

2
2 Ejerc.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN

**ANALISIS DE LOS PROBLEMAS HUMANOS EN
EL AREA DE PRODUCCION DE LAS FABRICAS
DE JUGUETES EN EL DISTRITO FEDERAL Y
ZONA METROPOLITANA.**

T E S I S

**Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

p r e s e n t a n

**EDUARDO AINSLIE LARA
MARIA GUADALUPE PADILLA REYNOSO
SILVESTRE MIGUEL RICO ESCUDERO**

**Directora de la Tesis:
LIC. CELIA RODRIGUEZ CHAVEZ**

1 9 8 4

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx.



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 .

	Pág.
INTRODUCCION.	1
CAPITULO I MARCO TEORICO.	
1.1 Antecedentes de la Revolución Industrial.	3
1.2 Evolución Histórica, Concepto e Importancia del Trabajo.	12
1.2.1 Evolución Histórica.	12
1.2.2 Concepto del Trabajo.	15
1.2.3 Importancia del Trabajo.	18
1.3 Los Grupos en la Organización.	18
1.3.1 Diferentes Conceptos.	18
1.3.2 Clases de Grupos.	20
1.3.2.1 Grupos Formales.	20
1.3.2.2 Grupos Informales.	20
1.3.3 Causas por las que se forman los Grupos.	22
1.3.3.1 Identificación.	25
1.3.3.2 Comprensión.	25
1.3.3.3 Compañerismo.	23
1.3.3.4 Protección.	24
1.3.3.5 Ayuda en la Solución de Problemas.	24
1.4 SUPERVISION	26
1.4.1 Motivación.	28
1.4.2 Elementos para una Supervisión Efectiva.	32

	Pág.	
1.4.3	Autoridad del Supervisor.	33
1.4.4	El Supervisor y el Grupo.	34
1.5	La Comunicación.	35
1.5.1	Porqué fallan las Comunicaciones	38
1.5.2	Importancia de la Comunicación.	39
1.5.3	Estrategias.	40
1.5.4	Consecuencias.	40

CAPITULO II DIVERSOS ELEMENTOS QUE INFLUYEN EN LAS RELACIONES DE LOS OBREROS.

2.1	Sindicatos.	42
2.1.1	Importancia de los Sindicatos.	43
2.1.2	Finalidad y Objetivo.	43
2.1.3	Clasificación de los Sindicatos.	43
2.1.4	Funcionamiento y Estructura.	45
2.1.5	Desarrollo.	47
2.1.6	Límites.	48
2.1.6.1	Sindicatos Blancos.	48
2.1.6.2	Sindicatos Rojos.	48
2.1.7	Sindicalismo.	48
2.1.7.1	Sindicalismo en México.	49
2.1.8	Comités.	55
2.1.8.1	Tipos de Comités.	55
2.1.8.2	Finalidad de los Comités.	56
2.2	Situación Económica Internacional.	56
2.2.1	Situación Económica en el País.	58

	Pág.	
2.3	Seguridad Industrial	61
2.3.1	Factores que originan los Accidentes.	62
2.3.2	Detección de Riesgos.	63
2.3.3	Prevención de Accidentes.	64
2.4	Motivación y Metas Personales.	65
2.5	Objetivos y Políticas de las Empresas - respecto al Personal.	65
CAPITULO III	PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION.	
3.1	Necesidad de la Investigación.	70
3.2	Hipótesis.	71
3.3	Metodología	71
3.4	Cuestionario	81
CAPITULO IV	ANALISIS DE RESULTADOS.	
4.1	Representación de gráficas, cuadros y figuras.	90
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.		109
BIBLIOGRAFIA.		115

INTRODUCCION.

Mucho se ha escrito sobre como lograr una adecuada Administraci3n, sobre t3cnicas, procedimientos y sistemas para mejorar la productividad y en general, sobre como obtener mejores -- beneficios para la organizaci3n, sin embargo, se ha dejado a un lado el estudio a fondo acerca del elemento humano, ya que no se le puede considerar como una pieza m1s del engranaje, sino como el propio engranaje debido a su conciencia, voluntad y personali-- dad.

El presente estudio, pretende dar a conocer aspectos que -- influyen de manera determinante en la conducta de los obreros -- del 1rea de producci3n en la Industria Juguetera, as1 mismo que los Gerentes y/o Supervisores comprendan la problem1tica que encierra el conocimiento de factores tales como: Medio ambiente, -- condiciones de trabajo, motivaci3n, sindicatos, seguridad indus-- trial, capacitaci3n, que en un momento dado pueden influir en -- los obreros, a fin de conseguir su mejor adaptaci3n en el traba-- jo.

La utilidad que lo anterior representa para cualquier em-- presa, resulta obvio, sin embargo en la medida en que se conoz-- can los problemas a que se enfrentan cotidianamente los obreros, mayores beneficios tendr1 la organizaci3n al lograr que 3stos se desarrollen en un ambiente estable y cordial.

CAPITULO I

MARCO TEORICO

CAPITULO I MARCO TEORICO.

1.1 ANTECEDENTES DE LA REVOLUCION INDUSTRIAL.

A una velocidad extremadamente rápida se han producido cambios fundamentales en las condiciones de vida. Por mucho tiempo la evolución había sido relativamente lenta en cuanto a los factores primarios (alimento, vestido y techo).

Veamos hacia atrás como se originaron los cambios antes mencionados y así entenderemos el proceso.

La Revolución Industrial empezó en Inglaterra alrededor de 1760. Con este nombre se conoce la serie de transformaciones económicas y sociales ocurridas en algunos países europeos. Tales transformaciones fueron "revolucionarias", ya que cambiaron profundamente el panorama económico, político, social y espiritual. Es importante señalar esas transformaciones, ya que en Inglaterra fueron más intensas, y en otros países menos dramáticas. Cabe destacar el paso del sistema doméstico a la fábrica, es decir la substitución de la alternancia agricultura-industria por parte de los campesinos que en épocas de escasa actividad agrícola trabajan en sus casas, con artefactos de su propiedad para comerciantes que les proporcionaban materias primas y adquirirían los productos elaborados, por un sistema en que los medios de producción propiedad de capitalistas y los obreros, estaban concentrados en un mismo edificio.

Entre las consecuencias sociales de las primeras décadas de la Revolución Industrial merecen destacarse las periódicas crisis de sobreproducción, en los que lo más fácil de elimi-

nar era la mano de obra, lo cual significaba la miseria del proletariado agravada por la reducción del trabajo humano.

El exceso de oferta de mano de obra hacía a su vez - - descender los salarios, hasta el punto de que las familias obreras para subsistir deberían tratar a todos los miembros (incluidos los niños de 5 años en adelante).

"Una de las características que distinguen a la Revolución Industrial es la especialización, que se define como: organizar la actividad económica de forma tal, que cada factor de -- producción pueda dedicarse totalmente a una parte determinada -- del proceso productivo. La especialización de la ocupación se -- denomina también división del trabajo ya que hace posible, un -- uso más pleno de las capacidades innatas, la adquisición de habilidad mediante la preparación y la práctica, el ahorro de tiempo mediante la continuidad del trabajo y la transferencia de las -- operaciones mecánicas y los controles rutinarios sobre las máquinas." (1).

Entre las principales ventajas de la especialización se mencionan las siguientes:

- Se desarrolla la habilidad de cierta etapa de la producción.
- Se ahorra tiempo mediante la continuidad del trabajo - y los controles rutinarios sobre las máquinas.
- Mayor producción.

(1) Diccionario de Economía.

Por Arthur Seldon y F. G. Pennance.

Oikos Tau S.A. Ediciones Vilassar de Mar

Barcelona-España. 1968

Entre las principales desventajas de la especialización se mencionan las siguientes:

- La pérdida del sentido de la importancia personal.
- El hastío sin sentir ninguna satisfacción de lo que se realiza.
- Sensación de encadenamiento sin aportación alguna.

Los desarrollos técnicos más importantes surgieron con el empleo del carbón mineral, en lugar del vegetal; en la producción de hierro con la invención de la lanzadora mecánica; en cuanto a la agricultura, nuevos tipos de arados se introdujeron al mercado, el aumento en la producción de hierro ayudó a sustituir la madera por el metal, la pólvora se usó para volar las rocas, la innovación que tuvo la industria del acero a principios del siglo XVIII, la constituyó la sustitución del carbón por el coque en la producción de lingotes y de vaciados.

"Entre las nuevas actividades que nacieron dentro del movimiento efectuadas en el siglo XVIII, tal vez la de mayor importancia fué la ingeniería. Se ha dicho que el ingeniero civil como conocemos hoy día, es el descendiente en la línea directa del zapador militar que comenzó sus funciones durante las guerras del siglo XVII, pero sin prejuzgar el desarrollo de otros países europeos, debe afirmarse que en Inglaterra no fueron las necesidades estratégicas, sino las comerciales, las que motivaron las mejoras en las vías de comunicación; los hombres que construyeron los nuevos caminos, puentes, canales y ferrocarriles, fueron civiles, empleados no por el estado, sino por compañías u hombres de empresa deseosos de desarrollar el comercio de la región de donde sacaban sus ganancias personales". (2)

(2) La Revolución Industrial T.S. Asthon.
Editorial Fondo de Cultura Económica.
1965.

En la industria textil la máquina de hilar reemplazó el trabajo ejecutado a mano. Fué hasta el año de 1829, donde por encima de todo, la locomotora de vapor significa la culminación de toda la revolución técnica, la introducción al mercado de esta máquina fué un hecho verdaderamente histórico, se utilizó como medio de transporte, aplicándose también el vapor para mover las hiladoras intermitentes, ya que con esta innovación fue posible establecer grandes fábricas dentro de las ciudades.

Entre los años de 1830 a 1850, la formación de una red ferroviaria amplía y da un rápido progreso en la producción industrial y el nivel de vida.

FRANCIA.- En los años precedentes a 1789, Francia consiguió mantenerse al mismo nivel que Gran Bretaña en el desarrollo de las nuevas técnicas industriales.

A partir de dicho año, fue retrasándose La Revolución Francesa, seguida de las guerras napoleónicas, agotaron el país, con la pérdida de las colonias la paralización del comercio y el despilfarro de sus recursos. Además las normas comerciales restrictivas encaminadas a proteger las industrias nacionales - después del período de guerra, determinaron elevados derechos arancelarios que impidieran la importación de maquinaria adecuada.

En la primera parte de esta época los grandes inventores habían tratado de aprovechar la fuerza hidráulica, pero los descubrimientos de Colt Wilkinson, Derby y otros investigadores ingleses reemplazaron repentinamente el agua por el carbón como fuente de fuerza industrial.

Los depósitos franceses de carbón eran de mala calidad y muy dispersos, de forma que el desarrollo industrial real se re-

trasó hasta 1830.

Aunque se construyeron fábricas y aparecieron centros industriales, las consecuencias sociales de la revolución industrial no fueron tan acusadas en Francia como en Inglaterra. Duró aún bastante la fabricación doméstica y los centros industriales se formaron con mayor lentitud y en menor número. Como resultado de la Revolución Francesa de 1789, que dió a los campesinos - propiedad permanente de la tierra, quedó en Francia una clase -- agrícola mayoritaria, mientras en Inglaterra la industrializa-- ción empujó a la población hacia las ciudades.

ALEMANIA.- Hasta 1871 la superficie de Alemania estuvo dividida en pequeños estados independientes. La industria carecía de libre acceso a las primeras materias y de la concentra-- ción de capital necesaria para su desarrollo en gran escala. En 1848 los estados alemanes se hallaban dominados por concepciones agrícolas y feudales, las villas se iban convirtiendo en ciuda-- des y se bosquejaba ya una red de ferrocarriles. Este desarro-- llo hizo surgir grupos económicos, con importantes consecuencias políticas.

Los nuevos industriales y numerosos grupos comerciales se hallaban interesados en uniformar la moneda, unificar el sistema postal, suprimir todas las barreras arancelarias y dar li-- bre acceso a las primeras materias.

La agitación por parte de esos nuevos grupos económicos ayudó a Bismarck y otros jefes políticos a unir los numerosos -- estados alemanes autónomos en el Imperio Alemán de 1871.

JAPON.- En 1868, el Japón abrió sus puertos al comer-- cio mundial e inició un período de progreso industrial similar al

que había tenido lugar en Europa. La expansión en gran escala -
arranca de la victoria del Japón en la Guerra Chino-Japonesa en
1895. La indemnización de guerra de 35,000,000 (libras) pagadas -
por China inició un periodo de desarrollo en el Japón, de la mis-
ma manera que había ocurrido en Alemania después de la Guerra --
Franco-Prusiana. En 1893 había unas 11,200 fábricas en el Japón
y para 1909 su número había aumentado a 32,000.

La producción de hilado de algodón paso de 13,000,000 (li-
bras) de 1888 a 425,000,000 en 1909. Un nuevo avance de la indus-
trialización tuvo lugar como resultado de la participación japo-
nesa en la 1a. Guerra Mundial, en la que obtuvo el control sobre
nuevos mercados asiáticos y creó fábricas en Manchuria. Pese a -
la modernización de sus industrias, el Japón conservó buena par-
te de sus manufacturas domésticas. En la II Guerra Mundial, mu-
chas piezas esenciales de aviones y automóviles se obtuvieron de
la labor a domicilio.

ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.- En los E.U.A., la na-
ción más industrializada del mundo, donde la revolución indus-
trial ha alcanzado su máximo desarrollo. Primero la Guerra de -
Secesión, luego la guerra con España y, posteriormente, las dos
guerras mundiales de este siglo, han sido poderoso estímulo para
el aumento de su producción.

Pero lo que más decisivamente ha influido en la pujanza
industrial de los E.U.A., ha sido la abundancia de sus recursos
naturales, especialmente los del carbón, hierro, petróleo y fuer-
za hidráulica. En su territorio cruzado de ríos la agricultura
ha florecido maravillosamente. Tanto la producción agrícola co-
mo la manufactura, han contado con transportes rápidos y eficien-
tes y con un mercado de consumo interno mucho más importante que
el externo.

Andrés Carnegie fué el magnate de la industria del hierro y del acero.

Edison y Westinghouse, iniciadores de la industria eléctrica, fundaron las compañías que llevan sus nombres. En 1878 inventó Edison la lámpara incandescente y organizó la Edison Electric Light Company.

En 1902 Empiezan los E.U.A., la producción comercial de automóviles. Aunque las diversas marcas tenían características distintas, se llegó a la estandarización de las piezas pequeñas.

En pocos años la industria automovilística contaba ya con dos grandes firmas: La General Motors Corporation y la Ford Motor Company.

La creación de grandes instituciones financieras; las facilidades de crédito; la gran capacidad adquisitiva de la masa consumidora y el elevado nivel de vida de la población han contribuido grandemente a la industrialización de los E.U.A.

LA INDUSTRIALIZACION DE LA AMERICA LATINA.- En los países latinoamericanos, especialmente en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, México, Perú y Venezuela, el desarrollo industrial cobra mayor fuerza a raíz de la primera guerra mundial. Ese desarrollo industrial presenta modalidades y orientaciones diversas en cada uno de dichos países, aunque en la mayoría de ellas es la agricultura la base de la economía nacional.

Las dos guerras mundiales de este siglo han hecho comprender a los países latinoamericanos que ninguna nación está en condiciones de resistir la agresión si no dispone de medios propios para defenderse por sí misma. Además en paz o en guerra, la experiencia indica que la adquisición del hierro y el acero continúa siendo de vital importancia.

Sin embargo, considerando la economía latinoamericana de modo panorámico cabe indicar que la creación de esta industria es benéfica, porque representa el ahorro de una cantidad considerable en divisas y da lugar al establecimiento de otras nuevas industrias.

MEXICO.- A principios del siglo XX las haciendas estaban organizadas al amparo de la paz Porfiriana. Estaban compuestas por la casa del propietario, la casa del administrador, las casas de los empleados, las oficinas, la tienda de raya, la iglesia, la cárcel, las trojes, el establo y la huerta. Las tiendas de raya vendían al peón la manta, el papel, jabón, frijol, maíz, aguardiente.

"Los 840 hacendados que registra el Censo de 1910 vivían con holgura económica". (3). Eran Católicos por rutina o conveniencia y porfiristas. Había hacendados benévolos y otros no lo eran; pero todos explotaban sistemáticamente al infortunado jornalero.

El sueldo del administrador de una gran hacienda era de \$80.00 a \$100.00 pesos mensuales. El peón ganaba de 18 a 25 centavos en su jornal.

Los ricos de las ciudades gozaban de influencia ante todas las autoridades. Una persona bien vestida podía mandar a la cárcel a cualquier individuo mal vestido, o a cualquier persona inferior que le faltara al respeto.

- (3) Breve Historia de la Revolución Mexicana. (Tomo I)
Por; Jesús Silva Herzog.
Fondo de Cultura Económica.

La clase media se componía de ingenieros, abogados, médicos, profesores normalistas, empleados de oficina, dependientes de comercio, pequeños comerciantes, trabajadores calificados de ferrocarril y artesanos. Aquellos que a principios ganaban entre cincuenta y cien pesos mensuales estaban en esta categoría.

Durante el régimen porfirista no hubo libertad de política ni de pensamiento. No se tomó en cuenta a la masa trabajadora, no se ocupó de los pobres sino únicamente de los ricos.

"La clase obrera era poco numerosa. De acuerdo con algunos datos, en 1910 la población obrera artesana estaba compuesta de 800,000 a 1,000,000 de personas. Los obreros industriales -- ascenderían a unos 400,000 y se hallaban concentrados en centros industriales como Guadalajara, Monterrey, Torreón, San Luis Potosí, Cananea, Orizaba, Puebla y Nogales". (4). La población total ascendía a 15,160,369 habitantes.

En Cananea se encontraba la empresa: The Cananea Consolidated Copper Company que explotaba las minas de cobre. En los demás centros del país se encontraban concentradas industrias de tabaco, hilados y tejido, de lana y algodón, hierro y acero.

"Los artesanos, obreros, trabajadores no calificados de toda especie, vivían peor que el escribiente de juzgado o el dependiente de la tienda de abarrotes. Un peón ganaba en la ciudad treinta y siete centavos diarios y un maestro albañil setenta y cinco centavos. La jornada de trabajo era por regla general de diez a doce horas. Esta clase llamada clase baja en el

(4) V. Lombardo Toledano.

Objetivos y Tácticas del Proletariado y del Sector Revolucionario en México.

México 1947.

lenguaje provinciano de la época, no vivía en la pobreza, sino - en la miseria". (5).

Dentro del proceso de cambios que dió lugar la Revolu--- ción Industrial, se han señalado las características que origina--- ron a ésta. Como parte fundamental de todo lo anterior es neces--- sario conocer la evolución que ha tenido el trabajo y su impor--- tancia, lo cual se verá en el siguiente inciso.

1.2 EVOLUCION, CONCEPTO E IMPORTANCIA DEL TRABAJO.

1.2.1 EVOLUCION HISTORICA.- El trabajo humano ha pasado por -- tres grandes etapas a través de la historia, y que a continua--- ción se describen:

- La Esclavitud.
- La Servidumbre.
- El Asalariado.

"LA ESCLAVITUD.- Es la materialización absoluta del con--- cepto del trabajo.

En esta forma de organización económica-social, el hom--- bre deja de ser dueño de sus actos y queda totalmente enajenado a otro hombre.

En las salvajes selvas africanas y bajo los pórticos su--- blimes de Atenas, el esclavo es siempre el individuo sin dere---

(5) Breve Historia de la Revolución Mexicana. (Tomo I)
Jesús Silva Herzog.
Editorial: F.C.E.
1960.

chos y, por lo tanto, el hombre que ha perdido la condición humana. Hoy nos parece evidente que la esclavitud es un error y un mal, una verdadera deshumanización del hombre. Pero la historia realista de la civilización nos muestra un esfuerzo penoso y prolongado, tendiente a lograr la concreción práctica de esta idea, a obtener la emancipación del trabajo. La abolición de la esclavitud se opone de modo tan total a ciertos instintos de dominación y de aprovechamiento egoísta del trabajo ajeno, que este proceso emancipador se traduce en una sucesión de luchas interminables y de penosos retrocesos. Aún hoy, si bien se ha difundido por todo el mundo una conciencia tal de la libertad humana que nadie se atreve a confesar que acepta la esclavitud, subsisten en diversos países los más variados regímenes de trabajos forzados u obligatorios, originados en condenas políticas o impuestos por necesidades estratégicas. Estos regímenes no se diferencian, en la práctica, de la esclavitud clásica.

LA SERVIDUMBRE.- Surge durante la Edad Media como segunda forma de organización del trabajo, y se establece obedeciendo a la tendencia hacia la libertad que parece existir en todo el curso de la historia. A diferencia del esclavo, el siervo de la gleba ya no es un hombre sin derechos, despojado de sí mismo. Es un hombre sujeto a un pacto de prestación de servicios y contribuciones en especie, que le permite desarrollar su personalidad en forma mucho mayor. El esclavo era un bien semoviente en poder del amo; el siervo es un individuo agregado a la tierra y -- más sometido a ésta que al señor, puesto que en caso de enajenación del feudo no acompaña al amo sino al terreno. Está unido -- a su feudo por un contrato tácito o explícito, que contiene derechos y obligaciones recíprocas: el señor lo defiende militarmente contra los ataques que amenazan a su familia y su persona -- tan frecuentes en aquellos tiempos guerreros e inseguros -- y el siervo le paga con servicios personales o con productos de su industria.

EL ASALARIADO.- Fué una consecuencia de la abolición de la servidumbre, producida al declinar el régimen feudal. El asalariado, individuo sujeto al contrato de trabajo, fué inicialmente la expresión del liberalismo económico. El pacto feudal de prestación recíproca de servicios, con toda la limitación de autonomía personal que implicaba, fue sucedido por un contrato que, en teoría, era suscrito en condiciones de perfecta igualdad, -- por dos partes que actuaban con libertad plena.

La retribución del trabajo, que se realiza por medio de un contrato generalmente verbal, se llama salario; el trabajador cambia sus servicios por una suma de dinero, y fuera de las horas de servicio es perfectamente libre. He aquí el contrato de salario en su forma inicial; en virtud de su simple mecanismo, -- el trabajo humano se convierte automáticamente en mercancía y -- queda sometido a la acción de la oferta y la demanda.

Este nuevo régimen del trabajo no tardó en producir un efecto funesto: dividió a la sociedad en dos clases, separadas -- entre sí por un abismo y a menudo sujetas a actitudes antagónicas. La primera ofrecía el trabajo, única propiedad de que disponía, y la segunda le pagaba con parte del producto de las mercancías que los mismos trabajadores producían, y quedaba, una -- vez pagado el salario estipulado, desligada, automáticamente de toda obligación hacia el trabajador. Este nuevo tipo de organización del trabajo, que en sus comienzos coexistió con la esclavitud y la servidumbre pues se remota a la Edad Media y aún a -- las grandes civilizaciones de la antigüedad-, adquirió extraordinaria importancia con el advenimiento de la máquina y con la aparición del capitalismo moderno.

A medida que sus consecuencias se hacían sentir con todo rigor, se hizo necesario introducir numerosas reformas para vol-

verlo más humano.

La justicia existe en las relaciones entre dos partes, cuando ambas se encuentran en pie de igualdad. No es difícil -- comprender que tal igualdad no existe entre dos partes contratantes cuando una de ellas está amenazada por la miseria y la otra se ve libre de todos sus riesgos. La deshumanización del trabajo, convertido en mercancía susceptible de compra y venta, creó un proletariado sediento de justicia." (6).

En la actualidad los empresarios tratan de ofrecer planes para el bienestar general de sus obreros, con diversas prestaciones como son días de asueto con paga, servicio médico gratuito, bailes, excursiones, etc. "En suma todas las necesidades físicas posibles quedan satisfechas, pero las psicológicas: responsabilidad, orgullo por el oficio, respeto propio, condición y sentimiento de utilidad social no se toman en cuenta". (7).

1.2.2 CONCEPTO DEL TRABAJO.

Tratar de definir con exactitud lo que es el "Trabajo" - no es fácil, por ello recurrimos a diferentes fuentes a fin de contar con una idea más amplia que nos permita aclarar este concepto.

(6) Enciclopedia Ilustrada "Cumbre".
Tomo 13. Editorial Cumbre, S.A.
1979.

(7) La Psicología Social en la Industria.
J.A.C. Brown.
Fondo de Cultura Económica.
1958.

De acuerdo con el antiguo testamento el trabajo físico - es considerado como "una maldición impuesta al hombre como castigo por sus pecados" y que el hombre prudente trabaja con el ex-clusivo objeto de sostener la vida de su familia y la suya pro-pia o, si tiene suerte, a fin de reunir una cantidad que le per-mita entregarse a la actividad que realmente le agrade.

La Doctora May Smith del libro "Introduction to Indus-trial Psychology" considera que el objetivo último del trabajo - es vivir, y por lo tanto, aquéllos que ponen sus actividades fí-sicas o mentales en lugar de los medios de vida, trabajan.

La Enciclopedia ilustrada "Cumbre" en su tomo número trece define el trabajo como la actividad mental y física del hom-bre aplicada a las cosas, con el fin de utilizarlas para satisfac-er necesidades. Implica siempre un esfuerzo, una acción penosa, que se realiza por obligación hacia una fuerza o valor superior, al que se sacrifica un ocio y se destina un hacer.

La Ley Federal del Trabajo define a éste como: un dere-cho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respec-to para las libertades y dignidad de quién lo presta y debe efec-tuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador, y su familia.

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la ca-pacitación y el adiestramiento de los trabajadores". (8).

(8) Ley Federal del Trabajo.

2a. Edición Actualizada. Febrero 1979.

Editorial Popular de los Trabajadores.

La Enciclopedia Barsa, en su tomo número 14 nos define al trabajo como:

La Actividad inteligente del hombre aplicada a la producción de bienes económicos.

Corresponde al trabajo el descubrimiento de las materias naturales que han de utilizarse para satisfacer las necesidades humanas y la transformación y adaptación de las que así lo requieran.

Aunque el trabajo es indivisible, sin embargo por la forma exterior en que se manifiesta, suele clasificársele en intelectual y manual, según predominen en su ejecución la actividad intelectual ó la física.

De acuerdo a las diferentes definiciones expuestas anteriormente se considera al trabajo como:

El esfuerzo físico y/o intelectual que nos permite satisfacer las necesidades humanas, y contribuir a la realización de un ideal; creando a la vez lo que la sociedad necesita para vivir mejor.

En la definición anterior se precisan los factores básicos que se derivan del trabajo, los cuales son fundamentales para mantener estables las necesidades individuales y colectivas de la sociedad.

A continuación veremos la importancia que el trabajo representa para el individuo.

1.2.3 IMPORTANCIA DEL TRABAJO.

El trabajo es una parte esencial en la vida del hombre ya que lo une a la sociedad y le confiere condiciones.

J.A.C. Brown en su libro "La Psicología Social en la Industria", nos indica que el trabajo tiene dos funciones principales que son:

- A) Producir los bienes que la sociedad necesita.
- B) Integrar al individuo en los sistemas de relaciones que constituyen la sociedad.

Un poderoso incentivo negativo es el desempleo, ya que es de gran temor para el individuo verse afectado en su seguridad económica y a su vez encontrarse aislado de la sociedad.

Hay gran cantidad de personas que se sienten más felices en el trabajo que en su hogar, y esto se debe a que el trabajo es agradable y satisfactorio. En algunas ocasiones nos quejamos de nuestro trabajo o de nuestro jefe, pero por lo general - reaccionamos positivamente ante la estabilidad laboral.

1.5 LOS GRUPOS EN LA ORGANIZACION.

1.3.1 DIFERENTES CONCEPTOS.

Desde el principio de nuestros días el hombre por naturaleza busca la sociedad, ya que tiene la necesidad de relacionarse con los miembros que la forman. La sociedad esta constituida por gran cantidad de grupos con muchos propósitos diferentes, ya que cada uno de ellos tendrá necesidades que satisfacer y requieren de -

los grupos para llevarlos a cabo. Antes de tratar de definir lo que es un grupo se mencionarán algunos conceptos clásicos:

El "Grupo" es una totalidad de personas que están en constante acción, los cuales los une más la interdependencia que la similitud.

Lewin.

Grupo es la pluralidad de individuos que se hallan en mutuo contacto; que tienen en cuenta la existencia de unos y otros y conciencia de cierto elemento común de importancia.

Olmsted.

Un grupo está formado por un número determinado de personas lo suficientemente pequeño para que todas las que lo componen puedan comunicarse entre sí frente a frente y sin necesidad de intermediarios.

Homans.

La existencia del grupo depende básicamente de que las personas pertenecientes a él buscan alcanzar objetivos en forma interdependiente.

Deutch.

Grupo es el conjunto de individuos cuyas relaciones mutuas hacen a éstos interdependientes en algún grado significativo.

Cartwright.

Grupo es la pluralidad de individuos que interactúan - entre sí más de lo que lo hacen con cualquier persona que no pertenezca al grupo.

Sprott.

Tomando en cuenta como base las definiciones anteriores se considera que un "Grupo" es un número determinado de individuos en constante relación y acción que pretenden alcanzar - sus objetivos a través de una dependencia recíproca.

A partir de estos antecedentes y ya definido lo que es el grupo, es necesario conocer su conformación y funcionamiento y así comprenderemos el comportamiento que manifiestan los obreros en la organización.

1.3.2 CLASES DE GRUPOS.

Existen dentro de la Organización dos clases de grupos los formales y los informales.

1.3.2.1 GRUPOS FORMALES.-

Los grupos formales son aquéllos que se encuentran en la Organización por contrato y están ubicados en el orden jerárquico que constituye a ésta, sus relaciones consisten en modelos prescritos entre puestos y la gente que ocupa éstos.

1.3.2.2 GRUPOS INFORMALES.-

Los grupos informales son los que se forman o integran

dentro de la Organización formal como resultado de la convivencia diaria, y de la relación estrecha entre ellos, estando unidos por intereses comunes que crean las características que los van a definir como grupo.

En la siguiente figura (1) se muestra como las personas que pertenecen a un grupo, experimentan y ejercen cierta influencia en su conducta.

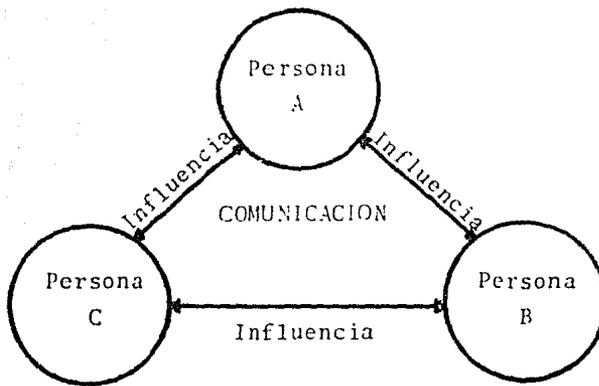


FIG. 1

Los Grupos Informales se pueden clasificar en cinco niveles diferentes:

- 1). "La Organización informal total de la fábrica, considerada como un sistema de grupos muy diversos relacionados entre sí.
- 2). Grandes grupos que generalmente insisten sobre algún as---

pecto particular de la política interna de la fábrica (por ejemplo, la cuestión de si se acepta o no trabajadores extranjeros).

Un grupo difuso de este tipo bien puede extenderse por todos los departamentos de la fábrica, y generalmente se denomina "grupo" o "bando".

- 3). El grupo primario fundado en mayor o menor grado sobre la igualdad de labores en determinada parte de la fábrica. Las relaciones entre los miembros son más o menos íntimas, pero casi siempre trabajan, comen y hablan juntos. Semejante grupo se denomina usualmente "palomilla".
- 4). Grupos de dos o tres amigos particularmente íntimos que pueden ser miembros de agregados mayores.
- 5). Individuos aislados que rara vez participan en actividades sociales". (9).

1.5.3 CAUSAS POR LAS QUE SE FORMAN LOS GRUPOS.

El ser humano necesita relacionarse para poder sentir que tiene apoyo y seguridad dentro de la sociedad, esto hace que las personas que tengan ciertas características comunes puedan constituir un grupo que los diferencie de los demás.

(9) J.A.C. Brown.

La Psicología Social en la Industria.
Editorial Fondo de Cultura Económica.
1973.

Las principales causas por las que se originan los -- grupos son:

1.3.3.1 IDENTIFICACION.

Cuando existe relación entre los miembros de grandes - grupos se van conociendo cada uno de los elementos en cuanto a - gustos, ideas, costumbres, e intereses comunes; ésto origina la formación de pequeños grupos en los cuales cada uno de los miembros se identifica plenamente con los demás.

1.3.3.2 COMPRESION.

La mayor parte de las labores de la producción en se-- rie causan que los obreros se encuentren en constante tensión y las largas jornadas propicien ciertas frustraciones, por lo que nace la necesidad de externar el sentir a algún amigo que posi-- blemente se halla encontrado en una situación similar, para reci-- bir de él su apoyo y comprensión, tratando de desahogarse de es-- ta manera.

1.3.3.3 COMPAÑERISMO.

En alguna ocasión todos hemos tenido la experiencia al llegar a un nuevo trabajo de sentirnos solos y desubicados hasta que alguna persona nos dirige unas palabras amistosas y nos ha - dado nuestro lugar. Posiblemente el trabajo no lo encontremos - grato, pero lo que si se nos hará agradable es platicar sobre -- algún resultado deportivo o alguna noticia de interés.

El personal de la producción que no está identificado con los compañeros o que evita cualquier tipo de relación, en--- cuentra su trabajo menos satisfactorio y ésto lo refleja en la -

eficiencia de sus labores y en algunas ocasiones con ausentismo.

1.3.3.4 PROTECCION.

Dentro de los problemas externos que afectan al grupo esta la protección hacia éstos, lo que significa amparar o defender a cualquier individuo, o en general al grupo de cualquier situación que afecte los intereses del mismo.

El grupo de trabajo marca el alto de los miembros que en determinado momento quieren pasarse de listos simpatizando -- con el supervisor, sacando grandes cantidades de trabajo y dejando de prestarles ayuda a sus compañeros.

Un ejemplo palpable de protección se muestra cuando la dirección modifica las disposiciones en cuanto a un mayor rendimiento en la producción. En este caso el grupo ve la forma de -- que fracasen dichas disposiciones.

1.3.3.5 AYUDA EN LA SOLUCION DE PROBLEMAS.

En el desarrollo de un trabajo, la mayoría de las personas lo encuentran más sencillo cuando lo realiza con otra.

Cuando un obrero es nuevo puede titubear en cuanto a -- pedirle al supervisor de que explique nuevamente el funcionamiento de la máquina, sin embargo puede sentir temor de operarla -- inadecuadamente; por tal motivo recurre al compañero de trabajo en busca de ayuda. El auxilio que el grupo proporciona puede -- ser incongruente en cuanto lo que espera la dirección ya que se eliminan canales formales de comunicación, pero puede resultar -- más eficiente.

Se ha discutido en que si los integrantes de los grupos informales piensan y actúan de igual forma. La realidad es que aunque los integrantes le sean fieles al grupo pueden diferir en cuanto a su sensibilidad y emotividad.

Dentro de las investigaciones que se realizan para estudiar a los grupos, existe un método llamado sociometría en el cual se pueden detectar fácilmente las "preferencias sociales". (10). Este medio nos indica gráficamente (sociograma) los lazos de unión y separación entre los miembros, y así se podrá tener una visión detallada del grado de identificación de cada individuo dentro del grupo.

Las preguntas esenciales para conformar el sociograma son:

- ¿ Con quién le gusta más trabajar ?
- ¿ A quién considera el más productivo ?
- ¿ Con quién habla con mayor frecuencia ?
- ¿ A quién considera más agradable ?
- ¿ Con quién convive la mayor parte del tiempo?

En el siguiente ejemplo se observan las respuestas de un obrero.

(10) J.L. Moreno.

"Who Shall Survive?" (Beacon N.Y.)

BEACON HOUSE.

1953.

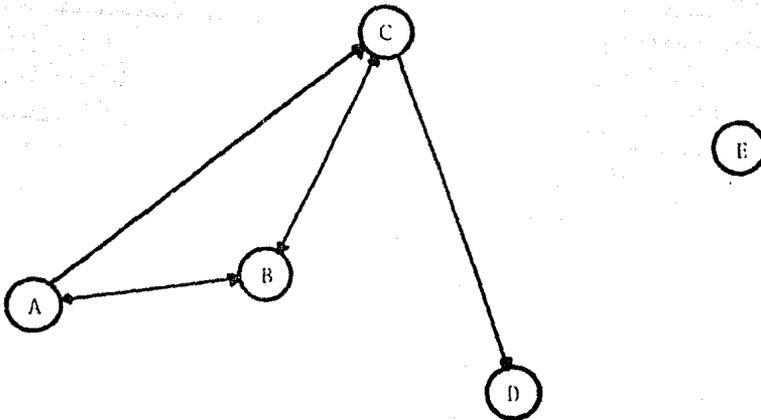


FIG. 1.2

A y B se escogieron mutuamente, B y C se escogieron mutuamente, A escogió a C, pero C no escogió a A, C escogió a D, pero D no escogió a C, E es un aislado, nadie lo escogió, ni él escogió a nadie.

Conociendo ya la forma en como se integran y operan los grupos en la organización, en los siguientes incisos veremos las herramientas que utiliza el supervisor en su relación con éstos.

1.4 SUPERVISION.

El mundo actual en el que las actividades de las empresas se encuentran en constante crecimiento, requiere de una división del trabajo que cuente con funciones definidas para cada puesto. La división del trabajo, tal como la conocemos en la

actualidad, se introdujo en Gran Bretaña con la Revolución Industrial, a consecuencia de la aparición de las fábricas y el uso creciente de maquinaria, que es concomitante con la especialización.

Adam Smith, en la Riqueza de las Naciones, ilustró las ventajas de la especialización y división del trabajo con el ejemplo de una fábrica de agujas, en la que si un hombre se dedicara a fabricar agujas por sí solo produciría unas cuantas e imperfectas agujas diarias, mientras que si son varios los obreros que se especializan en una sola fase de su producción, producirán varios centenares de agujas perfectas diariamente. Así mismo estas actividades deben ser controladas y vigiladas para su buen desarrollo, de aquí surge la imperiosa necesidad de contar con personas que tengan facultades para poder dirigir y controlar dichas actividades, a través de un eficiente manejo de relaciones humanas.

En las diversas jerarquías que se denotan en la estructura de una organización se establecen relaciones de mando y subordinación; es aquí donde nace la acción del Supervisor.

La palabra Supervisor "proviene de dos vocablos latinos que significan sobre y ver; de aquí que un Supervisor es comúnmente descrito como aquel que vigila a los trabajadores", (11) es decir la persona que tiene la responsabilidad directa de lograr que se lleve a cabo un trabajo, que por su magnitud sería imposible que lo realizara él mismo.

(11) Alejandro Rámirez y Fernando Arias Galicia.
Administración de Recursos Humanos.
Editorial Trillas.
1975.

A los inicios de la industria, antes de que existieran tantos departamentos, el Supervisor tenía una multiplicidad de funciones: reclutaba, despedía y disciplinaba, seleccionaba materiales, hacia inventarios, coordinaba el lugar de trabajo; su objetivo era producir al menor costo. El ser hombre orquesta daba como resultado que fuera ineficiente. Con la Administración Científica, Taylor quiso atacar esta anomalía, de tal manera que el Supervisor fuera especializado de acuerdo a su función como clave para la eficiencia, y así poder lograr una adecuada atención al personal supervisado.

1.4.1. MOTIVACION.

El Supervisor es el encargado directo de proporcionar una adecuada motivación a los obreros, ya que los dirige y controla estrechamente.

La motivación está integrada por todos aquellos elementos capaces de provocar, dirigir y mantener la conducta hacia un fin.

El Doctor Abraham Maslow indica que el hombre posee una gama de necesidades las cuales se mencionan por orden de importancia.

NECESIDADES FISIOLÓGICAS O PRIMARIAS.

Son aquellas que son determinantes para la conservación de la vida, tales como, alimentarse, respirar, dormir etc.

NECESIDADES DE SEGURIDAD.

Es evidente que el hombre desea estar protegido, re-

quiere seguridad en el futuro para él y su familia, igualmente -
requiere respeto y estimación de los demás.

NECESIDADES SOCIALES.

El hombre necesita aliarse, (salvo raras excepciones) vivir dentro de una comunidad, pero además necesita sentir que pertenece al grupo y que es aceptado dentro de éste.

NECESIDADES DE ESTIMA.

Es de gran importancia para el individuo darse cuenta de que es un elemento estimado dentro del núcleo que se desenvuelve, no solamente requiere sentirse apreciado sino que, le interesa destacar con cierto prestigio.

NECESIDAD DE AUTORREALIZACION.

El ser humano dentro de la sociedad, requiere comunicarse con sus congéneres, expresar sus conocimientos y sus ideas, así como dejar huella a su paso. Le interesa ser creativo en sus acciones. Esta necesidad se ve truncada en el trabajo industrial. La producción en serie dividida en diversas etapas y operaciones repetitivas obstaculiza a satisfacer esta necesidad.

"Para entender que motiva a los empleados debemos sa--

ber algo de sus fines, deseos, necesidades, y valores". (12) que ellos quieran alcanzar, así como descubrir las actividades que conduzcan a la satisfacción en el trabajo, y de qué manera se relacionan éstas con la eficiencia de los mismos. Con esto se podrá lograr una influencia positiva en el interés que tengan por un trabajo, y en las responsabilidades de la empresa ya que si se trata de motivar a todos los obreros en forma igual ó colectiva, no daría ningún resultado porque siempre se debe tener en cuenta que cada hombre tiene su propia individualidad y es indispensable que el Supervisor aplique políticas flexibles en cuanto a la motivación que debe dar a sus subordinados.

El Supervisor no debe perder de vista que existe una relación importante entre los elementos de motivación pertenecientes al individuo y los que conciernen a la organización.

Entre las formas que un Supervisor tiene para brindar motivación a sus subordinados se mencionan los siguientes:

- 1.- Autoritarismo.
- 2.- Paternalismo.
- 3.- Convenio Implícito.
- 4.- Competencia.
- 5.- Proporcionar oportunidades para la satisfacción de necesidades haciendo el trabajo.

AUTORITARISMO.- Se considera una forma negativa de motivar y consiste en hacer hincapié en la autoridad, obligando a

(12) Administración de Personal.

Por: Dalton E. Mc. Farland.

Editorial: Fondo de Cultura Económica.

1972.

las personas a trabajar ya que esta manera presume la idea que las personas solo trabajan por dinero y tienen temor a perder el empleo, se les hace trabajar bajo presión, ordenando siempre lo que deben hacer.

PATERNALISMO.- Este tipo de motivación a diferencia de la anterior busca proporcionar buenas condiciones de trabajo así como beneficios marginales y buen trato para mantener contentos a los trabajadores, ya que se piensa que si la dirección se muestra comprensiva y buena con ellos, éstos trabajarán mas arduamente por gratitud y lealtad, y se tendrán relaciones obrero-patronales mas armónicas.

CONVENIO IMPLICITO.- Este consiste en poder llegar a un convenio entre ambas partes, es decir si los obreros llevan a cabo un trabajo eficiente y productivo se les otorgará a cambio una supervisión "razonable" con una serie de privilegios.

Estos privilegios se mantendrán siempre y cuando el Supervisor piense que los subordinados llevan a cabo una labor satisfactoria.

COMPETENCIA.- Esta forma de motivación consiste, en las competencias que existe por los aumentos en la paga y ascensos que se les proporciona a los trabajadores que destacan en su labor, aunque este tipo de motivación no tiene mucho éxito entre los obreros fabriles, sino más bien a nivel de mandos intermedios y dirección.

PROPORCIONAR OPORTUNIDADES PARA LA SATISFACCION DE NECESIDADES HACIENDO EL TRABAJO.- Este tipo de motivación trata de que la gente goce llevando a cabo su trabajo, es decir que cuanto mejor es la labor que el empleado realiza, más elevado será el nivel de su satisfacción.

1.4.2 ELEMENTOS PARA UNA SUPERVISION EFECTIVA.

Entre los puntos que se pueden señalar como aceptables para lograr una supervisión efectiva se mencionan los siguientes:

- 1.-Conocimiento del área a supervisar.
- 2.-Delegación de Autoridad.
- 3.-Aptitudes de liderazgo.
- 4.-Conocimientos técnicos y de Administración.
- 5.-Buenas relaciones humanas.
- 6.-Dar asignaciones claras y definidas.
- 7.-Medir resultados.
- 8.-Proporcionar un adiestramiento adecuado.
- 9.-Realizar labores diferentes a las de los subordinados.
- 10.-Criterio para la toma de decisiones y solución de problemas.

La delegación de autoridad ayuda a formar talentos y -capacidades de los subordinados, ya que si ellos sienten que tienen libertad para decidir cómo alcanzar las metas propuestas tratarán de lograrlas al sentirse comprometidos con la organización, aunque no por esto se deben dejar de fijar límites para esta libertad, ya que en gran parte depende de la preparación y responsabilidad que tengan en el desarrollo de su trabajo.

Para poder delegar autoridad el Supervisor debe hacer asignaciones claras y definidas y éstas se deben supervisar mi-diendo los resultados, es decir, a cada subordinado hay que indicarle en forma clara y precisa la labor que tiene que desarro-llar, disipando todas las dudas que pueda tener para que él co-nozca perfectamente la responsabilidad de su labor y el resulta-

do que de él se espera, las metas que se fijan deben ser realistas ya que si el subordinado no logró alcanzarlas se puede sentir frustrado.

La supervisión mediante la obtención de resultados - - ofrece ventajas ya que cuando el subordinado comprende o siente lo que el Supervisor o la propia dirección espera de él, puede motivarlo a trabajar más arduamente, ya que si le están midiendo sus resultados, tratará de llevar a cabo su labor lo mejor posible y alcanzará las metas fijadas.

Es indispensable para poder obtener buenos resultados de los subordinados, proporcionarles un adecuado adiestramiento, de cómo llevar a cabo su labor, considerando los comentarios que tengan éstos al respecto.

Un Supervisor eficiente se dedicará mayormente a desempeñar labores más profundas como hacer planes, mejorar las relaciones humanas, diseñar controles, proporcionar adiestramiento a sus subordinados, es decir llevará a cabo actividades que le darán fruto a largo plazo y no realizará las mismas labores que los subordinados, con esto el Supervisor tendrá más tiempo para concentrarse en problemas más generales de su departamento y podrá tener mas visión para buscar soluciones nuevas y mejores que le ayudará a lograr buenos resultados, sin descuidar su relación y función como tal.

1.4.3 AUTORIDAD DEL SUPERVISOR.

La forma en que el Supervisor dé las ordenes influye - en la manera en que las mismas son recibidas como antiguo proverbio dice: "En el pedir está el dar".

El Supervisor antes de imponer una orden debe explicarla para que se formulen preguntas u objeciones, personales, es decir que ellos tengan la plena sensación de que cuentan con la aprobación de su jefe ya que esto les dará confianza para desarrollar su trabajo.

1.4.4 EL SUPERVISOR Y EL GRUPO.

A lo largo de este tema se ha hablado de la relación Supervisor-Subordinado, pero es importante señalar las relaciones que debe tener el supervisor con el grupo en general ya que si quiere obtener su simpatía y respeto deberá tratar de entender hasta donde le sea posible, los valores, y las reglas y comportamiento que los miembros del grupo piensen que son los apropiados, porque en muchas ocasiones si el Supervisor respeta las reglas del grupo éstos colaborarán mejor con él y a veces hasta cambiarán sus reglas a favor de la dirección.

El Supervisor debe alentar al grupo a trabajar en equipo y dejarlos participar en la solución de problemas que les afecten en forma general, ya que de ésta manera habrá mayor colaboración e interés. Es importante que el Supervisor se encuentre técnicamente capacitado en las labores que se desarrollan en su departamento, ya que todo grupo tiene un concepto bien definido de las calificaciones que debe tener un Supervisor.

Como se mencionaba en el párrafo anterior es conveniente que el Supervisor le dé facultad al grupo de participar en la solución de problemas así como en la toma de acuerdos, ya que el grupo con el solo hecho de sentir que puede hacer cumplir y ejecutar las reglas, es más probable que las acepte por sí mismo, y tratará de cumplirlas lo mejor posible ya que sentirán la sensación de haber realizado algo en beneficio de la organización.

1.5 LA COMUNICACION.

Cuando hablamos de comunicación generalmente nos imaginamos aparatos receptores, transmisores y equipos auxiliares - que nos rodean. La realidad es que la comunicación "es acción y efecto de hacer a otro, partícipe de lo que uno tiene, descubrir, manifestar o hacer saber a uno alguna cosa, consultar, conferir con otros un asunto tomando su parecer". (13).

A continuación se expone un modelo de los componentes de la comunicación:

FUENTE	MENSAJE	CANAL	RECEPTOR
Habilidades en la Comunicación	Elementos	Vista	Habilidades en la Comunicación
Actitudes	Estructura	Oído	Actitudes
Conocimiento	Contenido	Tacto	Conocimiento
Sistema Social	Tratamiento	Olfato	Sistema Social
Cultura	Código	Gusto	Cultura

↑
R E T R O A L I M E N T A C I O N

(13) Hacia una Comunicación Administrativa Integral.
Sergio Flores de Gortari , Emilio Orozco.
Editorial Trillas.
1974.

"David K. Berlo formuló un modelo utilizable para describir la conducta individual de las personas que intervienen en un proceso de esta naturaleza y, aplicado a distinto nivel de análisis, para describir desde el punto de vista de la red de comunicación, la operación del organismo de que se trate a partir de los siguientes componentes:

La Fuente de la comunicación, el encodificador, el canal, el decodificador y el receptor de la comunicación.

La Fuente.- Constituye el origen, el punto de partida de la emisión, sensible en cuanto a su fidelidad, a factores como las habilidades comunicativas, sus conocimientos específicos, actitudes y posición sociocultural. Después que determina la forma en que se propone afectar a su receptor, encodifica, esto es, traduce a una clave el mensaje destinado a obtener la respuesta correcta.

La fase encodificación supone las habilidades de hablar y escribir, la decodificación, de leer y escuchar; toda la codificación, que incluye ambas operaciones y el propósito mismo, la reflexión o el pensamiento.

MENSAJE.- Es el "producto físico verdadero del emisor" de la comunicación, y deben considerarse como elementos que componen su estructura, un código, un contenido y un tratamiento del mensaje. El mensaje es definido también como el producto físico verdadero del emisor encodificador.

EL CANAL.- Es el vehículo de transporte para el mensaje, el cuál habrá de dirigirse a cualquiera de los sentidos o varios a la vez, para su percepción. Los canales tienen que ser objeto de elección y para dicho efecto son influyentes los facto

res o elementos estudiados en relación con el mensaje.

EL RECEPTOR.- Que en un momento actúa como tal, en --- otra ocasión también es fuente-encodificador". (14)

Cuando se descuida el proceso de comunicación, no se cree que haya sido mal diseñado, sino que han sido causas externas las que lo han hecho fallar.

Cuando no cuidamos el proceso de comunicación nos ocurre que:

La mayoría de nosotros somos deficientes en el proceso de comunicación, ya que solo transmitimos una mínima parte de lo que pensamos, cuando realmente habría que transmitir todo, originando que el receptor no entienda lo que realmente queremos.

La buena comunicación mejora la eficiencia en la organización, y siendo ésta perfeccionada y con un uso adecuado, dará como resultado una mejor interdependencia, lo que facilitará la coordinación.

La comunicación también ha sido causa de desintegración de grupos cuando ésta se modifica y pierde su objetivo --- real.

(14) El Proceso de la Comunicación.

David K. Berlo.

Editorial El Ateneo.

1981.

1.5.1 PORQUE FALLAN LAS COMUNICACIONES.

Dentro de la organización, cuantas veces tenemos problemas con el jefe debido a que los resultados son negativos, todo por una mala interpretación de lo que se nos ordena, no sabemos escuchar ni interpretar correctamente los mensajes.

Entendemos y oímos mal lo que nos dicen, reformamos y rechazamos el buen sentido de los mensajes, nos resistimos a las nuevas ideas y a los cambios, particularmente se oponen a lo que ya creemos.

"El receptor no sólo evalúa lo que oye a base de su propia formación y experiencia anteriores, sino también toma en cuenta quién lo dice". (15)

Las personas interpretamos un mismo estímulo en forma distinta, según sean nuestros conocimientos e ideas.

La comunicación deja de ser efectiva y eficiente debido a que va en contra de la información que ya está en poder del receptor, resultando confusiones y malos entendidos, incluso cuando las palabras han sido escogidas con el mayor de los cuidados.

Es importante señalar, que el estado emocional influye dentro de la comunicación, ya que según sea éste captaremos el mensaje.

(15) Los Problemas Humanos de la Dirección.
George Strauss y Leonard R. Sayles.
Editorial Herrero Hermanos.
1961.

Cuando estamos preocupados, enojados, nerviosos, vemos, oímos, distorsionamos y rechazamos los mensajes que en otras circunstancias podrían parecernos peticiones razonables o ideas positivas.

El hecho que estemos expresando las ideas y además captamos toda la estructuración de las mismas, parece tan obvio y -- sin embargo, es la causa más frecuente de los fracasos y fallas de la comunicación.

1.5.2 LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACION.

Cuando se transmiten las normas, ordenes, e instrucciones con claridad y sin distorsión hasta el último escalón, evitan rechazos o conflictos por omisión o mal cumplimiento.

A continuación se mencionan elementos importantes para la comunicación:

- La importancia de la comunicación incluye también en que el emisor dé una clara interpretación de los mensajes que desea obtener, ya que de no ser así tendrá resultados totalmente contrarios a los que pretende.
- La comunicación es un proceso integrador del lenguaje.
- La comunicación ha constituido y es elemento básico - generador de la sociabilidad.
- A través de la comunicación el hombre se nutre y preserva su carácter como ser eminentemente social.
- La comunicación no deja de ser un factor determinante para el entendimiento.
- La comunicación sirve de campo unificador de las Ciencias Sociales.

- La comunicación es de gran utilidad e importancia como instrumento de aprendizaje.
- La comunicación es de vital importancia en la educación para detectar, a través de su análisis interno, los problemas de conducta en el individuo.
- Se infiere la importancia de la comunicación, dado que permite detectar, a su vez, en forma dinámica, la estructura del grupo de nuestro interés, así como la de la personalidad de cada uno de los integrantes de ese grupo.

1.5.3 ESTRATEGIAS.

- En la comunicación, el proceso de definición es esencial cuando un término nos resulta confuso y dudoso acerca de su exacto significado.
- Es necesario examinar y analizar la información antes de proporcionarla.
- La buena expresión oral y escrita, juega un papel determinante dentro de la comunicación.
- Debemos de tratar de analizar y entender la forma en que otras personas comprenden e interpretan la información.
- Prevenir que no existan barreras dentro de la comunicación, y que su interpretación sea adecuada para las personas a quién se dirige.

1.5.4 CONSECUENCIAS.

- Hay una distorsión completa de la información.
- No existe control de la información.
- La mala comunicación provoca desviaciones y mal entendidos en la información.

C A P I T U L O I I

DIVERSOS ELEMENTOS QUE INFLUYEN EN LAS RELACIONES DE LOS OBREROS

CAPITULO II.

DIVERSOS ELEMENTOS QUE INFLUYEN EN LAS RELACIONES DE LOS OBREROS.

2.1 SINDICATOS.

Los sindicatos tienen un papel de gran importancia dentro de las relaciones obrero-patronales, ya que estos existen como una necesidad para proteger los intereses de los trabajadores frente a los patrones.

Para comprender en una forma más detallada lo que es el sindicato, veamos las siguientes definiciones:

"El sindicato es la agrupación, la unión o coalición de los trabajadores de un taller, de una fábrica, de una industria, que se unen para defender sus intereses".⁽¹⁾ Cabe aclarar, que también existen sindicatos de patrones que se unen para la misma finalidad.

La Ley Federal del Trabajo define al sindicato en su artículo 356, como la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

(1) Como Combatir al Charrismo.
Eduardo Montes.
Ediciones de Cultura Popular.
1978.

2.1.1 IMPORTANCIA.

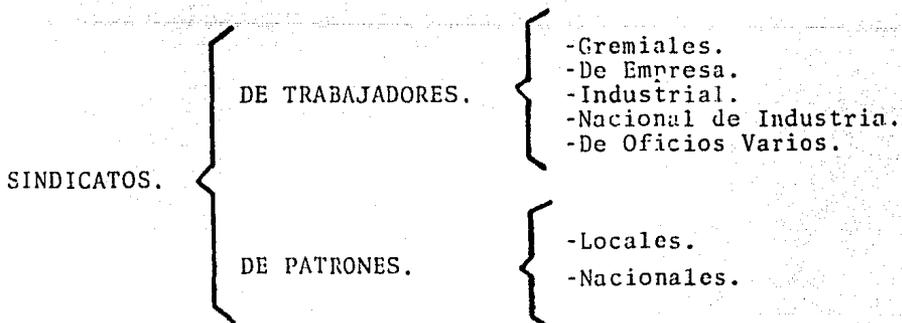
Por medio de éstos se han frenado el abuso por parte de los empresarios en cuanto a salarios y prestaciones establecidas por la ley ya que anteriormente eran ignoradas premeditadamente por los dueños de las organizaciones. Así surgen mayores sueldos, mejores servicios y prestaciones, contratos colectivos de trabajo, mayores posibilidades de ascender y cursos de capacitación y desarrollo al personal.

2.1.2 FINALIDADES Y OBJETIVOS.

- Estudiar, mejorar y defender los intereses de la clase trabajadora.
- Redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades, formular en su caso programa de acción.
- El contrato colectivo de trabajo.

2.1.3 CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.

Con la finalidad de complementar la información de los sindicatos, siendo objetivo básico de éste capítulo se describe a continuación la clasificación de éstos, conforme a la Ley Federal del Trabajo.



Los Sindicatos de Trabajadores pueden ser:

- a).-GREMIALES.- Dispone la fracción I del Art. 360 que los sindicatos gremiales son "los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad".
- b).-DE EMPRESA.- En la fracción II del Art. 360 se precisa que son "los formados por trabajadores que presenten sus servicios en una misma empresa."
- c).-INDUSTRIALES.-Los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- d).-NACIONALES DE INDUSTRIA.-Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en 2 ó más Entidades Federativas.
- e).-DE OFICIOS VARIOS.-Los formados por trabajadores de diversas profesiones. (Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.)

Los Sindicatos de Patrones pueden ser:

- a).-LOCALES.- Los formados por patrones de una o varias actividades.
- b).-NACIONALES.- Los formados por patrones de una o varias ramas

de actividades de distintas Entidades Federativas.

Es importante aclarar que los Sindicatos de Trabajadores para poder funcionar, deberán constituirse con 20 trabajadores en servicio o con 3 patrones a lo menos.

(Art. 364 de la Ley Federal del Trabajo).

2.1.4 FUNCIONAMIENTO Y ESTRUCTURA.

Estos pueden ser independientes o estar afiliados a una central obrera, y pueden variar según la importancia tamaño y finalidad. La Revista Lux No. 328 del Sindicato Mexicano de Electricistas, describe las funciones de éstos de la siguiente manera:

SECRETARIO GENERAL.-Obligaciones:

- Representar, a la agrupación judicial y extrajudicial, por él o acompañado de los demás miembros del Comité Ejecutivo, las veces que se necesite.
- Convocar a asambleas, elecciones, mítines o conferencias.
- Firmar la correspondencia y demás documentos que se expidan por la agrupación.
- Revisar los documentos y libros de la Tesorería, - - cuantas veces se estime necesario.
- Autorizar los gastos ordinarios que haga la Tesorería de la agrupación.
- Resolver económicamente los asuntos que por su naturaleza, requieran pronta tramitación, dando cuenta a las Asambleas para que las conozcan.

- Firmar las credenciales que se expidan a los miembros de la agrupación, así como extender los nombramientos de los demás miembros del comité, comisiones y delegaciones nombradas en Asamblea.
- Asistir a todas las asambleas, que se celebren, presentando la orden del día a que deben estar sujetas.
- Cumplir y llevar a cabo los estatutos, reglamentos y disposiciones dictados en las Asambleas.

SECRETARIO DEL INTERIOR.-Obligaciones:

- Suplir al Secretario General en las faltas temporales.
- Leer en las Asambleas la correspondencia recibida y despachada, dando a conocer el trámite que propuso el comité o las comisiones respectivas y anotando en caso de trámite definitivo.
- Informar de los asuntos que concierne a su Secretaría cuando fuere requerido para ello.
- Tener a su cargo y bajo su más estricta responsabilidad, el archivo de la agrupación así como los muebles y enseres que esta posee.

SECRETARIO DEL EXTERIOR.-Obligaciones:

- Suplir en sus faltas al Secretario del Interior.
- Despachar la correspondencia del exterior, entablar relaciones con todas las agrupaciones del país y del extranjero siempre y cuando persigan los mismos fines que esta agrupación.
- Llevar un registro minucioso de los miembros de la agrupación, así como de las organizaciones con quien se tengan relaciones.

SECRETARIO DE ACTAS.-Obligaciones:

- Asistir a todas las asambleas, ordinarias y extraordinarias que se celebren.
- Dar lectura a las actas y después de aprobadas oír la Asamblea, deberá pasarlos al libro respectivo, --calzándolos con su firma.
- Certificar las copias de las actas que los sean solicitadas y dar fé de los acuerdos tomados en Asambleas.

SECRETARIO TESORERO.-Obligaciones:

- Procurar que los socios esten al corriente de sus --cuotas ordinarias y extraordinarias.
- Presentar cada 3 meses a la Asamblea, corte de caja de la Tesorería, dando cuenta de los socios que no --hayan cubierto pagos con puntualidad.
- Hacer los pagos de todos los gastos que erogue la --agrupación siempre y cuando hayan sido revisados por el Secretario General.
- Depositar los fondos de la agrupación que pasen de --\$200.00 en la Institución Bancaria, de más crédito --en la localidad.

2.1.5 DESARROLLO.

Ha sido enorme, ya que como recordamos fue una consecuencia a los problemas y pérdidas de vida, en Cananea, Sonora y en Río Blanco, Veracruz. Para pasar posteriormente al manifiesto de los Hermanos Flores Magón, lo cual llegó a dar vida a varias centrales obreras tan importantes como la C.T.M., C.N.C., etc.

2.1.6 LÍMITES.

Al tratar los límites podemos hablar de los Sindicatos en cuanto a la clasificación que se hace en base a colores:

2.1.6.1 BLANCO.

En este tipo de sindicato no se defienden honestamente los intereses de sus agremiados, ya que sus líderes son aliados de la organización.

2.1.6.2 ROJO.

En este se le defiende al agremiado (tenga o no tenga razón), con actitud de paternalismo, lo cual es sumamente perjudicial para la empresa. Se la ayudará cuando se abuse de él. Por lo tanto aquí se extralimita en forma desorbitada su actuación y en el blanco es todo lo contrario.

2.1.7 EL SINDICALISMO.

Es evidente que nos interesa destacar cuál ha sido la esencia, el factor determinante del fenómeno sindical. En la medida en que podamos conocer mejor sus causas, comprenderemos su desarrollo actual y sus perspectivas.

Luis Araiza define al sindicalismo como el sistema o método de lucha revolucionaria, que como medio eficaz utiliza en sus justas reclamaciones el proletariado. (2)

(2) Historia del Movimiento Obrero Mexicano. (Tomo II).

Por: Luis Araiza.

Segunda Edición.

1975.

La burguesía y el proletariado aparecen cuando una clase se opone a otra en la acción, y, por lo tanto, sólo aparece en un determinado momento del desarrollo de una sociedad, y han jugado en la historia un papel determinante, ya que el sindicalismo es considerado por algunos autores como el instrumento de la lucha de clases. "Se define a la lucha de clases como el enfrentamiento que se produce entre dos clases antagónicas cuando éstas luchan por sus intereses de clase". (3)

El sindicalismo nace espontáneamente por la necesidad del mejoramiento de las circunstancias que rodean a la clase obrera (trabajo en jornadas exageradas, miseria, despersonalización del obrero, injusticias patronales, etc.)

2.1.7.1 SINDICALISMO EN MEXICO.

La organización obrera aparece en México, como la prolongación del movimiento internacional. La industria capitalista que aumenta cada vez más, provoca la gran necesidad al obrero de organizarse en las sociedades de lucha. En las grandes industrias fabriles donde se concentra la actividad económica, es donde se encuentran las bases de un proceso natural de agrupación de obreros.

La división del trabajo en una fábrica provoca el contacto permanente de los trabajadores, ya que la producción es desarrollada por una gran cantidad de obreros, en la que cada uno de ellos interviene en una parte de la producción como especialización del proceso productivo moderno.

(3) Los Conceptos Elementales del Materialismo Histórico.

Por: Martha Harnecker.

1982.

El poco desarrollo del capital en México estipuló que el movimiento obrero apareciera en el siglo pasado con determinadas características.

Las primeras uniones de obreros formadas en la República Mexicana, más que organizaciones, fueron pequeñas asociaciones constituidas para ayudarse por medio de un fondo común.

En el período de la República Restaurada, entre 1867 y 1876 se organizan algunos sindicatos, que se basan en la lucha política anarquista. Estos se integran para vigilar los intereses personales como fraternidad y no por los problemas generales de los trabajadores. Estos sindicatos estaban constituidos en su mayor parte por artesanos y trabajadores independientes tales como sastres y carpinteros.

En la capital se fundó el Banco Social del Trabajo, -- cuya finalidad era buscar empleo a los obreros desocupados, establecer talleres, y hacer préstamos.

El 6 de Marzo de 1876, se reunió el "Congreso Obrero Permanente" siendo este el primer intento de formar un organismo sindical nacional. Manifestando las siguientes peticiones:

- Garantías políticas y sociales.
- Educación para los trabajadores.
- Talleres para dar trabajo al artesano etc.

En 1906, se llevó a cabo una huelga muy importante, - los trabajadores mineros de Cananea se lanzan exigiendo reducción de la jornada, aumento de salario, buen trato, derechos de ascensos y participación de un 75% de trabajadores mexicanos. - Este movimiento no es aceptado, Porfirio Díaz prohíbe las huel-

gas. Posteriormente los trabajadores textiles de Orizaba llevaron a cabo un movimiento de mayores proporciones. En ambos casos los hermanos Flores Magón tuvieron influencia.

El movimiento sindical mexicano realmente se inicia en la población de Cananea en 1906. "Es verdad que antes de ella -- hubo brotes sindicalistas, pero una mirada retrospectiva comprueba que la huelga de Cananea constituyó el punto de ruptura con el mutualismo del siglo XIX". (4) (Lombardo Toledano define al Mutualismo como: la agrupación de obreros en sociedades para la ayuda mutua).

Como resultado de las huelgas por parte de los trabajadores mineros de Cananea y el movimiento de los trabajadores textiles de Orizaba, aparece en julio de 1906 el programa del "Partido Liberal Mexicano", en el cual demandan:

- Reformas en el horario del trabajo.
- Mayores salarios.
- Prohibición del trabajo infantil.
- Casas.
- Abolición de deudas.
- Pagos en efectivo.

"Se le atribuye al Floresmagonismo su participación en La Constitución de 1917 y el haber sabido señalar a los obreros el carácter burgúes de la Revolución, llamarlos a luchar por in-

(4) El Socialismo en México. Siglo XIX.

Por: Gastón García Cantú .

Era, 1969.

tereses de clase propio y no servir como carne de cañón de los diferentes grupos burgueses contendientes". (5)

Dentro del anarcosindicalismo de los Hermanos Flores Magón se caracteriza por el desprecio a las organizaciones políticas, y esto es perfectamente explicable, si consideramos la situación represiva en que se había vivido durante el Porfiriato en la que no se permitía la libertad política e individual; que hacía recelar de cualquier autoridad e incluso de la dictadura del proletariado.

En 1917 las organizaciones obreras de Tampico se reunieron y acordaron convocar a la formación de un congreso obrero, para constituir una organización nacional. Un año después este Congreso se reunió en la Ciudad de Saltillo para fundar "La Confederación Regional Obrera Mexicana" (CRON).

En el año de 1920 se crea la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.), la cuál se caracteriza por atacar a los políticos del laborismo aliados al estado, al igual reprochaba toda actividad política de los obreros, mostrando su posición anarquista. Esta Confederación pugnaba por que los obreros se apoderaran de las fábricas, ya que no se podía resolver el problema de la desocupación; y en el caso de los campesinos, de que éstos se posesionaran de las Haciendas abandonadas.

(5) Sindicalismo y Socialismo en México.

Por: Severo Iglesias.

Editorial: Grijalbo.

1970.

En el Informe Presidencial del primero de Septiembre de 1928, Calles declaró el fin del caudillismo y la institucionalización de la Revolución. Ya había llegado el tiempo de la entrada definitiva de México al campo de las instituciones y de las leyes y el establecimiento, para regular nuestra vida política, de reales partidos orgánicos.... A iniciativa de Calles se empezó a organizar lo que sería el Partido Nacional Revolucionario (PNR). Portes Gil asumió la presidencia de la República el 30 de noviembre de 1928 y al día siguiente se fundó el comité organizador del nuevo partido.

"En 1932, el profesor Graciano Sánchez formó la Confederación Campesina Mexicana (CCM) de tendencia democrática. Sánchez había exigido la inclusión del reparto de tierras en el Plan Sexenal y estaba íntimamente vinculado con el ala reformista del PNR; y siempre sostenía las directivas del partido y de Cárdenas". (6)

En el año de 1953 se reúnen en el Distrito Federal, Organizaciones Obreras independientes de la C.R.O.M y de la C.G.T. para firmar un pacto de unificación. Esto fué ocasionado por la carencia de unidad obrera y por la falta de conciencia de clase, así como las ambiciones de sus líderes. En octubre de ese año se convocó un Congreso Obrero en el cuál se constituye la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (C.G.O.C.M.), la cuál dirigía Vicente Lombardo Toledano. Los objetivos de dicha Confederación eran:

- Solucionar las necesidades inmediatas de los trabajadores, tales como:

(6) El Movimiento Obrero Mexicano.

Por: Lombardo Toledano.

Editorial Extemporaneos, S. A. 1977.

- Salario mínimo.
- Libertad Sindical.
- Reducción en las jornadas de trabajo.

La (C.G.O.C.M.) sugería luchar por la formación de la mentalidad revolucionaria dentro de la clase explotada, como -- condición para la transformación social y con el fin, de responder con huelgas generales a todo intento de establecer en el -- País una dictadura.

El 20 de Febrero de 1936 se disolvió la Confederación General de Obreros Campesinos de México para fundar la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.).

Este organismo lucharía por una sociedad sin clases -- sociales, por la eliminación del capitalismo, y como estrategia se utilizaría la huelga, la manifestación pública y la acción -- revolucionaria.

Con la fundación de la C.T.M., el movimiento obrero se alió con la burguesía en el poder. La organización comenzó a recibir ayuda del Gobierno Federal y de los Gobernadores, y los dirigentes empezaron a obtener puestos en el Gobierno aprovechándose del poder de las masas organizadas; la C.T.M., pasó a formar parte del Partido Oficial (Partido de la Revolución Mexicana). Vicente Lombardo Toledano indicaba que la clase obrera era parte de la gran familia mexicana.

En el año de 1947 Fidel Velázquez, sustituyó a Lombardo Toledano, y desde entonces ha sido reelegido sucesivamente y su prestigio personal, indudable, se reafirma día con día, sin que se vislumbre a un líder que pueda ocupar su lugar, cuando su edad hace pensar ya en la necesidad del reemplazo.

2.1.8 COMITES.

Se le conoce también con los nombres de junta, consejo, grupo, comisión o equipo, siendo su característica común: La actuación colectiva.

Podemos definirlo como el conjunto o grupo de personas encargadas de un asunto.

2.1.8.1 TIPOS DE COMITES.

Desde el punto de vista de la Organización:

DE LINEA.- Si toma decisiones y las hace cumplir con facultad de mando.

DE STAFF.- Cuando sugiere y aconseja (Consultivo).

Desde el punto de vista General, se dividen en:

ADMINISTRACION COLECTIVA.- Es cuando el comité tiene autoridad de línea, ya que son un grupo de personas, en vez de una sola, quien administra determinada sección de operaciones (pudiendo ser alguna base de las actividades de la empresa o bien una o más de las funciones administrativas más importantes).

La encontramos por lo regular en el área de la función administrativa de planeación, básicamente en la formulación de políticas, incluyendo hasta cierto punto el control de su aspecto global sin generalizar.

Trata aspectos tales como: Tradición, tipo de empresa,

categoría de los funcionarios que la integran, el hecho de destacar alguno de ellos, ya sea por su jerarquía (pudiendo ser el -- presidente de la compañía, quiendirigirá y orientará a sus seguidores) siendo responsables todas y cada una de las personas que intervienen en esta Administración Colectiva.

2.1.8.2 FINALIDAD DE LOS COMITES.

Para que funcione adecuadamente se necesita que sea de finida la autoridad y conocida por todos aquellos a quiénes concierne. Para fines de eficiencia, será necesario establecer si el Comité es para tomar y hacer cumplir decisiones o para consulta y consejo o si solo será "una caja de resonancia" de quién lo presida.

2.2 SITUACION ECONOMICA INTERNACIONAL.

Hoy día el mundo vive una gran crisis económica. El poder económico de los países ha disminuido considerablemente.

La situación económica internacional nos indica que hay países que por su potencia económica imponen condiciones a todos los demás países y éstas condiciones perfilan o determinan oportunidades o amenazas para cada uno de estos en particular. Concretamente nuestro país esta padeciendo las consecuencias por el alto endeudamiento externo, lo que ha originado recortes de personal, liquidaciones, recesión del mercado y en general una caída del poder adquisitivo que afecta principalmente a las clases menos pudientes que en este caso son los obreros.

"La crisis, el colonialismo, y la explotación, han au-

mentado los movimientos de insurgencia popular en el mundo. Aunque en ellos se trata de establecer influencia dominante de las potencias." (7).

Estos conflictos de tales magnitudes en lo social y lo político, afecta directamente a lo económico. Mencionemos únicamente tres consecuencias importantes:

A).- El conflicto se expresa en lo comercial, no sólo en la relación al tráfico de armas, sino en las propias condiciones y desarrollo del comercio internacional. De la época en la que los intereses económicos dominan las condiciones del conflicto, pasamos al dominio del conflicto sobre las condiciones del comercio.

B).- La crisis monetaria internacional no sólo se desata a raíz de la Guerra de Vietnam, sino que una de sus características más importantes es el propio conflicto actual. El poder del dólar - además de económico, lo es ante todo militar.

C).- Los gigantescos gastos de guerra actualmente son uno de los principales factores que causan y determinan la crisis internacional.

México se ve afectado no sólo por el problema internacional señalado. Dos ejemplos bastan para comprender que estamos hasta el cuello. "El conflicto de América Central nos afecta profundamente. La Guerra Irán-Irak es uno de los factores decisivos en la coyuntura actual tanto para determinar el precio del

(7) Periódico EXCELSIOR.
14 de Octubre de 1983.
Sección Financiera.

petróleo, cuanto para especificar el monto de las reservas petroleras de los países ricos y por lo tanto, la magnitud de sus compras". (8)

2.2.1 SITUACION ECONOMICA EN EL PAIS.

El desequilibrio externo es un fenómeno que viene presentándose desde la década de los sesentas, pero en los últimos años ha sido explosivo.

El país atraviesa por una situación económica en retroceso, deuda externa exorbitante, devaluación monetaria, inflación, encarecimiento brutal del costo de la vida, falta de vivienda y desempleo los cuales están llevando al País a la ruina.

Esta situación afecta desastrosamente a las clases populares al acentuarse el alza en los precios de productos y servicios así como el pago de impuestos, reduce el poder adquisitivo de las familias que no estaban acostumbradas a prescindir de ciertas comodidades y ésto da como consecuencia, el descontento social y la práctica de actos de delincuencia, ya que ante estas circunstancias los asaltos y la violencia están a la orden del día.

La tasa de desempleo se ha duplicado, ésto significa que en el año de 1984, habrá un gran número de mexicanos adicionales que demandarán nuevos puestos de trabajo, en los que se incluyen también los que han llegado a la edad de trabajar, en una

(8) Periódico EXCELSIOR.
Miércoles 26 de Octubre de 1983.
Sección Financiera.

economía sin posibilidades de crecimiento.

En diversos sectores la producción se ha detenido. En el sector agropecuario tenemos que importar alimentos básicos -- para la población, en el sector industrial un número importante de empresas no pueden continuar operando por carecer de Capital de trabajo, y de divisas para importar insumos necesarios para la elaboración de sus productos, dando como resultado empresas en quiebra y otras en grave situación económica que se ven en la necesidad de efectuar despidos masivos, afectando a la clase obrera que en ocasiones carece de lo más indispensable y esencial para subsistir.

El país registró en el año de 1983 una de las inflacións más altas de nuestra historia, con esta situación la comunidad no ahorra, no invierte, y solo puede financiarse el déficit público con más endeudamiento con el exterior.

"El gobierno no ha puesto en práctica ningún plan verdaderamente antinflacionario y pasa por alto que, una vez captadas por la mayoría de la gente las perspectivas inflacionarias, la situación se puede volver incontrolable". (9)

"En un artículo de la revista Impacto, se menciona -- que el extinto mandatario Gustavo Díaz Ordáz, dejó una deuda externa de 3,800 millones de Dólares, Don Luis Echeverría la elevó a 20 mil millones de Dólares, y con López Portillo ascendió

(9) Radiografía de un Gobierno.

Por: Luis Pazos.

Editorial Diana.

1982.

a 80 mil millones". (10)

Como se aprecia el País, en los últimos dos sexenios - se incrementó su deuda externa en forma exagerada, teniendo un - gran compromiso que cumplir ante el ámbito internacional.

En nuestros días se ha tomado la austeridad, como un - nuevo modo de vida y una forma más eficiente y realista de gobernar, utilizando los recursos estatales y de la sociedad en forma más racional, para organizar la economía enferma de nuestro país. Pero es necesario tener mucho cuidado en la forma de suministrar los medicamentos para salvar nuestra nación.

La magnitud de la enfermedad pone en juego al País. - Si el gobierno no da nuevas vías y espacios de Organización para resarcir los diferentes estratos sociales que se han visto afectados por la crisis, estará generando una reacción en cadena -- que fracturará a la sociedad, creando un descontento social.

Recordemos que ante la crisis económica que sufrió el País en el año de 1895, con el Gobierno de Porfirio Díaz quién - restructuró la economía a fondo, sin dejar libertades y sin permitir la organización de la sociedad, solo provocó la Revolución.

México necesita un clima de estabilidad de precios y - una planificación racional y equilibrada de sus Finanzas, para - lograr un desarrollo y crecimiento firme y duradero en su economía.

(10) Revista Impacto 11-Agosto-1982.
Publicaciones Llergo, S.A.

2.3 SEGURIDAD INDUSTRIAL.

Uno de los factores primordiales que el obrero del área de producción debe tener siempre en cuenta, es la seguridad con la que pueda operar y desplazarse en su área de trabajo.

La Seguridad Industrial se puede definir como el conjunto de conocimientos técnicos y su observancia para evitar los accidentes de trabajo. En esto se incluye las reglas tendientes a impedir este tipo de accidentes.

La planeación de programas de seguridad debe ser un factor fundamental para las empresas. Para que éstos cumplan su objetivo se requiere de un conjunto de requisitos y una actuación efectiva.

Todos los miembros de la empresa deben formular planes en mayor o menor grado según sea su nivel, ya que éstos pueden sugerir mejoras en las actividades que les afecten.

La persona o personas encargadas de organizar, integrar y dirigir los programas de seguridad, deben de tener una definición clara de la operación de la empresa, ser responsables, inteligentes, saber motivar a las personas y saber comunicarse en forma eficiente.

De acuerdo a la implementación de los programas de seguridad, se requiere de un control absoluto en el que se aprecien los resultados obtenidos comparándolos con los planeados. De ahí se detectan cuáles fueron sus desviaciones, que causas lo originaron, y por consiguiente se tomarán las medidas correctivas para continuar como originalmente se planeó.

2.5.1 FACTORES QUE ORIGINAN LOS ACCIDENTES.

Por diversas razones las personas causan los accidentes. Algunas veces por descuido del obrero, otras por malas instrucciones o por carencia de éstas.

En ocasiones la maquinaria o equipo falla, pero siempre hay alguna persona que podría haber evitado el accidente mediante un adecuado control.

"Estudios realizados sobre el particular indican que el 85% de los accidentes se debe a descuidos del personal. El otro 15% se debe a maquinaria y equipo en mal estado aunque otros atribuyen los accidentes a la combinación de ambos motivos."(11)

Los accidentes pueden suceder en cualquier parte pero donde ocurren con mayor frecuencia es:

- En áreas donde el material se encuentra almacenado en lugares altos.
- Junto a máquinas que trabajen metal o madera, sierra, tornos, poleas, acoplamientos, engranajes y correas de transmisión.
- Donde hay cables de electricidad cerca de conexiones, herramientas portátiles, luces portátiles, instalaciones y aparatos de soldar.
- En escaleras, andamios, pasamanos.
- Donde se trabaje con toda clase de herramienta manual.

(11) Lo que todo Supervisor debe saber.

Lester R. Bittel. Mac Crow-Hill Boock Company
Inc. 1962.

Cuando se tiene un accidente es necesario conocer a detalle el motivo que lo originó. Esto es que se debe de tener un perfecto control de las acciones que se desarrollan en donde ocurre con más frecuencia, y estudiar todas las posibles causas que originaron el accidente, por lo que primero se hace necesaria -- una detección.

2.3.2 DETECCION DE RIESGOS.

Para eliminar o reducir las causas de los accidentes se requiere conocer los riesgos y tener un sentido común muy peculiar para detectar la peligrosidad, para algunos se requiere la experiencia sin que haya pasado a mayores consecuencias.

Una herramienta eficaz para detectar las condiciones irregulares es la inspección. Esta tiene como finalidad detectar las operaciones inseguras para observar los riesgos a los que está expuesta una persona. A su vez se examinan instalaciones, maquinaria, herramienta y materiales que se utilizan.

Otros aspectos importantes de conocer en un accidente son:

- Experiencia de la persona en su trabajo.
- Inteligencia y habilidad.
- Visión.
- Adiestramiento en la Tarea.
- Condiciones ambientales que pudieran influir sobre su personalidad.
- Características de personalidad.
- Coordinación muscular.

Quando la empresa tiene perfectamente detectado los riesgos es necesario que los conozcan los que van a estar expuestos a ellos. En el siguiente inciso se detalla la estrategia a seguir.

2.3.3 PREVENCIÓN DE ACCIDENTES.

La eficiencia de un programa de seguridad depende del buen adiestramiento del personal de la empresa. El adiestramiento de seguridad supone dos aspectos:

- El obrero debe ser responsable para efectuar su trabajo, sujetándose a las disposiciones de seguridad que marca la empresa.
- Debe ser motivado para que aplique sus conocimientos en las labores que desarrolla.

Con frecuencia se observan medidas para impulsar la seguridad entre las que se encuentran:

- A).-Record de días trabajados sin tener accidentes.
- B).-Reconocimiento por haber cursado en forma sobresaliente alguna materia de seguridad industrial.
- C).-Hacer participar a todo el personal en la prevención de accidentes como parte de su responsabilidad.
- D).-Hacer saber de casos de accidentes ocurridos en la empresa y las causas por las que se originaron.

Las comisiones de seguridad constituidas por obreros y supervisores, son de gran utilidad para promover los programas de seguridad y de supervisar las normas de regulación de la empresa. Los obreros aportan a la Comisión la forma práctica que han adquirido

rido en muchos años de trabajo. "Los integrantes de la Comisión proporcionan a los trabajadores un conocimiento a fondo del interés que la dirección siente por su bienestar, y también un saber en materia de seguridad que han adquirido durante el tiempo que han formado parte de la Comisión". (12)

2.4 MOTIVACION Y METAS PERSONALES.

En toda empresa debe existir un nivel elevado de motivación, ya que con ésto se obtendrá una mayor cooperación del personal a fin de cumplir con las decisiones tomadas, y alcanzar las metas fijadas por la Organización.

No todos los obreros se fijan las mismas metas, sino que se presentan según sus ideas y situación socio-cultural. Estas pueden ser, conseguir un aumento de salario, mayor tiempo libre, lograr un ascenso, reconocimiento, prestigio social, etc. Alcanzadas las metas significa que gozarán de una recompensa económica, así como una sensación de realización y plenitud en su trabajo.

2.5 OBJETIVOS Y POLITICAS DE LAS EMPRESAS RESPECTO AL PERSONAL.

Dentro del desarrollo de las empresas, llevando a cabo el proceso administrativo como parte integral, se establecen tres categorías de objetivos de éstas: De servicio, económico y social.

(12) Manual de Adiestramiento No. 74 (Serie B)
Guía para el Instructor.
Editorial Herrero Hnos. Sucesores 1969.

El objetivo de servicio es para cumplir con los consumidores o usuarios, a través de las ofertas de los productos que elaboran las empresas, o bien brindar un eficiente servicio dependiendo del giro de éstas.

El objetivo económico se puede plantear en tres rubros principales. El primero son los inversionistas, a los cuales se les debe pagar dividendos razonables que compensen el riesgo asumido.

El segundo son los acreedores, a los que hay que pagar intereses y capital por diversas adquisiciones.

El tercero es la empresa misma ya que requiere reinversión de una parte proporcional de las utilidades, de manera que garantice el crecimiento de ésta.

En el objetivo social se enmarcan tres elementos que son:

Colaboradores, en este caso son los empleados y obreros que prestan sus servicios en la empresa, y a los cuales hay que dar buen trato y motivar.

El gobierno es el segundo elemento que hay que cubrir, por medio del pago de impuestos para que éste cumpla con sus funciones.

Como tercer elemento se encuentra la comunidad, que es donde se ubica la empresa y donde hay que mantener buenas relaciones con vecinos de la localidad.

En el caso de los colaboradores, deben de plantearse ciertas políticas de relaciones humanas:

Para el entrenamiento:

Visitas a las instalaciones de la empresa, presentación de compañeros de trabajo, definición de su lugar y enseres de trabajo y entrenamiento en la actividad que vaya a realizar.

Para tratamiento de empleados y obreros:

Reglamento Interior de Trabajo en el que se enmarcan los derechos y obligaciones del personal indicando claramente las sanciones para las faltas cometidas.

Incentivos Monetarios.- Representan satisfactores de necesidades primarias como son, sueldos y salarios, premios a los trabajadores y buenos alimentos a previos accesibles.

"Incentivos de Seguridad.- Permiten cubrir las necesidades propias del individuo, dándole oportunidad a desarrollar un trabajo mejor". (13) De esto se deriva las pensiones, los programas de higiene, prevención de accidentes, programas de educación y calendario de vacaciones.

De Reconocimiento.- Es con la finalidad de satisfacer las necesidades propias del individuo, dentro del grupo en el que vive. Esto es la calificación de méritos, a través de listado de cualidades que sirve como base de promoción.

- (13) El Proceso Administrativo.
José Antonio Fernández Arenas.
Herrero Hermanos Sucesores, S.A.
Editores 1973.

De los grupos informales. Son para cumplir necesidades del individuo dentro de su interés por pertenecer a grupos. En éstas se encuentran las actividades sociales.

Políticas que establezcan el tratamiento de revisión del contrato de trabajo.

De Capacitación:

El automatismo y la simplificación de métodos originan cambios de puestos por lo que es necesario pensar en un sistema de capacitación y adiestramiento que permita al trabajador especializado desempeñarse en otra labor.

C A P I T U L O I I I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION.

CAPITULO III

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION.

3.1 NECESIDAD DE LA INVESTIGACION.

Al investigar que antecedentes existían en este ramo de empresas sobre el estudio referido, se encontró información escueta; siendo la fabricación de juguetes de gran importancia, ya que la población en nuestro país en su gran mayoría es joven, por lo que hay gran demanda para la adquisición de juguetes de la población infantil.

Durante la realización del estudio, en términos generales hubo buena cooperación de las empresas para la obtención de información, y se pudo constatar en gran parte en forma directa, la realidad sobre el medio ambiente en el cual los obreros realizan sus labores.

Como resultado de lo anterior, se pretende que el estudio sirva a las empresas de este giro como una herramienta para conocer el sentir de los obreros, cuales son sus deseos, sus necesidades motivacionales, donde falla la empresa en estos aspectos, que sistemas de seguridad requieren, y como pueden en un momento dado manejar los problemas que se presenten en cuanto a las reacciones psicofísicas del trabajador en el área de producción.

Debido a que el trabajo de los obreros en la industria juguetera en lo particular es deficiente, nació la inquietud de conocer:

- El comportamiento que manifiestan los obreros del --

- área de producción, en las empresas de este ramo.
- Qué factores influyen en la conducta de los obreros.
 - Qué elementos motivacionales utilizan las empresas de este giro, para lograr una mejor relación laboral entre los obreros, y éstos sientan una plena realización en el desempeño de su trabajo.
 - Con qué medios de seguridad cuenta la empresa, para la protección de sus trabajadores y de ella misma.

Para lo anterior se planeó la investigación de campo - de manera que se contestaran las interrogantes expuestas.

3.2. HIPOTESIS.

1. Se considera que las condiciones dentro de las cuales los obreros desarrollan sus labores son deficientes, originando un bajo rendimiento en su trabajo.
2. En este tipo de industria las condiciones de trabajo son rutinarias y mecanizadas, por lo tanto originan fatigas excesivas.
3. Se supone que estas empresas utilizan principalmente incentivos económicos para motivar a los obreros, descuidando otros más efectivos.
4. La mayoría de las empresas no cuentan con los equipos y las medidas de seguridad necesarios, para la protección de los obreros y de éstas.

3.3 METODOLOGIA.

Con la finalidad de obtener los datos precisos para lle

var a cabo la práctica de campo de las empresas dedicadas a la - fabricación de juguetes, se recurrió a la Cámara Nacional de la Industria de Transformación, la cual proporcionó una relación -- que contenía todas las empresas dedicadas a este ramo, teniendo un total de 145.

De esta relación se hizo una depuración, ya que se - - constató que había varias empresas registradas en este giro, y - la realidad era que se dedicaban a la elaboración de diversos -- productos plásticos, sin llegar a ser propiamente juguetes, ya que se trataban de artículos para el hogar y para la industria, así mismo, cabe señalar que durante las visitas directas efec--- tuadas a las empresas se comprobó que gran número de éstas ya no existían por ser de tipo familiar, otras se negaron rotundamente a proporcionar información, no obstante se mostró identificación - de la Universidad Nacional Autónoma de México y se explicó el ob_u jeto del estudio, dando como resultado que el número de empresas se redujera a 40.

Tomando en consideración que el universo quedó muy pe- queño, se determinó censar a las 40, y así contar con resultados precisos para el desarrollo adecuado del presente estudio.

La clasificación para el tamaño de empresas se hizo -- tomando en consideración el número de obreros, quedando conforma_u das como pequeñas las que tenían entre 5 y 50 obreros, las media_u nas de 51 a 150 y las grandes de 151 obreros en adelante.

A continuación se describe el nombre, ubicación y zona de cada una de las empresas estudiadas.

ZONA NORTE.

- Comercial Manufacturera, S.A.
Centlapatl # 178 ATZCAPOTZALCO
D.F.
- Compañía Manufacturera Erc., S.A.
Av. Henry Ford # 336 COL. BONDOJITO
D.F.
- Fábrica de Juguetes Pigo
San Esteban # 20 ATZCAPOTZALCO
D.F.
- Fantasias Plásticas, S.A.
Henry Ford # 320 COL BONDOJITO
D.F.
- Industrias Cipsa, S.A.
Lago Xochimilco # 112 COL. ANAHUAC
D.F.
- Industrias Llama, S.A.
Norte 45 # 777 COL. INDUSTRIAL VALLEJO
D.F.
- Javier Rebollo Rojas
Golfo de San Matias # 27 COL. TACUBA
D.F.

- Juguetes Bucky, S.A.
Golfo de California # 27 COL. TACUBA
D.F.

- Juguetibodega, S.A.
Beethoven # 158 COL. PERALVILLO
D.F.

- Muñecas Dalila
Poniente # 128-590 COL. INDUSTRIAL VALLEJO
D.F.

- Muñequitas Ilusión, S.A.
Poniente 122 # 500 COL. INDUSTRIAL VALLEJO
D.F.

ZONA SUR.

- Exinmex, S.A.
Prolongación Ing. Militares # 156 COL. SAN LORENZO TLANTENGO.
D.F.

- José Sánchez Santoya.
Fresnos # 47 Km. 15 a Toluca. COL. PALO ALTO.
D.F.

- Juguetes Selectos.
Actipan # 52 COL. MIXCOAC INSURGENTES.
D.F.

- Muñecas Gladys, S.A.
Lesina # 72 COL. LOMAS ESTRELLA.
D.F.

ZONA ORIENTE.

- Compañía Industrial Juguetera
Cafetal # 399 COL. GRANJAS MEXICO
D.F.
- Componentes Industriales, S.A.
Centeno # 155 COL. GRANJAS MEXICO
D.F.
- El Mounstro de Aragón
Av. Gran Canal # 6690 COL. ARAGON
D.F.
- Fábrica de Juguetes Tate, S.A.
Inde # 34 COL. POPULAR RASTRO
D.F.
- Industrial Manufacturera Bambina
Calle López Mateos Manzana 175 Lote 8 IGNACIO ZARAGOZA
D.F.
- Manufacturera de Juguetes Sanyo, S.A.
Centeno # 486 COL. GRANJAS MEXICO
D.F.
- Measa, S.A.
Av. Churubusco # 291 COL. GRANJAS MEXICO
D.F.
- Plásticos Delta, S.A.
Jesús Nolasco 39-B COL. APATLACO
D.F.

- Plásticos Impala, S.A.
Juárez # 351 COL. EL VERGEL
D.F.
- Plásticos Lodela
Trigo # 191 COL. ESMERALDA
D.F.
- Plásticos Universo, S.A.
Prolongación del Rosario # 372 COL. LORENZO BOTURINI
D.F.
- Plastijoya, S.A.
Vainilla # 207 COL. GRANJAS MEXICO
D.F.
- Productos Metálicos Hierro Mex.
Calzada de la Viga # 376 COL. JAMAICA
D.F.
- Torlame, S.A.
Camino Antigo a Culhuacán # 102 COL. IXTAPALAPA
D.F.
- Triciclos y Bicicletas, S.A.
José Justo Alvarez # 26 COL. CONSTITUCION DE LA REPUBLICA
D.F.

ZONA PONIENTE.

- Algara, S.A.
Camino Real de Toluca # 23 COL. BELLA VISTA
D.F.

- Industrias Magnón, S.A.
Pablo Ucello # 30 COL. NOCHIEBUENA
D.F.

- Nacional Muñequera
Av. del Rosal # 240 COL. MIXCOAC
D.F.

- Vinilos Romay, S.A.
Grutas # 27 SAN PEDRO DE LOS PINOS
D.F.

ZONA METROPOLITANA.

- Artefactos Plásticos, S.A.
Calle 8 # 3 FRACCIONAMIENTO ALCE BLANCO
Naucalpan de Juárez.
- Fábrica de Bicicletas Universal, S.A.
16 de Septiembre # 77 FRACCIONAMIENTO ALCE BLANCO
Naucalpan de Juárez.
- Industrias AMF, S.A. de C.V.
Av. Presidente López Mateos # 138
Atizapan de Zaragoza.
- Ciclo Técnica Industrial
Dr. Adolfo Manfredi # 5
Atizapan de Zaragoza.
- Lily Ledy, S.A. de C.V.
Sor Juana Inés de la Cruz # 33
Tlalnepantla.
- Muñecas y Juguetes Ensueño, S.A.
Progreso # 86
Tlalnepantla.

Las entrevistas para obtener la información se realizaron en forma directa, a través de cuestionarios entregados al jefe, gerente de personal o Recursos Humanos, a los supervisores o jefes de producción según el caso, esto se hizo con la finalidad de tener datos lo más fidedignos posibles de cada área de acuerdo al objetivo del estudio. En el siguiente inciso se explicará la forma en que se aplicó el cuestionario antes mencionado.

3.4 CUESTIONARIO.

Con la finalidad de obtener la información requerida - en este estudio, se procedió a formular un cuestionario, el cual se aplicó por medio de entrevistas.

En primera instancia se llevó a cabo una prueba "piloto" con la finalidad de conocer:

- Las reacciones de los entrevistados por el tipo de preguntas.
- El tiempo requerido para cada entrevista.
- Hacer ajustes, para obtener resultados en las respuestas, de acuerdo a las hipótesis planteadas en el estudio.

Posteriormente se procedió a la elaboración de un cuestionario final, el cuál se presenta a continuación:

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES.
CUAUTITLAN.

CUESTIONARIO.

DATOS GENERALES:

Nombre de la empresa: _____

Antigüedad: _____ Giro: _____

Productos que elabora: _____

Número de obreros en el área de producción: _____

Puesto del entrevistado: _____

1.-¿La empresa cuenta con un área para el manejo de personal?

1.1 si () 1.2 ¿Quién la maneja?

1.3 no () 1.4 ¿Quién realiza tal -
función?

2.- ¿Cómo considera el medio ambiente en el cual los obreros desarrollan su trabajo?

- 2.1 BUENO ()
- 2.2 REGULAR ()
- 2.3 MALO ()

3.- Señale que situación prevalece en las condiciones de trabajo dentro del área de producción

	Pésimo	Malo	Regular	Bueno	Excelente
3.1 Sistema de ventilación	_____	_____	_____	_____	_____
3.2 Iluminación	_____	_____	_____	_____	_____
3.3 Calefacción	_____	_____	_____	_____	_____
3.4 Aseo	_____	_____	_____	_____	_____
3.5 Servicio Higiénico	_____	_____	_____	_____	_____
3.6 Olor	_____	_____	_____	_____	_____
3.7 Espacio de Trabajo	_____	_____	_____	_____	_____
3.8 Localización de materia prima	_____	_____	_____	_____	_____
3.9 Ruido	_____	_____	_____	_____	_____

4.-¿Que factores psicofísicos considera que se dan con más frecuencia en los obreros del área de producción directa?

4.1 Fatiga y hastío ()

4.2 Falta de libertad en las habilidades ()

4.3 Sensación de no realización ()

4.4 Ritmo de trabajo constante ()

4.5 Inquietud interpersonal ()

4.6 Cambio de labores ()

4.7 Ausentismo ()

4.8 Actividades negativas ()

(En contra de la empresa)

5.- Entendiendo por conducta la forma con que las personas gobiernan su vida y dirigen sus acciones. Indique si ha observado cambios importantes en la conducta de los obreros del área de producción.

5.1 si ()

5.2 no ()

Si es "afirmativa" 5.3 ¿Cuáles? _____

Si son positivos estos cambios pasar a la pregunta No. 6

Si son "negativos" estos cambios 5.4 ¿Cuáles? _____

Si son negativos estos cambios pasar a la pregunta No. 7

6.-¿En su opinión que los ha originado?

7.-¿Que ha hecho la empresa para corregirlos?

8.- Si existe rotación de personal,¿Que relación tiene ésta con los cambios en la conducta de los obreros?

9.-¿Por qué medio(s) se ha(n) detectado estos cambios?

- 9.1 -Reportes del supervisor ()
- 9.2 -Quejas diversas ()
- 9.3 -Observación directa del Gerente o Jefe de Producción ()
- 9.4 -Otros ()

9.5 Especifique:

10.-¿CÓMO se han reflejado estos cambios en la producción?

10.1 Aumento () 10.2 Disminución ()

10.3¿En qué porcentaje?

11.-¿Qué estrategia utiliza la empresa para que sus obreros trabajen motivados?

12.-¿Qué prestaciones otorga la empresa a su personal?

- 12.1 Prestamos Personales ()
- 12.2 Gratificaciones ()
- 12.3 Despensa ()
- 12.4 Subsidio mensual para renta ()
- 12.5 Créditos y descuentos en casas comerciales ()
- 12.6 Anticipos de Sueldos ()
- 12.7 Caja de ahorro ()
- 12.8 Prima de vacaciones ()
- 12.9 Medio de transporte ()
- 12.10 Servicio de comedor ()
- 12.11 Compra de bienes por medio de la compañía ()
- 12.12 Eventos deportivos ()
- 12.13 Paseos ()
- 12.14 Becas ()
- 12.15 Conciertos y teatros ()
- 12.16 Visitas a museos ()
- 12.17 Otros ()

12.18 Especifique _____

13.-¿Los dirigentes del área que tienen a su cargo al personal de la empresa se enteran de los resultados obtenidos de -- las prestaciones antes mencionadas?

13.1 Si ()

13.2 ¿Qué hacen al respecto? _____

13.3 No ()

13.4 ¿Motivo? _____

14.-¿La empresa otorga premios de reconocimiento a sus obreros?

14.1 Si ()

14.2 ¿Cuáles? _____

14.3 No ()

14.4 ¿Motivo? _____

15.-¿La empresa imparte periódicamente adiestramiento a los - -
obreros del área de producción?

15.1 Si ()

15.2 ¿Qué tipo? _____

15.3 No ()

15.4 ¿Motivo? _____

16.-¿La empresa cuenta con normas de seguridad industrial para
la protección de los obreros?

16.1 Si ()

16.2 No ()

16.3 ¿Qué medidas se utilizan para la seguridad de
los obreros? _____

17.-¿Existe una adecuada difusión de las normas de seguridad en
tre los obreros?

17.1 Si ()

17.2 ¿Por qué medios? _____

18.-¿Cuenta la empresa con equipo necesario en caso de accidentes?

18.1 Si ()

18.2 ¿Cuáles? _____

18.3 No ()

18.4 ¿Motivos? _____

19.-¿Los obreros efectúan simulacros para casos de emergencia?

19.1 Si ()

19.2 No ()

20.-¿Cuántos accidentes se han ocasionado en el área de producción en el año de 1983?

21.-¿Por qué causas considera que se han originado?

C A P I T U L O I V

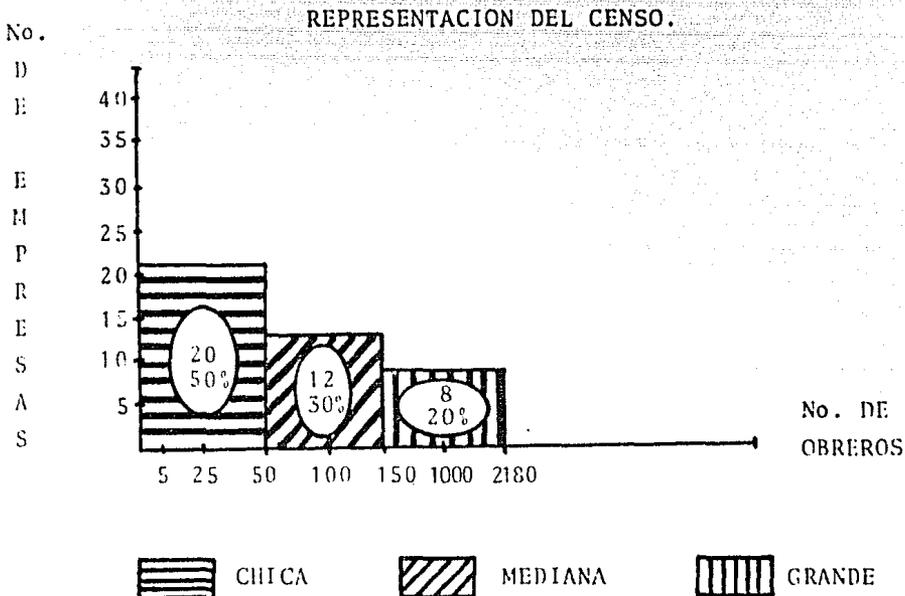
ANALISIS DE RESULTADOS.

CAPITULO IV

ANALISIS DE RESULTADOS

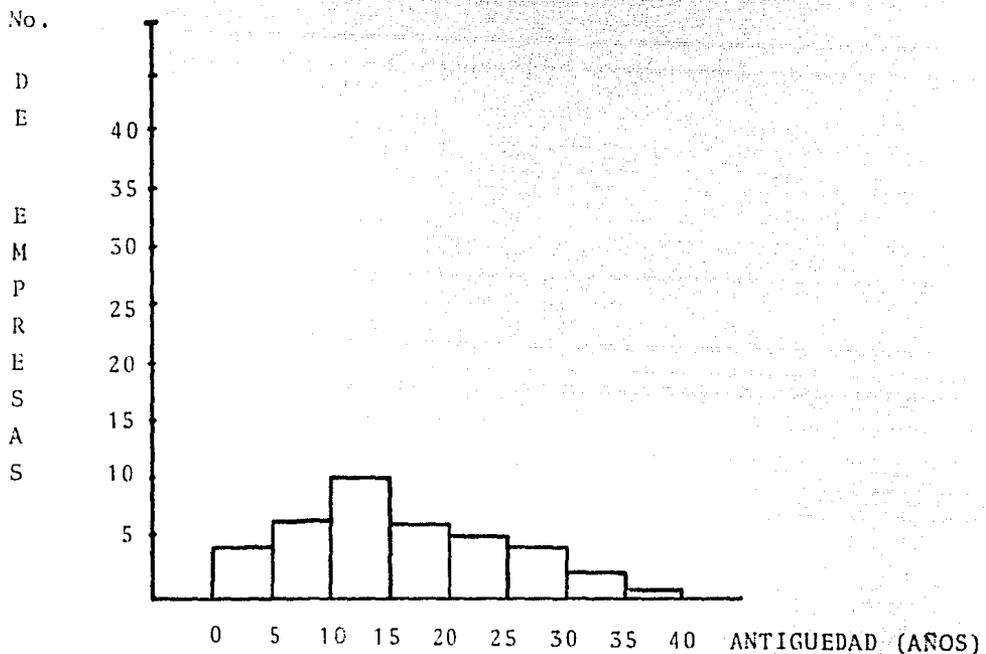
En la realización del presente estudio, se analizaron un total de 40 empresas, que fueron clasificadas de acuerdo al número de obreros en el área de producción. Se denominaron como empresas Chicas las que tenían 5 a 50 obreros, las Medianas de 51 a 150 y Grandes de 151 en adelante, obteniéndose los siguientes porcentajes: Las Pequeñas representaron el 50%, las Medianas el 30% y las Grandes el 20%, las cuales se encuentran ilustradas en la gráfica No. 1

4.1 REPRESENTACION DE GRAFICAS, CUADROS Y FIGURAS.



La antigüedad de las empresas jugueteras osciló entre 2 y 40 años, lo cual se muestra en la gráfica No. 2.

ANTIGÜEDAD DE LAS EMPRESAS.

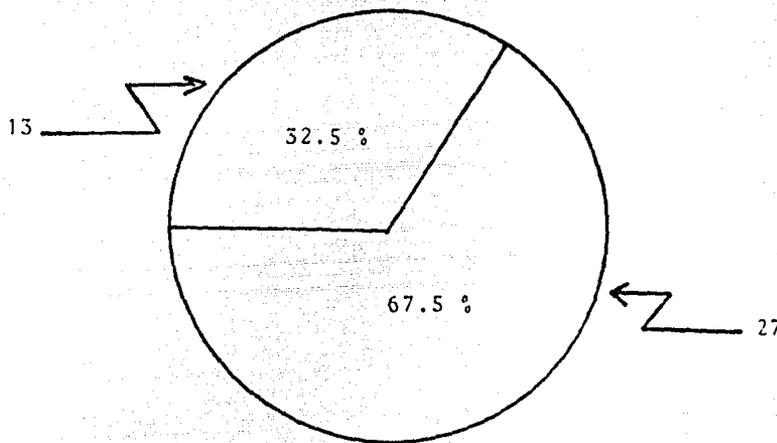


GRAFICA No.2

No. DE EMPRESAS	ANTIGÜEDAD	%
4	0-5	10
7	6-10	17.5
10	11-15	25
7	16-20	17.5
5	21-25	12.5
4	26-30	10
2	31-35	5
1	36-40	2.5
<hr/> 40		<hr/> 100. %

Dentro de las empresas analizadas, se encontró que el 67.5% cuentan con un área específica para el manejo de personal, quedando el 32.5% controlado por áreas contables y administrativas. Figura No. 1

EMPRESAS CON AREA PARA EL -
MANEJO DE PERSONAL.



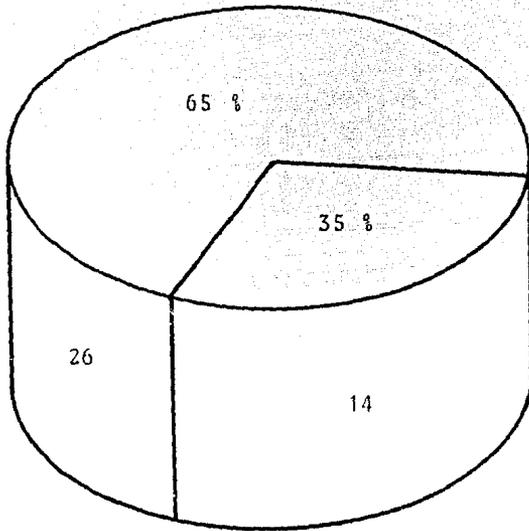
CON AREA DE PERSONAL: 27

SIN AREA DE PERSONAL: 13

FIGURA No. 1

El medio ambiente en el cual los obreros de producción desarrollan su trabajo fue considerado por los jefes de esta - - área entre bueno y regular, tal como se muestra en la figura No. 2.

CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE EN EL CUAL
LOS OBREROS DESARROLLAN SU
TRABAJO.



BUENO: 26 EMPRESAS

REGULAR: 14 EMPRESAS

FIGURA No. 2

De acuerdo a las condiciones que prevalecen en el área de producción tales como ventilación, iluminación, calefacción, aseo, servicio higiénico, olor, espacio de trabajo, localización de materia prima y ruido, se obtuvieron los resultados que se plasman en el cuadro No. 1 reflejándose, los mayores porcentajes en los rangos de regular y bueno quedando lo mínimo entre lo considerado como malo y excelente.

CONDICIONES QUE PREVALECEN EN EL AREA DE PRODUCCION.

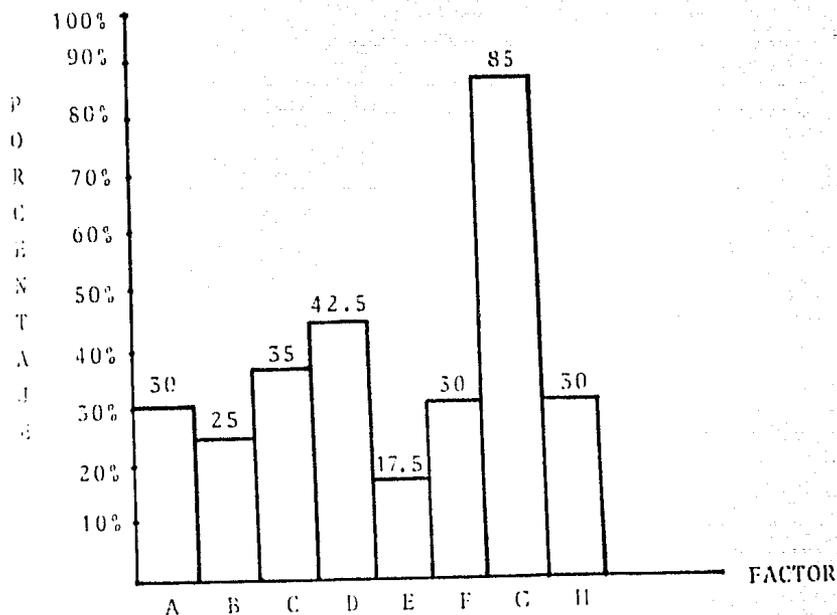
CONDICION ELEMENTO	PESIMO	MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	NO HAY
VENTILACION		7.5 %	32.5 %	55 %	5 %	
ILUMINACION		5 %	12.5 %	65 %	17.5 %	
CALEFACCION	2.5 %	12.5 %	17.5 %	20 %		47.5 %
ASEO		7.5 %	22.5 %	70 %		
SERV. HIGIEN.		10 %	25 %	65 %		
OLOR		5 %	35 %	27 %	2.5 %	30 %
ESP. DE TRABAJO		5 %	37.5 %	45 %	12.5 %	
LOC. MAT. PRIMA		5 %	22.5 %	72.5 %		
RUIDO		15 %	62.5 %	22.5 %		

CUADRO No. 1

Dentro de los resultados obtenidos en relación a los factores psicofísicos que se dan con mayor frecuencia en los obreros del área de producción, son ritmo de trabajo constante, sensación de no realización, fatiga y hastío así como falta de libertad en las habilidades dando como consecuencia entre otros las siguientes reacciones:

Inquietud interpersonal del obrero, así como necesidad de cambio de labores, actividades negativas en contra de la empresa, siendo el ausentismo la reacción que tiene mayor porcentaje (85%), según se muestra en la gráfica No. 3.

FACTORES PSICOFISICOS QUE SE PRESENTAN EN EL
AREA DE PRODUCCION.



		No. DE EMPRESAS
FACTORES	{	A= FATIGA Y HASTIO 12
		B= FALTA DE LIBERTAD EN LAS HABILIDADES 10
		C= SENSACION DE NO REALIZACION 14
		D= RITMO DE TRABAJO CONSTANTE 17
REACCIONES	{	E= INQUIETUD INTERPERSONAL 7
		F= CAMBIO DE LABORES 12
		G= AUSENTISMO 34
		H= ACTIVIDADES NEGATIVAS 12

GRAFICA No. 3

En relación a los cambios que se dieron en la conducta de los obreros, se observó que el 72.5% no manifestaron cambios, en el 15% se encontraron cambios positivos, y el 12.5% restante fueron cambios negativos, los cuales se ilustran en el cuadro No. 2.

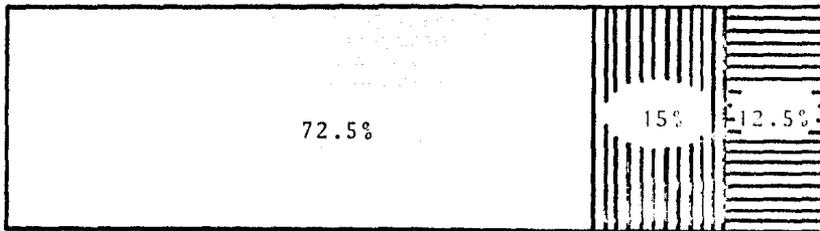
CAMBIOS EN LA CONDUCTA DE LOS OBREROS

E M P R E S A S .

29

6(+)

5(-)



EMPRESAS EN LAS QUE NO SE HAN DETECTADO CAMBIOS EN LA CONDUCTA DE LOS OBREROS



EMPRESAS QUE HAN DETECTADO CAMBIOS POSITIVOS EN LA CONDUCTA DE LOS OBREROS (+)



EMPRESAS QUE HAN DETECTADO CAMBIOS NEGATIVOS EN LA CONDUCTA DE LOS OBREROS (-)

CUADRO No. 2

Las medidas que utilizaron las empresas para obtener cambios positivos en la conducta de sus trabajadores fueron: Mejoras en el medio ambiente de de las empresas, cambio de jefe inmediato, interés en problemas personales, mejor trato, - estímulos económicos, adiestramiento y organización de eventos deportivos.

Dentro de las empresas analizadas se detectó que el 70% de éstas no tienen rotación de personal, y el 30% restante si tiene. Cabe señalar que en forma coincidente las empresas que señalaron tener rotación de personal, tuvieron cambios negativos en la conducta de sus obreros.

Los medios por los cuales las empresas detectaron estos cambios fueron a través de reportes de supervisor, quejas diversas y observación directa del jefe o gerente de producción. Según se observa en el cuadro No. 3.

MEDIOS POR LOS QUE SE DETECTARON LOS CAMBIOS
EN LA CONDUCTA.

MEDIO	No. DE EMPRESAS	%
REPORTE DEL SUPERVISOR	11	100
QUEJAS DIVERSAS	2	18.18
OBSERVACION DEL JEFE (PRODUC.)	10	90.90
OTROS	0	0

CUADRO No. 3

PRESTACIONES QUE OTORGAN LAS EMPRESAS.

PRESTACION	No. DE EMPRESAS	%
PRESTAMOS PERSONALES	27	67.5
GRATIFICACIONES	29	72.5
DESPENSA	5	12.5
SUBSIDIO MENSUAL PARA RENTA	-	-
CREDITOS Y DESCUENTOS EN COMERCIOS	4	10
ANTICIPOS DE SUELDOS	18	45
CAJA DE AHORRO	18	45
PRIMA DE VACACIONES	57	92.5
MEDIO DE TRANSPORTE	1	2.5
SERVICIO DE COMEDOR	14	35
COMPRA DE BIENES POR MEDIO DE LA CIA.	6	15
EVENTOS DEPORTIVOS	19	47.5
PASEOS	6	15
BECAS	7	17.5
CONCIERTOS, TEATROS	-	-
VISITAS A MUSEOS	-	-
OTROS	2	5

CUADRO No. 6

Las empresas que otorgan premios de reconocimiento a sus obreros fueron el 65%, dentro de estos premios se especificaron regalos (medallas, relojes Etc.), así como incentivos económicos y gratificaciones. El 35% de éstas no otorgan premios por políticas de la empresa ó falta de presupuesto. Ver cuadro No. 7.

EMPRESAS QUE OTORGAN PREMIOS DE RECONOCIMIENTO.

OTORGA RECONOCIMIENTO		No. DE EMPRESAS	%
SI	NO		
X		27*	65
	X	13**	35

T O T A L: 40 100

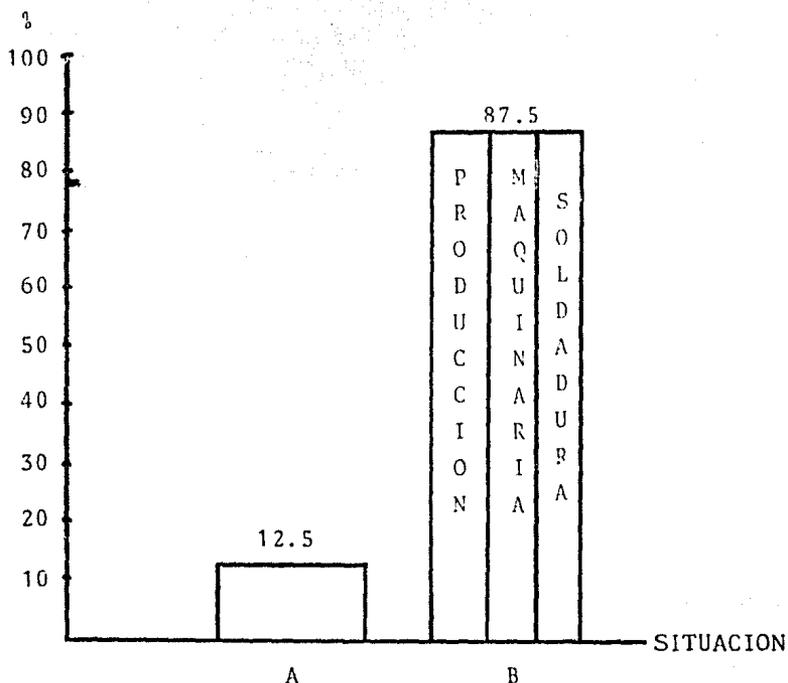
* { 15 INCENTIVOS ECONOMICOS
 12 REGALOS

** { 7 POR POLITICA DE LA EMPRESA
 6 FALTA DE PRESUPUESTO

CUADRO No. 7

En los resultados obtenidos con relación al adiestramiento que imparten las empresas jugueteras se determinó, que el 87.5% si lo llevan a cabo, principalmente avocados a producción, soldadura, operación y mantenimiento de maquinaria. Las empresas que no lo imparten se debe fundamentalmente a la falta de recursos económicos. Ver gráfica No. 4.

ADIESTRAMIENTO EN LAS EMPRESAS.

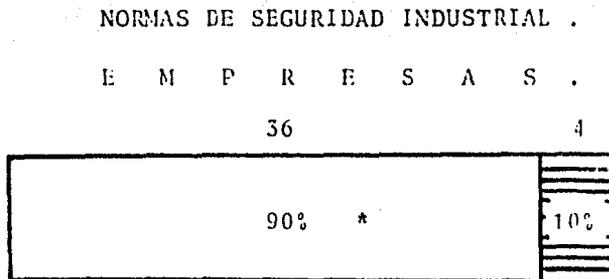


- A= NO IMPARTEN ADIESTRAMIENTO (5 EMPRESAS)
- B= IMPARTEN ADIESTRAMIENTO (35 EMPRESAS)

TOTAL : 40

GRAFICA No.4

Dentro de las empresas estudiadas se detectó que el 90% de éstas cuentan con normas de seguridad para la protección de sus obreros, así como una adecuada difusión de las mismas. Los principales medios que se utilizan para la difusión de normas de seguridad son através de revistas, pláticas, carteles, campañas de seguridad, audiovisuales, así como por medio de los supervisores. Ver cuadro No. 8.



EMPRESAS QUE CUENTAN CON NORMAS DE SEGURIDAD PARA LA PROTECCION DE SUS OBREROS.



EMPRESAS QUE NO CUENTAN CON NORMAS DE SEGURIDAD PARA LA PROTECCION DE LOS OBREROS.

*

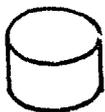
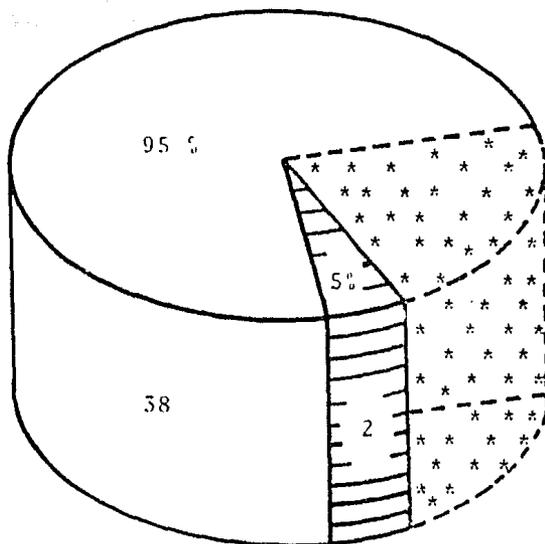
DIFUSION DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD.

CUADRO No. 8

Las empresas que cuentan con equipo necesario para el control de accidentes fueron 38, que representan el 95% del censo. De éstas el 35% efectúan simulacros para el control de accidentes (14 empresas).

Las empresas que no cuentan con este equipo y que representa el 5% del censo se debe a la falta de recursos económicos. Ver figura No. 3.

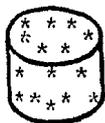
SITUACION DEL EQUIPO NECESARIO EN CASO DE
ACCIDENTES EN EL AREA DE PRODUCCION
DE LAS EMPRESAS.



EMPRESAS QUE CUENTAN CON EQUIPO PARA
EL CONTROL DE ACCIDENTES. (38 EMPRESAS)



EMPRESAS QUE NO CUENTAN CON EQUIPO -
PARA EL CONTROL DE ACCIDENTES. (2 EMPRESAS)

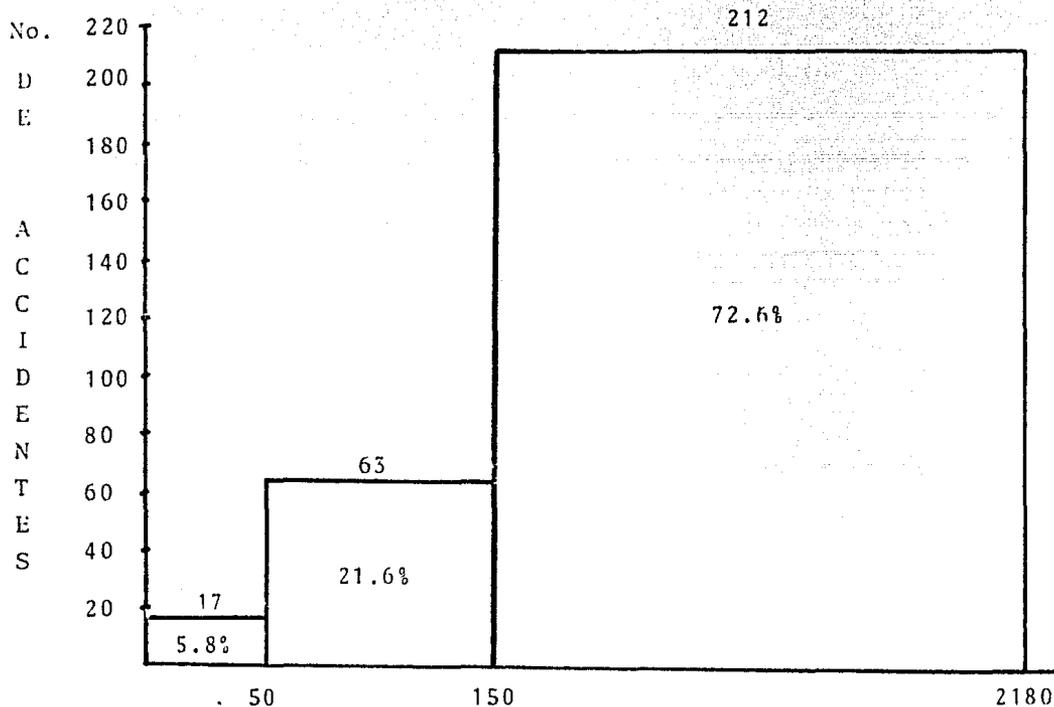


EMPRESAS QUE EFECTUAN SIMULACROS PARA
CASOS DE EMERGENCIA (CONSIDERADAS DEN
TRO DE LAS EMPRESAS QUE CUENTAN CON -
EQUIPO). (14 EMPRESAS)

FIG. No. 3

El 60% de las empresas, registraron accidentes durante el año de 1983. El número total de éstos fué de 292, representando en las empresas chicas el 5.8%, en las medianas el 21.6% y las grandes el 72.6%. Gráfica No. 5.

ACCIDENTES DE LAS EMPRESAS DURANTE
1983



O B R E R O S

ANEXO A LA GRAFICA No. 5

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	No. DE OBREROS	No. DE ACCIDENTES	%
CHICAS	5 a 50	17	5.8%
MEDIANAS	51 a 150	63	21.6%
GRANDES	151 en adelante	212	72.6%

TOTAL: 292 100 %

CONCLUSIONES.

CONCLUSIONES.

- En el estudio practicado, se encontró que la antigüedad de las empresas jugueteras osciló entre 2 y 40 años, destacando que las empresas clasificadas como grandes tienen una antigüedad entre 13 y 40 años, las medianas de 2 a 7 años y las chicas de 2 a 29 años.

- En la hipótesis planteada en lo referente a las deficiencias que se tienen en las condiciones dentro de las cuales el obrero desarrolla sus labores, se comprobó mediante visitas directas efectuadas a las empresas, que la mayoría de éstas carece de adecuadas condiciones de trabajo, ya que la mayoría no cuenta con buenos sistemas de ventilación y extracción, debido a su alto costo, provocando exceso de calor y olores contaminantes, así mismo se encontró falta de asco en las áreas de trabajo.

Por el tipo de maquinaria y equipo utilizado en la fabricación de juguetes en las empresas clasificadas como medianas y grandes, el ruido es difícil de evitar, siendo éste otro factor negativo para lograr un buen rendimiento de los obreros en la realización de su trabajo. No obstante, en los resultados obtenidos mediante los cuestionarios aplicados, la generalidad de las empresas considera entre regular y buenas estas condiciones.

- En relación a los factores psicofísicos que se manifestaron en los obreros del área de producción, se comprobó que el tener que realizar diario y por cientos de veces la misma operación, produce en éstos cansancio y aburrimiento. Al mismo tiempo el obrero siente la sensación de no estar desarrollando

se. ó aportando nada de su capacidad y habilidades. Derivado de lo anterior, se encontraron como principales reacciones de éstos; el ausentismo, en un 85% de las empresas y un 30% en el cambio de labores sin autorización del supervisor, y actividades negativas en contra de la empresa.

- Se comprobó que en este tipo de empresas, el 67.5% - utilizó incentivos económicos para motivar a sus obreros, tales como gratificaciones por producción, puntualidad, premios etc. - El 17.5% utilizó la motivación mediante reconocimiento y buen - trato al obrero, facilidades en su horario, permisos, cursos de adiestramiento, etc; y el 15% restante no utilizó ninguna estrategia.

- El grado de seguridad industrial que se encontró en las empresas es satisfactorio, ya que el 90% de éstas cuentan - con normas de seguridad y una adecuada difusión de normas.

El 95% tienen equipo necesario para el control de - - accidentes, de éstas el 35% efectúan simulacros para el control de los mismos, éstos resultados difieren de la hipótesis planteada.

Los accidentes que se produjeron en las empresas se -- debieron principalmente al descuido e imprudencia de los obreros, y no por carecer éstas del equipo necesario de seguridad.

RECOMENDACIONES.

RECOMENDACIONES.

Es de vital importancia que las empresas que tengan -- más de 50 obreros, cuenten con un área específica para la adm-- nistración de los recursos humanos siempre y cuando su situación económica se lo permita, ya que ésta se encargará mediante el -- personal profesional, de desarrollar políticas, programas y pro-- cedimientos para el reclutamiento y selección de personal, aspec-- tos disciplinarios, prestaciones, promociones y cambios, motiva-- ción, capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene indus-- trial, análisis y valuación de puestos, calificación de méritos y relaciones con el sindicato. Esto traerá como consecuencias - beneficios tanto a las empresas como a sus trabajadores.

Debido a que las empresas jugueteras durante su proce-- so de producción, manejan diversos elementos plásticos y substan-- cias químicas que desprenden gases tóxicos que inhala el trabaja-- dor, produciendo enfermedades respiratorias y digestivas, es in-- dispensable que las empresas cuenten con adecuados sistemas de - extracción y ventilación, así como correctores de polvo y humo, de acuerdo a la magnitud del área, para evitar la contaminación del medio ambiente interno y externo. Así mismo es necesario -- que las empresas que cuentan con maquinaria y equipo que produce exceso de ruido constante, les proporcionen a sus obreros pro-- tección para los oídos a fin de evitar sorderas profesionales, - traumas acústicos y neurosis producidas por el ruido.

Tanto el Administrador de Recursos Humanos como el Su-- pervisor del área de producción deben preocuparse por mantener - buenas condiciones de trabajo, a fin de prevenir enfermedades -- con efectos irreversibles a la salud de sus obreros; ya que ésto redundaría en ausentismo por enfermedad, ocasionando disminución en la producción.

Para una jornada de ocho horas, es recomendable establecer tres periodos de descanso, de tal manera que sin perjudicar al proceso de la producción, el obrero conserve un ritmo efectivo de su trabajo, evitando la fatiga y monotonía, dándole oportunidad de tener esparcimiento con sus compañeros. El primer periodo será de diez minutos después de la segunda hora de trabajo, el segundo de 40 minutos a la mitad de la jornada, y el tercero de 10 minutos después de la sexta hora. Lo anterior se basa en las experiencias y comentarios de supervisores y jefes de producción de las empresas estudiadas.

Independientemente de las políticas de rotación de personal que tengan las empresas es conveniente tratar de conocer las habilidades de los obreros, para ubicarlos en el lugar más idóneo. Además es valioso que ellos conozcan la importancia que reviste la actividad que desempeñan, así como la totalidad del proceso productivo, para lograr una mayor cooperación de éstos en el trabajo y que se sientan parte importante dentro de la organización. Con esto en gran parte se podrá evitar que se den reacciones tales como: ausentismo, cambio de labores, inquietudes interpersonales constantes, así como actividades negativas en contra de la empresa.

Adicionalmente a los incentivos económicos, el buen trato, las mejoras en el medio ambiente y adiestramiento que otorguen las empresas, es indispensable que éstas tomen en cuenta como una forma efectiva de motivación, el proporcionar al obrero, la oportunidad de satisfacer necesidades mediante la realización del trabajo en sí, de manera que gocen al desarrollar las labores que tienen encomendadas. En este caso cuanto mejor sea la labor que el obrero lleve a cabo, tanto más elevado será el nivel de su satisfacción al realizarlo, comprobando con esto que los incentivos económicos no funcionan hoy en día como motivador eficiente y total.

Las empresas deben crear comisiones mixtas de seguridad e higiene, integradas por trabajadores y representantes de las mismas, para planear, organizar, integrar, dirigir y controlar los programas de seguridad e higiene, así como para proporcionar a los trabajadores un conocimiento a fondo del interés - que la empresa siente por su bienestar. Además dicha comisión se dedicará a investigar las causas de los accidentes y enfermedades. No obstante que esto se encuentra estipulado en la Ley Federal del Trabajo, se hace incapie ya que, la mayoría de las empresas carece de estas comisiones.

Para el cumplimiento de lo anterior es necesario que las empresas cuenten con un reglamento que sirva como instrumento para la prevención de accidentes y la conservación de la salud de los trabajadores.

Por más pequeñas que sean las empresas deben contar - con el equipo mínimo necesario para la prevención de accidentes ya que con esto lograrán proteger la integridad física de los obreros y los bienes materiales con que cuenta la empresa.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- Diccionario de Economía
Arthur Seldon y P.G. Pennance
Ediciones Vilassar de Mar
Barcelona España 1968
- 2.- La Revolución Industrial
T.S. Asthon
Editorial Fondo de Cultura Económica
1965
- 3.- Los Problemas Humanos de la Dirección
George Strauss y Leonard R. Sayles
Editorial Herrero Hermanos
1976
- 4.- Breve Historia de la Revolución Mexicana
Tomo I
Jesús Silva Herzog
Fondo de Cultura Económica
1960
- 5.- Enciclopedia Ilustrada "Cumbre"
Tomo 13
Editorial Cumbre
1979
- 6.- Objetivos y Tácticas del Proletariado y del
Sector Revolucionario en México
V. Lomabardo Toledano
1947

- 7.- La Psicología Social en la Industria
J.A.C. Brown
Fondo de Cultura Económica
1958
- 8.- Ley Federal del Trabajo
2da. Edición Actualizada
Editorial Popular de los Trabajadores
1979
- 9.- "Who Shall Survive"
J.L. Moreno
Beacon N.Y.
1953
- 10.- Administración de Recursos Humanos
Alejandro Ramírez y Fernando Arias Galicia
Editorial Trillas
1975
- 11.- Administración de Personal
Dalton E. Mc. Farland
Editorial Fondo de Cultura Económica
1972
- 12.- Hacia una Comunicación Administrativa Integral
Sergio Flores de Gortari y Emilio Orozco
Editorial Trillas
1974
- 13.- El Proceso de la Comunicación
David K. Berlo
Editorial Ateneo
1981

- 14.- Como Combatir al Charrismo
Eduardo Montes
Ediciones de Cultura Popular
1978
- 15.- Revista Lux
Sindicato Mexicano de Electricistas
No. 328
1983
- 16.- Historia del Movimiento Obrero Mexicano
(Tomo II)
Luis Araiza
Segunda Edición
1975
- 17.- Los Conceptos Elementales del Materialismo
Histórico
Martha Harnecker
Editorial Siglo XXI
1982.
- 18.- El Socialismo en México. Siglo XXI
Gastón García Cantú
Editorial Era
1969
- 19.- El Proceso Administrativo
José Antonio Fernández Arenas.
Herrero Hermanos Sucesores, S.A. Editores
1973

- 20.- El Movimiento Obrero Mexicano
Lombardo Toledano
Editorial Extemporaneos, S.A.
1977
- 21.- Periódico Excelsior
14 y 26 de Octubre de 1983
Sección Financiera.
- 22.- Radiografía de un Gobierno
Luis Pazos
Editorial Diana.
1981
- 23.- Revista Impacto
11-Agosto-1982
Publicaciones Llergo, S.A.
- 24.- Lo que Todo Supervisor debe saber
Lester R. Bittel, Mac Crow-Hill Boock Company
Inc. 1962
- 25.- Manual de Adiestramiento No. 74 (Serie B)
Guía para el Instructor
Editorial Herrero Hnos.
1969
- 26.- Sindicalismo y Socialismo en México
Severo Iglesias
Editorial Grijalbo
1970