

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION



**PROBLEMATICA DE LA CAPACITACION EN LA EMPRESA
MEDIANA DEL DISTRITO FEDERAL**

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

**PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

**P R E S E N T A N
JORGE SANTOS TREJO
RAFAEL TORRES VILLAR
ROBERTO LARA RAMIREZ**

**DIRECTOR DEL SEMINARIO:
L. R. I. AMADO AGUIRRE EGUIARTE**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION	
CAPITULO I	
LA MEDIANA EMPRESA	
- CONCEPTO Y DEFINICION	1
- IMPORTANCIA Y CARACTERISTICAS	3
- ESTIMULOS E INCENTIVOS	4
CAPITULO II	
LA CAPACITACION	
- CONCEPTOS Y DEFINICIONES	18
- ASPECTO LEGAL	20
- ESTRUCTURA ORGANICA DE U.C.E.C.A.	23
- OBJETIVOS DE U.C.E.C.A.	27

CAPITULO III

DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

-	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	34
-	JUSTIFICACION	35
-	HIPOTESIS DE INVESTIGACION	36
-	IDENTIFICACION DE VARIABLES	36
-	DELIMITACION TEMPORAL Y ESPACIAL	37
-	DETERMINACION DE LA MUESTRA	37
-	INVESTIGACION DE CAMPO	41
-	PROCESO ELECTRONICO DE DATOS	48
-	ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	49

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

-	CONCLUSIONES	72
-	RECOMENDACIONES	73
-	ANEXOS	75
-	BIBLIOGRAFIA	87

INTRODUCCION

Ante el panorama que se observa en las empresas de nuestro país, el cual es manifestado por los empresarios y trabajadores. Hemos enfocado el compendio de nuestra investigación a un área tan sustancial como es la capacitación, en la mediana empresa.

Con la meta específica de conocer las causas por las que no se capacita al personal obrero, en la industria - mediana del refresco embotellado y los problemas que provoca para la empresa así como también la de aportar información para quienes dirigen grupos humanos y en general - para aquellas personas interesadas en el tema que nos ocupa.

Nuestra investigación se llevó a cabo de información obtenida en: libros, revistas, guías técnicas y documentos relacionados al estudio de la capacitación; así mismo basándonos en la técnica de cuestionarios dirigidos, obtuvimos los datos de las empresas relacionadas con el asunto en cuestión.

La importancia para el desarrollo técnico del país ha sido otro de los factores que nos motivaron para enriquecer lo actualmente plasmado de este tema tan vital para el mejoramiento de la productividad en cualquier ámbito.

El papel estratégico que tradicionalmente ha desempeñado la industria mediana en la generación de empleos, --- producción de artículos básicos, bienes de capital e impulso al desarrollo regional del país; ha despertado un gran interés, ya que ha logrado un buen papel.

Siguiendo los lineamientos del plan nacional de desarrollo industrial como: desconcentración y estímulos preferenciales, se estimula la creación y expansión de la industria a todos los niveles (micro, pequeña, mediana y grande); de esta manera se fortalece considerablemente la exportación de las manufacturas.

Indudablemente que en la industria mediana se fundamenta el futuro industrial de la nación. Las estadísticas muestran que dichas industrias son importantes no solo en cuanto a número se refiere, sino también en el contexto de la actividad económica.

Por su contribución a la generación de empleo, por el valor agregado de su producción, por el volumen de las materias primas que consume, así como la formación de su capital (que en su gran mayoría es de mexicanos) por la elasticidad de su producción en función de demanda y por el monto que aporta a la generación del producto interno bruto, la industria mediana es determinante para el desarrollo del país.

Por todos los aspectos señalados, puede afirmarse que la industria mediana tiene una importancia prioritaria dentro de la estrategia de desarrollo para el mejoramiento industrial, económico y social de México.

Siendo de vital naturaleza, nos permitimos presentar como corolario a los años de estudio en la Universidad Nacional Autónoma de México en la carrera de Administración. Este trabajo de investigación cuyo objetivo es esclarecer las causas que provocan la falta de capacitación al personal obrero en la Empresa Mediana del Distrito Federal .

Desarrollando una metodología de investigación basada en la técnica de cuestionarios, y analizando los recursos crediticios y de financiamiento de la industria mediana, llegaremos a conclusiones que permitirán tener una visión mas precisa sobre las posibilidades reales de estas empresas para capacitar a su personal obrero.

CAPITULO I

LA MEDIANA EMPRESA

- CONCEPTO

Hemos de iniciar nuestra investigación tomando el concepto de empresa como institución y como organización.

Como institución decimos que empresa es la acción ardua que se inicia con los esfuerzos sistemáticos y decididos a efecto de alcanzar una meta definida.

Para efectos del desarrollo de esta investigación, emplearemos en forma indistinta los términos de Industria y Empresa.

Industria:

Es el organismo que tiene como objetivo fundamental, la transformación de insumos (materias primas y/o materiales), para la obtención de un producto determinado.

Ejemplo: Muebles, artículos eléctricos, metálicos, textiles, refresco, vestido, etc....

Organización:

Es el término derivado del griego "Organón", que significa instrumento. Entendido éste por extensión como los elementos técnicos, materiales y humanos que integran una estructura organizativa para el desarrollo de actividades establecidas.

Entre los estudiosos de la Administración, se gestan varios conceptos de Empresa, algunos de los cuales enunciamos a continuación:

"Es el arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr un objetivo y una indicación de la autoridad con responsabilidad asignada a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas." 1)

"Es el método de distribución de la autoridad y de la responsabilidad, sirviendo para establecer canales prácticos de comunicación entre los grupos". 2)

Se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes, servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de aquella.

- DEFINICION DE EMPRESA MEDIANA

Empresa mediana es aquella entidad cuyo capital contable invertido es de seis a sesenta millones de pesos. Asimismo, el personal -- empleado va de sesenta a trescientos trabajadores; existen otros criterios de medición tales como: la inversión total en activos fijos, el monto de las ventas, el valor íntegro de su producción, etc. (Se observa en el cuadro 1).

- 1) George Terry.- Principios de la Administración, C.E.C.S.A., México, D.F., 1980, pág. 461
- 2) Peterson y Plouman.- Manufacturing Management Prentice Hall. New York, 1981, pág. 61

Para efectos de nuestra investigación se ha optado por el criterio de personal empleado, el cual está dirigido al mejor cumplimiento del tema que nos ocupa.

CUADRO N° 1

INVERSION TOTAL QUE LAS DIFERENCIA
(Miles de Pesos)

MICRO	Menos de 75
PEQUEÑA	de 76 a 5,000
MEDIANA	de 6,000 a 60,000
GRANDE	más de 60,000

Fuente: Fondo de garantía y fomento a la pequeña y mediana industria
(FOGAIN)

- IMPORTANCIA Y CARACTERISTICAS DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA.

La pequeña y mediana empresa, tienen indiscutiblemente un marcado relieve en el desarrollo de la vida económica, esto estriba quizás en primer término que los capitales invertidos tienen un carácter eminentemente nacional. Además de que son fuerzas altamente generadoras de empleos, ya que su coeficiente de inversión para crearlos es relativamente bajo en comparación con el de la gran empresa.

Tiene una participación considerable en la formación del producto interno bruto (PIB), y por ende en la formación del capital del sector industrial más importante como lo es el sector de la industria de la transformación.

Normalmente emplean recursos naturales y humanos de las regiones ó localidades donde se establecen para el desarrollo de sus operaciones. Son centros de formación de obreros calificados y especializados; tienen una especial flexibilidad para adaptarse a los cambios del mercado y de la producción con mayor facilidad que la gran empresa.

Pueden responder en un momento dado a sistemas ó líneas de producción en pequeña escala, así como a pedidos que se fabrican bajo demanda específica.

- ESTIMULOS E INCENTIVOS

Quién más se ha preocupado por una mayor promoción de la pequeña y mediana empresa, es el Gobierno Federal, estimulando su desarrollo mediante políticas económicas considerando la significación de éste tipo de empresas en el crecimiento del país.

Son estímulos de carácter fiscal la Ley del Impuesto sobre la Renta, que cede un tratamiento especial para los causantes menores, la Ley de Impuestos y Fomento en la Minería, que establece deducciones automáticas de impuestos de Producción y Exportación para los pequeños y medianos mineros, etc....

Para la fijación de montos y duración de las deducciones fiscales que los propios decretos establecen, se considera la importancia que tiene el desenvolvimiento de cada zona y se compensan sus desventajas relativas aumentando, las ayudas fiscales hasta los límites máximos en unos casos y dejándolos hasta los límites mínimos para otros.

Otro tipo de estímulos son los que se conceden tanto a empresas nuevas en el país, como a los que vienen a sustituir importaciones conocidas tradicionalmente en México como industrias necesarias.

Es condición que en cada caso para disfrutar de éstas exenciones fiscales, la mayor parte del capital sea mexicano. Y la razón de ésto, es de que el país obtenga ingresos fiscales para satisfacer demandas muy importantes de su población; por lo que no hubiera si do equitativo ni conveniente para la economía del país que se hiciera sacrificios de estos ingresos en beneficio de empresas que tuvieran la mayoría o la totalidad de su capital, integrado por in versiones extranjeras.

Los estímulos de carácter fiscal incluyen la exención de impuestos a la importación de maquinaria y equipo para las empresas nuevas en el país; comprenden las materias primas y componentes.

Tomando en consideración las estadísticas de Nacional Financiera, encontramos que el número de establecimientos industriales en el país, se compone en un 90% de pequeña y mediana empresa, mientras que sólo un 10% lo constituye la gran empresa.

El capital invertido en la industria de la transformación, para la pequeña y mediana empresa es de un 70% y para las demás, es solo de un 30%.

Del valor total de la producción en México en la pequeña y mediana empresa, se genera el 73% y en los demás el 27%.

El valor agregado en el total de la producción, corresponde a la pequeña y mediana empresa de un 76%, y a las demás empresas un 24%.

Los insumos incorporados en la producción nacional en lo que concierne a la pequeña y mediana empresa es de un 72%, para los demás del 28%.

Del valor de los activos fijos, corresponde a la pequeña y mediana empresa de un 62%, a las demás del 38%.

De la mano de obra empleada en toda la industria, la pequeña y mediana emplea el 83% y las demás empresas emplean el 17% restante.

Para generar una plaza nueva de empleo, la pequeña y mediana empresa requiere de \$ 13,500.00, la gran empresa utiliza un gasto de -- \$ 33,000.00 moneda nacional. 1)

Siendo de vital importancia para nuestro tema, damos a continuación los puntos más sobresalientes del programa de estímulos para la desconcentración territorial de las actividades industriales.

1) CENTRO PATRONAL DEL DISTRITO FEDERAL 1981.

En el curso de la última década, el país ha logrado importantes niveles en el ritmo de crecimiento económico.

La concentración regional de la industria en reducido número de ciudades, es uno de los factores que están impidiendo el desarrollo geográfico equilibrado del país.

Aporta casi el 50% de la industria manufacturera, ésta elevada concentración en un área que no representa ni el 5% de la superficie del país, está afectando notoriamente el desarrollo armónico del territorio nacional.

Lo anterior ha conducido a la necesidad de revisar los objetivos y funcionamientos del conjunto de estímulos con que se ha apoyado a la industria con el propósito de perfeccionarlos y darles un manejo global que permita hacer de ellos importantes factores de localización industrial.

Al reencauzar geográficamente la distribución de las actividades industriales, se estará en posibilidades de garantizar un desenvolvimiento equilibrado de todas las regiones del territorio nacional y una justa distribución de los beneficios del mismo entre toda la población.

Mediante este programa, conformará una política integral de estímulos fiscales, tarifarios, crediticios de infraestructura y equipamiento urbano a fin de promover la desconcentración territorial de las actividades industriales de la zona metropolitana de la Ciudad de México y apoyar el desarrollo regional e industrial en diversos puntos del territorio nacional.

Uno de los objetivos básicos es atenuar el grado de concentración industrial que se dá en la zona metropolitana de la Ciudad de México, el Plan Nacional de Desarrollo Industrial (P.N.D.I.) retoma este objetivo y lo hace suyo; fijándose una meta específica, que -- cumplir para 1982.

ESTIMULOS FINANCIEROS

1)

Los organismos que coadyuvan al desarrollo de la industria mediana, son en su mayoría fideicomisos creados por el Gobierno Federal con el objeto de fortalecer a la iniciativa privada en sus actividades de producción, a través del financiamiento, orientación y apoyo. Algunos de los organismos mencionados son los siguientes:

FIDEICOMISOS DEL BANCO DE MEXICO, S.A.

FONEI: FONDO DE EQUIPAMIENTO INDUSTRIAL

FCMEX: FONDO PARA EL FOMENTO DE LAS EXPORTACIONES DE PRODUCTOS MANUFACTURADOS.

FIDEICOMISOS DE NACIONAL FINANCIERA, S.A.

FOMIN: FONDO NACIONAL DE FOMENTO INDUSTRIAL

- 1) Análisis del Sistema Financiero Mexicano para el Desarrollo Urbano.- Editado por S.A.H.O.P., 1980.

FOGAIN: FONDO DE GARANTIA Y FOMENTO A LA INDUSTRIA MEDIANA Y PEQUEÑA

FIDEIN: FIDEICOMISO PARA EL ESTUDIO Y FOMENTO DE CONJUNTOS, PARQUES, CIUDADES INDUSTRIALES Y CENTROS COMERCIALES.

FONEI:

El Fondo de Equipamiento Industrial FONEI, es un fideicomiso establecido en el Banco de México por el Gobierno Federal, en Octubre de 1971.

Las actividades del FONEI, coadyuvan a elevar la productividad de la industria nacional, a fortalecer la balanza de pago del país y a orientar el otorgamiento de créditos con baja en la viabilidad de los proyectos de inversión. Para ello, mediante las instituciones y organizaciones auxiliares de crédito del país, otorga financiamiento para proyectos de inversión destinados a establecer, ampliar o modernizar empresas industriales ó de servicio, cuya producción, por su calidad y precio; pueda concurrir al mercado externo y/o sustituir importaciones eficientemente.

FOMEX:

Objetivos del fideicomiso; propiciar el aumento del empleo, el incremento del ingreso y el fortalecimiento de la balanza de pago, mediante el otorgamiento de crédito y/o garantía para la exportación de productos manufacturados y servicios, la sustitución de importaciones de bienes de capital y de servicios prestados por sus productores y la sustitución de importaciones de bienes de consumo y de servicios en las franjas fronterizas.

FOMIN:

Se destina a promover la creación de nueva capacidad productiva industrial, la ampliación o mejoramiento de la existente por medio de aportaciones temporales de capital social representadas por acciones comunes ó preferentes y de otros instrumentos que propician la formación de capital de riesgo en proporción, no mayor a una tercera parte del capital social; siempre que el capital contable sea cuando menos, igual a dicho capital social. El fondo alentará y apoyará principalmente el desarrollo de industrias medianas y pequeñas que no cuenten con medios económicos y técnicos para lograrlo.

El fondo será manejado por Nacional Financiera, S.A., de acuerdo con las presentes reglas y el contrato de fideicomiso celebrado entre el Gobierno Federal por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Nacional Financiera, S.A., en México, D.F., el 12 de abril de 1972.

El fondo estimulará la participación de instituciones privadas de crédito y de particulares en el capital social de algunas empresas constituidas ó por constituirse; con tal objeto el fondo podrá establecer un sistema de garantía para la compra de las acciones que hagan en dichas empresas, de acuerdo con las modalidades que sobre el particular el Comité Técnico, mediando la conformidad de la fiduciaria y la autorización del Gobierno Federal.

El patrimonio del fondo debe tener carácter revolvente y creciente, de acuerdo con las necesidades de apoyo. Nacional Financiera, S.A. solicitará nuevas aportaciones del Gobierno Federal en el momento en que el Comité Técnico del fondo juzgue oportuno para garantizar la continuidad de las operaciones.

FOGAIN:

Objetos del Fideicomiso; su objeto fundamental es atender las necesidades de crédito de los pequeños y medianos industriales.

Es administrado por Nacional Financiera, S.A., el fideicomiso fué creado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por encargo del Gobierno Federal, con objeto de atender las necesidades de crédito de los pequeños y medianos industriales, por conducto de la Banca Nacional, Privada y Mixta; especialmente Bancos de Depósito, Sociedades Financieras y Uniones de Crédito.

Servicios que presta el FOGAIN: otorga créditos de habilitación ó avío, por conducto de las instituciones y uniones de crédito autorizadas para operar en el país; con el objeto de que los industriales adquieran materias primas y materiales que requieren para la fabricación de sus productos, para que lleven a cabo el pago de las rayas o salarios del personal que utilicen en la producción y en general para capital de trabajo.

Concede por el mismo conducto, créditos refaccionarios para la compra o instalación de maquinaria y equipo.

Otorga asesoría técnica en materia financiera de producción y de organización administrativa y contable.

Garantiza a las instituciones y uniones de crédito, el pago de créditos que otorguen a la pequeña y mediana industria.

Promueve a nivel nacional proyectos de inversión en industrias me--dianas y pequeñas que posteriormente sean susceptibles de ser financiados por instituciones de crédito del país.

Promueve dentro de las condiciones que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la realización de programas crediticios especiales en beneficio de las industrias medianas y pequeñas del país.

Para los efectos de las operaciones del FOGAIN, quedan comprendidos en la clasificación de pequeños y medianos industriales:

Pequeña Industria con capital suscrito de 76 mil pesos a 5 millones de pesos.

Mediana Industria con capital de 6 hasta 60 millones de pesos.

Requisitos Generales para el otorgamiento de los créditos:

A) Los créditos se otorgan a la pequeña y mediana industria, entendiéndose por ésta, todas aquellas empresas que transformen materias primas en artículos terminados, cuyo capital contable no sea menor de: \$ 76,000.00 ni mayor de: \$ 60'000,000.00.

Para las industrias establecidas en la zona 1, el capital contable no debe ser menor de \$ 300,000.00

En créditos de habilitación o avfo, cuando la solicitud sea superior a \$ 1'000,000.00 será conveniente acompañar copia del estado de producción y proporcionar datos sobre los propósitos de la empresa.

En créditos refaccionarios cuando la solicitud sea superior a \$ 1'000,000.00 además de anexar el balance, el estado de pérdidas y ganancias y el estado de costo de producción, se deberá incluir un proyecto de ventas y resultados.

TERMINOS GENERALES DE LOS CREDITOS DEL FOGAIN

A) Los montos máximos de apoyo son los siguientes:

Para créditos de habilitación o avío hasta \$ 8'000,000.00 y para créditos refaccionarios hasta \$ 11'000,000.00 y para créditos hipotecarios industriales hasta \$ 9'000,000.00

El importe de los tres tipos de créditos combinados, cuando se concede a una misma empresa, no deberá exceder de \$ 24'000,000.00 (SAHOP 1980).

TASAS DE INTERES

De acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo Industrial, en lo que se refiere a la selectividad de las empresas industriales que deben apegarse a ciertas zonas prioritarias; los créditos que el FOGAIN otorgue, están sujetos a las siguientes bases de interés:

Zonas Economicas	INDUSTRIA PEQUEÑA	PRIORITARIA	INDUSTRIA MEDIANA (2)
	Tasa al Industrial	Tasa al Industrial	Tasa al Industrial
I A y B	14%	15%	18%
II	14%	17%	19%
III A (3) y B (4)	21%	22%	22%
RESTO DEL PAIS	17%	19%	21%

ZONIFICACION ECONOMICA DE LA REPUBLICA

ANEXO (A)

CONCENTRACION INDUSTRIAL.

Zona I, que comprende el Distrito Federal y los Municipios de Atizapán de Zaragoza Coacalco, Cuautitlán, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla, Tlaxiaco y Texcoco del Estado de México; los Municipios de Apodaca, Garza, General Escobedo Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de la Garza y Santa Catarina del Estado de Nuevo León y el Municipio de Guadalajara, del Estado de Jalisco.

RELATIVA CONCENTRACION INDUSTRIAL

Zona II, integrada por los municipios de Tlaquepaque y Zapopan del Estado de Jalisco, los municipios de Lerma y Toluca, del Estado de México; los municipios de Cuernavaca y Jintepec del Estado de Morelos; los municipios de Cuautlancingo Puebla y San Pedro Cholula del Estado de Puebla. Así como el municipio de la Ciudad de Querétaro.

ESCASA CONCENTRACION INDUSTRIAL:

Zona III, integrada por el resto del territorio nacional

1. Para los efectos de las operaciones del FOGAIN la pequeña empresa es aquella que cuenta con un capital contable entre 76 mil y 5 millones de pesos.

2. Se considera industria mediana, la que cuente con un capital con table mayor de 6 hasta 60 millones de pesos.
3. En zona IIIA, únicamente créditos de habilitación o avío a em-presas existentes, que sean productoras de bienes de capital y pro-ductos alimenticios.
4. En zona IIIB, únicamente créditos para las empresas existentes que desean ampliarse y financiar su capital de trabajo.

FIDEIN:

Objetos del fideicomiso; fomentar la industria y promover su locali-zación en forma que permita ubicarlas en las cercanías de los cen ---tros de población, de los centros de recursos naturales y de los puer-tos industriales.

Descentralizar la industria a través de un desarrollo regional equi--librado y propiciar un crecimiento urbano ordenado en los actuales --centros de población del país.

Evitar la contaminación ambiental mediante una adecuada integración de áreas habitacionales, industriales, comerciales, recreativas, asis-tenciales y educativas.

Agrupar a las industrias en conjuntos, parques y ciudades industriales

SERVICIOS QUE PRESTA FIDEIN:

- A) Otorga financiamientos para estimular la construcción de nuevos conjuntos industriales, centros comerciales y naves industriales, con opción de compra en diversas entidades de la república.

- B) Estimular la creación de pequeñas, medianas y grandes industrias así como la industrialización de productos agropecuarios.
- C) Promueve la participación de los Gobiernos y de las Asociaciones de Empresarios, así como de las empresas interesadas.
- D) Promueve en los conjuntos industriales, integrados principalmente por pequeñas y medianas industrias; tecnología, asesoramiento y financiamiento. Así como auxilio y servicios comunes.

También se ha hecho el estímulo promocional a través de decretos -- dividiendo al país en zonas, que establecen incentivos fiscales y crediticios para el establecimiento de industrias en las zonas de menor desarrollo relativo dentro del país.

A continuación mencionamos algunos incentivos para la industria mediana:

Es un objetivo central del Plan Global de Desarrollo equilibrar las estructuras de mercado. Se busca combatir las tendencias a la concentración oligopólica en las industrias más dinámicas y evitar simultáneamente la dispersión extrema de unidades productivas de tamaño reducido.

Por ello se da carácter prioritario a la mediana empresa.

La alta prioridad que se asigna al crecimiento y modernización de la mediana empresa, se basa además en otras consideraciones. En primer término, en su importancia relativa dentro del sector manufacturero; particularmente en ramas agroindustriales, productoras de bienes de consumo básico y en la industria metalmeccánica. En segundo lugar, en el amplio volumen de empleo que genera al utilizar

de manera intensiva la mano de obra contribuyendo eficazmente a su adiestramiento y a la difusión de habilidades administrativas; por último en que las empresas de tamaño reducido predominan fuera de los grandes centros urbanos, de esta manera su expansión reafirma las prioridades establecidas en materia sectorial, regional y de empleo; y su fomento promueve otros objetivos de desarrollo industrial.

La empresa mediana, tiene un papel importante que desempeñar. Posee capacidad propia para sustentar su crecimiento por su disposición para afrontar riesgos y por el considerable esfuerzo de ahorro e inversión que realiza. Sin embargo, es la más afectada por las fluctuaciones cíclicas de la demanda, debido entre otros factores a su menor acceso al financiamiento institucional.

Mencionaremos el artículo 6° del Plan Nacional de Desarrollo Urbano, por su relevante importancia en la industria nacional:

ARTICULO 6°

El ejecutivo federal estimulará por conducto de las dependencias y entidades competentes, a las empresas que realicen nuevas inversiones en las actividades industriales prioritarias, así como a la pequeña industria, mediante el otorgamiento de estímulos fiscales, créditos preferenciales, protección arancelaria, precios diferenciales de energéticos y productos petroquímicos básicos, tarifas preferenciales de servicios públicos y los demás estímulos al fomento industrial que según sus atribuciones, establecen las dependencias del ejecutivo federal.

FUENTE: Plan Nacional de Desarrollo Industrial
SEPAFIN 1979-1982

CAPITULO II

LA CAPACITACION

Uno de los elementos más sobresalientes, preeminentes y persistentes surgidos del desarrollo acelerado en la industria, es el representado por el trabajador.

Sus actividades personales y sociales influyen en la realización de su trabajo. Al mismo tiempo su trabajo influye en su vida personal y social de muchas y diversas formas. La satisfacción propia por sus logros, sus sentimientos individuales del placer derivados del trabajo organizado y creador y del cumplimiento a través de su tarea los objetivos de la organización que los emplea; así como los suyos propios, constituyen la mayor parte del propósito de sentirse realizado.

Actualmente el trabajador cuenta con el derecho a ser capacitado ó adiestrado en el trabajo que desempeña ó desempeñará (en caso de promociones o ascensos) con el objeto de que eleve su nivel de vida y productividad.

- CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Para efectos de la diferenciación, enunciamos el concepto de adiestramiento.

ADIESTRAMIENTO

Es la habilidad o destreza adquirida por regla general en el trabajo preponderantemente físico. Desde este punto de vista el adiestramiento se imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipo. 1)

CAPACITACION

En la empresa es un asunto de trascendencia, por tanto es un reto para la misma. El perfeccionamiento y superación del hombre como tal y en su carácter de trabajador, redundan en el bien de aquella y de la sociedad.

Lo anterior implica realizar diversas actividades canalizadas mediante programas formulados de común acuerdo por el patrón y los representantes del trabajador (si los hay) y aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; los cuales tienen un objetivo común y consiste en el desarrollo integral del hombre.

La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia el cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. 2)

Ya enfocados hacia la capacitación en la empresa, debemos señalar claramente que ésta se debe dar en la medida y dosis que el empleado el ejecutivo ó el funcionario la necesite. Y desde luego, haciendo hincapié en cada programa, en aquellos puntos necesarios y de trascendencia para el buen desempeño del puesto.

1) A. Siliceo - Capacitación y Desarrollo del Personal Editorial Limusa. México 1978.

2) IBIDEN

La capacitación representa un aspecto sobresaliente en la empresa, ya que su crecimiento es una fuerza existencial por ello, el desarrollo del personal debe ser planeado y encausado debidamente. De otra manera el crecimiento será malo y por tanto, nocivo para la persona y para la empresa.

Todo lo anterior implica un plan sistemático de capacitación que -- abarque a toda la empresa. Recuérdese que muchos de los problemas que padece una organización; sean técnicos o humanos, normalmente no se resuelven con la oportunidad y eficacia necesarias, a menos - que se esté capacitado.

Es preciso recordar que las empresas se encuentran dentro de un contexto social, por tanto legal; y son precisamente (éstos) los que determinan aquellas directrices de su actuación dentro del mercado y marco legal en el que se mueven.

- ASPECTO LEGAL

De acuerdo a las indicaciones anteriores, conviene mencionar que la capacitación en México en la actualidad es un derecho que tiene el trabajador por tanto, a continuación señalaremos los principales -- pasos dados por la Administración Pública Federal para el establecimiento del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, como parte del servicio nacional de empleo, con objetivos bien definidos por el Gobierno Mexicano.

En el primer informe de gobierno del Presidente Lic. José López Portillo, declara ... "Enviaré una iniciativa de reforma al Art. 123 de nuestra Carta Magna para elevar al rango constitucional, con el carácter de garantía social el derecho de los trabajadores a la Capacitación y Adiestramiento, herramienta que consideramos de gran eficacia para elevar sus niveles de vida y combatir la desocupación. 4)

Esta declaración hecha por el Sr. Presidente, era el primer paso de la elevación a Ley el Derecho a la capacitación y precisamente el 4 de octubre del mismo año (1977) envía una iniciativa de Ley al congreso de la unión.

Posteriormente el primer mandatario envía otra iniciativa al H. Congreso de la Unión, cuyo objeto era reformar la constitución cuyo texto era el siguiente: "... La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera ..." 5)

El objetivo de esta iniciativa de Ley, era federalizar la aplicación de las leyes de trabajo en diversos ramos industriales y actividades entre las cuales (hábese de leyes); se encuentra la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores entre otras.

- 4) López Portillo José Lic., 1er. Informe de Gobierno
Presidencia de la República, D.F., Sept. 1977
- 5) Revista Oficial de la CANACINTRA,
Febrero 1978.

El 9 de enero de 1978, se publica en el diario oficial de la federación el decreto que adiciona la fracción doce y reforma la fracción trece del apartado "A" del artículo 123 de nuestra constitución, mediante la cual da lugar a la creación de la Unidad Coordinadora del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento (UCECA).

Lo anterior era para consignar la obligación de las empresas de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Igualmente se publica en el Diario Oficial de la Federación, el decreto que reforma la fracción treinta y uno del mismo apartado y artículo. Para establecer entre otras cosas que es de competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones relacionadas con la capacitación y el adiestramiento contando para dicho efecto con el auxilio de las autoridades de los estados.

Con posterioridad, el ejecutivo federal envía otra iniciativa también con el mismo fin: Reformar disposiciones de la ley federal del trabajo; así el 8 de mayo de 1978, se publica en el Diario Oficial de la Federación, las bases para la designación de representantes de las organizaciones nacionales de trabajadores y patrones ante el consejo consultivo del empleo, Capacitación y Adiestramiento; el cual se instala (en cada estado) durante los días del 1º de mayo al 22 de julio del mismo año; integrado cada consejo por representantes del sector público de las organizaciones de trabajadores y de los patrones.

En este año (1978), se hicieron cambios radicales que tenían por objeto reformar la Ley Federal del Trabajo en todo lo concerniente al asunto de la capacitación y fué precisamente el día 28 de abril en el que se publica la reforma de los artículos 3º, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539; así des

de el 876 al 887 y el 891 inclusive de forma semejante, se agrega el capítulo IV título once de la misma ley, cuyo contenido se refiere al servicio nacional del empleo, la capacitación y adiestramiento.

- ESTRUCTURA ORGANICA DE U.C.E.C.A.

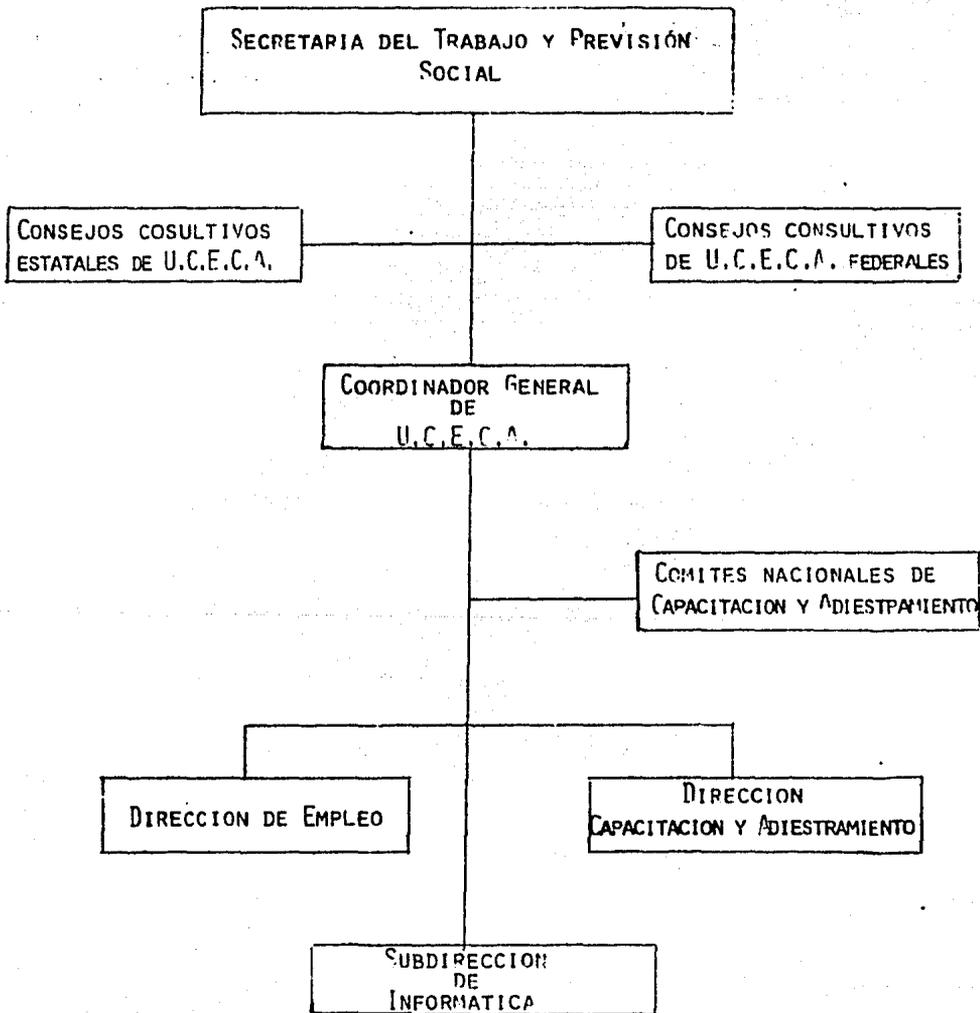
La forma en que se integra la U.C.E.C.A. está dada por la Ley Federal del trabajo, asimismo especificando el nivel de cada uno de sus organos 1)

SU ESTRUCTURA ES LA SIGUIENTE:

1. COORDINACION GENERAL
2. DIRECCION DE EMPLEO
3. DIRECCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
4. LOS DEMAS ORGANOS, TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS NECESARIOS PARA SU FUNCIONAMIENTO.

1) Diario Oficial (5 de julio de 1978)

ESTRUCTURA DEL NIVEL SUPERIOR



FUENTE: U.C.E.C.A.

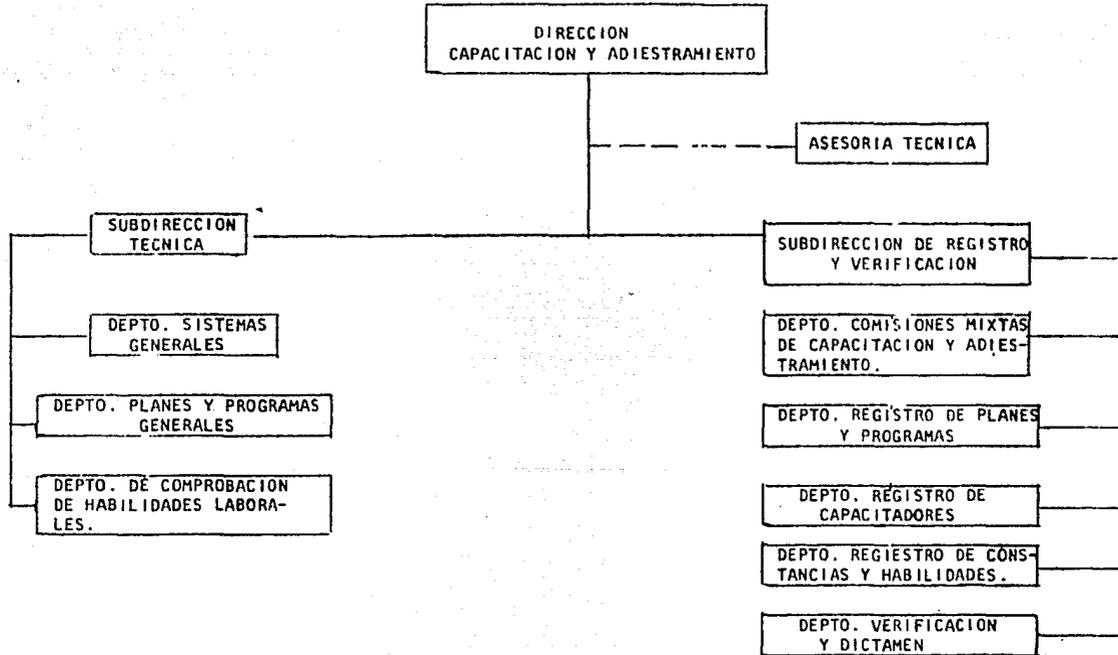
REQUISITOS PARA LOS DIRECTIVOS O FUNCIONARIOS

Tanto el coordinador general como los directores, deberán satisfacer los requisitos que se mencionan a continuación:

- SER MEXICANOS
- MAYOR DE EDAD
- GRADO DE LICENCIATURA
- TITULO DE PROFESIONAL REGISTRADO Y PRACTICA PROFESIONAL MINIMA DE TRES AÑOS.
- NO SER MINISTRO DE NINGUN CULTO RELIGIOSO
- NO HABER SIDO CONDENADO POR DELITO INTENCIONAL O SANCIONADO CON PENA CORPORAL

A continuación se presenta el organigrama de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, en razón de que es el tema central de - - nuestra investigación.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



- OBJETIVOS DE U.C.E.C.A.

En la reforma al artículo 123 mencionado, han sido asignadas las funciones específicas a la Unidad Coordinadora del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento.

SON DE SU COMPETENCIA LAS SIGUIENTES:

- A) Manejar el servicio nacional de empleo, capacitación y adiestramiento.
- B) Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- C) Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- D) Registrar las constancias de habilidades laborales
- E) Las demás que les fijen las leyes.

Además dicho organismo (U.C.E.C.A.), cuenta con organos asesores para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

LOS CUALES SON:

1. El consejo consultivo del empleo, la capacitación y el adiestramiento, que está integrado por dos representantes de las Secretarías de Trabajo y Previsión Social, de Educación Pública, de Comercio, de Patrimonio y Fomento Industrial y del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como por los representantes de las organizaciones nacionales de trabajadores y patrones que sean -- designados por dichas organizaciones conforme a las bases expedidas precisamente por la Secretaría del Trabajo.

Dicho consejo consultivo es presidido por el Secretario del trabajo y como secretario del mismo, funge el coordinador general de la U.C.E.C.A.

11. Los consejos consultivos estatales de capacitación y adiestramiento que están integrados por el gobernador de la entidad -- federativa que corresponda, quien los presidirá y por dos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones patronales de este estado, que son designados en cada caso conforme a las bases que expedidas conjuntamente entre el gobierno del estado de que se trate y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

El representante de la Secretaría del Trabajo (en el estado) funge como secretario del consejo.

LOS ORGANOS AUXILIARES DE LA U.C.E.C.A. son:

- A) Los comités nacionales de capacitación y adiestramiento que se integren por ramos industriales o actividades, conforme a las bases que emita la Secretaría citada.
- B) El consejo consultivo del empleo, capacitación y adiestramiento.
- C) Los consejos consultivos estatales de capacitación y adiestramiento.
- D) Los comités nacionales de capacitación y adiestramiento por ramos que se constituyan.

Todos estos son regidos por los respectivos reglamentos interiores que son expedidos por los propios consejos.

Atribuciones del coordinador general de la dirección del empleo y de la dirección de capacitación y adiestramiento.

- I. El Coordinador General tiene la facultad de dirigir y coordinar las funciones de U.C.E.C.A.
- II. Son funciones de la dirección del empleo:
 1. En materia de planeación del empleo.
 - A) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y subempleo de la mano de obra rural y urbana.
 - B) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento.
 - C) Practicar estudios, formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución.
 2. En materia de registro de constancias y habilidades laborales.
 - A). Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados dentro de cada una de las ramas industriales o actividades.

- B) Practicar los exámenes de suficiencia a los capacitadores y a los trabajadores que argumentando tener los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo, se nieguen a recibir la capacitación (Art. 153-V de la Ley Federal de Trabajo).

En general realiza todas aquellas funciones que las leyes y reglamentos encomienda a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social -- respecto al empleo como ya lo señalamos antes.

Finalmente, se ha de señalar que los servicios al público son regulados por procedimientos que formula la Secretaría de Trabajo y -- Previsión Social a fin de que la Unidad Coordinadora del Empleo, -- la Capacitación y el Adiestramiento, realice sus actividades.

3. En materia de promoción de empleos

- A) Promover directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo.
- B) Proponer lineamientos para orientar la formación profesional, hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra.
- C) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la federación y las entidades federativas.
- D) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores entre la federación y las entidades federativas.

4. En materia de colocación de trabajadores.

- A) Formular y actualizar permanentemente el catálogo nacional de ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.
- B) Encausar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieren sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes, hacia los empleos -- que les resulten más idóneos.
- C) Proponer lineamientos para la prestación del servicio de colocación de trabajadores y en su caso, autorizar y registrar el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a ello.
- D) Vigilar que las empresas privadas citadas en el inciso anterior, cumplan con las obligaciones que les impone la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales.
- E) Intervenir en coordinación con las respectivas unidades administrativas de las Secretarías de Gobernación, Patrimonio y Fomento Industrial, Comercio y de Relaciones Exteriores; en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero.

III. Son funciones de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento:

1. En materia de Capacitación y Adiestramiento.

- A) Cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

4. En materia de colocación de trabajadores.

- A) Formular y actualizar permanentemente el catálogo nacional de ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.
- B) Encausar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieren sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes, hacia los empleos -- que les resulten más idóneos.
- C) Proponer lineamientos para la prestación del servicio de colocación de trabajadores y en su caso, autorizar y registrar el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a ello.
- D) Vigilar que las empresas privadas citadas en el inciso anterior, cumplan con las obligaciones que les impone la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales.
- E) Intervenir en coordinación con las respectivas unidades administrativas de las Secretarías de Gobernación, Patrimonio y Fomento Industrial, Comercio y de Relaciones Exteriores; en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero.

III. Son funciones de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento:

1. En materia de Capacitación y Adiestramiento.

- A) Cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

- B) Estudiar y en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar comités nacionales de capacitación y adiestramiento en aquellas ramas industriales en que lo juzgue conveniente; así como fijar bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités.
- C) Estudiar y en su caso, sugerir en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento que corresponda.
- D) Autorizar y registrar a las escuelas privadas o instituciones que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores, supervisar su correcto desempeño y en su caso; revocar la autorización y cancelar el registro concedido.
- E) Aprobar, modificar o rechazar según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten.
- F) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme el procedimiento de adhesión convencional entre patrón y representante de los obreros para capacitar dentro o fuera de la empresa a éstos y con instructores internos o externos (Art. 153-B de la Ley Federal del Trabajo).

- G) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación o adies -
tramiento para el trabajo y en su caso, para la expedición de
certificados conforme a lo que dispone la Ley Federal del Tra-
bajo, los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vi
gor.

CAPITULO III

DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es de gran trascendencia debido al desarrollo integral del hombre, el significado de capacitación, así como el conjunto de elementos que componen a ésta como un sistema total.

Debido a la importancia y amplitud de la mediana empresa se vá a -- tomar como objeto de estudio a la industria del refresco de tipo me diano, precisamente para llegar a conocer las causas que provocan la falta de capacitación, ya que es el objetivo principal de la in vestigación, así como los beneficios que tendrá un trabajador (ob re ro) cuando ya esté capacitado.

Las posibles raíces e implicaciones adyacentes, las damos a conocer en los párrafos siguientes:

Participar en la actividad económica de nuestro país, necesariamente requiere de una buena calidad en los productos (además de un pre cio). Para lograr esto, es menester contar con controles de cali - dad rigurosos; para ello se requiere concientizar al personal en to dos los niveles de lós beneficios que ésta situación trae aparejado, así como reorientarlo sobre las ventajas que ésta filosofía trae -- consigo para él, como para los suyos. Sin embargo, el esfuerzo de los trabajadores para cumplir lo anterior, se debe considerar al as pecto relativo a los costos y gastos que se realizan en la empresa, ya que estos afectan directamente al costo del producto.

Por tanto, es saludable para la economía de la empresa la elaboración de presupuestos.

Por otra parte, el nivel educativo dentro del personal obrero debe fomentarse; ya que la situación que predomina en este aspecto manifiesta el desarrollo de la empresa.

Otro de los problemas fundamentales que limitan el desarrollo integral de la empresa; es el que concierne al llamado tortuguismo - - (lentitud) en el trabajo, el cual no sólo se refleja en los resultados de ésta, sino que produce consecuencias en el trabajador como desinterés, pereza, ausentismo, informalidad, etc..., los cuales circunscriben su desenvolvimiento en ella.

- JUSTIFICACION

Actualmente las empresas para mantenerse en un mercado como el nuestro, deben desarrollar el potencial humano con que cuentan; a fin de ir acordes con la dinámica del crecimiento exigido en el ámbito comercial en que se desenvuelven.

Partiendo de éste contexto, nos enfocamos al desarrollo de las características que sustentan el objetivo especificado en el planteamiento del problema.

Ya que la mano de obra es nuestro elemento fundamental es necesario analizarla con bastante cuidado, puesto que la trascendencia es determinante en el desarrollo integral de la empresa.

- HIPOTESIS DE INVESTIGACION

1. A MAYOR CAPACITACION, MEJOR DESARROLLO DEL TRABAJO
2. A MAYOR CAPACITACION, MEJORES SATISFACCIONES DEL TRABAJADOR EN EL CUMPLIMIENTO DE SU TRABAJO.
3. A MAYOR CAPACITACION, REUBICACION DE MEJORES PUESTOS.

- IDENTIFICACION DE VARIABLES

Tomando en consideración la importancia que tienen las variables dentro de toda investigación empírica, nos permitimos enunciar las variables que manejamos a través de la realización de estudios sustentados en información proveniente de la investigación social y otras fuentes.

Dirigiéndose a la variable dependiente e independiente manejadas en el desarrollo de este trabajo; tomamos como punto de partida la variable dependiente, siendo ésta la capacitación.

El desenvolvimiento de lo anterior, nos lleva a conocer las variables independientes ubicando en ésta misma el trabajo, calidad y puesto para la validez y actitud de lo mencionado.

- DELIMITACION TEMPORAL Y ESPACIAL

La presente investigación se desarrolló en el área del Distrito Federal; enfocándonos a la industria del refresco embotellado. El tiempo planeado para su elaboración fué de diez y siete meses; iniciándola en el mes de octubre de 1981, para concluir la en marzo del año 1983.

- DETERMINACION DE LA MUESTRA

Partiendo de un marco de referencia de 23 empresas, utilizamos la técnica de cuestionarios; mediante encuesta directa, aplicando 128 cuestionarios a los obreros de las 21 empresas que quedaron dentro de la muestra determinada por muestreo simple aleatorio.

Asimismo, consideramos un error de 5%, previendo que los obreros encuestados nos dieran datos falsos, no responder a todo el cuestionario o solo a algunas preguntas.

La fórmula utilizada es la siguiente:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N \cdot E^2}{n}} = \frac{23}{1 + \frac{23 \cdot (.05)^2}{21}} = 21$$

DONDE:

N = Población

E = Margen de error determinado

n = Muestra poblacional

Las empresas de nuestra población son las siguientes:

1. COMPAÑIA EMBOTELLADORA NAL., S.A.
Zona Sur Iztacalco
Calzada de la Viga 891
Tel. 579-10-11
México 8, D.F.
2. CANADA DRY EXTRACTOS Y DERIVADOS, S.A.
Hamburgo 172 Piso 2°
Tel. 514-12-50
3. INDUSTRIA EMBOTELLADORA DE MEXICO, S.A. DE C.V.
Cedros N° 387
Zona Sur
Tel. 677-70-33
4. MANZANITA SOL (EMBOTELLADORA EL SOL, S. DE R.L.)
Acoxpa N° 69
Tel. 673-24-11
México 22, D.F.
5. DELAWARE PUNCH Y GRAN MISTER Q, S.A.
Calz. de Tlalpan N° 3001
Tel. 677-07-05
México, D.F.
6. CHAPARRITAS EL NARANJO TREBOL Y SANGRIA SEÑORIAL
Calz. de Tlalpan N° 3222
Tel. 677-00-22
México 22, D.F.
7. DEPOSITO ORANGE CRUSH
Tenochtitlan N° 20 y Dr. Lucio N° 165
Tel. 569-40-45
578-67-22
México 7, D.F.

8. SIDRAL MUNDET
Viaducto Tlalpan Esq. Acoxpa
Tel. 547-90-09
México 22, D.F.

9. AGUAS Y REFRESCOS DE TEHUACAN
Uruguay N° 21-11
Tel. 512-29-99
México 1, D.F.

10. EMBOTELLADORA DEL CENTRO, S.A.
Emperadores N° 138
Tel. 539-20-12
México 13, D.F.

11. DISTRIBUIDORA PEÑAFIEL
Zaragoza N° 141
Tel. 535-60-03
México 3, D.F.

12. EMBOTELLADORA MEXICANA, S.A.
REFRESCOS JARRITOS Y DORAL
Av. Coyoacán N° 1617
Tel. 524-44-40
México 12, D.F.

13. MANZANITA BALZECA, AGUAS MINERALES Y REFRESCOS DE
TEHUACAN BALZECA
Av. E. Iztapalapa N° 580
Tel. 582-33-14
582-34-55
México 13, D.F.

14. GRUPO GARCICRESPO, S.A.
Plaza Rosaura Zapata N° 5
Circuito Educadores Cd. Satélite
Tel. 572-81-55
572-82-12

15. DISTRIBUIDORA SAN LORENZO, S.A.
Aviación Comercial N° 24
Tel. 571-23-22
571-28-14
México 9, D.F.
16. REFRESCOS PASCUAL, S.A.
Lorenzo Boturini N° 258
Tel. 552-71-32
552-71-77
México 8, D.F.
17. REFRESCOS LULU
Av. Insurgentes Norte N° 1320
Tel. 577-54-55
577-59-73
México 14, D.F.
18. TEHUACAN ETIQUETA AZUL
Calle 2 N° 291
Col. Pantitlán
Tel. 558-05-11
México D.F.
19. EXTRAPONA, S.A.
Carrillo Puerto N° 318
Tel. 565-90-58
582-23-22
Delegación Benito Juárez
México 21, D.F.
20. MANZANITA DEL PRADO
Santo Domingo N° 179
Tel. 561-14-51
México 16, D.F.
21. REFRESCOS INTERNACIONALES, S.A. BARRILITOS DEL VALLE
Ahuacatitla # 96 Azcapotzalco
Tel. 561-07-00
México 22, D.F.

* 22. REFREMEX, S.A. DE C.V.
Insurgentes Sur 1942 · 7 Piso 7
México 20, D.F.
Tel. 550-94-11

* 23. REFRESCOS FIESTA, S.A.
Calzada de Tlalpan N° 4226
México 22, D.F.
Tel. 655-01-29

Del universo anterior solo quedan fuera de la muestra las dos últimas empresas.

- INVESTIGACION DE CAMPO

La consistencia de nuestro trabajo de estudio sólo podía ser sustentada en hechos reales o verdaderos; por tanto a fin de lograrlo obtuvimos datos de los obreros, a quienes consideramos como los directamente relacionados con el tema central de nuestra tesis. "PROBLEMATICA DE LA CAPACITACION EN LA EMPRESA MEDIANA DEL DISTRITO FEDERAL".

Para tal fin (como ya lo mencionamos) aplicamos cuestionarios como el que se adjunta, de los cuales obtuvimos los resultados que nos sirvieron para lograr determinar la situación real de nuestros objetivos:

1. CAUSAS QUE PROVOCAN LA FALTA DE CAPACITACION DE LA EMPRESA MEDIANA EN LA RAMA DEL REFRESCO.
2. BENEFICIOS OBTENIDOS POR EL TRABAJADOR CON LA CAPACITACION.

Considerando de importancia mencionar, que el sindicato es el instrumento que lucha por los intereses de los obreros interrelacionado con la rama de la industria mencionada, lo anterior se dedujo por que un gran número de trabajadores a los que se aplicó el cuestionario, nos hizo mención de ello.

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

"LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL HOMBRE"

1. QUE ESTUDIO TIENE?

PRIMARIA _____
SECUNDARIA _____
PREPARATORIA _____
PROFESIONAL _____

2. ESTUDIOS:

(A) COMPLETOS _____
(B) INCOMPLETOS _____

3. QUE PUESTO O CATEGORIA OCUPA?

4. AÑO DE NACIMIENTO? _____

5. ESTADO CIVIL:

SOLTERO ()

CASADO ()

DIVORCIADO ()

VIUDO ()

UNION LIBRE ()

6. CUANTOS CUARTOS TIENE SU CASA?

7. CUANTAS PERSONAS VIVEN EN SU CASA?

8. NUMERO DE PERSONAS QUE DEPENDEN ECONOMICAMENTE DE USTED?

9. CUANTO GANA AL MES?

MENOS DE \$ 8,400.00 _____

DE \$ 8,401 a \$ 9,999.00 _____

DE \$ 10,000 a \$ 15,000.00 _____

DE \$ 15,000.00 o más _____

10. HA TOMADO CURSOS DE CAPACITACION?

SI _____

NO _____

(En caso de contestar negativamente pasa a la pregunta N° 12)

11. QUE SATISFACCIONES O BENEFICIOS HA OBTENIDO EN EL CUMPLIMIENTO DE SU TRABAJO CON LOS CURSOS DE CAPACITACION?

MEJORES SUELDOS _____

ASCENSOS _____

MEJOR DESEMPEÑO DE SU TRABAJO _____

12. QUE SATISFACCIONES O BENEFICIOS HA OBTENIDO EN EL CUMPLIMIENTO DE SU TRABAJO (SIN LA CAPACITACION)

MEJORES SUELDOS _____

ASCENSOS _____

MEJOR DESEMPEÑO DE SU TRABAJO _____

13. QUE TIPO DE PROBLEMAS SE LE PRESENTAN AL CUMPLIR CON SU TRABAJO?

14. DURANTE SU ESTANCIA EN ESTE TRABAJO HA TENIDO ALGUN CURSO?

SI _____

NO _____

(En caso de contestar negativamente pasar a la pregunta N°15)

15. QUE CURSO DE CAPACITACION CREE USTED NECESARIO PARA EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO?

16. QUE LE AGRADARIA SABER EN EL CURSO DE CAPACITACION?

- PROCESO ELECTRONICO DE DATOS

Con el propósito de lograr un análisis más objetivo de los datos recabados en la investigación de campo, se procedió a integrar la información en proceso computarizado.

Por lo tanto, habiendo considerado las dificultades para interpretar la información obtenida entre los obreros encuestados y con el firme propósito de no caer en un tratamiento subjetivo de la misma, logramos (utilizando la computadora de la U.N.A.M.) obtener los siguientes resultados:

- A) Interrelación de variables
- B) Segmentación de variables
- C) Distribución de porcentajes de la población muestra por variables
- D) Frecuencia: absoluta, relativa, ajustada y acumulada por cada una de las variables manejadas.

Nota.- (Consultar información descriptiva y Anexo A)

Para mayor comodidad en su lectura, al pie de la hoja de computadora, se hace una síntesis de los resultados obtenidos.

- ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

La información obtenida, nos sirvió para la obtención de las conclusiones que citaremos más adelante. A continuación se mencionan las variables manejadas y enseguida presentamos la información estadística a través de las hojas del sistema computarizado.

Conteniendo en forma descriptiva los porcentajes, de cada una de las variables utilizadas.

1. Nivel de Estudios
2. Estudios: Completo, Incompleto
3. Clasificación de Puestos
4. Fecha de Nacimiento
5. Estado Civil
- *6. Habitación por Vivienda
- *7. Número de Personas por Vivienda
- *8. Dependientes Económicos
9. Sueldo Mensual
10. Ha Sido Capacitado
11. Beneficios Obtenidos con la Capacitación
12. Satisfacciones Obtenidas sin la Capacitación
13. Problemas a Cumplir su Trabajo
14. Cursos Tomados Durante su Estancia en el Trabajo
15. Cursos Necesarios en el Puesto
16. Conocimiento en los Cursos a Tomar
17. Grupo Experimental v Grupo Control

* Las preguntas 6 a 8, nos sirvieron únicamente junto con el sueldo y el puesto, para ubicar el extracto socioeconómico de los entrevistados, para el manejo interno de la interpretación de resultados.

INFORMACION DESCRIPTIVA

LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL HOMBRE
 FILE TESIS (CREATION DATE = 08/19/82)

08/19/82

PAGE 2



VAR01 NIVEL DE ESTUDIOS:

CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
PRIMARIA	1.	74	57.8	57.8	57.8
SECUNDARIA	2.	37	28.9	28.9	86.7
PREPARATORIA	3.	16	12.5	12.5	99.2
PROFESIONAL	4.	1	0.8	0.8	100.0
TOTAL		128	100.0	100.0	

VALID CASES 128 MISSING CASES 0

Como se podrá apreciar, el nivel de estudios que predomina en el ámbito obrero es el de: primaria con un porcentaje de 57.81 del total de la población. Distinguiéndose con un 28.91 el nivel de secundaria.

INFORMACION DESCRIPTIVA

LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL HOMBRE
 FILE TESIS (CREATION DATE = 08/19/82)

08/19/82 PAGE 3



VAR02	NIVEL DE ESTUDIOS:	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
	COMPLETOS	1.	59	46.1	46.1	46.1
	INCOMPLETOS	2.	69	53.9	53.9	100.0
	TOTAL		128	100.0	100.0	

VALID CASES 128 MISSING CASES 0

- 51 -

Un 46.1%, representa a los obreros que cuentan con estudios concluidos, ya sean de primaria, secun
 daria, preparatoria y profesional.

INFORMACION DESCRIPTIVA

LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL HOMBRE
FILE TESIS (CREATION DATE = 08/19/82)

08/19/82

PAGE 4



VAR03 CATEGORY LABEL	CLASIFICACION DE PUESTOS CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
	MANIOBRAS GENERALES	1.	59	46.1	46.1
	MECANICO DE 1A.	2.	15	11.7	57.8
	ELECTRICISTA	3.	3	2.3	60.2
	AUX. Y ASISTENTA BODEGA.	4	3.1	3.1	63.3
	AYUDANTE MECANICO	5.	6	4.7	68.0
	RECIBIDOR ENVASES	6.	7	5.5	73.4
	AYUDANTE ELECTRICISTA	7.	2	1.6	75.0
	ESTIBADOR	8.	2	1.6	76.6
	TORNERO	9.	1	0.8	77.3
	TOMADOR DE MUESTRAS	10.	2	1.6	78.9
	LEFADOR	11.	10	10.9	89.8
	LAVADOR	12.	1	0.8	90.6
	MONTA CARGISTA	13.	3	2.3	93.0
	EMPACADOR	14.	1	0.8	93.8
	REPARTIDOR	15.	7	5.5	99.2
	FOGONERO	16.	1	0.8	100.0
	TOTAL	120	100.0	100.0	

VALID CASES 128 MISSING CASES 0

En esta variable, tenemos los diferentes títulos de puestos que se emplean dentro de la industria, resultando un 46.1% de los obreros que laboran en Maniobras Generales. En forma de reciente, el 11.7% lo representa el puesto de Mecánico de Primera. -

INFORMACION DESCRIPTIVA

LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL PONDRE
 FILE TESIS (CREATION DATE = 08/19/82)

08/19/82

PAGE 5



VARO#	ANO DE NACIMIENTO	ABSOLUTE	RELATIVE	ADJUSTED	CUM
CATEGORY LABEL	CODE	FREQ	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)
19	17.	1	0.8	0.8	0.8
19	19.	1	0.8	0.8	1.6
19	24.	1	0.8	0.8	2.3
19	26.	2	1.6	1.6	3.9
19	28.	1	0.8	0.8	4.7
19	32.	4	3.1	3.1	7.8
19	33.	1	0.8	0.8	8.6
19	34.	1	0.8	0.8	9.4
19	36.	3	2.3	2.3	11.7
19	38.	3	2.3	2.3	14.1
19	40.	2	1.6	1.6	15.6
19	41.	1	0.8	0.8	16.4
19	42.	3	2.3	2.3	18.8
19	43.	3	2.3	2.3	21.1
19	44.	2	1.6	1.6	22.7
19	45.	5	3.9	3.9	26.6
19	46.	2	1.6	1.6	28.1
19	47.	1	0.8	0.8	28.9
19	48.	5	3.9	3.9	32.8
19	49.	6	4.7	4.7	37.5
19	50.	5	6.3	6.3	43.8
19	51.	2	1.6	1.6	45.4

La interpretación de esta variable está
 en la siguiente página.

INFORMACION DESCRIPTIVA

LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL HOMBRE
 FILE TESIS (CREATION DATE = 08/19/82)

08/19/82

PAGE 6



19	52.	2	1.6	1.6	46.9
19	53.	10	7.8	7.8	54.7
19	54.	7	5.5	5.5	60.2
19	55.	9	7.0	7.0	67.2
19	56.	6	4.7	4.7	71.9
19	57.	7	5.5	5.5	77.3
19	58.	4	3.1	3.1	80.5
19	59.	2	1.6	1.6	82.0
19	60.	12	9.4	9.4	91.4
19	61.	1	0.8	0.8	92.2
19	62.	4	3.1	3.1	95.3
19	63.	5	3.9	3.9	99.2
19	64.	1	0.8	0.8	100.0
TOTAL		128	100.0	100.0	

VALID CASES 128

MISSING CASES 0

La edad de los obreros que predomina, es de 23 años; representada por un 9.4% del total de nuestra población. Continuando los de 30 años con un 7.8%.

INFORMACION DESCRIPTIVA

LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL HOMBRE
 FILE TESIS (CREATION DATE = 08/19/82)

08/19/82

PAGE 7



VAR05

ESTADO CIVIL: CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
SOLTERO	1.	41	32.0	32.0	32.0
CASADO	2.	72	64.1	64.1	96.1
U.LIBRE	5.	5	3.9	3.9	100.0
TOTAL		128	100.0	100.0	

VALID CASES 128 MISSING CASES 0

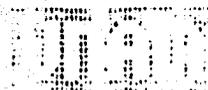
Como puede observarse en la parte superior, tenemos que el 64.1% lo representan los trabajadores que son casados. Mientras que a los obreros solteros, les corresponde un 32.0% del total de la muestra.

INFORMACION DESCRIPTIVA

LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL HOMBRE
 FILE TMSIS (CREATION DATE = 08/19/82)

03/17/82

PAGE 2



VAR06	CUARTOS DE SU CASA (NUM. HABITACIONES)	ABSOLUTE	RELATIVE	ADJUSTED	CUM
CATEGORY LABEL	CODE	FREQ	FREQ	FREQ	FREQ
			(PCT)	(PCT)	(PCT)
	1.	14	10.9	10.9	10.9
	2.	40	31.3	31.3	42.2
	3.	37	28.9	28.9	71.1
	4.	21	16.4	16.4	87.5
	5.	9	7.0	7.0	94.5
	6.	7	5.5	5.5	100.0
	TOTAL	128	100.0	100.0	

VALID CASES 128 MISSING CASES 0

La vivienda predominante, entre la población de los trabajadores, es la representada por el 31.3% con dos habitaciones por cada familia.

INFORMACION DESCRIPTIVA

LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL HOMBRE
 FILE TESIS (CREATION DATE = 08/19/82)

08/19/82

PAGE 9



VAR07 NUM. DE PERSONAS QUE HABITAN EN SU CASA

CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
	2.	6	4.7	4.7	4.7
	3.	14	10.9	10.9	15.6
	4.	32	25.0	25.0	40.6
	5.	30	23.4	23.4	64.1
	6.	10	7.8	7.8	71.9
	7.	18	14.1	14.1	85.9
	8.	11	8.6	8.6	94.5
	9.	1	0.8	0.8	95.3
	10.	4	3.1	3.1	98.4
	13.	1	0.8	0.8	99.2
	15.	1	0.8	0.8	100.0
	TOTAL	128	100.0	100.0	

VALID CASES 128 MISSING CASES 0

En relación al número de miembros por familia, tenemos que el 25.0% del total de la población, se integran en un núcleo de cuatro miembros cada uno.

La clasificación de los demás trabajadores, por ser sumamento variable, puede observarse en éste cuadro.

INFORMACION DESCRIPTIVA

LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL FOMORE
 FILE TFSIS (CREATION DATE = 08/19/82)

08/19/82 PAGE 10



VAR00	DEPENDIENTES ECONOMICOS				
CATEGORY LABEL	CCODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
	1.	19	14.8	14.8	14.8
	2.	17	13.3	13.3	28.1
	3.	33	25.8	25.8	53.9
	4.	24	18.8	18.8	72.7
	5.	10	7.8	7.8	80.5
	6.	13	10.2	10.2	90.6
	7.	10	7.8	7.8	98.4
	8.	2	1.6	1.6	100.0
	TOTAL	128	100.0	100.0	

VALID CASES 128 MISSING CASES 0

Se observa en esta variable, que del total de los trabajadores, un 25.81 lo representan aquellos de quienes dependen tres personas económicamente.

Las demás distribuciones de dependientes de los trabajadores, las vemos en el presente cuadro.

- 58 -

INFORMACION DESCRIPTIVA

LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL HOMBRE
 FILE TFSIS (CREATION DATE = 08/19/82)

08/19/82

PAGE 11



VAR09	SUELDO MENSUAL		ABSOLUTE	RELATIVE	ADJUSTED	CUM
CATEGORY	LABEL	CODE	FREQ	FREQ	FREQ	FREQ
				(PCT)	(PCT)	(PCT)
	\$ 8,401. - 9,999	2.	5	3.9	3.9	3.9
	10,000 - 15,000	3.	83	64.8	67.8	60.8
	15,000 - ANUNCIANTE	4.	40	31.3	31.3	100.0
		TOTAL	128	100.0	100.0	
VALID CASES	128	MISSING CASES	0			

El mayor porcentaje referente al sueldo, es del 64.8% que está representado por el ingreso de 10 a 15 mil pesos mensuales.

P.D.- Este y los demás ingresos de los trabajadores, que resultaron en la investigación, están sujetos a variaciones que pueden ocurrir dentro del país a partir de la fecha de la encuesta. (agosto de 1982).

INFORMACION DESCRIPTIVA

LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL FOMDPE
 FILE TESIS (CREATION DATE = 08/19/82)

08/19/82

PAGE 12



VAR10 HA TOMADO CURSOS DE CAPACITACION	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
SI	64	50.0	50.0	50.0
NO	64	50.0	50.0	100.0
TOTAL	128	100.0	100.0	

VALID CASES 128 MISSING CASES 0

Del tema objeto de nuestra investigación, vemos en el presente cuadro que un 50% del total de los trabajadores realmente ha recibido capacitación. Siendo un porcentaje idéntico el que aún no la recibe.

INFORMACION DESCRIPTIVA

08/19/82

PAGE 13



LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL HOMBRE
 FILE TESIS (RELATION CATF = 08/19/82)

VARI1 BENEFICIOS OBTENIDO CON LA CAPACITACION:

CATEGORY LABEL	CCODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
- SIN CAPACITACION -	0.	64	50.0	50.0	50.0
MEJORES SUELDOS	1.	21	16.4	16.4	66.4
CON CAPACITACION ASCENSOS	2.	10	7.8	7.8	74.2
MEJOR DESEMPEÑO DEL TRABAJO.	3.	33	25.8	25.8	100.0
TOTAL		128	100.0	100.0	
VALID CASES	128	MISSING CASES	0		

Del total de nuestra población, el 25.8% han mejorado el desarrollo de su trabajo al haber recibido capacitación, un 16.4% ha mejorado su sueldo; el 7.8% ha logrado ascensos. El restante 50% no ha recibido capacitación.

INFORMACION DESCRIPTIVA

08/19/82

PAGE 14



LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL HOMBRE
FILE TESIS (CREATION DATE = 08/19/82)

VARI2 BENEFICIOS OBTENIDOS SIN LA CAPACITACION

CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
- CON CAPACITACION	0.	63	49.2	47.2	49.2
SIN CAPACITACION	MEJORES SUELDOS	24	18.8	18.8	68.0
	ASCENSOS	2.	7.8	7.8	75.8
	MEJOR DESPESO DEL TRABAJO	3.	23.4	23.4	99.2
	- CON CAPACITACION	0.	0.0	0.0	100.0
TOTAL		128	100.0	100.0	

VALID CASES 128 MISSING CASES 0

Entre los beneficios que puede obtener el personal que no ha sido capacitado, se encuentra el mejor desarrollo del trabajo, siendo en este caso 23.4% del total de la población. Sólo que esto lo logra en un periodo más largo de tiempo que un obrero capacitado, dicho por experiencia del trabajador encuestado.

INFORMACION DESCRIPTIVA

08/19/82

PAGE 15



LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL HOMBRE
FILE TESIS (CREATION DATE = 08/19/82)

VARIOS PROBLEMAS AL DESARROLLAR SU TRABAJO:

CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCY)	CUM FREQ (PCT)
NINGUNO	1.	101	78.9	78.9	78.9
NO HAY AUMENTO PARA TRABAJ	2.	2	1.6	1.6	80.5
ALGUNAS DUDAS	3.	3	2.3	2.3	82.8
MEHOS ERRORES	4.	1	0.8	0.8	83.6
FALTA DE ARTICULOS	6.	4	3.1	3.1	86.7
INSTALACIONES OCULTAS	7.	2	1.6	1.6	88.3
VARIOS PROBLEMAS	8.	10	7.8	7.8	96.1
NO HAY ORDEN	9.	1	0.8	0.8	96.9
PROBLEMAS ADMINISTRATIVOS	10.	1	0.8	0.8	97.7
FALTA DE OPORTUNIDADES	11.	2	1.6	1.6	99.2
ACCIDENTES	12.	1	0.8	0.8	100.0
TOTAL		128	100.0	100.0	

VALID CASES 128 MISSING CASES 0

En base a la aplicación de cuestionarios, observamos que el índice más elevado lo integran el 78.9% con ningún problema para el desarrollo de su trabajo. Asimismo, en menor índice lo integran las siguientes categorías: menos errores, 0.8%, no hay orden, 0.8%, problemas administrativos, 0.8% y accidentes, 0.8%.

INFORMACION DESCRIPTIVA

LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL HOMBRE
 FILE TESIS (CREATION DATE = 08/19/82)

08/19/82 PAGE 16



VARI4 CURSOS DURANTE SU ESTANCIA EN EL TRABAJO:

CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
SI	1.	64	50.0	50.0	50.0
NO	2.	64	50.0	50.0	100.0
	TOTAL	128	100.0	100.0	

VALID CASES 128 MISSING CASES 0

Del total de la población en la investigación de campo, se observa que un 50.0% se le ha proporcionado capacitación adecuada para el desarrollo de sus actividades. Así tenemos que la diferencia, 50.0% de los trabajadores, no han recibido cursos durante su estancia en el trabajo.

INFORMACION DESCRIPTIVA

LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL HOMBRE
FILE TESIS (CREATION DATE = 08/19/82)

08/19/82

PAGE 17



VARIS CURSOS NECESARIOS PARA DESEMPEÑAR SU TRABAJO

CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM. FREQ. (PCT)
EMPACADOR	1.	2	1.6	1.6	1.6
MECANICA PRACTICA	2.	27	21.1	21.1	22.7
ELECTRICISTA	3.	7	5.5	5.5	28.1
RELACIONES HUMANAS	4.	2	1.6	1.6	29.7
MAQUINARIA	5.	33	25.8	25.8	55.5
IN LECTURA	6.	13	10.2	10.2	65.6
REFRIGERACION	7.	6	4.7	4.7	70.3
MONTACARGUISTA	8.	1	0.8	0.8	71.1
EMBOTELLADOR	9.	2	1.6	1.6	72.7
TORNERO	10.	1	0.8	0.8	73.4
QUIMICA BASICA	11.	1	0.8	0.8	74.2
VARIOS CURSOS	12.	15	11.7	11.7	85.9
LAVADOR	13.	6	4.7	4.7	90.6
LLENADOR	14.	9	7.0	7.0	97.7
SOLDADOR	15.	2	1.6	1.6	99.2
FOGONERO	16.	1	0.8	0.8	100.0
TOTAL		128	100.0	100.0	

VALID CASES 128 MISSING CASES 0

El curso más solicitado para el mejor desempeño de su trabajo, fue el de Maquinaria, con un porcentaje de 25.8%, curso que consiste en saber manejar adecuadamente las máquinas que integran el desarrollo de la producción. En segundo orden de importancia, tenemos el curso de Mecánica Práctica con 21.1%.

INFORMACION DESCRIPTIVA

LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL FOMDRE
 FILE TESIS (CREATION DATE = 08/19/82)

08/19/82

PAGE 18



CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
MAQUINARIA	1.	54	42.2	42.2	42.2
MECANICA	2.	8	6.3	6.3	48.4
ELECTRICIDAD	3.	7	5.5	5.5	53.9
PERSONAL	4.	2	1.6	1.6	55.5
SOLDADURA	5.	14	10.9	10.9	66.4
VARIOS CURSOS	6.	12	9.4	9.4	75.8
REFRIGERACION	7.	6	4.7	4.7	80.5
MONTACARGAS	8.	1	0.8	0.8	81.3
EMPACADORAS	9.	2	1.6	1.6	82.9
CONTABILIDAD	11.	2	1.6	1.6	84.4
LAVADORAS	13.	2	1.6	1.6	85.9
LLENADORAS	14.	3	2.3	2.3	88.3
CALDERAS	15.	1	0.8	0.8	89.1
TORNO	16.	1	0.8	0.8	89.9
NADA	17.	13	10.2	10.2	100.0
TOTAL		128	100.0	100.0	

VALID CASES 128 MISSING CASES 0

Observamos que el trabajador desea tener conocimientos indispensables de Maquinaria, ya que para él es interesante el conocimiento de la misma, siendo un porcentaje de 42.2% los que lo solicitan. Le sigue con un porcentaje de 10.9%, el curso de Soldadura.

INFORMACION DESCRIPTIVA

LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL HOMBRE
 FILE TESIS (CREATION DATE # 08/19/82)

08/19/82

PAGE 19



VARI7 GRUPO EXPERIMENTAL/CONTROL

CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
CON CURSOS DE CAPACITACION	1.	64	50.0	50.0	50.0
SIN CURSOS DE CAPACITACION	2.	64	50.0	50.0	100.0
TOTAL		128	100.0	100.0	

VALID CASES 128 MISSING CASES 0

- 67 -

En la investigación llevada a cabo, el grupo experimental y control, encontramos que, el 50% del total de la población ha recibido cursos de capacitación. Siendo el mismo porcentaje, los que no han recibido capacitación alguna.

Como referencia, queremos señalar que nuestro universo al cual se le aplicó el cuestionario, está integrado por 128 trabajadores; los cuales representan el 100% de nuestra población.

A continuación proporcionamos el cruce de diferentes variables, que consideramos de gran importancia para la interpretación de nuestros datos y diferenciamos los cruces de las variables con un (*).

* Iniciamos con la interrelación de la variable 11, que significa: beneficios obtenidos con la Capacitación y la variable 17, que es: grupo capacitado y grupo no capacitado. Obteniendo que un 25.8% del total de los trabajadores tienen un mejor desempeño de su trabajo.

(Anexo A, Cuadro 1).

* Hemos comprobado que el nivel de estudios del trabajador no es determinante para que éste sea capacitado dentro de la empresa, ya que se observa en el 57.8% de nuestra población total. Los cuales no obstante haber concluido la primaria, solamente la mitad de éste porcentaje ha sido capacitado.

De igual manera nos damos cuenta que de un 28.9% que tiene secundaria, solamente 19 trabajadores han recibido curso de capacitación.

De un 12.5% que tiene preparatoria, únicamente a 7 trabajadores se les ha proporcionado capacitación necesaria para su puesto.

(Anexo A, Cuadro 2).

- * Como ha podido comprobarse mediante datos estadísticos inferenciables, los ingresos de los trabajadores en la empresa estudiada no son determinados por los cursos de capacitación que se tomen.
(Anexo A, Cuadro 3).

Dicha información se sustenta con los ejemplos (reales) que a continuación mencionamos:

De 5 trabajadores, de los cuales dos tienen al menos un curso y tres ninguno, sin embargo todos ellos reciben el mismo sueldo: "Salario mínimo dispuesto a variación según sea el salario mínimo a la fecha".
(Anexo A, Cuadro 3).

De igual forma, de 83 trabajadores cuyo sueldo oscila entre - - \$ 10,000 a \$ 15,000 mensuales, contra lo que pudiera esperarse, de ellos 42 obreros no cuentan con curso alguno de Capacitación.
(Anexo A, Cuadro 3).

- * Los cursos más requeridos son: Mecánica Práctica, en un 21.1% ya que el trabajador considera indispensable este tipo de curso de Capacitación. Otro porcentaje de 25.8% de los trabajadores solicitan se les imparta un curso accesible del manejo de maquinaria.

Observamos el gran interés que tienen los trabajadores para ser capacitados, pero con algunos inconvenientes, ya que los tópicos a seguir en los cursos, no son los adecuados a las actividades que desempeñan en el puesto que ocupan, las variables son: N° 10 cursos de Capacitación, contra N° 15, cursos de Capacitación necesarios para el trabajador.
(Anexo A, Cuadro 4).

* En el cruce de la variable 10 y la variable 15, identificamos que no existe relación alguna entre el personal capacitado y el no capacitado, ya que observamos que de un 11.7% del total de la población que desean varios cursos, únicamente 5 han sido capacitados. Asimismo le sigue un 7.0% en el curso de Llenadoras.

(Anexo A, Cuadro 5).

* En la interrelación de la variable 15, que consisten en cursos necesarios para el puesto, y la variable 16, que significa lo que le agradaría saber en cada curso, se obtiene que el mayor índice, está dado en el curso de Maquinaria con 29 trabajadores. Asimismo, se observa que 15 trabajadores solicitan el curso de Mecánica Práctica.

(Anexo A, Cuadro 6).

* En el manejo de la variable 01, nivel de estudios y 09, sueldo mensual, podemos afirmar que el 57.8% cuentan con estudios a nivel primaria y perciben ingresos mensuales de la siguiente manera: 4 obreros con sueldo mínimo, \$ 8,401.00 (Nota: Estos sueldos están sujetos a cambios, ya que por la situación actual, se está modificando el salario mínimo). 50 obreros perciben ingresos de \$ 10,000.00 a \$ 15,000.00 y 20 obreros con más de \$ 15,000.00 mensuales.

De lo anterior se desprende que no es indispensable el nivel de estudios para la obtención de un ingreso superior al sueldo mínimo, prueba de esto, es la comparación de 50 obreros que cuentan con estudios de primaria, y 23 con estudios de secundaria. Sin embargo, perciben un ingreso semejante entre \$ 10,000.00 y \$ 15,000.00.

(Anexo A, Cuadro 7).

* En el aspecto socioeconómico tenemos la interrelación de la variable 08, que consiste en dependientes económicos del --- trabajador, y la variable 09; que es sueldo mensual del trabajador, ya que es de trascendencia para la vida social y -- productiva del obrero obtener una remuneración suficiente pa ra su familia.

Se observa que 64.8% del total de los trabajadores, cuyo ingreso oscila entre \$ 10,000.00 y \$ 15,000.00 mensuales, 14 de ellos tienen un dependiente económico, otros 24 obreros tienen tres dependientes. Con cuatro dependientes están 17 trabajadores y de los 28 restantes, dependen de 5 a 8 personas.

En resumen, observamos que mientras 24 trabajadores con tres dependientes económicos cada uno, necesariamente cuentan con mayores satisfacciones en el ámbito familiar. En comparación con 28 trabajadores que perciben el mismo ingreso, pero con la diferencia de contar con mayor cantidad de dependientes, entre cinco y ocho, a los cuales hay que satisfacerles todas sus necesidades.

De esto deducimos que tienen menor grado de probabilidad para satisfacer la necesidad de los suyos, en comparación con los trabajadores que tienen de uno a tres dependientes.

(Anexo A, Cuadro 8).

CAPITULO IV.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- CONCLUSIONES

Podemos resumir los resultados citados en los capítulos anteriores, de la manera siguiente:

- A) Que la capacitación transforma la organización empresarial en una corporación de ideas mixtas.
- B) Se reducen los problemas y se facilita la solución de los mismos en la relación Obrero-Patronal de la Industria.
- C) Fomenta la producción mediante el aprovechamiento del recurso humano, ya que los trabajadores desarrollan mejor sus actividades en beneficio de ellos y de la empresa.
- D) Existe mayor colaboración social entre los factores de producción, (material y humano).
- E) Asegura un contacto amplio entre trabajadores, sindicato e Industria.
- F) Disminuye los complejos de inferioridad del trabajador al relacionarlo activamente en la producción.

- G) Se consolida la industria como sociedad natural haciendo partícipe al trabajador con los conocimientos en la capacitación -- proporcionada.
- H) Disminuye los riesgos de improductividad en la industria.

- RECOMENDACIONES

Para una buena solución a los problemas existentes dentro de la industria mencionada, es de gran importancia que el empresario, conozca la situación conflictiva que desmotiva al trabajador a cumplir -- sus actividades como instrumento de productividad.

Para lo cual enunciamos las siguientes recomendaciones:

- A) Que los cursos de capacitación para el personal obrero, sean más prácticos que teóricos ya que un porcentaje del personal adolece de conocimientos académicos básicos, para el entendi-- miento de los mismos.
- B) Tomar en cuenta la actividad que realiza el trabajador para la asignación del curso a tomar.
- C) Es recomendable proporcionar en un mayor grado los conocimientos de mecánica práctica, y el manejo de maquinaria de producción.
- D) Es necesario que la capacitación del trabajador se le proporcione dentro de sus horas laborables.

- E) Controlar el seguimiento de los cursos asignados a los trabajadores, hasta que este finalice.
- F) Fomentar la relación informal que existe entre jefe y obrero, involucrando al supervisor inmediato en la capacitación.
- G) Es necesario tener un buzón de sugerencias, para hacer partícipe al trabajador de sus opiniones y sugerencias para la buena marcha de la empresa.
- H) Procurar que los cursos de capacitación estén dirigidos a la preparación para puestos superiores, ó bién que los aumentos de productividad, como consecuencia de la capacitación obtenida, les sea remunerada.



LA CAPACITACION EN PERSONALIDAD DEL HOMBRE

(ANEXO A)

06/20/70

PAGE 2

FILE TESTS (COMPARISON DATE = 04/20/42)

CUADRO 1

PROSTABILIATION OF
VARI1 VARI11
PAGE 1 OF 1

VARI1	VARI11			MEJOR DE- SEMPEÑO DE TRABAJO	SUM TOTAL
	NINGUNO	MEJOR SUELDO	ASCENSOS		
CAPACITADOS	1	21	10	33	64
NO CAPACITADOS	61	0	0	0	61
TOTAL	62	21	10	33	124

- 75 -

CHI SQUARE = 1.00000 WITH 3 DEGREES OF FREEDOM SIGNIFICANCE = 0.9000
 CONFIDENCE COEFFICIENT = 0.9000
 LINEAR ASSUMPTION = 1.0000 WITH VARI1 DEPENDENT. = 0.51503 WITH VARI1 DEPENDENT.
 LOG LINEAR ASSUMPTION = 0.7241
 LOG STABILITY COEFFICIENT (AS/DEPENDENT) = 1.0000 WITH VARI1 DEPENDENT. = 0.50161 WITH VARI1 DEPENDENT.
 LOG STABILITY COEFFICIENT (Y/DEPENDENT) = 0.73547
 KRIVALIUS TAD T = -0.3721 SIGNIFICANCE = 0.0000
 KRIVALIUS TAD P = -1.0000 SIGNIFICANCE = 0.0000
 SQUARED = 1.0000
 SQUARED (DEPENDENT) = 0.7412 WITH VARI1 DEPENDENT. = 1.0000 WITH VARI1 DEPENDENT.
 SQUARED (INDEPENDENT) = 0.2588
 FTA = 1.0000 WITH VARI1 DEPENDENT. = 0.4802 WITH VARI1 DEPENDENT.

LA CAPACITACION EN DEFENSAS DEL HOMBRE
 FIELD TESTS (CORRELATION DATE = 04/20/72)

CUADRO 2

04/20/72

PAGE 4



..... CROSS TABULATION OF
 BY VAR10

VAR01	COLUM	VAR10	TOTAL
	ESTUDIOS	CURSOS DE CAPACITACION	
1.	PRIMARIA	17	78
2.	SECUNDARIA	13	57.8
3.	PREPARATORIA	7	37
4.	PROFESIONAL	1	24.0
	TOTAL	61	128
		50.0	100.0

76

CHI SQUARE = 1.27165 WITH 3 DEGREES OF FREEDOM SIGNIFICANCE = 0.2344
 CONTINGENCY COEFFICIENT = 0.16470
 LAMBDA (ASYMPTOTIC) = 0.10000 WITH VAR01 DEPENDENT. = 0.02105 WITH VAR10 DEPENDENT.
 LAMBDA (SYMMETRIC) = 0.01645
 UNCERTAINTY COEFFICIENT (ASYMPTOTIC) = 0.00468 WITH VAR01 DEPENDENT. = 0.00943 WITH VAR10 DEPENDENT.
 UNCERTAINTY COEFFICIENT (SYMMETRIC) = 0.00743
 NSUMMARY'S F AND P = 0.00114 SIGNIFICANCE = 0.4300
 NSUMMARY'S F AND P = 0.00114 SIGNIFICANCE = 0.4300
 NSUMMARY'S F AND P = 0.00114
 NSUMMARY'S F AND P = 0.00114 WITH VAR01 DEPENDENT. = 0.00330 WITH VAR10 DEPENDENT.
 NSUMMARY'S F AND P = 0.00114
 NSUMMARY'S F AND P = 0.00114 WITH VAR01 DEPENDENT. = 0.00908 WITH VAR10 DEPENDENT.

CUADRO 3

LA CAPACITACION EN SERVICIO AL TIPO DE HOJAS

04/20/62

PAGE 5

FILE TESTS (COMPUTED DATE = 04/20/62)

CONFIDENCE STABILITY OF
BY VARIO

INGRESOS MENOS DE	CURSOS DE CAPACITACION		TOTAL
	SI	NO	
DE \$ 8,401	2	4	6
A \$ 9,999			5.4
DE \$ 10,000	41	43	84
A \$ 15,000			64.4
DE \$ 15,000	21	19	40
UMS			41.5
TOTAL	64	76	140
	45.7	54.3	100.0

77

CHI SQUARE = 3.4467 DEGREES OF FREEDOM SIGNIFICANCE = 0.7599
 CONTINGENCY COEFFICIENT = 0.3771
 GAMMA (ASYMPTOTIC) = 0.3690 WITH VARIO DEPENDENT. = 0.00195 WITH VARIO DEPENDENT.
 GAMMA (ASYMPTOTIC) = 0.3690
 UNCERTAINTY COEFFICIENT (ASYMPTOTIC) = 0.00159 WITH VARIO DEPENDENT. = 0.00177 WITH VARIO DEPENDENT.
 UNCERTAINTY COEFFICIENT (ASYMPTOTIC) = 0.00147
 SKEWNESS TAU B = -0.0184 SIGNIFICANCE = 0.3361
 KURTOSIS TAU B = -0.0077 SIGNIFICANCE = 0.3163
 GAMMA = 0.3690
 SKEWNESS (ASYMPTOTIC) = -0.0077 WITH VARIO DEPENDENT. = 0.00711 WITH VARIO DEPENDENT.
 SKEWNESS (ASYMPTOTIC) = -0.0184
 ETA = 0.0452 WITH VARIO DEPENDENT. = 0.04937 WITH VARIO DEPENDENT.





CUADRO 4

LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL HOMBRE
FILE TESTA (CALCULATION DATE = 08/20/82)

08/20/82 PAGE 6

..... C O N S T A B I L I T A T I O N O F
..... V A R I S I . V V A R I S PAGE 1 OF 2

78

CURSOS NECESARIOS	CURSOS DE CAPACITACION		Nº TOTAL
	SI	NO	
EMPAQUADOR 1.	2	0	2
MECANICA PRACTICA	10	11	21
ELECTRICISTA RELACIONES HUMANAS	0	1	1
QUIMICA BASICA	3	0	3
LABORATORIO	0	37	37
NO LE GUSTA	1	0	1
REFRIGERACION	2	1	3
RENTACARQUISTA	1	0	1
EMBOTELLADOR	2	0	2
TORNERO	1	0	1
QUIMICA BASICA	1	0	1
TOTAL	54	46	100

(CONTINUA)



LA CAPACITACION EN EL MANEJO DEL HUMERO

CUADRO 5

04/70/02

PAGE 7

FILE TESTS (CREATION DATE = 08/20/71)

- 01

PROSTABILIZATION OF VARIO

PAGE 2 OF 2

CURSOS NECESARIOS	CURSO DE CAPACITACION		TOTAL
	SI	NO	
VARIOS CURSOS	1	10	11
LAVADORAS	1	1	2
LEENADORAS	7	3	10
SOLIMADOR	1	1	2
FOGONERO	1	1	2
TOTAL	12	16	28

CHI SQUARE = 1.45519 WITH 1 DEGREE OF FREEDOM SIGNIFICANCE = 0.49045
 CONTINGENCY COEFFICIENT = 0.16591
 LAMBDA (ASYMPTOTIC) = 0.12000 WITH VARIO DEPENDENT.
 LAMBDA (ASYMPTOTIC) = 0.12115
 NOMINALITY COEFFICIENT (ASYMPTOTIC) = 0.00000 WITH VARIO DEPENDENT.
 NOMINALITY COEFFICIENT (ASYMPTOTIC) = 0.12000
 KAPPA (ASYMPTOTIC) = 0.00000 SIGNIFICANCE = 0.9113
 KAPPA (ASYMPTOTIC) = 0.00000 SIGNIFICANCE = 0.9113
 GAMMA = 0.10000
 SIBERSHIM (ASYMPTOTIC) = 0.00000 WITH VARIO DEPENDENT.
 SIBERSHIM (ASYMPTOTIC) = 0.00000
 ETA = 0.00000 WITH VARIO DEPENDENT.
 = 0.55509 WITH VARIO DEPENDENT.



PROSISTANTIAATION OF
 BY VAVIA

QUE LE AGRADARIA SABER EN CADA CURSO

CURSOS NECESARIOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	TOTAL
JANIS												
IMPACADOR 1.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.0
MECANICA PRAC. TICA	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	21.1
ELECTRICISTA 5.	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	5.5
RELACIONES HUMANAS	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1.0
MAQUINARIA 3.	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	25.8
NO LE GUSTA 6.	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	13
REFRIGERACION 7.	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	10.2
MONTAJERQUISTA.	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4.7
EMBOTELLADOR 1.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.1
TURNERO 11.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.1
QUIMICA BASICA	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0.1
TOTAL	5	1	7	2	1	2	1	0	1	0	0	100.0

80



LA CALIFICACION EN EL MANEJO DE LOS...

CUADRO 6

00000002

PAGE 10

FILE TESTS (CONTINUED)

..... COURSE STATEMENT OF
..... BY DATE

..... COURSE STATEMENT OF
..... BY DATE

..... QUE LE AGRADARIA SABER EN CADA CURSO

CURSOS NECESARIOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	PO- TOTAL
VARIOS CURSOS	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15
LAVADORAS	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	11.7
LLENADORAS	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.7
SOLDADOR	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	7.0
RODNERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.0
COLUMN TOTAL	51	8	7	2	10	12	6	1	0	0	0	123
(CONTINUA)	100.0	15.7	5.5	1.6	16.7	9.4	4.7	0.8	1.0	1.6	0.0	100.0

18



LA CAPACITACION EN MEJORAMIENTO DEL HOMBRE
FILE TESTS (EXPIRATION DATE = 30/20/82)

CUADRO 7

04/20/82

PAGE 17

PROBATION TABLE OF
PAGE 17

NIVEL DE ESTUDIOS	SUELDO MENSUAL			TOTAL
	8,401 a 9,999	10,000 a 11,000	11,000 a 15,000	
PRIMARIA	1	0	0	1
SECUNDARIA	1	1	1	3
PREPARATORIA	0	1	1	2
PROFESIONAL	0	1	0	1
TOTAL	2	3	2	7

- 82 -

CHI SQUARE = 1.4401 WITH 4 DEGREES OF FREEDOM SIGNIFICANCE = 0.8501
 CONTINGENCY COEFFICIENT = 0.1417
 LAMBDA (ASYMPTOTIC) = 0.0000 WITH 4 DEGREES OF FREEDOM. = 0.9999 WITH 4 DEGREES OF FREEDOM.
 LAMBDA (ASYMPTOTIC) = 0.0000
 UNCERTAINTY COEFFICIENT (ASYMPTOTIC) = 0.0172 WITH 4 DEGREES OF FREEDOM. = 0.9211 WITH 4 DEGREES OF FREEDOM.
 UNCERTAINTY COEFFICIENT (ASYMPTOTIC) = 0.0172
 NICHOLS TAU A = 0.1281 SIGNIFICANCE = 0.0217
 NICHOLS TAU C = 0.0000 SIGNIFICANCE = 0.0217
 GAMMA = 0.2372
 SIBERS TAU A (ASYMPTOTIC) = 0.1281 WITH 4 DEGREES OF FREEDOM. = 0.1281 WITH 4 DEGREES OF FREEDOM.
 SIBERS TAU B (ASYMPTOTIC) = 0.1281
 FTA = 0.1311 WITH 4 DEGREES OF FREEDOM. = 0.1500 WITH 4 DEGREES OF FREEDOM.



LA CAPACIDAD DE EMPLEAMIENTO DEL SECTOR

CUADRO 8

1967/1972

PAGE 17

FILE EFSTA (COMPARISON DATE = 04/20/72)

..... C O U N T R Y A T T R I B U T E
 V A R I A B L E
 P A G E 1 O F 1

SUELDO MENSUAL	DEPENDIENTES ECONOMICOS									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
DE \$8,101	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A \$9,999	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11
DE \$10,000	1	2	3	4	5	6	7	8	9	12
A \$15,000	1	2	3	4	5	6	7	8	9	13
DE \$15,000	1	2	3	4	5	6	7	8	9	14
O MAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	15
TOTAL	10.3	17.7	25.0	32.0	39.3	46.2	53.0	59.8	66.6	100.0

CHI SQUARE = 15.3811 WITH 14 DEGREES OF FREEDOM SIGNIFICANCE = 0.4947
 CONTINGENCY COEFFICIENT = 0.40725
 LAMBDA (ASYMPTOTIC) = 0.40000 WITH 4 DEGREES OF FREEDOM = 0.00000 WITH 4 DEGREES OF FREEDOM
 LAMBDA (SIGNIFICANT) = 0.38830
 NICHOLS' COEFFICIENT (ASYMPTOTIC) = 0.07735 WITH 4 DEGREES OF FREEDOM = 0.07111 WITH 4 DEGREES OF FREEDOM
 NICHOLS' COEFFICIENT (SIGNIFICANT) = 0.04431
 MENDEL'S TAU 2 = 0.00197 SIGNIFICANCE = 0.1133
 MENDEL'S TAU 2 = 0.00197 SIGNIFICANCE = 0.1103
 SIBERS' TAU 2 (ASYMPTOTIC) = 0.05521 WITH 4 DEGREES OF FREEDOM = 0.04000 WITH 4 DEGREES OF FREEDOM
 SIBERS' TAU 2 (SIGNIFICANT) = 0.36610
 ETA 2 = 0.21151 WITH 4 DEGREES OF FREEDOM = 0.07816 WITH 4 DEGREES OF FREEDOM

(ANEXO B)

A continuación se presenta la ramificación de las respuestas en las variables mencionadas de esta investigación.

PREGUNTA N° 3

(TITULOS DE PUESTO)

MANIOBRAS GENERALES	01
MECANICO DE 1a.	02
ELECTRICISTA	03
AUXILIAR Y ASISTENTE DE BODEGA	04
AYUDANTE DE MECANICO	05
RECIBIDOR ENVASES (SUCIOS)	06
AYUDANTE DE ELECTRICISTA	07
ESTIBADOR	08
TORNERO	09
TOMADOR DE MUESTRAS	10
LLENADOR	11
LAVADOR	12
MONTACARGUISTA	13
EMPACADOR	14
REPARTIDOR AYUDANTE DE VENDEDOR	15
FOGONERO	16

PREGUNTA N° 13

(PROBLEMAS AL CUMPLIR SU TRABAJO)

NINGUNO	01
NO LUGAR ADECUADO PARA EL TRABAJO	02

ALGUNAS DUDAS	03
MENOS ERRORES	04
FALTA DE CONOCIMIENTO	05
FALTA DE ARTICULOS	06
INSTALACIONES OCULTAS	07
VARIOS PROBLEMAS	08
NO HAY ORDEN	09
PROBLEMAS ADMINISTRATIVOS	10
FALTA DE COMPENSACIONES	11
ACCIDENTES	12

PREGUNTA 15

(CURSOS NECESARIOS PARA SU TRABAJO)

EMPACADOR	01
MECANICA PRACTICA	02
ELECTRICISTA	03
RELACIONES HUMANAS	04
MAQUINARIA	05
NO LE GUSTA	06
REFRIGERACION	07
MONTACARGUISTA	08
EMBOTELLADOR	09
TORNERO	10
QUIMICA BASICA	11
VARIOS CURSOS	12
LAVADORAS	13
LLENADOR	14
SOLDADOR	15
FOGONERO	16

PREGUNTA 16
(LE AGRADARIA SABER EN EL CURSO)

MAQUINARIA	01
MECANICA	02
ELECTRICIDAD	03
PERSONAL	04
SOLDADURA	05
VARIOS CURSOS	06
REFRIGERACION	07
MONTACARGAS	08
EMPACADORAS Y LLENADORAS	09
COMPUESTOS QUIMICOS	10
CONTABILIDAD	11
COMPRESORAS DE ENFRIAMIENTO	12
LAVADORAS	13
LLENADORAS	14
CALDERAS	15
TORNO	16
NADA	17

- BIBLIOGRAFIA

1. SILICEO ALFONSO
CAPACITACION Y DESARROLLO DEL PERSONAL
EDITORIAL LINUSA
MEXICO 1980
2. ARIAS GALICIA FERNANDO
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
EDITORIAL TRILLAS
MEXICO 1980
3. TRUEBA URBINA ALBERTO
LEY FEDERAL DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA
MEXICO 1980
4. FERNANDEZ ARENA JOSE ANTONIO
INTRODUCCION A LA ADMINISTRACION
U.N.A.M.
4a. EDICION
MEXICO 1977
5. GHISELL AND BROWN
PSICOLOGIA INDUSTRIAL
EDITORIAL LETRAS, S.A.
1980
6. COLEGIO DE CONTADORES PUBLICOS DE MEXICO A.C.
DESARROLLO DE LA INDUSTRIA PEQUEÑA Y MEDIANA EN MEXICO
MEXICO 1979
7. INSTITUTO DE LA ADMON. CIENTIFICA DE LA EMPRESA
CARACTERISTICAS EMPRESARIALES
MEXICO 1980

8. SOLON BARRACLOUGH, JACQUES COETELS
CAPACITACION PARA EL DESARROLLO RURAL
TESIS PROFESIONAL U.N.A.M.
MEXICO 1980.
9. BIBLIOTECA FINANCIERA, S.A. (FOGAIN)
CARACTERISTICAS DE LA INDUSTRIA MEDIANA Y PEQUEÑA EN MEXICO
MEXICO 1980
10. PLAN MAESTRO DE CAPACITACION Y ORGANIZACION
SECRETARIA DE LA REFORMA AGRARIA
MEXICO 1978
11. CINTER FOR-SENATI
CAPACITACION PROFESIONAL EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA
INDUSTRIAL Y COMERCIAL
CANACINTRA TOMOS I, II
MEXICO 1980
12. TARO YAMANE
ESTADISTICA
EDITORIAL HARLA
MEXICO - BUENOS AIRES 1980
13. OFICINA DEL TRABAJO
CLASIFICACION INTERNACIONAL UNIFORME
DE OCUPACIONES
GINEBRA 1978
14. BROOW LONGENECKER
ADMINISTRACION DE NEGOCIOS
EDITORIAL HARLA
1980
15. ASESORES DE RECURSOS
ALTERNATIVAS FINANCIERAS PARA EL DESARROLLO URBANO
S.A.H.O.P.
MEXICO 1980

16. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
PROGRAMA NACIONAL DEL EMPLEO
VOLUMEN I, II
MEXICO 1980-1982

17. U.C.E.C.A.
GUIAS TECNICAS DE CAPACITACION
I, II, III y IV
MEXICO 1982.