Ingenio y como ya se dijo, sólo es teórico ya que el ejecutivo de los siguientes niveles desconoce por completo todo lo expuesto.

También se detectó que el Ingenio Emiliano Zapata ha mejorado con la implantación de la administración, ya que aunque teórica si ha traído beneficio, por lo cual se comprueban nuestras siguientes hipótesis:

- 1.- La Organización del Ingenio Emiliano Zapata está debidamente estructurada con bases en la Administración.
- 2.- El proceso administrativo actual funciona aunque no adecuadamente.
- 3.- La aplicación de la administración en general ha impulsado y mejorado el desarrollo del Ingenio.

6.1.4

SELECCION

Dada la confirmación de nuestra hipótesis planteada, y en base a la interpretación a nivel ejecutivo, como trabajador, no existe la selección de personal en el Ingenio Emiliano Zapata.

SUELDOS

A nivel ejecutivo los encuestados, conocen las deducciones que sufre su sueldo, así como también los sobresueldos que recibe.

A nivel trabajador la mayoría de los encuestados, desconocen las diferentes deducciones que se le hacen a su sueldo a pesar de que nos concretamos únicamente a solicitar información respecto a aquellas que estipula la Ley. Así mismo, desconocen los diferentes sobresueldos que existen en el Ingerio.

Por lo antes mencionado, existe una falta de comunicación por parte de la dirección hacia los trabajadores, para que éstos se enteren de cuales son las deducciones a los sueldos y a que se destinen éstas.

Además de que el propio trabajador no tiene ningún interés por saber cuales son las deducciones a que por Ley está sujeto. Por lo tanto se comprueban nuestras siguientes hipótesis:

- 1.- El trabajador no conoce las deducciones que se le hacen en su sueldo.
- 2.- El trabajador desconoce los sobresueldos que recibe.
- 3.- El ejecutivo no conoce las deducciones que se le hacen en su sueldo, al trabajador.
- 4.- El ejecutivo desconoce los sobresueldos que recibe el trabajador.

Es notorio el caso de que en el nivel ejecutivo se desconocen las prestaciones del trabajador, cosa ilógica y negativa.

A nivel trabajador, la mayoría conoce las prestaciones a que tienen derecho ya sea durante el período de la zafra y al término de ésta.

Por lo siguiente, las hipótesis comprobadas son:

- 1.- Existen prestaciones en el Ingenio Emiliano Zapata.
- 2.- Las prestaciones para los trabajadores son las mismas al término de la zafra.

Dentro de la Cooperativa no existe la capacitación en forma programada, para los niveles de ejecutivo y trabajador.

Sin embargo, existe la siguiente anomalía: A nivel ejecutivo se da una preparación previa a éstos, así como a los empleados de confianza para desempeñar las funciones del puesto que va a ocupar.

A nivel trabajador los pocos cursos que se han dado, no han cubierto las necesidades de los puestos ocupados por éstos. Por lo que consideramos que no existe capacitación a nivel de ejecutivos y trabajador, con lo cual se confirman nuestras hipótesis.

1.- No existe capacitación programada.

2.- No se capacita a todos los niveles.

PROMOCION

En la Cooperativa Zacatepec existe la promoción pero ésta se da en diferentes circunstancias como lo veremos enseguida.

A nivel ejecutivo ésta es mínima en virtud de que al estar ocupando un puesto de funciones administrativas resulta ilógico que sufran constantes promociones, lo que vendría a representar un caos cuando éstos dejaran de ocupar el puesto que han venido desarrollando.

A nivel trabajador la promoción se da con mayor frecuencia, las causas que nosotros encontramos en orden de importancia y de acuerdo a la opinión de los encuestados, la promoción se basa en su mayoría por favoritismo, parentesco, antigüedad (escalafón), incluso por motivos políticos internos.

Ahora bien los promocionados reciben un incentivo de tipo económico que a su modo de ver no satisface las necesidades del personal a estos dos niveles.

Comprobándose las siguientes hipótesis:

- 1.- Existe promoción
- 2.- Las promociones no tienen políticas que las norman.
- 3.- No existen programas para efectuar las promociones.

SUGERENCIAS.

6.2 SUGERENCIAS

6.2.1. Cooperativa

- A) Que los administradores del Ingenio, nombrados por decreto presidencial observan los lineamientos y principios de lo que es una Sociedad Cooperativa para que ésta funcione como tal.
- B) Los socios deberán pugnar por incrementar sus certificados de aportación.
- C) Que el Departamento de Previsión Social funcione como tal, ya que notamos que dentro del Ingenio Zacatepec no existen medidas en este sentido para el trabajador; éstos carecen de ropa para el trabajo, botas protectoras, cascos de seguridad, mascarillas, etc.
- D) Tomar las medidas pertinentes en lo que respecta a seguridad industrial ya que:
 - a) Las instalaciones cuentan con luz deficiente, existen lugares que se encuentran en pésimas condiciones por este factor.
 - b) No existen anuncios de previsión de accidentes en las diferentes áreas visitadas.
 - c) Como una medida de higiene los sanitarios debe ser arreglados.
 - d) Debe existir un comedor, al cual se dirijan los trabajadores a una determinada hora.

E) Reglamentar dentro de la Cooperativa los dos sectores principales de producción:

a) Los ejidatarios que constituyen el sector agrario, el cual aporta la materia prima.

b) Los obreros que forman la industria de extracción y transformación de la materia prima, ya que ambos requieren de diferentes implementos para su desempeño.

F) Que así como los sindicatos en las empresas privadas tiene representantes ante las cámaras, las cooperativas se reglamenten en éste sentido.

G) Ampliar las instalaciones de producción de los subproductos derivados de la caña de azúcar y de esta manera contar con todo^{EL} proceso de industrialización en la zona.

H) Para que se puedan dar los cursos de capacitación se requiere que la Cooperativa forme un Departamento encargado de impartir, evaluar y con ello ubicar al personal en el puesto idóneo. Con estos cursos se buscará mejorar la tecnología en la producción tanto en la industria extractiva como en la de transformación, ya que actualmente el Ingenio Zacatepec trabaja con una tecnología de 30 años de atraso; en tanto no se den cursos de capacitación, nuestro país seguirá dependiendo de las potencias extranjeras.

- I) A pesar de que la Cooperativa cuenta con manuales de organización teóricamente establecidos a partir de 1973; existen fallas en la implantación de los mismos debido a la carencia de conocimientos que tiene la mayoría de los ejecutivos, los cuales son personas que no son los idóneos para encargarse de llevar a ~~efecto~~ a la práctica dichos manuales, recomendamos lo siguiente:
- a) Reorganizar el Departamento de Personal de acuerdo a lo especificado en los manuales, lo cual dará por resultado la creación de oficinas que actualmente no existen, para que controlen las funciones específicas en cada área.
 - b) Informar a todo el personal de la reestructuración del Departamento de Recursos Humanos por medio de boletines, memorandos, periódico mural, con el propósito de que conozcan en un momento dado ~~de~~ las especificaciones a las cuales deban ajustarse y a qué persona dirigirse.

6.2.2. SINDICATO

- A) El Sindicato deberá delimitar su área de actividad, concretándose únicamente a proporcionar el apoyo legal al personal eventual en el Ingenio, de acuerdo como lo especifica el Artículo 62 de la Ley de Sociedades Cooperativas, en virtud de que actualmente descuida a los trabajadores cañeros, durante el período de zafra, controlando las prestaciones y beneficios a que son merecedores, tales como: Seguro Social, reglamentación de las horas de trabajo, indemnización, escuela

para hijos de cañeros, casa habitación y velar por el pago que se efectúe dentro de lo estipulado por la Ley.

Debemos hacer mención de la concesión dada por el Presidente de la República en el mes de octubre de 1975, en donde debía pagarse un excedente a los cañeros por el grado de zacaroza que tuviera la caña, concesión que según parece no fue pagada, nos basamos para dar esta información, en los datos tomados en el período ¹⁹⁷⁵ Excelsior de fecha 17-VIII-76, en donde se informó que, se presentaron a las oficinas (los cortadores de caña) de la Comisión Nacional de la Industria Azucarera, para pedir que les fuera liquidado la zafra 1975/1976.

B) El Sindicato deberá de observar los lineamientos de su creación para:

- a) Que proporcione a la Cooperativa el personal requerido, de acuerdo con los requisitos señalados por la misma.
- b) Proporcionar únicamente en los casos que lo amerite, asesoría al personal que labora dentro del Ingenio y que es sindicalizado.
- c) Que trabaje de común acuerdo con los objetivos de la Cooperativa, sin que por esto se haga a un lado los intereses de sus agremiados.
- d) Obtener que las condiciones de trabajo sean las adecuadas y se mantengan dentro de las medidas de seguridad necesarias, que el propio lugar amerite.

- e) Que el Sindicato busque y logre que los trabajadores eventuales, sean incorporados en forma definitiva a la Cooperativa y con ello se les de la seguridad de poder contar con un trabajo seguro para el bienestar familiar.
- f) Que se promueva la productividad del trabajador sindicalizado para crear más fuentes de trabajo en bien de sus agremiados.

6.2.3

SELECCION

1.- Que se establezca dentro de la Cooperativa una vez reorganizado el Departamento de Recursos Humanos, la selección del personal que desee ingresar a éste, observando el siguiente procedimiento:

- a) Llevar a cabo una entrevista para recabar datos y a su vez interpretar la actitud del entrevistado.
- b) Dotar de una solicitud de trabajo en donde se contengan los datos generales del solicitante.
- c) Realizar las diferentes pruebas o exámenes de admisión según las necesidades del puesto vacante (Psicológicas, medicas, de conocimiento, aptitud, habilidad etc).
- d) Elaborar un manual de bienvenida en donde se les indique el funcionamiento de la Cooperativa, así como la finalidad que se persigue en esta organización con su incorporación a la misma.

Conforme este procedimiento se podrá contar con el personal idóneo para las diferentes áreas que forman esta Cooperativa, en virtud de que la selección es una de las funciones importantes dentro del área de recursos humanos para organizar operativamente una empresa o institución.

6.2.4

CAPACITACION

1.- Que la capacitación sea en forma programada, es decir que tanto al principio como al final se evalúe, la forma de llevarla a ca-

bo, así como los resultados obtenidos.

- 2.- Que los cursos de capacitación sean dados de acuerdo a las necesidades requeridas por las diferentes áreas con que cuenta el Ingenio de Zacatepec.
- 3.- Deberá de darse una capacitación previa al personal seleccionado de acuerdo a la asignación de deberes específicos, tanto a nivel ejecutivo como de trabajador. Para lograr complementar los conocimientos básicos que trae el personal seleccionado.
- 4.- Impartir cursos de perfeccionamiento con el fin de que el ejecutivo y el trabajador se mantengan actualizados, con los avances tecnológicos y profesionales, con lo cual se preparará para que adquiera nuevas responsabilidades.

6.2.5

SUELDOS

- 1.- Consideramos como obligación moral de la Cooperativa el hacer del conocimiento de todos los trabajadores, las diferentes deducciones a que están sujetos, con el único propósito de elevar su conocimiento al respecto y el trabajador no se sienta explotado, evitando con esto que resulte un elemento propicio para aquellas personas cuyo único propósito sea el de aprovechar la ignorancia de los mismos, para crear disturbios que repercuten tanto en la economía nacional como en lo personal de quienes se ven involucrados.

Reforzamos lo anterior, basándonos en la manifiesta inconformidad de los trabajadores respecto a la deducción que se le ha venido aplicando de tiempo atrás, cuyo fin según les han informado es para la construcción de un centro vacacional, al que tendrán derecho los trabajadores y familiares; pero el problema se agudiza cuando existen personas que se han encargado de manifestar a los trabajadores del Ingenio que es casi imposible que asistan a dicho centro, dado que se encuentra en el Estado de Jalisco y que debido a la lejanía no les consta que se este construyendo realmente.

Esta falta de comunicación, ha llegado al extremo de que los trabajadores dudan de que la Cooperativa observa las cuotas por el derecho al Seguro Social.

Suponen que por ser la Cooperativa de participación estatal y el Seguro Social un organismo que surgió por decreto del Gobierno, no tienen la obligación de pagar dicha cuota; cuando nosotros les explicamos la razón del por qué en sus comprobantes no aparece este descuento, les resultó incomprensible.

Existe un tabulador de sueldos que determina la UNPASA y el Sindicato Nacional de este ramo, considerando las categorías de los diferentes ingenios. En el Ingenio Emiliano Zapata, los sueldos que a los trabajadores les pagan obedecen a dicho tabulador totalmente.

Sugerimos que el Sindicato se dedique a reglamentar los sueldos de los trabajadores eventuales y que la Cooperativa reglamente el de los socios, ya que esto ha sido factor determinante en

las últimas movilizaciones que ^{se} ha suscitado en la Cooperativa.

6.2.6 PRESTACIONES

- 1.- El ejecutivo debe conocer perfectamente las prestaciones que otorga el Ingenio de Zocotepes, es ilógico y negativo para la misma Cooperativa que no conozcan dichas prestaciones.
- 2.- Se debe incrementar la información de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador por conducto de las autoridades correspondientes para abatir el índice de desconocimiento existente.
- 3.- Buscar en la medida de las posibilidades que se tiene la protección del trabajador eventual, por ejemplo: algunas prestaciones o todas las posibles y necesarias para el trabajador.
- 4.- Lograr de acuerdo a lo ya planeado dentro del Ingenio, la creación de nuevas fuentes de trabajo para su funcionamiento al término del período de la zafra para que con esto el trabajador no emigre a otros lugares o centros de trabajo y pierda el beneficio de seguir gozando de las prestaciones, esto redundará en beneficio mutuo de él, de la Cooperativa, del Ingenio, del Estado de Morelos y finalmente para el desarrollo económico de todo nuestro país.

6.2.7 PROMOCION

- 1.- Deben incrementar las promociones tanto en calidad como en cantidad, para abarcar a la mayoría de los trabajadores y al mismo tiempo para que estos lleguen alcanzar una satisfacción de reconocimiento que englobe la de capacidad, conocimiento, habilidad

y las de orden económico.

- 2.- La promoción debe estar reglamentada para su otorgamiento en bases administrativas y adecuadas al funcionamiento de la Cooperativa; se debe otorgar al trabajador en base a una calificación impersonal, olvidándose por completo las distinciones de favoritismo, parentesco, políticas y que la antigüedad sea uno de los factores para determinarla, pero no el único o fundamental.
- 3.- La promoción deberá ser una recompensa a todas aquellas personas que se esfuercen por aumentar sus conocimientos o habilidades con lo cual se obtendrá una mayor productividad.
- 4.- Se recomienda establecer un sistema de promociones con las siguientes características.
 - a) Deberá basarse en políticas y programas bien definidos.
 - b) Las vacantes deberán llenarse en condiciones normales con las personas que ocupan dentro de una misma categoría los puestos inmediatamente inferiores.
 - d) Realizar una prueba más amplia con elementos ajenos a la empresa, lo cual traerá como consecuencia nuevos elementos que vigoricen a la organización.
 - e) El caso de excepción sería para los altos cargos o para niveles profesionales en donde no existe este tipo de concurso, sino que se toma en cuenta las capacidades y experiencias ad-

ministrativas o técnicas, etc.

f) La decisión final acerca de quienes deben ser promovidos, será .responsabilidad de la autoridad respectiva.

CONCLUSIONES.

CONCLUSIONES:

Toda organización que establece el gobierno, tiene como objetivo principal crear fuentes de trabajo para disminuir el grado tan elevado de desempleo. Trata a través de las organizaciones que promueve incorporar paulatinamente a éstas, los sectores marginados.

Muchas organizaciones creadas por el gobierno pierden constantemente su objetivo específico. Fundamentalmente porque las personas que llegan a ocupar la dirección de las mismas no se preocupan por elaborar planes de trabajo para incrementar la productividad de las mismas que permita aumentar las necesarias fuentes de trabajo demandadas por los sectores marginados de la vida económicamente activa. Estas personas nominadas para dichos cargos, los consideran como un favor meramente político y piensan que sus actividades al frente de estas organizaciones deben estar encaminadas a fortalecer única y exclusivamente su fuerza política.

Cuando los directores de estas empresas, creadas por el gobierno, dejan de tener por convicción que deben trabajar para hacerlas más productivas, transmiten al personal procedimientos para realizar sus actividades en forma empírica en vista de que sus objetivos se alejan de utilizar una adecuada administración; para preocuparse únicamente por aspectos meramente personales que descapitalizan y empobrecen la óptima productividad de los recursos que tienen asignados para lograr su buen funcionamiento.

Nuestra investigación nos ha determinado que las fallas administrativas que existen en relación a la administración del Ingenio Emiliano Zapata, en lo general y de los Recursos Humanos en lo particular, se

deben principalmente a que los trabajadores (directores, empleados, obreros, líderes) se apoyen en ciertas ideologías sociales más que en estructuras administrativas; y crean conflictos de organización, coordinación, ejecución, planeación y control que al fin de cuentas repercuten en detener el progreso del país y lo que es peor, alimentar el resentimiento de los trabajadores hacia el tipo de organizaciones gubernamentales.

Otras veces estas mismas situaciones sirven para que dichos dirigentes o líderes, tratando de engañar a los trabajadores y de perjudicar las estructuras organizacionales del Estado, jueguen con los intereses y motivaciones del trabajador para obtener cargos o reconocimientos públicos. Fomentando con esto que la comunidad nacional critique a la ligera, apoyada en ciertos aspectos, la inutilidad de los organismos creados por el Estado.

Nosotros como futuros profesionistas de la carrera de Licenciado en Administración, hemos detectado en la Cooperativa Emiliano Zapata, que las empresas u organismos del Estado tienen una función social que cubrir; pero que esta se realizará en condiciones más óptimas siempre y cuando los objetivos de esta Cooperativa se hagan realidad; a través de una adecuada administración para reivindicar el fin de su constitución, dando lo que les pertenece a los campesinos y obreros de esa comunidad por medio de un justo trato y una distribución equitativa de los rendimientos para lograr la óptima productividad con su esfuerzo y cooperación.

Por esto, esta investigación presenta a la consideración de todas aquellas personas involucradas en la administración de organismos del Estado, las características del concepto que tienen sus propios traba-

jadores (Ejecutivos, obreros, empleados, líderes) de las organizaciones de este tipo, sobre todo hacia las personas (Estados) que crean y dirigen dichas organizaciones.

Al mismo tiempo presenta una serie de sugerencias que consideramos importantes tomar en cuenta si se desea nuestro desarrollo equilibrado, en bien del País, sin dejar de prestar el beneficio social a la comunidad que ésta demanda.

CONCLUSION

EL CONCEPTO DE SERVICIO NO CON QUE SE HA REALIZADO ESTE TRABAJO PRE-
TENDIENDO COMUNICAR LAS GRANDES NECESIDADES DE APOYO TECNICO QUE TIE-
NE LA PROVINCIA Y LA IMPORTANCIA QUE NOS REPRESENTA COMO CAMPO DE AC-
CION A LOS LICENCIADOS EN ADMINISTRACION, ES DONDE SE DEBE CANALIZAR
PRIMORDIALMENTE LAS INQUIETUDES Y CONOCIMIENTOS DEL PROFESIONISTA QUE
NADE CON MENTALIDAD CAMBTANTE, REAL Y ADECUADA A LA EPOCA EN QUE VI-
VE.

SERA RESPONSABILIDAD DEL ESTADO Y DEL ESPIRITU DE SERVICIO Y ETICA
PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR LA SUPERACION DE ESAS NECESIDADES EXIS-
TENTES Y DEL MEJOR APROVECHAMIENTO DE LOS ESCASOS RECURSOS.

REFERENCIAS

- 1.- Administración de Recursos Humanos
Fernando Arias Galicia
Editorial Trillas
- 2.- Administración de Sueldos
Reyes Ponco
Editorial Trillas
- 3.- Auditoría Administrativa
William P. Leonard
Editorial Diana
- 4.- Introducción a la Técnica de Investigación en Ciencias de la
Administración y del Comportamiento.
Fernando Arias Galicia
Editorial Trillas
- 5.- Introducción al Estudio del Cooperativismo
Rosendo Reyes Coria
Editorial Mexicana
- 6.- Introducción al Estudio de la Teoría Administrativa
Wilburg Jiménez Castro
Editorial Fondo de Cultura Económica

7.- La Cooperativa y la Asistencia Social

Pierr Richard

8.- Ley de Sociedades Cooperativas

Editorial Porrúa, S. A.

9.- Manual de Estadística

Basilio Giardina

Editorial Continental

10.- Manuel Azucarero

1975

UMPAZA

11.- Nueva Ley Federal del Trabajo

Alberto Trueba Urbina

Jorge Trueba Urbina

Editorial Porrúa, S. A.

12.- Reglamento de la Ley de Sociedades Cooperativas

13.- Sistemas y Procedimientos

Víctor Lázaro

Editorial Diana

14.- Terminología Cooperativa

Emilio B. Bottini

Editorial Asociación Pro

15.- Derecho Mercantil

Arturo Puente G. F.

Octavio Calvo

10.- Derecho Mercantil Mexicano

Rafael de Pina Vara

