



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

2
2ej.
6

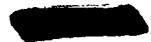
**" AUSENTISMO, CAUSAS Y CONSECUENCIAS DENTRO DE LA
PRODUCTIVIDAD EN AYOTLA TEXTIL. S. A. "**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION , QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
PRESENTAN LOS PASANTES :**

- Francisco Barrera Soto
- Mario Ernesto Gamez Paco
- Roberto Garcia Cortes
- Pedro Gómez Bazan
- Guillermo Lujano Sánchez
- Concepción Madrigal Hernández
- Raúl Montero Pérez
- José Luis Ocon Heredia
- José Luis Orgaz Figueroa
- Miguel Alejandro Ortega Meraz
- Uriel Pérez Vazquez
- Carlos Ramos García
- Jesús Rodríguez Caballero
- Maria Rebeca Roldan Torres
- Carlos Roque Bustos
- Ruben Roque Bustos
- Rosa Maria Veramendi Alcantara

**Director. del Seminario de Investigación
Lic. Eucario Moreno Flores**

México, D. F.





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.

CARLOS RAMOS GARCIA

A mis Padres:

Por el apoyo que me brindaron a lo largo de mi Carrera Profesional, y sus múltiples esfuerzos que se han visto coronados con la terminación de mis estudios superiores.

Gracias Padres.

A mis Maestros:

Por todo ese cúmulo de conocimientos que derramaron sobre mí.

Gracias.

A mis Hermanos:

Por la gran responsabilidad, de superarme día a día.

A mis Compañeros:

Por las palabras de aliento que siempre para conmigo
tuvieron.

RECONOCIMIENTO

AL LIC. EUCARIO MORENO FLORES:

Nuestro g^uafa y querido amigo, un hombre amable y poco común que generosa y desinteresadamente nos dedicó su tiempo y sus conocimientos para ser posible la realización de este trabajo.

Su mérito y nuestras deficiencias se reflejan en esta investigación.

MEXICO, D. F.

INDICE TEMATICO

		Pág.
	INTRODUCCION	1
CAPITULO	I. IMPORTANCIA DE ESTE ESTUDIO	4
	Objetivos del estudio	9
	Alcances y limitaciones del estudio	11
	Formación del grupo de investigación	13
	Selección del tema y empresa a investigar	15
CAPITULO	II. ANTECEDENTES	20
	Concepto de ausentismo	25
	Formas de ausentismo	27
	Medidas de control para corregir el ausentismo	29
	Formulación de hipótesis	32
CAPITULO	III. METODOLOGIA DE INVESTIGACION	33
CAPITULO	IV. INVESTIGACION EN AYOTLA <u>TEXTIL</u> , S.A.	41
	Objetivos	42
	Planeación	43
	Distribución de horas-hombre en actividades Programadas	46
	Fuentes Internas	48
	Fuentes Externas	119
	Entrevistas	121
	Observación	125
	Cuestionarios	127

		Pág.	
CAPITULO	V.	RECOLECCION DE DATOS	129
		Universo	132
		Muestra	132
		Tabla de ausentismo en Ayo	
		tla Textil, S.A.	134
		Formas de calcular el por-	
		centaje de ausentismo	138
		Modelo inicial del cuestio	
		nario	145
		Prueba piloto	148
CAPITULO	VI.	PROCEDIMIENTO DE DATOS	172
		Tabulación e interpreta---	
		ción de los datos genera--	
		les de los cuestionarios	174
		Tabulación e interpreta---	
		ción del cuestionario	186
CAPITULO	VII.	OPINIONES DE PREGUNTAS --	
		ABIERTAS RECABADAS A TRA--	
		VES DE LOS CUESTIONARIOS	205
CAPITULO	VIII.	ANALISIS DE LOS RESULTADOS	221
		Causas del ausentismo	224
		Consecuencias del ausentis	
		mo	226
CAPITULO	IX.	SOLUCIONES	232
		Cuadro de soluciones pro--	
		puestas	233
		Solución de hipótesis	234

	Pág.
CAPITULO X. CONCLUSIONES	247
- AGRADECIMIENTOS	250
- BIBLIOGRAFIA	253

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

En cualquier empresa existe el desequilibrio de sus recursos. En algunas de ellas se presenta en mayor proporción este problema, disminuyendo el porcentaje de los demás factores que la integran.

Por ejemplo: conocemos empresas que tienen más capital y sin embargo, carecen del adecuado recurso humano. O abunda en ellas el elemento humano, pero carecen de maquinaria, capital y -- edificio propio.

Esto es muy común en nuestro medio, debido a que muchas empresas se han formado sin una adecuada planeación de los recursos que las integran.

También conocemos el problema que representa carecer estas industrias de recursos tecnológicos para su desarrollo.

Mucho se ha tratado estas situaciones de -- las empresas Mexicanas, sin que a la fecha exista un criterio uniforme de cómo ayudarles a solucionar sus desequilibrios, ocasionados por la carencia de ciertos recursos necesarios en su integración.

Consideramos que la falta o carencia de algunos recursos como los antes mencionados, no -- son tan graves como los problemas que se presentan en el funcionamiento de las mismas, debido a una falta de buena administración. Este problema es el más grave que actualmente se palpa en -- todas las empresas, tanto del sector privado como del gubernamental.

Sin embargo, no se quiere reconocer esta situación. La justificación o la mala administra--

ción existente en varias de ellas, se manifiesta a través de consideraciones como: dependencia - tecnológica del extranjero, políticas fiscales - exageradas, despilfarro de recursos económicos, falta de productividad, carestía de materias primas, maquinaria obsoleta, devaluación del peso, fuga de capitales, desfavorable balanza de pagos, falta de confianza en las autoridades políticas, problemas del campo, conflictos obrero-patronales, conflictos de partidos políticos y de sindicatos independientes.

Nosotros, como estudiantes de la Carrera de Licenciados en Administración, que recibimos una preparación relacionada con la administración de recursos humanos, estamos conscientes de que la falta de administración adecuada. Y más notoria se hace en relación al elemento humano como un recurso que modifica a los otros en función de la empresa, para dar a ésta una mejor proyección con beneficios o por el contrario, llevarla a su aniquilamiento.

Es por eso, que nuestro grupo considerando la importancia de la buena administración de los recursos humanos, se preocupó por realizar un trabajo de investigación, que presenta las raíces de la problemática a nivel nacional que resulta ser "EL AUSENTISMO".

Si pretendemos ser realistas de la problemática socio-económica de nuestra Patria, debemos estar plenamente interesados en darle el verdadero valor al papel del administrador y de su responsabilidad en la solución de los problemas que tiene toda empresa y, sobre todo, "la gran empresa que para nosotros es México".

Sabemos que el ausentismo, es un mal crónico que provoca pérdidas cuantiosas en los resultados de toda empresa, y que no solamente se manifiesta en la ausencia de la persona, sino tam-

bién a través de la irresponsabilidad de todo -
trabajador que rehuye a la ejecución de sus fun-
ciones en forma consciente o inconsciente.

Tenemos en México un exceso de crecimiento demográfico; un elevado crecimiento de desempleo; una carencia excesiva de empresas y una baja de productividad exagerada. Estos problemas nos -- afectan como elementos de una sociedad a la cual estamos integrados como estudiantes y que consideramos nos afectará más, cuando nos integremos a ella como profesionistas.

Esta es otra razón de peso, que nos motivó a realizar nuestra investigación en una empresa con todo su personal de origen mexicano, para co nocer directamente el porqué de tanto hablar de las condiciones que se dan en las empresas, y - ver si existía veracidad de todas esas opiniones que presentan un ambiente completamente negativo del trabajador y de sus dirigentes empresariales.

Muchos de los puntos que ya han sido mencio nados, fuimos testigos que sí se dan y que otros muchos, son apreciaciones subjetivas del común - de la gente que desconoce lo que es verdaderamen te dirigir, encauzar, proyectar y administrar - una empresa y sus recursos humanos.

C A P I T U L O I
IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

El dinamismo social del hombre demostrado a través de su historia, obliga a éste a adoptar una nueva visión de las cosas y objetos que le rodean, provocando de manera constante cambios en cuanto a las formas de percibir la vida reflejándose éstos, en adquisición de nuevas necesidades tanto materiales como psicológicas y culturales que el individuo buscará satisfacer a toda costa de una forma u otra.

De la mayor o menor satisfacción que de dichas necesidades tenga el hombre, dependerá el que un pueblo o sociedad, esté capacitado para el logro mayor o menor, de un equilibrio o desarrollo en los aspectos económico, cultural y social.

Esta descripción que hacemos de una sociedad, la podemos plantear a nivel empresa o cualquier tipo de organización, ya que se puede afirmar, que como en una sociedad existen necesidades cambiantes, relacionadas con el momento histórico social que se vive, también en el seno de una organización, donde labora un conjunto de personas o grupos de individuos con intereses y necesidades materiales, psicológicas y culturales diversas, y que en la medida que son satisfechas cada una de ellas, el trabajador en este caso, encontrará un equilibrio material y emotivo, que lo manifestará en su disposición permanente para el desarrollo de sus labores, de una manera eficiente y eficaz, repercutiendo todo ello en bien de la organización.

Por consiguiente, pensamos que esta dinámica social viene a constituir un reto muy serio para todos aquellos estudiosos o investigadores que se interesan cada vez más por conocer el Comportamiento Humano en las Empresas, (sobre todo en la actualidad).

Respecto a este tema, se ha escrito mucho -

en los últimos años, a la vez que se han intensificado los estudios, principalmente en los países altamente industrializados (E.U.A. y algunos más de Europa y Asia), en los cuales se le ha dado mucha importancia a tales estudios, como: - "Motivación del personal", "Actitud del trabajador hacia la empresa", "Causas que provocan el ausentismo en las empresas", etc., lográndose algunos resultados positivos, para el beneficio de una mejor administración de los recursos humanos en las organizaciones.

Podemos citar algunos nombres de los estudiosos de tan importantes temas, así tenemos a: Elton Mayo, Abraham Maslow, Chris Argyris, Herzberg, Mc. Clelland, Harry Levison, etc. Existen muchos nombres más que merecen nuestra mención en estas líneas, pero por razones de tiempo y espacio dejamos de anotarlos, pero no de tenerlos presentes a través de esta investigación.

Sin duda alguna, consideramos que una de las manifestaciones del comportamiento humano, que ha causado mayor impacto en el mundo empresarial actual, es el AUSENTISMO, por sus causas y consecuencias muy diversas, según el país u organización donde se presenta.

Es por eso que para nosotros el ausentismo toma importancia dado que es un problema a nivel universal y un caso muy singular en cuanto a México. Dada esta situación, nosotros quisimos conocer más las causas y consecuencias que provocan dentro de una organización seleccionada por nosotros para el estudio y análisis de esas situaciones que propicia diversos criterios para considerarlos. Como hasta la fecha todas las experiencias se tienen en base a tratados de estudios en el extranjero y en forma muy difusa en nuestro País, creemos que este estudio conducirá a poner más en claro las situaciones, las causas y consecuencias del ausentismo en México que servirán -

para normar en mayor grado, ciertos criterios re
ferentes al ausentismo.

En estos radica principalmente la importan-
cia de este estudio que iniciamos analizando la
situación del ausentismo, sus causas y consecuen-
cias, en una Empresa Mexicana con la totalidad
de trabajadores Mexicanos en donde realmente se
pueda evaluar el porqué se tiene un ausentismo,
así como las causas que lo motivan y por ende, -
las consecuencias que ocasiona.

Este problema se ha intensificado en México
en los últimos años, pero definitivamente no se
han encontrado las medidas consecuentes para tra-
tar de disminuir el elevado índice que se tiene
en varias Industrias a niveles de aceptación es-
tándar. Sin embargo, creemos que esos indicado-
res tan elevados de ausentismo que preocupan a -
la inmensa mayoría de los empresarios seguirían
aumentando si se deja solamente a la apreciación
subjetiva de los mismos, la evaluación del por-
qué se da, de sus causas y de sus consecuencias.

Por tal motivo, nosotros quisimos incursio-
nar en tan complicado fenómeno tratando de escu-
drñar aquellos aspectos respecto a las causas -
que provocan dicha situación.

Nos damos cuenta, de que nuestros conoci-
mientos y capacidades adquiridos en la vida estu-
diantil y de trabajo, apenas son las guías que -
normarán nuestras inquietudes a través de toda -
esta investigación y que, por lo tanto, sabemos
el compromiso que adquirimos al tratar de despe-
jar esta incógnita y los riesgos que corremos al
dejar de presentarla en una forma más profunda,
como nosotros lo hubiéramos querido.

Nuestra participación en esta investigación,
trasciende a nuestra propia responsabilidad, --
pues requiere de la implementación de varios ele

mentos para poder presentar resultados o conclusiones objetivos y concretos. Este aspecto, lo consideramos con la importancia que el caso requiere, para que nuestras sugerencias o posibles soluciones se encaminen a resolver dicho problema, que se manifiesta y repercute en varias formas negativas y que afecta principalmente la baja de productividad, del aumento en los costos de producción y en suma, un estancamiento en el desarrollo empresarial del País.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

OBJETIVOS PARTICULARES

Nuestro objetivo particular respecto al estudio, lo fundamentamos en la necesidad que tiene todo estudiante, de que una vez que ha cumplido una preparación teórica obligatoria, se adentre en el seno de la realidad de los problemas, para que a través de la práctica, logre reafirmar o en su defecto, reformar dichos conocimientos.

De ahí nuestra inquietud que como futuros administradores en el área de Recursos Humanos, deberíamos preocuparnos, por realizar una investigación que realmente nos permitiera conocer alguno de los tantos problemas que en relación con esta área se presentan en todo tipo de empresas.

Por tal motivo, nos hemos decidido por enfocar nuestro estudio sobre el ausentismo, sus causas y consecuencias en la productividad.

Problema que consideramos de suma importancia y que en la actualidad ha alcanzado proporciones alarmantes, no sólo a nivel empresa, sino que se ha extendido a nivel nacional, trayendo como consecuencias principales el subdesarrollo organizacional, provocado esto, por una deficiente calidad del producto.

Otro de nuestros fines inmediatos, es el de que a través de los resultados obtenidos en nuestra investigación, podamos colaborar en parte, a la solución de este problema en la Industria Mexicana.

OBJETIVOS GENERALES

En cuanto a los objetivos generales, podemos decir que estamos conscientes de que las conclusiones obtenidas, no podrán generalizarse para todo tipo de empresa, pero creemos que sí será útil para todas aquellas que tengan una estructura organizacional más o menos semejante a la investigada y además, para todos aquellos estudiosos del mismo problema que podrán tener a su alcance un documento de consulta y análisis crítico, logrando con ello corregir fallas y enmendar errores para posteriores trabajos, aspecto éste muy importante en toda investigación.

Para concluir, podemos decir que nuestra máxima preocupación es llegar a obtener con nuestra investigación, algunos resultados que puedan ser útiles para resolver el problema real del ausentismo.

También consideramos de importancia, el hecho de que nuestro estudio pueda servir como guía o pauta a tomar en cuenta, por quienes se interesen en emprender tareas semejantes o relacionadas con el tema del AUSENTISMO.

ALCANCES Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Estamos conscientes como ya lo hemos mencionado, de la gran responsabilidad que implica un estudio de esta naturaleza como lo es el Ausentismo, también somos conscientes de lo complejo del mismo y de la gran variedad de factores que intervienen en su manifestación, por lo tanto, consideramos que el referido estudio estará delimitado por el momento histórico y social que atraviesa nuestro País, también estará sujeto a una serie de factores legales, sindicales o laborales inherentes a la Organización, por tal motivo, pensamos que los resultados que se produzcan y las medidas a tomar que se propongan, sólo serán válidas para el presente, en cuanto no se modifiquen las condiciones en que se desenvuelve la empresa y con una relativa validez para el futuro de la misma.

Concretamente diremos, que nuestro estudio acerca de las causas que provocan el Ausentismo en la empresa seleccionada, no será lo máximo en cuanto a aportación se refiere a la ciencia administrativa, pero sí estamos plenamente convencidos de poder contribuir con nuestra modesta experiencia en alguna forma, dentro de la vasta área que comprende la administración de los Recursos Humanos en las Organizaciones.

Es importante señalar también, que las soluciones o medidas propuestas, derivadas de los resultados y conclusiones obtenidas de nuestro estudio, no podrán ser aplicadas en todo tipo de empresa, esperándose resultados favorables para ésta, sólo podrán hacer una aplicación beneficiosa de las medidas citadas, aquellas Empresas cuya Estructura Organizacional, Objetivos y Políticas, sean iguales o semejantes a la empresa en que se permitió esta investigación.

Vaya pues, nuestro esfuerzo y dedicación en caminados hacia una mejor comprensión del Trabajador y Empresa. Así como de sus múltiples y -- complejas necesidades y por ende, para el logro de una mejor administración de los Recursos Humanos en toda Organización.

FORMACION DEL GRUPO DE INVESTIGACION

Como un requisito indispensable y tradicional que debe cumplir todo estudiante que concluye sus estudios a nivel profesional, está el elaborar un trabajo de Investigación, sin el cual él mismo no se hace acreedor a optar por un título profesional que avale sus conocimientos y garantice la legalidad de sus estudios que concluye.

Este requisito conformó al azar, un grupo de compañeros que deberíamos llevar a efecto las condiciones antes mencionadas para lograr nuestro objetivo particular como estudiantes que estábamos por cumplir el programa de estudios a nivel profesional de la carrera de Lic. en Administración. Cada uno de nosotros desconocía las condiciones en que deberíamos trabajar, así como la mayoría de las demás personas que integramos el grupo. Al mismo tiempo, existían grupos muy compactos y pequeños que tenían la intención de trabajar por separado, no obstante, esta situación que prevalecía en varios de nosotros antes de la primera reunión con el Director de la Investigación, se modificó esta situación en cuanto concurrimos a la primera reunión, a sugerencia del Director de la misma.

Las razones expuestas y comentadas en esa reunión, fueron:

- a) Evitar la desintegración del grupo.
- b) Lograr una mejor investigación global.
- c) Lograr la unidad de los varios grupos.
- d) Aprovechar las diferencias de conocimientos de los mismos.
- e) Dejar un conocimiento uniforme.

Para lograr los anteriores puntos, se tuvo que vencer la resistencia natural a formar un -- equipo de trabajo en el cual, todos tuvieron una participación directa y una responsabilidad compartida en la elaboración del mismo.

Coordinar 17 personas con criterios diferentes, necesitó del convencimiento constante en to das y cada una de las reuniones que se tuvieron, además de tratar de dirimir conflictos interpersonales del mismo.

SELECCION DEL TEMA Y EMPRESAS A INVESTIGAR

Elegir el tema que sirviera de base para -- nuestra Investigación, ocasionó que cada uno de nosotros sugiriera aquellos que ya se tenían en mente dentro de los grupos que se habían formado anticipadamente, al mismo tiempo que se señalara el lugar o empresa que hiciera factible el desarrollo del mismo. En esta forma, se propusieron los siguientes:

T E M A S	INSTITUCIONES
"La fuga de cerebros. Causas y Consecuencias"	Fuente de Investigación: U.N.A.M., <u>P</u> O LITECNICO, etc.
"Creación de fuentes de Trabajo en los Parques Industriales"	NAFINSA.
"La aplicación de los - Recursos Humanos en la Industria Hotelera"	Secretaría de <u>Turismo</u> .
"El Ausentismo Causas y Consecuencias dentro de la Productividad"	Ayotla Textil, S.A.
"El Ausentismo Causas y Consecuencias"	Industria Resistol, S.A. Toluca, Edo. de México.
"La Administración de - los Recursos Humanos en los Aeropuertos"	Aeropuertos de <u>México</u> .
"El Ausentismo Causas y Consecuencias"	PEMEX. Poza Rica, Ver.

La aportación de temas y lugares definió el nombrar comisiones exploratorias en todas y cada una de las Empresas propuestas para optar por aquella que nos proporcionara todas las facilidades para realizar la Investigación. El informe proporcionado por las comisiones de exploración, dieron como resultado que varias de ellas no estaban dispuestas a colaborar. En algunas la negativa fue inmediata, en otras abundaron los trámites burocráticos y la desconfianza por parte de los directores ejecutivos.

A pesar de estos resultados, el grupo siguió trabajando hasta encontrar a través de un compañero, la seguridad de poder realizar nuestro trabajo en Petróleos Mexicanos, en la ciudad de Poza Rica, Ver., dado que él es trabajador de la misma, y nos manifestó que por su conducto, los directivos de dicha Institución nos podrían facilitar la realización del mencionado estudio.

Al mismo tiempo, nos informó que existe en esa empresa, un elevado índice de Ausentismo que ocasiona un tortuguismo exagerado en la misma. Por lo tanto, su interés era notorio para que esta investigación se enfocara sobre ese problema.

Conociendo ese interés y considerando la posibilidad absoluta de realizar la investigación, se optó por aceptar la sugerencia del compañero, a tal grado que el grupo en pleno la aprobó. Obtenida esta aprobación, nos dirigimos en compañía de nuestro Director de Investigación a la ciudad de Poza Rica, Ver., permaneciendo en ella los días 27 y 28 de febrero de 1976.

En esta visita se expusieron los objetivos del grupo y de la investigación a:

1. Al Delegado Sindical de la Sección No. 30.
2. Al Superintendente de PEMEX en Poza Rica, Ver.

3. Al Representante Jurídico.
4. Al Jefe del Departamento de Personal de PEMEX en esa ciudad.

Todo el grupo dialogamos con algunas de estas personas. En particular el Director de Seminario acompañado de tres representantes del grupo, fue con el Superintendente a explicarle el motivo de la visita y el propósito de la investigación en presencia del Secretario del Sindicato, del Representante Jurídico y del Jefe de Personal.

El Superintendente llamó a las demás personas que estaban ahí presentes, a un lugar separado para ponerse de acuerdo en el otorgamiento de las facilidades, para realizar nuestra investigación. Sin embargo, cuando regresaron a informarle la decisión tomada por ellos al Director de Seminario y los compañeros, les expusieron que el trabajo era de interés para la empresa y que por lo que a ellos correspondía, teníamos todas las facilidades para realizarlo, pero como iba a ser una trascendencia a nivel nacional, no podían ellos otorgar el permiso para efectuarla, por lo tanto, se tenía que recurrir a las oficinas generales en la ciudad de México, para obtener dicho permiso. En otras palabras, la petición nos fue negada, haciendo uso estas personas de manera directa de la tradicional burocracia, poniéndonos plazo para concedernos entrevistas con personas diversas en diferentes oficinas, logrando al final de cuentas su propósito de no permitírnos la realización del estudio.

Viendo la imposibilidad de realizar nuestro trabajo en la Industria de PEMEX, en la reunión del día 6 de marzo de 1976, se acordó dirigirnos a otra empresa de las investigadas, que sí nos había ofrecido su colaboración.

En esta forma, nos dirigimos a la empresa - Ayotla Textil, S.A., en la cual tuvimos una aceptación de inmediato y la ayuda necesaria para empezar nuestro trabajo, del Sr. Lic. Luis Estrada A., Encargado del Departamento de Relaciones Industriales, del Sr. Manolo Rodríguez, Jefe del Departamento de Personal y de sus dirigentes sin dicales, además de todas las personas que enunciamos en el anexo correspondiente.

DEFINICION DEL PROBLEMA

Una vez localizada la empresa en la cual íbamos a realizar nuestra investigación, y habiendo contado con el apoyo para ejecutarla de inmediato, nos ocupamos de definir el problema a estudiar en la empresa de la Industria Textil de Ayotla.

Cuando les expusimos a los directivos de la misma, la finalidad de nuestro estudio y el tema del mismo, lo apoyaron en todas y cada una de sus partes, a tal grado que nos expresaron que no modificáramos su título. En esta forma, se quedó definido el problema que trataríamos de investigar, de tal manera que nuestro trabajo siempre estaría enfocado al estudio del Ausentismo, cuáles podrían ser sus causas principales que provocan ese fenómeno en dicha Industria, cuáles son sus consecuencias más notorias, así como su repercusión en el desarrollo de la misma. En principio tratamos de localizar de este problema sus manifestaciones, lo mismo que su importancia y trascendencia en la vida socioeconómica de las empresas y particularmente en la textil de Ayotla.

El marco dentro del cual se desarrollará nuestra investigación, estará delimitado a buscar, analizar y tratar de comprobar algunas de las causas más palpables e interesantes en la empresa de Ayotla, evitándose a la vez, el querer abarcar un campo muy amplio, que vendría a complicar la fluidez de nuestro trabajo, y a obstaculizar la objetividad de los resultados.

En cuanto a las consecuencias de este mal, en la empresa textil, objeto del estudio, nuestra investigación sólo seguirá y tratará de dar una explicación detallada, de la forma como influye de una manera determinante el Ausentismo en la productividad de la empresa.

C A P I T U L O I I
A N T E C E D E N T E S

Antes de pasar a los aspectos de estructura ción de la Empresa de Ayotla Textil, S.A., queremos significar que dentro de la Industria Textil en México, esta Empresa representa una gran fuente de trabajo para el lugar donde está ubicada.

También esta Empresa, ha sido modificadora de los ambientes Socioeconómicos del poblado de Ayotla, dado que su influencia en el comportamiento de sus pobladores, ha sido en una forma directa e indirecta. Al mismo tiempo, los trabajadores modifican el comportamiento estructural y administrativo de Ayotla Textil, S.A., al transmitir usos y costumbres de la población a través de su participación directa e indirecta en el comportamiento de la organización. Esta forma de interacción recíproca de Empresa-Trabajadores, se ha manifestado desde que la Empresa se formaliza como tal hasta la fecha en que estamos realizando esta investigación y pensamos que la misma, es un acto constante mientras persista su función y desarrollo.

Ayotla Textil, S.A. es una Empresa que nace con la finalidad primaria de atender servicios sociales antes que pensar en aspectos meramente económicos. Es así como queremos nosotros presentar en una forma más amplia su constitución legal y sus finalidades como Empresa.

Ayotla Textil, S.A. es una empresa que se constituyó en Chalco, Edo. de México el día 11 de octubre de 1946 y fue inscrita bajo el número 16, fojas 10 vuelta, libro 2o. Auxiliar de Sociedades, del Registro Público de aquella población.

Las cláusulas que rigen a la sociedad indican que tiene como domicilio la población de Ayotla, Edo. de México y que su duración es de 50 años contados a partir de la fecha de constitución.

El capital social lo constituyen 70.000,000.00 (setenta millones de pesos, M.N.), y está representado por 70,000 acciones con valor de \$1,000.00 cada una, todas suscritas y pagadas. La mayoría de las acciones están en poder de Nacional Financiera, S.A.

Sus instalaciones se encuentran localizadas a 30 Kms. aproximadamente, del D.F., y abarcan un área de 115,000 metros cuadrados, de los cuales un 60% corresponde a superficie construida.

Esta empresa inició sus labores a principios de 1948 con una sola unidad de 25,000 husos y 500 telares, en 1953 la producción semanal de tela era de 230,000 mts. Toda la tela que se producía era en "crudo", esto es sin acabado (Blanqueo, Teñido, Aprestado, etc.).

En 1953 la empresa fue adquirida por NAFINSA y para 1957 se duplicó la capacidad de producción, adquiriéndose más equipo aumentándose considerablemente la cantidad de personal.

En la actualidad Ayotla Textil es una de las fábricas textiles más modernas del País, ya que cuenta con 60,000 husos y 1114 telares, con una producción de 26 millones de metros de tela de diferentes estilos anualmente.

La planta está constituida por 5 unidades: En tres de ellas se fabrica hilo y se tejen telas, en otra únicamente se fabrican hilos gruesos y la quinta está destinada exclusivamente al acabado, teniendo la presente capacidad de producción de 500,000 mts. semanales.

El sistema de producción de la planta puede considerarse como uno de los más avanzados del país, ya que es una de las pocas plantas que están totalmente integradas a lo largo de todo el proceso, siguiendo movimientos lógicos en todas

sus etapas, desde la recepción de la materia prima, hasta el embarque del material ya acabado y debidamente empacado.

En el proceso de fabricación desde la recepción de la materia prima (el algodón), hasta el empaque de la tela terminada, se efectúan más de 26 operaciones diferentes, y en cada una de ellas intervienen trabajadores especializados.

A este respecto, la fábrica cuenta con 2,294 trabajadores, de los cuales 2,057 pertenecen a dos secciones sindicales y existen 237 trabajadores denominados suplentes para ambas secciones, todos éstos se encuentran bajo el Contrato Ley, e Individual, además hay 282 empleados de confianza bajo contrato individual exclusivamente.

En el perímetro de la planta se han hecho instalaciones deportivas, unidades habitacionales, escuelas, parques, comedor, etc. Además de las instalaciones de la fábrica, la empresa tiene instaladas oficinas en la ciudad de México, dedicadas a la administración general de la empresa y a la venta de los productos terminados.

Ayotla Textil, es uno de los Proveedores más grandes de tela para fabricantes de ropa confeccionada de algodón, que abastecen el mercado nacional e internacional.

Derechos de esta Sociedad:

- 1.- Adquirir, poseer, establecer, organizar, administrar, explotar, representar, comprar, vender y tomar en arrendamiento por su cuenta o por terceras fábricas o almacenes de telas, de tejido, o de acabados de algodón, seda, artisela, fioco o cualquiera otra fibra natural o artificial de ropa, de cintas de pasamanería, o de telas de cualquier cla

se o los artículos o materias primas, implementos o maquinaria relacionados con la industria textil.

- 2.- Adquirir o enajenar acciones de empresas o sociedades y formar parte de éstas o de cualesquiera otras.
- 3.- Adquirir, poseer, tomar o dar en arrendamiento, operar y enajenar todas clases de bienes muebles o inmuebles, urbanos que sean necesarios para su objeto, así como para toda clase de derechos reales o personales.
- 4.- Celebrar contratos por comisión.
- 5.- Aportar bienes o derechos a otra u otras sociedades, contratar préstamos activos o pasivos, aceptando o constituyendo las garantías necesarias, emitir bonos, obligaciones o cédulas hipotecarias, otorgar, suscribir, endosar, avalar y en general, negociar toda clase de títulos de crédito.
- 6.- La ejecución de toda clase de actos de comercio y celebración de toda clase de actos y contratos civiles o mercantiles permitidos por las Leyes.
- 7.- En general, celebrar los actos que directa o indirectamente se relacionen con la sociedad.

CONCEPTO DE AUSENTISMO

La Empresa Ayotla Textil, S.A., no es ajena a las repercusiones negativas que ocasiona el Ausentismo. No obstante, consideramos que existe una confusión respecto a lo que encierra en sí mismo el concepto de Ausentismo, por eso quereemos relacionar dicho término, tomando como base las siguientes definiciones:

- 1.- "El Ausentismo revela falta de responsabilidad y verdadero interés en el trabajo". (1)
- 2.- "El Ausentismo está constituido por todas - aquellas faltas de asistencia al trabajo - que ocurren cuando el empleado debería presentarse a laborar". (2)

En los conceptos anteriores, se refleja al Ausentismo como una falta de responsabilidad y una falta de asistencia al trabajo sin más explicación al respecto. Nosotros consideramos que estos conceptos son muy pobres en relación al verdadero problema que encierra el Ausentismo.

Para nosotros el Ausentismo no implica necesariamente una falta a las labores y como consecuencia una carencia de responsabilidad, ni tan siquiera una falta en el interés hacia el trabajo. El Ausentismo para nosotros, concurre aunque las personas se encuentren físicamente en los lugares de trabajo, así sean investidas con la responsabilidad y revestidas de un simulado interés por las funciones que realizan. Es decir, los desequilibrios organizacionales y de producción no se contrarrestan con un mero control de faltas o de sanciones a los faltistas.

Aun teniendo nosotros el concepto antes citado en relación al Ausentismo, por el momento trataremos de utilizar los otros dos, para refle

jar las opiniones que se tienen de esta problemática. El Ausentismo se produce cuando el trabajador, por razones de trabajo o ajenas a éste, - no se presenta a laborar ocasionando con esto, - un desequilibrio dentro del grupo de trabajadores que laboran en un mismo Departamento y en -- consecuencia, se tendrá que parar una máquina, o en el mejor de los casos, la producción de la máquina disminuirá, ya que la persona que supla la ausencia, no tendrá el mismo conocimiento ni el mismo dominio del equipo, repercutiendo todo esto, en la productividad y en los intereses de la empresa.

El Ausentismo equivale siempre, a una pérdida en mayor o menor proporción del estado de -- equilibrio y bienestar necesario, para la realización de la actividad productora del hombre.

FORMAS DE AUSENTISMO

Varios estudiosos del Ausentismo, han encontrado tres divisiones de las formas en que se presenta. Clasificándolas por sus causas, en:

- | | | | |
|----|--------------|----|--------------------------------------|
| A) | PSICOLOGICAS | a) | Ausencias Voluntarias. |
| | | b) | Ausencias Involuntarias. |
| B) | ETICAS | a) | Ausencias Justificables. |
| | | b) | Ausencias Injustificables. |
| C) | LOGICAS | a) | Ausencias Relativamente Evitables. |
| | | b) | Ausencias Relativamente Inevitables. |
| | | c) | Ausencias Inevitables. |

Tipos de Ausentismo.

En relación a los tipos en que se clasifica el Ausentismo, éste se considera:

A) TOTAL: El Ausentismo total se presenta cuando el trabajador está ausente físicamente del lugar de trabajo, ya sea por permisos, faltas injustificadas, incapacidades, accidentes de trabajo y vacaciones.

B) PARCIAL: El Ausentismo parcial se produce, cuando el trabajador está presente en el lugar de trabajo, pero sin rendir a toda su capacidad, esto es, que aunque el trabajador esté físicamente

camente presente, no desempeña las funciones de su puesto, sino que se distrae en otro tipo de actividades, por inconformidad en su trabajo, malas relaciones con su Jefe, etc., las causas de dicho comportamiento pueden ser muchas y variadas.

Consecuencias.- Las consecuencias que se observan en una forma directa en toda organización ocasionadas por el Ausentismo son:

- Baja productividad.
- Calidad deficiente del producto
- Estancamiento en el desarrollo de la empresa.
- Desaparición o quiebra de la misma.

Nosotros trataremos únicamente el Ausentismo total, ya que nos hemos dado cuenta de que la baja productividad en Ayotla Textil, S.A., se debe a las ausencias físicas o ausentismo total.

Este problema es un elemento que debe considerarse de mayor importancia para la evaluación de la eficiencia administrativa. El Ausentismo no se manifiesta por sí solo, sino que, en muchas de las ocasiones que se detecta este fenómeno, nos damos cuenta que existen otros tipos de manifestaciones, como por ejemplo: La agresividad, disminución en el ritmo de trabajo, disminución de la calidad, presentándose al final el abandono total del trabajo.

MEDIDAS DE CONTROL PARA CORREGIR EL AUSENTISMO

La preocupación de las organizaciones como de los interesados en reducir los índices de ausentismo, han hecho posible la formulación de una gran cantidad de reglas, medidas y principios para contrarrestarlo. Esto ha permitido la exclusión de varios principios, medidas o reglamentos que no han atacado el problema en sus raíces. Otros muchos elementos de esta naturaleza, siguen subsistiendo a través del tiempo, en base a la buena aplicación que de los mismos se hacen.

Es decir, que no basta con conocer estos principios, sino la forma que se aplica como elementos adecuados para obtener mejores resultados al efectuar el análisis de las circunstancias en que se origina el problema.

En otras palabras, esto quiere decir, que se analizan los factores que originan el problema del ausentismo, antes de aplicar cualquier medida de corrección a dicho problema hay muchas probabilidades de que el fenómeno disminuya considerablemente.

Algunas de las principales medidas, reglas y principios que se toman como medida de corrección para reducir el ausentismo, son:

SELECCION DE PERSONAL.- Los elementos que van a formar parte de la organización, sean aquellos que no acostumbren, cambiar de empleo frecuentemente, también que sean individuos con ambición de proyección hacia el futuro. Y en base a eso, planear los Recursos Humanos de la organización a largo plazo. De la aplicación de esta técnica, depende en muchos casos que no se tengan problemas de ausentismo.

SEGURIDAD.- Esta ayuda en gran parte a re-

ducir el ausentismo y es la que se le debe proporcionar al individuo; en base a esta seguridad, el trabajador puede hacer planes a largo plazo y no siente ninguna presión de inseguridad que tal vez no le dejaría desempeñarse eficientemente en su trabajo.

LA PROMOCION Y/O RECONOCIMIENTO (periódicos).- Estas son otras medidas reductoras del ausentismo, mismas que le proporcionarán al individuo deseos de superación y una constante proyección, lo cual ocasionaría que él mismo, esté constantemente planeando sus actividades al futuro.

REMUNERACIONES ECONOMICAS PERIODICAS.- Estas son de gran importancia, ya que el individuo cada día que pasa, va aumentando sus necesidades de tipo económico, por lo que se debe detectar esa necesidad, para que pueda evitarse y satisfacerse a tiempo, siempre y cuando sea realmente necesaria.

MEDIDAS DE SEGURIDAD.- Las condiciones físicas de los lugares de trabajo, deberán reunir ciertos requisitos de higiene y seguridad, para poder evitar enfermedades de los trabajadores ocasionadas por el ambiente físico del lugar de trabajo, así como deberán programarse exámenes médicos periódicos, con el objeto de poder determinar el estado de salud del operario y prevenir posibles enfermedades que ocasionarían este problema.

EL CONVENCIMIENTO Y LA OBLIGATORIEDAD.- Con ello, se logra que el individuo trate de utilizar el equipo de seguridad correspondiente a su actividad, con el objeto de evitar accidentes inherentes a las labores operativas del individuo.

SANCIONES DE CARACTER ECONOMICO.- Pueden ser por faltas injustificadas, por acumulación -

de retardos, por acumulaci3n de faltas, etc.

Estas 3ltimas medidas que toman las organizaciones, cuando el individuo reincide en faltas, pero hay que tomar muy en cuenta que este tipo de medidas, muchas veces al aplicarse es contraproducente, ya que son las que provocan otros tipos de problemas muy diversos porque daaen muy severamente a la organizaci3n.

FORMULACION
DE
HIPOTESIS

FORMULACION DE HIPOTESIS

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS

- 1) La actitud paternalista del sindicato hacia los obreros provoca ausentismo.
- 2) La falta de integración existente entre el obrero y la empresa provoca ausentismo.
- 3) La actuación deficiente del departamento de seguridad industrial causa accidentes de trabajo y por lo tanto provoca ausentismo.
- 4) El medio ambiente externo contiene tantos atractivos que provoca ausentismo.

Esbozo simplificado de la comprobación de las hipótesis en que basamos la investigación.

OBSERVACION INICIAL

Existe un alto número de faltas justificadas e injustificadas del personal a sus labores en la empresa.

OBSERVACIONES POSTERIORES

- 1a. Existe un alto número de faltas justificadas por el sindicato.
- 2a. Falta de comunicación entre el obrero y la empresa.
- 3a. Existe un gran número de accidentes industriales.
- 4a. El obrero da poca importancia a los descuentos en su salario ocasionados por sus faltas.

OBSERVACIONES AFINES

- El sindicato no da explicación de dichas justificaciones.
- El sindicato defiende demasiado a sus afiliados.
- El obrero no se siente agusto con la empresa.
- Los obreros no utilizan el equipo de seguridad adecuado.
- El obrero tiene otras entradas económicas o intereses fuera de la empresa.

CONCLUSION:

Existe ausentismo en la empresa y este está repercutiendo en la productividad.

C A P I T U L O I I I

M E T O D O L O G I A D E I N V E S T I G A
C I O N

En el curso de toda investigación encontramos diferentes factores que son de carácter controlable o incontrolable, para poder reunir todos estos factores en forma favorable al estudio, es necesario utilizar un método científico y determinado que en la administración se denomina metodología de investigación.

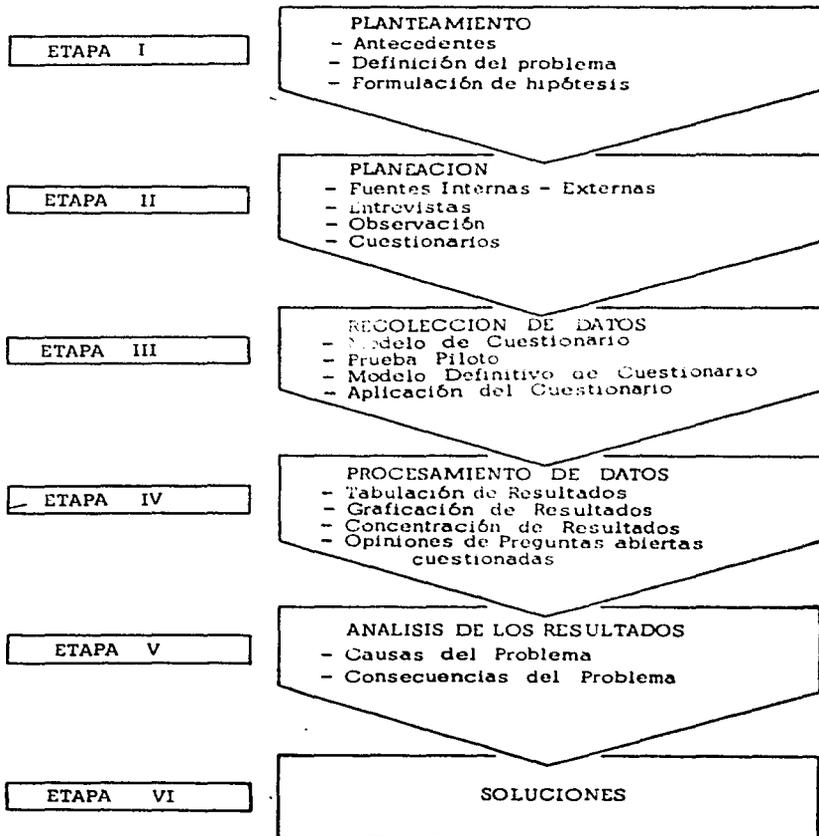
Este método consiste en realizar el estudio tomando en cuenta un marco teórico, la cantidad y calidad de los recursos disponibles, tanto humanos como económicos limitándolos al tiempo -- aprovechable para la investigación.

Después de un profundo análisis, durante el cual se tomaron en cuenta diferentes tipos de metodología, se determinó utilizar la más adecuada al tipo de investigación que se llevaría a cabo, que es postulada por el Dr. Fernando Arias Galicia.

El proceso de investigación propuesto por el Dr. Arias Galicia, está considerado en seis etapas que permiten llegar a resultados objetivos de la investigación que se realice en base a ella, no obstante, nosotros presentamos anexo un cuadro, el cual adaptamos a las necesidades que nos presentaba el tipo de investigación que realizamos.

Por eso plasmamos en dicho cuadro los elementos que integran la parte principal y básica del contenido, proceso y distribución de esta metodología de investigación. (Ver cuadro anexo).

METODOLOGIA DE INVESTIGACION



Procedemos a dar una breve explicación de las etapas que integran la metodología de la investigación que presentamos en relación a la industria textil de Ayotla, Edo. de México.

Etapas I - Planteamiento

Sabemos que el planteamiento es una etapa importante y básica para llegar al objetivo de este estudio. Se dice también que un problema bien planteado se resuelve de inmediato la mitad del mismo. Es decir, el planteamiento consiste en determinar paso a paso y claramente los objetivos del estudio. Posteriormente a este aspecto, se realiza la recolección de datos en forma adecuada y pertinente en relación al problema que se investiga, sobre todo en función de dos situaciones que son: ¿Qué es lo que se tiene que hacer, y la forma en que se tiene que hacer?

En base a lo anterior, se logra el marco teórico en donde se originará la investigación y definirá la forma de llevar a cabo sus objetivos.

El planteamiento del problema, se subdivide en tres componentes que son:

1) Recolectar y analizar todos los antecedentes existentes que correspondan al tema o situaciones similares, que nos sean útiles para empezar a formar un Marco Teórico, en el cual se basará la investigación.

2) Definir el problema de tal manera que sea de fácil interpretación, en forma afirmativa, que muestre lo que realmente quiere decir, evitando ambigüedades y barreras semánticas.

3) Formulación de hipótesis, que consiste en plantear una serie de conjeturas sujetas a comprobación a través de la investigación de las

posible causas que originen el problema.

Etapa II - Planeación

Planear es adelantarse al tiempo, pero adelantarse al tiempo manteniendo cierto orden en las actividades a realizar, así pues, consiste inicialmente en una nueva evaluación de los medios e instrumentos con los que contamos para realizar el estudio, posteriormente se conduce a una selección de las más acertadas para su aplicación, tomando en cuenta su costo, viabilidad o fácil acceso y tiempo disponible para ello.

Los pasos a seguir de la segunda etapa son:

1) Recurrir a fuentes tanto internas como - externas que nos den información actualizada, y que sea aplicable a la investigación.

2) Recolectar datos verbalmente, por medio de entrevistas a gentes de todos los niveles implicados en el estudio.

3) Observar, este paso consiste en mezclarse con el medio ambiente, para percibir los factores que influyen en la situación ocasionada - por el fenómeno en estudio, se puede llevar a cabo tomando notas, acudiendo a registros o simplemente memorizando las impresiones recibidas, para posteriormente utilizarse.

4) Cuestionarios, éstos constituyen una herramienta que nos sirve para recabar información escrita directamente de los interesados, con esto se adquiere un registro de fácil acceso y que únicamente se refiera al tema en estudio.

Etapa III - Recolección de datos

La recolección de datos consiste en agrupar toda aquella información objetiva, que nos confirme o rechace las hipótesis postuladas. En este caso la metodología que presentamos, consiste en agrupar toda la información obtenida por medio de cuestionarios, de observaciones directas y de entrevistas realizadas.

En esta forma consideramos dividir a esta etapa de la manera siguiente:

1) Se construye un modelo inicial de cuestionarios en el cual se plantean preguntas dirigidas a comprobar las hipótesis postuladas.

2) Se lleva a cabo la prueba piloto, que consiste en realizar un muestreo en el universo en estudio para poder comprobar los resultados obtenidos con los descados.

3) Una vez analizada la prueba piloto y detectados los errores existentes en ella, se procede a realizar las modificaciones necesarias para elaborar el modelo definitivo del cuestionario.

4) Ya que se tiene elaborado el modelo definitivo del cuestionario, se escoge una muestra representativa del universo en estudio para aplicarles el cuestionario, normalmente una buena muestra representativa los constituye el 30% del total del universo.

Etapa IV - Procesamiento de datos

El objetivo de esta cuarta etapa, es la apreciación cuantitativa y cualitativa de los registros obtenidos del desarrollo de las etapas anteriores. Es decir, se requiere de la cuanti-

ficación de los hechos obtenidos y la evaluación cualitativa de los mismos para ir marcando los índices valuativos de las situaciones o elementos detectados a través del desarrollo de las tres anteriores etapas de esta metodología.

En este caso específico, esta cuarta etapa se basa en dos pasos que son:

1) Tabulación de datos, éstos consisten en elaborar científicamente formas en las cuales se concentre la información obtenida de los cuestionarios para facilitar su interpretación.

2) Graficación de resultados, una vez obtenidas las tabulaciones, se procede a realizar una interpretación de los cuestionarios y de las gráficas obtenidas de los cuestionarios.

Etapas V - Análisis de los Resultados

Definido el método por medio del cual se pueda percibir fácilmente los resultados de la Investigación, se procede a investigar dichos elementos para obtener confirmaciones o negativas de las hipótesis del planteamiento inicial.

Del resultado del procedimiento anterior ya sea en forma negativa o positiva, el estudio se realiza desde dos puntos de vista que son:

1) Causas del problema, las cuales nos muestran la raíz misma del problema, base del estudio.

2) Consecuencias del problema, ya que se aclaró definitiva qué problemas existen y se conocen las causas, debemos averiguar en qué forma está afectando el lugar de estudio.

Etapa VI - Soluciones

Solucionar, equivale a corregir errores. En este caso, la enunciación de las soluciones que se presenten en esta investigación, manifestarán un enfoque, que permita ayudar a corregir errores detectados en el problema que se estudia.

Estas soluciones tratarán de ser lo más objetivas que se puedan y basadas sobre todo en los datos obtenidos que consideramos en todo momento dignos de credibilidad.

Podemos decir que con esta última etapa y las cinco anteriores que hemos mencionado, presentamos el curso de nuestra metodología, su estructura y procedimiento. Estas etapas serán las normas para la presentación de los datos obtenidos en la investigación, así como fueron las guías en las cuales, nos apegamos para llegar a nuestros objetivos primarios, que consistía en la elaboración de nuestro trabajo de investigación.

C A P I T U L O IV

INVESTIGACION EN AYOTLA
TEXTIL, S.A.

O B J E T I V O S

Los objetivos de todo investigador son: Veracidad, profundidad y continuidad en el estudio a través de una perfecta definición del problema.

Estos objetivos, consideramos que abarcan - todos los aspectos que trataremos de presentar - en el curso de la investigación que hemos desarrollado en la empresa que dijimos y que tantas veces hemos mencionado.

Al definir el problema, y considerar su análisis, se nos plantea una serie de interrogantes, que se irán dilucidando a través de una serie de planes y programas para encontrar las posibles - soluciones.

Nuestra investigación está enfocada al estudio definitivo del AUSENTISMO CAUSAS Y CONSECUENCIAS. Este estudio, será tan veraz y profundo, dependiendo de las condiciones en que utilicemos nuestros conocimientos y recursos de tiempo con que contamos. También de la formalidad que demos al analizar dicho problema, y al plantear -- las posibles soluciones del mismo.

P L A N E A C I O N

Una vez definido el objetivo de esta investigación y considerando los elementos que intervienen en el mismo, como ya lo hemos dicho que son: Tiempo, recursos y profundidad. Elaboramos nuestro plan a desarrollar, en la siguiente manera:

Nuestra planeación, tomará un curso de acción basado en el análisis del problema, siguiendo la secuencia de los objetivos predeterminados, que incluyen la comprobación de los intereses y la elaboración de los informes necesarios para comprobarlos o desaprobarlos.

Nuestra planeación contempla la elaboración de varios programas que detallan los pasos a realizarse, en un orden secuencial y con fechas pre-determinadas para cumplir a tiempo con los planes de estudio.

Tomando en cuenta las limitaciones que se nos presentaban, al realizar esta investigación, adoptamos una línea de trabajo que contiene cuatro puntos principales, para obtener el marco teórico de la misma. Estos puntos se refieren a:

- a) Fuentes Internas - Externas.
- b) Entrevistas.
- c) Observación.
- d) Cuestionarios.

Para poder recurrir a cada uno de los puntos antes mencionados, como herramientas indispensables para la recopilación de los datos, era necesario saber en qué proporción y cantidad se distribufan el tiempo, los costos y las personas

que formamos este grupo, dadas las funciones y actividades que se tendrían que realizar.

A.- El grupo de trabajo se componía de 17 - compañeros, más el Director de la Investigación. De este grupo inicial, se formaron subgrupos con la designación de sus respectivas funciones y actividades. Los subgrupos quedaron en número de 3, integrado cada uno de ellos con un número -- igual de personas.

a) Al primer subgrupo se le encomendó la recolección de datos e información referente a:

1.- Obtener toda la información interna y externa relacionada con el ausentismo sus causas y consecuencias.

2.- Programar las entrevistas con las personas indicadas en relación al mismo objetivo.

b) Al segundo subgrupo se le encomendó, el análisis y procesamiento de la información que se iba obteniendo en las actividades de:

1.- Concentración y ordenamiento lógico, y análisis de la misma, en la elaboración de cuadros y gráficas.

2.- Interpretación y resumen de cuestionarios en cuadros y gráficas.

c) El tercer y último subgrupo, se encargó de lo relacionado a:

1.- Redacción del informe.

2.- Guarda y custodia de los documentos, su archivo y su clasificación.

La división de subgrupos, se hizo con el fin de indicar responsabilidades y las funciones

o actividades que cada uno de ellos tenía encomendadas. Esta división de trabajo, perseguía - el hacer más rápidas y expeditas las actividades del grupo, sin dejar por ello, excluida la cooperación total en aquellas otras actividades que necesitaban la colaboración de todo el grupo de investigación.

Definidos los subgrupos y sus actividades a realizar, se acordó tener juntas integrales de información todos los fines de semana, independientemente de la que teníamos con el director del seminario, al cual se le presentaba el informe, de todas y cada una de las actividades que se realizaban, así como los problemas que se discutaban en la recolección, tabulación y desarrollo del trabajo.

El objetivo de formar estos subgrupos, como se verá más adelante, era evitar toda información que no fuera veraz, promover la continuidad y profundidad de la investigación, y hacer participativos del problema a todos y cada uno de los que integramos este grupo.

DISTRIBUCION DE HORAS-HOMBRE EN ACTIVIDADES PROGRAMADAS

Al inicio de la investigación, se llevó un récord de las horas-hombre utilizadas en cada una de las actividades que fuera requiriendo esta investigación. Al principio, solamente se tenía una idea del tiempo que iba a necesitar disponer cada uno de los integrantes del grupo de investigación. El único tiempo que se tenía considerado para la misma, era el que aparecía para el director de la investigación como obligatorio en la Facultad. Durante el desarrollo del trabajo nos dimos cuenta de que cualquier investigación, por sencilla que parezca a las demás personas, consume una gran cantidad de tiempo y de recursos. Para reflejar esta situación, presentamos un cuadro-resumen, en el cual se agrupan las actividades y en las columnas se anotan y suman las horas utilizadas, y al final se presentan las horas-hombre requeridas y aportadas por el grupo en la presente investigación. (Ver cuadro-resumen de horas-hombre).

RESUMEN DE HORAS HOMBRES UTILIZADAS POR
EL ASESOR Y EL GRUPO EN LA INVESTIGACION

97

	HORAS
Visita a Poza Rica, Ver. con el asesor de la Investigación	1224
Visita a Ayotla Textil, S. A.	256
Juntas:	
— Normales Maestro Grupo	2448
— Especiales Maestro Grupo	3500
— Normales del Grupo	4440
— Normales de los Subgrupos	3950
Investigación:	
— Hemerotecas	48
— Bibliotecas	171
— Nafinsa	14
— Seguro Social	25
— Entrevistas en Ayotla	206
— Aplicación de Cuestionario en Ayotla	874
Preparación del Informe:	
— Redacción	1960
— Elaboración de Cuadros	240
— Mecanografía	<u>250</u>
Total de Horas	19,606
Promedios:	
— Horas Hombre Individual	1153
— Días Utilizados por Persona	144

FUENTES INTERNAS

Las fuentes internas que consultamos en Ayotla Textil, S.A., son:

- Contrato Ley.
- Reglamento Interior de Trabajo.
- Registro de Archivo.
- Medidas de Control para Reducir el Ausentismo.
- Organigrama General.
- Sindicato.

Cada una de estas fuentes se trata de explicar, con el objeto de presentar todos aquellos elementos que nos sirvieron de base, para ir estructurando el marco teórico. Este marco nos dará la ubicación y el punto de origen de todos aquellos problemas relacionados con el Ausentismo, así como los departamentos o funciones en donde más se presenta dicho problema.

Si recurrimos a estas fuentes de información internas, es porque sabemos de antemano el gran valor que tienen para nuestra investigación, y sobre todo, porque son las herramientas básicas que debemos considerar, si pretendemos lograr nuestro objetivo de la investigación.

CONTRATO - LEY

Presentamos del Contrato-Ley, que rige actualmente en la República Mexicana para la rama de la Industria Textil, del Ramo del Algodón y sus Mixturas (1974-1976), aquellos artículos que tienen más significado, en la observancia de las relaciones Obrero-Patronales de la Industria Textil de Ayotla.

Como antes habíamos mencionado del Contrato Ley que se observa en la selección de personal de Ayotla Textil, presentamos el extracto siguiente:

CAPITULO I

Art. 10.- Para la ejecución y desarrollo de los trabajos temporales o definitivos que corresponden a los puestos que queden bajo control de los sindicatos, de acuerdo con lo que establece este contrato, las empresas no admitirán como trabajadores en las plazas vacantes que se presenten y en los términos que fija el artículo sobre admisión, sino a quienes proporcionen por medio de su representación legal, el sindicato titular o administrador del contrato.

Art. 11.- Las empresas se obligan a admitir a los trabajadores que el sindicato administrador del contrato en la fábrica respectiva proponga en los términos de este contrato, si los propuestos llenan los requisitos siguientes:

- a) Tener los conocimientos y capacidad necesaria.
- b) No padecer enfermedades infecciosas o contagiosas.
- c) No padecer enfermedad crónica o aguda -

- que le impida ejecutar el trabajo normalmente.
- d) Estar capacitado físicamente para el trabajo que pretende desempeñar.
- e) No haber sido separado de la misma fábrica con causa justificada imputable al --
trabajador o mediante indemnización en -
los casos previstos en la fracción XXII
del Art. 123 Constitucional, cuando el -
trabajador haya optado por dicha indemni-
zación o cuando la hubiere recibido en -
los términos de la Ley.
- f) Saber leer y escribir, y en los casos de
menores de 20 años, presentar certifica-
do de primaria o constancia de estar es-
tudiando.
- g) Acreditar fehacientemente la fecha de -
nacimiento.

Art. 13.- En caso de que el sindicato no --
pueda proporcionar personal idóneo, la misma fá-
brica por ocupar plazas vacantes lo podrá propor-
cionar de fuera de la fábrica con el solo requi-
sito que sea competente. Si el sindicato no lo
proporciona en el término de 72 hrs., la empresa
tomará el personal que pueda conseguir en forma
profesional mientras el sindicato lo proporciona.

Art. 15.- Los sindicatos tienen derecho a -
pedir y obtener de las empresas la suspensión y
separación del trabajo de sus miembros que renun-
cien o sean despedidos del sindicato, bajo la ex-
clusiva responsabilidad de éste.

CAPITULO II

Clasificación de trabajadores en Ayotla Textil.

Art. 16.- En las fábricas se desempeñará el

trabajo en las plazas permanentes o definitivas, plazas temporales o eventuales.

Art. 17.- Los primeros serán cubiertos por trabajadores de planta, los segundos por trabajadores temporales y los terceros por trabajadores eventuales.

- a) Son trabajadores de planta y por tiempo indefinido los que presentan sus servicios en una empresa con excepción de los que se nombran en los incisos c) y d) del Artículo número 11.
- b) Son trabajadores de planta los que están asignados a máquinas cuyo trabajo sea discontinuo y podrán ser empleados en otras máquinas que marchen también en forma eventual o discontinua de la misma categoría o similitud de trabajo. Pero si ocupan un lugar de mayor remuneración será ésta la que pagará la empresa según las horas o jornadas que haya el obrero trabajado en ese lugar.
- c) Son trabajadores temporales los que desempeñan una labor concreta cuya continuidad no sea necesaria para la marcha normal de la empresa.
- d) Son trabajadores eventuales los que ocupan las vacantes que ocurran por ausencia temporal de los trabajadores de planta y/o temporales y aquellos a quienes el contrato atribuye ese carácter.

Los suplentes no serán más del 10% del total de trabajadores de planta.

Art. 22.- El personal eventual (suplente), tiene por objeto cubrir las vacantes que se presenten con motivo o a consecuencia de las faltas

temporales o definitivas, en su caso de los trabajadores de planta. Este personal será empleado por riguroso orden progresivo de ingresos sin lesionar los derechos de escalafón de los trabajadores de planta.

Art. 23.- Los trabajadores sujetos a contrato por obra determinada o por tiempo fijo y los suplentes, aunque estos últimos excedan del 10% disfrutarán de los beneficios que se establecen en este contrato y en la Ley para los trabajadores de planta.

CAPITULO III

Con respecto al Escalafón que se utiliza en Ayo-tla Textil, S. A.

Art. 12.- Ningún trabajador de nuevo ingreso podrá ocupar un puesto lesionando los derechos de escalafón de otro. El trabajador de nuevo ingreso deberá mostrar dentro de los primeros 30 días hábiles, tener conocimiento y capacidad necesarios para desempeñar el puesto a que aspire.

Art. 27.- El derecho a ascender se determinará por la antigüedad y competencia de los trabajadores; consiguientemente cuando haya que cubrir alguna vacante temporal o permanente el sin dicato contratante proporcionará de acuerdo con el orden de escalafón respectivo, al trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior - que tenga la competencia necesaria para ocuparla. Las vacantes definitivas, las temporales que ten gan una duración mayor de 30 días y las que pro vengán de la creación de nuevos puestos serán cu biertos por el trabajador más antiguo de la cate goría inmediata inferior, siempre y cuando tenga la competencia para ocupar dicha vacante. Si -- concurren 2 o más trabajadores de la misma anti-

güedad, será preferido el más capaz.

Art. 28.- La antigüedad para escalar se computará sobre el tiempo que tenga el candidato de prestar sus servicios en el puesto que desempeña.

Art. 29.- Para cubrir las vacantes que du--ren menos de una, se correrá la categoría inme--diata inferior.

Art. 30.- Tratándose de vacantes temporales cuando el trabajador titular del puesto regresa al desempeño de sus labores, el que lo sustituye deberá a su vez ocupar el empleo que tenía antes del interinato.

Art. 31.- Si llamado un trabajador a un --- puesto a que tenga derecho en cualquier momento y dentro del término de 30 días de ocuparlo, no demuestra ser competente para desempeñarlo, volverá a su puesto de origen y se llamará a otro -trabajador que tenga derecho al ascenso.

CAPITULO IV

Clasificación de jornadas y turnos. La semana de trabajo para el primer turno, será de 48 hrs. y de 42 hrs. para el segundo y tercero.

Se deben considerar eventuales o por tiempo fijo, los turnos que tengan por objeto atender -necesidades extraordinarias de consumo o de pe--riodicidad irregular, para regularizar la marcha normal de la fabricación, cuando el producto se cambie, o se modifique el procedimiento de elabo--ración.

Los trabajadores que actualmente están labo--rando y que durante el término comprendido entre los días 26 de junio de 1970 y 25 de junio de --1972 prestaron sus servicios como temporales en

los terceros turnos durante un período mayor de 21 meses, así como los trabajadores que durante el término comprendido entre los días 26 de junio de 1972 y 25 de junio de 1974 prestaron sus servicios como temporales en los terceros turnos durante un período mayor de 21 meses, se considerarán para todos los efectos legales, como trabajadores de planta. Respecto a los trabajadores que a partir de la fecha de vigencia del presente contrato presten sus servicios como temporales en los 3ros. turnos que ya existen o lleguen a existir en las fábricas durante un término mayor de 8 meses, computados en un período de 12 meses, serán considerados como trabajadores de planta al realizarse dicha condición.

Cuando por exigencias de la producción de las empresas tengan necesidad de que en alguna de sus dependencias, determinados trabajadores presten sus servicios después de la jornada ordinaria, ese trabajo se conceptuará extraordinario y se pagará con salario doble.

Esa clase de trabajo sólo se podrá ejecutar con ausencia del sindicato y del trabajador interesado y no podrá exceder de 3 hrs. diarias ni de 3 veces consecutivas por semana.

Durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Cuando por cualquier causa no haya trabajo suficiente para un trabajador en su lugar de planta, podrá pasar a otra máquina o máquinas, según el caso, respetándole su salario. Solamen

te en el caso de que el puesto eventual sea de - salario mayor, se le pagará la diferencia por el tiempo que labore en ese sitio.

CAPITULO V

Respecto a las medidas de seguridad e higie ne, se tienen las siguientes:

a) El trabajador deberá cuidar de la buena conservación de las máquinas, mecanismos, mate-- riales, herramientas y demás útiles de trabajo.

b) El trabajador deberá dar cuenta o avisar oportunamente al personal técnico o a quien co-- rresponda, de los desperfectos o deterioros que sufran las máquinas, mecanismos o herramientas y demás útiles que manejen para la ejecución del - trabajo, para que sean repuestas o separadas.

c) Hacer la limpieza parcial o general de - sus máquinas, cuando este trabajo no esté enco-- mendado a otro personal, a cambio de cuya labor recibirán la retribución justa a excepción de -- los trabajadores a jornal que ejecutaran esas -- limpiezas dentro de la jornada respectiva sin re - tribución adicional.

d) Depositar sus prendas de vestir en los - lugares y muebles que las empresas proporcionen.

e) Ocupar durante las jornadas el lugar que les corresponda en su respectivo Departamento, - sin pasar a otro Departamento o Sección, a no -- ser que lo requiera su trabajo.

f) El trabajador tiene prohibido intervenir en el arreglo de motores, flechas, transmisiones, limpiar interiormente las máquinas cuando estén en movimiento y en general, hacer a las mismas - composturas y reparaciones que correspondan al - personal encargado especialmente de esos trabajos.

CAPITULO CUARTO

De la prevención de accidentes, higiene y seguridad

Art. 19.- Los trabajadores están obligados a observar las siguientes normas de seguridad, a fin de evitar accidentes, enfermedades y en general, prevenir todo tipo de riesgos profesionales:

- b) Observar buena conducta durante el desempeño de sus labores y acatar las medidas preventivas e higiénicas que ordenen las autoridades competentes para la seguridad y protección de los trabajadores. Especialmente deberán colaborar para mantener en buen estado baños y sanitarios, así como las demás instalaciones de protección.
- e) Por ningún motivo deberán ser quitados los protectores de las máquinas. Cuando por alguna razón que lo justifique y previa la obtención del permiso deban quitarse, serán colocados a la brevedad posible y antes de que la máquina sea puesta a funcionar.

CAPITULO QUINTO

De las relaciones entre Empresa y Sindicato.

P E R M I S O S

Art. 25.- Los permisos se concederán de acuerdo con los Artículos 75, 76, 77 y 78 del Contrato-Ley.

De acuerdo a los anteriores artículos que en el extracto del Contrato-Ley que aparece en este mismo capítulo.

g) Se prohíbe a los trabajadores leer durante las horas de trabajo.

h) Se prohíbe a los trabajadores introducir a la fábrica o a los departamentos cualquier clase de armas. No se consideran armas los instrumentos necesarios para el desempeño de las labores.

i) Se prohíbe a los trabajadores concurrir a sus bases bajo el influjo de bebidas embriagantes, drogas enervantes.

j) Queda prohibido a toda persona introducir bebidas embriagantes o drogas enervantes en las fábricas o departamentos, así como fumar y hacer uso de cerillos y aparatos que produzcan ignición en el interior de los salones y lugares donde existan materias inflamables. Se exceptúan los aparatos necesarios para las labores.

k) La empresa deberá proporcionar los utensilios necesarios para que el personal auxiliar transporte los materiales que por su volumen no sea posible hacerlo físicamente o que excedan de 60 Kgs.

l) La empresa deberá proporcionar equipos de protección para la ejecución de los trabajos, sin costo para los trabajadores, tales como mascarillas, guantes, botas de hule, anteojos, mandíles, etc. También se proporcionarán overoles a los departamentos de Blanqueo y Estampe y en los de Tintorería de añil, para la fabricación de mezclilla.

Las empresas se obligan a entregar a todos los trabajadores a su servicio una vez al año, en el mes de septiembre, un equipo de vestuario adecuado para el desempeño de sus labores, compuesto de camisa y pantalón para hombre y blusa y pantalón para las mujeres; de buena calidad, -

en la inteligencia de que los equipos de vestido serán usados exclusivamente en el interior de -- las fábricas.

CAPITULO VI

Salarios.

Se fijan como salario mínimo en la indus---tria textil del algodón en fábricas no modernas ni modernizadas, la cantidad de \$ 57.20 por jornada de 8 hrs.

Cuando el salario mínimo de la zona económi---ca en que se encuentre una empresa sea superior al que resulte del presente contrato, los trabajadores percibirán el de la zona en cuestión.

OTROS CAPITULOS

El día de descanso será el domingo. Los -- trabajadores que presten servvicio en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Son días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro incluyendo la -- parte proporcional del 7/o. día, el 1o. y 7 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. y 5 de mayo, 16 de septiembre, 2 y 20 de noviembre, 1o. de diciembre de cada 6 años (cuando corresponda a transmisión del Poder Ejecutivo Federal), 12 y 25 de diciembre.

Son días festivos en los cuales los trabaja---dores tienen derecho a no laborar sin goce de sa---lario, de jueves a sábado de la semana mayor y -- el 1o. de noviembre.

Vacaciones.

Todas las empresas darán a sus trabajadores que tengan de 1 a 9 años de servicio, 12 días laborables con goce de salario por concepto de vacaciones anuales más la proporción correspondiente al séptimo día. Dichas vacaciones serán incrementadas y disfrutadas, aumentándolas en 2 días más por cada 5 años de servicios.

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario por lo menos. Los que no hayan trabajado el año de servicio, tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

A los trabajadores cuya antigüedad sea menor de 12 meses, también se les concederán vacaciones con goce de salario, pero en proporción al número de días trabajados.

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los 6 meses siguientes, al cumplimiento del año de servicios.

En caso de fallecimiento de un trabajador, las empresas entregarán a sus deudos el importe de la prima de antigüedad en la fábrica, a razón de 12 días por cada año de servicios.

Permisos.

Art. 75.- Las administraciones de las fábricas concederán los permisos individuales o colectivos cuya causa justifique, en último término, la representación del sindicato, en la inteligencia de que el propio sindicato proporcionará oportunamente el personal suplente capacitado por el tiempo que dure el permiso.

Art. 76.- Los permisos que se otorguen a --

los trabajadores se concederán para los siguientes fines:

- a) Para el desempeño de comisiones sindicales.
- b) Atenciones de enfermedades y accidentes no profesionales.
- c) Para el desempeño de funciones públicas de elección popular.
- d) Para asuntos de índole particular.
- e) Se otorgarán 2 días de permisos con goce de salario íntegro en caso de fallecimiento de padres, cónyuge o hijos.

El salario le será cubierto al interesado mediante la exhibición del acta de de función.

Art. 77.- Los permisos a que se refiere el Artículo anterior, serán otorgados en las condiciones siguientes (por escrito):

- a) Cuando sea para cumplimiento de funciones sindicales, el permiso se otorgará por todo el tiempo que sea necesario.
- b) Cuando sea para la atención de enfermedades o accidentes comunes, por todo el tiempo que dure la incapacidad para trabajar.
- c) Cuando sea para el desempeño de funciones públicas de elección popular, el permiso se otorgará por todo el tiempo que requieran dichas funciones.
- d) Cuando sea para asuntos de índole particular, el permiso en términos generales, no será menor de tres días, ni mayor de quince que podrá prorrogarse hasta por -

treinta días.

En el caso de los incisos d) y e), los permisos no podrán exceder de 60 días en el curso del año industrial.

f) En casos especiales de urgencia, se otorgarán permisos hasta por un día; el trabajador dispondrá de 72 hrs. a partir del momento en que reanude sus labores para justificar el permiso.

Art. 78.- Los permisos los concederá invariablemente la empresa, y serán solicitados por el sindicato o contratante por escrito, con 24 hrs. de anticipación. En caso de urgencia para el sindicato, aunque la solicitud no se haga con la anticipación mencionada, se concederá el permiso. Es condición en ambos casos, conceder el permiso, el que se protejan los servicios en que se manejan materiales que puedan deteriorarse por la suspensión selecta del trabajo, así como de los servicios en trabajos continuos.

Prestaciones.

En caso de fallecimiento de un trabajo que no sea originado por accidente o enfermedades de trabajo, las empresas se obligan a otorgar a los familiares del fallecido una cantidad equivalente a 80 días de salario como pago de marcha.

Otras Prestaciones.

Los trabajadores reciben de la empresa casas habitacionales, cómodas, seguras e higiénicas.

-Las empresas deben establecer y sostener escuelas elementales en beneficio de los hijos de trabajadores, cuando se trate de centros rurales situados a más de 3 Kms. de las poblaciones, siempre y cuando el número de niños en edad esco

lar sea mayor de 20.

Despensas.

Becas para estudios técnicos industriales o prácticos.

Cuando el No. de trabajadores sea de 500, -
dará 1 beca.

Cuando el No. de trabajadores sea de 501---
1000, dará 2 becas.

Cuando el No. de trabajadores sea de 1001 -
en adelante, dará 3 becas.

Las becas son de \$ 1,000.00 mensuales.

--Seguro Social.

--Caja de ahorro con intervención del sindica
to.

--Pensiones para jubilaciones.

--Pensiones para vejez.

--Capacitación y adiestramiento.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

La segunda fuente consulta, fue el Reglamento Interior de Trabajo, mismo que nos proporcionó la Empresa. El Reglamento Interior de Trabajo se compone de 7 capítulos, pero en igual forma que con el Contrato-Ley, sólo presentamos el extracto de aquellos artículos que en cada capítulo consideramos de trascendencia para el análisis de los mismos en relación a la Investigación efectuada.

Este documento aunque existe dentro de Ayo-tla Textil, S.A., no es conocido por todo el personal, y a la vez no es aplicado íntegramente por aquellas personas que lo conocen; por lo que consideramos que aquellos artículos del "Reglamento Interior de Trabajo" que sí se cumplen en el desempeño de las funciones del trabajador es por costumbre; debido a esto se presenta a continuación esos artículos que aunque existen, no están en práctica y están repercutiendo en el entusiasmo y la disciplina que hay en dicha empresa.

A su debido tiempo se comentará en el capítulo de Análisis de los resultados acerca de esas disposiciones del Reglamento.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO
S.T.I.T.S.R.M.

CAPITULO PRIMERO

De la Jornada de Trabajo

Art. 11.- Salvo casos fortuitos o de fuerza mayor, queda estrictamente prohibido a los trabajadores, paralizar máquinas y/o labores antes de haber terminado el turno de trabajo correspondiente, dicha paralización sólo podrán realizarla los supervisores o encargados de turno o departamento bajo su estricta responsabilidad.

Art. 13.- La empresa podrá hacer uso de todos los medios legales que estime pertinentes, para evitar los robos dentro de la fábrica

CAPITULO SEGUNDO

De las obligaciones y prohibiciones de los Trabajadores

Art. 15.- Son obligaciones de los trabajadores:

- a) Presentarse a sus labores debidamente aseados y con su ropa de trabajo, que la empresa les proporcione anualmente y que no podrá ser usada fuera de sus horas de labor.
- b) Desempeñar todos los servicios habituales en el puesto o labores que desempeñen, en los términos del artículo 46 del Contrato-Ley para la industria textil del algodón y bajo la dirección de la Empresa o sus representantes, tales como los Jefes de Departamento o maestros, a

cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo.

- j) Guardar la consideración debida a los empresarios, o representantes de éstos y a sus compañeros.
- m) Tomar todas las precauciones para no exponerse ni exponer a otros a sufrir acciidentes de trabajo.

Art. 16.- Queda prohibido a los trabajado--
res:

- c) Leer, jugar o dedicarse a actividades - que distraigan su atención durante las - horas de trabajo.
- i) Reñir en el interior de la fábrica con - sus compañeros de trabajo, aún cuando no se altere la disciplina del lugar donde están prestando sus servicios.
- j) Fumar en el interior de la fábrica incluyendo los baños, o ejecutar cualquier - otro acto que ponga en peligro la seguridad de la misma o la vida de las perso--nas que en ella se encuentran.
- k) Distraerse en cosas ajenas al trabajo, - o bien distraer a sus compañeros.
- l) Hacer ventas, rifas, colectas o cobros, a menos que estos últimos sean de carácter sindical y autorizados por el sindicato contratante, con la aprobación de - la dirección.
- n) Desperdiciar culpable o negligentemente materias primas o producir trabajos de--fectuosos. Omitir requisitos en la la--bor que tengan asignada.

- o) Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso previo de la Administra---ción de la fábrica.
- v) Abandonar sus puestos de trabajo durante su jornada, excepto cuando tengan que -- atender necesidades fisiológicas o de su trabajo.

Estudio.

Los Arts. 75 y 78; no se cumplen las disposiciones de éstos.

Art. 26.- La empresa no concederá permiso - alguno a sus trabajadores, sin que antes el sindicato hubiere proporcionado el personal competente para ocupar el puesto que deje el solici---tante.

Art. 33.- De acuerdo con el Artículo 11 del Contrato-Ley, la empresa se obliga a admitir a - los trabajadores que el Sindicato Administrador proponga, en los términos de este contrato.

S A N C I O N E S

Art. 41.- Las sanciones por infracciones o violaciones de carácter general, serán las si---guientes:

- I - Se aplicará la sanción del inciso a) del Artículo 40 que es: a) Amonestación verbal o por escrito de acuerdo con la gravedad de - la falta. A:
 - 1.- Por llegar con retraso al trabajo más - de una vez en 30 días.
 - 2.- Por introducir al interior de la fábrica, revistas, cuentos, etc.

- 4.- Por no utilizar los implementos de seguridad.
- 5.- Por presentarse a sus labores sin la ropa de trabajo proporcionada por la empresa.

II - Se aplicará la sanción que se señala en el inciso b) del artículo 40 y dice: b) Suspensión en el trabajo sin goce de salario, de 4 a 9 días (artículo 423 LFT).

- 1.- A quienes reinciden en un término de treinta días, en cualquiera de las faltas señaladas en la fracción anterior.
- 2.- Por leer o jugar en horas de trabajo.
- 4.- Por fumar dentro de la fábrica, incluyendo los baños y sanitarios.
- 6.- Por faltar sin previo permiso o sin causa justificada a sus labores; las faltas por enfermedad no profesional, sólo podrán justificarse con la documentación autorizada por los médicos del IMSS.
- 11.- Por presentarse a trabajar con aliento alcohólico.
- 12.- Por tomar alimentos en el interior de la fábrica y durante la jornada de trabajo.

III - Se aplicará la sanción que se señala en el inciso c) del artículo 40 y dice: c) Suspensión en el trabajo sin goce de salario, de 4 a 8 días (Art. 423 LFT).

- 1.- A quienes reincidan en un término de 30

días, en cualquiera de las faltas a que se refiere la fracción anterior.

- 2.- Por celebrar juntas o asambleas en el interior de la fábrica, sin autorización de la administración y del Sindicato.
- 3.- Por encontrársele fuera de su lugar de trabajo sin el consentimiento del maestro.
- 5.- Por no avisar inmediatamente al personal técnico o a quien corresponda, de los deterioros o deterioros que sufran las máquinas, mecanismos o herramientas, para su reparación, en perjuicio de la calidad del artículo producido.

IV - Se le aplicará la sanción que se señala en el inciso d) del Artículo 40 y menciona: d) Rescisión del Contrato de Trabajo:

- 1.- A quienes reincidan en término de treinta días, en cualquiera de las faltas a que se refiere la fracción anterior.
- 2.- Por parar sus máquinas, sin causa justificada durante las horas de trabajo antes de terminar el turno.
- 3.- Por suspender sus labores sin causa justificada, aunque permanezcan en su puesto.
- 4.- Por negarse a pasar a otra máquina o máquinas a realizar el trabajo que se le indique, de su especialidad o semejante, en el caso de no haber trabajo suficiente, de acuerdo con la Regla 7a. del Con

trato y en lo general, por desobedecer sin causa justificada las órdenes de -- trabajo que reciban.

- 8.- Por presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- 9.- Por introducir a la fábrica bebidas embriagantes o drogas, o ingerir o hacer uso de ellas en horas de trabajo.
- 11.- Por incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez en perjuicio de sus compañeros o de la empresa. Como por - ejemplo: Checar tarjetas de tiempo, - distinta a la suya; cobrar o pretender cobrar por trabajos no realizados; uso indebido de documentos de la empresa; - divulgación de secretos técnicos, etc.

REGISTRO DEL ARCHIVO DE AYOTLA TEXTIL

Se recurrió a esta fuente, para consultar - lo referente al número de personas que trabajan en Ayotla Textil, S.A. De la información recabada se presenta lo siguiente:

La planta está compuesta por 5 unidades, - afiliadas a dos secciones sindicales, que son la Secc. 11 y la Secc. 38.

La Sección 11 cuenta con	1,819	trabajadores
La Sección 38 cuenta con	238	trabajadores
Suplentes para ambas Sec		
ciones	<u>237</u>	suplentes
	2,294	trabajadores de la Planta Opera tiva.

Consideramos importante detallar de cada - sección sindical, la localización de sus afiliados conforme a sus actividades en cada Departamento. Mismos que a continuación se describen.

La Sección 11 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil está compuesta por 5 unidades.

Dentro de la Unidad 1 tenemos los siguientes departamentos:

- a) Preparación de Hilados.
- b) Hilados.
- c) Preparación de Tejidos.
- d) Tejidos.
- e) Taller Mecánico.
- f) Taller Eléctrico.

En la Unidad 2 tenemos:

- a) Preparación de Hilados.
- b) Hilados.
- c) Preparación de Tejidos.
- d) Tejidos.
- e) Taller Mecánico.
- f) Taller Eléctrico.

En la Unidad 3 existen:

- a) Preparación de Hilados.
- b) Tejidos.

En la Unidad 4 tenemos:

- a) Preparación de Hilados.
- b) Hilados.
- c) Preparación de Tejidos.
- d) Tejidos.
- e) Taller Eléctrico.

En la Unidad 5 tenemos:

- a) Blanqueo.
- b) Aprestos.
- c) Tintorería.
- d) Taller Mecánico.
- e) Taller Eléctrico.

Después de estos departamentos, sigue otro independiente de los anteriores:

a) Control de Calidad.

1. Revisado P.A.

Otras instalaciones dentro de la Planta:

1. Calderas.
2. Almacén de Confección.
3. Turbogenerador.
4. Almacenes.
5. Transporte.
6. Estibadores.
7. Taller Grimell.
8. Taller de pinturas.
9. Bombas de Aguas Negras.
10. Comedor.
11. Bodega de Exportación.
12. Campos Deportivos.
13. Labores Generales.

Dentro del Departamento de Preparación de Hilados de la Unidad 1, existen las siguientes categorías o puestos:

- a) Batienteros.
- b) 6 Carderos.
- c) 9 Cepilladores.
- d) 5 Estiradores.
- e) 2 Reunidores.
- f) 2 Peinadores.
- g) 5 Reunidores Estiradores.
- h) 18 Veloceros.
- i) 9 Ayudantes Veloceros.
- j) 6 Acarreadores.
- k) 3 Diableros.
- l) 3 Empacadores.
- m) 3 Aceitadores.
- n) 3 Ayudantes de Cardas.
- ñ) 6 Limpiadores de Cardas.
- o) 6 Barrenderos.
- p) 3 Ayudantes Estiradores.

92 Trabajadores.

1er. Turno	32
2o. Turno	32
3er. Turno	<u>28</u>

SUBTOTAL 92

Suplentes 18 (para los 3 turnos)

T O T A L 110 Trabajadores por una semana.

En el Departamento de Preparación de Tejidos Unidad 1:

- a) Coneros Abbott
- b) 9 Ayudantes de Conero
- c) 12 Coneros Schlafhorst
- d) 5 Coneros Universal
- e) 6 Conilleros
- f) 8 Urdidores
- g) 8 Ayudantes de Urdidor
- h) 9 Engomadores
- i) 9 Ayudantes Engomador
- j) 3 Apresteros
- k) 6 Llenadores de Conos
- l) 7 Sopleteadores de Máquinas
- m) 3 Barrenderos
- n) 6 Limpiadores de Conillos
- ñ) 6 Acarreadores de Conillos

1er. Turno	37
2o. Turno	36
3er. Turno	<u>33</u>

SUBTOTAL	106
Suplentes	<u>15</u>

T O T A L 120 Trabajadores por semana.

En el Departamento de Tejido Unidad 1:

- a) 9 Anudadores
- b) 102 Tejedores
- c) Repasadores
- d) 57 Bateristas
- e) 21 Machuconeros
- f) 3 Aceitadores
- g) 3 Engrasadores
- h) 5 Cortadores de Rollos
- i) 3 Acarreadores de Julios
- j) 24 Limpiadores de Telares
- k) 9 Barrenderos
- l) 6 Limpiadores de Sist. Bonshon
- m) 2 Limpiadores de Lámparas
- n) 3 Comuneros

1er. Turno	86
2o. Turno	83
3er. Turno	<u>84</u>

SUBTOTAL	253
Suplentes	<u>29</u>

T O T A L 282 Trabajadores por semana.

En el Departamento de Preparación de Hilados
Unidad 2:

- a) 18 Trocileros
- b) 12 Mudadores
- c) 3 Aceitadores
- d) 9 Limp. de Tróviles
- e) 3 Barrenderos
- f) 3 Comuneros
- g) 1 Rodillero
- h) 1 Sopleteador de techos

1er. Turno	16
2o. Turno	17
3er. Turno	<u>17</u>
SUBTOTAL	50
Suplentes	<u>11</u>
T O T A L	61 Trabajadores por semana.

En el Departamento de Preparación de Tejido
Unidad 2:

- a) 22 Coneros
- b) 4 Queseros
- c) 3 Dobladores
- d) 4 Torzaleros
- e) 3 Mudadores
- f) 3 Urdidores Julios
- g) 3 Ayudantes Urdidor
- h) 3 Urdidores de Fajas
- i) 3 Ayudantes Urdidor
- j) 3 Engomadores
- k) 3 Ayudantes Engomador
- l) 2 Oficiales de Tintorería
- m) 2 Preparadores
- n) 2 Ayudantes de Preparador
- ñ) 3 Llenadores de Conoas
- o) 3 Acarreadores de Materiales
- p) 3 Barrenderos
- q) 1 Aceitador
- r) 3 Llenadores Acarreador

1er. Turno	27
2o. Turno	25
3er. Turno	<u>21</u>

SUBTOTAL	73
Suplentes	<u>14</u>

T O T A L 87 Trabajadores por semana.

En el Departamento de Tejidos Unidad 2:

- a) 6 Conilleros
- b) 5 Anudadores
- c) 42 Tejedores
- d) 3 Limp. de Conillos
- e) 2 Repasadores
- f) 2 Ayudantes de Repasador
- g) 15 Bateristas
- h) 6 Machuconeros
- i) 6 Limp. de Telares
- j) 5 Aceitadores
- k) 3 Barrenderos
- l) 2 Cortadores de Rollos
- m) 3 Comuneros

100

1er. Turno	37
2o. Turno	34
3er. Turno	<u>29</u>
SUBTOTAL	100
Suplentes	<u>17</u>

T O T A L 117 Trabajadores en una sema
na.

En la Unidad 3, Preparación de Hilados y Tejidos:

- a) 2 Batienteros
 - b) 3 Carderos
 - c) 3 Desborradores
 - d) 2 Estiradores
 - e) 3 Veloceros
 - f) 3 Mud. Veloceros
 - g) 3 Aceitadores Barrenderos
 - h) 10 Coneros
- 29

1er. Turno	11	
2o. Turno	11	
3er. Turno	<u>7</u>	
SUBTOTAL	29	
Suplentes	<u>5</u>	
T O T A L	34	Trabajadores por semana.

En el Departamento de Preparación de Hilados
Unidad 4:

- a) 3 Batienteros
- b) 6 Carderos
- c) 9 Cepilladores
- d) 5 Estiradores 1a.
- e) 5 Estiradores 2a.
- f) 14 Veloceros
- g) 9 Aydtes. Velocero
- h) 6 Acarreadores Material
- i) 3 Empacadores
- j) 3 Aceitadores
- k) 3 Aydtes. Cardas
- l) 6 Limpiadores Cardas
- m) 3 Barrenderos
- n) 5 Sydtes. Estirador
- ñ) 3 Barrenderos

83

1er. Turno	29	
2o. Turno	29	
3er. Turno	<u>25</u>	
SUBTOTAL	83	
Suplentes	<u>15</u>	
T O T A L	98	Trabajadores por semana.

En el Departamento de Hilados, Unidad :

- a) 42 Trocileros
- b) 18 Mudadores Tróviles
- c) 3 Aceitadores
- d) 15 Limpiadores Tróviles
- e) 3 Acarreadores de desperdicio
- f) 6 Barrenderos
- g) 3 Limpiadores frenos
- h) 3 Limpiadores Sist. Humadificación
- i) 1 Limpiador Techos

94

1er. Turno	31	
2o. Turno	31	
3er. Turno	<u>32</u>	
SUBTOTAL	94	
Suplentes	<u>13</u>	
T O T A L	107	Trabajadores por semana.

En el Departamento de Preparación de Tejidos, Unidad 4:

- a) 18 Queseros
- b) 12 Conilleros
- c) 3 Urdidores
- d) 3 Aydtes. Urdidor
- e) 6 Llenadores de Conoas
- f) 3 Acarreadores Bases
- g) 3 Aceitadores
- h) 1 Renovador Bases
- i) 3 Barrenderos
- j) 9 Limpiadores de Conillos
- k) 1 Limpiador Máquinas
- l) 1 Conero Universal

63

1er. Turno	21	
2o. Turno	21	
3er. Turno	<u>21</u>	
SUBTOTAL	63	
Suplentes	<u>12</u>	
T O T A L	75	Trabajadores por semana.

En el Departamento de Tejidos, Unidad 4:

- a) 9 Andadores
- b) 87 Tejedores
- c) 6 Repasadores
- d) 6 Sydtes. de Repasadores
- e) 12 Bateristas
- f) 15 Machuconeros
- g) 24 Limp. de Telares
- h) 3 Aceitadores
- i) 3 Engrasadores
- j) 3 Engrasadores de Volantes
- k) 4 Cortadores de Rollos
- l) 3 Acarreadores de Julios
- m) 3 Limp. Sist. Bانشون
- n) 2 Limp. de Lámparas
- ñ) 12 Acarreadores de Material
- o) 9 Barrenderos
- p) 3 Comuneros

204

1er. Turno	70
2o. Turno	67
3er. Turno	<u>67</u>

SUBTOTAL	204
Suplentes	<u>37</u>

T O T A L 241 Trabajadores por semana.

En la Unidad 5; en el Departamento de Blanqueo:

a)	2	Oficiales	Tundidora	1
b)	2	Ayudantes		
c)	2	Oficiales	Tundidora	2
d)	2	Ayudantes		
e)	2	Oficiales	de Chamuscadora	
f)	2	Ayudantes		
g)	2	Oficiales	Benteler	
h)	2	Ayudantes		
i)	6	Oficiales	Caja "J"	
j)	6	Ayudantes		
k)	3	Recibidores		
l)	3	Oficiales	Mergerizado	
m)	3	Ayudantes	1a.	
n)	3	Recibidores		
ñ)	3	Oficiales	Preparador de Lejías	
o)	3	Oficiales	Evaporador Sosa	
p)	3	Oficiales	Secador Tamboras	
q)	6	Ayudantes		
r)	3	Operadores	Patín	
s)	3	Costureros		
t)	3	Comuneros		
u)	3	Barrenderos		

69

1er. Turno	25	
2o. Turno	25	
3er. Turno	<u>19</u>	
SUBTOTAL	69	
Suplentes	<u>12</u>	
T O T A L	81	Trabajadores por semana.

En el Departamento de Apresto, Unidad 5:

- a) 3 Oficiales Rama Krants
- b) 1 Aprestero
- c) 3 Ayudantes
- d) 3 Oficiales de Rama Monfourts
- e) 3 Apresteros
- f) 3 Ayudantes 1a.
- g) 2 Oficiales Doble Ancho
- h) 2 Apresteros
- i) 2 Ayudantes
- j) 3 Oficiales Tórculo 1
- k) 2 Oficiales Tórculo 2
- l) 2 Oficiales Polimerizadora
- m) 2 Ayudantes
- n) 3 Oficiales Sanforizado
- ñ) 3 Ayudantes
- o) 3 Operadores Patín
- p) 3 Costureros
- q) 1 Barrendero
- r) 1 Ayudante Laboratorio

45

1er. Turno	18
2o. Turno	16
3er. Turno	<u>11</u>
SUBTOTAL	45
Suplentes	<u>6</u>

T O T A L 51 Trabajadores por semana.

En el Departamento de Tintorería, Unidad 5:

a)	3 Of. Hot./Flue Pod Eastean
b)	6 Aydtes. 1a.
c)	3 Ayudantes
d)	3 Of. Hot/Flue Stand Fast
e)	6 Ayudantes 1a.
f)	3 Ayudantes
g)	2 Oficiales Jeggors
h)	2 Ayudantes
i)	6 Of. Cocina Colores
j)	<u>3 Barrenderos</u>

37

1er. Turno	13
2o. Turno	13
3er. Turno	<u>11</u>
SUBTOTAL	37
Suplentes	<u>6</u>
T O T A L	43 Trabajadores por semana.

En el Departamento de Revisado P.A., Unidad 5:

a)	5 Dobladores
b)	5 Cortadores
c)	5 Emparejadores
d)	5 Empapeladores
e)	1 Oficial Patín
f)	9 Estibadores
g)	1 Oficial Prensa
h)	1 Costurero
i)	1 Manador
j)	1 Oficial Enrolladora Chica
k)	2 Ayudantes
l)	2 Oficiales Doble ancho
m)	4 Ayudantes
n)	1 Barrendero
ñ)	1 Preparador de Fordos

1er. Turno	44	
2o. Turno	--	
3er. Turno	--	
		<hr/>
SUBTOTAL	44	
Suplentes	5	
		<hr/>
T O T A L	49	Trabajadores por semana.

En el Taller Mecánico, Unidad 1:

- a) 5 Torneros 1a.
- b) 3 Torneros 2a.
- c) 1 Fresador
- d) 1 Cepillista
- e) 2 Soldadores 1a.
- f) 1 Soldador 2a.
- g) 1 Carpintero 1a.
- h) 3 Carpinteros 2a.
- i) 4 Ayudantes Carpintería
- j) 4 Mecánicos 1a.
- k) 2 Mecánicos 2a.
- l) 13 Ayudantes Mecánicos
- m) 2 Bañeros
- n) 1 Mecánico 2a.
- ñ) 2 Ayudantes de Mecánicos

1er. Turno	31	
2o. Turno	12	
3er. Turno	2	
		<hr/>
SUBTOTAL	45	
Suplentes	6	
		<hr/>
T O T A L	51	Trabajadores por semana.

En el Taller Mecánico, Unidad 2:

- a) 2 Mecánicos 1a.
- b) 2 Mecánicos 2a.
- c) 1 Soldador
- d) 7 Ayudantes Mecánico
- e) 2 Carpinteros 1a.
- f) 3 Ayudantes

1er. Turno	15
2o. Turno	2
3er. Turno	<u>--</u>
SUBTOTAL	17
Suplentes	<u>1</u>

T O T A L 18 Trabajadores por semana.

En el Taller Mecánico P.A., Unidad 5:

- a) 5 Mecánicos 1a.
- b) 4 Mecánicos 2a.
- c) 6 Ayudantes Mecánico
- d) 2 Engrasadores

1er. Turno	9
2o. Turno	5
3er. Turno	<u>3</u>
T O T A L	17

En el Taller Mecánico, Unidad 1:

- a) 3 Oficiales 1a.
- b) 3 Ayudantes
- c) 1 Oficial Embobinador
- d) 1 Ayudante
- e) 1 Bombero
- f) 1 Oficial 1a.
- g) 1 Ayudante

1er. Turno	5
2o. Turno	2
3er. Turno	2
Mixto	<u>2</u>
T O T A L	11

En el Taller Eléctrico, Unidad 2:

- a) 6 Oficiales 1a.
- b) 1 Oficial 2a.
- c) 8 Ayudantes

1er. Turno	6
2o. Turno	1
3er. Turno	<u>8</u>
T O T A L	15

En el Taller Eléctrico Unidad 4:

- a) 3 Oficiales 1a.
- b) 3 Ayudantes
- c) 2 Oficiales Humedificación
- d) 2 Ayudantes
- e) 1 Mecánico 1a.
- f) 1 Ayudante

1er. Turno	6
2do. Turno	4
3er. Turno	2
Suplentes	<u>2</u>
T O T A L	14

En el Taller Eléctrico Unidad 5:

- a) 6 Oficiales 1a.
- b) 6 Ayudantes

1er. Turno	2
2do. Turno	2
3er. Turno	2
Mixto	<u>6</u>
T O T A L	12

En las Calderas Unidad 5:

- a) 4 Operadores
- b) 6 Fogoneros
- c) 3 Fogoneros Postureros
- d) 3 Ayudantes

1er. Turno	5
2do. Turno	5
3er. Turno	<u>5</u>
T O T A L	15

En el Departamento del Turbogenerador, Unidad 5:

a)	3 Operadores	
b)	4 Ayudantes	
	1er. Turno	3
	2do. Turno	2
	3er. Turno	<u>2</u>
	T O T A L	7

En el Almacén de Confección, Unidad 5:

a)	2 Ayudantes	
	Turno Mixto	2

En los Almacenes Unidad 5:

a)	1 Ayudante de Almacén	
b)	1 Ayudante de Almacén	
c)	2 Ayudantes de Almacén	
	1er. Turno	4

En los Transportes Unidad 5:

a)	4 Choferes U-2	
b)	9 Choferes U-1	
c)	2 Choferes P.A.	
	1er. Turno	15

En los Estibadores Unidad 5:

- a) 8 Estibadores U-1 y U-4
 b) 9 Estibadores Crudo

1er. Turno	9
2do. Turno	2
3er. Turno	<u>6</u>
T O T A L	17

En los Talleres Grinnell Unidad 5:

- a) 2 Mecánicos
 b) 6 Ayudantes Mecánico
 c) 2 Extinguidores

1er. Turno	9
2do. Turno	<u>1</u>
T O T A L	10

En el Taller de Pintura Unidad 5:

- a) 4 Ayudantes de Pintor
 1er. Turno 4

En el Departamento de Bombas Agua Negras, -
Unidad 5:

- a) 6 Operadores
 b) 5 Ayudantes

1er. Turno	3
2do. Turno	4
3er. Turno	<u>4</u>
T O T A L	11

En el Comedor:

- a) 24 Comedor
- 2 Suplentes

Turno Mixto 26

En la Bodega Exportación:

- a) 1 Operador Monta Carga
- b) 3 Estibadores
- c) 8 Ayudantes

1er. Turno 12

En los Campos Deportivos:

- a) 3 Peones Campos Deportivos

Turno Mixto 3

Labores Generales:

- a) 38 Patios
- b) 9 Albañilería

Turno Mixto 47

En la Sección 38 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil que pertenece a los Mecánicos (buen funcionamiento de la máquina) y están en los siguientes Departamentos:

- a) Preparación de Hilados U-1
- b) Preparación de Tejidos U-1 y U-4
- c) Tejidos U-1
- d) Preparación de Hilados U-2
- e) Hilados U-2
- f) Preparación de Tejidos U-2
- g) Tejidos U-2
- h) Tejidos U-3
- i) Preparación de Hilados U-4
- j) Tejidos U-4
- k) Almacenes y Refacciones U-5
- l) Refacciones Almacenes U-2
- m) Almacén Refacciones U-5
- n) Revisado crudo
- ñ) Revisado U-2
- o) Taller de Pintura
- p) Albañilería Conservación de Edificio

En el Departamento de Preparación de Hilados Unidad 1:

- a) 9 Rectificadores
- b) 3 Cabos Cardas
- c) 3 Ayudantes Cabo
- d) 3 Cabos Peinadores
- e) 3 Cabos Veloces
- f) 6 Cabos Tróciles

1er. Turno	7
2do. Turno	6
3er. Turno	5
Mixto	<u>9</u>
T O T A L	27

En el Departamento de Preparación de Tejidos, Unidad 1 y Unidad 4:

- a) 3 Cabos Coneras
- b) 3 C. Engomado Urdido
- c) 2 Cabos Conilleros
- d) 2 Cabos Queseros

1er. Turno	4
2do. Turno	4
3er. Turno	<u>2</u>
T O T A L	10

En el Departamento de Tejido Unidad 1:

- a) 27 Correiteros
- b) 6 Aydtes. Correitero
- c) 4 Cuadrillas
- d) 1 Mecánico Uster
- e) 1 Control de Calidad
- f) 1 Tijerero

1er. Turno	18
2do. Turno	11
3er. Turno	<u>11</u>
T O T A L	40

En el Departamento de Preparación de Hilados Unidad 2:

- a) 3 Cabos Cardas
- b) 1 Cabo Peinador

1er. Turno	2
2do. Turno	1
3er. Turno	<u>1</u>
T O T A L	4

En el Departamento de Hilados Unidad 2:

- a) 3 Cabos Tróviles
- b) 3 Armador

1er. Turno	4
2do. Turno	1
3er. Turno	<u>1</u>
T O T A L	6

En el Departamento de Preparación de Tejidos Unidad :

- a) 2 Cabos Coneras

1er. Turno	1
2do. Turno	<u>1</u>
T O T A L	2

En el Departamento de Tejidos Unidad 2:

- a) 1 Cabo Conillero
- b) 14 Correiteros
- c) 16 Aydtes. Correiteros

1er. Turno	12
2do. Turno	19
3er. Turno	<u>9</u>
T O T A L	31

En la Unidad 3:

- a) 3 Cabos Cardas
- b) 1 Aydte. Cabo

1er. Turno	2
2do. Turno	1
3er. Turno	<u>1</u>
T O T A L	4

En el Departamento de Preparación de Hilados Unidad 4:

- a) 3 Cabos Cardas
- b) 3 Aydtes. Cabo
- c) 3 Cabos Veloces
- d) 6 Cabos Tréciles
- e) 7 Rectificador

1er. Turno	5
2do. Turno	5
3er. Turno	5
Mixto	<u>7</u>
T O T A L	22

En el Departamento de Tejidos Unidad 4:

- a) 30 Correiteros
- b) 9 Aydtes. Correiteros
- c) 3 Cuadrillas
- d) 1 Mecánico Uster
- e) 1 Refacciones
- f) 1 Tijerero

1er. Turno	19
2do. Turno	13
3er. Turno	<u>13</u>
T O T A L	45

En el Departamento de Almacén Refacciones,
Unidades 1 y 4:

- a) 4 Almacenistas

1er. Turno	1
2do. Turno	1
3er. Turno	1
Mixto	<u>1</u>
T O T A L	4

En el Departamento de Refacciones Almacén -
Unidad 2:

- a) 3 Almacenistas

1er. Turno	1
2do. Turno	1
3er. Turno	<u>1</u>
T O T A L	3

En el Departamento de Refacciones Unidad 3:

a) 3 Almacenistas

1er. Turno	1
2do. Turno	1
3er. Turno	<u>1</u>
T O T A L	3

En el Departamento de Revisado Crudo:

a) 24 Revisadores

b) 2 Medidor

c) 4 Ayudantes

1er. Turno	15
2do. Turno	8
3er. Turno	<u>7</u>
T O T A L	30

En el Departamento de Revisado Unidad 2:

a) 4 Revisado

1er. Turno	2
2do. Turno	<u>2</u>
T O T A L	4

En el Departamento de Taller de Pintura:

a) 1 Oficial Pintor

1er. Turno	1
------------	---

En el Departamento de Albañilería y Conservación de Edificios:

- a) 1 Albañilería
- b) 1 Conservación de Edificio

1er. Turno 2

Una vez planteado la estructura de la planta operativa, procederemos a detallar que cada una de las Unidades mencionadas, están supervisadas por el personal de confianza (empleados, Superintendentes, Control de Producción de Unidad y Jefe de Turno).

Existen cinco directores para las mismas -- unidades y que se encuentran distribuidas en el punto de entrevistas.

El Jefe de Turno también llamado Supervisor, está en cada unidad del proceso y en cada turno. A diferencia del Director que es uno para todos los turnos.

Las funciones de este personal, son las siguientes:

- Superintendente de Control de Producción: - Se encuentra bajo las órdenes de la Dirección de Producción.

Sus conocimientos técnicos de los diferentes procesos, manejo de personal, aplicación de cargas de trabajo y análisis de tejido.

Sus funciones:

1.- Programación, supervisión y dirección de los diferentes procesos, de acuerdo con el programa de trabajo.

2.- Desarrollo de nuevas fabricaciones y procesos para la aplicación a los programas de fabricación.

3.- Coordinación del personal tanto de confianza como sindicalizado.

- Director de Unidad:

1.- El Director tiene que estar pendiente de la producción, de los cambios de fabricación que le mande el departamento de producción y se realicen en el menor tiempo posible.

2.- Inspeccionar que las refacciones que se adquieran sean las adecuadas a la maquinaria a su cargo.

3.- Estar pendiente de que los empleados y obreros tengan su material necesario para trabajar.

4.- Checar que el mantenimiento de las máquinas se lleve a cabo.

5.- Recibir información o contestación de las órdenes que se dejen de un turno a otro, rectificar órdenes que se han dado por parte de la Dirección y supervisa el trabajo.

6.- División de reportes de turno a turno de las cuales se saca el reporte general, el cual se manda al departamento de personal.

7.- Elabora planos de distribución de máquinas, cargas de trabajo.

8.- Se coordina con los Jefes de Turno, de los diferentes departamentos para que tengan el personal completo y ponerse de acuerdo sobre los cambios de los procesos a seguir.

9.- Resuelve problemas que existan dentro de los departamentos.

- Jefe de Turno: Se encuentra bajo las órdenes del Superintendente del Departamento de Producción y del Director.

Conocimientos:

Proceso del departamento, funcionamiento mecánico de las máquinas y funciones del personal a su cargo.

- 1.- Recibe el Turno del Jefe saliente.
- 2.- Coloca al personal suplente.
- 3.- Ordena a los cabos los cambios a efectuar u otros trabajos.
- 4.- Pasa lista de asistencia, da vales para almacén y órdenes de trabajo al taller mecánico, hace lista de faltistas para seguro social.
- 5.- Vigila los diversos departamentos, controlando el proceso.
- 6.- Hace lista de raya a fin de semana.
- 7.- Hace reportes de fin de turno, informando al turno entrante de los trabajos por hacer, y trabajos hechos en el turno.
- 8.- Toma lecturas de marcadores del turno anterior.
- 9.- Se informa de los trabajos que hay pendientes por medio de los reportes.

MEDIDAS DE CONTROL PARA REDUCIR EL AUSENTISMO

La cuarta fuente interna que consultamos, - es la relacionada a las medidas que observa la - Empresa de Ayotla Textil, S.A., en relación al - Ausentismo. Nos proporcionaron una relación de las sanciones que aplica a los trabajadores cuando faltan a sus labores ordinarias, éstas están tomadas y fundamentadas tanto en el Contrato-Ley como en la Ley Federal del Trabajo, en vigor.

1.- Por llegar tarde, más de una vez en 30 días al trabajo, el obrero recibirá una amonestación verbal.

2.- Por faltar sin permiso previo, o causa injustificada a sus labores, el trabajador recibirá una suspensión sin goce de salario de uno o tres días.

3.- Por reincidir el trabajador, en la misma falta, dentro de un período de 30 días, se le suspenderá en el trabajo sin goce de salario, de 4 a 6 días (Art. 423 L.F.T.).

4.- En caso de volver a cometer la misma -- falta, dentro del término de 30 días, se le rescindirá el contrato de trabajo al infractor.

Algunas otras medidas tomadas por los directores de producción, en las diversas Unidades - son:

1.- Negarles cualquier tipo de permiso durante 30 días de trabajo.

2.- Tratar de convencer a los obreros de su importancia en la producción de la empresa.

3.- Cambiando de turno al trabajador.

- 4.- Aplicándoseles sanciones económicas.
- 5.- Tratando mejor al trabajador.
- 6.- Reportándolo constantemente.
- 7.- Impartiendo cursos de Relaciones Humanas.
- 8.- Utilizando el Sistema de Premiaciones - (económicas, materiales, etc.)
- 9.- Reeducándolo sobre el sistema de trabajo.
- 10.- Orientándolo a través de circulares.
- 11.- Establecer una comunicación más efectiva y eficaz.

NOTA: Hacemos la aclaración, que estas medidas fueron recabadas de entrevistas que se hicieron acerca de este tema a los Directores de las Unidades de Producción y las transcribimos sin alteración alguna.

Los resultados obtenidos con la aplicación de estas medidas, según opinión de las mismas personas.

Algunos nos hacían notar que la acción determinante del Sindicato, muchas veces les impedía la aplicación de dichas medidas y que por tal motivo, los resultados siempre han sido negativos.

Algunos otros mencionaban, la irresponsabilidad del obrero, barrera principal, para el buen efecto de las medidas.

Las normas establecidas para controlar o reducir el ausentismo en Ayotla Textil, han sido a todas luces nulas.

- CONTROL DE CALIDAD Y LABORATORIOS
- INGENIERIA DE PROYECTOS
- DIRECCION PLANTA DE ACABADOS

Estando éstos colocados a un mismo nivel jerárquico del "ADMINISTRADOR DE PERSONAL", parten varias líneas verticales situadas todas éstas a un mismo nivel con las denominaciones respectivas como:

- SEGURO SOCIAL
- DEPORTES
- CAJA
- NOMINAS
- VIGILANCIA
- TRANSPORTES

Dependiendo de "ADMINISTRACION DE COSTOS Y PRODUCCION", encontramos las siguientes funciones situadas al mismo nivel que las subdivisiones, que parten del "ADMINISTRADOR DE PERSONAL", las denominaciones son:

- ALMACEN DE REFACCIONES UNIDAD 1 Y UNIDAD 4
- CONTROL DE COSTOS Y ALMACENES
- AYUDANTE DE COSTOS
- ALMACEN REFACCIONES UNIDAD 2
- ALMACEN NUMERO 6
- ALMACEN DE PRODUCTOS QUIMICOS PARA ACABADOS

El siguiente nivel está constituido por:

- 1.- Encargada del comedor.
- 2.- Auxiliar del Administrador de Personal.

Estos dos dependiendo directamente del Administrador de Personal.

- El preparador físico se encuentra relacionada directamente de Deportes.

- Nóminas con relación directa descendente - con maquinista.

- Transporte y su subordinado que corresponden a Taller Automotriz.

- Control costos almacenes con relación de su subordinación un auxiliar.

- Ayudante de costos relacionados directamente de manera descendente con un auxiliar de costos.

- De administración de costos y producción, - dependen calculistas Prod. y Epic. Hilados y Tejidos.

- De control de calidad y laboratorio dependen, ayudante Regularimetría, Ayudante hilos, -- Ayudante Fibras y Recepción de algodón.

En nuestro próximo nivel encontramos:

- Dependiendo directamente del Administrador de Personal, a Telefonista.

- Dependiendo del Seguro Social, a los Auxiliares.

- Dependiendo del Departamento de Nóminas a los Auxiliares.

- Dependiendo del Departamento de Nóminas, a los Auxiliares.

- Dependiendo del Taller Automotriz, a los Au

xiliares.

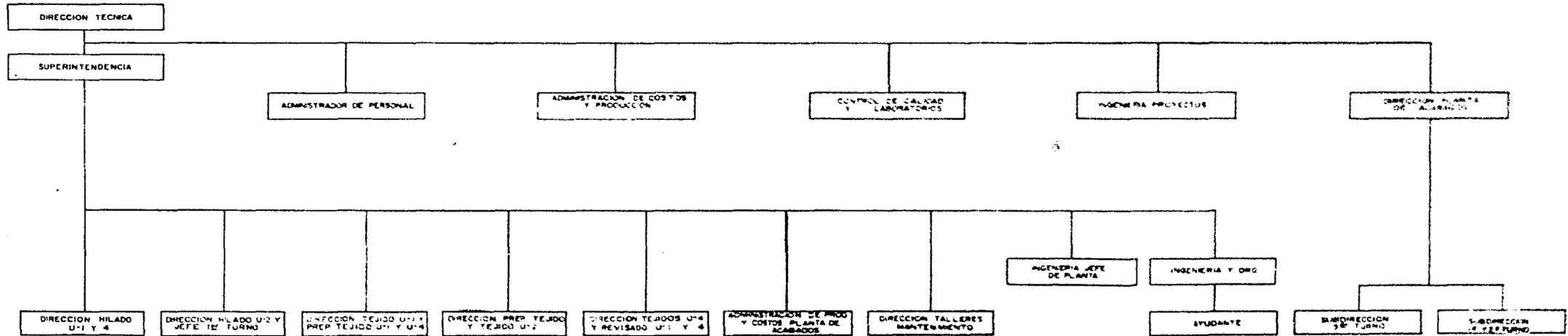
- Dependiendo de Almacén y Refacciones (Unidad 1 y Unidad 4), tenemos al almacenista y al auxiliar.

- Dependiendo de Auxiliar Costos y Almacenes, encontramos al Tomador de Lecturas y Perf.

- Dependiendo de Almacén Refacciones Unidad 2, están almacenista y Auxiliar de Almacén.

- Dependiendo del Almacén No. 6, está tan solo un auxiliar.

AYOTLA TEXTIL S.A. PLANTA



ORGANIGRAMA DE AYOTLA TEXTIL, S.A.

La manera en que se encuentran distribuidas las diversas unidades y funciones en el organigrama, conjugan las relaciones existentes entre ambas y dan como resultado, la estructura administrativa de Ayotla Textil.

Este organigrama, lo podríamos clasificar como un organigrama especial-mixto, ya que su distribución es poco usual, pues combina el formato vertical para algunos niveles y el horizontal para otros, siendo estas líneas aplicadas de manera muy particular por el elaborador del organigrama. Esto es, claro, debido a que nosotros interpretamos a las líneas horizontales que parten de la línea de autoridad del Jefe, hacia a un lado del rectángulo, como una relación de asesoría, siendo esto tomado por ellos tan solo como una relación de subordinación. Y así como es te caso, podríamos citar algunos otros, lo cual hace que la comprensión del organigrama no sea muy clara, porque ellos elaboraron el organigrama según su conveniencia de utilidad.

A continuación, explicamos la manera en que se encuentra constituido y su distribución.

La autoridad máxima representada en la parte superior del lado izquierdo, es la DIRECCION TECNICA, de éste depende directamente la "SUPERINTENDENCIA" y en la parte media de la vertical que une a las dos anteriores, parte una línea horizontal de la cual se divide en:

- ADMINISTRACION DE PERSONAL
- ADMINISTRACION COSTOS Y PRODUCCION
- Dependiendo del Almacén de Productos Químicos para acabados, encontramos al almacenista.

- En el siguiente nivel encontramos:

- Dependiendo de la encargada de comedor, a sirvientes y mozos.

- Dependiendo de la Telefonista, se encuentra el Encargado de aseo de Oficina.

- Dependiendo de Deportes, está Conservación de Campos.

- Dependiendo de Vigilancia, están directamente los Policías.

- Dependiendo de Auxiliares de Taller Automotriz, se encuentran Choferes.

- Dependiendo de Almacenista Unidad 1 y Unidad 4, están Despachador y Despachador Tejidos - Unidad 1 y Unidad 4.

- Dependiendo de Almacenista Refacciones Unidad 2, se encuentra el Despachador.

- Dependiendo del Auxiliar del Almacén número 6, encontramos al Despachador.

Siguiendo con la línea vertical que parte directamente de la Superintendencia hacia abajo, encontramos que se une con línea horizontal de la que parten directamente:

- Ingeniería, Jefe de Planta.

- Ingeniería y Organización.

Situados ambos en un mismo nivel.

En nuestro siguiente nivel encontramos, dependientes todos de la línea horizontal, que los une directamente con Superintendencia a:

- Dirección Hilados Unidad 1 y Unidad 4.
- Dirección Hilados Unidad 2 y Unidad 1er. - Turno.
- Dirección Tejidos Unidad 1 y Preparación Tejidos Unidad 1 y Unidad 4.
- Dirección Preparación Tejidos y Tejidos Unidad 2.
- Tejidos Unidad 4 y Revisado Unidad 1 y Unidad 4.
- Administración de Producción y Costos Planta de Acabados.
- Administración de Producción y Costos Planta de Acabados.
- Dirección Talleres y Mantenimiento.

En el siguiente nivel encontramos:

- Dependiendo de Ingeniería y Organización, - está Ayudante.
- Dependiendo de la Dirección Planta de Acabado, encontramos Sub-Dirección tercer turno y Sub Dirección 1o. y 2o. turno.

En el siguiente nivel encontramos:

- Dependiendo de Preparación de Tejidos y Tejidos Unidad 2, al Subdirector de Preparación de Tejidos Unidad 2.
- Dependiendo de las Subdirecciones del primero, segundo y tercer turno, encontramos al Jefe del Departamento de Aprestos, Jefe del Departamento de Blanqueo y Tintorería además del Jefe del Departamento de Revisado y Empaque.

En el siguiente nivel encontramos:

- Dependiendo de la Dirección de Hilados Unidad 1 y Unidad 4, están los Jefes de Turno Unidad 1 y Unidad 4.

- Dependiendo de la Dirección de Hilados Unidad 2 y Jefe del 2o. y 3er. Turno, además del -- Ayudante de la Unidad 3.

- Dependiendo de la Dirección de Tejidos Unidad 1 y Preparación de Tejidos Unidad 1 y Unidad 4, encontramos al Jefe.

- Dependiendo de la Dirección de Preparación de Tejidos y Tejidos Unidad 2, encontramos al -- Analista, Jefe de Turno, Tejidos Unidad 2 y Jefe de Tintorería.

- Dependiendo de la Dirección de Tejidos Unidad 4 y Revisado Unidad 1 y Unidad 4, encontramos a los Jefes de Turno.

- Dependiendo de la Dirección de Talleres de Mantenimiento, se encuentra Jefe de Electricistas Unidad 1 y Unidad 4.

- Jefe de Electricistas Unidad 2 y Unidad 3, Jefe de Electricistas Acabados, Jefe de Taller Mecánico Unidad 1 y Unidad 4 Primer Turno, Jefe de Taller Mecánico Unidad 2 y Unidad 3.

- Dependiendo de Ingeniería Jefe de Planta, - encontramos al Encargado de Sistema Cincen y Bombas.

- Jefe del Taller Mecánico para Acabado.

- Dependiendo del Jefe del Departamento Primero, Segundo y Tercer Turno, al Jefe de Laboratorio.

- Dependiendo del Jefe del Departamento de --
Blanqueo y Tintorería, a un Jefe de Turno.

El siguiente nivel está compuesto por Ayu--
dantes dependientes del Analista.

- Dependiendo del Jefe del Taller Mecánico -
Unidad 1 y Unidad 4 primer turno, se encuentra -
el Jefe del Taller Mecánico segundo turno.

- Dependiendo del Jefe del Taller Mecánico --
Unidad 1 y Unidad 4 primer turno, se encuentra -
el Jefe del Taller Mecánico segundo turno.

- Dependiendo del Jefe de Laboratorio, está -
un Analista.

En el siguiente nivel encontramos:

- Ayudantes de Turno, dependiendo de los Je--
fes de Turno Unidad 1.

- Jefes de Rectificadores dependiendo directa
mente de la Dirección Hilados Unidad 1 y Unidad
4.

- Ayudante de Turno dependiente de Jefes de
Turno Unidad 4.

- Jefe de Correiteros dependiente de Jefes de
Turno Unidad 4 y Tejidos.

- Jefe de Correiteros dependiente de la Direc
ción Preparación Tejidos y Tejidos Unidad 2.

- Ayudante Segundo y Tercer Turno dependiendo
del Jefe de Tintorería.

- Ayudantes dependientes del Subdirector Pre-
paración Tejidos Unidad 2.

- Jefe de Cuadrillas y Mantenimiento depen---

diente directo de la Dirección Tejidos Unidad 4 y Revisado Unidad 1 y Unidad 4.

- Jefe de Correiteros dependiente del Jefe de Turno.

- Auxiliar costos, encargado almacén crudos y Auxiliar de la Dirección y Costos, dependientes directos de la Administración de Producción y -- Costos, Planta de Acabados.

- Analista dependiente directo del Ayudante.

- Muestreros dependientes del Jefe de Turno.

- Auxiliares dependientes del Jefe del Departamento de Revisado y Empaque.

Nuestro siguiente nivel lo integran:

- Auxiliar Administrativo dependiendo directamente de la Dirección Hilados Unidad 1 y Unidad 4.

- Auxiliar Administrativo dependiente directo de la Dirección de Hilados Unidad 2.

- Jefe de Turno dependiente también de la Dirección de Hilados Unidad 2.

- Auxiliar Administrativo dependiente de la - Dirección Tejidos Unidad 1 y Preparación Tejidos Unidad 1 y Unidad 4.

- Auxiliar Administrativo dependiente de la - Dirección de Preparación de Tejidos y Tejidos -- Unidad 2.

- Encargado de Revisadores dependiendo de la Dirección de Tejidos Unidad 4 y Revisado 1 y 4.

- Auxiliar Administrativo dependiendo de Inge

nería, Jefe de Planta.

- Tres Auxiliares más, dependientes también - del anterior.

- Secretarías dependientes del Ayudante Ingeniería y Organización.

En el siguiente nivel encontramos:

- Dos cabos dependientes de la Dirección de - Hilados Unidad 1 y Unidad 4.

- Cabo dependiendo de los Jefes de Segundo y Tercer Turno.

- Cabo dependiendo de Ayudante Unidad 3.

- Peones y Cabos dependientes Jefe de Turno - de la Unidad de Preparación de Tejidos.

- Correiteros dependientes de Jefe de Correiteros.

- Cabos canilleros y correiteros dependientes del Jefe de Turno Unidad 2.

- Pesadores, dependientes de los Ayudantes.

- Correiteros dependientes de Jefe de Cuadrillas y Mantenimiento, además del Jefe de Correiteros.

- Auxiliar de Almacén de Herramienta dependiendo de Ingeniería y Jefe de Planta.

En el siguiente nivel lo integran:

- Ayudantes de Cabo, dependiendo de los Cabos.

- Almacenista Hilos dependiendo del Ayudante.

Y ya en el último nivel encontramos:

- Operarios, primero, segundo y tercer turno.
- Rectificadores.
- Rodilleros.
- Estibadores.
- Electricistas.
- Ayudantes, primero, segundo y tercer turno.
- Mecánicos y Carpinteros.
- Peones.

Todos éstos dependientes de su inmediato superior.

Y es en esta forma en que se encuentra la -
distribución gráfica de unidades, funciones y --
puestos de la Empresa que está en estudio.

S I N D I C A T O

La última fuente interna consultada, se refiere al Sindicato. Esta fuente nos proporcionó, lo relacionado con el personal suplente.

El personal suplente es variable según las necesidades. Este personal tiene que presentarse todos los días en la empresa y pasar lista, - si se requieren sus servicios se quedarán a laborar y si no, se presentarán al día siguiente y así sucesivamente.

El Sindicato es el encargado de cubrir aquellos puestos en que no se presente el trabajador; se le comunica al delegado sindical de cuántos suplentes necesitan y éste tiene la obligación de cubrir estas faltas.

Debido al alto índice de Ausentismo que --- existe, los suplentes no son suficientes para -- ocupar esos puestos; por lo que causa trastornos de diversa índole.

estas fuentes externas, y que para nosotros re-presentó la motivación de seguir adelante con -- nuestra investigación, fue el detectar que existía una conciencia absoluta del problema del ausentismo, puesto que era considerado en varios artículos periodísticos, folletos o revistas especializadas, e inclusive por aquellos organismos que se dedican al estudio de esta problemática como lo son: El Seguro Social, el Departamento de Estadística de NAFINSA, el Banco de México y la Dirección General de Estadística de la Secretaría de Industria y Comercio. Sin embargo, también es cierto que sí le daban importancia a este problema, pocas instituciones y estudiosos de la materia, logrando así cuantificar su problemática a nivel particular o nacional.

Para nosotros, esta confrontación al mismo tiempo que motivante, nos presentaba la realidad de lo azoroso que era el continuar con nuestro propósito. A sabiendas de esta situación, proseguimos indagando y recolectando cualquier información que nos auxiliara en nuestro objetivo. Sabemos que probablemente existen algunos estudios particulares o publicados, que quizá todavía quedan por explorar, pero que nosotros no pudimos obtener a pesar de buscarlos intensamente.

ENTREVISTAS

Las entrevistas las utilizamos como otra herramienta más, para obtener la información de -- apoyo en el contexto total de nuestro trabajo, - algunas de ellas, fueron hechas personas relacionadas con el problema del ausentismo o simplemente del área de recursos humanos. Como esto tratamos de localizar personas que nos pudieran informar la apreciación que tenían del problema, y -- qué soluciones o medidas habían considerado para erradicarlo. Estas entrevistas las tuvimos con maestros de la Universidad, con Jefes y Auxiliares de los Departamentos de Empresas; y todas -- aquellas personas que de una manera u otra, estuvieran relacionadas con el problema del ausentismo.

Cuando hicimos es tipo de entrevistas generales, y pudimos tener una idea más concreta de la forma de realizarlas, nos preocupamos por --- aplicarlas directamente en la empresa de Ayotla Textil, S.A. El objetivo de realizar estas entrevistas en la mencionada Compañía, era determinar en base a las respuestas obtenidas, el tipo de cuestionarios que se aplicarían y las hipótesis que deberíamos considerar.

Para obtener lo anterior, enseguida tratamos de explicar en qué consisten las entrevistas, el tipo de entrevistas que se aplicaron y la mecánica que se utilizó.

Las entrevistas consisten, en hacer una serie de preguntas de lo que se quiere saber, a -- aquellas personas que tengan conocimiento y se encuentran en contacto con lo que se desea saber. Hay ocasiones en que la información que se recibir no tiene un solo sentido, entonces hay que tener cuidado para saber qué es lo que se pregunta.

Las entrevistas se encuentran clasificadas en tres tipos de ellas:

- La Entrevista Dirigida.
- La Entrevista Estandarizada.
- La Entrevista Libre.

Los tipos de entrevista que utilizamos para nuestro estudio fueron las dos primeras.

Primeramente la Entrevista Dirigida se le aplicó al Gerente de Relaciones Industriales y al Jefe de Personal.

Esta consistió en hacer preguntas de un tema previamente seleccionado y de interés para nuestra investigación.

El siguiente tipo de Entrevista es la Estandarizada, que consiste en llevar una serie de preguntas ya establecidas y referentes a los temas de interés.

Las entrevistas se destinaron a las siguientes personas:

- Gerente de Relaciones Industriales.
- Jefe del Departamento de Personal.
- Secretario de Acción Cultural y Deportiva.
- Directores de Producción de las Unidades 1 y 4.
- Directores de Producción de Control de Calidad y Acabado de la Unidad 5.
- Director de Producción de las Unidades 2 y 3.
- Secretarios Sindicales de las Secciones 11 y 38.

De las entrevistas aplicadas a las personas antes mencionadas, se recabó una serie de información que fue de utilidad para la formulación de las hipótesis. El resumen de las opiniones -

obtenidas en la empresa, es el siguiente:

La empresa trata de proteger al trabajador.
 El trabajador joven alborota al de más edad.
 El trabajador reconoce sus derechos pero no sus obligaciones.

Existe alcoholismo.

Los trabajadores tienen una idea distorsionada de las funciones del Sindicato.

No hay selección de personal.

Hay preferencia por familiares de trabajadores.

El Sindicato proporciona la Mano de Obra - que se necesita, pero no satisface el número requerido.

El Sindicato no cubre satisfactoriamente - aquellas suplencias causadas por el ausentismo.

Antes de ingresar al trabajo se les imparten cursos de adiestramiento.

Se realizan torneos deportivos, con la finalidad de proporcionar una distracción placentera al trabajador.

Se realizan actividades sociales en unión de los maestros de las escuelas.

Con el objeto de mejorar el nivel educativo del trabajador, se implantó el sistema de educación abierta a nivel primaria y secundaria, pero fracasó éste por la falta de interés del trabajador.

El ausentismo es causado por los jóvenes.

El obrero es irresponsable para todo.

Hay una actitud de rechazo, de parte del trabajador hacia los directivos de la empresa.

Faltan más los solteros.

Faltan más seguido los que tienen buenos salarios.

Faltan más los fines de semana.

Por exceso de ruido en el trabajo faltan.

Faltan por fiestas en los pueblos.

Faltan por los vicios.

No hay conciencia en el trabajador.
Falta comunicación.
Préstamos entre ellos mismos, y por no pagar faltan.

Como se observa, éste es un resumen de las opiniones recabadas en las entrevistas, en las que ellos presentan los motivos del ausentismo, nosotros por medio de las técnicas de la investigación comprobamos cuáles son las verdaderas causas que están provocando el ausentismo de la empresa en estudio.

OBSERVACION

La observación es necesaria para recolectar la información suficiente y así poder comprobar nuestras hipótesis, determinar las relaciones entre los fenómenos observados y las hipótesis.

Las observaciones aplicadas en la investigación son las siguientes:

La Observación Impresionista. Es la que nos enfrenta a los fenómenos tal como se producen a nuestro alrededor. Esta observación es poco recomendable, pues nos damos cuenta de la gran subjetividad que existe por parte del investigador y no es conveniente basarse exclusivamente en este tipo de observación.

A pesar de lo poco recomendable y de la subjetividad que nos implica esta observación, es necesario realizarla dentro de la investigación, porque por medio de ésta, el investigador llegará a familiarizarse con el medio ambiente que circunda a la planta investigada. Dado que se aprecian los factores externos e internos que se encuentran influyendo ya sea en forma directa o indirecta a nuestro problema, y en esta forma el investigador puede elegir con qué tipo de observación deberá continuar la investigación. Todo lo anterior, da la pauta a seguir y profundizar sobre los factores que estén influyendo en el problema y posteriormente clasificarlos.

La Observación Controlada, es cuando los fenómenos que ocurren son repetidos y se pueden estudiar. Para realizar este tipo de observación, empleamos registros, cuestionarios, entrevistas. En esta observación el riesgo de subjetividad es mucho menos y se trata de obtener la mayor objetividad posible.

Es decir, que para lograr mayor grado de objetividad dentro de este tipo de observación, es necesario recurrir a fuentes de información como son registros y estadísticas, que nos señalan los factores que estén produciendo u ocasionando problemas. Una vez identificados esos factores y analizadas las causas por las cuales se está produciendo el problema del ausentismo, según nuestra investigación, es recomendable plantear una serie de medidas de control. Las cuales podrían consistir en analizar el tipo de incentivos que se están dando, o porque no existe un programa de incentivos bien elaborado y adaptado de acuerdo a las posibilidades de la empresa. En este caso se corre el riesgo, que los factores que se están dando sean debido a una falta de medidas de control, que pueden detener el encauzamiento de problemas.

Por lo tanto, nosotros decidimos cuidar esta etapa y aplicar nuestro mayor esfuerzo a este tipo de observación, puesto que se ha detectado, que realmente Ayotla Textil, S.A., no cuenta con un programa de incentivos y sobre todo, que no existe un método con que se hayan planeado las medidas de control que puedan frenar a estos factores.

También, fue necesario emplear la Observación Histórica para obtener aquella información que podría ser de utilidad a la investigación.

CUESTIONARIOS

Los cuestionarios, son formas impresas en las cuales los encuestados proporcionan información escrita relacionada al problema que el investigador estudia. El cuestionario nos permite obtener el examen de un mayor número de casos en un corto tiempo, lo cual implica un costo menor y además se sigue una secuencia. Las respuestas son más fáciles de interpretar y existe un menor riesgo de desviación en los resultados entre el investigador y los encuestados.

Los cuestionarios también constituyen una forma posible de cuantificar y dirigir las respuestas. Es más fácil de evaluar los resultados, porque hay un menor grado de subjetividad, debido a que las preguntas que se hacen al encuestado, han sido debidamente analizadas y dirigidas hacia la problemática planteada.

Para aplicar cuestionarios y obtener buenos resultados, es necesario tomar en consideración los niveles de cultura que tienen los encuestados. Es decir, que para obtener los resultados establecidos, es necesario que el cuestionario que se vaya a aplicar, sea claro en cuanto al lenguaje que se utilice y de acuerdo a la jerarquía del personal que se encuentre. Otras características que deben considerarse en la elaboración de un cuestionario, es que el número de las preguntas que se planteen no sean extensas, ni reducidas, sino sólo el número de preguntas necesarias en relación a lo que se tenga que investigar y sobre todo, tomar o considerar el tiempo que se lleve cada cuestionario en ser resuelto.

El tipo de cuestionario que utilizamos en nuestra investigación, es el cuestionario de Elección Forzosa, nos decidimos por este tipo de cuestionario, porque de acuerdo a nuestras hipótesis y preguntas, se buscaba que el encuestado

nos contestara las respuestas más convenientes - de las varias alternativas que se ponían a su -- disposición. Para lograr la mayor veracidad en los cuestionarios, se optó porque fueran anóni-- mos, para ofrecer seguridad a los encuestados y que a la hora de contestarlos, no tuvieran repre-- salias de parte de la empresa.

El fin de utilizar los cuestionarios en la recolección de datos, fue el de comprobar las hi-- pótesis en las cuales está basada la investiga-- ción y el objetivo general de nuestro trabajo, - que consiste en enfocar al ausentismo como un -- problema.

Antes de poder aplicar los cuestionarios, - es requisito indispensable tomar una muestra del universo a estudiar, para que esta muestra sea - representativa. Se debe escoger a los trabajado-- res de los diversos departamentos que forman el universo por seguridad de la investigación. Tam-- bién se deben seleccionar al azar, sin importar la conducta o cualidad del trabajador, de esta - manera los trabajadores participarán en la inves-- tigación cooperando con la resolución de los --- cuestionarios.

Por lo tanto, estos cuestionarios deberán - contener varias preguntas en las que cada pregun-- ta, contendrá varias opciones a contestar, de -- las cuales el encuestador deberá seleccionar una o varias respuestas que comprobarán la veracidad de las hipótesis o el rechazo de ellas.

C A P I T U L O V
RECOLECCION DE DATOS

Esta etapa, se sigue con el objetivo de obtener todos los datos e informes necesarios en la detección del problema del Ausentismo. Sin embargo, debe existir previamente una selección de los métodos que existen para hacer más práctica dicha recolección.

Los métodos que existen más apropiados en este caso, son:

- El Método de Deducción.
- Método de Inducción.
- Método de Análisis, y
- Método de Síntesis.

Cada uno de estos métodos, tiene un procedimiento apropiado para lograr su objetivo. En el caso de esta investigación, podemos decir, que optamos por aquellos que se iban adecuando al problema de integración de los datos. Es decir, ninguno queda excluido en una forma total.

Podemos decir que el Método Deductivo se utiliza al empezar nuestra investigación de lo general a lo particular, y nos servirá para definir los fenómenos del Ausentismo que están apoyados en el medio ambiente interno o externo de la empresa.

Respecto al Método Inductivo, creemos que será manifiesto que, lo que pretendemos, es lograr un conocimiento a nivel particular, para ofrecerlo como un ejemplo de aceptación general. Sabemos que nuestra investigación debe considerarse como una problemática de alcances nacionales, y por lo mismo nos preocupamos en que a través de este método, se detecten las inferencias dadas en una empresa, con las ofrecidas por la mayoría de ellas en el territorio nacional.

El Método de Análisis, nos proporciona la separación de cada parte del problema considera-

do, y éste como un todo, el utilizar este método, nos ha llevado a considerar seis partes importantes que componen nuestra investigación, a saber:

1. El Planteamiento del problema.
2. La Planeación de la Investigación.
3. La Recolección de Datos.
4. Procesamiento de Datos.
5. Análisis de los Resultados.
6. Conclusiones.

Método de Síntesis, a través de este método, hacemos la integración de la información dispersa y vamos estructurando el informe con aquellos elementos o registros, que vengan a demostrar la objetividad de la investigación.

La mezcla de estos cuatro métodos, nos lleva al final a presentar un estudio mejor integrado, suficientemente analizado y con una exposición real y veraz del problema del Ausentismo en Ayotla Textil, S.A. Sin la mixtura de estos métodos, difícilmente podríamos considerar que --- nuestra investigación presentara una colaboración y una aportación de todos nosotros en cuanto al contenido y eficiencia del mismo.

UNIVERSO

Consideramos como Universo, a toda la estructura de la Empresa de Ayotla Textil, S.A. Es decir, a todos los departamentos con sus funciones y actividades. Al señalar como Universo total, los departamentos y sus funciones, fue con el fin de reconocer en cada uno de ellos, el volumen de ausentismo que se ocasionaba en toda la empresa; para obtener éstos, realizamos aquellos registros que la empresa puso a nuestra disposición y así poder hacer el análisis y determinar la frecuencia en que se daba el ausentismo. Del análisis efectuado y teniendo más conocimiento del problema que se reflejaba en la Institución, optamos por separar de este universo una muestra que abarcara el 30% de las personas que laboran en los talleres de Ayotla Textil, considerando a la vez dos turnos de trabajo.

Nuestro universo presentaba una complejidad para seleccionar la muestra, dado que la empresa tiene un elevado porcentaje de trabajadores y empleados. Sin embargo, la concentración de los mismos se tiene en el área de producción. De ahí que nuestra decisión final fue ubicar la muestra en esa área de trabajo.

MUESTRA

Para definir la muestra, pedimos todos aquellos documentos que nos indicaran el total de personas que trabajan en el área de producción, mismos que se señalaron en el capítulo cuarto, además de todos los reportes de ausentismo obtenidos en estos departamentos.

De estos reportes, realizamos una tabla de concentración, la cual se anexa, y en ella fuimos agrupando en varias columnas los resultados del análisis del ausentismo que existe actualmente

te. Además, seleccionamos una muestra pequeña de ejecutivos de la empresa para obtener puntos de vista en relación al ausentismo.

TABLA DEL AUSENTISMO EN AYOTLA TEXTIL S.A.

TURNO	DEPARTAMENTO	NUMERO DE TRABAJADORES POR UNIDAD					TOTAL DE TRABAJADORES POR DEPTO.					TOTAL	CANTIDAD DE AUSENTISMO POR DEPARTAMENTO ATENDIENDO SUS CAUSAS EN CADA UNIDAD EN CADA TURNO																									NUMERO TOTAL DE FALTAS	% MENSUAL DE AUSENTISMO POR DEPTO. EN CADA UNIDAD	% DE AUSENTISMO POR DEPTO.					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		A	I	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5																
PRIMERO	PREP. DE HILADOS	45	24	15	42	-	1	2	6	35	51	40	85	-	271	X	20	7	5	10	-	X	2	7	14	45	-	X	17	15	13	40	-	X	26	22	8	20	-	271	4.5404				
SEGUNDO	PREP. DE HILADOS	45	18	14	37	-	1	1	4	77	45	37	71	-	230	X	15	9	6	10	-	X	3	9	8	11	-	X	29	12	12	24	-	X	20	15	11	24	-	230	5.8615				
TERCERO	PREP. DE HILADOS	38	18	9	34	-	-	9	9	85	55	48	90	-	278	X	12	14	6	7	-	X	10	7	15	13	-	X	35	19	15	30	-	X	28	15	12	40	-	278	4.3044	18.2243			
PRIMERO	HILADOS	51	23	-	36	-	1	1	0	105	73	-	103	-	281	X	15	13	-	10	-	X	16	16	-	18	-	X	44	23	-	40	-	X	30	21	-	35	-	281	4.3746				
SEGUNDO	HILADOS	49	22	-	35	-	1	0	6	100	63	-	98	-	261	X	9	8	-	4	-	X	16	15	-	36	-	X	40	22	-	43	-	X	35	20	-	25	-	261	4.3064				
TERCERO	HILADOS	49	22	-	36	-	1	0	7	105	60	-	94	-	259	X	5	7	-	6	-	X	10	7	-	17	-	X	30	25	-	29	-	X	40	21	-	40	-	259	4.3398	8.7412			
PRIMERO	PREP. DE TEJIDOS	44	37	-	27	-	1	0	9	100	62	-	70	-	232	X	8	9	-	7	-	X	12	7	-	10	-	X	45	30	-	24	-	X	33	20	-	27	-	232	5.4781				
SEGUNDO	PREP. DE TEJIDOS	43	38	-	27	-	1	0	4	100	65	-	64	-	229	X	11	1	-	2	-	X	18	5	-	7	-	X	43	34	-	31	-	X	31	25	-	24	-	229	3.1579				
TERCERO	PREP. DE TEJIDOS	38	28	-	26	-	-	9	2	80	53	-	59	-	192	X	9	-	-	6	-	X	14	6	-	9	-	X	33	26	-	28	-	X	24	19	-	18	-	192	4.4922	3.2763			
PRIMERO	TELARES	114	55	-	105	-	2	7	4	226	100	-	194	-	520	X	16	9	-	9	-	X	25	18	-	20	-	X	300	40	-	38	-	X	95	55	-	79	-	520	12.5669				
SEGUNDO	TELARES	104	50	-	93	-	2	4	7	202	88	-	193	-	481	X	14	6	-	10	-	X	21	14	-	18	-	X	60	35	-	69	-	X	77	34	-	60	-	481	11.2342				
TERCERO	TELARES	104	43	-	88	-	2	3	5	203	77	-	190	-	470	X	20	8	-	13	-	X	25	12	-	28	-	X	64	31	-	65	-	X	74	26	-	58	-	470	10.4927	34.4172			
PRIMERO	BLANQUEO	-	-	-	-	-	-	2	9	-	-	-	-	-	36	X	-	-	-	4	X	-	-	-	-	-	X	-	-	-	4	X	-	-	-	18	X	-	-	-	13	36	84.25		
SEGUNDO	BLANQUEO	-	-	-	-	-	30	-	3	0	-	-	-	-	30	X	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	X	-	-	-	12	X	-	-	-	12	30	70.19		
TERCERO	BLANQUEO	-	-	-	-	-	22	-	2	2	-	-	-	-	26	X	-	-	-	3	X	-	-	-	-	-	X	-	-	-	6	X	-	-	-	14	X	-	-	-	9	26	60.43	2.1326	
PRIMERO	APRESTOS	-	-	-	-	-	20	-	2	0	-	-	-	-	28	X	-	-	-	6	X	-	-	-	-	-	X	-	-	-	8	X	-	-	-	8	X	-	-	-	2	28	3849		
SEGUNDO	APRESTOS	-	-	-	-	-	17	-	1	7	-	-	-	-	21	X	-	-	-	3	X	-	-	-	-	-	X	-	-	-	2	X	-	-	-	9	X	-	-	-	4	21	4913		
TERCERO	APRESTOS	-	-	-	-	-	14	-	1	4	-	-	-	-	19	X	-	-	-	1	X	-	-	-	-	-	X	-	-	-	4	X	-	-	-	7	X	-	-	-	4	19	5809	1.4271	
PRIMERO	TINTORERIA	-	-	-	-	-	15	-	1	5	-	-	-	-	20	X	-	-	-	2	X	-	-	-	-	-	X	-	-	-	5	X	-	-	-	7	X	-	-	-	6	20	4874		
SEGUNDO	TINTORERIA	-	-	-	-	-	13	-	1	3	-	-	-	-	15	X	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	X	-	-	-	5	X	-	-	-	8	X	-	-	-	4	15	3709		
TERCERO	TINTORERIA	-	-	-	-	-	13	-	1	3	-	-	-	-	15	X	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	X	-	-	-	8	X	-	-	-	10	X	-	-	-	4	15	3509	1.1697	
PRIMERO	REVISADO PA.	-	-	-	-	-	49	-	4	9	-	-	-	-	58	X	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	X	-	-	-	4	X	-	-	-	14	X	-	-	-	20	58	8890	3.8890	
TODOS	TALLER MECANICO	45	18	-	-	-	17	-	8	0	37	16	-	-	14	X	3	2	-	-	X	6	3	-	-	-	X	15	7	-	-	X	15	4	-	-	X	6	13	4	-	5	67	1.3674	
TODOS	TALLER ELECTRONICO	11	15	-	-	-	5	2	2	24	20	-	-	-	13	X	-	2	-	-	X	2	4	-	-	-	X	16	7	-	-	X	5	6	7	-	-	X	6	6	-	6	70	1.8378	
TODOS	REVISADO CRUDO	-	-	-	-	-	3	4	-	-	-	-	-	-	30	X	-	-	-	-	X	3	4	-	-	-	X	-	-	-	-	X	-	-	-	-	X	-	-	-	-	10	30	7019	
TODOS	ALMACENES	5	3	-	-	-	5	3	-	1	6	7	4	-	6	X	-	-	-	-	X	1	1	-	-	-	X	3	2	-	-	X	3	2	-	-	X	3	1	-	-	2	21	4913	
TODOS	ACTIVIDADES VARIAS	52	29	6	52	29	16	8	55	21	13	38	23	141	X	5	-	-	-	X	10	4	-	-	-	X	26	11	9	15	X	14	6	4	12	X	4	-	-	-	4	141	3.2289	7.1975	
TOTALES		837	439	44	657	317	22	9	4	1392	851	138	1371	322	4274	A	28	94	17	207	21	E	30	33	37	37	34	I	28	29	28	28	41	P	28	28	28	28	28	4274	-	99.9985			

A ACCIDENTES
 E ENFERMEDADES
 I INJUSTIFICACIONES
 P PERMISOS

MUESTRA DEL AUSENTISMO EN AYOTLA TEXTIL, S.A.

FORMATO

Se diseñó este tipo de tabla para poder --- agrupar dentro de ésta, los diversos departamentos a nivel obrero que existen en la planta de Ayotla Textil, S.A., y toda la demás información que está relacionada con el ausentismo, para poder llevar un orden de los departamentos que forman las cinco unidades que existen en dicha planta.

La tabla se elaboró de acuerdo al tipo de información que necesitábamos concentrar, y de acuerdo a ésta, se optó porque la tabla estuviera compuesta por 9 columnas y 28 renglones, aparte del encabezado que es igual al número de columnas existentes; de esta forma, para poder variar e interpretar de una manera fácil la información contenida en dicha tabla.

EXPLICACION DEL ENCABEZADO DE LAS COLUMNAS:

1) TURNOS

En esta columna se especifican los turnos que se trabajan en las diversas unidades.

2) DEPARTAMENTOS

En esta columna se dan a conocer todos los departamentos existentes en Ayotla Textil, S.A., dentro de sus cinco unidades, con excepción del último renglón que aparece como actividades varias, marcadas en su orden con el asterisco. * Actividades Varias, dentro de este renglón, están incluidas estas actividades: Calderas, Transportes, Bodegas de exportación, Estibadores, Ta-

ller Grinnell, Bombas de agua negra, Turbogenerador, Pintura, Comedor, Albañilería y Mantenimiento. Todas estas labores fueron incluidas dentro de este renglón, para sintetizar y no hacer más extensa la tabla.

3) NUMERO DE TRABAJADORES POR DEPTO. EN CADA UNIDAD

Esta columna, como puede observarse, está dividida en cinco sub-columnas, las cuales pertenecen a cada una de las unidades de la planta operatoria, y el número de trabajadores que compone cada uno de los departamentos que se trabajan en las diferentes unidades.

4) TOTAL DE TRABAJADORES POR DEPTO. EN CADA TURNO

El número de trabajadores que se señala en esta columna, corresponde a la suma de los totales o números de cada uno de los mismos departamentos que son laborados en las diferentes unidades en un turno.

5) NUMERO DE FALTAS POR DEPTO. EN CADA UNIDAD DE CADA TURNO

Esta columna está compuesta por las cinco unidades de que está compuesta la planta operatoria, y en cada unidad se da a conocer el número de ausencias o faltas que se producen en cada uno de los departamentos trabajados en el turno.

6) TOTAL DE FALTAS

En esta columna, se consideran los números de cada una de las unidades de la columna anterior, lo cual sumándolas, nos da un total y que a su vez, éste es el mismo que se comprueba o corrobora en esta columna.

7) CANTIDAD DE AUSENTISMO POR DEPTO. ATENDIENDO SUS CAUSAS EN CADA UNIDAD

Aquí en esta columna, como podrá observarse en la tabla, se indica la cantidad de ausentismo que se reflejó en una muestra de un mes promedio. El ausentismo que se produjo, se debió a las siguientes causas:

- A = Ausentismo por Accidentes.
 E = Ausentismo por Enfermedades.
 I = Ausentismo por Injustificación.
 P = Ausentismo por Permisos Sindicales.

Como puede verse, el ausentismo está distribuido en las diferentes causas en cada una de las unidades de cada turno.

8) NUMERO TOTAL DE FALTAS

Esta columna nos sirve únicamente para comprobar el total de ausentismo que ya fue dado a conocer en la columna 6.

9) PORCENTAJE DE AUSENTISMO POR DEPTO. EN CADA TURNO

Esta columna, nos indica el índice de ausentismo que se reflejó en todos los departamentos de cada unidad en un turno.

ANALISIS DEL DEPTO. DE PREPARACION DE HILADOS

Para el análisis de este departamento, se tomó en cuenta dos turnos, el número de trabajadores de cada unidad donde se labora este departamento y la suma de: $126 + 114 + 94 = 334$ nos da el total de trabajadores que forman el depto. de preparación de hilados. Posteriormente, las faltas que se producen en el depto. de cada unidad, se distribuyen de acuerdo al motivo o causa

por la cual faltaron; en seguida se procede a sumar las cantidades de ausentismo por cada turno, para obtener el total de ausentismo por departamento. Para sacar el porcentaje o índice de ausentismo, se utilizó una simple regla de tres, tomando en cuenta para esto, lo siguiente: (Estos datos se encuentran en la tabla)

FORMA DE CALCULAR EL PORCENTAJE DE AUSENTISMO

FORMULA

INTERPRETACION

A:B::C:X

4274:679::100:X

A = Número total de Ausentismo

$$X = \frac{779 \times 100}{4274} = 77900$$

B = Número de Ausentismo del Departamento

$$X = 18.2263\%$$

C = Al 100%

X = Es muestra incógnita

779 = N. de trabajadores del Departamento de Preparación de Hilados.

R = INDICE DE AUSENTISMO EN EL DEPARTAMENTO DE PREPARACION DE HILADOS ES DE 18.2263%

Puede observarse en la novena columna, los porcentajes de Ausentismo, y las 3 primeras cantidades referentes a los 3 primeros renglones de la misma columna, sumándolos nos dan el total de ausentismo por departamento, ya explicado anteriormente.

Nota: Este mismo procedimiento, se siguió para sacar los índices de ausentismo de todos los demás departamentos existentes en la tabla.

Nota: En el último departamento, para sacar el índice de

ausentismo, se decidió el nombre de "Departamento - de Varios", con el fin de no usar tantas cifras por departamento, ya que los últimos a partir de Taller Mecánico, son relativamente muy bajos los índices; se optó por juntarlos y sacar un solo porcentaje de ausentismo de estos departamentos.

COMENTARIOS SOBRESALIENTES DE LA TABLA:

1.- Dentro de las unidades, la unidad uno y la unidad dos, son las que cuentan con más personal equivalente a los siguientes porcentajes, siguiendo el orden:

36.4864% y 28.6369% del total de los trabajadores de la planta.

2.- A nivel departamental, el departamento que más trabajadores tiene, es el de telares y - por consiguiente, es donde se refleja el índice de ausentismo más grande en la planta. El índice es de 34.4172% de ausentismo del 100% de la compañía.

3.- Los departamentos que le siguen a telares, en ausentismo, son:

Hilados con 18.7410% y el departamento de - Prep. de Hilados con un índice de 18.2263% de ausentismo del 100% respectivamente cada uno.

4.- Índices de ausentismo de las tres unidades donde se refleja más: Unidad uno 35.7744%, Unidad cuatro 32.0776% y Unidad dos 19.9110%.

5.- El ausentismo que se da en Ayotla Textil, S.A., básicamente es reflejado por cuatro causas, que son: A = Accidentes, E = Enfermedades, I = Injustificaciones y P = Permisos Sindicales. (Esto se comprueba en la tabla).

6.- Ausentismo por orden de importancia de cada una de las causas que se presenta en la tabla: Accidentes el 9.3589%, Enfermedades el --- 14.5999%, Injustificaciones el 41.8343% y Permisos el 34.2068%. Como puede verse, estas cifras nos indican el mayor índice de ausentismo que es por Injustificación del trabajador, y le sigue - en orden de importancia el ausentismo, por causa de los permisos sindicales que se les da a los - trabajadores.

7.- Según nuestra tabla, la planta operativa de Ayotla, está compuesta por 9 departamentos (ver última columna de la tabla).

FALTAS MENSUALES DEL TRABAJADOR

Tomando en cuenta a todos los trabajadores de las Unidades de la Planta, se hace la siguiente operación para determinar las faltas mensuales por trabajador:

$$x = \frac{4274 \times 100}{2294} = 1.86\%$$

Las faltas aproximadas de cada trabajador, es de 1.86 y se puede considerar que este ausentismo es un poco elevado, tomando en cuenta que no todos los trabajadores de la planta faltan y aquellos que acostumbran faltar, ocuparán los que sí asisten a sus labores.

Se trató de hacer una comparación para ver qué Ausentismo existe en Ayotla Textil, S.A. a proporción de otras empresas, pero desgraciadamente no se nos pudo proporcionar este tipo de información, sólo se consiguió en el Seguro Social información que se mostrará en la siguiente página.

Por tal razón, se hizo una comparación con la Ley Federal de Trabajo, en la que dice, es -- causa de Rescisión de Contrato, el que el trabajador falte más de 3 veces en un lapso de 30 --- días, por lo que el trabajador de Ayotla Textil, S.A., utiliza los permisos que el Sindicato proporciona.

COMPLEMENTO DE LA MUESTRA

Después de obtener los datos sobre accidentes y enfermedades en Ayotla Textil, S.A., nos dirigimos a las oficinas del Seguro Social (Reforma y Toledo), para solicitar información sobre accidentes y enfermedades, pero de otras Empresas Textiles, para hacer una comparación con los índices nuestros y nos dijeron que dicha información nos la podían proporcionar en el Centro Médico, en las Oficinas de la Jefatura de Medicina del Trabajo, ubicadas en el 5o. piso. En esta Oficina fue necesario hacer un oficio para solicitar la información que necesitábamos, dirigido al Doctor Roberto Curiel, quien nos atendió personalmente, y explicó que no era posible que nos dieran estadísticas de una o dos Empresas, porque ellos no estaban en la posición de hacer juicios, o decir que "una empresa está mejor que otra, o que en una hay más accidentes que en la otra" y que sólo se nos podrían proporcionar estadísticas generales o sea de toda la industria textil en México de los años 1973, 1974 y 1975, ya que las de 1976 apenas estaban elaborándose. Una vez dada la orden a un empleado para que nos proporcionara los datos, pasamos a la oficina de estadísticas, donde nos dieron el cuadro que se presenta a continuación.

ESTADISTICA GENERAL DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES
EN LA INDUSTRIA TEXTIL MEXICANA

AÑO	PATRONES	TRABAJADORES	RIESGOS DE TRABAJO		INCAPACIDADES PERMANENTES		DEFUNCIÓNES	TASAS FREQ. Y GRAV.
			CASOS	DÍAS	No.	Valuación		
1973	938	76358	8523	152022	193	5341	6	1.021105
1974	.9839	80996	9419	138405	189	3282	3	3.1572
		80969	9382	144543	195	3082	7	

Notas al cuadro:

1.- En los riesgos de trabajo están incluidos accidentes y enfermedades.

2.- Las tasas están calculadas sobre accidentes y enfermedades.

3.- La fórmula para obtener la tasa de Frecuencia es:

$$\text{TASA FREC.} = \frac{\text{Casos en un Año} \times 10^6}{2384 \times \text{No. de trabajadores}} = \frac{\text{No. de accidentes en un millón de trabajadores}}{\text{trabajadores.}}$$

El No. 2384 significa horas de exposición al trabajo en un año.

4.- La fórmula para obtener la tasa de Gravedad es:

$$\text{TASA GRAVEDAD} = \frac{\text{Días perdidos} + (\% \text{ incapacidad Permanente} + \text{De funciones}) \times 1000}{2384 \times \text{No. de Trabajadores.}}$$

MODELO INICIAL DEL CUESTIONARIO

Este modelo, fue el primero que se formuló, para la aplicación de la prueba piloto. Este cuestionario se hace con el objeto de comprobar si las preguntas realmente expresan lo que se quiere saber, y si éstas fueron planteadas y redactadas de manera adecuada, para obtener la información que deseamos saber.

El cuestionario, contiene datos generales tanto del departamento a que pertenecen, como personales. Inmediatamente después, se plantean preguntas que comprobarán o reprobarán nuestras hipótesis. Por cada una de ellas, se plantearon cierto número de preguntas con respuestas forzosas, que de acuerdo con la información anterior, podrían ser las causas.

Las hipótesis de que hablamos desde el comienzo de la investigación, son las siguientes: Señalamos a la vez, el porqué del planteamiento de las mismas.

1.- La actitud paternalista del Sindicato hacia los obreros, provoca el ausentismo.

De acuerdo a las entrevistas hechas al personal de la empresa, se decía que el Sindicato protege al trabajador más de la cuenta, porque otorga permisos sindicales sin que la causa sea justificada. Es decir, el trabajador sabe de antemano que si recurre al Sindicato, éste le justificará sus faltas, ocasión que utiliza el trabajador para faltar más de lo permitido, ya que no recibe sanción alguna. De aquí se deduce también, que existe culpa por parte de la empresa, ya que si ésta se pusiera más estricta, no autorizaría aquellos permisos que no estuviesen justificados plenamente.

2.- La falta de integración, existente en--

tre el obrero y la empresa, provoca ausentismo.

Conforme a la información que se recabó para la formulación de la presente hipótesis, se deduce que los trabajadores, sienten antipatía hacia la empresa y no tienen gusto por el trabajo que realizan.

Cuando tienen oportunidad faltan por cualquier motivo, acostumbran alterar los marcadores de las máquinas, se dedican a realizar otras actividades que no son del trabajo, distrayéndose haciendo cualquier cosa. Otro aspecto que fue de importancia dentro de ésta, fue que la empresa aunque cuenta con planes de motivación y de incentivos, no les han dado los resultados esperados, por el contrario, éstos han sido negativos y han causado ciertos conflictos dentro de la empresa por su falta de integración dentro de la Institución, así como la mala aplicación y el deficiente estudio de ellos.

3.- La actuación deficiente del departamento de Seguridad Industrial, causa accidentes de trabajo y por lo tanto, provoca el ausentismo.

Con la serie de entrevistas y observaciones, que se efectuaron dentro de los talleres, nos dimos cuenta que aunque existen medidas de seguridad para la prevención de accidentes, no existe alguna que sea utilizada por los trabajadores.

También existen posters instalados en los talleres, en los cuales se encuentran impresas caricaturas para la prevención de los accidentes de trabajo, y el trabajador hace caso omiso de estas indicaciones, por lo que se cree que este personal no está orientado para el debido uso e interpretación de las medidas de seguridad que el departamento dispone.

4.- El medio ambiente externo, contiene tan

tos atractivos que provoca el ausentismo.

En esta hipótesis, se trata de probar de acuerdo a la información obtenida, que el trabajador prefiere ir a fiestas con sus compañeros de labores, en lugar de asistir a la fuente de trabajo, o bien irse a festejar alguna cosa con sus amigos, tomándose los fines de semana, o haciendo lo que comunmente se denomina "San Lunes".

También se ha podido indagar, que el trabajador tiene otras entradas económicas, ya que poseen algún negocio en sus casas o tierras de temporal y éstas le reditúan más, prefiriendo esto en lugar de asistir a su trabajo, ya que como se dijo en líneas anteriores, no tienen problemas para conseguir sus permisos.

PRUEBA PILOTO

Este tipo de prueba consiste en la elaboración de un cuestionario, en el cual se plantearán las preguntas que se desean conocer del encuestado, con el fin de comprobar las hipótesis con las cuales se inicia la investigación. Esta prueba tiene como finalidad que el investigador tenga la oportunidad de sacar datos verídicos de los cuestionarios, ya que la aplicación de la prueba piloto y sus resultados, consistirá exactamente en subsanar los errores en ésta, y corregirlas para el siguiente cuestionario, el cual deberá contener las preguntas adecuadas en igual forma.

Nuestro siguiente paso debería ser la aplicación de nuestra prueba piloto, para lo que era indispensable buscar dónde podría ser ideal la aplicación de nuestro cuestionario inicial, por lo que se decidió tomar un grupo, el cual serviría para la representación de todos los trabajadores existentes, dentro de cada una de las diferentes unidades que constituyen el proceso productivo.

Dicho grupo aparte de constituir nuestra muestra, debería ser escogido completamente al azar de entre nuestro universo, para no tener ninguna intervención, que pudiera afectar nuestro trabajo de manera positiva o negativa en el momento de su aplicación inicial.

Seleccionada la muestra de aplicación, se optó porque los cuestionarios iniciales, que fueron treinta, se aplicaron personalmente a cada trabajador, en la cual el aplicador leería las preguntas al encuestado, y tomaría el tiempo que se requiriera para la resolución de cada cuestionario. El tiempo que se llevó la aplicación de éstos, fue un promedio de quince minutos por cuestionario.

Nuestra tentativa inicial nos arrojó como resultado, que algunas de las preguntas que contenía el cuestionario, se prestaba a confusión, ya que se entendía otra cosa de la que se quería saber, obviamente, el fin de hacer las pruebas piloto, consiste en localizar las imperfecciones de los cuestionarios.

Teníamos un poco de desventaja con el tiempo, aparte de que la mayoría de trabajadores podrían interpretar nuestra investigación, con otro fin distinto al que nos referíamos, trayendo como consecuencia el rechazo al contestar el próximo cuestionario, que sería el definitivo o tergiversar las respuestas. El trabajo de la aplicación del cuestionario a nuestra muestra, se dividió de manera tal que el número de cuestionarios fuera equitativo a cada unidad de la empresa. Se tomó esta medida porque ya teníamos como antecedente, que una gran mayoría de los trabajadores es agresivo a estos tipos de encuestas, y no quisimos correr el riesgo de crear un conflicto interno entre ellos, ya que como se dijo anteriormente, podría acarrear ciertos problemas en el momento de la aplicación del cuestionario definitivo o del inicial.

CUESTIONARIO INICIAL

DEPARTAMENTO _____ UNIDAD _____
 SECCION _____
 EDAD _____ ESCOLARIDAD _____ EDO. CIVIL _____
 LABORES _____ DESDE CUANDO _____
 MAQUINARIA A SU CARGO _____
 TIPOS DE HERRAMIENTA QUE UTILIZA _____
 NUMERO DE PERSONAS QUE ESTAN BAJO SUS ORDENES _____
 CUANTAS PERSONAS DEPENDEN DE USTED _____

HIPOTESIS I:

- 1) ¿Con quién tiene problemas, cuando no asiste al trabajo?
- _____ Con el Director.
 _____ Con el Sindicato.
 _____ Con el encargado del Depto. de Personal.
 _____ Con tus compañeros.
 _____ Con el Jefe de Turno (Supervisor).
- 2) ¿Qué tipo de problemas tiene, cuando no asiste a su trabajo? --
- _____ Te arriesgas a perder tu trabajo.
 _____ No percibes salario.
 _____ Ninguno.
 _____ Te llaman la atención.
 _____ Recibes algún castigo, ¿cuál? _____
- 3) ¿Quién te ayuda a resolver tus problemas de trabajo?
- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| a) Administrativos: | b) Mecánicos: |
| _____ Tu Director | _____ El Jefe de Turno |
| _____ El Sindicato | _____ Director |
| _____ Tus compañeros | _____ Compañeros de com- |
| _____ Depto. de Personal | _____ portamiento |
| _____ El Jefe de Turno | |
| _____)Supervisor) | |

- 4) Cuando tienes necesidad de solicitar algún permiso, te diriges con el:
- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| _____ Jefe de Turno | _____ Director |
| _____ (Supervisor) | _____ Depto. de Personal |
| _____ Delegado Sindical | |

- 5) ¿Conoces las funciones del Sindicato?
 () SI () NO

¿Cuáles son?: _____

- 6) ¿El Sindicato desempeña sus funciones en forma completa?
 () SI () NO ¿Por qué? _____
-

- _____ Los protege del patrón.
 _____ Los orienta adecuadamente acerca de sus derechos y obligaciones.
 _____ Les consigue mejoras sociales y culturales.
 _____ Les consigue permisos.

- 7) ¿Cuántos permisos utiliza mensualmente?

___1___2___3___4___5___6___7___8___9
 ___10___11

HIPOTESIS 2:

- 1) Las relaciones de mando y orden con tus superiores son:

_____ excelentes	_____ buenas
_____ regulares	_____ malas

- 2) ¿Estás contento con el trabajo que realizas?
 () SI () NO ¿Por qué?

_____ es fácil y descansado	_____ es muy tedioso y aburrido
_____ me dan facilidades para superarme	_____ es muy cansado

- sé que coopero con _____ tengo salario bajo
 ello al desarrollo _____ no puedo platicar
 de la empresa _____ tengo un salario -
 tengo asegurado mi _____ seguro
 trabajo

- 3) Se les imparten cursos de adiestramiento y pláticas para mejorar la producción.
 SI NO

¿Cuáles? _____

- 4) ¿Tus opiniones acerca de los problemas de -
 trabajo son tomadas en cuenta?
 SI NO

¿Por qué? _____

HIPOTESIS 3:

- 1) Conoces los requisitos de seguridad e higie
ne industrial:
 SI NO

Máscaras Guantes Zapatos Batas
 Tapones para los oídos Casco protector
 Ropa especial Otros ¿Cuáles? _____

- 2) ¿Cuáles son los tipos más frecuentes de acci
dentes que has observado?

Fracturas Moretones Mutilaciones
 Ceguera Sordera Fricciones con
 Heridas en la piel tus compañeros

- 3) ¿A qué crees que se debe la frecuencia de -
 estos accidentes?

Descuido Falta de capacidad
 Al polvo, lodo, humedad, ruido, grasa, aceite.

- 4) Se les imparten pláticas y orientaciones so

bre la prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo

() SI () NO

¿Con qué frecuencia? _____

- 5) En tu opinión ¿cómo podrían reducirse los -
accidentes y enfermedades de trabajo?
- _____ Cambio de maquinaria.
_____ Informando al Depto. de Seguridad Industrial
de las condiciones de trabajo.
_____ Convenciendo a los trabajadores de utilizar
el equipo adecuado.

HIPOTESIS 4:

- 1) ¿Cuáles son las causas que obligan a faltar
a tus amigos a su trabajo?
- _____ Festividades del pueblo o barrio.
_____ Sus compromisos sociales (fiestas).
_____ Otros trabajos fuera de la empresa.
- 2) Las causas que te obligan a faltar a tu tra-
bajo son:
- _____ Problemas familiares con tus hijos.
_____ Porque te gusta convivir con tus amigos.
_____ Trabajos fuera de la empresa.
_____ Porque no estás contengo con tu trabajo.
_____ Porque dedicas tiempo a otras actividades -
en tu hogar.

CUESTIONARIO DEFINITIVO

Una vez aplicado el cuestionario inicial, - se procede a hacer las correcciones convenientes para ubicar aún más nuestras preguntas; quedando de la manera que se muestra, después de especificar cuáles fueron esas alteraciones y el porqué.

La primera corrección que se hizo fue ordenar los datos generales y cambiar la redacción - de algunas preguntas para que fuera más accesible al encuestado.

Las correcciones son:

A la primera pregunta se le hizo la primera corrección. De la hipótesis uno, nos interesaba saber si el trabajador tenía problemas cuando no asistía a su trabajo. Y por lo tanto, la respuesta debería ser monosílaba.

La corrección dos de la misma hipótesis, es eliminar dos respuestas de las que aparecían en la prueba piloto, ya que de acuerdo a esta última, no se presentaron casos en esas respuestas, por lo que es conveniente abreviar los cuestionarios.

La tercera alteración del cuestionario, consistió en cambiar la redacción de la pregunta, - al igual que eliminar algunas respuestas, ya que el cuestionario inicial no nos reflejó lo que -- queríamos saber en realidad.

En la siguiente pregunta se eliminó una respuesta.

Las alteraciones de las preguntas siguientes, consistió en aclararlas aún más.

Entrando a la hipótesis dos, las alteraciones que le correspondieron fueron las siguientes:

En la pregunta uno se eliminó una respuesta. En la dos, se trató de que quedara más explícita, ya que hubo algunas dudas por parte de los entrevistados. Las siguientes preguntas, corresponden a la tres, y a la cuatro se cambió la redacción y se adicionó una pregunta más que se consideró conveniente.

Las correcciones que correspondieron a la - hipótesis tres, son:

En la primera se cambió una respuesta por - otra. Las dos subsecuentes quedaron igual a la inicial con algunas alteraciones que el lector - notará. En la número cuatro, se especifica en- marcando aún más la respuesta.

La cuarta y última hipótesis, fue sujeta a los cambios que corresponden a la adición de una respuesta en la primera pregunta, la segunda que dó al igual que la inicial y se aumentó una ter- cera pregunta abierta, que nos serviría para com- plementar las conclusiones.

CUESTIONARIO DEFINITIVO
DATOS GENERALES

DEPARTAMENTO _____	EDAD: _____
UNIDAD No. _____	GRADO DE ESTUDIOS: _____
SECCION SINDICAL: _____	ESTADO CIVIL: _____
ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA _____	CUANTAS PERSONAS MANTIENE - _____
NUM. DE PERSONAS QUE ESTAN _____	UD. _____
BAJO SUS ORDENES _____	PUESTO QUE DESEMPEÑA _____

CUESTIONARIO:

SEÑOR TRABAJADOR, A CONTINUACION ENCONTRARA UNA SERIE DE PREGUNTAS CON VARIAS RESPUESTAS CADA UNA, LEALES CON CUIDADO Y MARQUE ALGUNA O ALGUNAS DE LAS QUE USTED CONSIDERA QUE SON LAS ADECUADAS.

1:

- 1) ¿Tiene problemas cuando no asiste al trabajo?
() SI () NO

¿Con quién?

- _____ Con el Director del Departamento.
_____ Con el Sindicato.
_____ Con el Jefe de Turno (Supervisor).

- 2) ¿Cuál de estos problemas tiene cuando no asiste a su trabajo?

- _____ No percibe salario los días que falta.
_____ Le llaman la atención.
_____ Recibe algún castigo. ¿Cuál? _____

- 3) ¿Cuál de estas personas le ayuda a resolver sus problemas administrativos en el trabajo?
EJEMPLO: Solicitar permisos, préstamos, etc.

- _____ El Director del Departamento.
_____ El Sindicato.
_____ El Departamento de Personal.

- 4) Cuando tiene necesidad de solicitar algún -
permiso, se dirige con el:
 _____ Jefe de Turno (Supervisor).
 _____ Delegado Sindical.
 _____ Director del Departamento.
- 5) ¿Conoce las funciones del Sindicato?
 () SI () NO
- 6) Señale alguna de las funciones del Sindica-
to que conoce:
 _____ Los protege del Patrón.
 _____ Los orienta adecuadamente acerca de sus de-
rechos y obligaciones.
 _____ Les consigue permisos.
- 7) Marque con una X los permisos que utiliza -
mensualmente.
 ___ 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7

II:

- 1.- Las relaciones de trabajo con su Jefe son:
Buenas _____ Regulares _____ Malas _____
- 2.- ¿Le gusta el trabajo que hace?
 () SI ¿Por qué? () NO ¿Por qué?
 _____ Es fácil y descansado _____ Es muy aburrido.
 _____ Me dan facilidades pa _____ Es muy cansado.
ra superarme
 _____ Sé que coopero con - _____ Tengo salario ba
ello al desarrollo de _____ jo.
la empresa
 _____ Tengo asegurado mi -- _____ No puedo plati--
trabajo car.
- 3.- ¿Se le han dado cursos de adiestramiento y
pláticas para mejorar la producción?

() SI

() NO

¿Cada cuándo?: Mensual _____ Nunca _____
 Anual _____

4.- Sus opiniones acerca de los problemas de --
 trabajo ¿son tomadas en cuenta?
 () SI () NO

¿Por qué? _____

5.- ¿En cuál de las siguientes actividades le -
 gustaría participar dentro de la empresa?
 _____ Opinando sobre cómo mejorar la producción.
 _____ Participando con la empresa, en la programa
 ción de sus tareas.
 _____ Realizando campañas de orientación a sus -
 compañeros.

OTAS _____

III:

1.- ¿Conoce las medidas de seguridad e higiene
 industrial? ¿Cuáles de éstas?:

_____ Uso adecuado de máscaras	_____ Uso adecuado de ro- pa especial
_____ Uso adecuado de guantes	_____ Uso adecuado de ta- pones para oídos
_____ Area de trabajo bien ventilada e iluminada	

2.- ¿Qué accidentes ha visto que suceden más se
 guido?

_____ Fracturas	_____ Ceguera
_____ Heridas en la piel	_____ Sordera
_____ Pérdida de algún miembro.	

3.- ¿Cuáles cree que son las causas de estos --

accidentes?

- Descuido
 Falta de adiestramiento
 Al polvo, humedad, ruido, grasa, etc.

4.- ¿Se le han dado pláticas y orientaciones sobre la prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo?

() SI () NO

¿Con qué frecuencia:

MENSUAL	1	2	3		
ANUAL	1	2	3	4	5

5.- En su opinión, ¿cómo se podrían reducir los accidentes y enfermedades de trabajo?

- Cambiando la maquinaria.
 Informando al Depto. de Seguridad Industrial de las condiciones de trabajo.
 Convenciendo a los trabajadores de utilizar el equipo adecuado.
 Participando nosotros los trabajadores, en la elaboración y publicación de las medidas de seguridad e higiene.

IV:

1.- ¿Cuáles son las causas que obligan a sus -- amigos a faltar a su trabajo?

- Falta de responsabilidad de los compañeros.
 Festividades del Pueblo o Barrio.
 Sus compromisos sociales (fiestas).
 Otros trabajos fuera de la empresa.

2.- Las causas que le obligan a faltar a su trabajo son:

- Problemas familiares con sus hijos.
 Porque le gusta convivir con sus amigos.
 Trabajos fuera de la Empresa.
 Porque no está contento con su trabajo.

_____ Porque dedica tiempo a otras actividades en su hogar.

3.- Anote algunas opiniones que usted considere de importancia:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

APLICACIONES DE CUESTIONARIOS

Una vez que se ha diseñado el cuestionario definitivo para los trabajadores, se procedió a establecer la forma en que se aplicarían éstos.

El objetivo que nos fijamos al aplicar los cuestionarios, consiste en que todo el cúmulo de información tanto interna como externa, relacionada con nuestras hipótesis sobre el ausentismo y demás, debería de ser comprobada mediante los resultados que nos arrojará la tabulación de --- cuestionarios, y de esta manera poder obtener la confirmación de nuestras hipótesis.

La forma de cómo se llevó a cabo la aplicación de los cuestionarios:

a) Para efectuar la aplicación de cuestionarios en Ayotla Textil, S.A., se tuvo que contar con una muestra representativa del total de trabajadores de cada una de las unidades con sus -- respectivos departamentos.

La muestra representativa que se tomó fue de 500 (quinientos) trabajadores de todas las -- unidades de producción, tomando en cuenta sólo -- el primero y segundo turno de trabajo o jornada de trabajo en Ayotla Textil.

b) La distribución de los 500 cuestionarios, se hizo tratando de abarcar todos los departamentos de las unidades existentes dentro de las dos jornadas de trabajo. Y la distribución de los -- cuestionarios se realizó mediante la aplicación de una regla de tres, con el fin de obtener una mayor equitatividad de los departamentos y trabajadores de cada unidad. (VER CUADRO No. 2)

c) La aplicación de los cuestionarios se hizo completamente al azar, ya que para esto, se -- había previsto el número de trabajadores que ha-

bía en cada departamento y el número de cuestionarios a aplicar.

A los trabajadores se les encuestó sin previo aviso, y se les explicó en qué consistía el estudio que estábamos haciendo y el fin que perseguíamos con la aplicación de éstos, se seleccionaron al "azar" sin tomar en cuenta, capacidad o habilidades del trabajador.

d) Forma en que se organizó el equipo encuestador:

El grupo se dividió en dos equipos, de los cuales unos se dedicaron a encuestar el primer turno y el otro equipo encuestó al segundo turno.

Para aplicar los cuestionarios, primeramente se hablaba a los directores encargados de la dirección de producción, para pedir su colaboración y la de los trabajadores, posteriormente por medio de los delegados sindicales de cada uno de los departamentos, se les distribuyeron los cuestionarios a los trabajadores para que fueran contestados.

Al momento en que se distribuyeron dichos cuestionarios para que fueran contestados, se tuvieron problemas con algunos trabajadores y delegados sindicales que no quisieron cooperar, y lo demostraron al no contestar algunos cuestionarios y otros en no devolverlos sin causa justificada, ya que hubo cuestionarios detenidos desde antes que el trabajador lo tuviera en su poder. Especialmente se tuvieron problemas con las unidades dos y cuatro de los departamentos de Preparación de Tejidos de la unidad 2, Preparación de Hilados, Unidad 4, y Preparación de Tejidos de la misma unidad, todos estos departamentos correspondieron al segundo turno.

Por este tipo de problemas que se nos presentaron al aplicar los cuestionarios, y no ha--

ber tomado o previsto medidas respecto a estos -
mismos, el total de nuestra muestra de cuestiona-
rios, se nos vio reducido a la cantidad de 412.

CUESTIONARIO A NIVEL EJECUTIVO

Con la finalidad de que nuestra investigación fuera lo más completa y objetiva posible, en el momento de planear la elaboración de cuestionarios, se pensó en la necesidad de aplicarlos a dos niveles: a nivel ejecutivo y a nivel obrero, para así poder tener la oportunidad de obtener información de las dos partes en cuestión, y de esta manera, hacer una valoración más objetiva, de los datos recabados sobre el tema del trabajo a realizar.

Por tal motivo, se le consultó nuestra idea a las personas que a nivel ejecutivo, nos dieron las facilidades para llevar a efecto este estudio, mostrándose en ese momento interesados y dispuestos a colaborar con nosotros, en todo lo necesario.

Desgraciadamente toda esa disponibilidad de mostrada, en un principio por estos señores, se opacó y brilló por su ausencia, ya que al entregárseles una cantidad de 25 cuestionarios para que fueran contestados por ellos, sólo se nos regresaron siete, los cuales no venían contestados en forma completa.

Por lo que no se pudo contar con esta información de tipo escrita, y se tuvo que recurrir a las entrevistas para así tratar de lograr el objetivo de éstas.

(A continuación se presenta el cuestionario a Nivel Ejecutivo, que no tuvo respuesta).

6.- ¿Qué resultados se han obtenido a este respecto?

II:

7.- ¿Cree usted que el desconocimiento de los -
objetivos de la empresa provoquen el ausen-
tismo de los trabajadores?

() SI () NO

¿Por qué? _____

8.- ¿Qué problemas se han manifestado entre usted y sus subalternos?

9.- ¿Cómo los ha resuelto?

10.- ¿Qué medidas se han tomado para evitar en -
el futuro problemas con los trabajadores?

III:

11.- ¿Qué opinión tiene usted acerca del funcio-
namiento del departamento de Seguridad Indus-
trial?

12.- ¿Se han tenido problemas para lograr su --
buen funcionamiento?

() SI () NO

¿Cuáles? _____

13.- ¿Cómo los ha resuelto?

14.- ¿Qué medidas se han adoptado para evitar fa
llas y accidentes?

15.- ¿Qué resultados se han obtenido al aplicar
esas medidas?

IV:

16.- ¿Que opina usted acerca de la influencia -
del medio extralaboral en el incremento del
ausentismo dentro de la empresa?

17.- Según su opinión, ¿cuáles son los principa-
les problemas que se observan en el medio -
extralaboral?

- 18.- ¿Se han planeado medidas a tomar para reducir la influencia de este tipo de problemas?
() SI () NO

¿Cuáles? _____

- 19.- ¿Se han puesto en práctica?
() SI () NO

- 20.- ¿Qué resultados se han obtenido?

- 21.- ¿Qué técnicas y procedimientos conoce usted para solucionar los problemas relacionados con el ausentismo de personal?

TABLA DE DISTRIBUCION DE CUESTIONARIOS PARA SU APLICACION, EN FORMA PROPORCIONAL POR UNIDADES Y TURNOS.

UNIDAD	No. DE OBREROS POR UNIDAD	No. DE OBREROS PRIMER TURNO	CUESTIONARIOS APLICADOS EN EL PRIMER TURNO	No. DE OBREROS SEGUNDO TURNO	CUESTIONARIOS APLICADOS EN EL SEGUNDO TURNO	TOTAL
	UNIDAD	TURNO	TURNO	TURNO	TURNO	
1	608	311	90	297	86	176
2	328	172	50	156	46	95
3	35	18	6	17	5	11
4	473	246	72	227	65	137
5	268	161	47	107	33	80
TOTAL	1.712	908	265	804	235	500

La presente tabla, está conformada por 7 columnas:

- 1.- La primera de ellas, concentra las unidades de producción de la empresa que son (5).
- 2.- La segunda nos muestra el total de obreros por unidad en los turnos 1o. y 2o.
- 3.- La tercera nos señala el total de obreros - de cada unidad en el 1er. turno.
- 4.- La cuarta columna, nos indica el número de cuestionarios que distribuidos de manera -- proporcional, tendrán que aplicarse en cada unidad en el primer turno.
- 5.- La quinta columna, nos menciona el número - de trabajadores que laboran en el 2o. turno, en cada una de las unidades.
- 6.- La sexta, nos señala el número de cuestionarios a aplicar en cada unidad, en el turno 2o.
- 7.- La séptima, nos concentra el total de cuestionarios a aplicar por unidad.

TABLA DE DISTRIBUCION DE LOS CUESTIONARIOS, PARA SU APLICACION, EN FORMA PROPORCIONAL POR PROCESOS Y TURNOS DE CADA UNIDAD.

UNIDADES	PREPARACION DE HILADOS		HILADOS		PREPARACION DE TEJIDOS		TEJIDOS		TINTORERIA		BLANQUEO		APRESTOS		REVISADO	TOTAL
	TURNO		TURNO		TURNO		TURNO		TURNO		TURNO		TURNO		TURNO	
	1o.	2o.	1o.	2o.	1o.	2o.	1o.	2o.	1o.	2o.	1o.	2o.	1o.	2o.	1o.	
1	16	16	18	17	16	15	40	38								176
2	9	8	9	8	13	12	19	18								96
3	6	5														11
4	14	12	12	12	10	10	36	31								137
5									7	8	12	16	8	9	20	80
T	45	41	39	37	39	37	95	87	7	8	12	16	8	9	20	500

Realizamos esta distribución, con la finalidad de que nuestra muestra fuera más representativa, logrando tomar trabajadores de todos los departamentos y sus procesos respectivos, tal como lo muestra el cuadro.

Para hacer dicha distribución, utilizamos la regla de tres, logrando con ello, una proporción en relación al número de trabajadores y cantidad de cuestionarios aplicados en cada unidad y sus procesos respectivos.

C A P I T U L O V I**PROCESAMIENTO DE DATOS**

TABULACION E INTERPRETACION DE LOS DATOS GENERALES DE LOS CUESTIONARIOS

En los cuestionarios como encabezado, se anotaron las palabras de departamento, unidad y sección sindical, para ubicar perfectamente las respuestas de los trabajadores a los cuales se encuestó. Desde luego, estas respuestas y las siguientes del mismo encabezado de dicho cuestionario, nos daría a conocer los datos relacionados con edad, escolaridad, grado de estudios, estado civil, antigüedad en la empresa, personas dependientes del trabajador y personas subordinadas al mismo.

Todos estos datos, los consideramos como generales, su único objetivo era obtener una visión general de los aspectos particulares del trabajador y de la influencia que podían tener éstos en su comportamiento dentro de la empresa.

Presentamos a continuación, desglosada cada una de las preguntas, y el fin que se tenía al considerarlas; así como, la concentración en porcentajes que arrojaron al final de la cuantificación y evaluación de los mismos.

D E P A R T A M E N T O

Pregunta	No. Respuesta				}
		1o.	2o.	Total	
<u>Departamento</u>	<u>Turno</u>				
Prep. de Hilados		45	25	70	16.9902
Hilados		39	23	62	15.0485
Prep. de Tejidos		39	17	56	13.5922
Tejidos		95	49	144	34.9514
Tintorería		7	8	15	3.6407
Blanqueo		12	16	28	6.7961
Aprestos		8	9	17	4.1262
Revisado		20	--	20	4.8547
		<u>265</u>	<u>147</u>	<u>412</u>	<u>100.0000</u>

El cuadro nos indica que se tomaron en cuenta todos los departamentos del proceso productivo, obteniendo como resultado que todos fueron encuestados en relación a la muestra representativa de cada uno de ellos. Con esto queda demostrada la objetividad de la pregunta y la validez de la misma.

U N I D A D

Pregunta	No. Respuesta			%
	Turno por Unidad:			
Unidad	1o.	2o.	Total	
1	90	86	176	42.7184
2	50	13	63	15.2912
3	6	5	11	2.6699
4	72	10	82	19.9029
5	<u>47</u>	<u>33</u>	<u>80</u>	<u>19.4176</u>
	265	147	412	100.0000

Este cuadro nos demuestra que en Ayotla Textil, S.A., se tiene dentro del proceso productivo, una división de 5 unidades, con dos turnos - en cuatro de ellos y uno solamente en la unidad cinco. Se buscó que la distribución de los cuestionarios, quedara equitativamente en cada uno de ellos para obtener la seguridad en las respuestas.

SECCION SINDICAL

Pregunta	No. Respuesta	Total	%
Sección Sindical	XI	342	83.0097
" "	XXXVIII	64	15.5339
Obtenciones		<u>6</u>	<u>1.4564</u>
		412	100.0000

Esta pregunta, se incluyó en los cuestionarios, con el fin de poder determinar cuántos trabajadores se encuestaban de cada sección, ya que únicamente existen dos secciones sindicales que son: La Sección XI a la que pertenecen todos -- los trabajadores del proceso productivo directamente y la Sección XXXVIII, a ésta pertenecen -- únicamente los trabajadores de la especialidad -- mecánica, a la cual se le conoce con el nombre -- de Cuadrilla de Mecánicos.

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

P r e g u n t a	No. de Respuesta	%
Menos de un año	4	0.9708
De 1 a 5 años	147	35.6796
De 6 a 10 años	35	8.4951
De 11 a 15 años	36	8.7378
De 16 a 20 años	79	19.1747
De 21 a 25 años	58	14.0776
De 26 a 30 años	37	8.9805
De 31 en adelante	1	0.2427
Abstenciones	<u>15</u>	<u>3.6412</u>
	412	100.0000

De acuerdo a la lista de resultados, podemos decir lo siguiente de nuestra muestra aplicada: El 35.6796% de los trabajadores, tiene una antigüedad de 1 a 5 años, el 8.4951% tiene una antigüedad de 6 a 10 años trabajando, por otro lado, si sumamos los demás grupos, nos daremos cuenta que son trabajadores que ya tienen trabajando 11 y hasta 30 años. Por lo consiguiente, nosotros creemos que esto es otra de las causas por las cuales los trabajadores faltan a sus labores, escudándose en su antigüedad, ya que la empresa no puede darse el lujo de liquidar a todos, precisamente porque la gran mayoría tiene bastante antigüedad.

NUMERO DE PERSONAS QUE ESTAN BAJO SUS ORDENES

P r e g u n t a	No. Respuesta	%
Núm. de personas que están bajo sus órdenes.	124	30.0970
Abstenciones	<u>288</u>	<u>69.9030</u>
	412	100.0000

En esta pregunta se refleja claramente la falta de la delegación de autoridad, ya que a través de esto y de los cuestionarios, se pudo observar en los resultados que solamente un 30.0970% de los trabajadores de nuestra muestra, respondió tener personas bajo sus órdenes. Por lo tanto, podemos concluir que en promedio cada trabajador tiene a siete trabajadores como subordinados, mientras el 69.9030% carecen de personal bajo su mando.

E D A D

P r e g u n t a	No. Respuesta	%
De 15 a 20 años	40	9.7087
De 21 a 25 años	91	22.0773
De 26 a 30 años	58	14.0776
De 31 a 35 años	43	10.4368
De 36 a 40 años	76	18.4466
De 41 a 45 años	39	9.4660
De 46 a 50 años	35	8.4951
De 51 a 55 años	14	3.3980
De 56 a 60 años	<u>3</u>	<u>0.7281</u>
	412	100.0000

El objeto de esta pregunta, fue el de conocer la edad del trabajador de Ay otla, y ver si ésta es causa del ausentismo. En los resultados podemos sacar lo siguiente: Tenemos que un poco más del 50% de los trabajadores, tienen una edad de los 31 a los 55 años, a los demás grupos se les puede considerar con buena edad para el trabajo. De esto podemos concluir que muchos de los trabajadores de una edad ya considerable, faltan a sus labores ya no únicamente por su antigüedad, sino también porque ya se sienten cansados y lo único que esperan es que los liquiden y para esto faltan lo más que pueden, se provocan accidentes de trabajo ellos mismos, descomponen sus máquinas, etc., con el único fin de ausentarse de su trabajo por sentirse ya cansados y otros lo que esperan es su jubilación, y con esto provocan un ausentismo parcial, porque aunque está en su puesto, no lo realiza como debe ser.

GRADO DE ESTUDIOS

P r e g u n t a	No. Respuesta	%
Primaria	256	62.1359
Secundaria	111	26.9417
Preparatoria	18	
Vocacional	7	6.3106
C.C.H.	1	
E. Universitarios	11	2.6699
Abstenciones	<u>8</u>	<u>1.9419</u>
	412	100.0000

Respecto a esta pregunta, sólo 1.9419% se -
 abstuvo de contestarla, aunque saben leer y escri-
 bir, y de esto podemos decir, que el 100% de nues-
 tra muestra, ha cursado la educación primaria, y
 de ese 100% el 26.9417% cursó la educación secun-
 daria; un 6.3106% cursan el bachillerato o estu-
 dios equivalentes a este grado, medio superior; y
 un 2.6699% cursan actualmente estudios universita-
 rios. Como conclusión, podemos decir, basándonos
 en nuestra muestra aplicada, que ya no existe --
 analfabetismo dentro de Ayotla Textil, S.A., y si
 lo hay es relativamente poco.

ESTADO CIVIL

P r e g u n t a	No. Respuesta	%
Solteros	93	22.5728
Casados	303	73.5436
Unión Libre	8	1.9417
Divorciados	2	0.4854
Abstenciones	<u>6</u>	<u>1.4565</u>
	412	100.0000

Es difícil pensar a simple vista, que siendo la mayoría casados, con ciertas obligaciones y responsabilidades, faltan tanto a sus labores. Viendo los resultados, tenemos que el 73.5436% de los trabajadores son casados, el 22.5728% declararon ser solteros.

Analizando estas cifras, tenemos que en -- efecto, muchos de los trabajadores casados expusieron en sus cuestionarios que faltaban por tener otro tipo de entradas económicas aparte de la de su trabajo, de igual forma, los que declararon estar solteros, les gusta ir a fiestas y también se dedican a otro tipo de actividades, por lo consiguiente, se ausentan del trabajo.

NUMERO DE PERSONAS QUE MANTIENE UD.

P r e g u n t a	Respuesta	%
Personas que man <u>tiene</u> usted.	No. determinado que contestaron	352 85.4368
	Abstenciones	<u>60</u> <u>14.5632</u>
		412 100.0000

Tomando en consideraci3n el n3mero de trabajadores que respondi3 la pregunta, podemos decir que en promedio cuatro personas dependen de cada trabajador. Analizando esta pregunta podr3amos decir que en cuanto a las responsabilidades que tienen los trabajadores de Ayotla, ser3a dif3cil que se ausentaran de sus labores; pero en realidad es otra la causa, ya que como se pudo observar en nuestros resultados, se refleja la irresponsabilidad del trabajador al faltar por diversas causas ya mencionadas.

PUESTO QUE DESEMPEÑA

Preguntas	Número de Trabajadores	
1.- Suplente	43	"
2.- Empacador	4	"
3.- Velocero	12	"
4.- Carderos	3	"
5.- Oficial Estirador	8	"
6.- Aceitador	5	"
7.- Tejedor	56	"
8.- Barrendero	15	"
9.- Correitero	31	"
10.- Machuconero	8	"
11.- Baterista	17	"
12.- Limpiador	18	"
13.- Trocilero	13	"
14.- Cabo Tróviles	5	"
15.- Reunidor	2	"
16.- Ayudante Estirador	6	"
17.- Urdidor	4	"
18.- Ayudante Urdidor	3	"
19.- Ayudante Correitero	3	"
20.- Oficial Urdidor	3	"
21.- Oficial Conero	14	"
22.- Oficial Trocilero	5	"
23.- Oficial Engomado	5	"
24.- Ayudante Engomado	3	"
25.- Mudador	13	"
26.- Oficial	18	"
27.- Ayudante	16	"
28.- Turbinero	4	"
29.- Preparador	4	"
30.- Anudador	5	"
31.- Acarreador	4	"
32.- Mecánico Mantenimiento	3	"
33.- Batientero	4	"
34.- Costurero	3	"
35.- Conillero	4	"
36.- Botero	2	"
37.- Desborrador	2	"
38.- Ayudante Veloces	2	"

Preguntas	Número de Trabajadores	
39.- Comunero	2	"
40.- Llenador Canoas	4	"
41.- Oficial Peinador	3	"
42.- Engrasador	1	"
43.- Ayudante Engrasado	1	"
44.- Maestro Lubricado	1	"
45.- Lubricador	1	"
46.- Ayudante Repaso	1	"
47.- Muestrero	1	"
48.- Limpiador Cardas	1	"
49.- Oficial Doblador	1	"
50.- Rectificador	1	"
51.- Ayudante Velocero	1	"
52.- Acarreador Julios	1	"
53.- Ayudante Conero	1	"
54.- Renovador Bases	1	"
55.- Cortador Rollos	1	"
56.- Mudador Tróciles	1	"
57.- Empacador	1	"
58.- Cabo Mecánico	1	"
59.- Revisor	1	"
60.- Jefe de Turno	1	"
61.- Auxiliar Control Inventario	1	"
Subtotal	399	
Abstenciones	13	
	412	

TABULACION E INTERPRETACION

HIPOTESIS No. 1

1.- ¿Tiene problemas cuando no asiste al trabajo?

Respuesta	No. Respuesta	%
Si	149	36.1650
No	256	62.1359
Abstenciones	<u>7</u>	<u>1.6991</u>
	412	100.0000

Para la comprobación de esta pregunta, en la Hipótesis No. 1 la respuesta que nos ayudaría a la aprobación de la misma, es NO, ya que de acuerdo a las entrevistas que se hicieron al inicio de la investigación, se tenía este antecedente y como se podrá notar, la pregunta si se comprueba una vez aplicado el cuestionario.

2.- ¿Cuál de estos problemas tienen cuando asisten a su trabajo?

Respuesta	No. Respuesta	%
No percibe salario los días que falta	316	76.6990
Le llaman la atención	27	6.5533
Recibe algún castigo	11	2.6699
Abstenciones	<u>58</u>	<u>14.0778</u>
	412	100.0000

Como se puede dar cuenta, el más alto porcentaje se encuentra en que NO percibe salario de los días que falta y en muy baja proporción en las demás respuestas, por lo que se deduce que los trabajadores no tienen realmente problemas al no faltar al trabajo, ya que es obvio que el trabajador que no se presenta a laborar sin causa que se justifique en el contrato o en la Ley, no percibirá pago los días que falta al trabajo.

3.- ¿Cuál de estas personas, la ayuda a resolver sus problemas administrativos en el trabajo?

Respuesta	No. Respuesta	%
Director del Depto.	11	2.6699
Sindicato	362	87.8640
Depto. de Personal	7	1.6990
Abstenciones	<u>32</u>	<u>7.7671</u>
	412	100.0000

En el resultado de esta pregunta, se nota - que el mayor porcentaje corresponde al Sindicato éste protege en demasía al trabajador, proporcionándole permisos.

4.- Cuando tiene necesidad de solicitar algún -
permiso, se dirige con el:

Respuesta	No. Respuesta	%
Jefe de Turno	13	3.1553
Delegado Sindical	385	93.4466
Director del Depto.	4	.9708
Abstenciones	<u>10</u>	<u>2.4273</u>
	412	100.0000

Es visible que cuando el trabajador necesi-
ta algún permiso, se dirige con el Delegado Sin-
dical, porque les facilita todo y si es preciso
más días de los que verdaderamente requiere el -
trabajador, y éste como lo sabe, saca provecho -
de esto.

5.- ¿Conoce las funciones del Sindicato?

Respuestas	No. Respuesta	%
Si	350	84.9514
No	35	8.4951
Abstenciones	<u>27</u>	<u>6.5535</u>
	412	100.0000

De acuerdo a las respuestas obtenidas, se da uno cuenta que los trabajadores respondieron, que SI conocían las funciones del Sindicato, en la pregunta siguiente tratamos de conocer cuál de esas funciones conoce el trabajador.

6.- Señale alguna de las funciones del Sindicato que conozca.

Respuesta	No. Respuesta	%
Los protege del patrón	40	9.7087
Los orienta adecuadamente de sus derechos y obligaciones	189	45.8737
Les consigue permisos	177	42.9611
Abstenciones	<u>6</u>	<u>1.4565</u>
	412	100.0000

En esta pregunta se quería conocer cuál de estas funciones del Sindicato conocía el trabajador, y se puede ver que el más alto porcentaje corresponde a que los orienta adecuadamente acerca de sus derechos y obligaciones, mas sin embargo, las experiencias por otros medios que no son los cuestionarios, nos dicen lo contrario, ya que conocen sus derechos mas no obligaciones, por lo que consideramos, hubo poca honestidad a la resolución de la misma, y como se verá en la gráfica, esta pregunta aparecerá reprobada, ya que la suma de las otras, sería nuestra comprobación.

7.- Marque con una X los permisos que utiliza -
mensualmente.

Respuesta	No. Respuesta	
1	174	42.2330
2	103	25.0000
3	25	6.0679
4	11	2.6699
5	8	1.9417
Abstenciones	<u>91</u>	<u>22.0875</u>
	412	100.0000

Tomando en cuenta las presentes cifras, podemos determinar que en realidad sí existe un porcentaje elevado de ausentismo, por permisos sindicales que les son otorgados. Comprobando los resultados del cuestionario con el índice mensual que existe en los registros, se podría considerar que esta pregunta fue contestada lo más acertada, ya que el uso de permisos es de .78 por trabajador en promedio.

HIPOTESIS No. 2

1.- Las relaciones de trabajo con su Jefe son:

Respuesta	No. Respuesta	%
Buenas	218	52.9126
Regulares	173	41.9902
Malas	19	4.6116
Abstenciones	<u>2</u>	<u>0.4856</u>
	412	100.0000

Como podrá observarse, en la presente pregunta tratábamos de demostrar si las relaciones de los trabajadores con sus Jefes eran totalmente irregulares, pero viendo las cifras nos resulta todo lo contrario, por lo cual pensamos, que los trabajadores fueron al respecto, reservados y se protegieron en esta forma para justificarse.

2.- ¿Le gusta el trabajo que desempeña?

Respuesta	No. Respuesta	%
Si	101	24.5145
No	298	72.3300
Abstenciones	<u>13</u>	<u>3.1555</u>
	412	100.0000

Analizando esta pregunta, podrán darse cuenta según los resultados obtenidos, el 72.33% de nuestra muestra, está inconforme con su trabajo por no agradarle. Esta respuesta confirma la -- pregunta anterior, en donde los trabajadores dicen tener buenas relaciones dentro de su trabajo. Es decir, nosotros deducimos que los trabajadores no se encuentran a gusto por una falta de integración con sus Jefes.

3.- ¿Se le han dado cursos de adiestramiento y pláticas para mejorar la producción?

Respuesta	No. Respuesta	%
Si	182	44.1747
No	222	53.8834
Abstenciones	<u>8</u>	<u>1.9419</u>
	412	100.0000

En esta pregunta podrá observarse que un -- 44.17% de trabajadores de nuestra muestra, dicen en los cuestionarios que sí les dan cursos de -- adiestramiento para mejorar la producción, pero por otro lado, un 53.88% dice todo lo contrario, y mientras que una pequeña minoría se abstuvo de decir algo sobre los cursos. En conclusión, nosotros podemos decir que efectivamente sí se les han impartido cursos, pero no son continuos. Por medio de los cuestionarios pudimos comprobar que los que respondieron que sí se les dan cursos, los han recibido una vez al año o en más tiempo.

4.- Sus opiniones acerca de los problemas de --
trabajo, ¿son tomadas en cuenta?

Respuesta	No. Respuesta	%
Si	149	36.1650
No	253	61.4077
Abstenciones	<u>10</u>	<u>2.4273</u>
	412	100.0000

De estos resultados, sacamos a relucir que la mayoría de nuestra muestra, nos contestó diciendo que sus opiniones referentes a problemas de trabajo, no son tomadas en cuenta, o sea que el trabajador se tiene que dedicar exclusivamente a lo suyo, y los problemas dejarlos a las personas que se dedican a eso únicamente.

5.- ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar dentro de la empresa?

Respuesta	No. Respuesta	%
Opinando cómo mejorar la producción	174	42.2330
Participando con la empresa en la programación de sus tareas	50	12.1359
Realizando campañas de orientación a sus compañeros	125	30.3398
Abstenciones	<u>63</u>	<u>15.2913</u>
	412	100.0000

En relación a esta pregunta, se puede comentar lo siguiente: Como es de notarse, en esta pregunta a sólo un 12.13% de trabajadores, le gustaría participar en otras tareas de organización de la empresa, mientras que al 72.57% le gustaría dar su opinión y realizar campañas de orientación acerca de cómo producir más y de mejorar la calidad, y el 15.29% restante, se abstuvo de opinar, por lo tanto, la pregunta automáticamente se nos comprueba, ya que únicamente el 12.13% y el 15.29% nos baja nuestra escala de graficación.

HIPOTESIS No. 3:

1.- ¿Conoce las medidas de seguridad e higiene industrial?

Respuesta	No. Respuesta	%
Si	319	77.4271
No	69	16.7475
Abstenciones	<u>24</u>	<u>5.8254</u>
	412	100.0000

Sin duda alguna, en esta pregunta queremos hacer notar el error que cometimos al no plantear enseguida otra pregunta para obtener los resultados de su aplicación en la Empresa.

Porque de acuerdo a nuestra información obtenida mediante nuestros recursos e instrumentos, los trabajadores de Ayotla Textil, S.A., no cuentan con el equipo de seguridad e higiene industrial, y si en alguna ocasión les impartieron algunos cursos de orientación sobre la importancia de su uso no se ha notado, puesto que los trabajadores laboran sin equipo de seguridad. Nuestro error consistió en haber preguntado solamente si conocían las medidas de seguridad, y no cuáles medidas y qué equipo de seguridad utilizaban ellos en su trabajo; por tal motivo, los resultados no fueron los esperados, puesto que la mayoría respondió que sí las conocían aunque no las utilizaran en su trabajo.

2.- ¿Qué accidentes ha visto que sucede frecuentemente?

Respuesta	No. Respuesta	%
Fracturas	95	23.0582
Heridas en la piel	247	59.9514
Pérdida de algún - miembro	13	3.1553
Ceguera	9	2.1844
Sordera	22	5.3398
Abstenciones	<u>26</u>	<u>6.3109</u>
	412	100.0000

En su orden de importancia, se podrá ver - que dentro de los accidentes sufridos, las heridas en la piel con 59.95% y fracturas con 23.05%, mientras que los otros son a un menor porcentaje, con esta pregunta nosotros comprobamos en realidad de que sí hay un gran número de accidentes, por no tener el equipo de seguridad, y a la vez también comprobamos nuestra pregunta anterior -- que no se redondeó. Aparte también la falta de cuidado que tienen los trabajadores al ejecutar su trabajo o funciones.

3.- ¿Cuáles cree que sean las causas de estos - accidentes?

Respuesta	No. Respuesta	%
Falta de adiestramien <u>to</u> .	71	17.2330
Descuido	156	37.8640
Falta de equipo de se <u>g</u> uridad	95	23.0582
Al polvo, humedad, rui <u>do</u> , grasa, etc.	56	13.5922
Abstenciones	<u>34</u>	<u>8.2526</u>
	412	100.0000

Es claro que cuando en una empresa se carece de este tipo de factores, las consecuencias - serán los accidentes que se producen, y de acuerdo a nuestros resultados de esta pregunta, se - puede constatar lo anterior, ya que en realidad los accidentes son producidos en una manera general, por el descuido y por la falta de un equipo de seguridad que proteja al trabajador. Por lo tanto, esto una vez más nos conforma la falta de un departamento de seguridad e higiene, y sobre todo, se carece de lo elemental que es un reglamento de higiene y seguridad industrial.

4.- ¿Se le han dado pláticas y orientaciones sobre la prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo?

Respuesta	No. Respuesta	%
Si	83	20.1456
No	300	72.8155
Abstenciones	<u>29</u>	<u>7.0389</u>
	412	100.0000

En esta pregunta los resultados nos indican, que realmente no se les imparten pláticas ni orientaciones sobre la prevención de accidentes y enfermedades, ya que esto es debido a que en realidad no existe un departamento de higiene y seguridad dentro de la empresa, y con esto, además comprobados nuestra hipótesis planteada al respecto.

5.- En su opinión, ¿cómo se podrían reducir los accidentes y enfermedades de trabajo?

Respuesta	No. Respuesta	%
Cambiando maquinaria	31	7.5242
Informando al Depto. las condiciones de trabajo	232	56.3106
Convenciendo a los trabajadores de utilizar el equipo adecuado	54	13.1067
Participando en la elaboración y publicación de medidas de seguridad	89	21.6019
Abstenciones	<u>6</u>	<u>1.4566</u>
	412	100.0000

A este respecto, los trabajadores piensan que informando al departamento, las condiciones de trabajo en las que se encuentran, y participando en la elaboración de medidas de seguridad, se podría solucionar este problema.

En efecto, consideramos que es necesario un departamento de higiene y seguridad que cumpla realmente sus funciones, organizándose de tal manera que se incluya a los trabajadores de más experiencia, puesto que ellos están dispuestos a colaborar de cualquier forma, siempre y cuando se les ayude realmente.

HIPOTESIS No. 4:

1.- ¿Cuáles son las causas que obligan a sus --
compañeros a faltar a su trabajo?

Respuesta	No. Respuesta	%
Falta de responsabi- lidad	217	52.6699
Festividades del pue- blo o barrio	43	10.4368
Compromisos sociales	54	13.1067
Otros trabajos fuera de la empresa	71	17.2330
Abstenciones	<u>27</u>	<u>6.5536</u>
	412	100.0000

Mediante información que se obtuvo a través de diferentes fuentes, vemos que la mayoría de los trabajadores de Ayotla Textil, S.A., están faltos de responsabilidad, que tienen otros trabajos en los cuales se dedican a diversas actividades, que les gusta mucho ir a fiestas y desvelarse, y en realidad en esta pregunta podemos confirmar la información obtenida. Viendo los resultados, tenemos que el 52.66% de los trabajadores es irresponsable en su trabajo, un 25.54% de trabajadores que les gusta faltar a su trabajo por irse a fiestas o a sus compromisos sociales, y un 17.23% a trabajadores que tienen otro tipo de entradas por dedicarle más tiempo que a su propio trabajo. Por lo tanto, como podrán observar en estos factores, se refleja la irresponsabilidad del trabajador.

2.- Las causas que le obligan a faltar a su trabajo son:

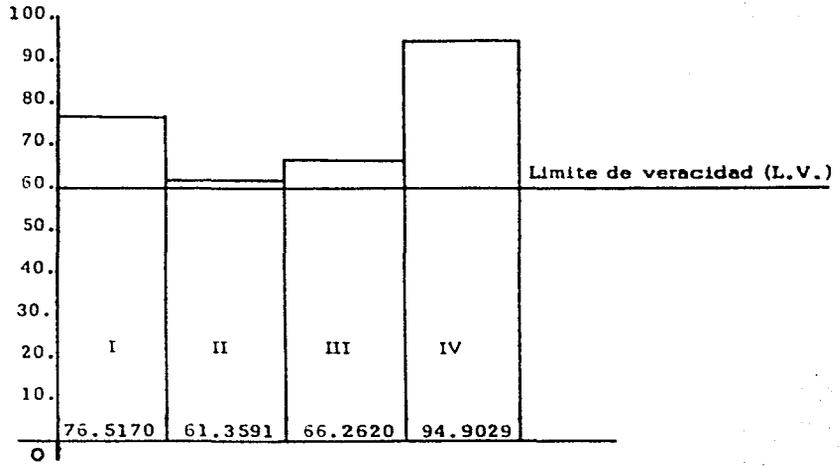
Respuesta	No. Respuesta	%
Problemas familiares	209	50.7281
Por convivir con sus amigos	91	22.0873
Por trabajar fuera de la empresa	17	4.1262
Por dedicar tiempo a otras actividades en su hogar	17	4.1262
Por no estar contento con su trabajo	63	15.2912
Abstenciones	<u>15</u>	<u>3.6410</u>
	412	100.0000

En realidad, esta pregunta nos justifica -- los resultados y sobre toda nuestra hipótesis, -- porque como podemos darnos cuenta, sigue saliendo a flote la irresponsabilidad del trabajador -- al justificar su falta al trabajo. Estas causas externas al trabajo, nos comprueban nuestra hipótesis y la pregunta, ya que la mayoría respondió que faltan por problemas externos al trabajo.

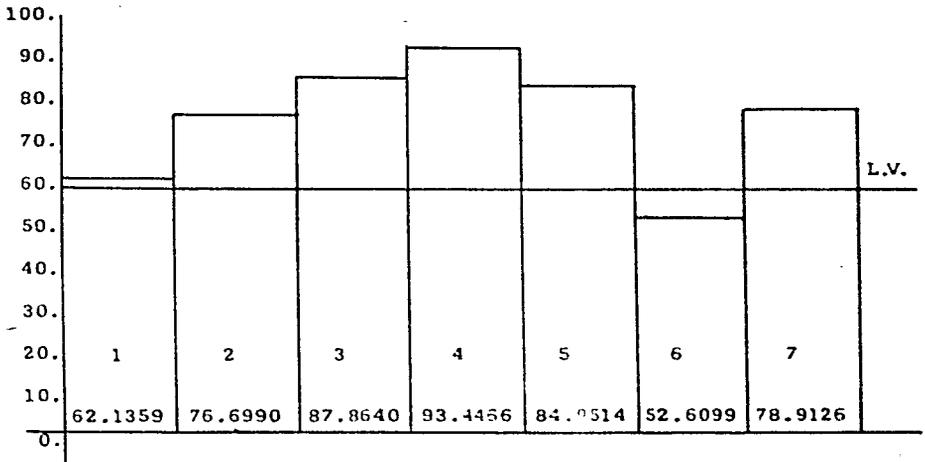
CONCENTRADO DE RESPUESTAS
CUESTIONARIO A NIVEL OBRERO

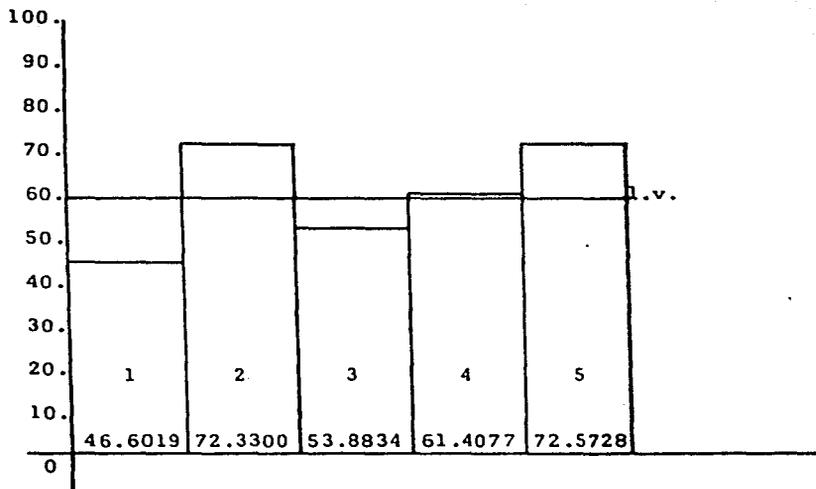
HIPOTESIS		No. 1					ABSTENCIONES	No. TOTAL CUESTIONARIOS	PORCENTAJE	
No.	OPCION		OPCION							
	SI	NO	1	2	3	4	5			
1	149	256						7	412	62.1359
2			316	27	11			58	412	87.8640
3			11	362	7			32	412	93.4466
4			13	385	4			10	412	84.9514
5	350	35						27	412	52.6699
6			40	189	177			6	412	76.6990
7			174	103	25	11	8	91	412	77.9126
PORCENTAJE PROMEDIO										76.55170

GRAFICA GENERAL
DE COMPROBACION DE LAS HIPOTESIS



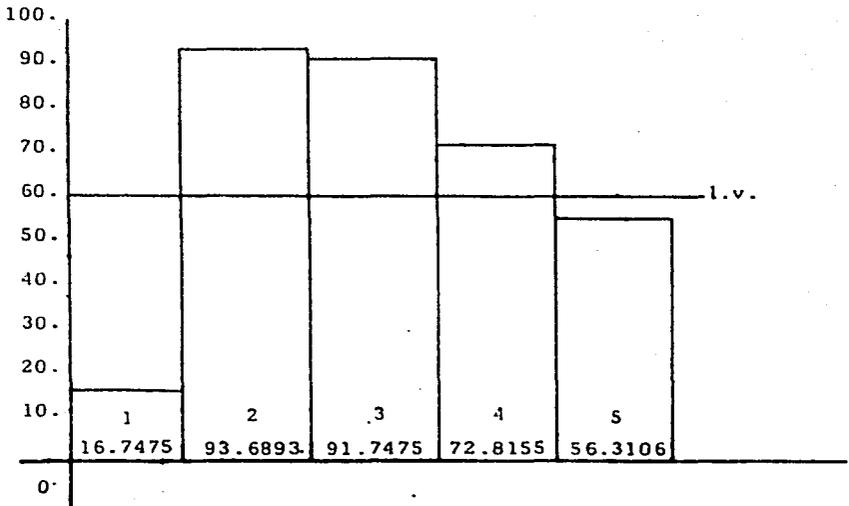
GRAFICA HIPOTESIS UNO
COMPROBACION

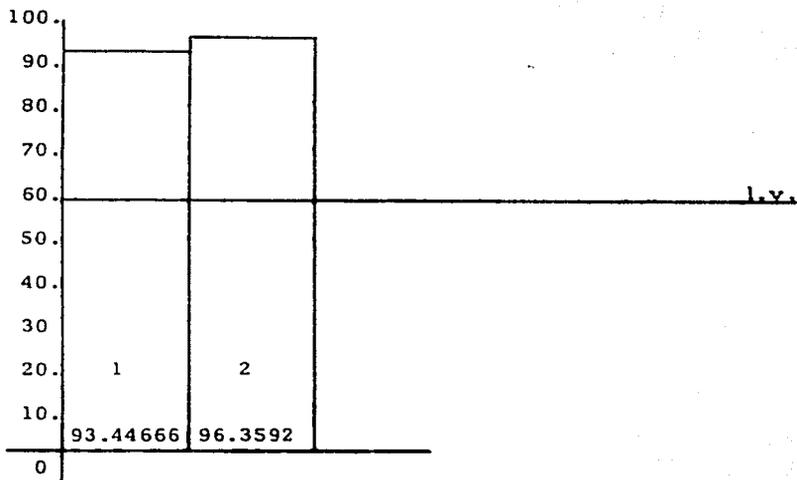


GRAFICA HIPOTESIS DOSCOMPROBACION

GRAFICA DE COMPROBACION DE LA

HIPOTESIS TRES



GRAFICA HIPOTESIS CUATROCOMPROBACION

C A P I T U L O V I I

OPINIONES DE PREGUNTAS
ABIERTAS RECABADAS A -
TRAVES DE LOS CUESTIO-
NARIOS

OPINIONES DE PREGUNTAS ABIERTAS RECABADAS A TRAVES DE LOS CUESTIONARIOS

En la hipótesis 4, con la última pregunta, se pretendía que el trabajador exteriorizara sus opiniones de lo que ellos quisieran y consideraran problemas o incomodidades en el trabajo.

A continuación se transcriben estas opiniones que se obtuvieron en los cuestionarios:

- Orientaciones sobre la prevención de accidentes.
- Pláticas para capacitarse en el trabajo.
- Más atención humanitaria con los obreros de parte de la empresa.
- Aumento de salario.
- Menos cargas de trabajo.
- Semana laboral de 40 horas.
- La empresa debería ocuparse más por los trabajadores.
- Cambiar maquinaria, pues tiene 30 años.
- Jubilarse a los 55 años con un mínimo de 25 años de servicio.
- Adiestramiento y disciplina en el trabajo.
- Se reduzcan las horas de trabajo para mejorar rendimiento y disminuir ausentismo.
- Estimular a los compañeros.
- Hacer concursos para desarrollar producción.
- Diálogo Empresa-Sindicato para mejor funcionamiento y resolver problemas.
- Este tipo de cuestionario es un poco incompleto, por carecer de preguntas que fueran en una forma más objetivo para que las per-

sonas puedan manifestar el porqué, si o no de sus contestaciones.

- Dentro del Sindicalismo democracia, y no -- que coadyuven con la empresa para perjudicar al obrero.
- Crear un reglamento interior con el deseo - que exista disciplina y respeto hacia todos.
- Crear cursos con el fin de progresar.
- Hacer un análisis del problema de las Relaciones Humanas.
- Hacer un estudio acerca de la prevención de accidentes.
- Llevar un estudio acerca del Personal Administrativo, el cual carece de una verdadera capacitación.
- Traigan refacciones a los mecánicos, problema que no quieren resolver y ya se montaron en su macho de no traer refacciones. Primero resuelvan esto y desués platicamos.
- Poner más atención en el trabajo.
- Educar a los jóvenes, hacerlos más responsables.
- Preguntar a cada trabajador si está o no -- contento en su trabajo o si hay modo de permutarlo de departamento.
- Tienen otras entradas.
- No pagan lo que vale el trabajo.
- No se descuentan abonos a las nóminas, como son rentas, Banco, Fonacot y deudas al Sindicato.
- Estimular a todo aquel compañero para que - no falte.
- Castigar a aquel compañero cochino, irres--ponsable que no trabaje bien.

- Cambiar algunos maestros y cabos.
- Castigar a los que causan mala producción.
- Mejorar la calidad de los telares y mate---
rias primas.
- Unirnos para sacar adelante nuestra empresa.
- Que se realicen campañas de mejoramiento in
dustrial.
- Que se realicen campañas de Seguridad Indus
trial.
- Que se otorgue equipo de trabajo adecuado -
cuando sea requerido por el trabajador.
- Que se proporcione la herramienta necesaria.
- Que se proteja al trabajador.
- Ampliar la fábrica y modernizarla.
- Que todo sea de actualidad en la rama tex--
til como fibras sintéticas, con mayor cali-
dad, producirlas en Ayotla, que sea Ayotla
100% textilina, algodón y fibras sintéticas.
- Que a los 30 años de servicios se jubilara
el obrero.
- Responsabilidad por parte del trabajador.
- Compañerismo.
- Unidad de todos los compañeros en todas los
órdenes sindicales.
- El ruido perjudica los nervios, cerebros y
no hay nada que proteja contra este ruido.
- Reducir al máximo los permisos.
- Adiestrar al personal de confianza.
- Se le debe de dar al trabajador más prepara-
ción técnica, ya que la mayoría carece de -
ella, desempeñando su trabajo oficial por -
los años que han tenido de experiencia.

- La higiene es importante, el agua que bebemos es mala, ojalá se nos diera de garrafón.
- La media hora que se nos da para tomar nuestros alimentos y que marca el Contrato, se nos descuenta ya que tenemos que reponerla trabajando en el 2o. y 3er. turno y entonces tomar alimentos trabajando, se considera absurdo y antihigiénico.
- Tiempo a la hora de salida.
- Mal funcionamiento de máquinas.
- Mejorar sistemas de producción.
- Que no abusen del suplente los tejedores.
- Que se les den más garantías a los suplen--tes.
- Que hubiera medios para capacitarse y percibir mejores salarios.
- Poner reglas para que cada trabajador labore sin tener problemas con los demás compañeros.
- Que los Jefes de turno sean más conscientes del puesto que desempeñan.
- Que se trabaje con ganas.
- Esta es una fuente de trabajo no un pasa---tiempo y por este último motivo, se ha venido perdiendo interés.
- Que nosotros como sindicalizados tenemos algún respaldo, pero no del todo, cuando aumentan salario, todo el comercio aumenta.
- Concientizar a mis compañeros del trabajo, hermanos de clase para quitarnos a los charros que nos agarran de caballos como en la C.T.M. con su líder Fidel Velázquez, líder desde la fundación de la misma.
- No es muy recomendable el trabajo en la fábrica (se contraen enfermedades como tuber-

culosis).

- El hombre se mecaniza y se olvida de la realidad.
- Se ha creado un grupo de privilegiados con respecto a las demás factorías, pues sólo - los hijos de los trabajadores pueden entrar a Ayotla Textil.
- Que se nos dé una orientación general a los obreros, para la superación de la empresa y de nosotros mismos.
- Reducción del personal.
- Mayor vigilancia.
- Los representantes como la gente son blanditos por eso faltamos tanto.
- Servicio de transporte deficiente, y la carretera que yo transito en tiempo de aguas llueve mucho para llegar a la carretera seguido hay accidentes y detienen el tránsito donde yo vivo hay 2 Kms.
- En telares U-2 hace falta limpieza.
- Regular y evitar las cargas de trabajo.
- Comportamiento adecuado del supervisor con los trabajadores o sea diálogo entre empresa-obrero (comprensión).
- Educar un poco más a los empleados de confianza, pues hay muchos que usan el despotismo, con eso frenan el plan de trabajo de los mismos trabajadores.
- Tomar en cuenta que hablemos los trabajadores, ya que tenemos ideas y podemos darlas, mas no son tomadas en cuenta por culpa de "X" persona.
- Que den cursos de relaciones humanas a los maestros.
- Felicidades al Sr. Armando López Fernández,

por colocar gente joven como Manolo en puestos de mucha importancia, también al Lic. Estrada, Sr. Navarro, Sr. Pérez, Lic. Ramos, Ing. Rosado, son gente joven con ideas modernas.

Ya anotadas las opiniones recabas en los cuestionarios, se evitó la repetición de éstas en la lista, pero se deduce y se resumen en las anteriores. Cuando el lector acabe de leer y analizar estas opiniones, se dará cuenta de que el trabajador tiene una serie de contradicciones, ya sea hacia la empresa, sus propios compañeros o Jefes, hacia el Sindicato. Como se ve, el trabajador no se siente parte de la Empresa y proponen sugerencias para que sean tomadas en cuenta, también nos dan algunas opiniones en las que muestran hacia nosotros un sentimiento de rechazo, ya que nos han confundido como integrantes de la empresa, a pesar de que se les explicó que se trataba de un grupo ajeno a la Empresa y que como universitarios aplicábamos cuestionarios, hubo bastantes trabajadores que demostraron su desconfianza hacia nosotros. Por lo que esto ocasionó también, la poca honestidad del trabajador al contestar los cuestionarios de que se habló anteriormente.

Otra de las cosas que encontramos en el transcurso de la interpretación de los cuestionarios, es que en realidad pocos cuestionarios en proporción al universo, fueron contestados en esta pregunta. Y las abstenciones no se pueden considerar como la completa satisfacción del trabajador en sus labores, sino más bien la resignación de éste. Y en otros porque no les interesó lo que contestaban en todas las preguntas y menos en esa.

C A P I T U L O V I I I

ANALISIS DE LOS RESULTA-
DOS

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Después de haber llevado a cabo nuestras fases de investigación, de haber planeado y utilizado todos nuestros recursos, tanto humanos como materiales en nuestro estudio del ausentismo, y siguiendo nuestra metodología de investigación, se llegó a la fase de análisis de los resultados, en la cual se tiene que analizar en una forma más clara las causas del ausentismo, y posteriormente las consecuencias del mismo.

Dentro de esta fase y siguiendo nuestra línea de trabajo con base en nuestra metodología, el objeto principal que trataremos, será el demostrar la comprobación de las hipótesis planteadas al inicio de nuestra investigación, las cuales fueron la base para el desarrollo de este trabajo de investigación.

LAS HIPOTESIS PLANTEADAS SON:

- 1) La actitud paternalista del sindicato hacia los trabajadores, provoca el ausentismo.
- 2) La falta de integración existente entre el trabajador y la empresa, provoca el ausentismo.
- 3) La deficiente actuación del departamento de seguridad industrial, causa accidentes de trabajo y por tanto, ausentismo.
- 4) El medio ambiente externo contiene tantos atractivos, que provoca ausentismo.

Durante el curso de nuestro estudio, se pudo observar que las hipótesis, ya antes mencionadas, se van comprobando en todos y cada uno de los pasos de la metodología, y se manifiestan -- las causas principales del ausentismo dentro de

nuestro marco de referencia o sea Ayotla Textil.

Esta comprobación se encuentra más detallada en la fase referente a la aplicación de cuestionarios y su tabulación, ya que los resultados arrojados, en este paso, denotan una marcada tendencia hacia las hipótesis mencionadas.

CAUSAS DEL AUSENTISMO

Una vez comprobadas nuestras hipótesis, podemos decir que las causas del ausentismo son de terminadas por lo siguiente:

- a) El sindicato lo estimula, por la actitud que asume hacia sus agremiados.
- b) Por la falta de integración que existe entre trabajador y empresa.
- c) Por la deficiente actuación del departamento de seguridad industrial.
- d) Por el medio ambiente externo a la empresa, que ofrece otras fuentes de ingreso para los trabajadores.
- e) Por la irresponsabilidad del trabajador, dada su marcada tendencia a festejar "san lunes".
- f) Por los permisos sindicales y de la empresa.
- g) Por las enfermedades profesionales y no profesionales.
- h) Por los accidentes dentro y fuera de la empresa.
- i) Por los diferentes tipos de festividades que se celebran en el medio ambiente externo a la empresa (barrios o pueblos).
- j) Por los diferentes tipos de problemas familiares.
- k) Por la falta de refacciones para la maquinaria.
- l) Por la falta de aplicación de un regla--

mento interior de trabajo.

Todas estas causas, se reflejaron en nuestros resultados, unas provocando ausentismo parcial y otras ausentismo total.

Al efectuar el análisis de estas causas, se logró determinar, que las principales causas del ausentismo total fueron: El Sindicato, por la exageración de permisos que otorga a los trabajadores; la falta de responsabilidad por parte del mismo; las ausencias injustificadas de los trabajadores; la inoperabilidad del departamento de seguridad industrial; el medio ambiente externo; la falta de integración entre trabajador-empresa; los accidentes y las enfermedades.

Respecto a las causas que influyeron en el ausentismo parcial, son: paros de máquinas, por los trabajadores; averiándolas ellos mismos; por falta de refacciones y la falta de aplicación de un reglamento interior de trabajo.

CONSECUENCIAS DEL AUSENTISMO

Tomando en consideración todos estos tipos de causas, tendremos como graves consecuencias: El costo del ausentismo, la baja productividad y la falta de calidad en el producto.

El coste del ausentismo es una consecuencia, porque al faltar los trabajadores, la producción baja y los costos tienen que aumentar.

La faja productividad es otra consecuencia que se sufre, porque no se cumple con el objetivo de producir lo que se había fijado.

Por otra parte, la ausencia de un trabajador de base en la maquinaria a su cargo, trae como consecuencia lógica, la sustitución temporal de otro trabajador suplente por el de base, el cual no tiene la experiencia debida para desarrollar el trabajo con el mismo grado de eficiencia, ni con la rapidez características de un trabajador de base.

Todo lo anterior, trae como consecuencia, - un detrimento de la calidad de los productos que se elaboran, así como también, la necesidad de - un desplazamiento de trabajadores en varios de - los puestos de producción.

"VALUACION DE LAS CONSECUENCIAS DEL AUSENTISMO EN
AYOTLA TEXTIL, S.A."

Las consecuencias más notorias del ausentismo, las podemos dividir en:

- Pérdida de Producción.
- Pérdida de Tiempo.
- Pérdida de Dinero.
- Las dos últimas se ligan íntimamente debido a que el tiempo que se pierde normalmente tiene un costo.

La Producción en Ayotla Textil, S.A. se basa en una estimación que se hace de antemano tomando en cuenta capacidad de la Planta, días libres por Ley, vacaciones, surtido de material, - capacidad de ventas e incluso factores oscuros - como son: Modas y en épocas de fin de año el poder de compra que adquiere el público.

A continuación presentamos un cuadro comparativo en el que se muestran las estimaciones - calculadas en el primer semestre de 1976, comparativamente notamos que dicha estimación no se - cumplió en ningún mes, teniendo un promedio de - 189,294.33 metros mensuales de déficit.

CUADRO COMPARATIVO DE ESTIMACIONES CALCULADAS
En el primer semestre de 1976

MES	ESTIMACION	REAL	DIFERENCIA
Enero	2 326 045	2 145 160	180 885
Febrero	2 316 045	2 216 345	99 700
Marzo	2 748 633	2 603 851	144 782
Abril	2 032 219	1 856 754	176 165
Mayo	2 424 192	2 132 281	291 911
Junio	2 640 486	2 398 163	242 323
Promedio	2 414 720	2 215 425.66	189 294.33

Para la elaboración de este cuadro, se tomaron en cuenta los Departamentos:

Preparación de Hilados
 Hilados
 Preparación de Tejidos
 Tejidos (Telares)

El número total de obreros en estos departamentos en los tres turnos, asciende a 1722 y tienen un promedio mensual de Ausencias de 3,704, lo cual significa un promedio de 154 faltas diariamente; esas faltas son sustituidas de una manera bastante curiosa, pues no es un sistema de sustitución directa, es decir, el suplente no sustituye al faltante sino que el faltante es sustituido por el inmediato inferior y éste a su vez, por el que lo sigue y el suplente contratado sustituye al de categoría más baja.

Ejemplo, el departamento de Preparación de Hilados tiene las categorías siguientes:

Batienteros
 Carderos
 Cepilladores
 Estiradores
 Reunidores
 Peinadores
 Reunidores Estiradores
 Veloceros
 Ayudantes de Veloceros
 Acarreadores
 Diablers
 Empacadores
 Aceitadores
 Ayudantes de Cardas
 Limpiadores de Cardas
 Ayudantes de Estibadores
 Barrenderos

Supongamos que falta un Empacador, éste es

sustituido por un aceitador y éste a su vez, por un Ayudante de Cardas, se sigue la línea y el su plente sustituye a un Barrendero. Este ejemplo es muy simple, pero en el momento en que faltan varias personas de diferentes categorías, se --- vuelve muy complicado y existe un intercambio de especialidades diversas.

Es precisamente este intercambio, el que -- provoca que los obreros no lleven a cabo labores de su especialidad, teniendo que dominar aparte de la suya, varias especialidades, lo cual nunca hace correctamente y por lo tanto, detiene la se cuencia del proceso y no logra cumplir con la -- producción estimada. Por supuesto que la falta de cumplimiento de la estimación lleva consigo - una pérdida de dinero y de tiempo diario, mien-- tras se adopta el obrero en su especialidad del día.

El punto más importante de pérdida de tiempo y dinero, es el referente a accidentes de tra bajo, pues es de creencia general que un acciden-- te está liquidado por la empresa una vez pagados médicos e indemnizaciones; sin embargo, analizan-- do más profundamente la situación, encontramos -- que éstos son los Costos Directos y que por otro lado tenemos los Costos Indirectos que son poco menos que imposible de evaluar, pero no por esto, menos importantes o reales.

Dentro de los Costos Directos tenemos:

- Consultas Médicas.
- Medicinas.
- Hospitalización.
- Indemnizaciones por Incapacidad: Permenente
y Temporal

Dentro de los Costos Indirectos tenemos:

- Costos del Tiempo Perdido por el Accidenta-

do.

- Costo del tiempo perdido por otros que dejan el trabajo:

- a) Por curiosidad.
- b) Por simpatía.
- c) Por ayudar al accidentado.
- d) Por otras razones.

- Costo de tiempo perdido por los mandos de varios niveles:

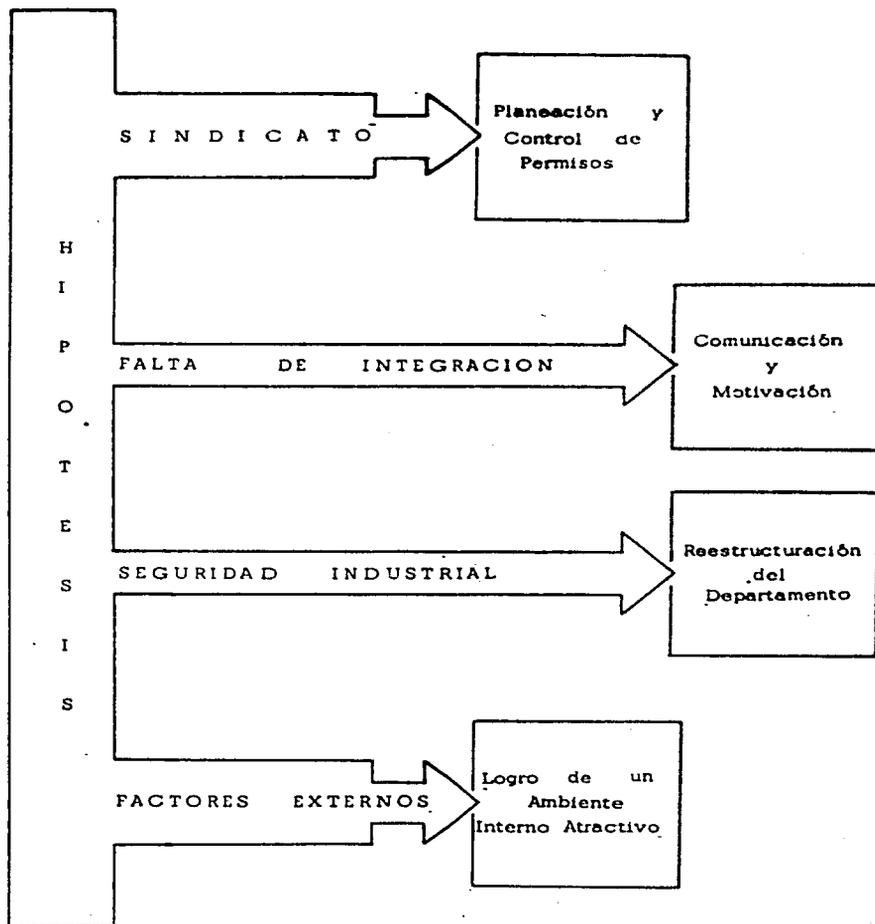
- a) Ayudando al accidentado.
- b) Investigando la causa del accidente.
- c) Disponiendo para que el puesto del accidentado sea cubierto.
- d) Seleccionando o adiestrando al sustituto.
- e) Preparando Informes Oficiales o asistiendo a juicios.

- Tiempo perdido por quien hace la Primera Cura.
- Costo por Máquinas paradas o por la incidencia del accidente sobre la Productividad.
- Parte de los Gastos Generales (luz, rentas, impuestos, etc.) que son iguales mientras el accidentado no trabaja.
- Costo del daño causado a la maquinaria, herramientas o a otros bienes de la empresa, así como a la materia prima desperdiciada.

Como notamos, los Costos Indirectos a una observación simple no se encuentra fácilmente; sin embargo, H.W. Heinrich menciona que mediante sus experimentos, encontró una proporción de cuatro a uno, es decir, que por cada unidad monetaria utilizada en Costos Directos, se pierden cuatro en Costos Indirectos.

C A P I T U L O IX
S O L U C I O N E S

CUADRO DE SOLUCIONES PROPUESTAS



SOLUCION

HIPOTESIS No. I

SOLUCION.- HIPOTESIS No. 1

1.- El Sindicato causa del Ausentismo.

Considerando que la falta de una verdadera planeación y control de los permisos que se le han otorgado al trabajador, y la no aplicación de las correspondientes Sanciones, al quebrantar los acuerdos dispuestos por la dirección, ha repercutido y en gran forma al alto porcentaje observado de ausentismo, por lo que la solución que nos permitimos plantear, consideraría los siguientes puntos:

Planeación de quién, cómo, cuándo, dónde y por qué se otorgarán dichos permisos, así como el tiempo con que anticipadamente deberán pedirse, y número máximo de permisos solicitados.

Mecanismos de control que nos permitan evaluar a los trabajadores en su ausentismo, y de esta manera evitar que excedan los límites de permisos fijados por la dirección.

Medidas económicas o políticas, que nos permitan disminuir el ausentismo, haciendo partícipe al Sindicato y al obrero de las mismas.

Permisos, Incentivos, Ascensos para motivar la asistencia al trabajo u otras políticas o medidas que nos conduzcan a los resultados deseados, bajar el porcentaje del ausentismo.

Con los pasos anteriormente mencionados, nos permitimos elaborar el siguiente programa:

A) Permisos Sindicales: Estos no excederán de 5, durante el año laboral que consideraría del 1o. de enero al 31 de diciembre, dentro de los cuales, por cada permiso otorgado, el Sindicato tendría una participación del 75% del salario del trabajador, por un 25% de la empresa.

Dichos permisos, serían pedidos con una anticipación de 72 hrs. y serían renunciables.

B) Permisos Económicos: Cuya participación por parte de la empresa sería en un 100% y su número no excedería de 6 dentro del año laboral, y serían pedidos con 24 hrs. de anticipación y al igual que los sindicales, serían renunciables.

C) Previendo la situación de que un obrero cubriera los cinco permisos sindicales y los seis económicos, el próximo día de ausencia en el trabajo, sería sancionado con 5 días (incluyendo el faltado) sin goce de sueldo; de esta manera, el trabajador se verá obligado a faltar sólo por causas de gran necesidad, y para ello, sólo recurriría a los permisos sindicales y económicos que consideramos más que suficientes para el efecto.

SOLUCION

HIPOTESIS No. II

SOLUCION.- HIPOTESIS No. 2

La falta de una integración es causa del Ausentismo por no haber una buena comunicación entre trabajadores y sobre todo, entre trabajador-Empresa. En Ayotla la falta de integración ha repercutido en Ausentismo por no haber una comunicación adecuada tanto entre los mismos trabajadores, y de éstos con la Empresa.

Porque el trabajador siempre ha considerado a la Empresa como una Organización cuyos objetivos están muy lejos de satisfacer a los suyos. Por lo que consideramos que es de gran importancia para la Empresa tratar de unificar a los trabajadores y lograr una integración por medio de la comunicación, pero una comunicación en donde los trabajadores sientan que están siendo considerados por la Empresa y a la vez, donde éstos puedan participar en la Planeación de los Objetivos de la Empresa, en relación a sus funciones, como en los de ellos mismos.

Nosotros proponemos para llevar a cabo una integración, tomar en cuenta varios factores que son:

- a) Comunicar a los trabajadores por medio de Boletines o Circulares, los planes u objetivos de la Empresa.
- b) Hacer participar al trabajador dentro de los mismos para que éste sienta realmente que pertenece a un grupo y a la Empresa.
- c) Formar grupos de diferentes actividades como son: Deportivas, Culturales y Sociales y hacer confrontaciones entre ellos mismos y con otras compañías del mismo ramo industrial.
- d) Darle al trabajador cursos de Adiestramien-

to y Capacitación o Pláticas sobre el puesto que desempeña y de cómo mejorar la producción.

- e) Hacer concursos entre las Unidades, para -- que los trabajadores de esa forma sientan -- más suyo el mismo trabajo y se sientan motivados.
- f) Dar pláticas o conferencias sobre preven--- ción de accidentes y enfermedades.
- g) Llevar a cabo un buen plan de incentivos a los trabajadores de acuerdo a las posibilidades de la empresa para motivarlos más hacia el trabajo y obtener su máximo esfuerzo.
- h) Proporcionarles casa habitación a los trabajadores, a través del INFONAVIT.

Tomando todos estos factores en cuenta dentro de la comunicación, se logrará obtener la integración esperada y así de esta manera, se dará un gran paso sobre esta medida, para solucionar el problema del Ausentismo.

Por otro lado, consideramos que la falta de integración del individuo con la organización, - es debido a una falta de delegación de autoridad, - pues si el obrero conoce su trabajo creemos que es mejor dejar que sean ellos mismos quienes tomen sus propios acuerdos, naturalmente si hay al go que afecte a toda la fábrica, los gerentes, - subgerentes, jefes de staff y algunas veces sus ayudantes, se reunirían y dialogarían sobre el - asunto. No dudamos un instante en que la tarea que proponemos, sea ardua y difícil considerando la naturaleza del obrero mexicano, pero sin embargo, con una concientización del mismo, de su participación en la Empresa, se obtendrían grandes beneficios.

Ventajas que se obtendrían con estas indica ciones:

1.- La supervisión se encargaría de otras - muy diferentes tareas. Ejemplo: Planeación a - Largo Plazo.

2.- El subordinado puede enorgullecerse de los resultados directamente atribuibles a sus -- propios acuerdos y dedicaciones, sublimándose y superando sus propias metas trazadas.

3.- Se ayudaría a formar talentos y capacidades en los subordinados.

4.- Los problemas se resolverían con mayor rapidez, dado que la intromisión de los superiores en dichos problemas, generalmente los acrecentan.

5.- La productividad sería superior y los - beneficios de los subordinados aumentarían.

6.- La dirección se ocuparía de asuntos de mayor importancia: Comercialización, Finanzas, etc.

SOLUCION

HIPOTESIS No. III

SOLUCION.- HIPOTESIS No. 3

El departamento de higiene y seguridad industrial causante del Ausentismo.

Los constantes accidentes y enfermedades industriales reflejados en el departamento del Seguro Social, así como en los continuos reportajes que recibe el departamento de personal, nos da una muestra, de la desorganización existente en el departamento de higiene y seguridad industrial.

A continuación, mencionamos una serie de pasos que ayudarían en gran medida a la disminución del ausentismo provocado por dicho departamento:

- Reestructuración del departamento en cuanto a métodos, sistemas y programas encaminados a persuadir al obrero de la necesidad del uso del equipo de higiene y seguridad industrial.

- Medidas de control eficientes, de tal manera que el obrero vea afectados sus intereses al no acatar lo dispuesto por el departamento de higiene y seguridad industrial.

- Actualización constante de los sistemas, métodos, procedimientos y equipos de seguridad e higiene industrial.

- Concientización del obrero, de las consecuencias que puede tener el no usar adecuadamente el equipo de seguridad e higiene industrial, mediante fotografías, películas, etc. De casos graves, ocurridos en la empresa o en otras organizaciones.

- Sistema gratificante a los obreros que durante el año hayan obtenido una conducta impecable de seguridad e higiene industrial en sus di-

ferentes departamentos.

Con lo que mencionamos anteriormente, nos permitimos sugerir:

Algunas medidas de control para el uso adecuado del equipo de higiene y seguridad industrial.

Tres infracciones por el uso inadecuado del equipo de Higiene y Seguridad Industrial; un día de sueldo descontado.

Destrucción de Equipo de Seguridad, producto de juegos entre obreros; dos días descontados.

Enfermedades o accidentes producto de bromas utilizando el equipo de Higiene y Seguridad; tres días descontados. Para él o los causantes.

El obrero tendrá la obligación de pedir un equipo nuevo, que le será canjeado con la entrega del equipo deteriorado.

Al obrero que se le encontrase con un equipo inservible deteriorado, una amonestación económica equivalente al valor de equipo.

SOLUCION

HIPOTESIS No. IV

SOLUCION.- HIPOTESIS No. 4

El medio ambiente externo causante del Ausentismo.

Analizando la situación del medio ambiente exterior, los factores que influyen más en acrecentar el ausentismo, son:

- a) Fiestas con amigos.
- b) Fiestas de celebración de algún pueblo circunvecino.
- c) Cultivos en tierras de su propiedad.
- d) Pequeños negocios "chambas" que tienen aparte de su trabajo.

Dándonos cuenta de estas situaciones, y encontrando que dichas variables son incontrolables para nosotros, llegamos a la conclusión de que el obrero tiene ante sí, dos medios ambientes:

- 1o. Medio ambiente exterior.
- 2o. Medio ambiente de trabajo (interno).

Huye de este último por considerarlo inadecuado, él no le encuentra verdaderamente atractivo o motivacional, por lo que prefiere el medio ambiente exterior. De esta manera, nuestra principal preocupación es de lograr que el medio ambiente interno de trabajo, sea lo más atractivo posible. Y algunas maneras de lograrlo, las detallamos a continuación:

1) Competencias de producción a nivel de departamentos, unidades o procesos.

2) Grupos Staff formados por obreros que nos proporcionen sus opiniones, respecto a pro--

yectos que pretende la dirección. Ejemplo: Cambio de maquinaria, mejor distribución de la planta, compra de nuevos equipos de higiene y seguridad industrial, etc.

3) Celebración de fiestas aniversario de la empresa.

4) Competencias deportivas con otras Industrias.

5) Cursos de capacitación personal.

C A P I T U L O X
C O N C L U S I O N E S

CONCLUSIONES

1.- En el medio empresarial mexicano, no -- siempre se cuenta con el apoyo para realizar --- cualquier tipo de investigaciones, que demues--- tren la incapacidad para solucionar problemas de administración, de sus recursos que las integran.

2.- Del gran universo de empresas mexicanas, que pudieran aportar experiencias de una reali-- dad de la misma a la administración, pocas están dispuestas a concentrar dichas experiencias y a darles su valor real.

3.- Al hacer la recopilación de los datos - que formarían nuestro marco teórico, acudimos a todas aquellas bibliografías fuentes internas y externas, que pudieran ofrecernos una guía y no desviarnos en nuestra investigación. Encontra-- mos que en relación al título de esta investiga-- ción y a los fines que perseguía, pocos datos se pudieron obtener dada la carencia de los mismos.

4.- Nuestro objetivo en esta investigación, es ofrecer en el informe de la misma, una apre-- ciación de lo grave que resulta en cualquier ti-- po de empresa, el problema del ausentismo, el -- origen de sus causas y la definición de sus con-- secuencias.

5.- Nosotros como integrantes de un grupo - que persigue la culminación de la Licenciatura - en Administración, elaboramos este informe preo-- cupándonos por demostrar, que una mala adminis-- tración de los recursos humanos consecuentemente determina una mala administración general de la empresa.

6.- Nuestras apreciaciones del problema se basan en aspectos meramente objetivos, sin recu-- rrir a interpretaciones subjetivas o psicológi-- cas del comportamiento humano dentro de la empre

sa.

7.- Las soluciones que se presentan son de aspectos puramente administrativos, pues consideramos que dentro de la administración quedan implícitos todos aquellos elementos que conforman la solución a este tipo de problemas.

8.- Por lo tanto, las decisiones que deben tomarse para erradicar el ausentismo, son de carácter administrativo y por consiguiente afectan cualquier nivel jerárquico que tiene como responsabilidad el tomar decisiones para proyectos, dirigir y controlar con equilibrio su empresa.

A G R A D E C I M I E N T O S

Agradecemos a las siguientes personas que laboran en Ayotla Textil, S.A., cuya cooperación hizo posible la presente investigación.

N O M B R E	P U E S T O
Lic. Luis Estrada	Gerente de Relaciones <u>In</u> dustriales.
Sr. Manolo Rodríguez	Jefe de Personal.
Sr. Luis Alvarez del Castillo	Director de Producción.
Sr. Lauro Caro Sán--chez	Director de Producción.
Sr. Alfredo Márquez Rangel	Director de Producción.
Sr. Rubén Sosa Carri <u>l</u> lo	Director de Producción.
Sr. Rolando Espinosa de los M.	Director de Producción. (Control de Calidad)
Sr. Estebany Sadurní M.	Director de Producción.
Sr. Enrique Brito --Martínez	Ayudante del Director.
Sr. Javier García --Beltrán	Secretario Sindical (Sección 11)
Sr. Agustín Mora	Secretario Sindical (Sección 38)
Sr. Joaquín Arteaga	Secretario de Activida--des Deportivas y <u>Cultura</u> les.
Sr. Mario Alberto --Trujillo B.	Jefe de Turno.
Sr. Héctor Quintero	Jefe de Turno.
Sr. Dolores Tepetzi	Delegado Sindical.

N O M B R E	P U E S T O
Sr. José Luis Salas	Delegado Sindical.
Sr. Miguel Sánchez	Jefe de Turno.
Sr. José Luis Arte- ga	Jefe de Turno.
Sr. Jesús Orozco -- Vázquez	Jefe de Turno.
Sr. Luis Ramales So- sa	Jefe de Correiteros.
Sr. Delfino Juárez Vázquez	Encargado de Aprestos.
Sr. Jorge Retes Trejo	Delegado Sindical.
Sr. Fernando García	Oficial Tejedor.
Sr. Vicente Sánchez H.	Jefe de Unidad.
Sr. Ramón Franco	Jefe de Turno.
Sr. Enrique Sánchez B.	Jefe de Turno.
Sr. Ernesto Martínez B.	Depto. Seguro Social.
Sr. Salvador Sánchez R.	Depto. de Seguro Social.
Sr. David Salazar S.	Depto. Seguro Social.
Sr. Alejandro Cárdenas.	Suplente.
Sr. Gil Writh.	Jefe de Turno.
Srita. Luz Ma. Zúñiga V.	Analista
Srita. Rosalía Rodrí- guez L.	Depto. Seguro Social.
Srita. Sonia Trueba D.	Depto. Seguro Social.
Srita. Jaqueline True- ba T.	Depto. Seguro Social.

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

BIBLIOGRAFIA

- 1.- El Ausentismo como Problema en la Adminis--
tración Moderna.
Asonosa Domínguez Arturo Alejandro.
U.N.A.M. 1975
- 2.- El Ausentismo Laboral en 2 Ramas de Activi-
dad Económica.
U.N.A.M. 1974
- 3.- Estudio del Ausentismo en una Empresa Des--
centralizada.
Gutiérrez Magaña Jorge.
U.N.A.M. 1971
- 4.- Estudio del Ausentismo como Causa de baja -
en la Productividad en las Empresas.
Navarez Garibay Patricia Carlota.
U.N.A.M. 1971
- 5.- Administración de Recursos Humanos.
Arias Galicia Fernando.
Editorial Trillas. México. 1973
- 6.- Administración de Personal.
Reyes Ponce Agustín.
Editorial Limusa-Wiley. México, 1966
- 7.- Administración de Personal.
Churuden Herbert J.
Editorial Continental. México. 1965

- 8.- Administración de Personal.
Mc. Farland Dalton F.
Editorial Fondo de Cultura Económica. Méxi
co. 1972
- 9.- Manual de Organización del Gobierno Federal.
Secretaría de la Presidencia.
Comisión de Administración Pública.
México. 1969-1970
- 10.- Contrato Ley de las Industrias Textiles.
México., 1974-1976
- 11.- La Industria Textil Mexicana en el Siglo --
XIX.
Sawn Keremitsis.
Sepsetentas.
ara. Edición.
- 12.- Lic. Eucario Moreno Flores.

I N D I C E

Pág.

I N T R O D U C C I O N	1
CAPITULO I - IMPORTANCIA DEL ESTUDIO	4
Objetivos del Estudio	9
Objetivos Particulares	9
Objetivos Generales	10
Alcances y Limitaciones del Estudio	11
Formación del Grupo de Investigación	13
Selección del Tema y Empresa a Investigar	15
Definición del Problema	19
CAPITULO II - ANTECEDENTES	20
Concepto del Ausentismo	25
Formas de Ausentismo	27
Medidas de Control para Corregir el Ausentismo	29
Formulación de Hipótesis	32
CAPITULO III - METODOLOGIA DE INVESTIGACION	33
Cuadro de la Metodología de Investigación	35
CAPITULO IV - INVESTIGACION EN AYOTLA - TEXTIL, S.A.	41
Objetivos	42
Planeación	43
Distribución de Horas-Hombre en Actividades Programadas	46
Resumen de Horas-Hombre por el Asesor y el grupo en la Investigación	47

	Pág.
Fuentes Internas	48
Contrato-Ley	49
Reglamento Interior de Trabajo	63
Registro de Archivo de Ayotla Textil, S.A.	70
Medidas de Control para Reducir el - Ausentismo	104
Organigrama de Ayotla Textil, S.A.	110
Sindicato	118
Fuentes Externas	119
Entrevistas	121
Observaciones	125
Cuestionarios	127
CAPITULO V - RECOLECCION DE DATOS	129
Universo	132
Muestra	132
Tabla de la Muestra del Ausentismo - en Ayotla Textil, S.A.	134
Muestra del Ausentismo en Ayotla Tex til, S.A.	135
Forma de Calcular el Porcentaje de - Ausentismo	138
Faltas Mensuales del Trabajador	141
Complemento de la Muestra	142
Modelo Inicial del Cuestionario	145
Prueba Piloto	148
Cuestionario Inicial	150
Cuestionario Definitivo	154
Aplicaciones de Cuestionarios	161
Cuestionario a Nivel Ejecutivo	164
CAPITULO VI - PROCESAMIENTO DE DATOS	173
Tabulación e Interpretación de los - Datos Generales de los Cuestionarios	174

	Pág.
Concentrado de Respuestas de la Hipótesis I	205
Concentrado de Respuestas de la Hipótesis II	206
Concentrado de Respuestas de la Hipótesis III	207
Concentrado de Respuestas de la Hipótesis IV	208
Gráfica General de Comprobación de las Hipótesis	209
Gráfica de Comprobación de la Hipótesis I	210
Gráfica de Comprobación de la Hipótesis II	211
Gráfica de Comprobación de la Hipótesis III	212
Gráfica de Comprobación de la Hipótesis IV	213
 CAPITULO VII - OPINIONES DE PREGUNTAS - ABIERTAS RECABADAS A TRAVES DE LOS CUESTIONARIOS	 214
 CAPITULO VIII - ANALISIS DE LOS RESULTADOS	 221
Causas del Ausentismo	224
Consecuencias del Ausentismo	226
Valuación de las Consecuencias del Ausentismo en Ayotla Textil, S.A.	227
 CAPITULO IX - CUADRO DE SOLUCIONES PROPUESTAS	 232
Solución Hipótesis I	234
Solución Hipótesis II	237
Solución Hipótesis III	241
Solución Hipótesis IV	244

CAPITULO X

Conclusiones	247
Agradecimientos	250
Bibliografía	253