



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**FACULTAD DE CONTADURIA
Y ADMINISTRACION**

25 No 36

**LA
CAPACITACION
Y
ADiestRAMIENTO
EN LAS
EMPACADORAS
DE
CARNES FRIAS
DEL
AREA METROPOLITANA**

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

Que para obtener el título de LICENCIADO EN ADMINISTRACION presentan:

JUAN FRANCISCO BONEQUI GUERRA y JOSE LUIS DE LA ROSA MENDOZA

Director de Seminario: L.A.E. Gilberto Valenzuela de la Concha

México, D.F., 1982



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

	Página
INTRODUCCION	1
CAPITULO I.	
Antecedentes de la Capacitación y Adiestramiento	
1. Breve Historia de la Capacitación y Adiestramiento	3
2. La Capacitación y el Adiestramiento como Integrantes de la Política Laboral del Gobierno Federal	9
3. Iniciativa de Reformas a la Constitución General de la República	11
4. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en Materia de Capacitación y Adiestramiento	13
CAPITULO II.	
Concepto y Objetivo de la Capacitación y Adiestramiento	
1. Definición de Capacitación y Adiestramiento	26
2. Objetivos de la Capacitación y Adiestramiento	28
3. Métodos de Instrucción para Impartir Capacitación y Adiestramiento	29
CAPITULO III.	
Las Empacadoras de Carnes Frías	
1. Antecedentes	37
2. Procesos y Técnicas de Elaboración	42
3. Importancia de la Capacitación y Adiestramiento en esta Industria	52

CAPITULO IV.

Metodología de la Investigación

1. Objetivos	55
2. Hipótesis	55
3. Fuentes de Información	56
4. Método de Obtención de Información	56
5. Definición del Tamaño del Universo	58
6. Tamaño de la Muestra	62

CAPITULO V.

Investigación de Campo

1. Procesamiento de la Información	64
2. Análisis e Interpretación de Datos	64

CONCLUSIONES	93
--------------------	----

RECOMENDACIONES	95
-----------------------	----

ANEXOS

BIBLIOGRAFIA

I N T R O D U C C I O N

La investigación que presentamos en las siguientes páginas, es un trabajo que todo universitario debe presentar al final de su carrera, siendo nuestro caso en particular, por un lado para obtener la Licenciatura en Administración y, por el otro, plantear la Capacitación y Adiestramiento en una rama de la industria, ya que dicha materia a raíz del Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo expedido en 1978, hoy en día ha alcanzado un gran auge.

"La Capacitación y Adiestramiento en las Empacadoras de Carnes Frías del Area Metropolitana", título de nuestra tesis, nos ilustra de una forma global, cual ha sido su desarrollo en este tipo de empresas, por lo que para su mayor comprensión dividimos este estudio en cinco capítulos.

En el Capítulo I, mencionamos cuales han sido los antecedentes de la Capacitación y Adiestramiento, al igual que el marco histórico y legal de la misma. En el Capítulo II, tratamos lo relacionado al significado, objetivos y métodos de la Capacitación y Adiestramiento, con lo que se pretende dejar un concepto más claro sobre este tema. En el Capítulo III, presentamos a groso modo los antecedentes históricos, procesos y técnicas de elaboración y la importancia de la Capacitación y Adiestramiento en esta Industria.

Tocante a los Capítulos IV y V, en éstos exponemos la Metodología de Trabajo, así como la Investigación de Campo que nos sirvieron para el desarrollo práctico de nuestra tesis. Asimismo, lo anterior nos ayudó a poder analizar la realidad de esta Industria en relación a la Capacitación y Adiestramiento que se imparte en ella y, de ahí, llegar a conclusiones que nos permitieron validar las hipótesis planteadas.

En la realización de la presente investigación, se tomaron en consideración aportes hechos por algunos autores, vivencias obtenidas de personas dentro de la Empresa y experiencias adquiridas por nosotros durante la elaboración de este estudio.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

CAPITULO I.
ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

1. Breve Historia de la Capacitación y Adiestramiento.

Conforme el hombre fue inventando sus herramientas, armas, ropas, viviendas y su lenguaje, la necesidad de capacitación se convirtió en un ingrediente esencial en la marcha de la civilización. El hombre tuvo la capacidad de transmitir a otros los conocimientos y habilidades obtenidos al enfrentarse a determinadas circunstancias. Esto lo llevó a cabo por medio de signos y de palabras. Utilizando estos elementos, administró el proceso de desarrollo que ahora denominamos capacitación. Cuando este mensaje fue recibido por otro hombre de una manera completa, es cuando diremos que tuvo lugar un aprendizaje y que los conocimientos o habilidades fueron transferidos.

A lo largo de la historia, el hombre ha utilizado diversos sistemas de enseñanza-aprendizaje.

Debemos recordar que en las civilizaciones primitivas, las habilidades y conocimientos sólo podían ser transferidos por instrucción directa.

Posteriormente, tuvo lugar la formación de gremios, el surgimiento de las escuelas industriales y la educación formal.

Evidentemente, el hombre empezó a amasar conocimientos en el principio de la época de piedra, sin embargo, por razones lógicas, muchos pensadores han escogido la fecha de 1750, en que acontece la Revolución Industrial como término del primer período de acumulación de conocimientos del hombre y también, como el principio de una nueva fase.

La curiosidad técnica y mecánica del ser humano tuvo un tremendo des

arrollo a partir de esta época, aunado al acelerado crecimiento de las poblaciones con todas las consecuencias que ésto ha propiciado.

La rapidez de todos estos cambios, se convirtió en un dramático reto para la capacitación del personal, un reto tanto para descartar como para enriquecer los conceptos de esta disciplina.

Analicemos ahora la situación de la capacitación en México.

Para ello, necesitamos hacer referencia a las modalidades del proceso de desarrollo económico y social del país, dado que esta disciplina está implicada en todas las actividades económicas y, al mismo tiempo, está determinada por la forma en que se organizan y desarrollan tales actividades.

En 1884 se pretende dar solución al crecimiento de las industrias, a la superación de cada uno de los individuos de la nación y, en consecuencia, al crecimiento y a la productividad de la misma.

Es por ello que se reglamenta en la Ley el contrato de aprendizaje el que, en síntesis, estructuraba la participación económica de personas que tenían la posibilidad de trabajar y estudiar, devengando un salario menor al de los obreros calificados. De esta manera se esperaba crear una reserva de personas a ocupar en un futuro. Sin embargo, esta institución no resulta, ya que había aprendices a los que nunca se les otorgaba la oportunidad de actuar como maestros debido a los abusos que algunos empresarios realizaron.

Por esta razón, el contrato de aprendizaje se suprime del texto de la Ley durante la reforma de 1969 - 70.

En 1970 la nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta la participación de los empresarios en el desarrollo de la nación, marcando la obligación de los mismos de impartir capacitación a sus trabajadores. Sin embargo, al reglamentarse adecuadamente esta situación no se obtienen resultados.

Por otro lado, examinemos la trayectoria seguida por el desarrollo económico del país en los últimos tiempos y que han sustentado de alguna manera, la reglamentación que se efectúa en el año de 1977 en materia de capacitación.

Primeramente, se postuló el crecimiento del sector industrial como el eje dinámico de la economía. Esta estrategia prometía mayores posibilidades de formación interna de capital, de diversificación de exportaciones, de integración del aparato productivo, etc., todo lo cual abría perspectivas futuras de una mayor autonomía económica y de una mejoría en los patrones de distribución del ingreso del país. Por otra parte, se suponía que el crecimiento del aparato productivo llevaría aparejado un incremento en la creación de puestos de trabajo -acordes con la oferta de mano de obra- al presentarse en sus comienzos un cierto aumento visible en el empleo.

Posteriormente, la producción industrial empezó a orientarse fundamentalmente hacia los bienes de consumo duraderos como respuesta a la demanda ejercida por los grupos de más altos ingresos en el país. Esto significó introducir nuevas tecnologías, lo cual afectó las potencialidades de creación de empleos y alentó la distribución regresiva del ingreso al mismo tiempo -- que aumentó las presiones sobre la balanza de pagos.

El destino de la inversión, tanto pública como privada, reflejó el interés central por alentar el crecimiento y fortalecimiento de la industria nacional.

Toda esta política también benefició a ciertos grupos socioeconómicos ubicados fundamentalmente en sectores formales de producción, pero fue insuficiente para alcanzar a aquéllos que se encuentran en las capas económicas y sociales más desprotegidas y que, frecuentemente se localizan en deficientes condiciones de ocupación.

Por otra parte, es evidente que existe una inadecuación cada vez mayor entre la oferta y la demanda de fuerzas de trabajo que se dá tanto en el aspecto cuantitativo como en el cualitativo. Ni se generan las plazas necesarias para ocupar a los solicitantes de empleo, ni las condiciones de las -- que se ofrecen encuentran contrapartida siempre en las características de dichos solicitantes.

Además, la distribución del ingreso divide a la población en diferentes niveles de bienestar y calidad de vida; los bajos niveles de nutrición y salud que prevalecen en grandes núcleos de la población mexicana, la desvinculación entre la educación y la actividad económica, aunada a niveles generales de educación sumamente bajos, así como la gran concentración de servicios en unas cuantas áreas, han incrementado el número de personas con deficiencias en capacidad física, conocimiento, habilidades y hábitos para el trabajo organizado.

Por lo que respecta a la educación, cabe señalar los altos niveles

de analfabetismo que afectan a más de 6 millones de mexicanos, que representan casi la quinta parte de la población mayor de 15 años y los amplios rezagos educativos que implican que el índice de escolaridad promedio nacional sea inferior a los 4 grados y que en el medio rural, sea de 1.5 grados.

El esfuerzo nacional destinado a las labores educativas, ha sido muy significativo a lo largo de las últimas décadas. Sin embargo, no siempre ha poseído la orientación, características y contenido más apropiados a las necesidades del desarrollo nacional, como ya lo hemos visto.

Las enormes presiones existentes sobre el sistema escolar para atender a una población en rápido crecimiento, han provocado que se expanda más en cantidad que en calidad. Así, las modificaciones y reformas implantadas no han bastado para dar a la educación un contenido diferenciado que permita atender adecuadamente a grupos e individuos con características distintas, de acuerdo a su realidad geográfica, cultura y económica.

Los bajos niveles de escolaridad, así como las deficiencias cualitativas esbozadas, constituyen un obstáculo para la adquisición más rápida y eficiente de habilidades y conocimientos específicos y prácticos para el trabajo.

Por otra parte, aún cuando sobre todo en años recientes, se ha concedido mayor atención al aspecto de capacitación para y en el trabajo, subsisten problemas de desvinculación entre las actividades propiamente académicas y las destinadas a la capacitación.

Por último, el panorama de la capacitación se ha caracterizado por -

la existencia de enfoques y recursos fragmentarios, la falta de capacidad profesional para atenderla, la proliferación de centros y academias de calidad cuestionable, la presencia de esquemas escolarizados poco flexibles, la desvinculación con las necesidades reales del aparato productivo y, en general, la dispersión, parcialidad e insuficiencia.

De esta manera, hemos esbozado la situación que prevalecía en el país y que determinó la necesidad de solucionar estos problemas con las reformas a la ley Federal del Trabajo, en materia de Capacitación y Adiestramiento en abril de 1978.

2. La Capacitación y el Adiestramiento como Integrantes de la Política Laboral del Gobierno Federal.

El 11 de marzo de 1977, en Palacio Nacional, el C. Lic. Pedro Ojeda Paullada, Secretario del Trabajo y Previsión Social, expuso los lineamientos de la Política Laboral⁽¹⁾ del régimen ante la presencia del C. Presidente de la República, Lic. José López Portillo y los representantes de los sectores de la producción, en el que se señalaron 5 objetivos fundamentales de dicha Política Laboral y que fueron los siguientes:

1. Promover las oportunidades de empleo;
2. Elevar la productividad;
3. Mejorar los niveles de bienestar de los trabajadores y de sus familias;
4. Promover la justicia en las relaciones laborales; y
5. Desarrollar y fortalecer las autoridades e instituciones de la política laboral y del bienestar social.

En relación con el objetivo que se refiere a "elevar la productividad", como primer programa, estableció el "diseño y establecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional", en coordinación con la S.E.P., y -- como proyectos específicos de dicho sistema, se señalaron los siguientes:

1. Capacitación y adiestramiento para y en el trabajo.
2.

(1) DIAZ G., Amador R.- Régimen Jurídico de Capacitación y Adiestramiento. Fondo Editorial COPARMEX, México 1979.

3. Certificación de la calificación para el trabajo.
4. Educación abierta en el trabajo.
5. Investigación de la formación profesional requerida por el Sistema Productivo.
6. Normatividad de la formación profesional.

Los planteamientos señalados por el C. Lic. Pedro Ojeda Paullada, fueron el inicio para que se formulara la iniciativa de Ley sobre Capacitación y Adiestramiento que, en los siguientes puntos veremos en sus partes más importantes.

3. Iniciativa de Reformas a la Constitución General de la República.

El C. Lic. José López Portillo, en su primer informe de gobierno - - (10. de septiembre de 1977), declara:

Enviaré una iniciativa de reformas al Artículo 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 al Adiestramiento, herramientas que consideramos de gran eficacia para elevar sus niveles de vida y - combatir la desocupación.

El 4 de octubre de ese mismo año, el C. Presidente José López Portillo, envía al H. Congreso de la Unión una iniciativa para elevar a rango de Garantía Social, el derecho de los trabajadores a su Capacitación y Adiestramiento.

El 29 de noviembre de 1977, el C. Ejecutivo de la Nación, envía al H. Congreso de la Unión una iniciativa para reformar la fracción XXXI del - - Apartado "A", del Artículo 123 Constitucional para federalizar la aplicación de las leyes del trabajo en diversas ramas industriales y actividades entre - las cuales se encuentra la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores y la seguridad e higiene en los centros de trabajo.

El 9 de enero de 1978, se publica en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto que adiciona a la fracción XII y reforma la fracción XIII -- del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional e, igualmente, se publica el Decreto por el que se reforma la fracción XXXI del mencionado Apartado.

A continuación transcribimos los párrafos respectivos a la Capacitación y al Adiestramiento en la forma textual que quedaron:

XIII. "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

XXXI.
.....
"También será competencia exclusiva de las Autoridades Federales -
..... y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de -
capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los Centros de Trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se -
trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente.

4. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en Materia de Capacitación y Adiestramiento (1978).

El Sr. Presidente López Portillo, el 17 de abril de 1978 envía al Congreso de la Unión la iniciativa de Ley que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a fin de reglamentar la norma Constitucional relacionada con la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores.

Dicha iniciativa de Ley es aprobada por el H. Congreso de la Unión y el 28 de abril de 1978, se publica en el Diario Oficial de la Federación, -- el Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de Capacitación y Adiestramiento.

La publicación del Diario Oficial de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo no sigue un orden aritmético progresivo. La razón consistió en que primero se incluyeron los artículos que tuvieron modificaciones y luego las -- normas legales totalmente nuevas.

Los artículos que se reformaron son los siguientes:

3o., 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 528, 529, 537, 538, 539, del 876 al 887 y 891.

Las normas jurídicas nuevas son las contenidas en el Capítulo III -- bis, denominado: "De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores (1)" y que comprenden del 153-A al 153-X. Además, se incluyeron como disposiciones jurídicas nuevas del 512-A al 512-F, el 527-A y del 539-A al 539-F.

(1) TRUEVA URBINA, Alberto y TRUEVA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo, Reforma Procesal de 1980. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 95

4.1 Preceptos Relacionados con Capacitación y Adiestramiento.

a) Personas con derecho a la Capacitación y Adiestramiento.

El primer problema que debemos analizar consiste en determinar a - - quienes va destinada la Capacitación y Adiestramiento.

La Fracción XIII de la Reforma Constitucional nos dice:

"Las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a - proporcionar a sus trabajadores Capacitación o Adiestramiento para el trabajo". La frase "sus trabajadores", sin lugar a dudas, se puede interpretar que la Capacitación y el Adiestramiento debe darse a todo el que esté sujeto a una relación de trabajo. A continuación exponemos lo dispuesto por el Artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo que señala textualmente:

Artículo 153-A:

Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione Capacitación o Adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo por el patrón y el Sindicato, o sus trabaja-dores, y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Como es de apreciarse, la frase "Todo trabajador", viene a confirmar nuestra opinión anterior al interpretar que todo trabajador es sujeto de la - Capacitación y Adiestramiento, y en ese sentido la Reforma Constitucional es - terminante al utilizar la frase "Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores Capacitación y Adiestra--

miento para el trabajo", lo cual nos hace concluir que todo patrón, cualquiera que sea el número de sus trabajadores o su capacidad económica, debe cumplir con esta obligación.

b) Lugar en que se debe desarrollar la Capacitación y el Adiestramiento.

El Artículo 153-B, señala que:

... "los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la Capacitación o Adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, ..."

La posibilidad de que la Capacitación y el Adiestramiento pudiera realizarse dentro de la empresa o fuera de ella, indudablemente es un acierto incuestionable de la Ley, en virtud de que la gran infinidad de posibilidades de Capacitación y Adiestramiento para las personas sujetas a una relación de trabajo, requerirían la amplísima flexibilidad de poder aprovechar la forma que fuera posible.

Además, muchos procesos productivos y administrativos por la índole de su estructuración, no permiten que se pueda realizar dentro de la propia empresa.

c) Sistemas por los cuales se puede cumplir con la Capacitación y el Adiestramiento.

1. Personal propio de la empresa
2. Instructores, Instituciones, Escuelas u Organismos especializados contratados en forma especial.

3. Mediante la adhesión de las empresas a los sistemas generales que se establezcan (Artículo 153-B).

d) Registro de Instituciones y Personal Docente.

Las Instituciones y los Sistemas deberán estar registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Artículo 153-C).

e) Planes y programas individuales o colectivos.

Los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa y varias de ellas por la rama industrial o actividad (Artículo 153-D).

Esta gran flexibilidad es uno de los aspectos más positivos de la Ley. Hace posible aprovechar los sistemas establecidos en las empresas, individuales y colectivos o el sistema de enseñanza tecnológica de la S.E.P.; --- posibilita la Capacitación en forma conjunta lo que es de gran trascendencia para la pequeña y mediana empresa, ya que individualmente le sería imposible cumplir.

f) Tiempo en que se debe desarrollar la Capacitación y el Adiestramiento.

Artículo 153-E:

La Capacitación o Adiestramiento, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que; atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que

podrá impartirse de otra manera, así como en el caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la Capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

La hipótesis de que se pueda realizar fuera de la jornada de trabajo, puede comprender las siguientes situaciones:

1. Que la naturaleza de los servicios determine el convenio del patrón y del trabajador para impartirse fuera de la jornada - total o parcialmente.
2. Que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeñe.

La primera situación establece la importancia de un convenio entre los trabajadores y el patrón. La segunda, hace necesario determinar con precisión que es lo que se va a entender por "La ocupación desempeñada" y así - definir, por ejemplo, si la Capacitación para ascenso debe realizarse fuera o dentro de la jornada de trabajo.

g) El Contrato Colectivo y la Capacitación y el Adiestramiento.

La Capacitación y Adiestramiento inicial para el empleo que se va a desempeñar, se realizará conforme a las condiciones que se estipule en los Contratos Colectivos.

Artículo 153-M:

En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a

la obligación patronal de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomado en cuenta, en su -- caso, la cláusula de admisión.

Artículo 153-G:

Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rija en la empresa o a lo que se estipule respecto a -- ella en los Contratos Colectivos.

Como puede apreciarse en la parte final del artículo citado, admite que puede ser objeto de tratamiento distinto a los trabajadores de nuevo ingreso. Es justificada esta posibilidad, ya que el personal nuevo normalmente, por razón natural, no tiene capacidad ni productividad que fundamente un tratamiento igual al de los demás trabajadores.

En el caso de no tener Contrato Colectivo convendrá incluir cláusulas sobre este tema en los programas de Capacitación y Adiestramiento pactados con los trabajadores.

h) Obligaciones de los Trabajadores.

Artículo 153-II:

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o - - adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

i) Constancia de habilidades laborales.

Una de las novedades que presentan las reformas de la Ley Federal - del Trabajo es, lo preceptuado en el Artículo 153-T.

Artículo 153-T:

"Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de - - éste, a través de las Autoridades de Trabajo, a fin de que aquélla

las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del Artículo 539.

El Artículo 539, fracción IV en materia de registro de constancia de habilidades laborales, nos señala lo siguiente:

- a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y
- b) En general, realizar todas aquellas constancias que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

Artículo 153-V:

Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el exámen de suficiencia que señale la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En este último caso se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

Es importante lo que contempla el Artículo 153-V, ya que no se justificará invertir tiempo y recursos en proporcionar capacitación y adiestra-

miento a un trabajador que ya los tiene.

j) Ascensos por Escalafón.

Artículo 159:

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de - 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata superior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad al que, previo exámen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el Artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de ésta circunstancia, al que - tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no exista en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en -

esta ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

k) Obligaciones de los patrones.

Artículo 132, fracción XV..

Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III-bis de este Título.

1) Término para la presentación de planes y programas.

Artículo 153-N:

Dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer o, en su caso, las modificaciones que se hayan convenido, acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

Artículo 153-O:

Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros 60 días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y --

Adiestramiento.

m) Requisitos de los Planes y Programas.

Artículo 153-Q:

Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, -
deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a períodos no mayores de 4 años;
 - II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
 - III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
 - IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
 - V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y
 - VI. Aquéllos otros que establezcan los criterios generales de la -
Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento,
que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.
- Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato -
por las empresas.

De las fracciones transcritas, creémos que en un plazo no mayor de 4 años, debe haberse capacitado a todos los trabajadores desde la más modesta ocupación, hasta el más alto nivel de la empresa.

Artículo 153-R:

Dentro de los 60 días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquéllos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad la boral dentro del término citado, se entenderá definitivamente apro bados.

n) Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Artículo 153-I:

En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumenta ción y operación del sistema y de los procedimientos que se implan ten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabaja dores y, seguirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo ésto, conforme a las necesidades de los trabajadores y de las em- presas.

o) Facultades y Ambito de Acción de la Comisión Mixta.

Consideramos que las facultades de las Comisiones Mixtas son ampli simas, a continuación señalamos las siguientes:

- I. ... vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacita-

- ción y el adiestramiento de los trabajadores; (Artículo --
153-J)
- II. ... sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlas; (Ar
tículo 153-I)
- III. ... vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de -
capacitar y adiestrar a los trabajadores; (Artículo 153-J)
- IV. Autenticar las constancias que expida la entidad instructo
ra a los trabajadores que hayan sido aprobados en los exáme
nes de capacitación y adiestramiento; (Artículo 153-T)
- V. Practicar exámen al trabajador que haya obtenido una constan
cia, cuando en la empresa existan varias especialidades o ni
veles en relación con el puesto a que se refiere aquélla; --
(Artículo 153-V).

Los incisos tratados anteriormente, son algunos de los preceptos so
bre capacitación y adiestramiento que señala la Ley Federal del Trabajo, mis
mos que nos dan un panorama general de la reglamentación a la que fue sujeta
dicha materia.

· CAPITULO II.

CONCEPTO Y OBJETIVO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

CAPITULO II.
CONCEPTO Y OBJETIVO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

1. Definición de Capacitación y Adiestramiento.

Antes de definir los conceptos de capacitación y adiestramiento por diferentes autores estudiosos de la materia, iniciaremos señalando el enfoque legal de estos términos:

Capacitación:

Es proporcionar al trabajador, tanto en teoría como en práctica, -- elementos para que en vía de promoción pueda ocupar una vacante superior al - puesto que desempeña. (1)

Adiestramiento:

Es actualizar los conocimientos y habilidades del trabajador en el puesto que desempeña. (2)

Conceptos de Capacitación:

- Es una actividad planeada y basada en necesidades reales de una - empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y acti- tudes del colaborador. (Alfonso Siliceo) (3)

- Incluye el adiestramiento, pero tiene como objetivo principal, -- proporcionar conocimientos sobre todos los aspectos técnicos del trabajo, en virtud de ésto, la Capacitación reviste un aspecto genérico. (Isaac Guzmán Val divia) (4)

(1) Ley Federal del Trabajo. México 1980.

(2) Ob. Cit.

(3) Capacitación y Desarrollo de Personal. Editorial LIMUSA
1980 - Pág. 20

(4) Problemas de la Administración de Empresas. Editorial LIMUSA. Méx. 1978 - Pág. 69

- Es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo. (Fernando Arias Galicia)⁽¹⁾

Conceptos de Adiestramiento:

- Consiste en proporcionar destreza en una habilidad adquirida, -- casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz. (Fernando Arias Galicia)⁽²⁾

- Es aquella actividad orientada a la formación de personas o grupos con la finalidad de desarrollar en ellas una habilidad o destreza específica. (Documentos de Relatoría del 1er. Seminario Técnico, Oaxtepec, Mor.)

- Es la habilidad o destreza adquirida por regla general en el trabajo preponderantemente físico. (Isaac Guzmán Valdivia)⁽³⁾

(1) Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas. México 1977. Pág. 319

(2) Ob. Cit. Pág. 320

(3) Problemas de la Administración de Empresas. Editorial LIMUSA. Méx. 1978-Pág. 69.

2. Objetivos de la Capacitación y Adiestramiento.

En este punto podemos considerar como primordial objetivo de la Capacitación y Adiestramiento la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades del trabajador, para el mejor desarrollo de la actividad que desempeña; asimismo, el de proporcionarle la mayor información sobre la nueva tecnología en dicha actividad.

Por otro lado, preparar al trabajador para que pueda ocupar dentro de la empresa, las vacantes que se presenten o para puestos de nueva creación.

Otro de los objetivos que persigue la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, es la de que estén preparados para prevenir riesgos de trabajo.

Igualmente, la de incrementar la productividad, que forzosa y necesariamente redundará en beneficio del trabajador y, en general, mejorar las aptitudes del mismo.

Alfonso Siliceo en su libro "Capacitación y Desarrollo de Personal", señala dos fines básicos que persigue la capacitación dentro de la empresa, - que son:

1. Promover el desarrollo integral del personal y, así, el desarrollo de la empresa.
2. Lograr un conocimiento técnico especializado, necesario para el desempeño eficaz del puesto.

3. Métodos de Instrucción para Impartir Capacitación y Adiestramiento.

Se pueden clasificar los métodos de capacitación y adiestramiento de la siguiente manera:

1. Según el grado de educación que se va a impartir y los objetivos que se persiguen:

Adiestramiento	Métodos objetivos Métodos audiovisuales Métodos informativos
Capacitación	Métodos de participación de grupo
Formación y Desarrollo	Métodos destinados a cambio y orientación de actitudes

2. Según la actividad realizada por el sujeto:

Labor individual y autoeducación	Experiencia Lectura planeada Autocrítica Observación (oyente) Instrucción programada
-------------------------------------	--

Interacción y
participación de grupo

Mesa redonda
Panel
Grupos efectivos de trabajo
Seminario
Trabajos de grupo o conferencia con participación
Método del caso
Foro
Congreso
Comité
Simposio
Tormentas cerebrales
Dinámica de grupos
Sensibilización

3. Información de conocimientos:

- Aprender-haciendo
- Clase formal
- Conferencia
- Discurso
- Proyección de transparencias (medios audiovisuales)
- Visitas
- Viajes

A continuación esbozaremos algunos de los métodos en forma más amplia.

Conferencia-clase formal:

Se trata de uno de los métodos más antiguos y practicados en el campo de la enseñanza. El instructor desempeña toda la parte activa, pues se trata de una exposición unilateral; por ello su aplicación e importancia ac-

tual es limitada y ha sido motivo de serias críticas.

Creemos que, aunque es un método tradicional y tiene serias limitaciones al no hacer participar al grupo, de todas formas, constituye un medio eficaz de instrucción, ya que se orienta especialmente a presentar información y tiene la ventaja de que, en poco tiempo, se presenta gran cantidad de material informativo al no haber interrupciones de ninguna especie.

Como señala el enunciado, a este método se le conoce también como clase formal, aunque cabe hacer una distinción: la conferencia tiene características de mayor formalidad -solemnidad-. Por lo general, se ha concebido como uno de los métodos académicos más solemnes. Ahora bien, la clase formal carece del exceso de formalidad y permite, en muchos casos, el intercambio de ideas, preguntas y discusiones.

Conferencia con participación:

En este caso nos referimos a una variedad de la conferencia. Este método también consiste en una exposición unilateral, pero dejando la puerta abierta al grupo para que intervenga con preguntas, dudas, discusiones, etc. El momento varía según el deseo y costumbre del instructor, pues se puede alternar la exposición y participación del grupo, o bien, primero la exposición completa y al final, la discusión en general. Este método ha tenido un especial desarrollo en los últimos años, originado por la necesidad de involucrar al grupo.

Seminario-método de discusión y participación:

El vocablo seminario, independientemente de sus otros significados se ha aplicado a toda actividad educativa en que la participación del grupo y del instructor es la clave y forma básica. Los objetivos de este tipo de método son diversos, pero todos tienen dos importantes comunes denominadores: la integración del grupo y la creatividad del mismo para analizar, discutir, seleccionar problemas, establecer proposiciones, etc. Diversas son las ventajas que presenta este método, a saber: involucración del grupo, desarrollo de su creatividad, competencia interpersonal, integración de equipo, planteamiento de retos y la muy necesaria invitación a la participación. Cabe mencionar que en este tipo de actividades, siempre existe un especial gusto y automotivación por parte de los miembros del grupo, pues se realiza sobre bases informales permitiéndose una absoluta libertad de expresión. Para obtener los mejores resultados en este caso, el grupo no debe exceder de diez a doce participantes y se requiere necesariamente de un instructor, líder o coordinador.

Método de aprender haciendo:

Este método puede calificarse como el más objetivo para un aprendizaje rápido y directo. Es conocido también como método a base de demostración y es, ampliamente aplicado en la instrucción técnica dentro de la industria.

El método de aprender-haciendo se basa en los tres pasos siguientes:

1. Dar información de cómo hacer un trabajo (por parte del instructor o jefe).
2. Demostración práctica de cómo se hace el trabajo (por parte del

instructor o jefe).

3. Realización de trabajo por parte del alumno.

La ventaja más importante de este método de enseñanza radica en la inmediata verificación y evaluación de sus resultados.

Método del caso:

Este es uno de los métodos que ha ganado mayor prestigio en el campo del entrenamiento en los negocios. Como antecedente debe decirse que primeramente se intentó aplicar este método en el campo del Derecho, la Medicina y, posteriormente, la Administración de Negocios.

Lo esencial del Método del caso, es presentar ante un grupo, un problema o caso, con la finalidad de analizarlo, discutirlo y aplicar conocimientos por parte del grupo a una situación específica. El "caso" no es un conjunto de datos cronológicos sobre el éxito o fracaso de un negocio, sino más bien una descripción del desenvolvimiento o desarrollo de una situación de la empresa y que, debe detenerse para su análisis, en cada punto y momento en que una decisión debe tomarse.

Un elemento importante para el éxito de esta técnica es que el caso presentado sea o de la realidad, o bien, sumamente realista y objetivo en su concepción y elaboración.

La mecánica que se aplica en este método tiene tres etapas básicas:

1. Información del caso. El grupo la recibe a través de escritos, de exposiciones, o bien de ayudas audiovisuales.
2. Tratamiento del caso. Período de análisis, discusión y aplica

ción de conocimientos y habilidades por parte del grupo.

3. Arribar a conclusiones generales. El descubrimiento de nuevos enfoques de las funciones administrativas es básicamente la -- esencia de la tercera y última etapa de este método.

Sensibilización:

La sensibilización como el nombre lo dice, implica el hacer al hombre más sensible (sensitivo-receptivo) hacia otros y hacerle ver cómo, en -- cambio, él mismo los afecta conciente o inconcientemente.

El escenario es un laboratorio de relaciones humanas, en que los individuos pueden estudiar e incrementar su comprensión de las fuerzas que influyen en la conducta individual, en la de grupo y en la de organización total.

El propósito de la sensibilización es ayudar a que el hombre logre un mayor conocimiento de como los seres humanos se relacionan entre sí. Esto se lleva a cabo trayendo a la superficie aquellas barreras ocultas que impiden las buenas relaciones humanas para un exámen conciente.

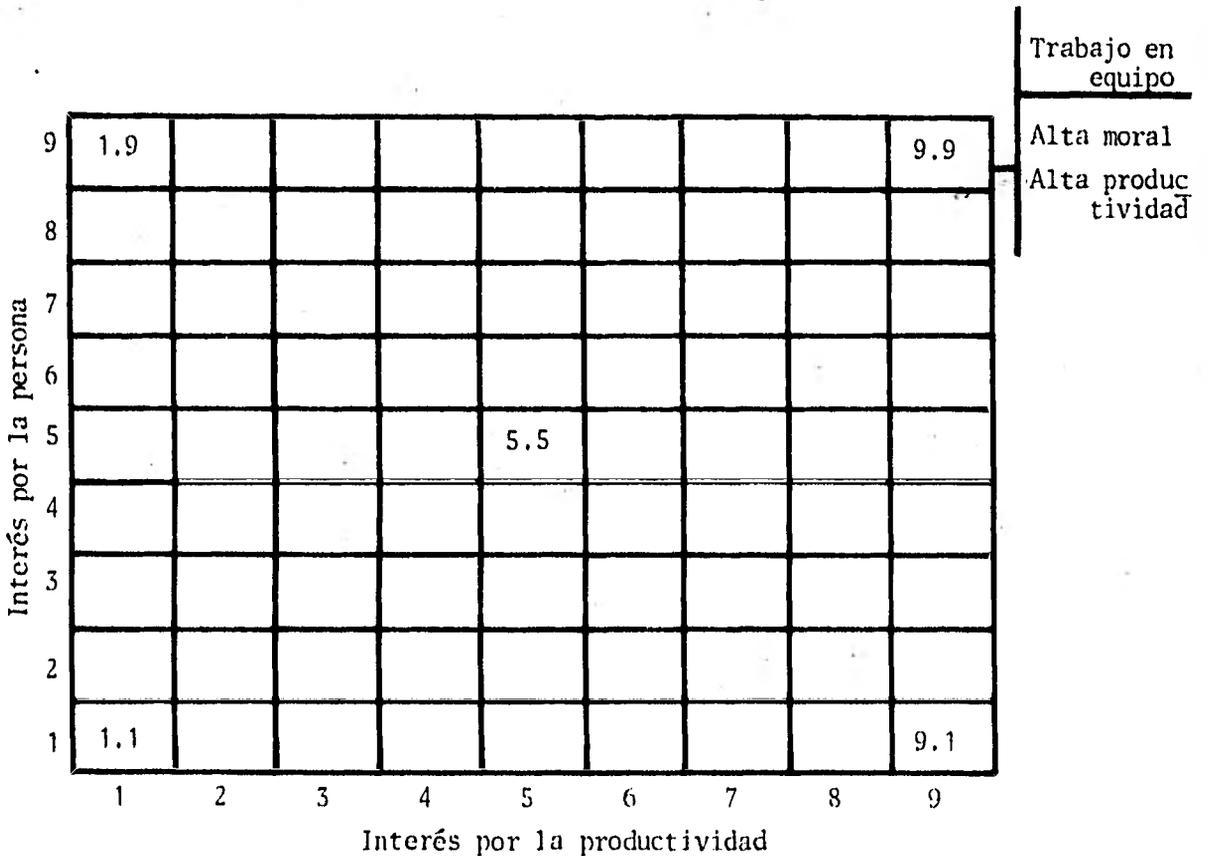
La Gráfica Gerencial:

La gráfica gerencial proporciona una base para comparar varias teorías de gerencia. El eje horizontal representa la preocupación por la producción y las utilidades. El eje vertical representa la preocupación por la gente y por las relaciones maduras y saludables entre aquellos involucrados en la producción. La magnitud de esta preocupación se expresa en una escala de nueve puntos. El número 1 representa el mínimo interés o preocupación, mien-

trás que el 9 indica la máxima preocupación por la gente, sus sentimientos y necesidades.

La gráfica gerencial considera estas dos preocupaciones en la escala vertical y en la horizontal, con objeto de evaluar los diferentes conceptos gerenciales de la relación entre la preocupación por la producción y la preocupación por la gente, contenidas ambas en las diversas teorías gerenciales.

GRAFICA GERENCIAL



Por último, queremos señalar que para proporcionar Capacitación y -
Adiestramiento, ésta se vale de métodos auxiliares, mismos que a continuación
mencionamos:

Métodos Auxiliares:

- Pizarrón
- Rotafolio
- Franelógrafos
- Gráficas
- Cuadernos para escritura
- Proyección de imágenes
- Proyector de cine sonoro de 16 mm.
- Proyector de transparencias y filminas
- Retroproyector o proyector al hombro
- Proyector de cuerpos opacos
- Circuito cerrado de televisión
- Tocabdiscos
- Grabadoras

CAPITULO III

LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS

CAPITULO III
LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS

1. Antecedentes

La industria empacadora de carne en el País, data de fines de siglo pasado y principios del presente, aunque adquirió mayor importancia después de haber aparecido la fiebre aftosa en algunos estados entre 1946 y 1947.

Las primeras referencias que se tienen de su existencia están conectadas con la "Empacadora de San Lázaro", que al igual que la empresa inglesa denominada "Popo", se organizaron alrededor de 1900. La Empacadora de San Lázaro, de capital sueco, sacrificaba e industrializaba cerdos, su contemporánea La Popo, que operó hasta septiembre de 1914, sacrificaba y beneficiaba ganado vacuno y de cerda.

Otras empacadoras de principios de siglo fueron la de Cananea, Son., que comenzó a construir la "Compañía Ganadera de Cananea, S. A.", en el año de 1903 y cuya edificación fue suspendida en 1907 y la Empacadora del Pacífico, S. A., que se fundó en Guadalajara, Jal., en 1910 y que operó hasta pocos años después.

El Movimiento Revolucionario de 1910, interrumpió esta corriente de industrialización sanitaria de las carnes en gran escala y al reanudarse la normalidad de la vida del país, en 1918, la industria adoptó menores proporciones adquiriendo un carácter de pequeñas empacadoras y obradores de ocupación casi doméstica. En este lapso, se establecieron industrias como la "Empacadora Menen", la "Salchichonería Francesa", "La Suiza", "La Ibérica" y -- otras varias.

No fue sino hasta los años cuarentas (1944), en el Gobierno del Sr. Gral. Manuel Avila Camacho, cuando se propició la conveniencia de que se establecieran plantas empacadoras para aprovechar parte del ganado que moría por la sequía o que exportaban en pie las entidades norteñas. Así fue como se empezaron a proyectar algunas empacadoras en los Estados de Chihuahua, Sonora, Coahuila y otros.

La aparición de la fiebre aftosa en el país, a fines de 1946, hizo que con el cierre de las fronteras norte y sur (enero de 1947) y la prohibición de exportar ganado en pie a los Estados Unidos, programara la construcción de las empacadoras que ya se habían ideado. "La Juárez Meat Products, Co.", en Ciudad Juárez Chih., después "Juárez Paching Co.", que se había comenzado a construir en 1943 y operó con carne de caballo hasta 1946, cambió a carne de vacuno en 1947. La siguió la "Empacadora de Tampico" (hoy Lucio Blanco), que empezó a operar el 8 de mayo de 1947 con ganado bovino huasteco y que fue la primera realmente en trabajar en este plan. Después vinieron las empacadoras del Estado de Sonora: la Guaymas, la de Magdalena y la de Cananea, siguiendo las de Chihuahua y las de Ciudad Juárez, Casas Grandes y Ciudad Camargo. Posteriormente llegaron las de Coahuila en Piedras Negras y Agua Prieta en Son., Santa Clara, en el Edo. de Méx., Gómez Palacio en Dgo., Monterrey, N.L., Juárez Packing, en Ciudad Juárez y en Tijuana, B. C. Más tarde se organizaron otras pero ya no fueron de las que iniciaron esta brillante etapa.

En la integración de esta industria empacadora contribuyeron de manera eficaz, la Nacional Financiera, S. A., el Banco de México, S. A. y el -

Banco Nacional de Comercio Exterior, S. A., que en un afán de promover la organización y operación rápidas de las empacadoras, facilitaron créditos que en algunos casos no dieron los resultados que se esperaban, pues como indicaremos más adelante, se construyeron plantas muy grandes, demasiado próximas -- una de otra y también ocurrió, como siempre pasa en estos casos de precipitación y falta de técnica, se importó maquinaria y equipo que, en ocasiones, -- resultaron innecesarios. Como la proyección de casi todas estas plantas se hizo en el extranjero, también se registraron errores cuando el equipo y maquinaria se instalaron en el terreno; sin embargo, en la mayoría de estos casos pudieron corregirse los errores y superarse las dificultades.

Así se creó una industria empacadora de importancia que resolvió el problema de la salida de carne, principalmente a los Estados Unidos y que dicho sea de paso, era de cantidad mínima, pues lo que se exportaba más bien era ganado vacuno en pie.

Las primeras empacadoras que hemos mencionado, empezaron a operar -- como enlatadoras de acuerdo con el plan Marshall, preparando carne enlatada, -- que para no crear problemas al mercado estadounidense, se destinó al sostenimiento de los ejércitos americanos en Europa y Asia.

Fue así como salieron varios millones de latas de carne con caldillo (Beef and gravy) y producto de carne (Canned Meat Food). La misma empresa -- dió las especificaciones de estos productos.

Estas enlatadoras, que por cierto tuvieron muchas dificultades porque en el país todavía no se producía la lámina necesaria para manufacturar --

las latas y en el proceso de enlatado que dió motivo a muchos desperdicios, -
operaron de 1947 a 1948 y algunas hasta 1949 y 1950.

A partir de este año, la empresa compradora (indirectamente la --
Commodity Credit Corporation), disminuyó el número de su contrato, así co-
mo el precio que pagaba por los enlatados, notificando que sólo adquiriría -
carnes congeladas. De este modo las enlatadoras se encontraron, varias de -
ellas, ante el problema de que no contaban con las condiciones necesarias pa
ra efectuar la transformación de sus establecimientos en verdaderos frigorí-
ficos y poder entrar así al comercio de la carne refrigerada. Sin embargo, -
una vez más, las instituciones de crédito respondieron. Se hicieron las inver
siones necesarias y las enlatadoras se transformaron en plantas de refrigera
ción y congelación. Fue entonces cuando se creó prácticamente el servicio de
Inspección de Tipo Federal, que vino a fundamentar la Ley y el Reglamento de
la Industrialización Sanitaria de la Carne.

Como realmente no se tenía experiencia en ésto, hubo necesidad de
tomar la Ley americana sobre la materia como una guía y con las necesarias -
modificaciones y adaptaciones, se crearon las normas para el servicio y las
reglamentaciones necesarias.

Se buscó el reconocimiento de esta Ley y Reglamento por diversos -
países, entre ellos los Estados Unidos, Alemania, Grecia y otros que, por --
esa época, estaban muy necesitados de recibir carne. Entre 1951 y 1952, se
exportaron varios miles de toneladas con destino a los puertos de Hamburgo -
en Alemania y Pireo en Grecia, de donde se distribuyeron a diversas partes -

de Europa; también se mandó carne y más tarde aún, ganados a Antofagasta, - Chile. Los Estados Unidos aceptaron nuestra Ley y Reglamento que crearon el Servicio de Inspección, sin más dificultad; los países europeos los sometieron a estudios y prácticamente nunca contestaron.

Más tarde, ya establecido el comercio de la carne refrigerada y -- congelada, las plantas autorizadas prepararon y exportaron carne salada y -- carne cruda con nitritos y nitratos, que no fue muy bien acogida ésta última, porque implicaba para las empacadoras una elevación en los aranceles.

Por último, para dejar claramente especificado lo que se entiende por Industria Empacadora de Carne, diremos que en términos generales, es la que se dedica al proceso del ganado de abasto, desde su cuidado y prepara-- ción para su sacrificio (ante mortem) hasta su empaquetado en distintas - formas y envases para su ulterior transformación para consumo directo, lo - anterior, no pretende más que ser una mera descripción de esta industria para diferenciarla de la tradicional matanza del ganado para su consumo inmediato.

2. Procesos y Técnicas de Elaboración.

Dadas las características que conforman este sector, el cual está constituido por empresas que presentan un dualismo tecnológico, es decir, empresas altamente tecnificadas y empresas con métodos rudimentarios, sin existir niveles intermedios. Los productos elaborados por los fabricantes de carnes frías, incluyen además los correspondientes a los obradores de tocinería, ya que buena parte de las empresas existentes no se dedican exclusivamente al empaquetado de carnes frías, sino además elaboran manteca de cerdo y tocino.

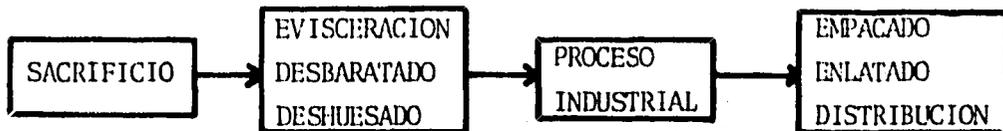
La industria de empaquetadoras de carnes frías tienen dos factores que las definen:

- a) El empaque de la carne para su conservación más o menos prolongada, y
- b) El aprovechamiento integral de todos los componentes del cuerpo del animal sacrificado desde su carne, huesos, sangre, vísceras y piel.

Cuando la carne debe conservarse para su transporte y transformación ulterior, se utilizan diversos medios que pueden ser: el salado, la deshidratación, secado, enlatado y sobre todo, los más usados, la refrigeración y congelación.

El proceso de las empaquetadoras de carne o conjunto de fases sucesivas para obtener un producto elaborado y presentarlo al público, pasa por -

diferentes fases, sin embargo, el proceso puede simplificarse en forma general para los diferentes tipos de carne como sigue:



Los productos elaborados por las empacadoras de carne son: jamones, salchichas, patés, quesos de puerco, salami, mortadela, chorizo, longaniza, pasteles de carne, manteca, tocino y, en general, todo tipo de embutidos que utilizan como materia prima la carne de bovino, porcino y en algunos casos de ave.

Como comentábamos anteriormente, las características de las empacadoras de carnes frías en cuanto a su proceso, va de acuerdo a la diversidad entre los niveles de tecnología y maquinaria empleada, pues mientras existen empresas con adelantos con los que se cuentan hoy en día, al mismo tiempo -- subsisten empresas con técnicas rudimentarias de hace muchos años, además de que los principales problemas a que se enfrenta este sector son: falta de materia prima y maquinaria obsoleta.

Otra característica en cuanto al proceso de las empacadoras de carnes frías, es que algunas poseen un ciclo cerrado de producción, para lo cual cuentan con corrales propios de engorda en donde el ganado porcino y bovino se selecciona por tipo de carne, se desinfecta y vacuna para evitar epidemias y, gracias a un adecuado sistema de alimentación los planes de engorda dan buenos resultados.

Concluído el proceso de engorda, el ganado es enviado a las plantas procesadoras para su sacrificio, en donde es inspeccionado de acuerdo al reglamento internacional que se aplica en todos los rastros, "Tipo Inspección Federal". Los animales que no reúnen las condiciones requeridas, son enviados a plantas de rendimiento, donde son procesados junto a la sangre y los huesos para obtener cebos, que sirven para la elaboración de harina de carne, utilizada como alimento balanceado en los corrales de engorda; finalmente, tras el sacrificio del animal, el ciclo se cierra con el envío de la carne a las empacadoras para su proceso industrial y distribución en el mercado, en productos diversificados que el consumidor demanda.

En forma general, hemos visto que el proceso de las empacadoras de carne se refiere al seguimiento del producto-insumo, desde su inicio hasta transformarlo en producto para consumo humano directo.

DIAGRAMA DE FLUJO: JAMONES

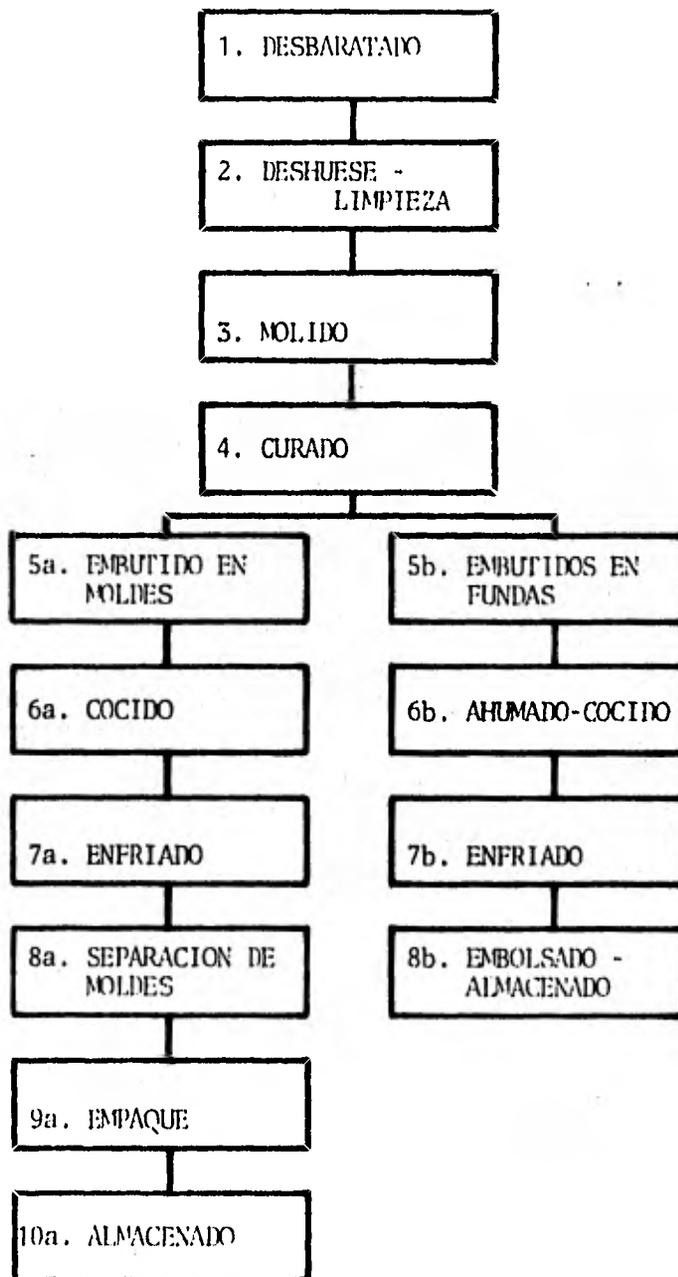
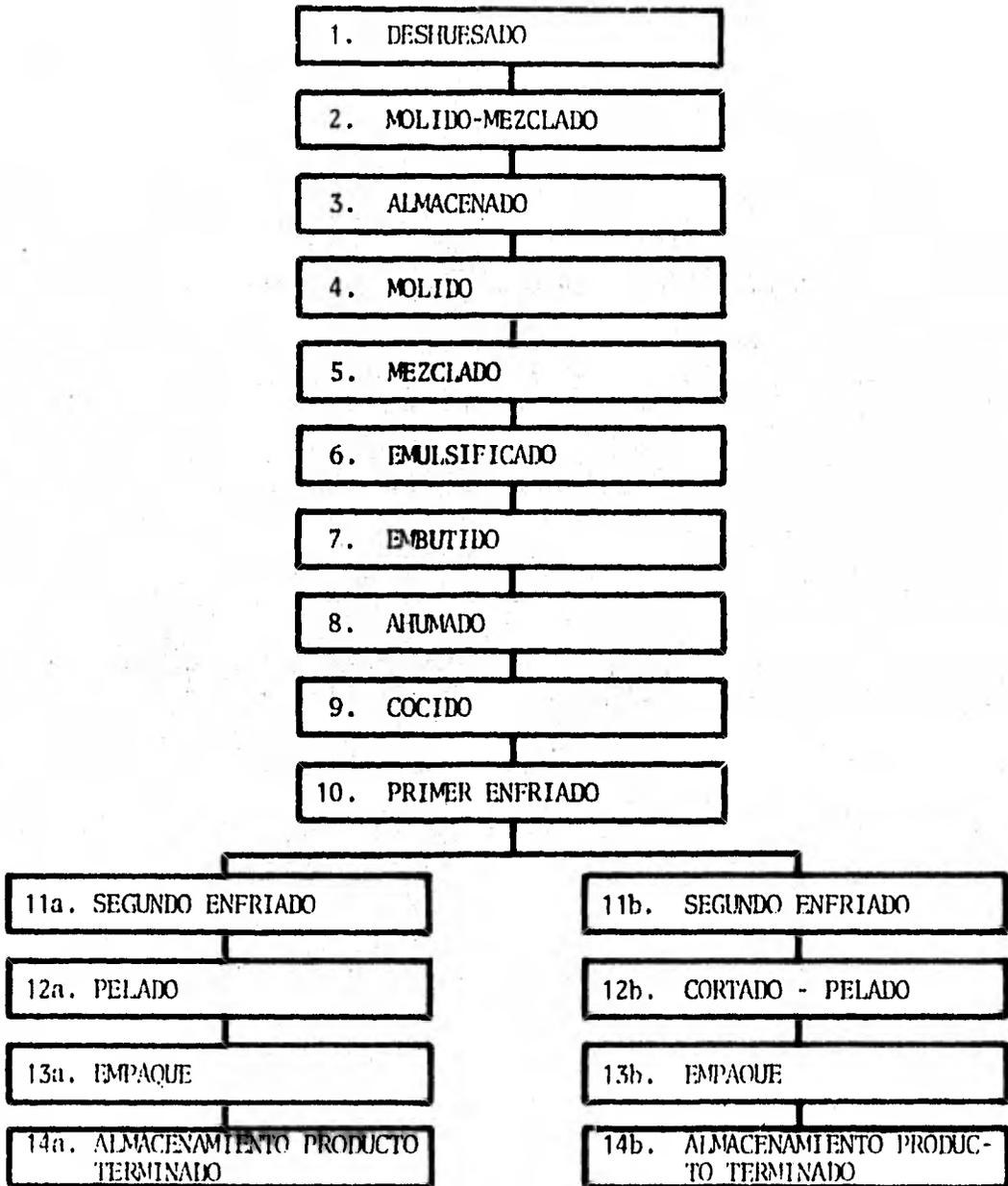


DIAGRAMA DE FLUJO: SALCHICHAS



En cuanto a las técnicas de elaboración de carnes frías, ésta es - muy extensa, pues la carne, como otra clase de alimentos, tienen que someterse a diversas operaciones para mejorar sus cualidades desde el punto de vista de su conservación, disminución del espacio para su transporte y almacenamiento y, finalmente, presentar diferentes productos con características propias.

Las técnicas más usadas se pueden dividir de la siguiente forma:

- Salado
- Curado de las carnes
- Ahumado de carnes
- Enlatado
- Congelación de carnes
- Deshidratación de la carne
- Cocción
- Grasas alimenticias

Salado.

Este proceso se ha venido practicando desde tiempos remotos, utilizando sal común, es decir, cloruro de sodio proveniente de origen marino o tétrico. La sal inhibe el desarrollo bacteriano reduciendo el grado hidroscolópico del medio y modificando la composición de esta humedad indispensable para el desarrollo de los microorganismos. Por tal motivo, el método principal ha sido siempre el salado de la carne para conservación de materia orgánica.

Curado de las carnes

El objeto de curar las carnes es de conservarla sin necesidad de refrigeración, para la cual se utiliza sal, nitritos, azúcar y vinagre.

Ahumado de carnes

Después de curada la carne, puede ahumarse o cocerse, la finalidad es actuar sobre la carne como acción desinfectante enérgico para conservarla en mejores condiciones. Para el ahumado se utilizan cámaras con ventilación acondicionada, o con circulación natural del aire.

Enlatado

Las carnes enlatadas constituyen una parte importante de los productos que vende la industria empacadora; entre los productos de carne enlatada más importantes figuran los siguientes: jamones, salchichas, diversos productos que contienen carne, como el puerco con frijoles, carne estofada y picadillos. El objeto del enlatado es la esterilización del producto, esto es: la muerte de las bacterias que podrían estropearlo. Las bacterias más persistentes son las de la putrefacción, que forman esporas. Las bacterias comunes que no forman esporas mueren en el tratamiento de las carnes y no crean problemas de putrefacción.

Congelación de carnes

Esta técnica es para mantener y conservar durante muchos meses la carne sin que pierda al descongelarse sus propiedades físicas. La carne debe

ser congelada rápidamente para que se conserve en condiciones de venderse en el mercado en pequeños paquetes para consumidores que guardan cantidades considerables en congeladores domésticos. La carne de vaca conserva su buena calidad durante un año o más, y el puerco la conserva durante seis meses si se empaca correctamente; para impedir la deshidratación de las carnes en la congeladora, deben envolverse muy bien con un material que transmita lentamente el vapor de agua.

Deshidratación de la carne

El objeto de la deshidratación es ahorrar espacio durante su transportación, disminuir el consumo de estaño y otros metales, así como el de su ministrar un producto que pueda guardarse sin peligro, aunque no se disponga de refrigeración, en condiciones variables de temperatura y humedad durante largo tiempo. Comprimiendo la carne deshidratada es posible reducir el espacio para el transporte a menos de la tercera parte del necesario para la carne sin hueso congelada.

Cocción

Esta técnica consiste en el aporte de energía calorífica que trae la destrucción de los microorganismos, por una parte y la coagulación de las proteínas, por otra.

Grasas Alimenticias

Las grasas comestibles derivadas de la carne son uno de los subpro ductos importantes de esta industria, ya que de ella se obtiene la manteca en

grandes cantidades, principalmente de la carne de puerco, la cual representa aproximadamente del 12% al 15% del peso del cerdo vivo. Entre otro subproducto de las grasas alimenticias, podemos mencionar el tocino.

Los métodos más usados para obtener la manteca, es la fusión con vapor y fusión seca.

Dentro de las diversas técnicas mencionadas anteriormente, se utiliza una gran variedad de maquinarias para cada producto, entre las cuales se encuentran las picadoras, cortadoras, cortadoras de tocino, mezcladoras, empastadoras, etc.

Por último, cabe mencionar que una de las técnicas que utilizan las empacadoras de carnes frías, consiste en el embutido, el cual tiene por objeto meter una pasta dentro de la tripa que le sirve de receptáculo y de protección. Para llevar a cabo esta operación, se utiliza una embutidora de pistón, en donde se obliga a pasar la pasta a la tripa, dándole su presentación de acuerdo al producto, ya sea salchicha, pathé, chorizo, etc. La pasta debe entrar a presión en la tripa, con el fin de rellenar por completo su interior y ensanchar toda la extensión del diámetro; en la masa embutida no debe quedar ningún hueco, depósito de aire que después sea origen de graves trastornos, hofados, putrefacción, estallidos, etc.

La tripa representa el embase comercial, por lo que una presentación atractiva favorecerá la venta del embutido; la salchichería extranjera se preocupa mucho del exacto calibrado de las tripas y del relleno uniforme, para dar tersura a la superficie exterior y también dosificar exactamente el

peso de cada salchicha que tanto influyen en la buena presentación del embutido.

3. Importancia de la Capacitación y Adiestramiento en esta Industria.

Hoy en día el tema de capacitación y adiestramiento cobra mayor interés, dado que el nivel de profesionistas egresados de universidades, personal debidamente capacitado o especializado es, definitivamente, desconsolador.

Cabe señalar que, la función de capacitación y adiestramiento de unos años a la fecha ha tenido gran acogida en la mayoría de las industrias del país, aunque es preciso hacer mención que son pocas las empresas que han establecido programas permanentes de capacitación para sus empleados.

Por otro lado, debido a la gran demanda que existe de personal calificado, que las diversas universidades e instituciones de enseñanza no pueden ofrecer, se hace necesario que toda industria implemente programas de capacitación y adiestramiento periódicos para sus empleados, lo cual redundará a la larga en beneficio no solo del personal, sino de la empresa misma, ya que estará en posibilidades de aumentar la producción y optimizarla, y evitar accidentes de trabajo a los cuales están expuestos los obreros por falta de conocimientos adecuados.

Asimismo, debemos destacar el sentido trascendente de toda función educativa, llámese capacitación, adiestramiento, desarrollo, educación o entrenamiento, a través de dos puntos importantes:

- a) La educación del hombre debe tener la preocupación del grupo social y preparar a la persona para que desempeñe en dicha sociedad el pa

pel que le corresponde. Formar al hombre para que lleve una vida normal, útil y de servicio a la comunidad, dicho de otro modo, - guiar el desenvolvimiento de la persona humana en la esfera social, despertando y fortaleciendo el sentido de su libertad, así como el de sus obligaciones, derechos y responsabilidades; y

- b) La educación concierne a la persona humana en su vida personal y en su progreso espiritual, no en sus relaciones con el medio social.

Otra cuestión fundamental dentro de la capacitación y adiestramiento, es que a través de ella se evita la obsolescencia de conocimientos, es - decir, por el momento en que vivimos de acelerados avances y cambios constantes y substanciales (se dice que anualmente el hombre duplica los avances - que realizó, que un profesionista cualquiera, al año o dos años de haberse - graduado, ya no está al día), implica un sistemático apego al estudio formal y también a la lectura y estudio informal.

Lo anteriormente expuesto, nos dá una clara visión de cual es la - importancia de la capacitación y adiestramiento en cualquier industria, por lo que las Empacadoras de Carnes Frías (empresa a la cual nos avocamos en la presente investigación), deben hacer uso de ella para el mejor cumplimiento de sus objetivos.

Cabe señalar que la Industria de Carnes Frías, tiene como parte -- fundamental el área de producción, en la que el personal que ahí labora, es en su mayoría a nivel obrero con conocimientos específicos, por lo que un - buen programa de capacitación y adiestramiento ayudará a elevar sus aptitudes

y a mejorar en el puesto en que se desempeñe.

Por lo tanto, es importante establecer planes y programas de capacitación y adiestramiento que ayuden a organizar y desarrollar eventos de instrucción para los trabajadores de esta industria.

Es necesario hacer hincapié en su finalidad, ya que es donde radica su importancia. La formación de planes y programas no deben ser considerados como un trámite administrativo que ayuden a cumplir con la Ley; sino -- que su diseño y operación deben estar enfocados a estructurar y organizar todas las actividades de enseñanza-aprendizaje, con el objeto de cubrir las necesidades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de las Empacadoras de Carnes Frías.

Asimismo, una buena elaboración de planes y programas, así como su aplicación adecuada, ayudará a la formación de instructores en potencia, que con mayor conocimiento de lo que realizan, podrán transmitírselo a sus compañeros.

Por último, otro factor a considerar en la industria de Empacadoras de Carnes Frías, es el uso de diversa tecnología, como son máquinas muy modernas en algunos de los casos; por tal motivo, es conveniente una buena capacitación para el obrero, ya que con eso progresará en sus habilidades personales y también se evitarán accidentes de trabajo, mismos que son muy frecuentes por la falta de conocimientos sobre el manejo de la maquinaria -- utilizada.

CAPITULO IV
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

CAPITULO IV
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

1. Objetivos.

Para la realización de la presente investigación, creímos conveniente fijarnos una serie de objetivos, por tal motivo, consideramos como principales los siguientes:

- a) Conocer si en las Empacadoras de Carnes Frías se lleva a cabo - la Capacitación y Adiestramiento, y
- b) Qué tan adecuada o positiva ha resultado dicha Capacitación y - Adiestramiento.

2. Hipótesis.

Una vez establecidos los objetivos en el punto anterior, surgió como necesidad propia del tema el planteamiento de varias hipótesis, mismas que nos llevarán a la resolución de nuestros objetivos.

Las hipótesis a resolver son:

- a) ¿ Se ha llevado a cabo la Capacitación y Adiestramiento en la Industria de Empacadoras de Carnes Frías ?
- b) ¿ Los resultados obtenidos de la Capacitación y Adiestramiento - en esta industria, han sido satisfactorios ?
- c) ¿ El tipo de Capacitación y Adiestramiento que se imparte es la adecuada ?
- d) ¿ No se imparte Capacitación y Adiestramiento en la Industria -- de Empacadoras de Carnes Frías ?

3. Fuentes de Información.

Para efectuar la presente investigación sobre Capacitación y Adiestramiento en las Empacadoras de Carnes Frías, se optó por el siguiente método (considerando método como una serie de actividades que conducen a una meta):

- a) Se reunió información relacionada con esta industria, siendo estos datos de libros, folletos y revistas, con el fin de intentar inferir de ellos, ciertos razonamientos concretos para el desarrollo del tema.
- b) Se logró recabar la autorización necesaria para llevar a cabo los cuestionarios de la investigación a aplicarse en las empresas seleccionadas.
- c) Se establecieron entrevistas personales con los Gerentes de Recursos Humanos o encargados del Area de Producción en las Empacadoras de Carnes Frías, para plantearles el propósito del estudio que se pretende realizar y la necesidad de su respaldo y --- aprobación para el éxito del mismo.

4. Método de obtención de información.

Una vez recopilada la información preliminar sobre el tema a investigar, consideramos que el método más adecuado para obtener los datos requeridos, es el cuestionario.

Con objeto de facilitar la comprensión del concepto " cuestionario ",

a continuación haremos referencia en cuanto a su significado:

- a) El cuestionario es un sistema de preguntas impresas que tiene como finalidad obtener información escrita para una investigación.
- b) El cuestionario permite el exámen de un mayor número de casos - en corto tiempo, lo cual implica un costo menor, además de que constituye una manera de dirigir la introspección (análisis in terno) de los encuestados.

Al elegir el cuestionario, se consideró que este cumpliera con los objetivos generales del presente trabajo, por lo cual se planteó con un número determinado de preguntas, unas en forma cerrada para localizar los aspectos precisos y exactos de la investigación y otras en forma abierta para - - aquéllos tópicos que fueran de interés para el encuestado, obteniendo así -- la información adicional respecto a sus inquietudes y necesidades reales.

Se procuró que las preguntas fueran breves, concisas, claras y fáciles de comprender por la persona encuestada, a fin de facilitar la comunicación y evitar las barreras de semántica, psicológicas y físicas.

Por otro lado, se determinó aplicar el cuestionario al área de producción por considerar que la mayoría de empleados que trabajan en la industria de Empacadoras de Carnes Frías dependen de esa sección.

Asimismo, se estableció que gran parte de las preguntas del contenido del cuestionario se formularan sobre Adiestramiento, debido a que las ac-

tividades que desarrolla el personal son casi en su totalidad manuales y no intelectuales.

5. Definición del Tamaño del Universo.

Este estudio fue dirigido a las Empacadoras de Carnes Frías del Area Metropolitana del Distrito Federal,⁽¹⁾ por su importancia dentro del Sector Alimenticio del País.

Para determinar el Tamaño del Universo, se recurrió a solicitar a la Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA), el número de este ramo, ya que las más significativas están afiliadas a esta Institución. Se logró obtener los nombres, mismos que a continuación detallamos:

1. Ventayol Pol María
2. Zwanenberg de México, S. A.
3. Salchichonería La Castellana, S. A.
4. Nueva Empacadora San Rafael, S. A. de C.V.
5. Alimentos y Carnes Refrigeradas
6. Empacadora Europea, S. A.
7. Empacadora A. B. C., S. A.
8. Empacadora Santa María, S. A.
9. Torres García José María
10. Empacadora Florencia, S. A.
11. Embutidos Finos de México
12. Productora Industrializada

(1) En la República Mexicana se considera zona metropolitana a aquella que está formada por las 16 Delegaciones del D. F. y 26 Municipios del Estado de México, de los cuales los más importantes son: Atizapán de Zaragoza, Coacalco, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Tepotzotlán, Ecatepec, Naucalpan, Tlalnepantla, Tultitlán, Netzahualcóyotl y Texcoco.

13. Productos Selectos de Michoacán
14. Empacadora Harry, S. A.
15. Impulsora Metropolitana de Alimentos, S. A.
16. Alimentos Especializados, S. A.
17. Empacadora Green, S. A.
18. El Riojano, S. A.
19. Empacadora Donfer, S. A.
20. Empacadora Janda, S. A.
21. Parma Industrial, S. A.
22. Empacadora La Cañada, S. A.
23. Empacadora Herti-Pak
24. Empacadora Amaro
25. Obrador y Salchichonería Excelsior, S. de R. L.
26. Empacadora 2 más 2 A. en P.
27. Silvio López, S. A.
28. López Blanco Adolfo
29. Lumex Industrial Empacadora, S. A.
30. Empacadora Francis, S. A.
31. Negrete Koizumi Carlos
32. Empacadora La Noreña
33. Unica Empacadora Wunch, S. A.
34. Nueva Empacadora Ibero-Mex, S. A. de C. V.
35. Embutidos Atlaco S. de R. L.
36. Carnes Frías Internacionales
37. Empacadora La Bavaria, S. A.

38. Empacadora Moy, S. A.
39. Empacadora Oviedo, S. A.
40. Empacadora La Esmeralda
41. Empacadora Toker, S. A.
42. Empacadora García
43. Q'Alimentos, S. A.
44. Empacadora Bermeo, S. A.
45. Fud Alimentos, S. A. de C. V.
46. Empacadora Kurt, S. A.
47. Salchichonería Sanitaria
48. Empacadora Tajo, S. A.
49. Stange Pesa, S. A. de C. V.
50. Empacadora 2001, S. A.
51. Reguant Borrás Mercedes
52. Empacadora y Embutidos Pamplona
53. Vázquez Díaz Celestino Manuel
54. Hurtado Tabares Jesús
55. Industrias Flamings, S. A.
56. Obrador El Manchego
57. Morales Esparza Josefina
58. Empacadora Reyna
59. Hernández Martínez José Luis
60. Gamiño Flores José Luis
61. Obrador de Tocinería San Judas Tadeo
62. Beltrán Bueno Josefina

63. Villegas Ayala Roberto
64. Avila López Yolanda
65. Industrial Jabugo, S. A.
66. Empacadora La Popular
67. Empacadora Key, S. A.
68. Empacadora Wunch
69. Empacadora Santa Fé
70. Empacadora La Chiquita
71. Jamón Zarco
72. Empacadora Velázquez
73. Escobar Zamora Ernesto
74. Empacadora Xalostoc, S. A.
75. Productos El Porvenir, S. A.
76. Romez C., S. A.
77. Aguilera Soto Francisco Javier
78. Lira Vargas Salvador de
79. Obrador y Empacadora La Barca, S. A.
80. Martín Franco Fausto
81. Kurwowsky Saba Jaime
82. Empacadora Molis, S. A.
83. Empacadora Atemajac
84. Planta Industrializadora de Grasas
85. Empacadora Extremeña, S. A.
86. Hersa, S. A.
87. Productos Jarva, S. A.

88. Empacadora El Trebol

89. Salchichonería La Navarra

90. Embutidos Selectos, S. A.

Resultado de nuestro Universo = 90 empresas.

6. Tamaño de la muestra.

Por ser nuestro Universo menor a 100 empresas, motivo por el cual no es conveniente aplicar alguna fórmula estadística para determinar el tamaño de la muestra, ya que el resultado que se obtuviera no sería significativo, procedimos a visitar a todas las Empacadoras de Carnes Frías para aplicar --- nuestro cuestionario.

Al efectuar la investigación de campo se detectó que varias empresas no recaían dentro del estudio a desarrollar, debido a que unas resultaron ser Obradores de Carnes (deshuese de carne al natural); otras, se encontraban cerradas (sin funcionar); unas más, estaban fuera del área metropolitana -- del Distrito Federal (con área de ventas y distribución únicamente en la zona metropolitana) y algunas, se rehusaron a proporcionarnos la información solicitada.

El análisis anterior se detalla a continuación, mismo que nos sirvió para determinar el tamaño real de nuestra muestra:

Tamaño del Universo	90
Menos:	
Obradores de Carne	9
Empresas cerradas (sin funcionar)	11
Empresas fuera del Area Metropolitana	5
(con área de distribución y ventas en la Z.M.)	
Empresas que se rehusaron a contestar	2
	<hr/>
Total del Tamaño de la Muestra	63
	====

CAPITULO V.
INVESTIGACION DE CAMPO

CAPITULO V.
INVESTIGACION DE CAMPO

1. Procesamiento de la Información.

Una vez visitadas las Empacadoras de Carnes Frías y haber recopilado la información necesaria para la investigación a desarrollar, se procedió a organizarla de tal forma que facilitara su análisis e interpretación final; - por lo que fue imprescindible un control adecuado de datos:

- 1) Se procedió a determinar un código de tabulación que nos facilitara codificar la información obtenida para su análisis e interpretación.
- 2) Se revisó minuciosamente pregunta por pregunta del cuestionario utilizado, para determinar la información en forma uniforme y - pasarla a un cuadro de interpretación numérica y porcentual para mayor comprensión del mismo.

2. Análisis e Interpretación de Datos

- 1) Considerando que la Ley Federal del Trabajo y la Constitución - Política de los Estados Unidos Mexicanos, señalan como una obligación legal de cada Empresa, proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores, procedimos a investigar en relación a nuestra muestra (63 empacadoras), cuántas están inscristas ante la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y - - Adiestramiento y cuántas no, obteniendo el siguiente resultado:
 - a) El 57% de las encuestadas indicó estar inscrita ante U.C.E. C.A. y el 43% dió una respuesta negativa.

- b) En cuanto a los motivos más importantes que sustentaron, por los cuales no han inscrito a la empresa ante ese Organismo Oficial, resultó que el 28% fue por ser Empresa Familiar Pequeña y otro 10%, por no conocer de su existencia.

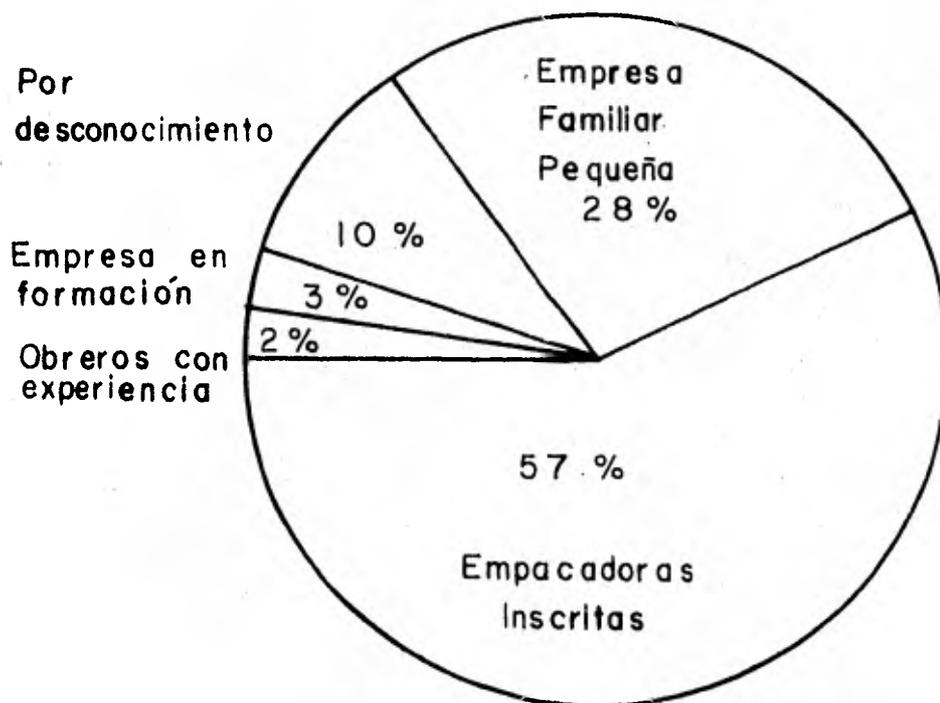
· EMPACADORAS DE CARNES FRIAS INSCRITAS ANTE LA UNIDAD
COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
(U.C.E.C.A.)

CUADRO No. 1

	No.	%
Empacadoras Inscritas	36	57
Empacadoras no Inscritas	27	43
T O T A L	63	100

CUADRO No. 2

MOTIVOS POR LOS CUALES ALGUNAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS
NO ESTAN INSCRITAS ANTE U.C.E.C.A.



2) - Considerando que el área de producción está formada por diferentes niveles, se encontró que la mayoría de las Empresas tienen las secciones señaladas en la gráfica No. 1, sin embargo, se observó que en gran parte de los establecimientos no tienen separadas por departamento cada área específica de trabajo, sino -- todo el proceso de producción se elabora en un solo lugar; es decir, no existe estructuración por cada actividad.

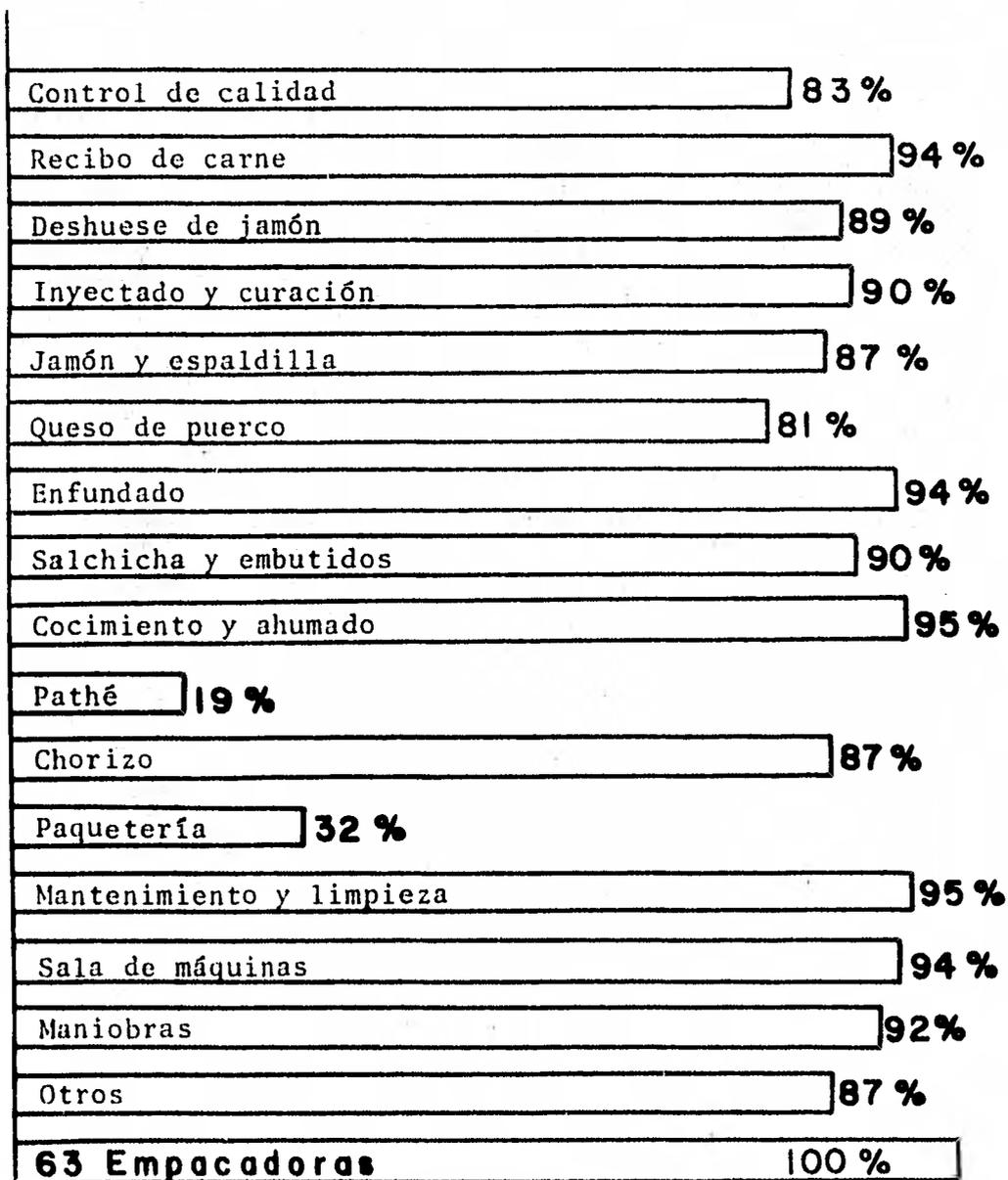
Por otro lado, resultó que únicamente el 19% de las Empacadoras

investigadas tienen el área de pathé, así como otro 32% solamente tiene paquetería (entendiendo por paquetería la sección encargada de distribuir el producto en cajas).

En el renglón de "otros", el 87% de las Empresas consideraron de importancia el área de refrigeración para la conservación y buena calidad del producto.

GRAFICA No. 1

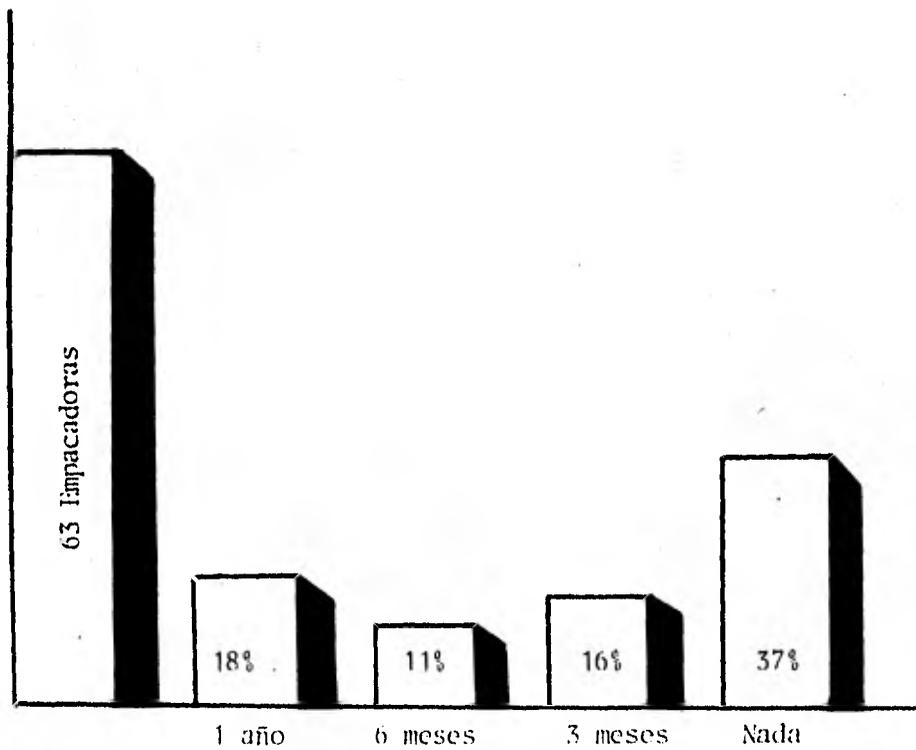
NIVELES EXISTENTES EN EL AREA DE PRODUCCION
EN LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS



- 3) Para una mejor comprensión en cuanto a la frecuencia con que se imparte adiestramiento por niveles en el área de producción, se obtuvo un promedio general, el cual nos arrojó las siguientes cifras:
- a) Resultó que el 18% del total de Empacadoras que tienen todos los niveles, proporcionan adiestramiento cada año.
 - b) Otro 11%, adiestra a su personal cada 6 meses en las diversas áreas de producción.
 - c) Asimismo, se obtuvo un 16%, el cual recibe adiestramiento cada 3 meses.
 - d) Por último, un porcentaje representativo es el 37% del total de Empresas que teniendo los diferentes niveles de producción, no proporcionan nada de adiestramiento.

GRAFICA No. 2

PROMEDIO DE FRECUENCIA DE ADIESTRAMIENTO
DE LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS QUE TIENEN TODOS LOS NIVELES



CUADRO No. 3

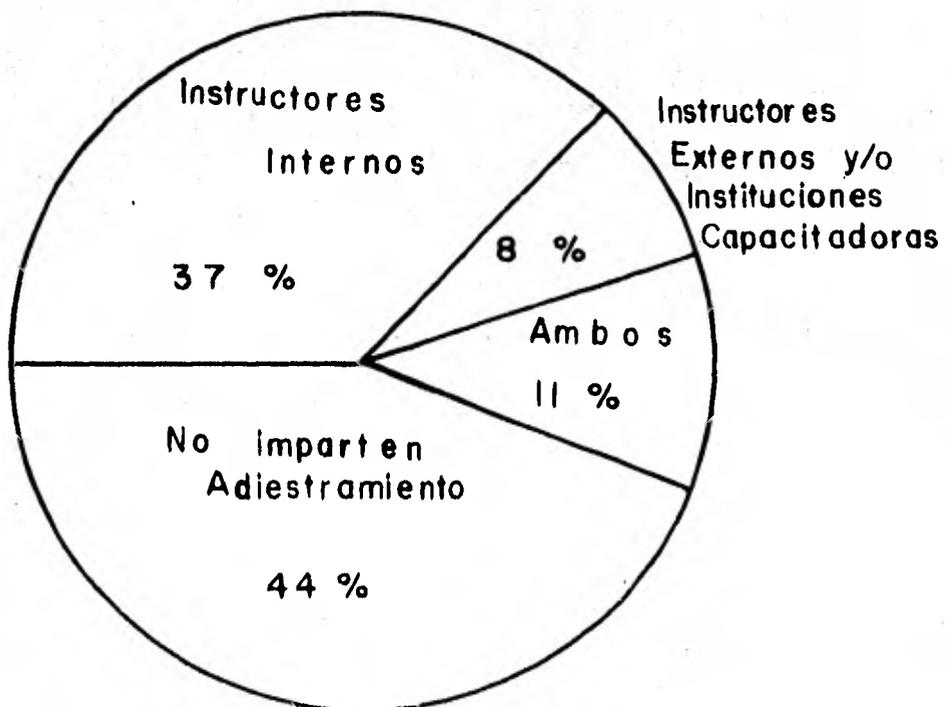
FRECUENCIA DE ADIESTRAMIENTO POR NIVEL EN EL AREA DE PRODUCCION DE LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS

NIVELES \ FRECUENCIA	1 AÑO		6 MESES		3 MESES		NADA		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Control de Calidad	13	21	8	13	11	17	20	32	52	85
Sec. Recibo de Carne	15	24	6	10	11	17	27	43	59	94
Sec. Deshuese de Jamón	14	22	7	11	11	18	24	38	56	89
Sec. Inyectado y Curación	12	19	9	14	11	17	25	40	57	90
Sec. Jamón y Espaldilla	14	22	7	11	9	14	25	40	55	87
Sec. Queso de Puerto	15	21	7	11	9	14	22	35	51	81
Sección Infundado	12	19	7	11	12	19	28	45	59	94
Sección Salchicha y Embutidos	12	19	8	13	12	19	25	39	57	90
Sec. Cocimiento y Ahumado	13	21	7	11	12	19	28	44	60	95
Sección Pathé	1	2	2	3	6	9	3	5	12	19
Sección Chorizo	11	17	6	10	12	19	26	41	55	87
Sección Paquetería	3	5	7	11	3	5	7	11	20	32
Sec. Mant. y Limpieza	14	22	6	10	12	19	28	44	60	95
Sec. Sala de Máquinas	13	21	7	11	12	19	27	43	59	94
Sección Maniobras	12	19	7	11	10	16	29	46	58	92
Otros	13	20	8	13	9	14	25	40	55	87
PROMEDIO	12	18	7	11	10	16	23	37	52	82

4) Con respecto al tipo de instructores que imparten el adiestramiento en el área de producción, se encontró que un 37% utiliza elementos internos, siendo éste un dato relevante, debido a que el 44% del total de Empacadoras investigadas no brindan ninguna clase de adiestramiento.

Por otro lado, tan sólo el 8% se inclinó por adiestrar a sus obreros a través de instructores externos o Instituciones capacitadoras.

CUADRO No. 4
INSTRUCTORES QUE IMPARTEN EL ADIESTRAMIENTO EN EL AREA DE PRODUCCION DE LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS



5) En relación a la experiencia con que cuentan tanto Instructores internos como externos, pudimos apreciar como más significativo que el 34% y el 6% respectivamente de las Empacadoras cuestionadas, mencionan que poseen más de 3 años. Y un 11% restante - que se inclina por utilizar a ambos, respondió que los conocimientos de sus instructores son de más de 3 años.

CUADRO No. 5

EXPERIENCIA DE LOS INSTRUCTORES QUE IMPARTEN ADIESTRAMIENTO
EN LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS

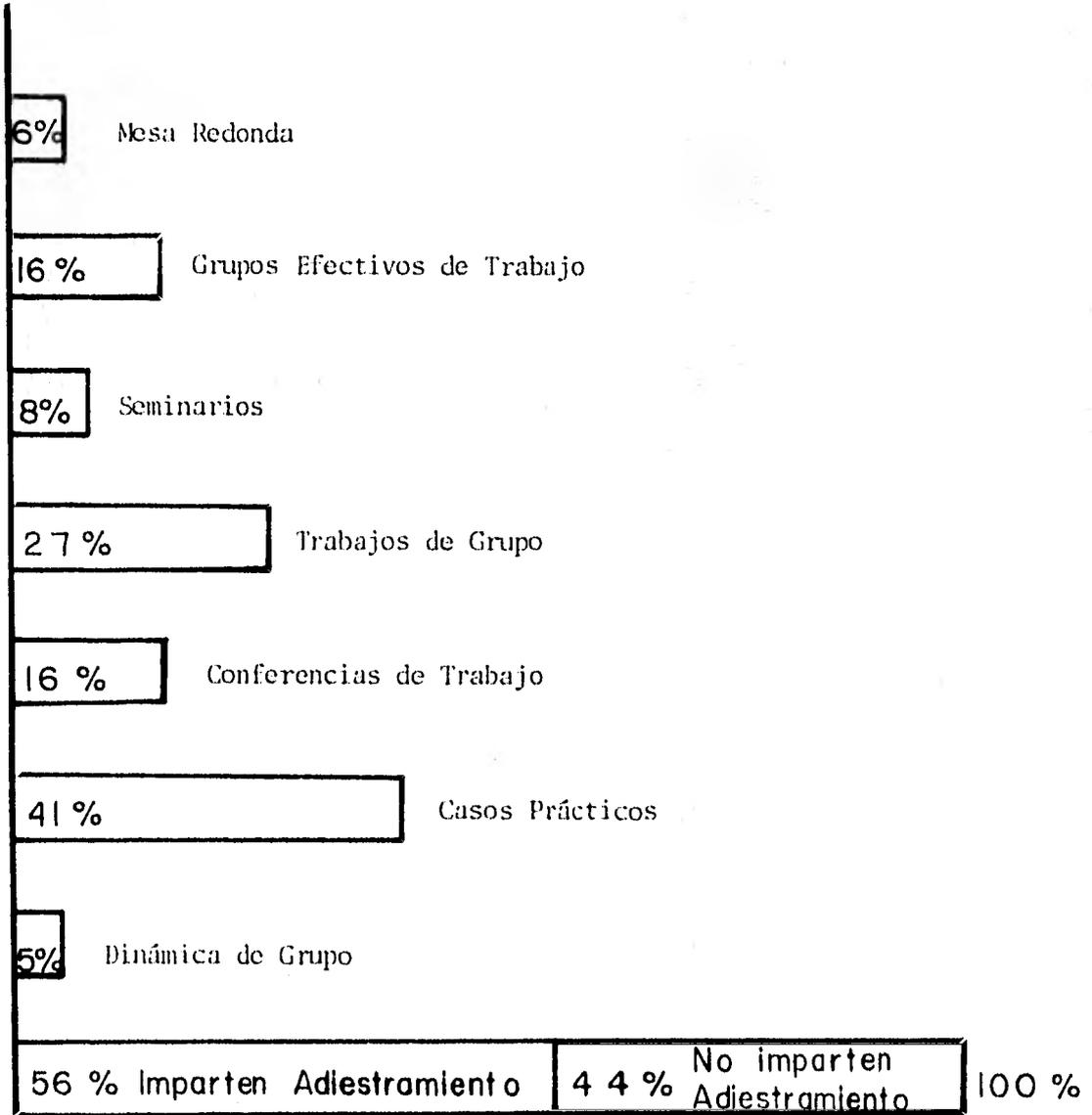
Experiencia Tipo de Instructores	+ 3 AÑOS		2 AÑOS		1 AÑO		6 MESES		NADA		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
INTERNOS	21	34	2	3	- 0 -	- 0 -	- 0 -	- 0 -	- 0 -	- 0 -	23	37
EXTERNOS	4	6	1	2	- 0 -	- 0 -	- 0 -	- 0 -	- 0 -	- 0 -	5	8
AMBOS	7	11	- 0 -	- 0 -	- 0 -	- 0 -	- 0 -	- 0 -	- 0 -	- 0 -	7	11
NO TIENEN	28 EMPACADORAS										28	44
											100	

- 6) Al analizar las técnicas utilizadas para impartir adiestramiento en el área de producción, observamos que de las 35 Empacadoras que adiestran a sus obreros, resultó que varias de ellas --
recurren a dos o más técnicas, debido a ésto encontramos que:
- a) El 41% de la instrucción se basa en casos prácticos, y
 - b) Un 27% está basado en trabajos de grupo.

Cabe señalar que las técnicas arriba anotadas, son interdisciplinarias y se pueden combinar (pues es lo que les repercute más por el tipo de trabajo que desarrollan), además son las que alcanzaron el porcentaje más elevado, ya que los instructores que la imparten son en su mayoría gente de la misma empresa, que cuentan con una vasta experiencia en el ramo y, por lo tanto, los casos prácticos y los trabajos de grupo se aprovechan mejor.

GRAFICA No. 3

TECNICAS UTILIZADAS PARA IMPARTIR ADIESTRAMIENTO EN EL AREA DE PRODUCCION DE LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS



- 7) Con objeto de conocer los puestos del área de producción, que -- con mayor prioridad consideran para impartirles adiestramiento, se procedió a cuestionar el total de nuestra muestra (63 empresas), de las cuales solo el 83% accedió a contestar.

Como consecuencia de los datos recabados, se estableció que con prioridad 1, el 37% correspondió al puesto de Obrero Especializado, el 23% a Obrero General, otro 18% a Control de Calidad y los restantes porcentajes para mantenimiento, supervisor y otros.

En cuanto a la prioridad 2 a la 6, éstas se tomaron como información complementaria para la mejor interpretación de la número 1.

CUADRO No. 6

PRIORIDADES POR PUESTOS DEL AREA DE PRODUCCION PARA IMPARTIRSELES ADIESTRAMIENTO
EN LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS

Priori- dad Puestos	1		2		3		4		5		6	
	No.	%										
Mantenimien- to	6	12	12	23	6	12	13	25	15	29	0	0
Obrero General	12	23	15	29	12	23	7	13	6	12	0	0
Obrero Especializado	19	37	11	21	9	17	4	8	7	13	2	4
Control de Calidad	10	18	6	12	16	31	13	25	7	13	0	0
Supervisor	4	8	7	13	9	17	15	29	17	33	0	0
Otro	1	2	1	2	0	0	0	0	0	0	50	96
T O T A L	52	100	52	100	52	100	52	100	52	100	52	100

8) Al indagar los motivos por los cuales las Empacadoras señalan -- los diversos puestos como prioridad No. 1, se encontraron los si guientes resultados:

- a) Obrero Especializado.- El 15% de las Empacadoras lo consideran como prioridad No. 1, ya que son de importancia dentro de la empresa.
- b) Obrero General.- El 11% de las encuestadas manifestó como motivo primordial, que no hay gente capacitada.
- c) Control de Calidad.- El 16% de las Empacadoras que se ubicaron en esta categoría, consideraron la Imagen como motivo -- fundamental, lo cual resulta lógico, pues de ella depende la venta del producto.

Los porcentajes restantes son poco significativos, por lo -- que los remitimos al cuadro No. 7

CUADRO No. 7

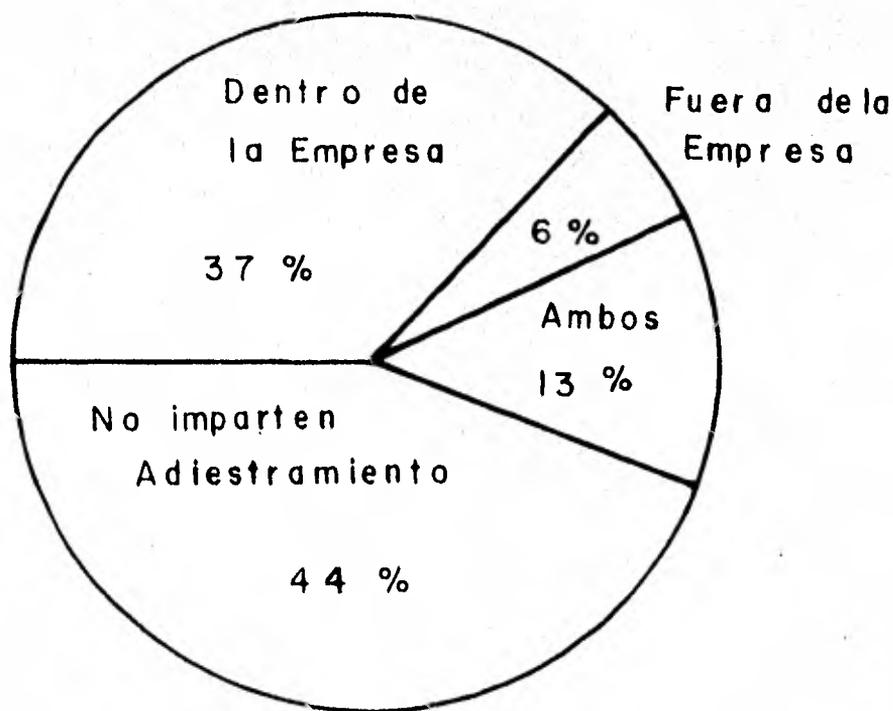
MOTIVOS QUE LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS CONSIDERAN AL SEÑALAR LA PRIORIDAD 1 EN MATERIA DE ADIESTRAMIENTO

PRIORIDAD 1 MOTIVOS	MANTENIMIENTO		OBRERO GENERAL		OBRERO ESPECIALIZADO		CONTROL DE CALIDAD		SUPERVISOR		OTRO	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
IMAGEN					3	6	9	16				
DE IMP. DENTRO DE LA EMP.			1	2	8	15	1	2				
NO HAY GENTE CAPACITADA			6	11	3	6						
POR SER PFSP. DEL AREA									1	2		
INSTRUCTS. IMHABILITADOS					2	4			2	4		
MANO DE OBRA PARA SU SUPERACION			2	4	1	2						
MAYOR RENDIMIENTO	4	8	1	2							1	2
DEBE CONOCER DE TODO			2	4	1	2						
IMP. CONOCER LAS MAQUINAS	2	4							1	2		
TOTAL	6	12	12	23	19	37	10	18	4	8	1	2

9) Por lo que concierne al lugar en donde se dá el Adiestramiento, se pudo notar que el 37% de las Empacadoras cuestionadas, optan por hacerlo dentro de la Empresa, otro 6% lo lleva a cabo fuera de ella y el restante 13%, prefiere darlo en la misma organización y en Instituciones capacitadoras.

Al investigar los motivos por los cuales recurrían a la última alternativa, citaron como causa preferente el de poder dar a sus empleados una enseñanza teórico-práctica en beneficio de ambas partes.

CUADRO No. 8
LUGAR DONDE SE IMPARTE EL ADIESTRAMIENTO
EN LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS

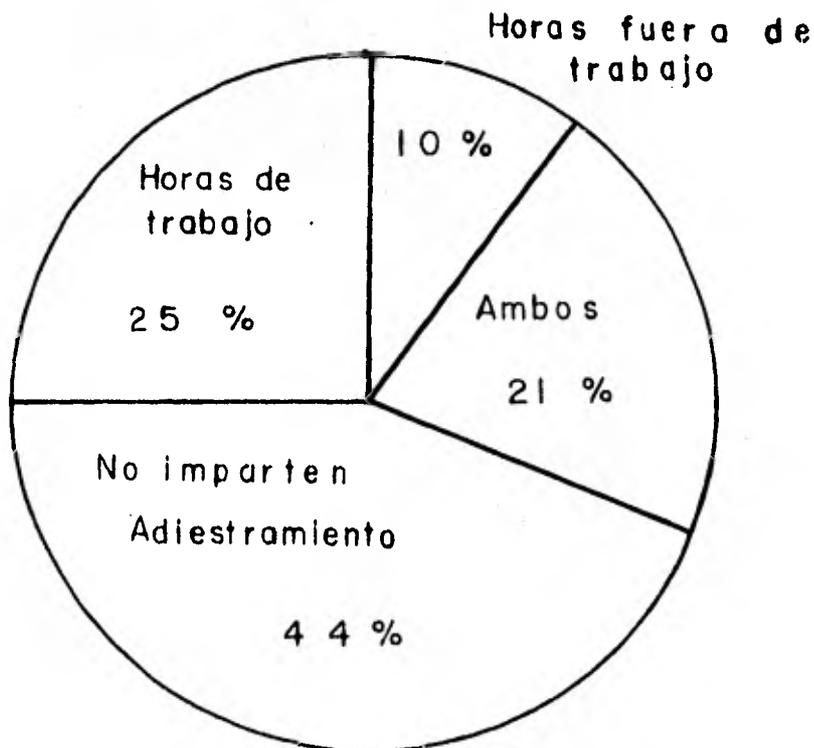


10) Otra variable que se investigó, fue la de conocer el horario en el que se realiza el adiestramiento, resultando que el 25% de las Empacadoras lo ejecuta en horas de trabajo, un 10% en horas fuera de trabajo y el otro 21%, se apegaba a ambos horarios, -- por ser lo más adecuado para proporcionarles a los obreros tanto instrucción teórica como práctica.

Relacionando este punto con el anterior, encontramos congruentes las respuestas, ya que la tendencia en los porcentajes, así como en lo comentado al final de las mismas, es uniforme en uno y otro caso.

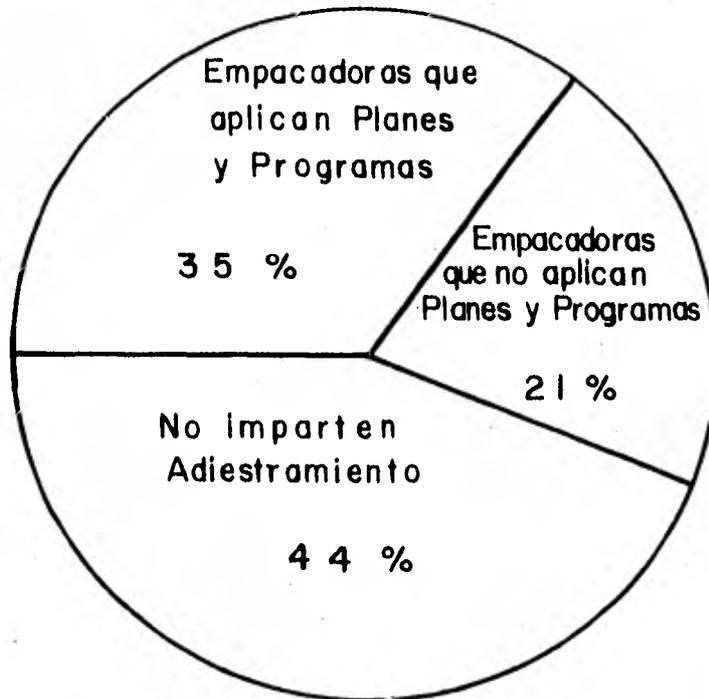
CUADRO No. 9

HORARIO EN QUE SE IMPARTE EL ADIESTRAMIENTO EN LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS



11) Tocante a las Empacadoras que imparten adiestramiento, pudimos detectar que el 35% aplica planes y programas ya preestablecidos y el 21%, lo suministra sin una previa planeación.

CUADRO No. 10
APLICACION DE PLANES Y PROGRAMAS YA PREESTABLECIDOS EN CURSOS DE
ADIESTRAMIENTO EN LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS



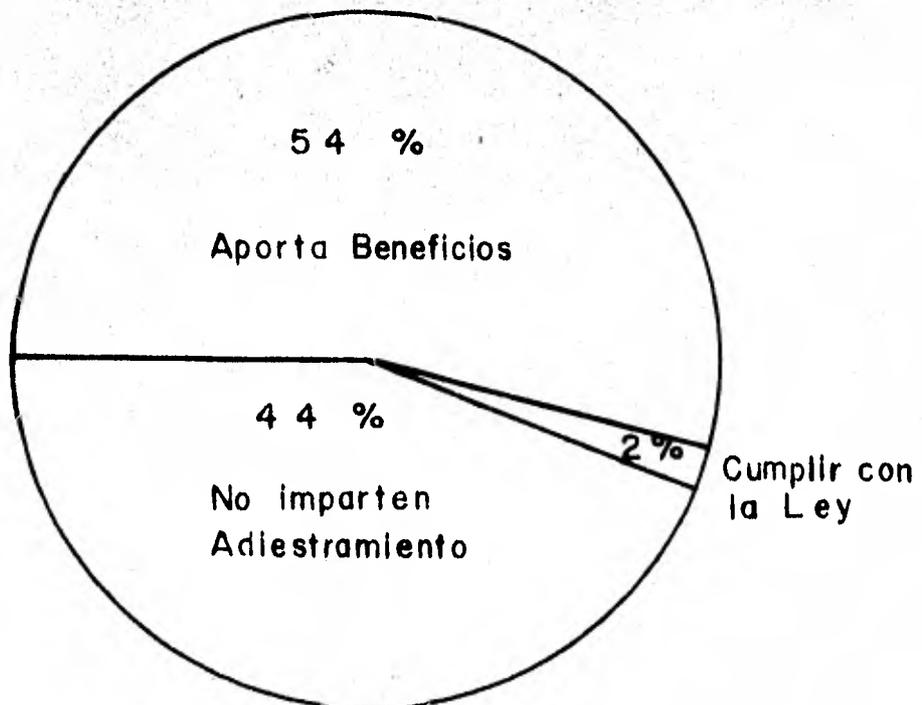
Cabe observar que las Empresas que se rigen por planes y programas, un 91% está inscrito ante U.C.E.C.A. y el 9% no está suscrito a ese Organismo Oficial. Por lo que nos lleva a deducir que un gran número de Empacadoras que nos contestaron estar afiliadas a la Unidad - Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, cumplen con la Ley al presentar sus planes y programas.

12) En el sentido de que todas las Empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas por la Ley a proporcionar a sus trabajadores adiestramiento y, tratando de indagar sobre esta situación, pudimos detectar que el 54% de las Empacadoras que proporcionan adiestramiento, lo dan porque aporta beneficios a la producción y, un 2% restante, lo lleva a cabo por cumplir con la Ley.

De esta respuesta, se puede valorar que la mayoría de las Empacadoras cuestionadas, miran al adiestramiento como un beneficio -- para la Empresa y no lo ven desde el punto de vista legal.

CUADRO No. 11

OPINION DE LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS EN RELACION A SI EL ADIESTRAMIENTO APORTA BENEFICIOS O ES POR CUMPLIR CON LA LEY

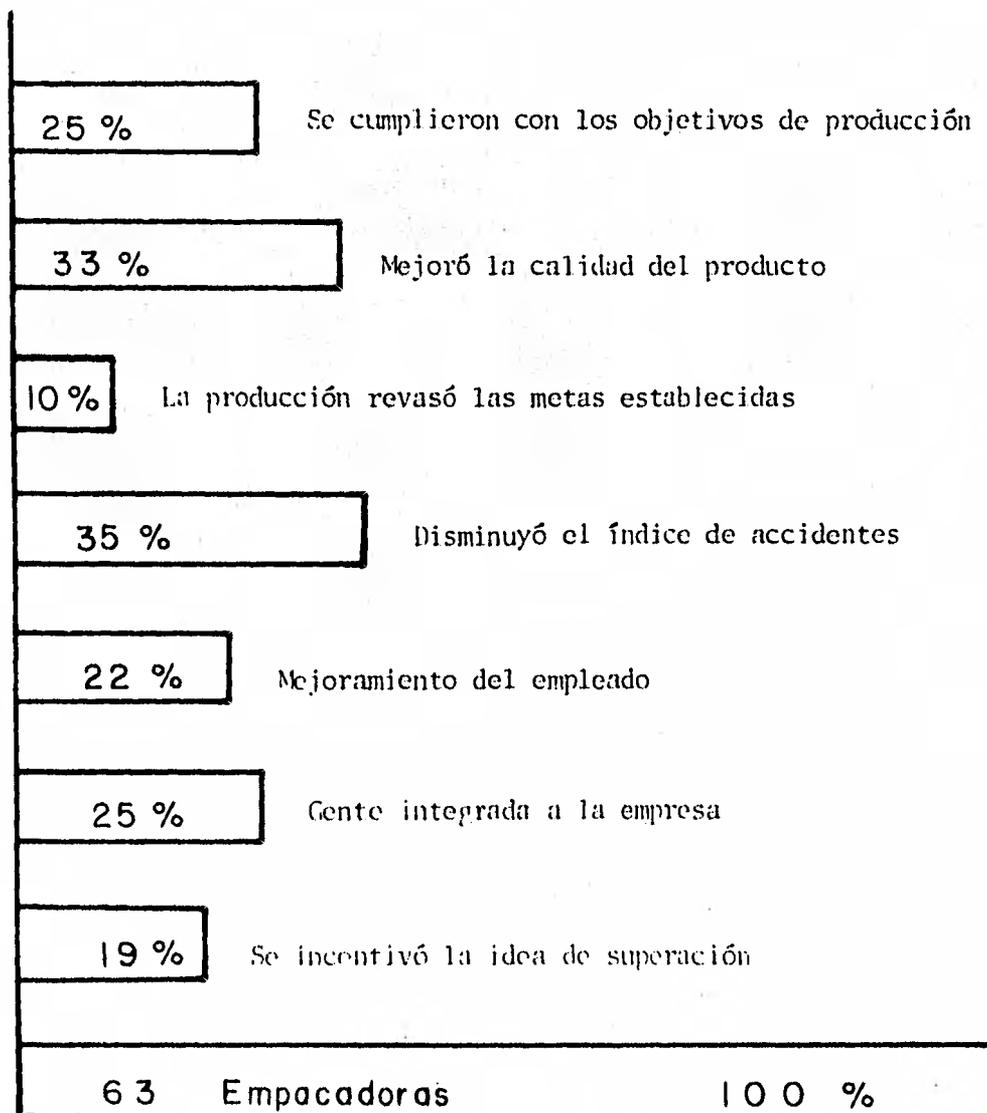


13) Como consecuencia de que la generalidad de las Empacadoras consideran el adiestramiento de utilidad para la producción, examinamos el beneficio que le otorga al impartirlo, resultando que de las Empacadoras cuestionadas, varias de ellas contestaron que -- más de un beneficio obtenían al proporcionar adiestramiento a -- los trabajadores, siendo los más significativos los siguientes:

El 35% indicó que disminuyó el índice de accidentes en el trabajo; el 33% respondió que mejoró la calidad del producto y el 25% afirmó que el beneficio se tradujo en cumplimiento con los objetivos de producción y además, de que la gente se encontraba integrada a la empresa.

GRAFICA No. 4

BENEFICIOS QUE OTORGA EL ADIESTRAMIENTO AL IMPARTIRLO
EN LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS



14) Otra variable que se trató de conocer durante el desarrollo de la investigación, fue la de saber si además del Adiestramiento también, se realizan cursos de Capacitación, ésto es, determinar si se tratan aspectos de Relaciones Humanas, Superación -- Personal, etc. Por tal motivo, los resultados que obtuvimos fueron los siguientes:

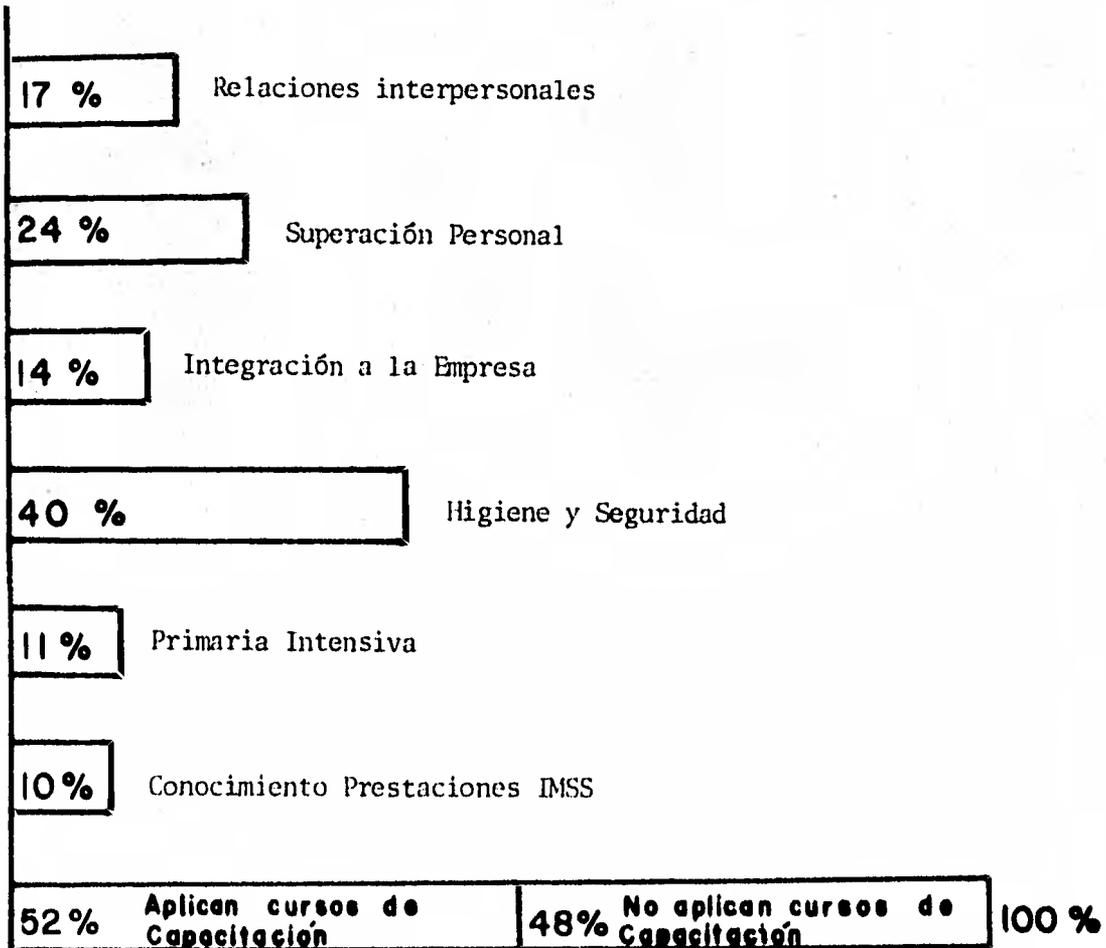
- a) El 52% de las empacadoras cuestionadas ofrecen a sus empleados cursos de capacitación.
- b) De dichas empresas, encontramos como lo más significativo - que el 40% enseña Higiene y Seguridad, un 24% Superación- Personal y un 17% Relaciones Interpersonales.

Es conveniente aclarar para mejor interpretación de estos porcentajes, que varias empresas respondieron que capacitan sobre diversos cursos.

Por otra parte, pudimos apreciar que el porcentaje de empresas que brindan cursos de Higiene y Seguridad, lo hacen porque están concientes -y así lo señalaron en el punto 13-, que ésto trae - como beneficio el reducir el índice de accidentes en el trabajo.

GRAFICA No. 5

CURSOS DE CAPACITACION EN LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS



15) Por otra parte, se trató de averiguar si existían otros beneficios adicionales que las Empacadoras de Carnes Frías consideran importantes al aplicar tanto cursos de Adiestramiento como de Capacitación, por tal motivo, se les cuestionó al respecto y -- los resultados fueron los siguientes:

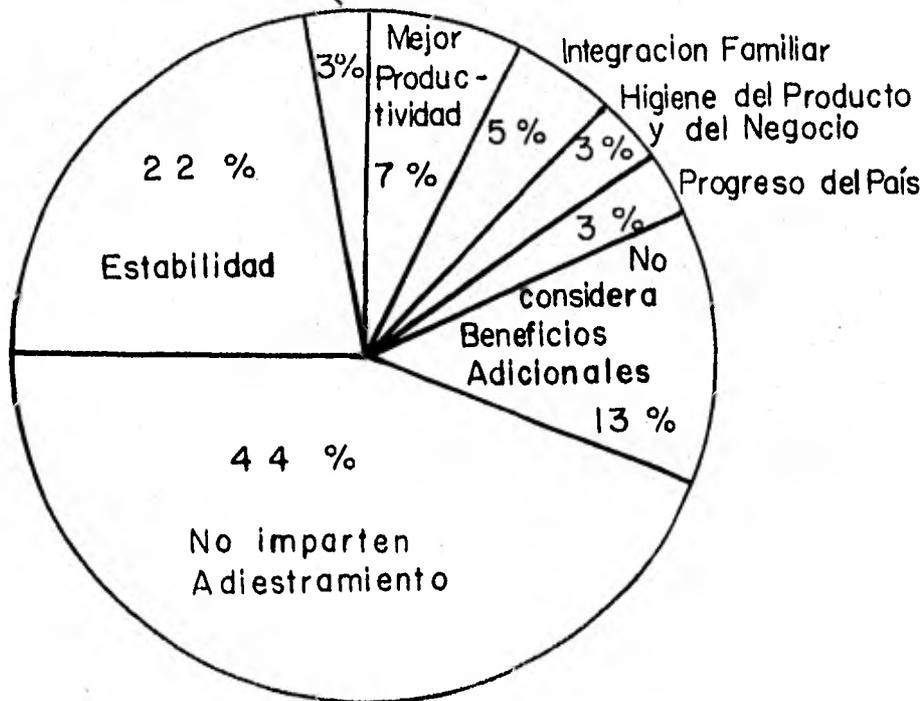
a) Unicamente el 43% de las Empacadoras cuestionadas consideraron otros beneficios adicionales al impartir cursos de Capacitación y Adiestramiento en su Empresa.

b) De la conclusión anotada en el párrafo anterior, se encontró que el 22% considera a la estabilidad en el trabajo como beneficio para el empleado, pues al estarse capacitando se sienten parte de la empresa y difícilmente saldrán de -- ella; otros porcentajes menos significativos pero importantes, fueron que el 7% argumentó que mejoró la productividad en el trabajo y un 5%, que el trabajador se veía mejor integrado a su familia

CUADRO No. 12

BENEFICIOS ADICIONALES AL IMPARTIRSE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
EN LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS

Aprovechamiento
de técnicas y
del tiempo



16) Finalmente, se solicitó como información adicional a cada una de las Empacadoras encuestadas, el número de empleados en el área de producción con el objeto de clasificarlas por empresas CHICAS, MEDIANAS Y GRANDES, dándonos el siguiente resultado:

- a) El 70% quedó clasificada en CHICAS;
- b) El 25% en MEDIANAS; y
- c) El 5% en GRANDES.

Esta división se realizó sin tomar en consideración el Capital Social constitutivo de las Empacadoras y, sus volúmenes de producción y de ventas, ya que esta información difícilmente la proporcionan las Empresas, por lo que dicha clasificación le damos validez relativa.

CUADRO No. 13

CLASIFICACION DE LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS POR NUMERO DE EMPLEADOS DEL AREA DE PRODUCCION

EMPRESA	CHICA		MEDIANA		GRANDE	
No. Empleados Empacadoras	2 A 24		25 A 70		71 A 350	
	No.	%	No.	%	No.	%
63	44	70	16	25	3	5

Igualmente, se indagó con respecto a la clasificación anterior el -- porcentaje de Empacadoras que proporcionan adiestramiento, obteniendo que sólo el 43% de las chicas lo lleva a cabo, un 81% de las medianas y el 100% de las grandes.

Analizando este punto, resultan lógicos dichos datos, pues mientras una industria chica cuenta con pocos recursos económicos, una mediana y no se diga una grande, tienen al alcance más recursos financieros y, en algunos casos, una sección exclusiva para dar Capacitación y Adiestramiento.

CUADRO No. 14

ADIESTRAMIENTO POR CLASIFICACION DE LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS

EMPACADORAS		EMPRESAS QUE ADIESTRAN	
		No.	%
C H I C A M E D I A N A G R A N D E	44	19	43
	16	13	81
	3	3	100

Igualmente, se indagó con respecto a la clasificación anterior el -- porcentaje de Empacadoras que proporcionan adiestramiento, obtenien-- do que sólo el 43% de las chicas lo lleva a cabo, un 81% de las me-- dianas y el 100% de las grandes.

Analizando este punto, resultan lógicos dichos datos, pues mientras una industria chica cuenta con pocos recursos económicos, una media-- na y no se diga una grande, tienen al alcance más recursos financie-- ros y, en algunos casos, una sección exclusiva para dar Capacitación y Adiestramiento.

CUADRO No. 14

ADIESTRAMIENTO POR CLASIFICACION DE LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS

EMPACADORAS	EMPRESAS QUE ADIESTRAN	
	No.	%
CHICA	44	43
MEDIANA	16	81
GRANDE	3	100

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados de nuestra investigación y en base a los objetivos e hipótesis planteados, podemos concluir que:

- a) En las Empacadoras de Carnes Frías del Area Metropolitana sí se imparte capacitación y adiestramiento, aunque es importante aclarar que esta actividad varias empresas la han fomentado de una manera informal, debido a que el personal que adiestra (instructores internos en su mayoría), cuenta con una vasta experiencia en el ramo, misma que la ha adquirido a través de muchos años de trabajo en esta industria.
- b) Consideramos que los resultados obtenidos de la capacitación y adiestramiento en las Empacadoras de Carnes Frías del Area Metropolitana han sido satisfactorios, ya que se han visto reflejados en beneficio tanto para la industria como para el personal. Los beneficios más relevantes que se encontraron fueron los siguientes: Disminución en el Índice de Accidentes de Trabajo; Mejor Calidad del Producto y Estabilidad (permanencia en la empresa de los trabajadores).
- c) Se comprobó que la capacitación y adiestramiento en las Empacadoras de Carnes Frías del Area Metropolitana es la adecuada, ya que las técnicas aplicadas para tal fin, son en un porcentaje elevado a través de casos prácticos y trabajos de grupo, debido a que

las actividades desarrolladas en esta industria son en lo general, a base de una práctica demostrativa constante.

- d) Por la información obtenida, detectamos que en esta industria no existen instructores técnicos de la carne, por lo que los cursos de adiestramiento, los imparten en su mayoría los propietarios de las Empacadoras, gerentes ó personal con muchos años en la empresa. De esta situación podemos deducir, que nos encontramos con un mercado amplio para desarrollar la capacitación y adiestramiento dentro de esta industria.

Como conclusión general, afirmamos que en las Empacadoras de Carnes -- Frías del Area Metropolitana, sí se lleva a cabo y resulta positiva la capacitación y adiestramiento, por lo que tanto los objetivos como las hipótesis -- planteadas, se cumplieron ampliamente.

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

- a) Por ser el adiestramiento en las Empacadoras de Carnes Frías del Area Metropolitana con un alto potencial de desarrollo, se recomienda la creación de un Instituto de la Carne para la preparación de técnicos capacitados.
- b) Recomendamos que todas las empresas de este ramo, mantengan planes y programas de capacitación y adiestramiento actualizados, -- con el fin de instruir a sus trabajadores acorde a las necesidades de la organización.
- c) Sugerimos la formación de instructores internos para el área de producción de las Empacadoras de Carnes Frías, mismos que tengan como responsabilidad primaria adiestrar, capacitar y estimular a los demás elementos de esa sección.
- d) Se recomienda proporcionar una capacitación constante en el aspecto de salubridad, debido al giro de las empacadoras y por ser el producto que elaboran de fácil descomposición.
- e) Aconsejamos se implemente un programa exclusivo de capacitación y adiestramiento para la pequeña y mediana empresa de este ramo, ya que es ahí donde menos se ha aprovechado esta actividad. Esto se solucionaría, reiterando lo que en un principio mencionamos, con la creación de un Instituto de la Carne, mismo que se abocaría a resolver ese problema.

A N E X O S .

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
Facultad de Contaduría y Administración

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

(Dirigido a Capacitación y Adiestramiento)

El presente cuestionario tiene la finalidad de obtener información que será de utilidad para el desarrollo de la Tesis Profesional: - - "LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LAS EMPACADORAS DE CARNES FRIAS DEL AREA METROPOLITANA", por lo que les agradeceremos contestar en forma clara y veraz.

- MARQUE CON UNA "X" LA RESPUESTA CORRECTA Y AMPLIE LA INFORMACION CUANDO ASI SE SOLICITE -

1) ¿ La Empresa está inscrita ante U.C.E.C.A. para impartir cursos de Capacitación y Adiestramiento ?

S I ()

N O () ¿Por qué? _____

2) ¿ Dentro del área de producción qué niveles existen en la Empresa ?

- | | | | |
|----------------------------------|-----|----------------------------------|-----|
| a) Control de calidad | () | i) Sección cocimiento y ahumado | () |
| b) Sección recibo de carne | () | j) Sección pathé | () |
| c) Sección deshuese de jamón | () | k) Sección chorizo | () |
| d) Sección inyectado y curación | () | l) Sección paquetería | () |
| e) Sección jamón y espaldilla | () | m) Sec. mantenimiento y limpieza | () |
| f) Sección queso de puerco | () | n) Sección sala de máquinas | () |
| g) Sección enfundado | () | o) Sección maniobras | () |
| h) Sección salchicha y embutidos | () | p) Otros: _____ | () |
| | | _____ | () |

3) ¿ De los niveles marcados en la pregunta anterior, con qué frecuencia se les imparte Adiestramiento ?

	1 AÑO	6 MESES	3 MESES	NADA
a) Control de calidad	()	()	()	()
b) Sección Recibo de carne	()	()	()	()
c) Sección deshuese de jamón	()	()	()	()
d) Sección inyectado y curación	()	()	()	()
e) Sección jamón y espaldilla	()	()	()	()
f) Sección queso de puercos	()	()	()	()
g) Sección enfundado	()	()	()	()
h) Sección salchicha y embutidos	()	()	()	()
i) Sección cocimiento y ahumado	()	()	()	()
j) Sección pathé	()	()	()	()
k) Sección chorizo	()	()	()	()
l) Sección paquetería	()	()	()	()
m) Sección mantenimiento y limpieza	()	()	()	()
n) Sección sala de máquinas	()	()	()	()
o) Sección maniobras	()	()	()	()
p) Otros: _____	()	()	()	()

4) ¿ Qué tipo de Instructores imparten el Adiestramiento en el área de producción ?

- a) Instructores Internos ()
- b) Instructores Externos y/o Instituciones Capacitadoras ()
- c) Ambos ()

5) ¿ Los Instructores Internos que imparten el Adiestramiento con qué experiencia cuentan ?

+ 3 AÑOS	2 AÑOS	1 AÑO	6 MESES	NADA
()	()	()	()	()

6) ¿ Los Instructores Externos y/o Instituciones Capacitadoras que imparten el Adiestramiento con qué experiencia cuentan ?

+ 3 AÑOS	2 AÑOS	1 AÑO	6 MESES	NADA
()	()	()	()	()

7) El Adiestramiento que se imparte en el área de producción se basa en:

- a) Mesa redonda ()
- b) Grupos efectivos de trabajo ()
- c) Seminarios ()
- d) Trabajos de grupo ()
- e) Conferencias con participación ()
- f) Casos prácticos ()
- g) Dinámica de grupos ()

8) Señale con prioridad del 1 al 6, los puestos del área de producción que considere más importantes para impartir Adiestramiento:

- a) Mantenimiento ()
- b) Obrero General ()
- c) Obrero Especializado ()
- d) Control de Calidad ()
- e) Supervisor ()
- f) Otro: _____ ()

9) ¿ En relación con la pregunta anterior, la que señaló con prioridad 1 - por qué considera la más importante para impartírsele Adiestramiento ?

10) ¿ Dónde se imparte el Adiestramiento ?

- a) Dentro de la Empresa ()
- b) Fuera de la Empresa ()
- c) Ambos () ¿ Por qué ? _____

11) ¿ En qué horario se imparte el Adiestramiento ?

- a) En horas de trabajo ()
 - b) En horas fuera de trabajo ()
 - c) Ambos () ¿ Por qué ? _____
-
-

12) ¿ Los cursos de Adiestramiento que se imparten, se rigen por planes y programas ya preestablecidos ?

- S I ()
- N O ()

13) ¿ Considera que el Adiestramiento aporta beneficios a la producción ?

- a) Beneficios ()

¿ O es por cumplir con la Ley ?

- b) Ley ()

14) Si el adiestramiento que se imparte le otorga beneficios, serían:

- a) Se cumplieron los objetivos establecidos de producción ()
- b) Mejoró la calidad del producto ()
- c) La producción rebasó las metas establecidas ()
- d) Disminuyó el índice de accidentes de trabajo ()

O bien:

- e) Hay mejoramiento del empleado ()
- f) Se encuentra la gente más integrada en la Empresa ()
- g) Se incentivó la idea de superación ()

15) ¿ En qué otro aspecto se Capacita ?

- a) Relaciones Interpersonales ()
- b) Superación Personal ()
- c) Integración a la Empresa ()
- d) Higiene y Seguridad ()
- e) Primaria Intensiva ()
- f) Conocimiento Prestaciones del IMSS ()

16) Pudiera Ud. señalar algún otro beneficio que se obtenga al impartir cursos tanto de Capacitación como de Adiestramiento, es decir, beneficios que se tengan no considerados aquí tanto para la Empresa - como para el empleado.

DATOS DEL ENCUESTADO:

NOMBRE: _____

PUESTO: _____

EMPRESA: _____

No. EMPLEADOS EN EL AREA DE PRODUCCION: _____

B I B L I O G R A F I A .

B I B L I O G R A F I A

- ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de Recursos Humanos. 2a. ed.; México: Edit. Trillas, S. A., 1977. 525 pp.
- ARIAS GALICIA, Fernando. Introducción a la Técnica de la Investigación en Ciencias de la Administración y del Comportamiento. 3ra. ed.; México: Edit. Trillas, S. A., 1978. 251 pp.
- BAVARESCO DE PRIETO, Aura M. Las Técnicas de la Investigación Manual - para Elaboración de Tesis, Monografías, Informes. 4ta. ed.; Venezuela: Edit. South-Western Publishing Co., 1979. 301 pp.
- CANACINTRA MEXICO, Edit. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en Materia de Capacitación y Adiestramiento, Seguridad e Higiene y - Federalización de Actividades y Ramas. México: 1978. 45 pp. (Colección Jurídica Canacintra. 2)
- CORRIPIO PEREZ, Fernando. Gran Diccionario de Sinónimos. España: Edit. Bruquera, S. A., 1978. 1128 pp.
- DIAZ G., Amador. Régimen Jurídico de Capacitación y Adiestramiento. México: Fondo Editorial Coparmex.
- INSTITUTO AMDA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO A.C., Edit. Programa Preparatorio Permanente. Area Gerencial. Módulo II: "Introducción a la Capacitación".
- "LA CARNE Y SUS DERIVADOS". Enciclopedia de Tecnología Química. Tomo III. Edit. U.T.E.H.A.
- SANZ EGAÑA, Cesáreo. "Chacinería". Enciclopedia de la Carne. 2a. ed.; Madrid: 1967.
- SILICEO, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. ed.; México: Edit. Limusa.

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980. 45a. ed.; México: Edit. Porrúa, S. A., 1981. 939 pp.

UNION NACIONAL DE EMPACADORAS, T.I.F., edit. Industrialización del Gando en México. México: 1970, 97 pp.