UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

COORDINACION DE SOCIOLOGÍA

"MAQUILA DE EXPORTACIÓN EN EL DISTRITO FEDERAL"

T E S I N A

PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIATURA EN:

SOCIOLOGÍA

PRESENTA

GABRIELA SELENE VÁSQUEZ ROSALES

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
Casa abierta al tiempo
C. S. H. OCT 3 2007 C. S. H.
UNIDAD IZTAPALAPA
LICENCIATURA DE SOCIOLOGIA
COORDINACION

ASESOR: ENRIQUE MODESTO DE LA GARZA TOLEDO

MÉXICO, D.F. SEPTIEMBRE, 2007

AGRADECIMIENTOS

Como manifestarle todo mi agradecimiento y mi admiración al Doctor Enrique De la Garza Toledo, por el tiempo invertido en este trabajo, siendo un investigador tan comprometido con la academia y con el propio conocimiento, de quien he aprendido mucho..."Solo me resta decirle gracias".

También darle las gracias a mi hijo, a quien le he robado tiempos valiosos y me ha dado la fortaleza para seguir adelante, esperando que algún día, esto le sirva como estimulo con la intención de que me supere.

A mi papá por ser el mejor ejemplo de dedicación al estudio y a mi madre por ser una mujer tenaz, humana e inteligente.

INDICE

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN GENERAL	1
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
3. MARCO TEÓRICO	6
3.1.1 Taylorismo	6
3.1.2 Fordismo	7
3.2 LAS TEORIAS DE LA RESTRUCTURACION PRODUCTIVA	8
3.2.1 Las teorías del posfordismo	9
3.2.2 El regulacionismo	9
3.2.3 El neoshumpeterianismo	11
3.2.4 La especialización flexible	14
4. ASPECTOS GENERALES DE LA MAQUILA EN MEXICO	15
5. GRAFICAS	22
NIVEL ESCOLAR DE LOS DIRECTIVOS	22
NIVEL ESCOLAR DE LOS OBREROS ESPECIALIZADOS	23
ABANDONO VOLUNTARIO OBREROS	24
CAPITAL SOCIAL	25
LINEA PRINCIPAL DE PRODUCCION	26
PRINCIPAL MERCADO DE VENTAS	27
TIPOS DE PROCESO DE PRODUCCION	28
PRINCIPAL CONTROL PROCESO DE PRODUCCION	29
ADQUISICION DE LA TECNOLOGIA	30
REALIZACION DE INVESTIGACION Y DESARROLLO TECNOLOGICO	31
ORIENTACION DE LA TECNOLOGIA	32
PROMOCION TRABAJADOR PRODUCCION	33
REALIZACION DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS	34
CUOTAS MINIMAS DE PRODUCCION	35
EXISTE SINDICATO	36
REALIZACION DE LAS TAREAS DE MANTENIMIENTO	37
FORMA DE SUPERVISION DE LOS TRABAJADORES EN PRODUCCION	38
RAZONES POR LAS QUE SE ESTABLECIO EN LA UBICACION ACTUAL	39
RAZON POR LA QUE RECURRE A IMPORTACIONES TEMPORALES PARA SUS INSUMOS	40
ACTIVIDADES CONJUNTAS CON OTRAS EMPRESAS EN EL TERRITORIO MEXICANO	41
EVALUACION DE LA TECNOLOGIA	42
FORMA PRINCIPAL COMO SE REALIZA EL CONTROL DE CALIDAD	43
LAS LINEAS DE PRODUCCION UTILIZAN EL SISTEMA JUSTO A TIEMPO	44

LUGAR DONDE SE REALIZA LA INVESTIGACION O DESARROLLO TECNOLOGICO 45
QUIEN REALIZA EL CONTROL DE CALIDAD 46
PRINCIPAL PROCEDIMIENTO PARA ASIGNAR A UN TRABAJADOR AL INGRESO 47
EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON MANUALES DE PUESTOS 47
EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON MANUALES DE PROCEDIMIENTOS 49
FORMA DE COMUNICACION DE LOS DIRECTIVOS, GERENTES Y JEFES CON LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION 50
FORMA DE COMUNICACION DE LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION CON JEFES, GERENTES Y LA DIRECCCION 51
REALIZACION DE LAS TAREAS DE MANTENIMIENTO 52
FORMA PRINCIPAL DE SUPERVISION DE LOS TRABAJADORES EN PRODUCCION 53
FORMA EN QUE LOS DIRECTIVOS ESTIMULAN LA COMUNICACION ENTRE LOS TRABAJADORES PARA RESOLVER LOS PROBLEMAS 54
PRINCIPAL CARACTERISTICA PARA LA MOVILIDAD INTERNA DE UN TRABAJADOR 55
NUEVAS FORMAS IMPLEMENTADAS DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO 56
EXISTEN FORMAS GRUPALES DE PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION 57
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL PRESUPUESTO DE PRODUCCION 58
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL AJUSTE DE MAQUINARIA O DE VARIABLES DE PROCESO 59
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LOS CAMBIOS EN LAS ESPECIFICACIONES DEL PRODUCTO 60
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL CONTROL ESTADISTICO DEL PROCESO 61
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL CONTROL NO ESTADISTICO DEL PROCESO 62
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA RELACION CLIENTE-PROVEEDOR 63
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA IDENTIFICACION DE CAUSAS DE RIESGO EN EL TRABAJO 64
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA ELABORACION DE PROGRAMAS DE PREVISION DE RIESGOS 64
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA ELABORACION DE PROGRAMAS DE PREVISION DE RIESGOS 65
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL CONTROL DE AUSENCIAS, PERMISOS Y HORAS EXTRAS 66
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA PREVENCION DE CONFLICTOS LABORALES 67
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION 68
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA

ELABORACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION 69
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA ELABORACION DE PROGRAMAS DE MOVILIDAD INTERNA 70
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN OTRAS FUNCIONES 71
INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICO 71
INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICO 73
INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL CAMBIO DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO 74
INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL CAMBIO DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO 75
INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL EMPLEO 76
INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL EMPLEO 77
INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJO 78
INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJO 79
INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICO 80
INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICO 81
INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO 82
INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO 83
INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL EMPLEO 84
INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL EMPLEO 85
INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJO 86
INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJO 87
ESCOLARIDAD DE LOS DIRECTIVOS 88
ESCOLARIDAD DE LOS ADMINISTRATIVOS 89
ESCOLARIDAD DE LOS SUPERVISORES 90
ESCOLARIDAD DE LOS OBREROS ESPECIALIZADOS 91
ESCOLARIDAD DE LOS OBREROS GENERALES 92
EXISTE CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD CON EL SINDICATO O LOS TRABAJADORES 93
CAUSAS DEL ABANDONO VOLUNTARIO DEL TRABAJO POR LOS OBREROS 94

SE HAN REALIZADO PAROS TECNICOS EN EL ESTABLECIMIENTO 95
CAUSAS PRINCIPALES DEL AUSENTISMO ENTRE OBREROS 96

6. TABLA RESUMEN DE ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS 97

7. CONCLUSIONES 123

8. Bibliografía 128

1. INTRODUCCIÓN GENERAL

Este trabajo de investigación se compone, en lo general, de cinco partes principales: la primera parte, está dedicada a la presentación de los aspectos teórico-metodológicos, donde se analiza las principales teorías que se han desarrollado y se presentan en el marco de la reestructuración productiva, que es donde ubicamos generalmente a los modelos de producción en la maquila de exportación. Así mismo vinculamos los instrumentos que conciernen a la metodología para la elaboración del análisis del mismo.

Esta parte del trabajo, la desarrollamos de la siguiente forma:

1) Se realiza la investigación de campo en establecimientos maquiladores del Distrito Federal. Dos fueron los instrumentos utilizados: una encuesta de establecimientos a contestar por la dirección de la empresa, utilizando un cuestionario cerrado para captar tecnología, organización, relaciones laborales y perfil de la mano de obra.

Para analizar la flexibilidad de los establecimientos, se definirán tres dimensiones de este concepto: flexibilidad numérica, funcional y salarial. Estos tres componentes se construyeron de la siguiente manera:

a) Flexibilidad numérica. Este componente se construirá a partir de dos variables: la tasa de rotación externa y el nivel de antigüedad de los trabajadores.

Para calcular la tasa de rotación externa se utilizarán tres indicadores: el número de trabajadores que renunciaron voluntariamente, el número de trabajadores que fueron despedidos y el número total de trabajadores que laboraron durante el 2005 en cada establecimiento. Se sumarán las renuncias y los despidos, y el resultado se dividirá entre el total de los trabajadores, así nos permitirá establecer la rotación externa. Para establecer el nivel de antigüedad se utilizó la variable años de antigüedad promedio de los obreros producción y se establecerán tres rangos de antigüedad promedio: hasta dos años, hasta cinco años y más de cinco años.

b) Flexibilidad funcional. Para calcular el nivel de flexibilidad funcional se utilizarán ocho indicadores de nivel ordinal.

D) Índice de flexibilidad.

De los modelos de organización del trabajo se partirá de la definición de tres modelos de organización del trabajo: el modelo tradicional, el taylorista-fordista y el toyotista.

En lo que respecta al nivel tecnológico se construirá con tres componentes:

a) Nivel tecnológico en producción. Para el caso de establecimientos cuyos procesos productivos se realizan por pieza, se tomarán en cuenta los porcentajes de tareas que se realizan con cada uno de los cinco tipos de instrumentos ponderándose de la siguiente manera: porcentaje de la producción realizada con herramientas manuales, porcentaje de la producción realizado con equipo no automatizado, porcentaje de la producción realizado con equipo computarizado y porcentaje de la producción realizado con sistemas computarizados de manufactura integrados.

b) Nivel tecnológico en el control de calidad. Para todos los establecimientos se establecerán tres tipos de observaciones: visualmente, por medio de instrumentos no automatizados y por medio de instrumentos automatizados.

c) Inversión en investigación y desarrollo tecnológico. Este porcentaje se sacará solamente de aquellos establecimientos donde se utilicen sistemas computarizados.

A partir de los valores del índice general de nivel tecnológico se construirá una variable de nivel ordinal, que llamaremos Nivel Tecnológico de loos Establecimientos. Agrupándolos en tres niveles: a) nivel tecnológico bajo, nivel tecnológico medio y nivel tecnológico alto.

2) Finalmente una entrevista semiestructurada dirigida a la gerencia acerca de la crisis de la maquila, análisis de contratos colectivos de trabajo para analizar flexibilidad formal.

La segunda parte, se orienta a la breve exposición de los aspectos generales de la maquila y sus características, para delimitar, de la manera más adecuada el contexto en que se encuentra la maquila en México, así como observar la crisis que se hace presente.

La tercera parte concierne al análisis de la cuestión empírica en sí, desarrollo del trabajo de campo, observación de las condiciones en la maquila del Distrito Federal.

La cuarta parte tendrá en la elaboración de las conclusiones obtenidas de la presente investigación.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El objetivo de mi investigación se centra principalmente en el estudio de la maquila[1] en el Distrito Federal; analizando en primera instancia el problema central de discusión que se presenta en la hipótesis de la dualidad productiva: si en la maquila hay dos tipos o generaciones: la tradicional y la moderna. Entiéndase que en la primera generación predominan formas de producción tayloristas-fordistas[2] y en la moderna formas de producción postfoditas, toyotistas, de lean production o de especialización flexible (modelos productivos con alta tecnología, sea automatizada, robotizadas o computarizada, así como nuevas formas de organización del trabajo). Cabe mencionar que respecto a la polémica anterior, la postura asumida a demostrar, será que los modelos de producción no siguen una misma línea evolutiva como se plantea en la teoría regulacionista, donde estos siguen una lógica evolutiva de etapas y funcionalidades, sino que en la realidad coexisten o están presentes varios modelos de producción y que aún siguen vigentes los modelos tayloristas-fordistas, basados en bajos salarios y que otro factor que influye en la determinación son las configuraciones productivas que obedecen a presiones del mercado, culturas empresariales, políticas estatales e instituciones nacionales, etc.

En relación a lo anterior, otro de nuestros objetivos en el proyecto es observar detalladamente y precisar en la maquila, cuales o cual es el tipo de modelo de producción predominante en el Distrito Federal y si esto es un factor determinante en el desarrollo de industrialización en la maquila.

---

[1] Según el decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación del primero de junio de 1998 y su reforma del 13 de noviembre de 1998, se define a la maquila como proceso industrial o de servicio que implica transformación, elaboración o reparación de mercancías de procedencia extranjera importadas permanente o temporalmente para su exportación posterior. De la Garza Toledo Enrique, Modelos de Producción en la maquila de Exportación.La crisis del toyotismo precario. Pág.14

[2] En el taylorismo el obrero es sometido al time and motion study, lo esencial se encuentra en la separación de los trabajos de concepción y ejecución. Asegura la subdivisión del trabajo a la parcelación y especialización avanzada del maquinismo. Con Ford nace la línea de montaje que permite un incremento de la productividad, ya que la producción de mercancías estandarizadas se da en serie. Concatenación de ambos modelos los cuales logran hegemonía que se presenta en la economía. Coriat Benjamín. El taller y el cronómetro. Ensayos sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. Pág.45

Finalmente se especificará si la maquila es un modelo de producción (tómese el concepto de modelo de producción con atributos vistos desde la teoría de configuración socio técnica de producción, pues comprende las siguientes dimensiones, después mencionadas) o industrialización[3], entendiendo por el primero un conjunto de tres diferentes niveles complementarios como lo son: la tecnología (si son tecnologías avanzadas o rudimentarias, que comprenden desde las herramientas, la máquina automatizada, semiautomatizada o computarizada), las formas de organización del trabajo (si existen círculos de calidad, equipos de trabajo, células de producción, tareas que desempeñan los trabajadores), tipos de relaciones laborales(si las relaciones son flexibles o inflexibles, y si las decisiones gerenciales son de poder o no), condiciones de trabajo (si hay prestaciones, si las condiciones son salubres o insalubres, si hay condiciones de higiene y seguridad, si hay un ambiente adecuado del lugar del trabajo), perfil de la mano de obra (si son mujeres, hombres, jóvenes, adultos, con experiencia o sin experiencia laboral, hijas de familia, madres solteras, jefes de familia, migrantes, etc.), si esta se da a nivel sociodemográfico(género, edad, escolaridad, estado civil, número de hijos, posición del trabajador, migrante, etc.), de calificación (si son altamente calificados y especializados o carentes de toda instrucción y calificación) y salarial(si el salario es bajo o alto). Y por el segundo modelo se prestará atención a las formas de encadenamientos productivos y de servicio hacia delante y hacia atrás, el vínculo con los mercados de la tecnología, de trabajo, de dinero, con el sistema de relaciones de trabajo de una zona o país, con las políticas económicas, con el mercado interno y externo y con el resto de la industria

[3] Modelo de industrialización es la combinación de una base sociotécnica, con determinada injerencia en los mercados de productos, de insumos, de fuerza de trabajo y del dinero. Las bases sociotécnicas están conformadas o articuladas por los niveles de la tecnología (sentido duro como sistemas de máquinas y equipos) y la organización del trabajo, las relaciones laborales y la fuerza de trabajo.

3. MARCO TEÓRICO

Aunque en nuestro trabajo de investigación, no entra en discusión las siguientes corrientes, taylorismo-fordismo, nosotros las incluiremos con el objetivo de aclarar cuales son los conceptos básicos de lo que significan, asimismo de los fundamentos de los planteamientos posteriores; así podemos observar que innumerables veces nos referiremos a éstos y surgen como respuestas a las discusiones de los planteamientos en el transcurso del desarrollo de los procesos de trabajo. En tanto, me permito incluirlas, esperando que tengan una pertinencia en la construcción conceptual y teórica de las reestructuraciones productivas.

3.1.1 Taylorismo

El taylorismo consiste en la parcialización de las tareas del proceso de trabajo hasta convertirlas finalmente en trabajo simple descalificado. Se organizan los tiempos y movimientos eficientemente para elevar la productividad del obrero.

El sistema fue introducido por Friederick W. Taylor; quien trabajó como maquinista, tornero, jefe de equipo, capataz e ingeniero-jefe. Taylor propuso nuevas variables que influían en el rendimiento de un tornero debido a que éstos perdían mucho tiempo al ejecutar sus operaciones, a causa de una defectuosa administración y organización industrial del trabajo. Propuso un plan donde incluía las cualidades que un buen capataz se debería de fijar para buscar el máximo rendimiento de los trabajadores.

Habla de nueve cualidades que difícilmente un hombre podía reunir, sin embargo, bastaba que éstos tuvieran tres de cinco cualidades mientras se especializaran y conforme con las características individuales que los diferenciaba unos a otros. Posteriormente, este método se generalizó en cada tarea funcional del trabajo en la producción en serie, descomponiendo el trabajo complejo a trabajo simple.

El trabajo Taylor es llamado también de los capataces funcionales y se apoya en una dirección científica del trabajo, que consiste fundamentalmente en que cada

función debe ser realizada por auténticos especialistas. Lo cierto es que reduce el saber obrero a sus elementos más simples (estudio de tiempos y movimientos para cada tarea) y toda actividad clasificatoria del taylorismo, el estudio científico de los tiempos y movimientos, no busca otra cosa que definir tareas simples fijados a los obreros susceptibles de ser controladas[4]

3.1.2 Fordismo

Este sistema lo introdujo Henry Ford al iniciar la producción en serie de automóviles y aumentar la especialización del trabajo debido a
las innovaciones técnicas y sociales que introduce a su empresa. Fundada en 1903 la Ford Motor Company (FMC), y en 1908 lanzó el popular Ford modelo T que se produjo ininterrumpidamente hasta 1927. En 1912, la producción de este modelo fue de 75000 automóviles y enh 1919 llegó a un millón. En 1914, introdujo un sistema novedoso de participación de los trabajadores en los aumentos de la productividad, consistente en elevar los salarios y las prestaciones salariales a los obreros de su empresa, a efecto de aumentar el poder de compra de éstos e inducir un consumo de bienes duraderos (consumo de masa). [5]

El fordismo surge con la introducción de la cadena de montaje a la producción, permitiendo mejorar el sistema de tiempos y movimientos a través de la utilización de máquinas y cadenas de transmisión. Este sistema agudiza aún más la parcialización de las operaciones que realiza el trabajador en niveles cada vez más altos aumentando loa monotonía del trabajo, amén de permitir una mayor intensidad del ritmo y velocidad de4l trabajo0 para obtener una tasa de explotación más alta.

El fordismo designa el conjunto de transformaciones mediante las cuales son sometidas a la lógica del capital las condiciones de existencia de los trabajadores asalariados, la fuerza de trabajo tiende a ser producida al mismo tiempo que el capital, como pura mercancía.

---

[4] Coriat Benjamín, el taller y el cronómetro, siglo veintiuno editores,1982, pp. 24-26, 102
[5] Henry Ford, Mi vida y mi obra,

En resumen, no es más que el conjunto de las tecnologías propias del desarrollo fondista, más el reconocimiento de las organizaciones sindicales (sindicatos corporativos), así como el establecimiento y reconocimiento de los contratos colectivos de trabajo, donde convienen tanto los patrones como los líderes de los trabajadores en el pacto fondista.

3.2 LAS TEORIAS DE LA RESTRUCTURACION PRODUCTIVA

Por teorías de la restructuración productiva en América Latina se comprende una forma de interpretar la crisis de principios de los ochentas (crisis del fordismo) y cuales son los modelos productivos actuales. El origen de estas teorías se encuentra a mediados de los setentas en las corrientes institucionalistas de la economía, éstas toman en consideración al mercado, a las instituciones, normas y actores para explicar los comportamientos económicos.

En la década de los setentas el institucionalismo entra en crisis, pero la restructuración productiva que aparece en los ochentas en el plano internacional resurge el institucionalismo en la economía.

En el campo problemático de la restructuración productiva se encuentra: los cambios internos en el funcionamiento de las empresas (tecnologías, organización y gestión de loas relaciones laborales, perfil de la fuerza de trabajo y culturas laborales) y externos (relaciones cliente-proveedores, cadenas productivas, relocalización territorial).

Las teorías que enmarcan este campo van desde el posfordismo que incluye al regulacionismo francés, la especialización flexible y el neoshumpeterianismo, hasta las nuevas relaciones industriales, la nueva ola de la gerencia (calidad total y justo a tiempo). El lean production, la geografía de Stoper, la modernización reflexiva de Beck y las nuevas teorías de segmentación del mercado de trabajo.

3.2.1 Las teorías del posfordismo

Tres escuelas incluidas en esta corriente son el regulacionismo francés, la especialización flexible y el neoshumpeterianismo.
El elemento en común se encuentra entre las anteriores es que se considera que se llega al fin de la producción en masa estándar y que las instituciones del fordismo son obsoletas, así mismo que está en un periodo en transición productiva y de las instituciones reguladoras caracterizadas por la flexibilidad de trabajo.

3.2.2 El regulacionismo

Los orígenes de la teoría regulacionista, se encuentran en Francia a comienzos de la década de los años setentas, en respuesta a la crisis de las economías desarrolladas. Esta se divide en dos enfoques diferentes respecto de la teoría marxista; por un lado tenemos los que toman distancia del marxismo ortodoxo y de la teoría del valor y de otros que es consecuente con la teoría marxista. Aunque las dos corrientes convergen en los estudios de largo plazo y la macroeconomía heterodoxa fundada por Klecki y Keynes, los problemas estructurales del crecimiento económico, el interés por las relaciones entre el Estado y la economía, las instituciones e4conómicas como construcciones sociales y los instrumentos estadísticos y econ,ométricos. Para los regulacionistas que se contraponen ala teoría marxista, la crisis se da gracias a causales endógenos como el agotamiento del modo de desarrollo (fordismo), que había sostenido un crecimiento económico durante treinta años.
El modo de producción capitalista el crecimiento económico rápido y autosostenido en el largo plazo y con pleno empleo, son más bien las exce4pciones y no las reglas..
Los regulacionistas no conciben que la economía se rija por virtud de las leyes del mercado, como lo plantean los modelos neoclásicos y liberales o en su defecto por

medio de un Estado, como lo afirma el modelo keynesiano; sino más bien propugnan por el reconocimiento del sujeto como individuo a través de su autonomía. Este es un elemento que ha estado presente en diversos estudios acerca de la capacidad que tiene el individuo respecto de sus estructuras y su tomas de decisiones, o que tanto estas estructuras pueden condicionar al sujeto en cuanto a su libertad; encuentra su fundamento en la naturaleza filosófica del argumento. Ahora el sentido que los regulacionistas retoman es la dimensión social, lo que cuenta no es el individuo, ni el modo de producción dominante, sino la relación entre los individuos y sus grupos de interés. En consecuencia, cada persona no puede ser pensada sino en su relación con los otros, es decir socialmente y el marco de las instituciones.

El regulacionismo es una corriente que orienta su estudio a los periodos prolongados que se presentan en el capitalismo y la relación entre producción y consumo, teniendo a las instituciones entre los dos niveles.

Un concepto central es el de relación que es la forma en que una relación social se reproduce a través de normas y valores internalizados, así como de mecanismos institucionales. De tal forma que el modo de regulación son las formas institucionales que aseguran la reproducción de las relaciones sociales y, en particular la adaptación entre producción y demanda. Y a la relación entre producción y consumo se le denomina régimen de acumulación.

EL fordismo para el regulacionismo es concebido como un régimen de acumulación donde existe una articulación entre producción y consumo en masa, su crisis es analizada en dos niveles: el primer nivel se refiere a los limites de los procesos fordistas de producción para permitir incrementar la productividad y en el segundo nivel se analiza la crisis de la relación salarial, leyes, instituciones y normas que regulan el uso de la fuerza de trabajo y su reproducción.

Del regulacionismo actualmente se consideran diversas vertientes como: producción masiva flexible, viejos modelos fordistas, neotaylorismo, toyotismo, kalmarianismo.

Algunas de las críticas más duras para el regulacionismo son: su visión estructural funcionalista acerca de las relaciones entre régimen de acumulación y modo de

regulación; la subsunción de los sujetos y el conflicto a las estructuras e instituciones, la mistificación de la derrota del movimiento obrero en los ochentas y su reducción a un reacomodo de estructuras y como última crítica muchos críticos no creen que el fordismo tiene un fin, sino que los cambios productivos son menos forzados.

3.2.3 El neoshumpeterianismo

Es inevitable remitirse a Shumpeter, ya que en el ambiente académico es por demás mencionado a lo largo de los diversos estudios sobre los cambios tecnológicos.

La teoría de Shumpeter, tiene una dualidad; en sus Teorías del Desarrollo Económico (1912), la ciencia y la tecnología son tratadas como exógenas al problema y en la Inestabilidad del Capitalismo (1925). Enfatiza el rol de la burocratización, función internalizada de las grandes empresas y también en la fuente de su supuesta competitividad.

Shumpeter, tenía una teoría sobre la innovación, aunque sólo la analizara como un elemento secundaria subordinada a su teoría del empresariado, por esta razón, pone poca atención en las innovaciones incrementales, ya que dentro de sus trabajos se encuentran poco mencionadas, así mismo relega las interdependencias entre loas innovaciones radicales, aunque refiere que el cambio de las innovaciones se dará propiamente a partir de la acumulación de capital.

Esta corriente ha contribuido en la comprensión del proceso que va desde la invención a la innovación tecnológica, a su difusión y a la inversión productiva.

La teoría de la innovación de Shumpetr se basa principalmente en la definición del empresario. Entiéndase por empresario como un individuo (o conjunto de individuos) responsables de las decisiones del negocio que permitan loa introducción de nuevos productos, procesos y sistemas o la apertura de nuevos mercados y nuevas fuentes de aprovisionamiento. El móvil de la sociedad capitalista es el empresariado,

Respecto a la aceptación que tienen las innovaciones en una industria podemos decir que tanto los management, como la fuerza de trabajoso se encuentran obviamente familiarizados, ya q2ue son procesos de trabajo y productos radicalmente nuevos.

Muchas de las innovaciones tecnológicas creadas por ingenieros y científicos, no se pueden asegurar que puedan en la industria propiciar alta productividad y rentabilidad, así mismo garantizar los beneficios deseado en lo económico y en lo técnico para lo que fueron creados.

Dos conceptos básicos en lo que concierne a las innovaciones son: innovaciones radiales e innovaciones incrementales.

Entiendo que algunas innovaciones se dan gradualmente o incrementalmente, que son la suma de pequeños cambios en un proceso de trabajo y por cambios radicales, entiéndase como innovaciones radicales, como nuevos inputs, materiales, instrumentos y materiales y maquinarias, así como de obreros calificados en el proceso nuevo, son procesos de trabajo más complejos y desconocidos que son poco aceptados por su margen de fiabilidad de efectividad en el objetivo final que tendrá su producto en el mercado. Los estudios realizados arrojan la evidencia, de que existe una interdependencia radical e incremental, siempre en procesos de trabajo..

En el proceso del rediseño de un producto se basa en un conocimiento recíproco de las experiencias del productor, tanto como del usuario; de esta manera hay una interrelación donde se aprende haciendo (learning doing) y se aprende usando (learning by using).

El incremento de la productividad, se da a partir de la conjunción de estos dos tipos de innovaciones, que puestas en práctica en un determinado momento son dominados con precisión, el tiempo estimado es de décadas.

La duración de impacto de una innovación en la tecnología puede desembocar en un cambio significativo que afecte a toda economía y genere un cambio a un nuevo paradigma técnico-económico

A pesar que Shumpeter era considerado sobre todo como un historiador de la ciencia y la tecnología, tiene sus limitaciones en su conceptualización acerca de

los inventos o las innovaciones, ya que no considera en lo absoluto que el flujo de innovaciones técnicas y organizacionales fuera un proceso fluido y continuo alimentado por una corriente regular de desarrollos exógenos en ciencia y tecnología. Este autor concibe a las innovaciones como disparejas, discontinuas y poco armónicas por la naturaleza y ni siquiera están distribuidas regularmente a lo largo del tiempo o del espacio, sino que tiende a agruparse.

Está presente una diferenciación de los conceptos de invención e innovación que han servido de apoyo en diversos estudios económicos del cambio tecnológico para destacar el rol del empresario y así ponerlo como uno de los propulsores de las innovaciones radicales

Los neoshumpeterianos consideran que la mayor importancia la tiene la base tecnológica para el desarrollo, la crisis y la restructuración productiva, así mismo al igual que los regulacionistas en el marco institucional también desempeña un papel importante ya que permite la investigación, difusión y capacitación.

De tal forma que esta corriente plantea que la crisis actual se deriva del agotamiento del paradigma tecnológico anterior y que la superación obviamente se dará en el momento de una nueva aplicación tecnológica, entiéndase a esto ala tercera revolución tecnológica en su aplicación a los procesos productivos, circulatorios y de consumo.

Algunas de las críticas elaboradas en contra de ésta corriente son:

En primer lugar no se logra definir el concepto de ciclo tecnológico en términos teóricos e históricos. Lo anterior tiene su relevancia ya que cada etapa del capitalismo estaría determinada por un ciclo tecnológico.

Y en segundo lugar que el neoshumpeterianismo se presenta como una teoría de alcances regional donde no se hacen propuestas por el lado de la demanda no hay un tratamiento adecuado de la intervención del Estado y se deja aun lado los ámbitos políticos e institucionales.

3.2.4 La especialización flexible

Básicamente esta corriente plantea que las pequeñas y medianas empresas (PYMES) pueden ser posibles competidoras de las grandes empresas; pues considera que a las nuevas formas del mercado (economía de compradores que exigen variedad) las PYMES cumplirían exitosamente; se piensa que llega el fin de la producción estándar en masa y que la producción por lotes con variedad y calidad es lo que está por presentarse.

LAS condiciones antes señaladas para la especialización flexible no son necesarias, pero si ponen especial énfasis en que se pueden considerar dos alternativas posibles: la primera consiste en que se llegue a presentarse una nueva división del trabajo, con procesos automatizados y mano de obra calificada en contraposición de un proceso intensivos en mano de obra en países del Tercer Mundo, obviamente con malas condiciones de trabajo. Ante ésta última posibilidad es donde se contextualiza la especialización flexible y precisamente aquí es donde se requiere que la producción se de en pequeños lotes, con calidad, a cargo de las PYMES, utilizando tecnología reprográmable, con fuerza de trabajo recalificada, el objetivo de las PYMES es que se constituyan distritos industriales (redes densas de empresas, con relaciones de solidaridad entre ellas e instituciones locales de apoyo mutuo).

Algunas de las críticas más importantes contra esta corriente observan que finalmente la producción en masa no desaparece y que concretamente la economía internacional no puede sustentarse en este tipo de producción de pequeños lotes, pues se observa que principalmente beneficia a los sectores altos, ya que si las PYMES de alguna manera se sostienen lo hacen dentro de un marco de subordinación en las que se emplean como subcontratistas que emplean trabajadores en peores condiciones de trabajo.

4. ASPECTOS GENERALES DE LA MAQUILA EN MEXICO

La actividad maquiladora fue el sector más dinámico de la economía mexicana durante las dos últimas décadas del siglo XX.

La característica que define a la industria maquiladora, es la importación total de sus insumos libres de impuestos (ya que originalmente toda su producción se destinaba al exterior), no se ha modificado de modo significativo durante las tres últimas décadas de su funcionamiento, por lo que algunos investigadores la consideran una industria subsidiada.

Desde 1998 el establecimiento de las primeras maquiladoras en México, el crecimiento anual del empleo fue de 10 % versus un promedio nacional de 2%. La maquila como se señaló al principio, ha sido el polo de atracción del empleo en las últimas dos décadas, aún y cuando la economía nacional pasó por una depresión en todas las ramas productivas, en la concerniente al empleo, la maquila conservaba su tasa de crecimiento (década de los ochentas) .

La historia y crecimiento de la industria maquiladora puede registrarse en tres periodos básicamente:

1.- El primero comprende desde el acuerdo oficial para su establecimiento en 1965 hasta 1983.

En 1965 estaba caracterizada por el establecimiento de grandes empresas de la rama eléctrica y electrónica y pequeñas empresas del sector de ropa y muebles, estimuladas por el programa de industrialización de la frontera norte.

Desde 1965 a 1980 fue un lapso donde su crecimiento es inestable, sobre todo en los años 1974-1975.

Así que de una localización fronteriza pasó en 1972 a una desconcentración territorial con el propósito de mejorar su competitividad que permite el establecimiento de empresas en todo el país, cuando la crisis estadounidense llevó al cierre de por lo menos 11 maquiladoras fronterizas entre 1975-1977.

Entre 1975-1977, en 1981-1982 se presenta un estancamiento y recesión de la economía mexicana, se caracteriza por la baja capitalización de la empresa maquiladora.

En 1975 la inversión directa japonesas se suma a la actividad maquiladora, particularmente en los sectores electrónica y automotriz.

La economía que entró en crisis en los años setentas originó cambios significativos en la restructuración productiva y del gran capital trasnacional que determina las nuevas formas de articulación y dependencia de los países subdesarrollados.

Algunas de las expresiones más representativas de este proceso son la liberalización comercial, la desregularización financiera, las nuevas políticas económicas que impulsan éstas transformaciones políticas-económicas neoliberales.

Uno de los ejes de restructuración productiva en México es la industria maquiladora, que es una parte importante dentro del proceso internacional de la reestructuración industrial.

En 1981-1982 se presenta un estancamiento y recesión de la economía mexicana, que se caracteriza por la baja capitalización de la empresa maquiladora.

2.- Un segundo periodo puede ubicarse entre 1983 y 1992, cuando se registra un arribo sostenido de nuevas empresas maquiladoras.

En este lapso fue determinante la nueva estratègia de crecimiento de la economía mexicana hacia el exterior, hay estímulos para atraer inversión extrajera directa.

En la década de los ochentas hay un crecimiento en la creación de empleos dentro de la maquila automotriz y de materiales y accesorios eléctricos y electrónicos.
A este periodo se aúna el registro como maquiladoras de grandes empresas trasnacionales de auto partes y ensambles de automóviles, las cuales importan la mayor parte de sus componentes. Cambios tecnológicos importantes acompañan este proceso con una mayor capitalización, tanto en la maquila automotriz como en la de ensamble y componentes eléctricos y electrónicos.

El sector se configura con maquiladoras nacionales, maquiladoras internacionales, filiales y maquiladoras internacionales subcontratadas de origen estadounidense o asiático.

3.-El tercer periodo de la maquila puede considerarse a partir de 1994.

Cabe señalar que dentro de esta periodización algunos toman en consideración cuatro periodos, fundamentalmente apuntalan los mismos aspectos significativos que la definen dentro de este periodo.
Si bien por dos años consecutivos se registra un descenso en el número de nuevas plantas y la creación de empleos se mantiene relativamente estable. Desde 1982 a 1998 se presentan cambios cualitativos, diferenciados por sectores, hay una expansión multinacional favorecida por sucesivas devaluaciones y ventajas comparativas, lo que incrementa el número grandes corp0orativos internacionales, particularmente de inversión japonesa, siendo así que aproximadamente en la década de 1990, la inversión coreana se dirige a la industria electrónica asentándose en las zonas maquiladoras de Jalisco y Yucatán, y en 1993 se autoriza el ingreso gradual al mercado doméstico.

En 1999, la electrónica de televisores en la ciudad de Tijuana expresa la competencia de marcas internacionales con relaciones intrafirma que configuran un cluster.

El TLCAN que entró en vigor el primero de enero de 1994 duplicó el número de plantas y se multiplico el número de trabajadores, aunque si se registro también algunos cierres de establecimientos. Aunque en definitiva con la entrada en vigor del TLCAN el sector presentó mayor dinamismo. Con la incorporación de México al GATT en 1985 se inició un proceso de mayor apertura al capital y a las mercancías extranjeras que aceleró la actividad maquiladora y con el TLCAN crece más rápidamente esta actividad.

Sin embargo desde el año 2000 se presenta una crisis en la industria maquiladora, algunas de las posibles explicaciones plantean que hay heterogeneidad en cuanto a sectores, las trayectorias tecnológicas que emplea, los problemas de integración a la industria nacional y el nuevo marco normativo que regulará al sector crean expectativas respecto a su evolución.

A más de treinta años de establecida en México la primera planta, son escasos y limitados los vínculos de la industria maquiladora con empresas que suministran insumos. Entre los factores que inciden en el bajo porcentaje de insumos nacionales están: a) la rama maquiladora, de manera que la industria automotriz presenta mayor procedencia de insumos de Estados Unidos, mientras la industria electrónica depende mayoritariamente de proveedores de Asia, b) la localización geográfica, que da cuenta, en el periodo 1990-1996, c) el nivel de la toma decisiones al nivel local, la oficina regional o la matriz respecto al volumen de producción y proveedores, así como la caracterización del componente o suministro como esencial, indispensable para la producción.

El lento, oscilasnte y desigual crecimiento del mercado interno, cambia radicalmente la estructura industrial del país: loa industria manufacturera mexicana se trasnacionaliza en sus empresas más dinámicas, al mismo tiempo que se acrecienta el peso de la industria maquiladora.

La maquila es una parte importante de la cadena industrial trasnacional, sin embargo no lo es aún de la industria mexicana, por lo que no se ha podido

convertir en un motor de la industrialización del país, ni en la base para la consolidación de la producción nacional.

Hay un proceso de incorporación de insumos nacionales y al mismo tiempo a que se ha elevado la presencia de maquiladoras de capital mexicano (sobre todo en el sector de la confección).

La maquila puede clasificarse de acuerdo a su tamaño de la siguiente manera:

La maquila gigante y gran maquiladora ocupa entre 1000 y 3999 trabajadores, la maquila mediana ocupa entre 300 y 900 personas y por último la maquila pequeña menos de 300 personas.

La mayoría de las maquilas son establecimientos grandes, aunque éstos representan 43.1% del total de establecimientos maquinadores; el resto se reparte en primer lugar entre los de tamaño pequeño y al final los medianos. De la Garza (2004).

El empleo maquilador en los años 1990-1997 creció a una tasa media anual menor del 10.4%, mientras que en el país el personal remunerado apenas aumento al 2.1% por año.

En el caso de la mujer, la maquila en primera instancia significó las entrada masiva al trabajo obrero industrial y el número de ellas ha incrementado significativamente desde 1975, aunque a partir del año 2000 se ha observado una ligera disminución.

Ventajas:

Una de las principales ventajas que México proporciona a las grandes trasnacionales en esta nueva división del trabajo es el diferencial salarial que es uno de los más bajos de la industria manufacturera mundial.

Otra ventaja comparativa es la ubicación geográfica de México con respecto de Estados Unidos.

Una de las críticas que se hacen más frecuentemente al sector maquilador es que el salario que se paga es insuficiente para satisfacer las necesidades mínimas de una familia trabajadora.

Uno de los problemas que se encuentra en la maquila es la rotación del personal, ya que las enfermedades que se derivan de la actividad reduce la vida laboral de los trabajadores o trabajadoras a un tiempo aproximado que va desde los 10 a 15 años.

Otro elemento que se observa en la maquila es que se registra una baja sindicalización por parte de los trabajadores.

La restructuración de la maquila es violenta, ya que cambia radicalmente la estructura productiva de las empresas, de los países y del mundo al transformarse en un proceso de producción con nuevos métodos de gestión, de organización del trabajo, con cambios tecnológicos en los medios de producción, las comunicaciones y el transporte.

La reestructuración industrial ha transformado cualitativamente el proceso de acumulación y conducido a lo que se llama la mundialización del capital.

En México, este proceso ha estado dirigido por la dinámica de la inversión extranjera directa que acompaña a la liberalización comercial, a la producción para el mercado externo y a la privatización de los activos públicos en un proceso desnacionalizador.

Por el origen de su capital, las maquilas pertenecen en México, principalmente a tres países: Estados Unidos y Japón.

La mayoría de las maquiladoras que provienen de Estados Unidos son plantas gigantes y se concentran principalmente en el ramo automotriz y de autopartes, parte eléctricas y electrónicas y de confección. Igualmente las plantas japonesas, son maquiladoras gigantes y se concentran principalmente en el ensamble de maquinaria, equipo, aparatos y artículos eléctricos y electrónicos.

La industria electrónica se desarrolla en la segunda mitad del siglo XX y también se le considera como el motor de la era digital.

La producción internacional se organiza a partir de estos dos tipos de productos, pues la de componentes activos es la más capitalizada y su producción principal se realiza básicamente en los países de4sarrollados, en cambio, el ensamblaje se dispersa en los países subdesarrollados.

La electrónica es una de las industrias que más ha transformado este proceso de globalización y base de la revolución tecnológica.

El poderoso surgimiento de Japón y su bloque conformado por países asiáticos como Corea y China han desplazado a Estados Unidos.

La maquila ha registrado la mayoría de la inversión extranjera localizada en la frontera norte de México, pero a mediados de la última década del siglo XX se consolida la maquila también en Guanajuato, Puebla y Yucatán. Es en 1995 cuando queda definido el desplazamiento regional y se observa que este se ha orientado hacia zonas con tradición textil y de confección como son Aguascalientes, Puebla, Yucatán y la Laguna.

Se observa que este desplazamiento se da en gran medida por la maquila de confección, la rama de menor capitalización y con la mayor dispersión geográfica en escala internacional.

5. GRAFICAS

NIVEL ESCOLAR DE LOS DIRECTIVOS

Statistics

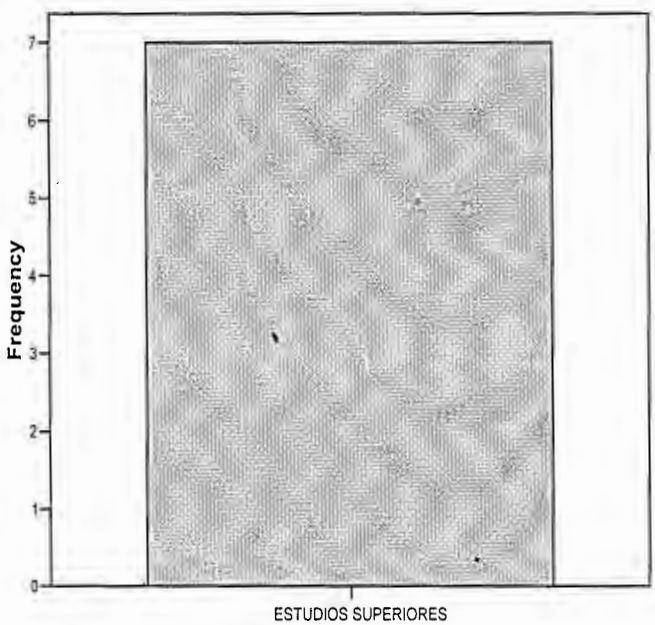
NIVEL ESCOLAR DE LOS DIRECTIVOS

N	Valid	7
	Missing	0
Median		7.00
Mode		7

NIVEL ESCOLAR DE LOS DIRECTIVOS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ESTUDIOS SUPERIORES	7	100.0	100.0	100.0

NIVEL ESCOLAR DE LOS DIRECTIVOS



NIVEL ESCOLAR DE LOS DIRECTIVOS

NIVEL ESCOLAR DE LOS OBREROS ESPECIALIZADOS

Statistics

NIVEL ESCOLAR DE LOS OBREROS ESPECIALIZADO

N	Valid	7
	Missing	0
Median		4.00
Mode		4

NIVEL ESCOLAR DE LOS OBREROS ESPECIALIZADOS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SECUNDARIA	6	85.7	85.7	85.7
	TECNICO MEDIO	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

NUMERO DE OBREROS GENERALES

Statistics

NUMERO DE OBREROS GENERALES

N	Valid	7
	Missing	0
Median		4.00
Mode		3[a]

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

NUMERO DE OBREROS GENERALES

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-50	1	14.3	14.3	14.3
	101-300	2	28.6	28.6	42.9
	301-500	2	28.6	28.6	71.4
	701-900	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

ABANDONO VOLUNTARIO OBREROS

Statistics

ABANDONO VOLUNTARIO OBREROS

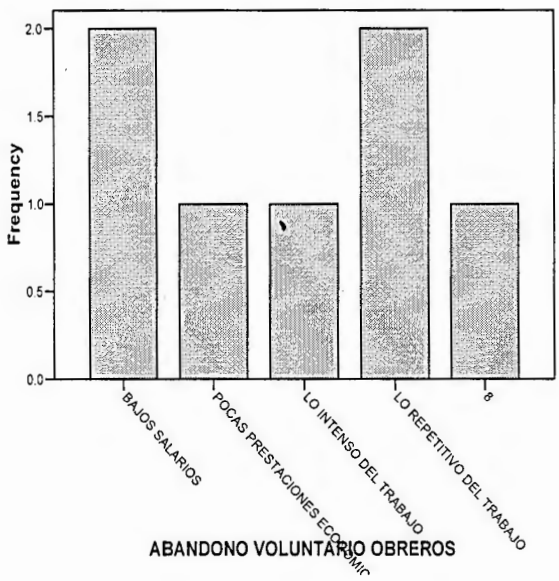
N	Valid	7
	Missing	0
Median		4.00
Mode		1[a]

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

ABANDONO VOLUNTARIO OBREROS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BAJOS SALARIOS	2	28.6	28.6	28.6
	POCAS PRESTACIONES ECONOMICAS	1	14.3	14.3	42.9
	LO INTENSO DEL TRABAJO	1	14.3	14.3	57.1
	LO REPETITIVO DEL TRABAJO	2	28.6	28.6	85.7
	8	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

ABANDONO VOLUNTARIO OBREROS



CAPITAL SOCIAL

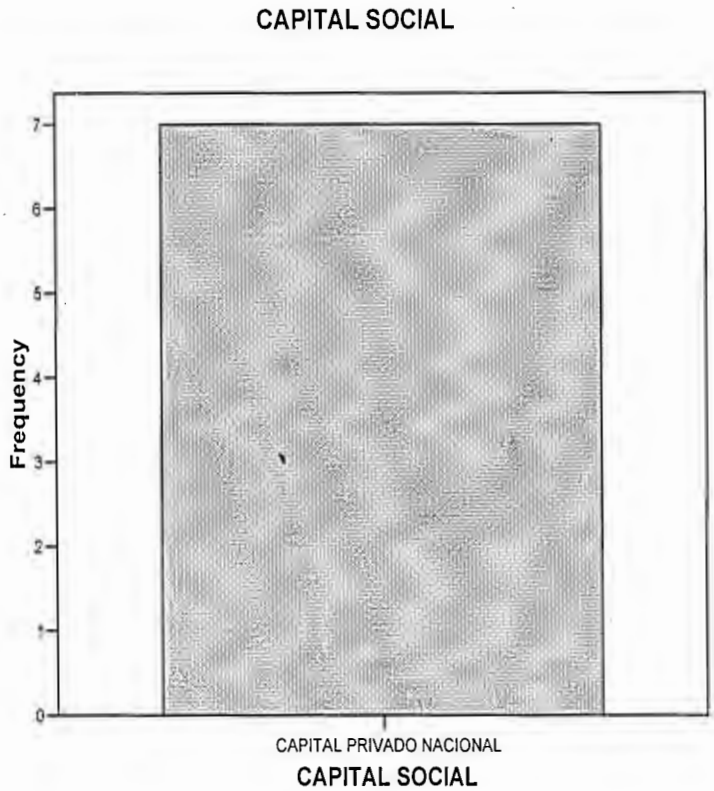
Statistics

CAPITAL SOCIAL

N	Valid	7
	Missing	0
Median		3.00
Mode		3

CAPITAL SOCIAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CAPITAL PRIVADO NACIONAL	7	100.0	100.0	100.0



LINEA PRINCIPAL DE PRODUCCION

Statistics

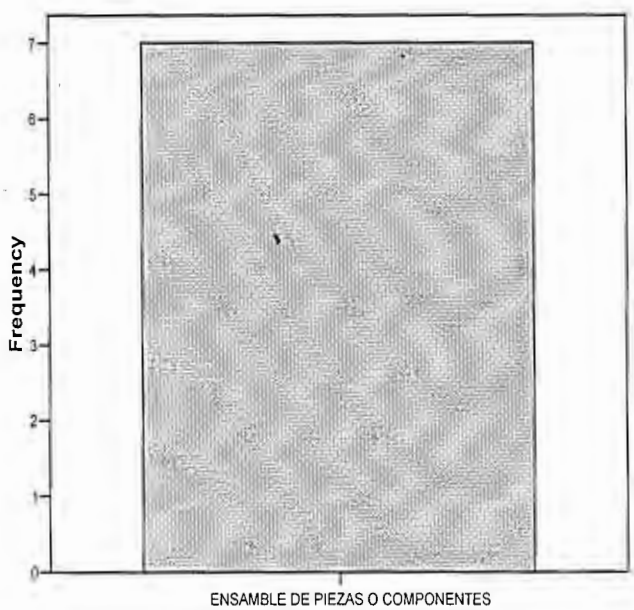
LINEA PRINCIPAL DE PRODUCCION

N	Valid	7
	Missing	0
Median		1.00
Mode		1

LINEA PRINCIPAL DE PRODUCCION

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ENSAMBLE DE PIEZAS O COMPONENTES	7	100.0	100.0	100.0

LINEA PRINCIPAL DE PRODUCCION



LINEA PRINCIPAL DE PRODUCCION

PRINCIPAL MERCADO DE VENTAS

Statistics

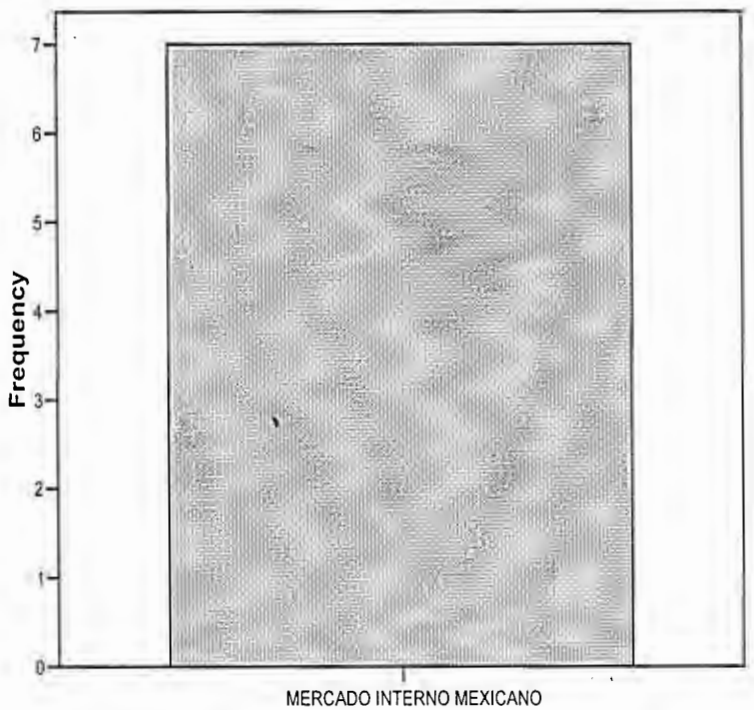
PRINCIPAL MERCADO DE VENTAS

N	Valid	7
	Missing	0
Median		1.00
Mode		1

PRINCIPAL MERCADO DE VENTAS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MERCADO INTERNO MEXICANO	7	100.0	100.0	100.0

PRINCIPAL MERCADO DE VENTAS



PRINCIPAL MERCADO DE VENTAS

TIPOS DE PROCESO DE PRODUCCION

Statistics

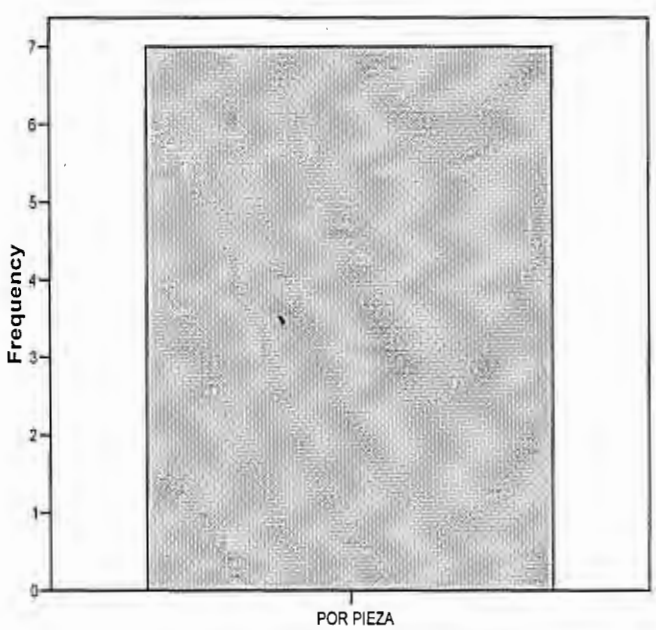
TIPOS DE PROCESO DE PRODUCCION

N	Valid	7
	Missing	0
Median		1.00
Mode		1

TIPOS DE PROCESO DE PRODUCCION

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	POR PIEZA	7	100.0	100.0	100.0

TIPOS DE PROCESO DE PRODUCCION



TIPOS DE PROCESO DE PRODUCCION

PRINCIPAL CONTROL PROCESO DE PRODUCCION

Statistics

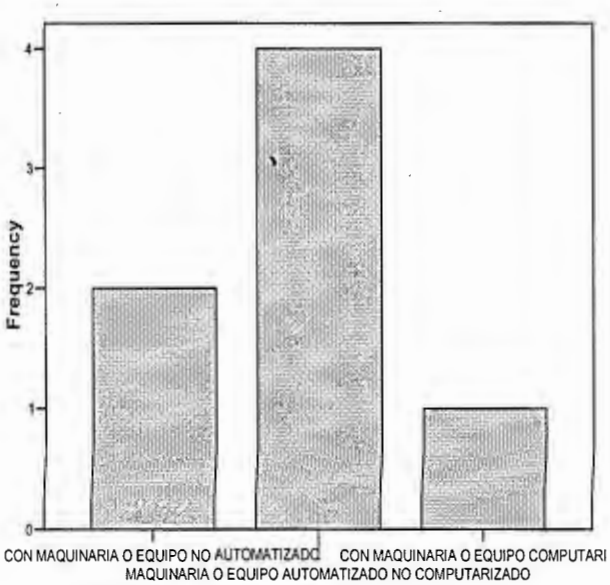
PRINCIPAL CONTROL PROCESO DE PRODUCCION

N	Valid	7
	Missing	0
Median		3.00
Mode		3

PRINCIPAL CONTROL PROCESO DE PRODUCCION

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CON MAQUINARIA O EQUIPO NO AUTOMATIZADO	2	28.6	28.6	28.6
	MAQUINARIA O EQUIPO AUTOMATIZADO NO COMPUTARIZADO	4	57.1	57.1	85.7
	CON MAQUINARIA O EQUIPO COMPUTARIZADO	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PRINCIPAL CONTROL PROCESO DE PRODUCCION



PRINCIPAL CONTROL PROCESO DE PRODUCCION

ADQUISICION DE LA TECNOLOGIA

Statistics

ADQUISICION DE LA TECNOLOGIA

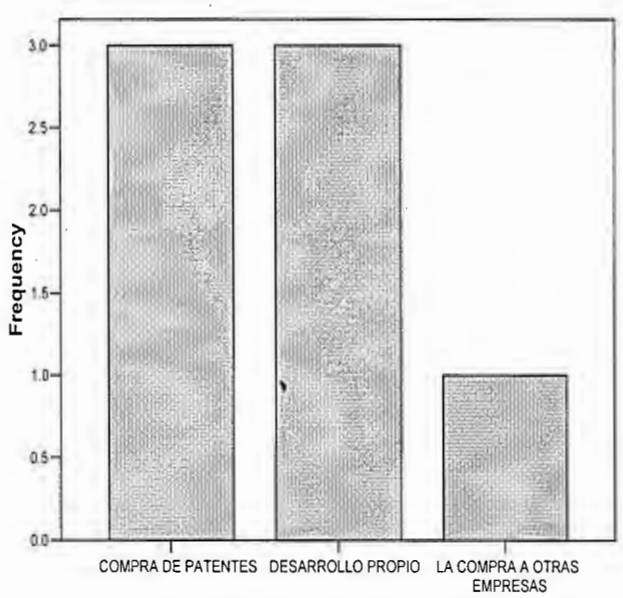
N	Valid	7
	Missing	0
Median		4.00
Mode		1[a]

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

ADQUISICION DE LA TECNOLOGIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	COMPRA DE PATENTES	3	42.9	42.9	42.9
	DESARROLLO PROPIO	3	42.9	42.9	85.7
	LA COMPRA A OTRAS EMPRESAS	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

ADQUISICION DE LA TECNOLOGIA



REALIZACION DE INVESTIGACION Y DESARROLLO TECNOLOGICO

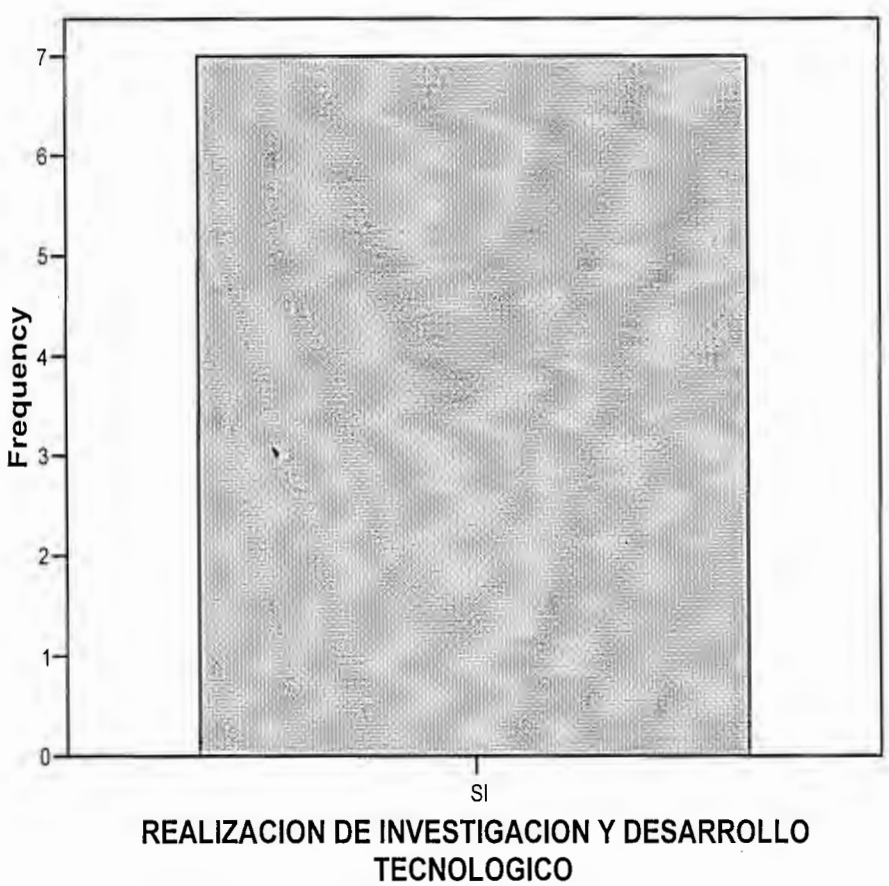
Statistics

REALIZACION DE INVESTIGACION Y DESARROLLO TECNOLOGICO

N	Valid	7
	Missing	0
Median		1.00
Mode		1

REALIZACION DE INVESTIGACION Y DESARROLLO TECNOLOGICO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SI	7	100.0	100.0	100.0



ORIENTACION DE LA TECNOLOGIA

Statistics

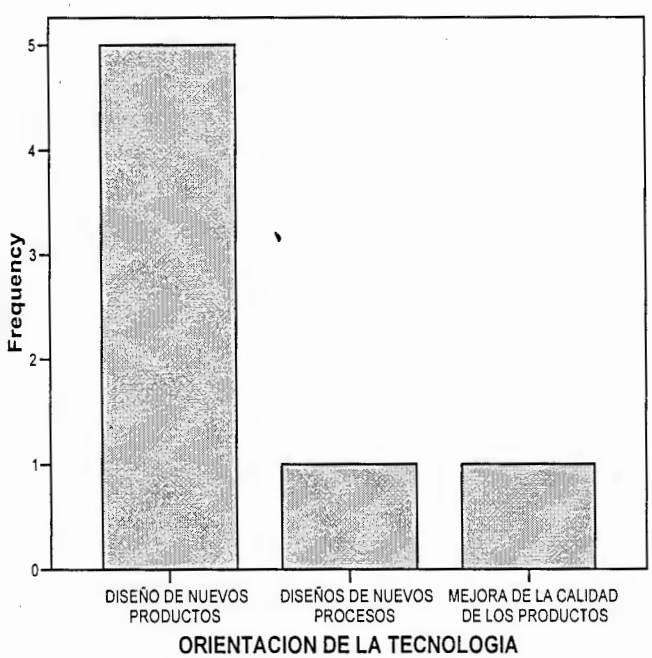
ORIENTACION DE LA TECNOLOGIA

N	Valid	7
	Missing	0
Median		1.00
Mode		1

ORIENTACION DE LA TECNOLOGIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DISEÑO DE NUEVOS PRODUCTOS	5	71.4	71.4	71.4
	DISEÑOS DE NUEVOS PROCESOS	1	14.3	14.3	85.7
	MEJORA DE LA CALIDAD DE LOS PRODUCTOS	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

ORIENTACION DE LA TECNOLOGIA



PROMOCION TRABAJADOR PRODUCCION

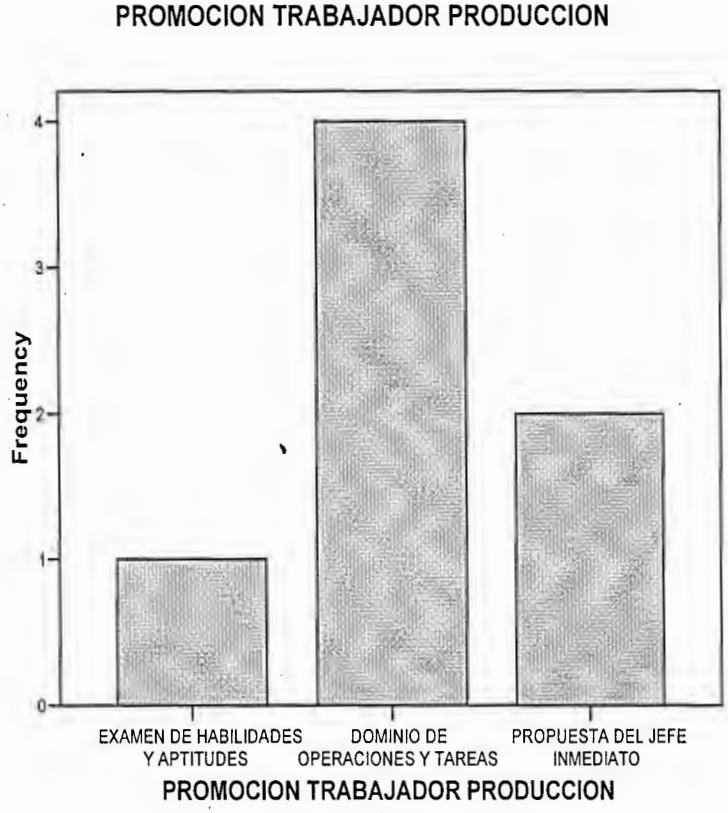
Statistics

PROMOCION TRABAJADOR PRODUCCION

N	Valid	7
	Missing	0
Median		4.00
Mode		4

PROMOCION TRABAJADOR PRODUCCION

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	EXAMEN DE HABILIDADES Y APTITUDES	1	14.3	14.3	14.3
	DOMINIO DE OPERACIONES Y TAREAS	4	57.1	57.1	71.4
	PROPUESTA DEL JEFE INMEDIATO	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	



REALIZACION DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS

Statistics

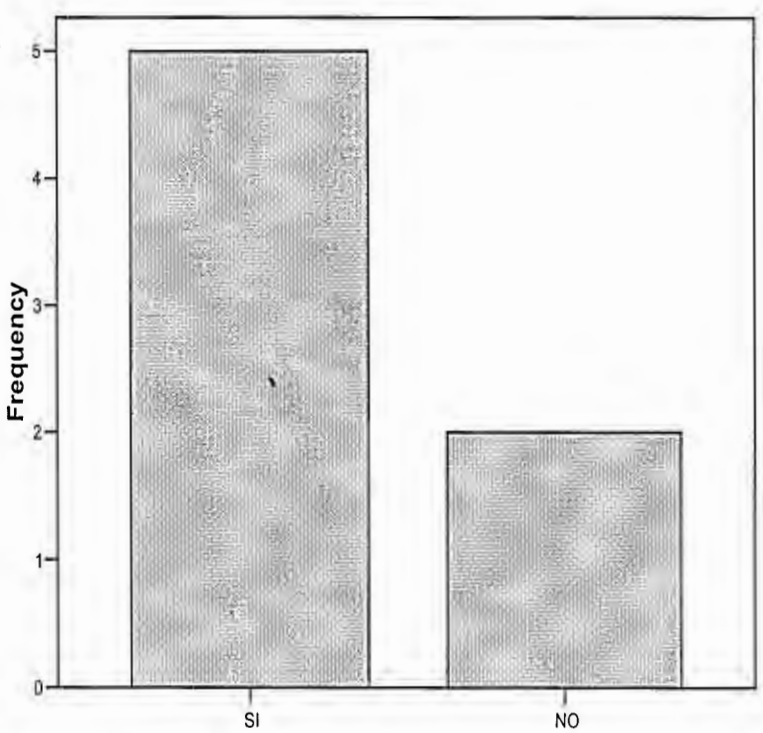
REALIZACION DE TIEMPOS Y MOVIMIENTC

N	Valid	7
	Missing	0
Median		1.00
Mode		1

REALIZACION DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SI	5	71.4	71.4	71.4
	NO	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

REALIZACION DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS



REALIZACION DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS

CUOTAS MINIMAS DE PRODUCCION

Statistics

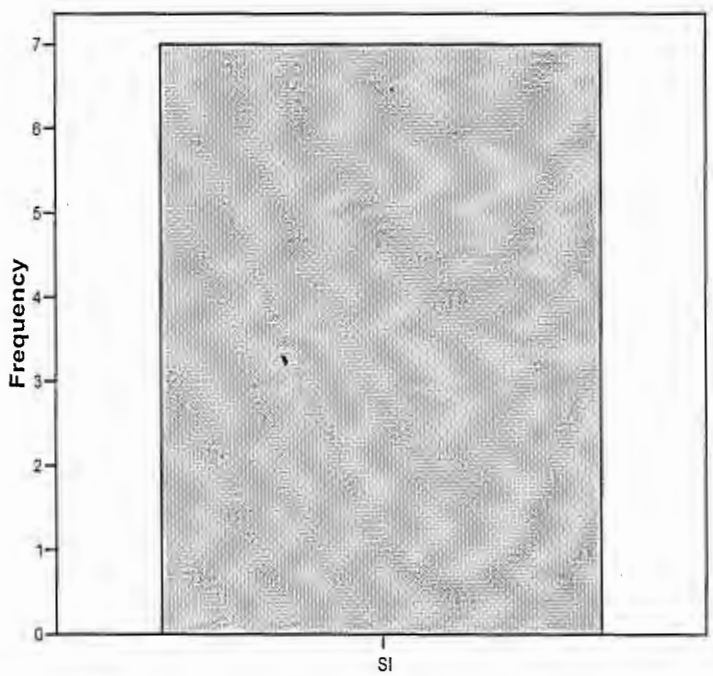
CUOTAS MINIMAS DE PRODUCCION

N	Valid	7
	Missing	0
Median		1.00
Mode		1

CUOTAS MINIMAS DE PRODUCCION

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SI	7	100.0	100.0	100.0

CUOTAS MINIMAS DE PRODUCCION



CUOTAS MINIMAS DE PRODUCCION

EXISTE SINDICATO

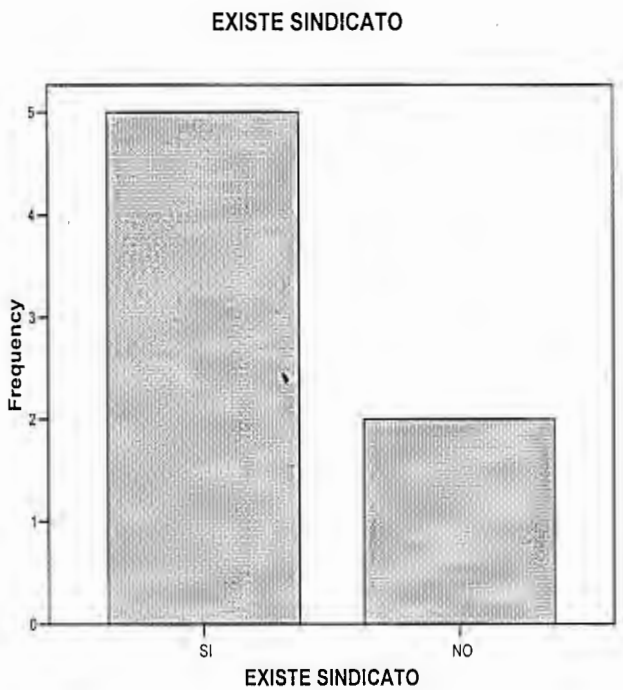
Statistics

EXISTE SINDICATO

N	Valid	7
	Missing	0
Median		1.00
Mode		1

EXISTE SINDICATO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SI	5	71.4	71.4	71.4
	NO	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	



REALIZACION DE LAS TAREAS DE MANTENIMIENTO

Statistics

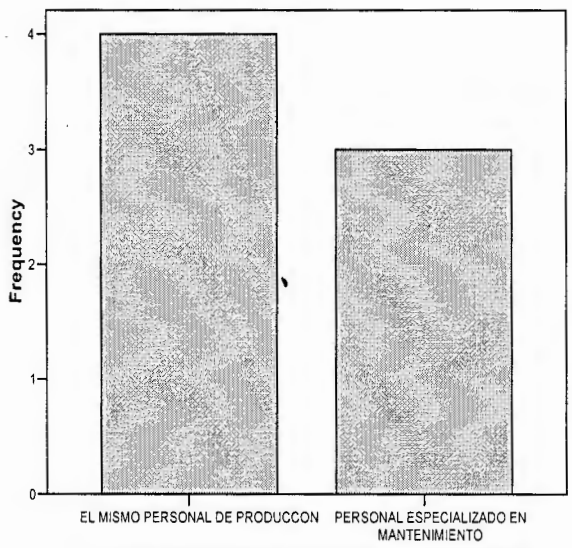
REALIZACION DE LAS TAREAS DE MANTENIMIENT

N	Valid	7
	Missing	0
Median		1.00
Mode		1

REALIZACION DE LAS TAREAS DE MANTENIMIENTO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	EL MISMO PERSONAL DE PRODUCCON	4	57.1	57.1	57.1
	PERSONAL ESPECIALIZADO EN MANTENIMIENTO	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

REALIZACION DE LAS TAREAS DE MANTENIMIENTO



FORMA DE SUPERVISION DE LOS TRABAJADORES EN PRODUCCION

Statistics

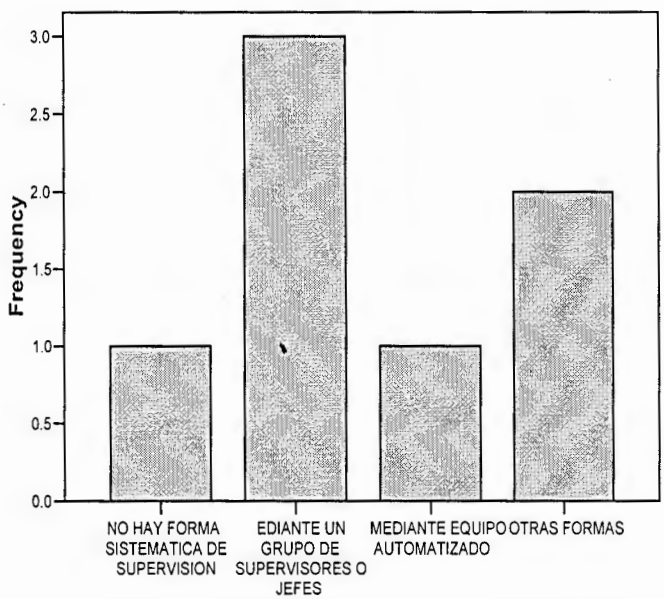
FORMA DE SUPERVISION DE LOS TRABAJADORES EN PRODUCCION

N	Valid	7
	Missing	0
Median		2.00
Mode		2

FORMA DE SUPERVISION DE LOS TRABAJADORES EN PRODUCCION

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NO HAY FORMA SISTEMATICA DE SUPERVISION	1	14.3	14.3	14.3
	EDIANTE UN GRUPO DE SUPERVISORES O JEFES	3	42.9	42.9	57.1
	MEDIANTE EQUIPO AUTOMATIZADO	1	14.3	14.3	71.4
	OTRAS FORMAS	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

FORMA DE SUPERVISION DE LOS TRABAJADORES EN PRODUCCION



RAZONES POR LAS QUE SE ESTABLECIO EN LA UBICACION ACTUAL

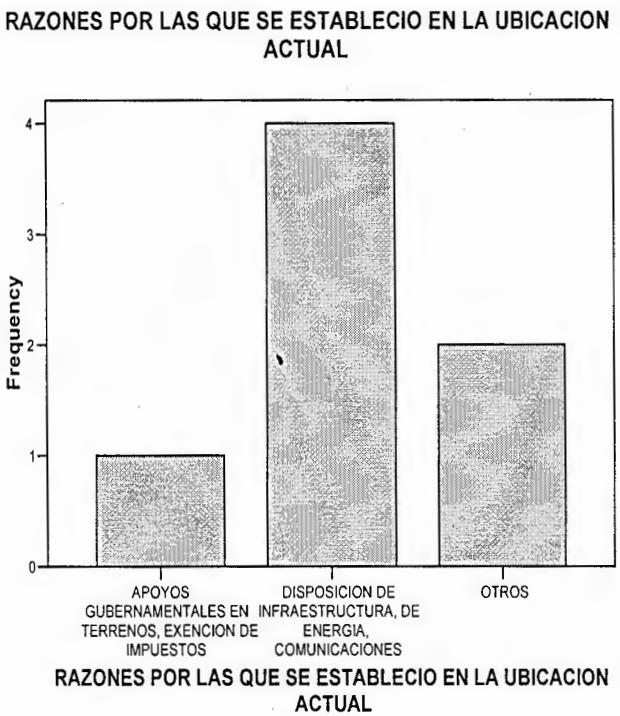
Statistics

RAZONES POR LAS QUE SE ESTABLECIO EN LA UBICACION ACTUAL

N	Valid	7
	Missing	0
Median		6.00
Mode		6

RAZONES POR LAS QUE SE ESTABLECIO EN LA UBICACION ACTUAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	APOYOS GUBERNAMENTALES EN TERRENOS, EXENCION DE IMPUESTOS	1	14.3	14.3	14.3
	DISPOSICION DE INFRAESTRUCTURA, DE ENERGIA, COMUNICACIONES	4	57.1	57.1	71.4
	OTROS	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	



RAZON POR LA QUE RECURRE A IMPORTACIONES TEMPORALES PARA SUS INSUMOS

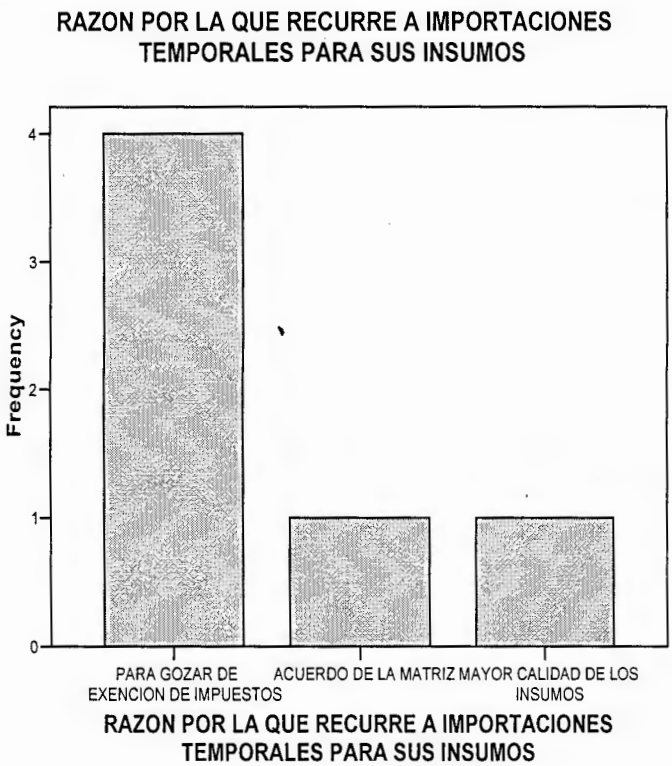
Statistics

RAZON POR LA QUE RECURRE A IMPORTACIONES TEMPORALES PARA SUS INSUMOS

N	Valid	6
	Missing	1
Median		1.00
Mode		1

RAZON POR LA QUE RECURRE A IMPORTACIONES TEMPORALES PARA SUS INSUMOS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PARA GOZAR DE EXENCION DE IMPUESTOS	4	57.1	66.7	66.7
	ACUERDO DE LA MATRIZ	1	14.3	16.7	83.3
	MAYOR CALIDAD DE LOS INSUMOS	1	14.3	16.7	100.0
	Total	6	85.7	100.0	
Missing	System	1	14.3		
Total		7	100.0		



ACTIVIDADES CONJUNTAS CON OTRAS EMPRESAS EN EL TERRITORIO MEXICANO

Statistics

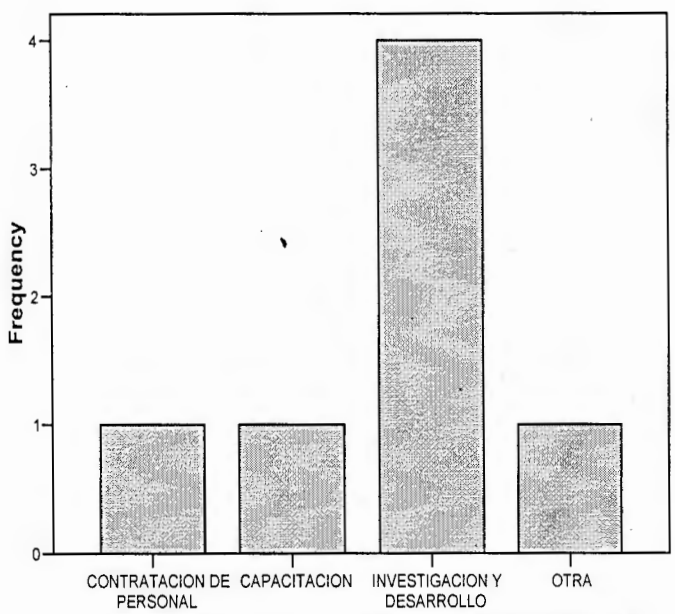
ACTIVIDADES CONJUNTAS CON OTRAS EMPRESAS EN EL TERRITORIO MEXICANC

N	Valid	7
	Missing	0
Median		4.00
Mode		4

CTIVIDADES CONJUNTAS CON OTRAS EMPRESAS EN EL TERRITORIO MEXICANC

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CONTRATACION DE PERSONAL	1	14.3	14.3	14.3
	CAPACITACION	1	14.3	14.3	28.6
	INVESTIGACION Y DESARROLLO	4	57.1	57.1	85.7
	OTRA	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

ACTIVIDADES CONJUNTAS CON OTRAS EMPRESAS EN EL TERRITORIO MEXICANO



ACTIVIDADES CONJUNTAS CON OTRAS EMPRESAS EN EL TERRITORIO MEXICANO

EVALUACION DE LA TECNOLOGIA

Statistics

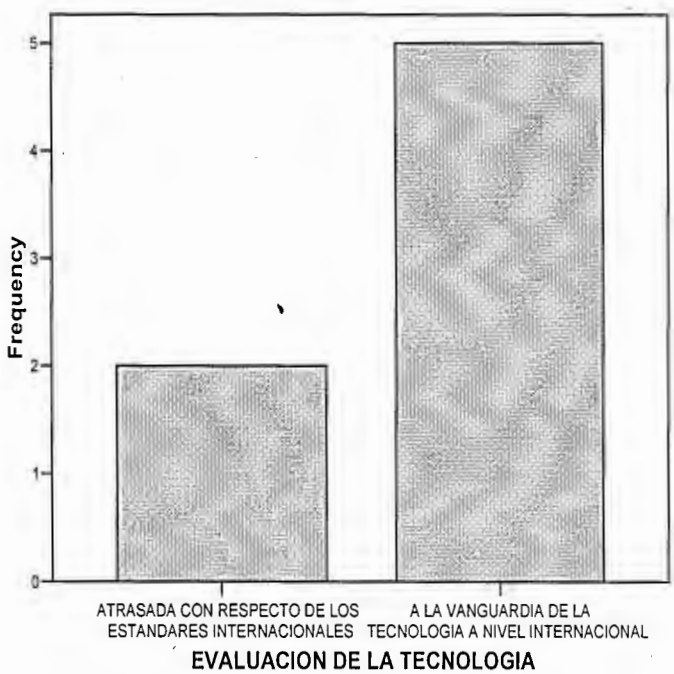
EVALUACION DE LA TECNOLOGIA

N	Valid	7
	Missing	0
Median		2.00
Mode		2

EVALUACION DE LA TECNOLOGIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ATRASADA CON RESPECTO DE LOS ESTANDARES INTERNACIONALES	2	28.6	28.6	28.6
	A LA VANGUARDIA DE LA TECNOLOGIA A NIVEL INTERNACIONAL	5	71.4	71.4	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

EVALUACION DE LA TECNOLOGIA



FORMA PRINCIPAL COMO SE REALIZA EL CONTROL DE CALIDAD

Statistics

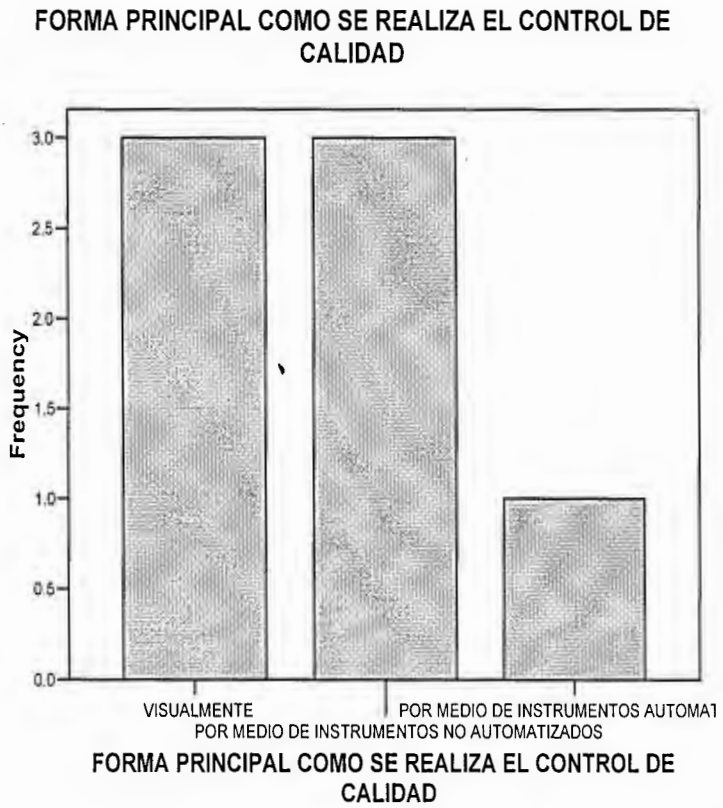
FORMA PRINCIPAL COMO SE REALIZA EL CONTROL DE CALIDAD

N	Valid	7
	Missing	0
Median		2.00
Mode		1[a]

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

FORMA PRINCIPAL COMO SE REALIZA EL CONTROL DE CALIDAD

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	VISUALMENTE	3	42.9	42.9	42.9
	POR MEDIO DE INSTRUMENTOS NO AUTOMATIZADOS	3	42.9	42.9	85.7
	POR MEDIO DE INSTRUMENTOS AUTOMATIZADOS	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	



LAS LINEAS DE PRODUCCION UTILIZAN EL SISTEMA JUSTO A TIEMPO

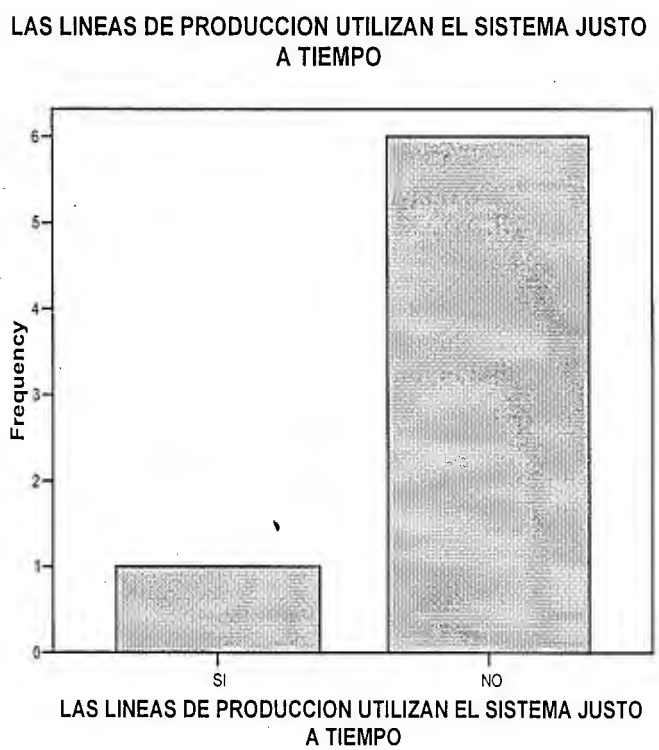
Statistics

LAS LINEAS DE PRODUCCION UTILIZAN EL SISTEMA JUSTO A TIEMPC

N	Valid	7
	Missing	0
Median		2.00
Mode		2

.AS LINEAS DE PRODUCCION UTILIZAN EL SISTEMA JUSTO A TIEMPC

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SI	1	14.3	14.3	14.3
	NO	6	85.7	85.7	100.0
	Total	7	100.0	100.0	



LUGAR DONDE SE REALIZA LA INVESTIGACION O DESARROLLO TECNOLOGICO

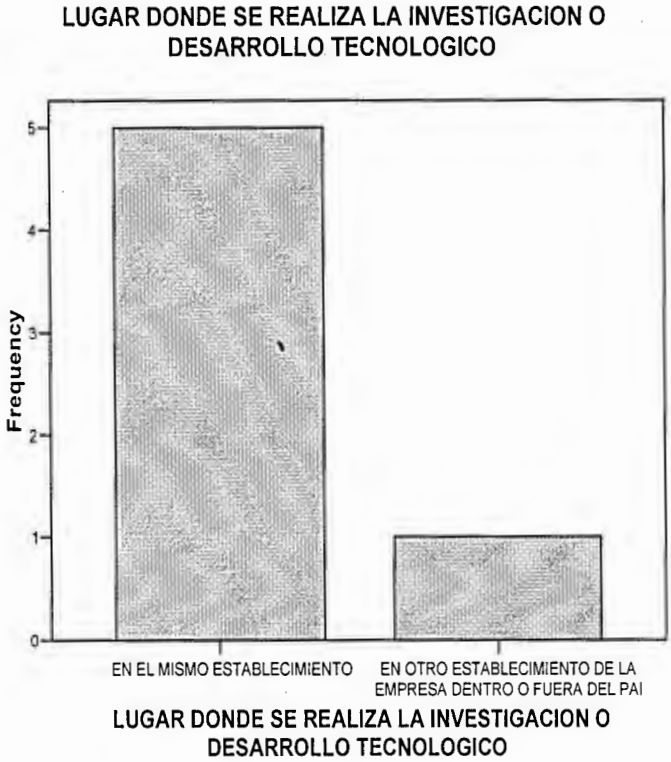
Statistics

LUGAR DONDE SE REALIZA LA INVESTIGACIOI O DESARROLLO TECNOLOGICO

N	Valid	6
	Missing	1
Median		1.00
Mode		1

LUGAR DONDE SE REALIZA LA INVESTIGACION O DESARROLLO TECNOLOGICO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	EN EL MISMO ESTABLECIMIENTO	5	71.4	83.3	83.3
	EN OTRO ESTABLECIMIENTO DE LA EMPRESA DENTRO O FUERA DEL PAI	1	14.3	16.7	100.0
	Total	6	85.7	100.0	
Missing	System	1	14.3		
Total		7	100.0		



QUIEN REALIZA EL CONTROL DE CALIDAD

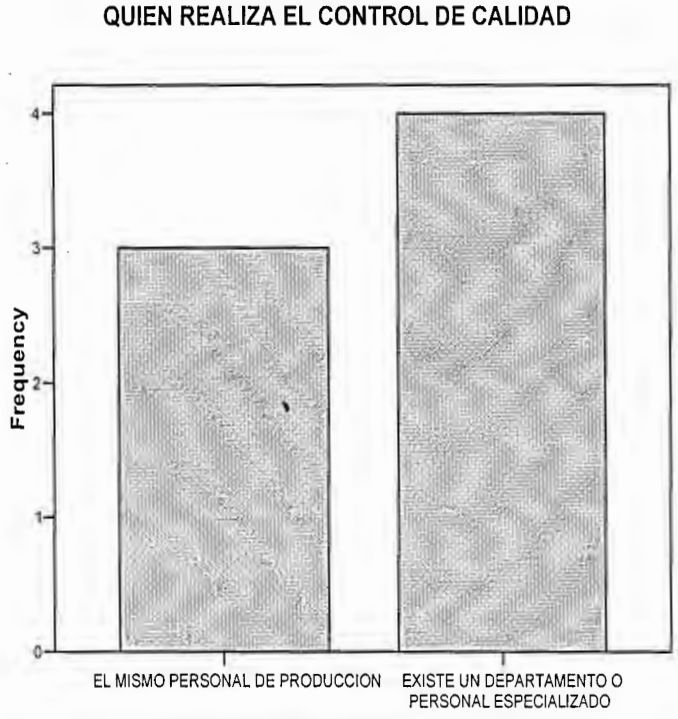
Statistics

QUIEN REALIZA EL CONTROL DE CALIDAD

N	Valid	7
	Missing	0
Median		2.00
Mode		2

QUIEN REALIZA EL CONTROL DE CALIDAD

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	EL MISMO PERSONAL DE PRODUCCION	3	42.9	42.9	42.9
	EXISTE UN DEPARTAMENTO O PERSONAL ESPECIALIZADO	4	57.1	57.1	100.0
	Total	7	100.0	100.0	



PRINCIPAL PROCEDIMIENTO PARA ASIGNAR A UN TRABAJADOR AL INGRESO

Statistics

PRINCIPAL PROCEDIMIENTO PARA ASIGNAR A UN TRABAJADOR AL INGRESC

N	Valid	7
	Missing	0
Median		2.00
Mode		2

PRINCIPAL PROCEDIMIENTO PARA ASIGNAR A UN TRABAJADOR AL INGRESO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	EXAMEN DE CONOCIMIENTOS	2	28.6	28.6	28.6
	EXAMEN DE HABILIDADES Y APTITUDES	5	71.4	71.4	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON MANUALES DE PUESTOS

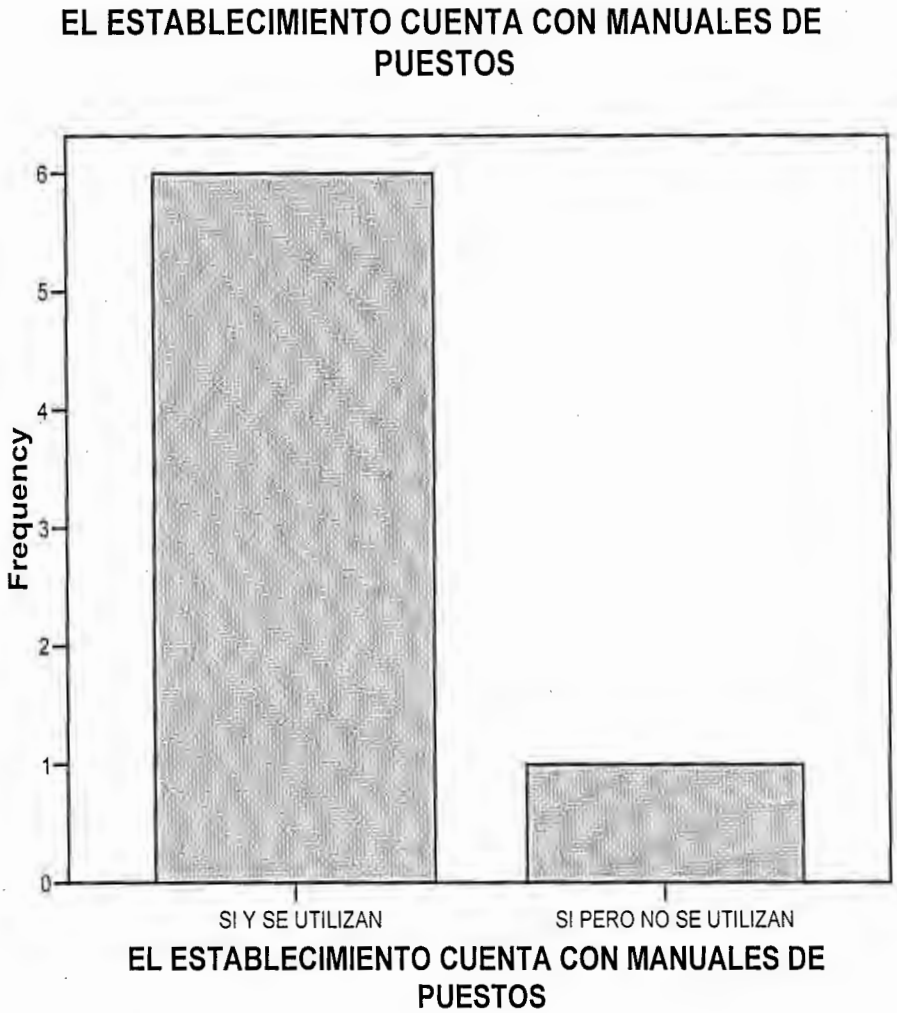
Statistics

EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON MANUALES DE PUESTOS

N	Valid	7
	Missing	0
Median		1.00
Mode		1

EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON MANUALES DE PUESTOS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SI Y SE UTILIZAN	6	85.7	85.7	85.7
	SI PERO NO SE UTILIZAN	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	


EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON MANUALES DE PUESTOS
Frequency
6
5
4
3
2
1
0
SI Y SE UTILIZAN
SI PERO NO SE UTILIZAN
EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON MANUALES DE PUESTOS

EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON MANUALES DE PROCEDIMIENTOS

Statistics

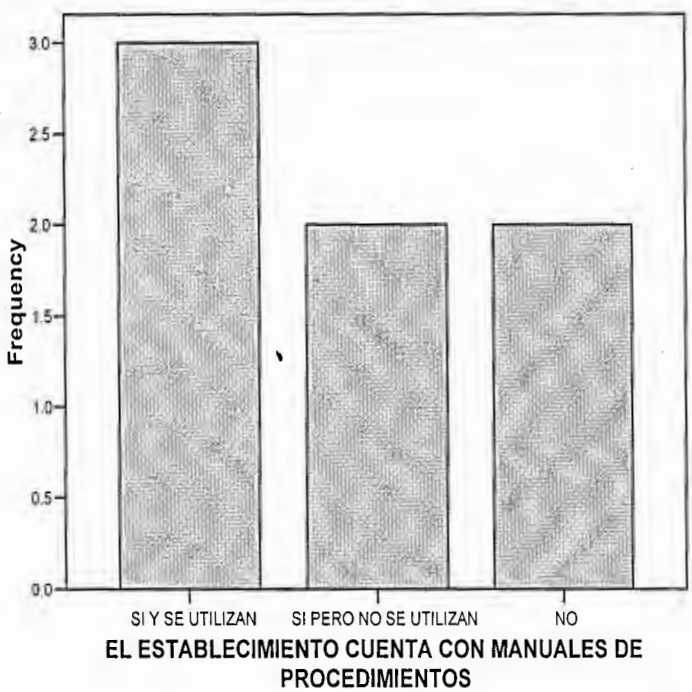
EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON MANUALES DE PROCEDIMIENTOS

N	Valid	7
	Missing	0
Median		2.00
Mode		1

EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON MANUALES DE PROCEDIMIENTOS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SI Y SE UTILIZAN	3	42.9	42.9	42.9
	SI PERO NO SE UTILIZAN	2	28.6	28.6	71.4
	NO	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON MANUALES DE PROCEDIMIENTOS



FORMA DE COMUNICACION DE LOS DIRECTIVOS, GERENTES Y JEFES CON LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION

Statistics

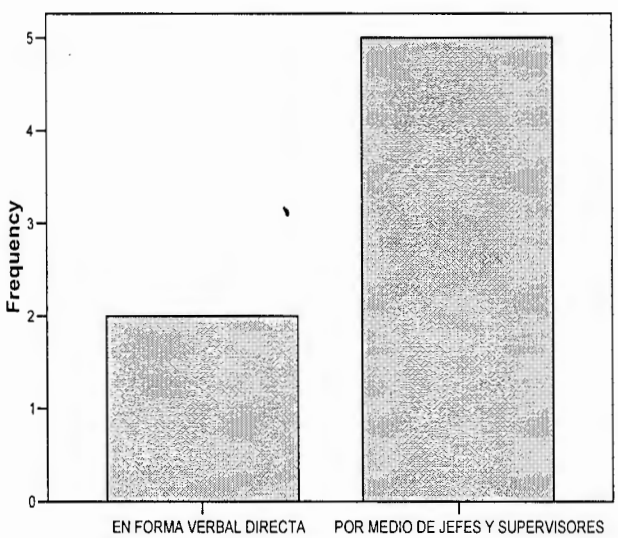
FORMA DE COMUNICACION DE LOS DIRECTIVOS, GERENTES Y JEFES CON LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION

N	Valid	7
	Missing	0
Median		2.00
Mode		2

FORMA DE COMUNICACION DE LOS DIRECTIVOS, GERENTES Y JEFES CON LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	EN FORMA VERBAL DIRECTA	2	28.6	28.6	28.6
	POR MEDIO DE JEFES Y SUPERVISORES	5	71.4	71.4	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

FORMA DE COMUNICACION DE LOS DIRECTIVOS, GERENTES Y JEFES CON LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION



FORMA DE COMUNICACION DE LOS DIRECTIVOS, GERENTES Y JEFES CON LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION

FORMA DE COMUNICACION DE LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION CON JEFES,GERENTES Y LA DIRECCCION

Statistics

FORMA DE COMUNICACION DE LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION CON JEFES,GERENTES Y LA DIRECCCION

N	Valid	7
	Missing	0
Median		2.00
Mode		2

FORMA DE COMUNICACION DE LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION CON JEFES,GERENTES Y LA DIRECCCION

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	EN FORMA VERBAL DIRECTA	2	28.6	28.6	28.6
	POR MEDIO DE JEFES Y SUPERVISORES	3	42.9	42.9	71.4
	POR MEDIO DE INFORMES ESCRITOS, REPORTES, GRAFICAS	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

REALIZACION DE LAS TAREAS DE MANTENIMIENTO

Statistics

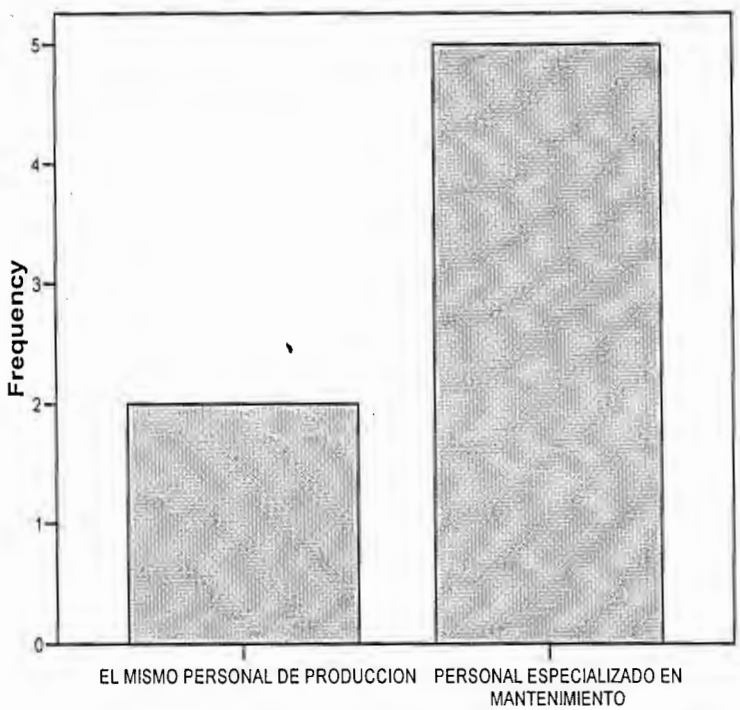
REALIZACION DE LAS TAREAS DE MANTENIMIENT

N	Valid	7
	Missing	0
Median		2.00
Mode		2

REALIZACION DE LAS TAREAS DE MANTENIMIENTO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	EL MISMO PERSONAL DE PRODUCCION	2	28.6	28.6	28.6
	PERSONAL ESPECIALIZADO EN MANTENIMIENTO	5	71.4	71.4	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

REALIZACION DE LAS TAREAS DE MANTENIMIENTO



REALIZACION DE LAS TAREAS DE MANTENIMIENTO

FORMA PRINCIPAL DE SUPERVISION DE LOS TRABAJADORES EN PRODUCCION

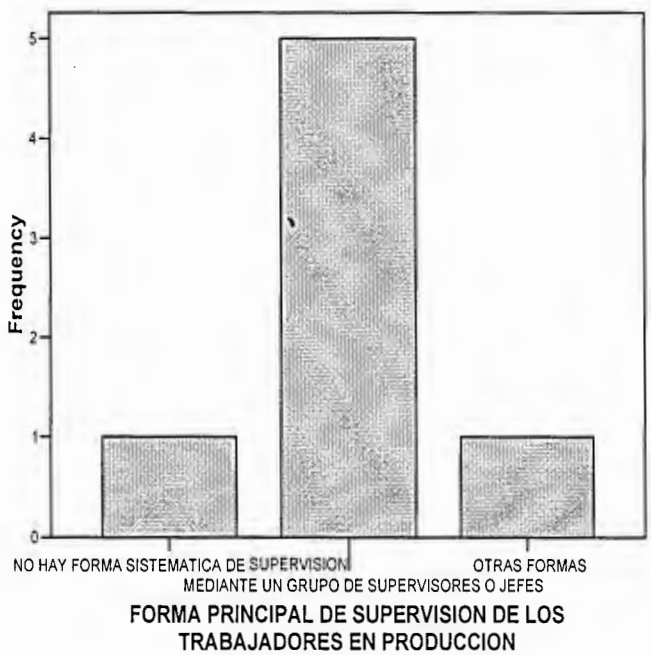
Statistics

FORMA PRINCIPAL DE SUPERVISION DE LOS TRABAJADORES EN PRODUCCION

N	Valid	7
	Missing	0
Median		2.00
Mode		2

FORMA PRINCIPAL DE SUPERVISION DE LOS TRABAJADORES EN PRODUCCION

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NO HAY FORMA SISTEMATICA DE SUPERVISION	1	14.3	14.3	14.3
	MEDIANTE UN GRUPO DE SUPERVISORES O JEFES	5	71.4	71.4	85.7
	OTRAS FORMAS	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	



FORMA EN QUE LOS DIRECTIVOS ESTIMULAN LA COMUNICACION ENTRE LOS TRABAJADORES PARA RESOLVER LOS PROBLEMAS

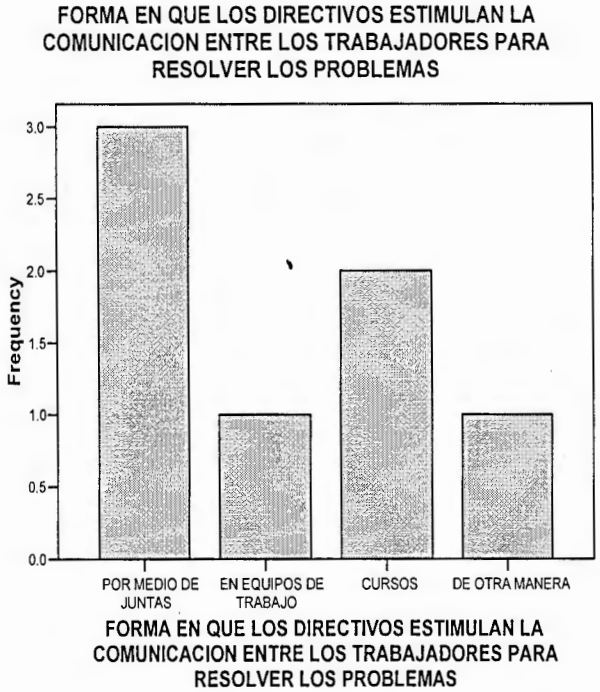
Statistics

FORMA EN QUE LOS DIRECTIVOS ESTIMULAN LA COMUNICACION ENTRE LOS TRABAJADORES PARA RESOLVER LOS PROBLEMAS

N	Valid	7
	Missing	0
Median		2.00
Mode		1

FORMA EN QUE LOS DIRECTIVOS ESTIMULAN LA COMUNICACION ENTRE LOS TRABAJADORES PARA RESOLVER LOS PROBLEMAS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	POR MEDIO DE JUNTAS	3	42.9	42.9	42.9
	EN EQUIPOS DE TRABAJO	1	14.3	14.3	57.1
	CURSOS	2	28.6	28.6	85.7
	DE OTRA MANERA	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	



PRINCIPAL CARACTERISTICA PARA LA MOVILIDAD INTERNA DE UN TRABAJADOR

Statistics

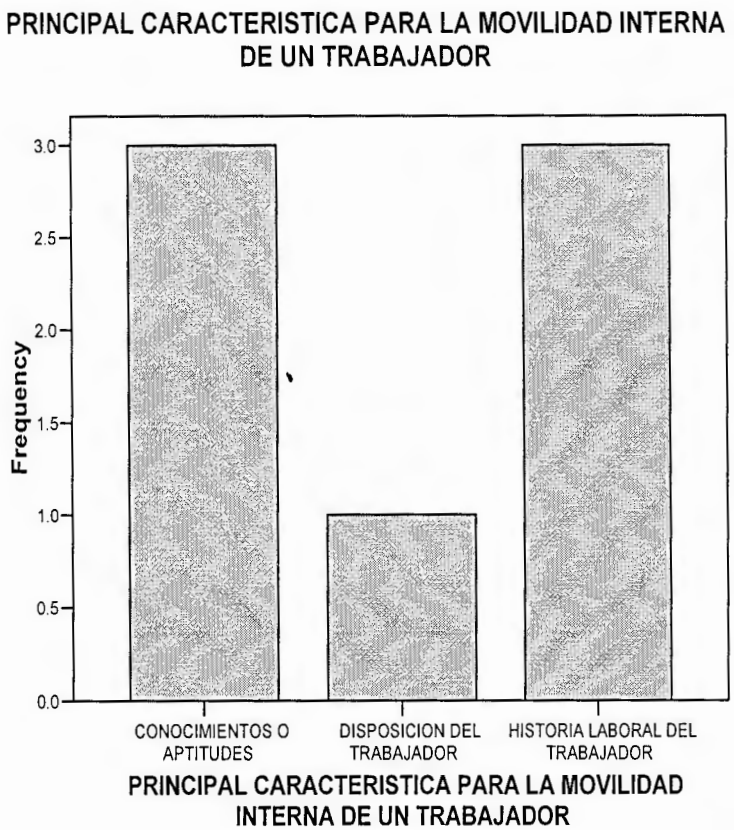
PRINCIPAL CARACTERISTICA PARA LA MOVILIDAD INTERNA DE UN TRABAJADOR

N	Valid	7
	Missing	0
Median		3.00
Mode		1[a]

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

PRINCIPAL CARACTERISTICA PARA LA MOVILIDAD INTERNA DE UN TRABAJADOR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CONOCIMIENTOS O APTITUDES	3	42.9	42.9	42.9
	DISPOSICION DEL TRABAJADOR	1	14.3	14.3	57.1
	HISTORIA LABORAL DEL TRABAJADOR	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	



NUEVAS FORMAS IMPLEMENTADAS DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

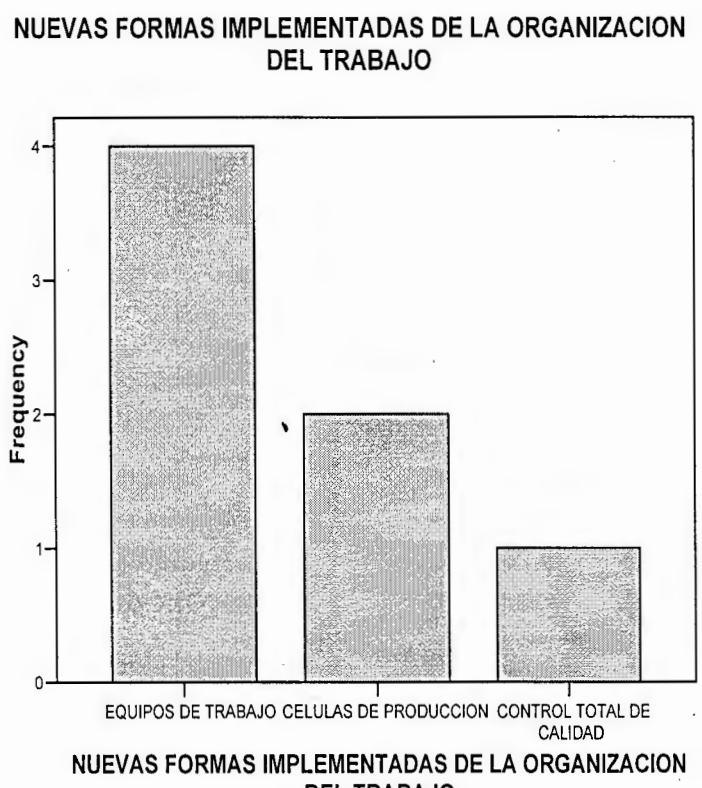
Statistics

NUEVAS FORMAS IMPLEMENTADAS DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

N	Valid	7
	Missing	0
Median		2.00
Mode		2

NUEVAS FORMAS IMPLEMENTADAS DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	EQUIPOS DE TRABAJO	4	57.1	57.1	57.1
	CELULAS DE PRODUCCION	2	28.6	28.6	85.7
	CONTROL TOTAL DE CALIDAD	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	



EXISTEN FORMAS GRUPALES DE PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION

Statistics

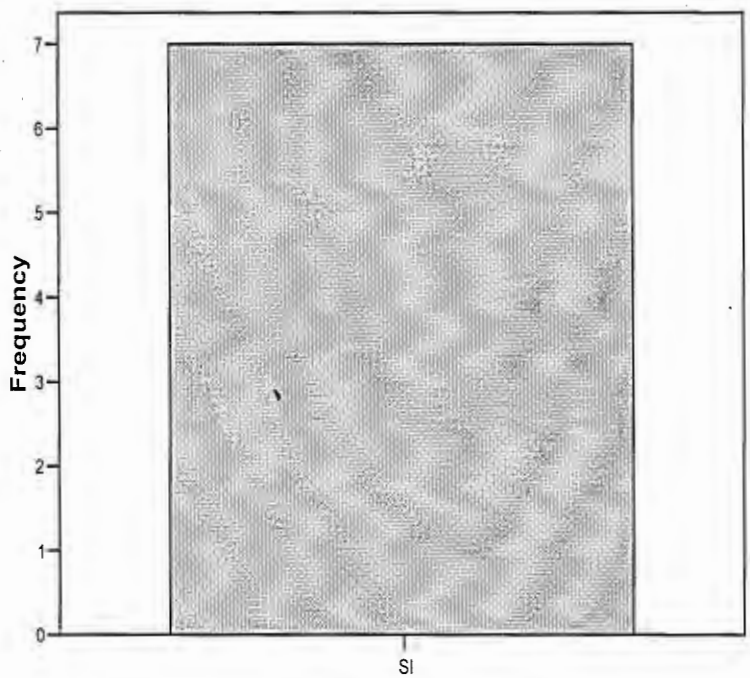
EXISTEN FORMAS GRUPALES DE PARTICIPACIOI DE LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION

N	Valid	7
	Missing	0
Median		1.00
Mode		1

EXISTEN FORMAS GRUPALES DE PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SI	7	100.0	100.0	100.0

EXISTEN FORMAS GRUPALES DE PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION



EXISTEN FORMAS GRUPALES DE PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES DE PRODUCCION

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL PRESUPUESTO DE PRODUCCION

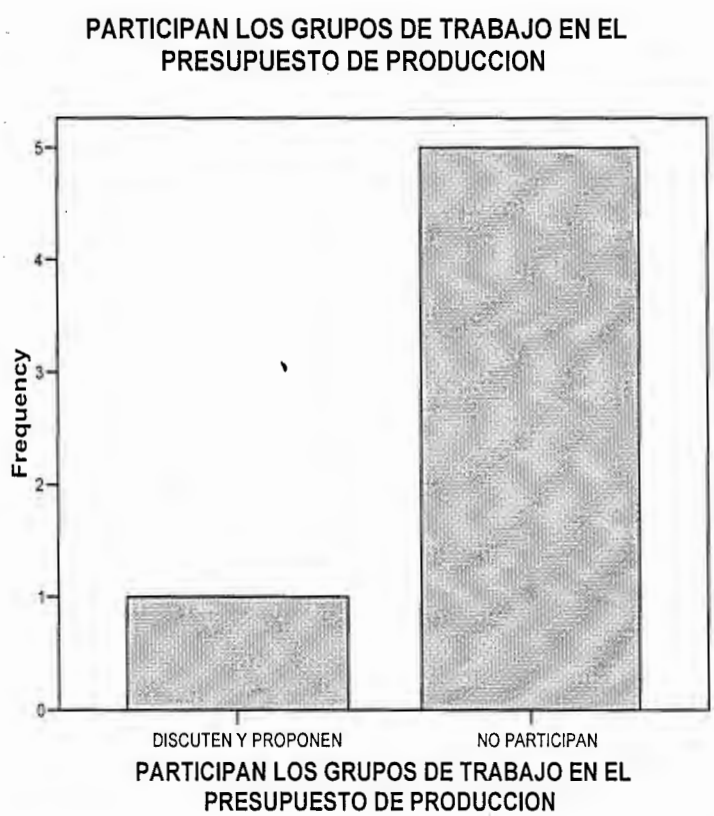
Statistics

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL PRESUPUESTO DE PRODUCCION

N	Valid	6
	Missing	1
Median		3.00
Mode		3

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL PRESUPUESTO DE PRODUCCION

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DISCUTEN Y PROPONEN	1	14.3	16.7	16.7
	NO PARTICIPAN	5	71.4	83.3	100.0
	Total	6	85.7	100.0	
Missing	System	1	14.3		
Total		7	100.0		



PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL AJUSTE DE MAQUINARIA O DE VARIABLES DE PROCESO

Statistics

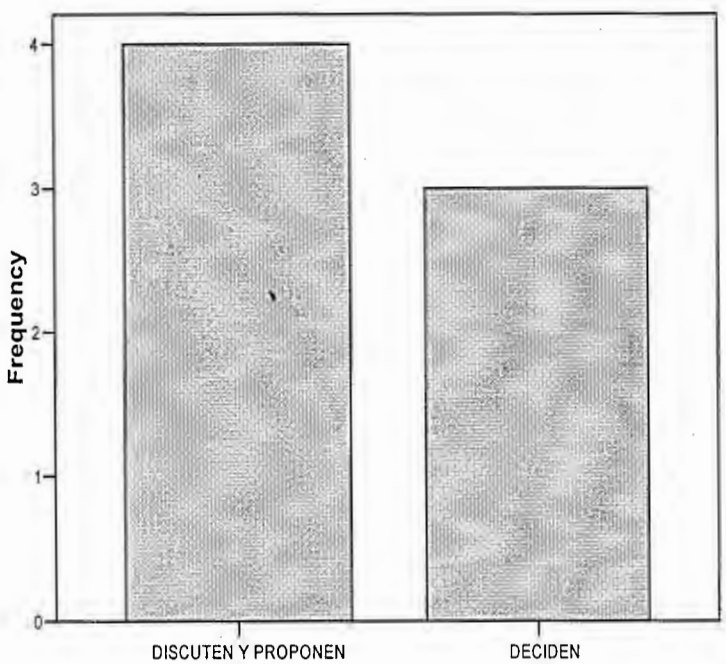
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL AJUSTI DE MAQUINARIA O DE VARIABLES DE PROCESO

N	Valid	7
	Missing	0
Median		1.00
Mode		1

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL AJUSTE DE MAQUINARIA O DE VARIABLES DE PROCESO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DISCUTEN Y PROPONEN	4	57.1	57.1	57.1
	DECIDEN	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL AJUSTE DE MAQUINARIA O DE VARIABLES DE PROCESO



PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL AJUSTE DE MAQUINARIA O DE VARIABLES DE PROCESO

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LOS CAMBIOS EN LAS ESPECIFICACIONES DEL PRODUCTO

Statistics

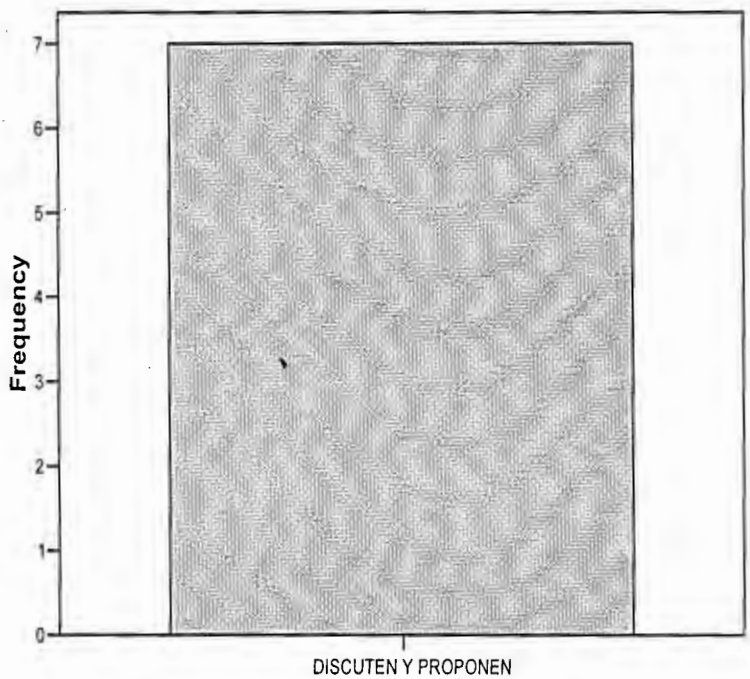
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LOS CAMBIOS EN LAS ESPECIFICACIONES DEL PRODUCT(

N	Valid	7
	Missing	0
Median		1.00
Mode		1

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LOS CAMBIOS EN LAS ESPECIFICACIONES DEL PRODUCTO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DISCUTEN Y PROPONEN	7	100.0	100.0	100.0

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LOS CAMBIOS EN LAS ESPECIFICACIONES DEL PRODUCTO



PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LOS CAMBIOS EN LAS ESPECIFICACIONES DEL PRODUCTO

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL CONTROL ESTADISTICO DEL PROCESO

Statistics

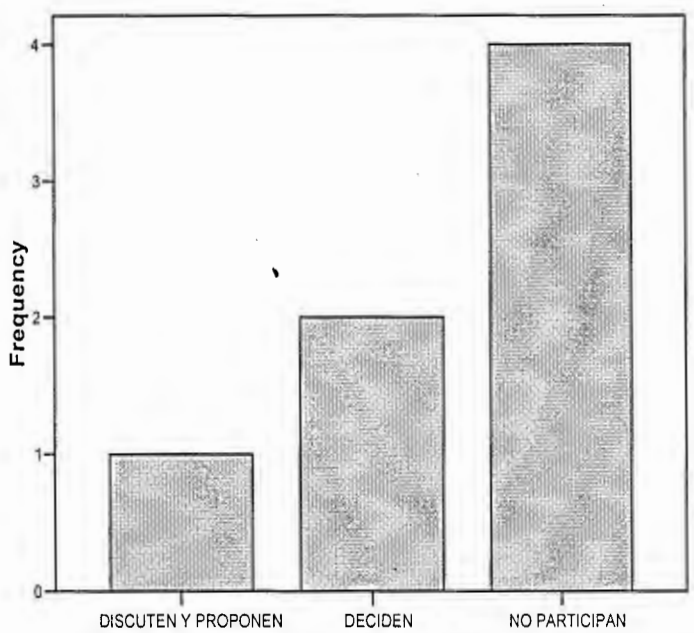
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL CONTROL ESTADISTICO DEL PROCESO

N	Valid	7
	Missing	0
Median		3.00
Mode		3

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL CONTROL ESTADISTICO DEL PROCESO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DISCUTEN Y PROPONEN	1	14.3	14.3	14.3
	DECIDEN	2	28.6	28.6	42.9
	NO PARTICIPAN	4	57.1	57.1	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL CONTROL ESTADISTICO DEL PROCESO



PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL CONTROL ESTADISTICO DEL PROCESO

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL CONTROL NO ESTADISTICO DEL PROCESO

Statistics

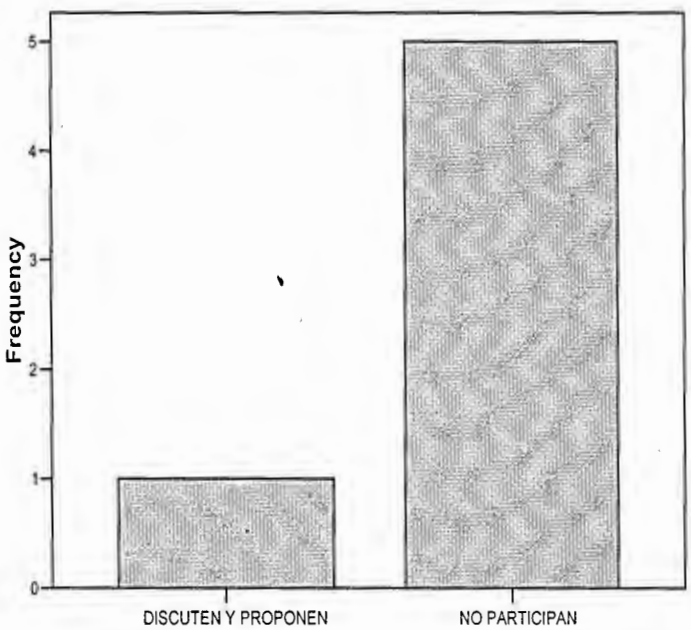
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN E CONTROL NO ESTADISTICO DEL PROCESO

N	Valid	6
	Missing	1
Median		3.00
Mode		3

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL CONTROL NO ESTADISTICO DEL PROCESO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DISCUTEN Y PROPONEN	1	14.3	16.7	16.7
	NO PARTICIPAN	5	71.4	83.3	100.0
	Total	6	85.7	100.0	
Missing	System	1	14.3		
Total		7	100.0		

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL CONTROL NO ESTADISTICO DEL PROCESO



PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL CONTROL NO ESTADISTICO DEL PROCESO

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA RELACION CLIENTE-PROVEEDOR

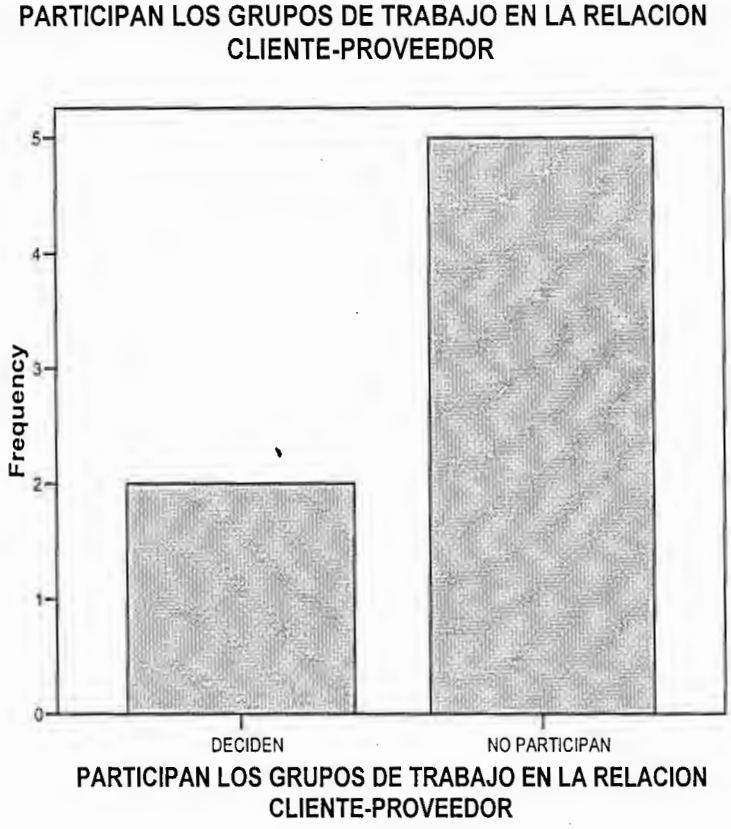
Statistics

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA RELACION CLIENTE-PROVEEDOR

N	Valid	7
	Missing	0
Median		3.00
Mode		3

ARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA RELACION CLIENTE-PROVEEDOI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DECIDEN	2	28.6	28.6	28.6
	NO PARTICIPAN	5	71.4	71.4	100.0
	Total	7	100.0	100.0	



PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA IDENTIFICACION DE CAUSAS DE RIESGO EN EL TRABAJO

Statistics

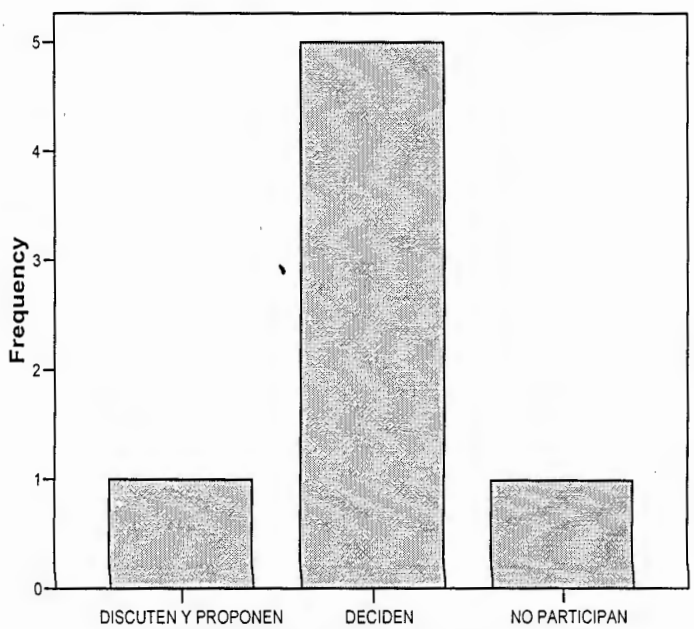
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA IDENTIFICACION DE CAUSAS DE RIESGO EN EL TRABAJ

N	Valid	7
	Missing	0
Median		2.00
Mode		2

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA IDENTIFICACION DE CAUSAS DE RIESGO EN EL TRABAJO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DISCUTEN Y PROPONEN	1	14.3	14.3	14.3
	DECIDEN	5	71.4	71.4	85.7
	NO PARTICIPAN	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA IDENTIFICACION DE CAUSAS DE RIESGO EN EL TRABAJO



PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA IDENTIFICACION DE CAUSAS DE RIESGO EN EL TRABAJO

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA ELABORACION DE PROGRAMAS DE PREVISION DE RIESGOS

Statistics

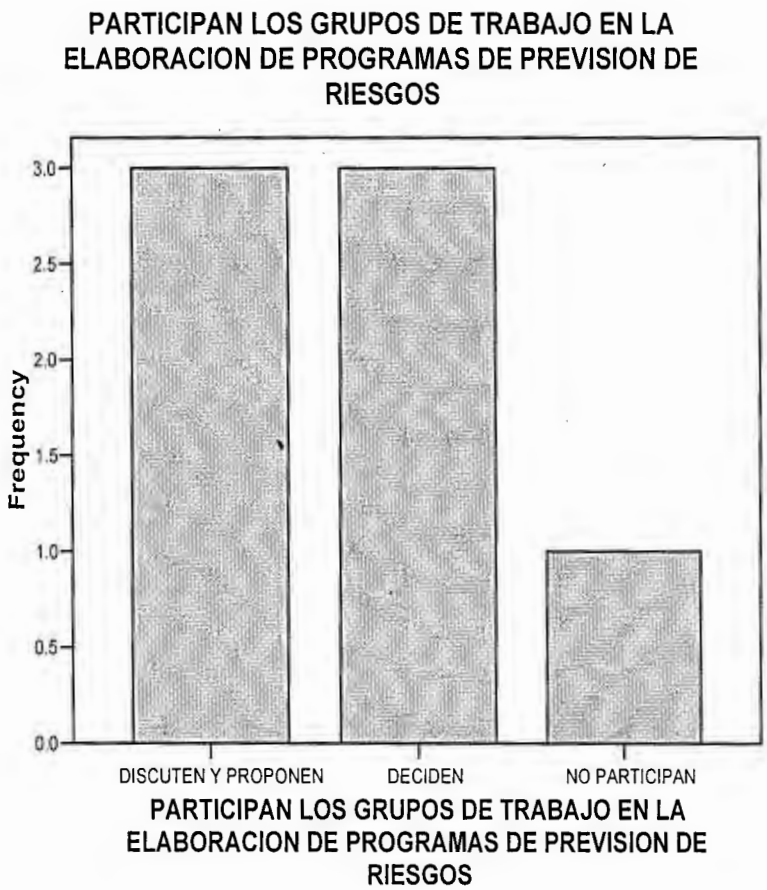
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA ELABORACION DE PROGRAMAS DE PREVISION DE RIESG(

N	Valid	7
	Missing	0
Median		2.00
Mode		1[a]

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

ARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA ELABORACION DE PROGRAMAS DI PREVISION DE RIESGOS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DISCUTEN Y PROPONEN	3	42.9	42.9	42.9
	DECIDEN	3	42.9	42.9	85.7
	NO PARTICIPAN	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	



PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL CONTROL DE AUSENCIAS, PERMISOS Y HORAS EXTRAS

Statistics

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL CONTROL DE AUSENCIAS,PERMISOS Y HORAS EXTRA

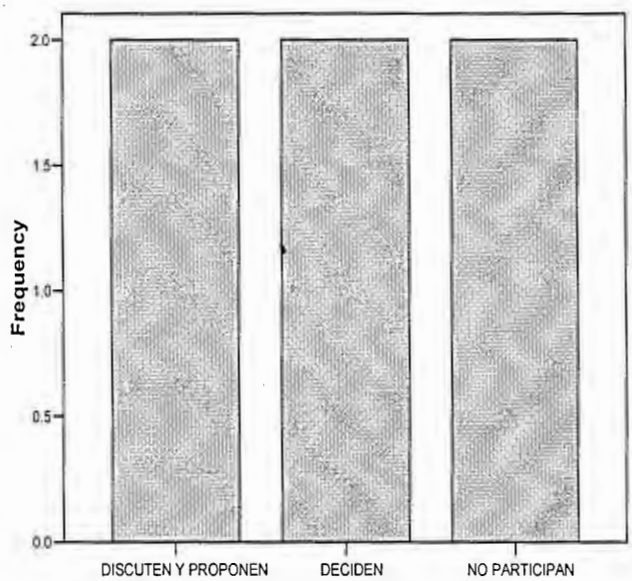
N	Valid	6
	Missing	1
Median		2.00
Mode		1[a]

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

ARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL CONTROL DE AUSENCIAS,PERMISOS HORAS EXTRAS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DISCUTEN Y PROPONEN	2	28.6	33.3	33.3
	DECIDEN	2	28.6	33.3	66.7
	NO PARTICIPAN	2	28.6	33.3	100.0
	Total	6	85.7	100.0	
Missing	System	1	14.3		
Total		7	100.0		

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL CONTROL DE AUSENCIAS,PERMISOS Y HORAS EXTRAS



PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN EL CONTROL DE AUSENCIAS,PERMISOS Y HORAS EXTRAS

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA PREVENCION DE CONFLICTOS LABORALES

Statistics

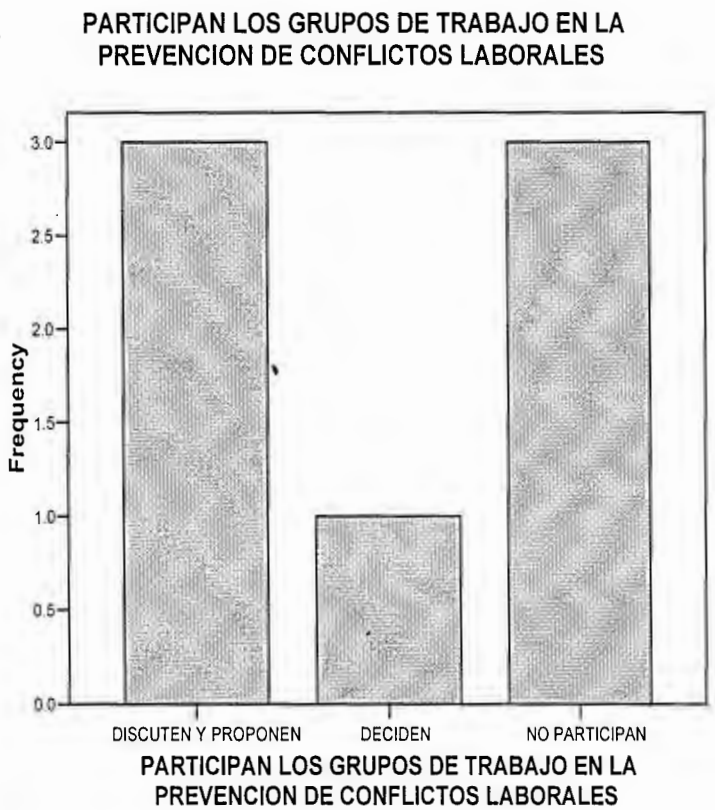
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN L/ PREVENCION DE CONFLICTOS LABORALES

N	Valid	7
	Missing	0
Median		2.00
Mode		1[a]

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA PREVENCION DE CONFLICTOS LABORALES

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DISCUTEN Y PROPONEN	3	42.9	42.9	42.9
	DECIDEN	1	14.3	14.3	57.1
	NO PARTICIPAN	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	



PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Statistics

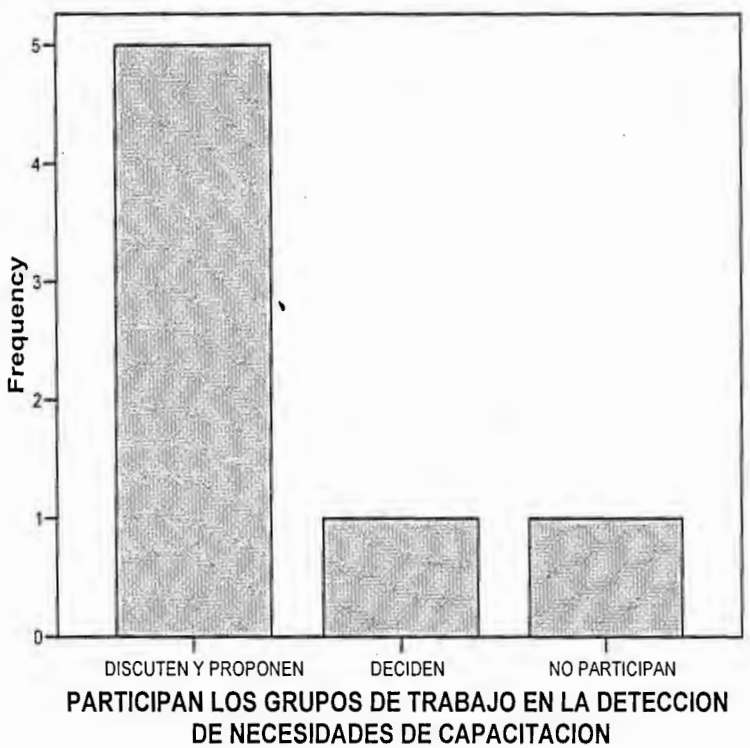
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

N	Valid	7
	Missing	0
Median		1.00
Mode		1

'ARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DISCUTEN Y PROPONEN	5	71.4	71.4	71.4
	DECIDEN	1	14.3	14.3	85.7
	NO PARTICIPAN	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION



PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA ELABORACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION

Statistics

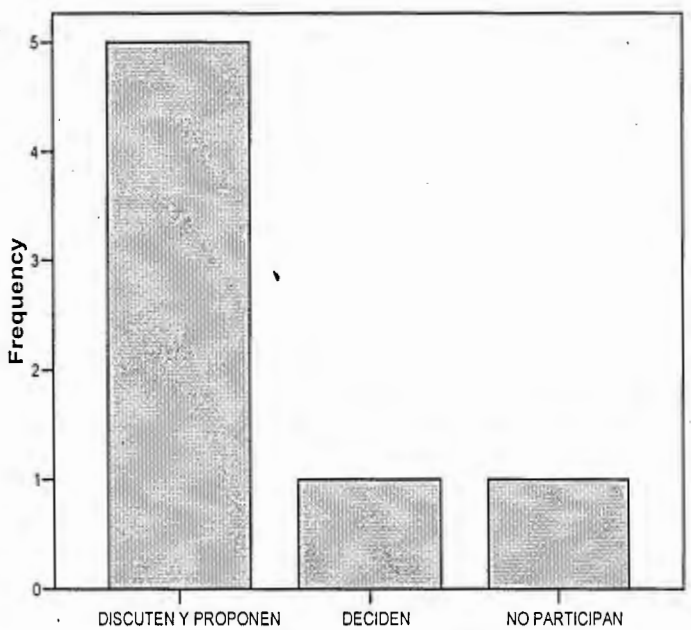
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA ELABORACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACIO

N	Valid	7
	Missing	0
Median		1.00
Mode		1

ARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA ELABORACION DE PROGRAMAS D CAPACITACIÓN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DISCUTEN Y PROPONEN	5	71.4	71.4	71.4
	DECIDEN	1	14.3	14.3	85.7
	NO PARTICIPAN	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA ELABORACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION



PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA ELABORACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA ELABORACION DE PROGRAMAS DE MOVILIDAD INTERNA

Statistics

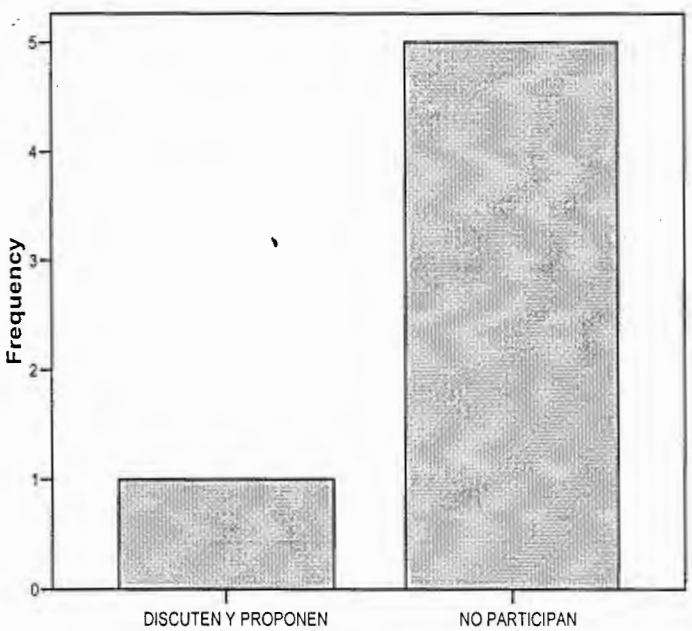
PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA ELABORACION DE PROGRAMAS DE MOVILIDAD INTERN.

N	Valid	6
	Missing	1
Median		3.00
Mode		3

ARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA ELABORACION DE PROGRAMAS DI MOVILIDAD INTERNA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DISCUTEN Y PROPONEN	1	14.3	16.7	16.7
	NO PARTICIPAN	5	71.4	83.3	100.0
	Total	6	85.7	100.0	
Missing	System	1	14.3		
Total		7	100.0		

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA ELABORACION DE PROGRAMAS DE MOVILIDAD INTERNA



PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LA ELABORACION DE PROGRAMAS DE MOVILIDAD INTERNA

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN OTRAS FUNCIONES

Statistics

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN OTRAS FUNCIONES

N	Valid	0
	Missing	7

PARTICIPAN LOS GRUPOS DE TRABAJO EN OTRAS FUNCIONES

		Frequency	Percent
Missing	System	7	100.0

INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICO

Statistics

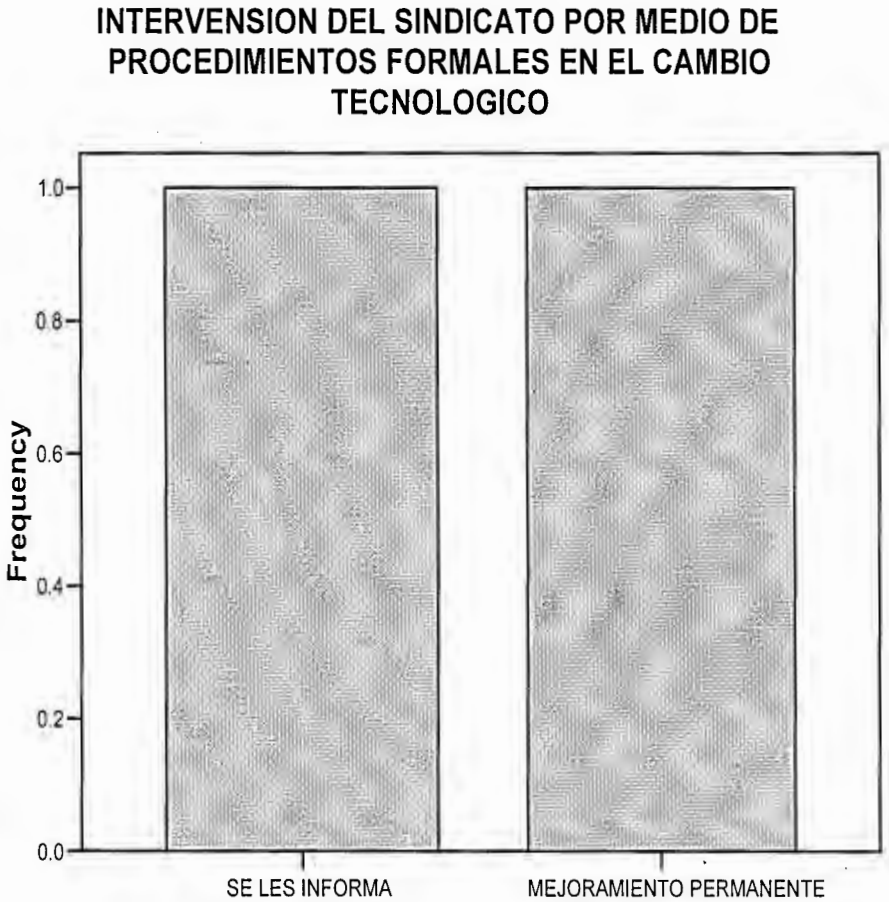
INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICO

N	Valid	2
	Missing	5
Median		3.00
Mode		1[a]

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SE LES INFORMA	1	14.3	50.0	50.0
	MEJORAMIENTO PERMANENTE	1	14.3	50.0	100.0
	Total	2	28.6	100.0	
Missing	System	5	71.4		
Total		7	100.0		


INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICO
Frequency
1.0
0.8
0.6
0.4
0.2
0.0
SE LES INFORMA
MEJORAMIENTO PERMANENTE
INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICO

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICO

Statistics

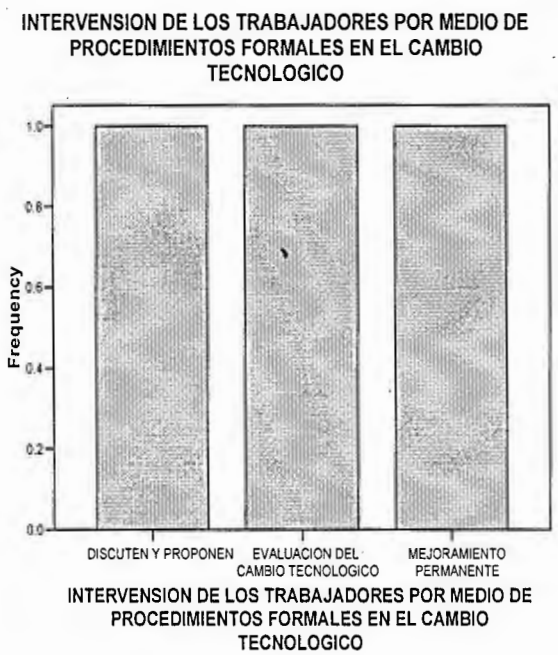
INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICO

N	Valid	3
	Missing	4
Median		4.00
Mode		2[a]

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

ſERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN I CAMBIO TECNOLOGICO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DISCUTEN Y PROPONEN	1	14.3	33.3	33.3
	EVALUACION DEL CAMBIO TECNOLOGICO	1	14.3	33.3	66.7
	MEJORAMIENTO PERMANENTE	1	14.3	33.3	100.0
	Total	3	42.9	100.0	
Missing	System	4	57.1		
Total		7	100.0		



INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL CAMBIO DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

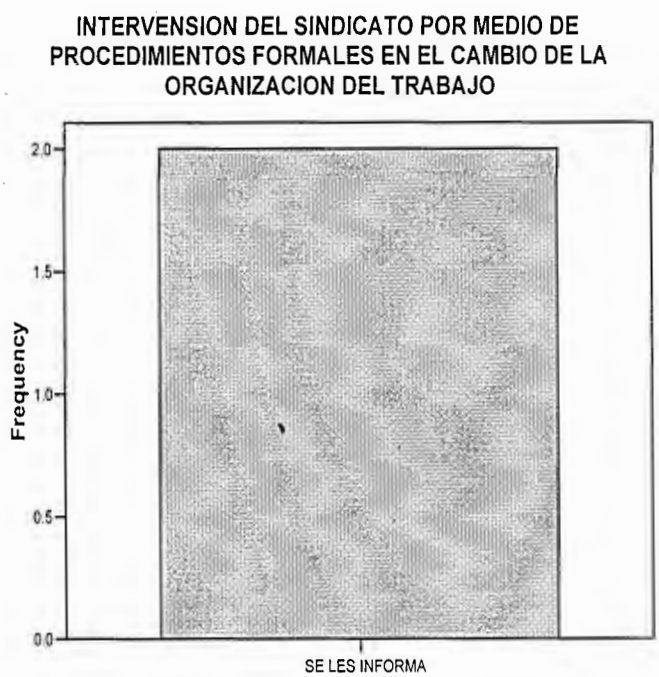
Statistics

INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL CAMBIO DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJ(

N	Valid	2
	Missing	5
Median		1.00
Mode		1

ITERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN E CAMBIO DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SE LES INFORMA	2	28.6	100.0	100.0
Missing	System	5	71.4		
Total		7	100.0		



INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL CAMBIO DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL CAMBIO DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

Statistics

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL CAMBIO DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

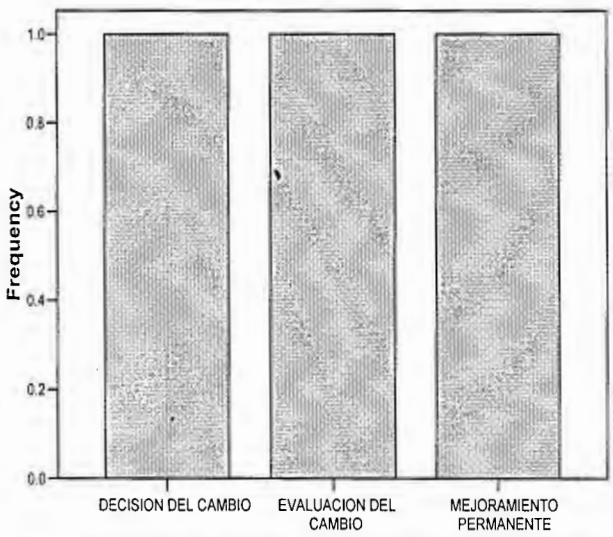
N	Valid	3
	Missing	4
Median		4.00
Mode		3[a]

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

'ERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN CAMBIO DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DECISION DEL CAMBIO	1	14.3	33.3	33.3
	EVALUACION DEL CAMBIO	1	14.3	33.3	66.7
	MEJORAMIENTO PERMANENTE	1	14.3	33.3	100.0
	Total	3	42.9	100.0	
Missing	System	4	57.1		
Total		7	100.0		

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL CAMBIO DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO



INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL CAMBIO DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL EMPLEO

Statistics

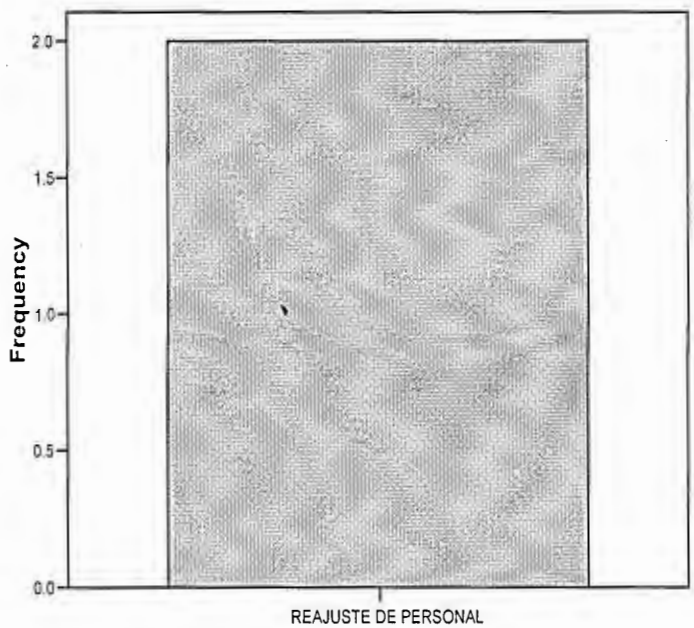
INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL EMPLEO

N	Valid	2
	Missing	5
Median		2.00
Mode		2

TERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN I EMPLEO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	REAJUSTE DE PERSONAL	2	28.6	100.0	100.0
Missing	System	5	71.4		
Total		7	100.0		

INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL EMPLEO



INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL EMPLEO

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL EMPLEO

Statistics

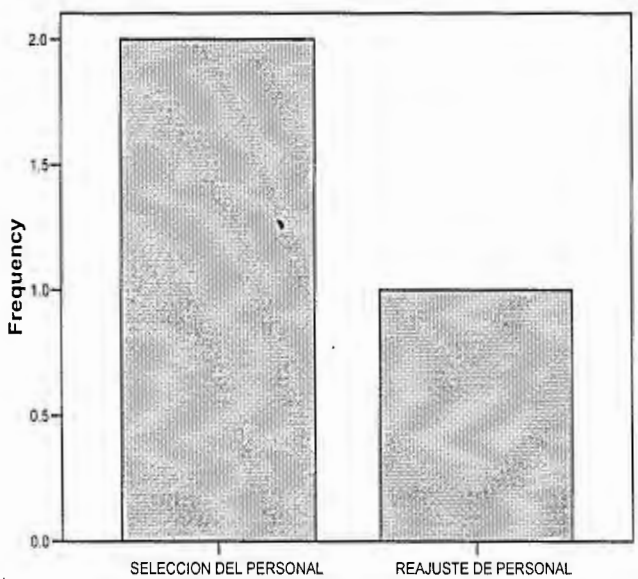
INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIC DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL EMPLEO

N	Valid	3
	Missing	4
Median		1.00
Mode		1

'ERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALI EN EL EMPLEO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SELECCION DEL PERSONAL	2	28.6	66.7	66.7
	REAJUSTE DE PERSONAL	1	14.3	33.3	100.0
	Total	3	42.9	100.0	
Missing	System	4	57.1		
Total		7	100.0		

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL EMPLEO



INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL EMPLEO

INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJO

Statistics

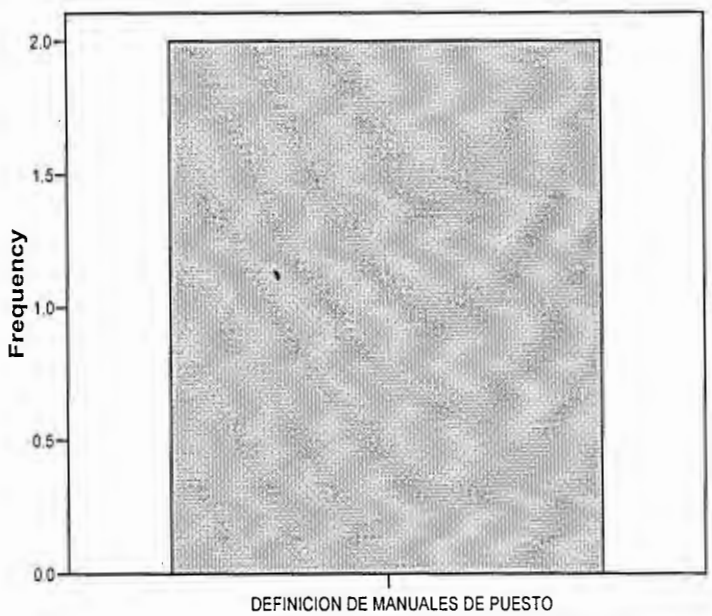
INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJO

N	Valid	2
	Missing	5
Median		1.00
Mode		1

INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DEFINICION DE MANUALES DE PUESTO	2	28.6	100.0	100.0
Missing	System	5	71.4		
Total		7	100.0		

INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJO



INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJO

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJO

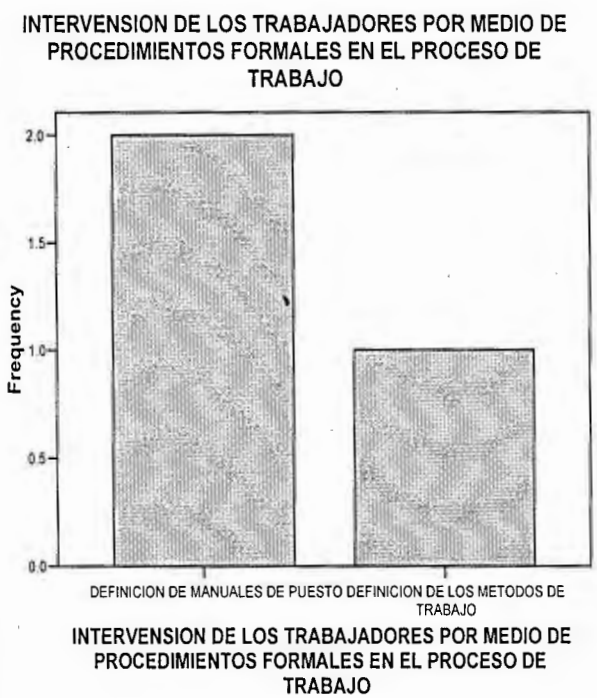
Statistics

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJC

N	Valid	3
	Missing	4
Median		1.00
Mode		1

'ERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS FORMALES EN PROCESO DE TRABAJO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DEFINICION DE MANUALES DE PUESTO	2	28.6	66.7	66.7
	DEFINICION DE LOS METODOS DE TRABAJO	1	14.3	33.3	100.0
	Total	3	42.9	100.0	
Missing	System	4	57.1		
Total		7	100.0		



INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICO

Statistics

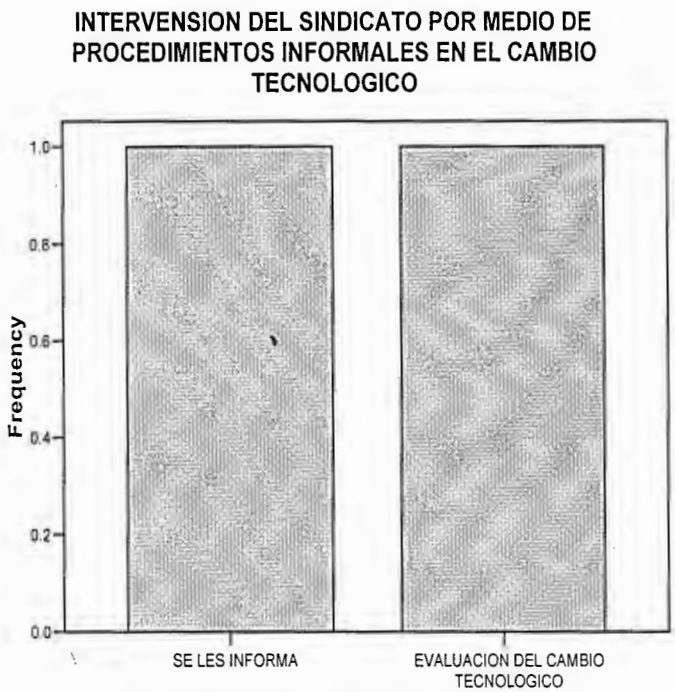
INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICO

N	Valid	2
	Missing	5
Median		2.50
Mode		1[a]

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

ERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAME TECNOLOGICO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SE LES INFORMA	1	14.3	50.0	50.0
	EVALUACION DEL CAMBIO TECNOLOGICO	1	14.3	50.0	100.0
	Total	2	28.6	100.0	
Missing	System	5	71.4		
Total		7	100.0		



INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICO

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICO

Statistics

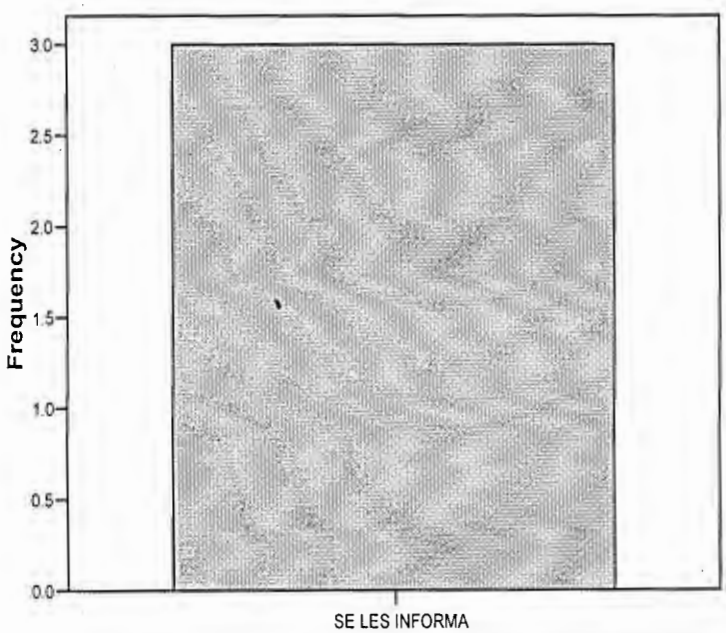
INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICC

N	Valid	3
	Missing	4
Median		1.00
Mode		1

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SE LES INFORMA	3	42.9	100.0	100.0
Missing	System	4	57.1		
Total		7	100.0		

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICO



INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO TECNOLOGICO

INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

Statistics

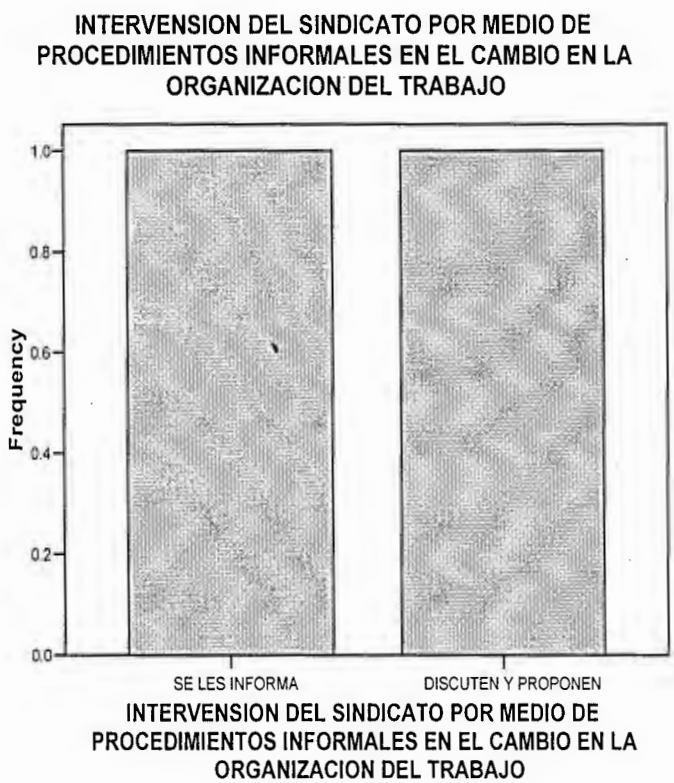
INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJ(

N	Valid	2
	Missing	5
Median		1.50
Mode		1[a]

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

'ERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN I CAMBIO EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SE LES INFORMA	1	14.3	50.0	50.0
	DISCUTEN Y PROPONEN	1	14.3	50.0	100.0
	Total	2	28.6	100.0	
Missing	System	5	71.4		
Total		7	100.0		



INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

Statistics

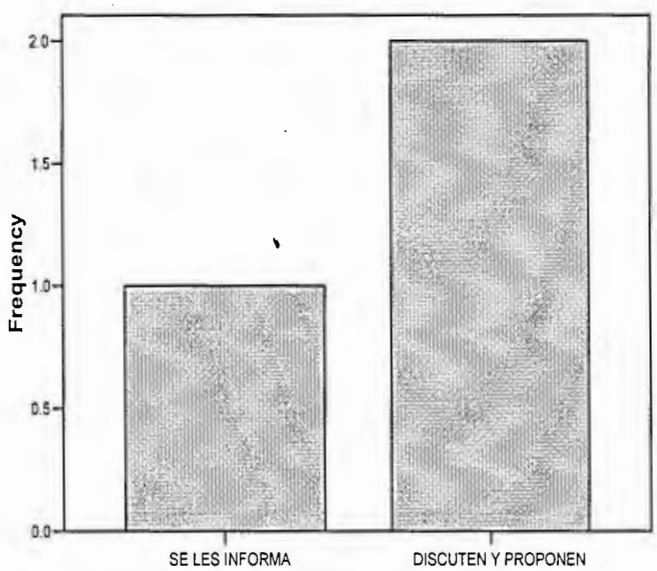
INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJ

N	Valid	3
	Missing	4
Median		2.00
Mode		2

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SE LES INFORMA	1	14.3	33.3	33.3
	DISCUTEN Y PROPONEN	2	28.6	66.7	100.0
	Total	3	42.9	100.0	
Missing	System	4	57.1		
Total		7	100.0		

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO



INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL CAMBIO EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL EMPLEO

Statistics

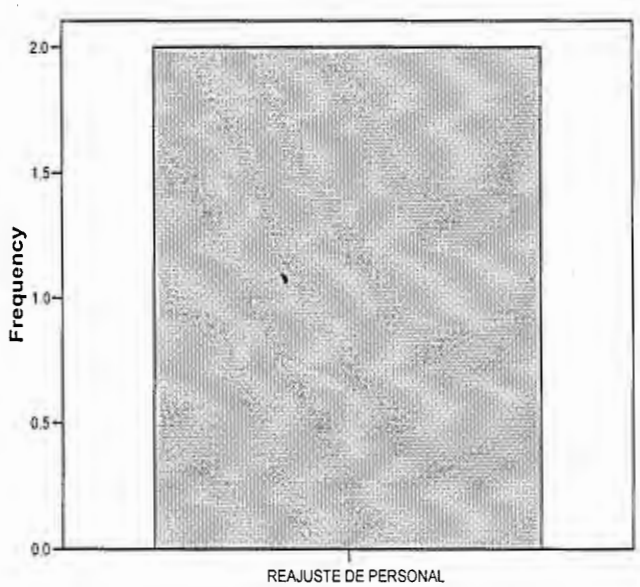
INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL EMPLEO

N	Valid	2
	Missing	5
Median		2.00
Mode		2

TERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES E EL EMPLEO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	REAJUSTE DE PERSONAL	2	28.6	100.0	100.0
Missing	System	5	71.4		
Total		7	100.0		

INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL EMPLEO



INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL EMPLEO

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL EMPLEO

Statistics

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIC DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL EMPLEO

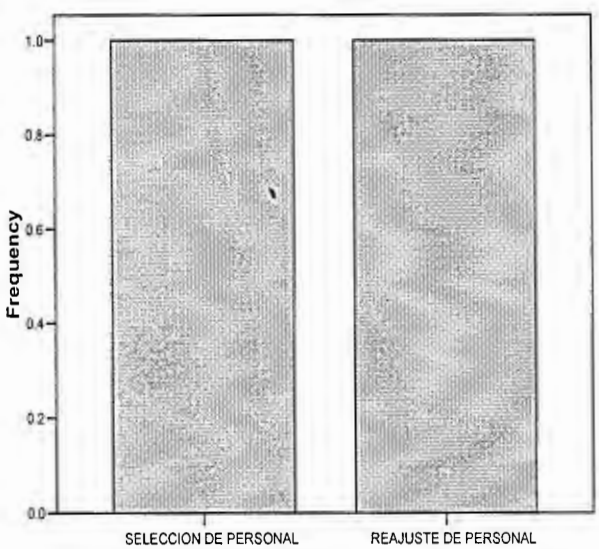
N	Valid	2
	Missing	5
Median		1.50
Mode		1[a]

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL EMPLEO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SELECCION DE PERSONAL	1	14.3	50.0	50.0
	REAJUSTE DE PERSONAL	1	14.3	50.0	100.0
	Total	2	28.6	100.0	
Missing	System	5	71.4		
Total		7	100.0		

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL EMPLEO



INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL EMPLEO

INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJO

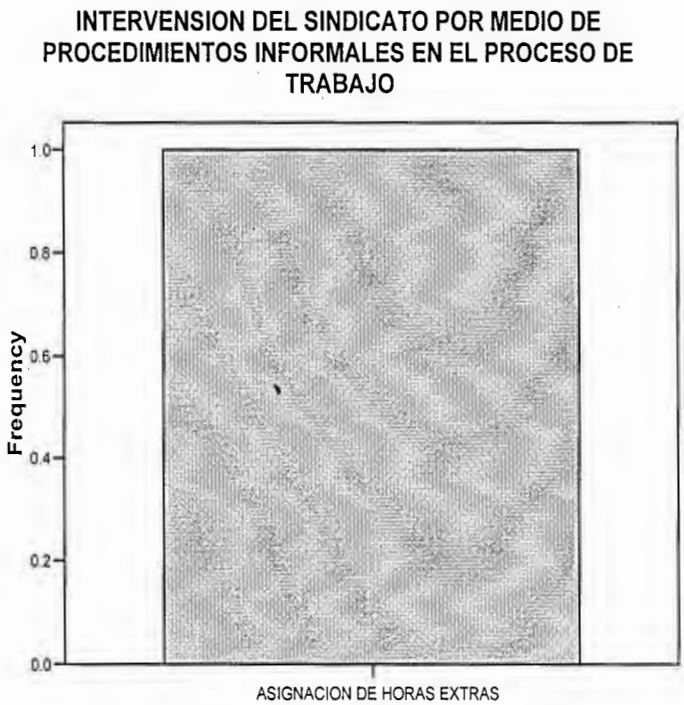
Statistics

INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJO

N	Valid	1
	Missing	6
Median		3.00
Mode		3

ITERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN E PROCESO DE TRABAJO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ASIGNACION DE HORAS EXTRAS	1	14.3	100.0	100.0
Missing	System	6	85.7		
Total		7	100.0		



INTERVENSION DEL SINDICATO POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJO

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJO

Statistics

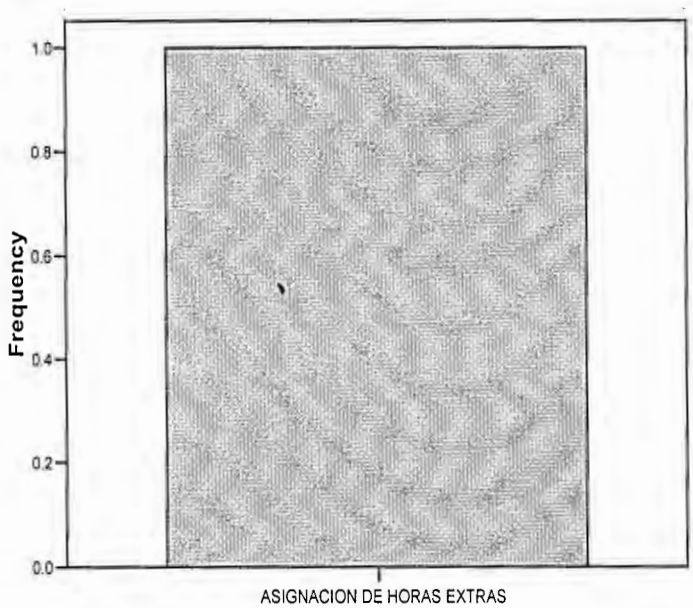
INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJC

N	Valid	1
	Missing	6
Median		3.00
Mode		3

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ASIGNACION DE HORAS EXTRAS	1	14.3	100.0	100.0
Missing	System	6	85.7		
Total		7	100.0		

INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJO



INTERVENSION DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE PROCEDIMIENTOS INFORMALES EN EL PROCESO DE TRABAJO

ESCOLARIDAD DE LOS DIRECTIVOS

Statistics

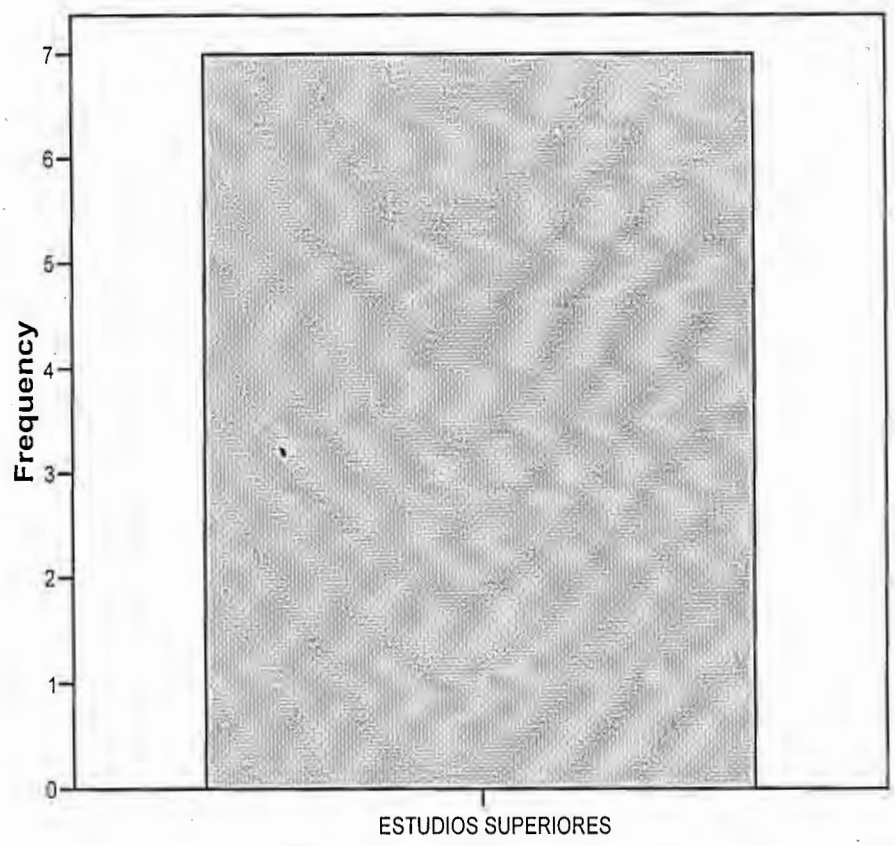
ESCOLARIDAD DE LOS DIRECTIVOS

N	Valid	7
	Missing	0
Median		7.00
Mode		7

ESCOLARIDAD DE LOS DIRECTIVOS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ESTUDIOS SUPERIORES	7	100.0	100.0	100.0

ESCOLARIDAD DE LOS DIRECTIVOS



ESCOLARIDAD DE LOS DIRECTIVOS

ESCOLARIDAD DE LOS ADMINISTRATIVOS

Statistics

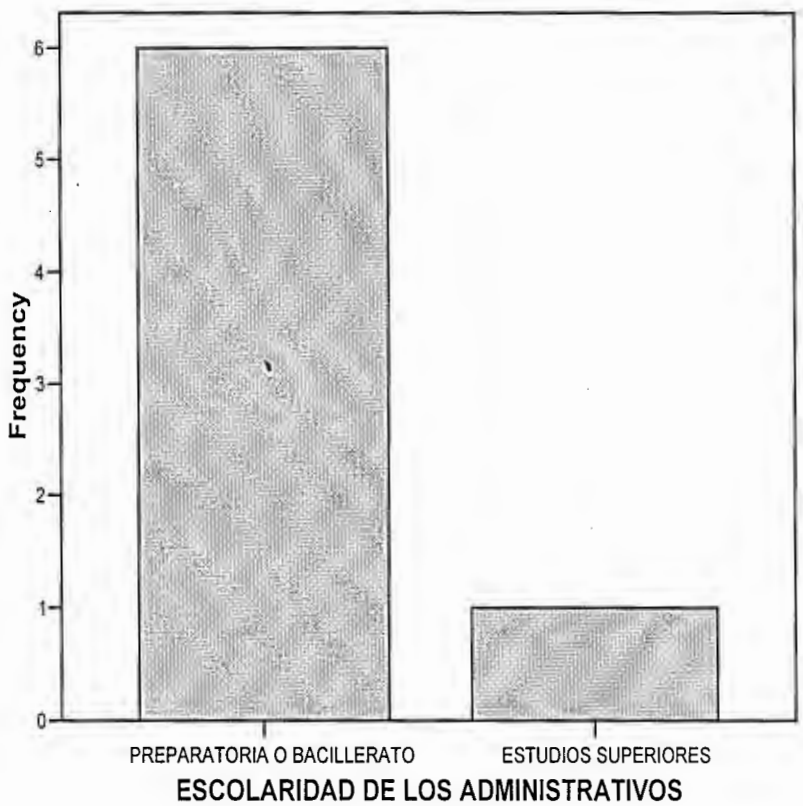
ESCOLARIDAD DE LOS ADMINISTRATIVO

N	Valid	7
	Missing	0
Median		6.00
Mode		6

ESCOLARIDAD DE LOS ADMINISTRATIVOS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PREPARATORIA O BACILLERATO	6	85.7	85.7	85.7
	ESTUDIOS SUPERIORES	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

ESCOLARIDAD DE LOS ADMINISTRATIVOS



ESCOLARIDAD DE LOS SUPERVISORES

Statistics

ESCOLARIDAD DE LOS SUPERVISORES

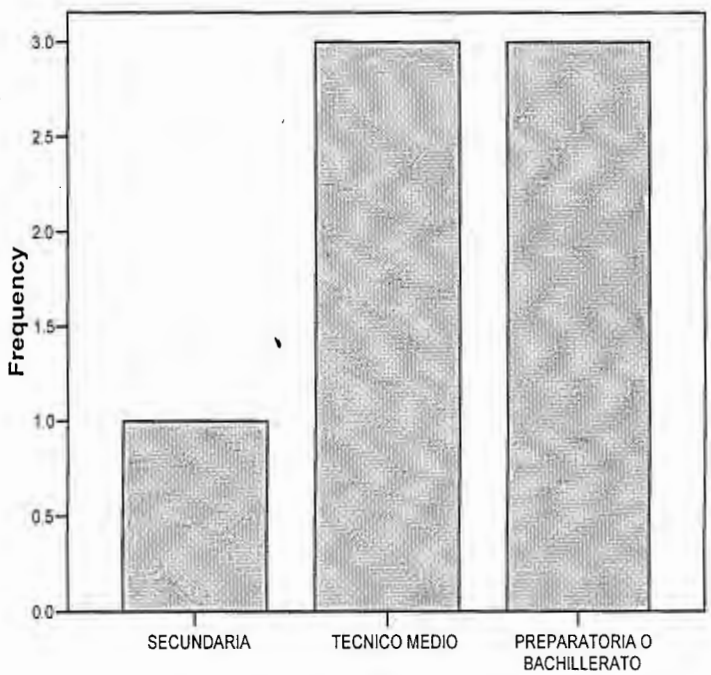
N	Valid	7
	Missing	0
Median		5.00
Mode		5[a]

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

ESCOLARIDAD DE LOS SUPERVISORES

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SECUNDARIA	1	14.3	14.3	14.3
	TECNICO MEDIO	3	42.9	42.9	57.1
	PREPARATORIA O BACHILLERATO	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

ESCOLARIDAD DE LOS SUPERVISORES



ESCOLARIDAD DE LOS OBREROS ESPECIALIZADOS

Statistics

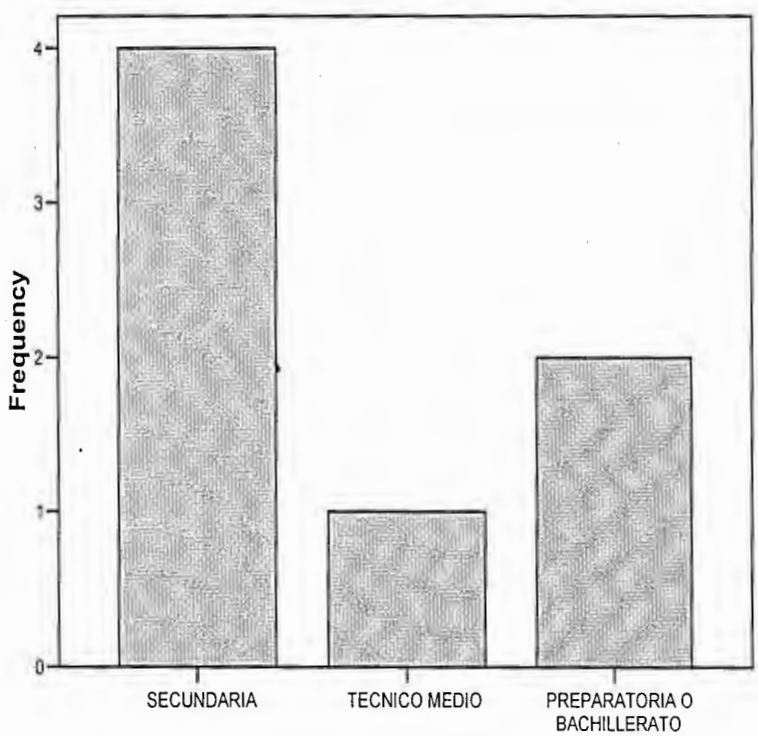
ESCOLARIDAD DE LOS OBREROS ESPECIALIZADO

N	Valid	7
	Missing	0
Median		4.00
Mode		4

ESCOLARIDAD DE LOS OBREROS ESPECIALIZADOS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SECUNDARIA	4	57.1	57.1	57.1
	TECNICO MEDIO	1	14.3	14.3	71.4
	PREPARATORIA O BACHILLERATO	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

ESCOLARIDAD DE LOS OBREROS ESPECIALIZADOS



ESCOLARIDAD DE LOS OBREROS ESPECIALIZADOS

ESCOLARIDAD DE LOS OBREROS GENERALES

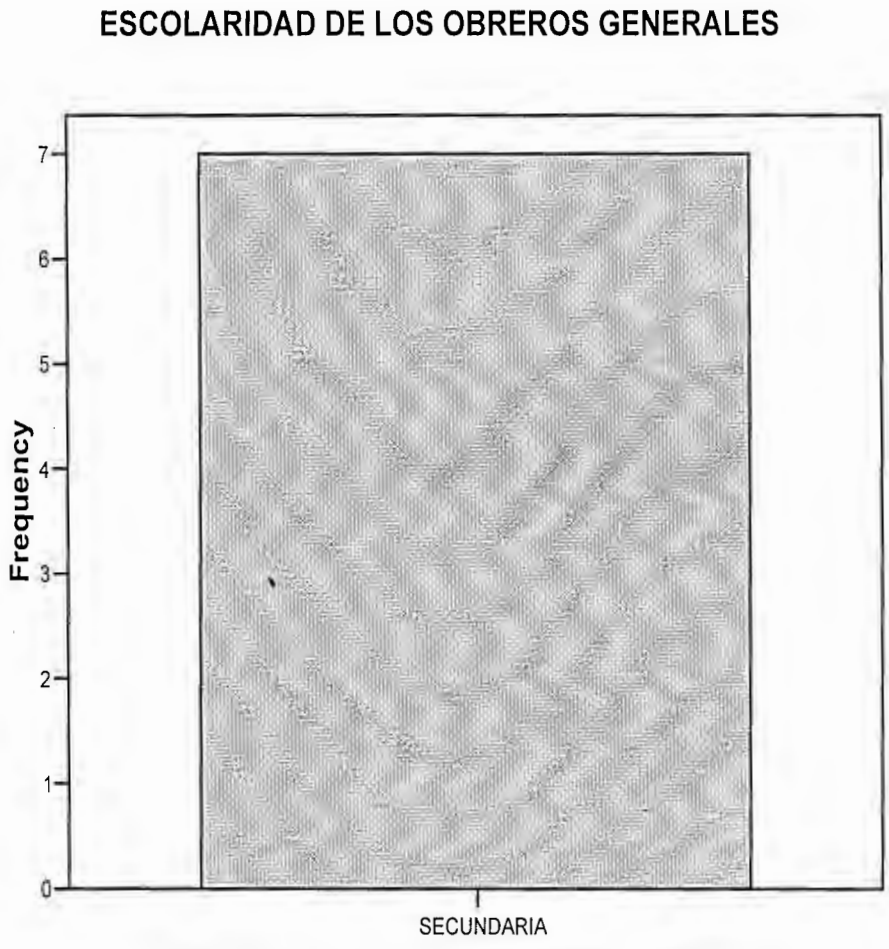
Statistics

ESCOLARIDAD DE LOS OBREROS GENERALES

N	Valid	7
	Missing	0
Median		4.00
Mode		4

ESCOLARIDAD DE LOS OBREROS GENERALES

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SECUNDARIA	7	100.0	100.0	100.0



EXISTE CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD CON EL SINDICATO O LOS TRABAJADORES

Statistics

EXISTE CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD CON EL SINDICATO O LOS TRABAJADORES

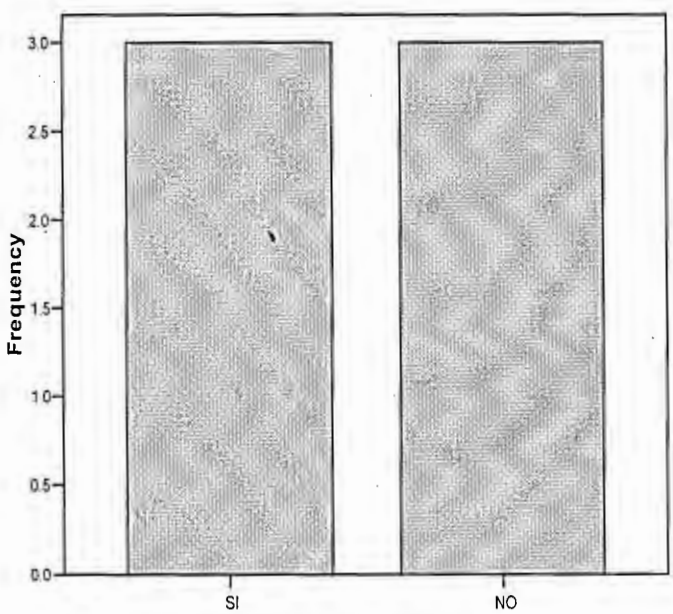
N	Valid	6
	Missing	1
Median		1.50
Mode		1[a]

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

EXISTE CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD CON EL SINDICATO O LOS TRABAJADORES

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SI	3	42.9	50.0	50.0
	NO	3	42.9	50.0	100.0
	Total	6	85.7	100.0	
Missing	System	1	14.3		
Total		7	100.0		

EXISTE CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD CON EL SINDICATO O LOS TRABAJADORES



CAUSAS DEL ABANDONO VOLUNTARIO DEL TRABAJO POR LOS OBREROS

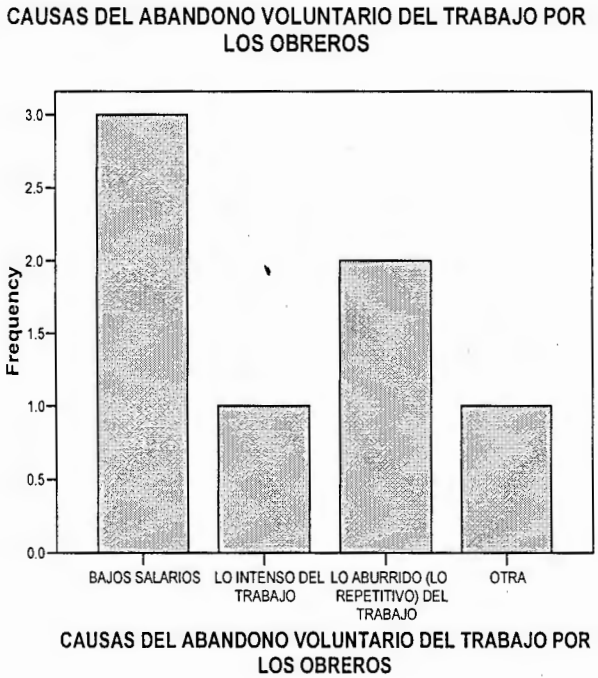
Statistics

CAUSAS DEL ABANDONO VOLUNTARIC DEL TRABAJO POR LOS OBREROS

N	Valid	7
	Missing	0
Median		5.00
Mode		1

CAUSAS DEL ABANDONO VOLUNTARIO DEL TRABAJO POR LOS OBREROS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BAJOS SALARIOS	3	42.9	42.9	42.9
	LO INTENSO DEL TRABAJO	1	14.3	14.3	57.1
	LO ABURRIDO (LO REPETITIVO) DEL TRABAJO	2	28.6	28.6	85.7
	OTRA	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	



SE HAN REALIZADO PAROS TECNICOS EN EL ESTABLECIMIENTO

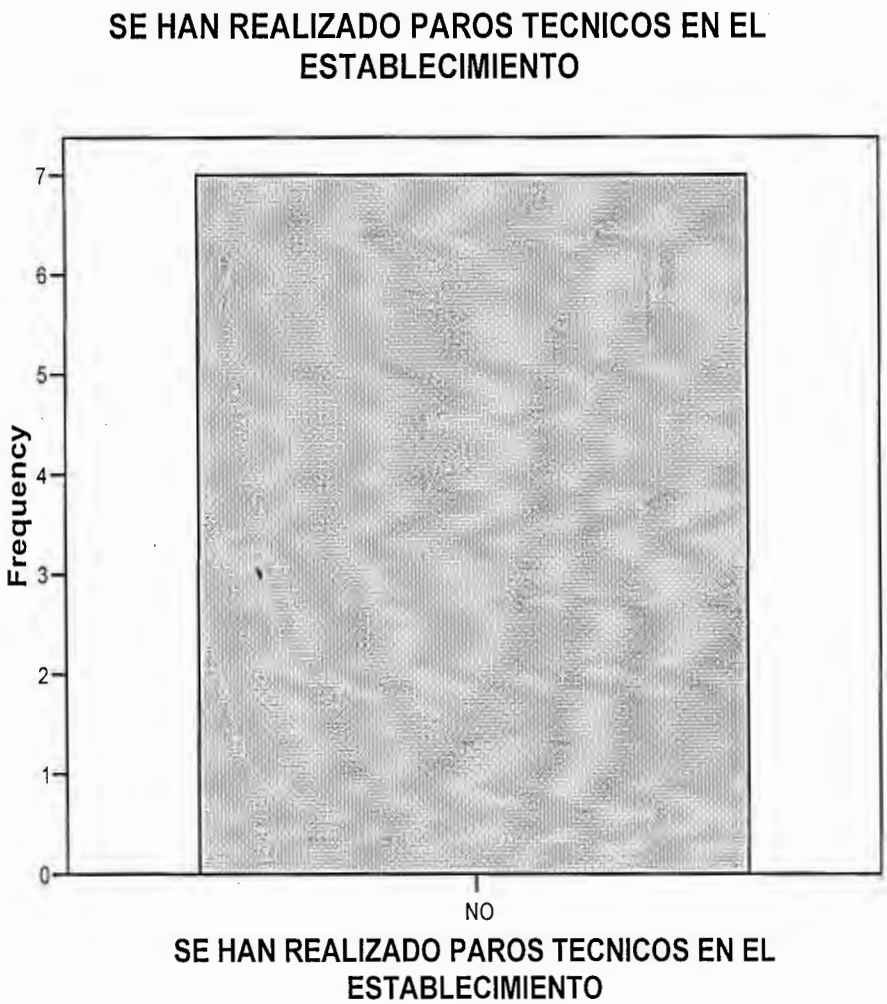
Statistics

SE HAN REALIZADO PAROS TECNICOS EN EL ESTABLECIMIENTO

N	Valid	7
	Missing	0
Median		2.00
Mode		2

SE HAN REALIZADO PAROS TECNICOS EN EL ESTABLECIMIENTO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NO	7	100.0	100.0	100.0



CAUSAS PRINCIPALES DEL AUSENTISMO ENTRE OBREROS

Statistics

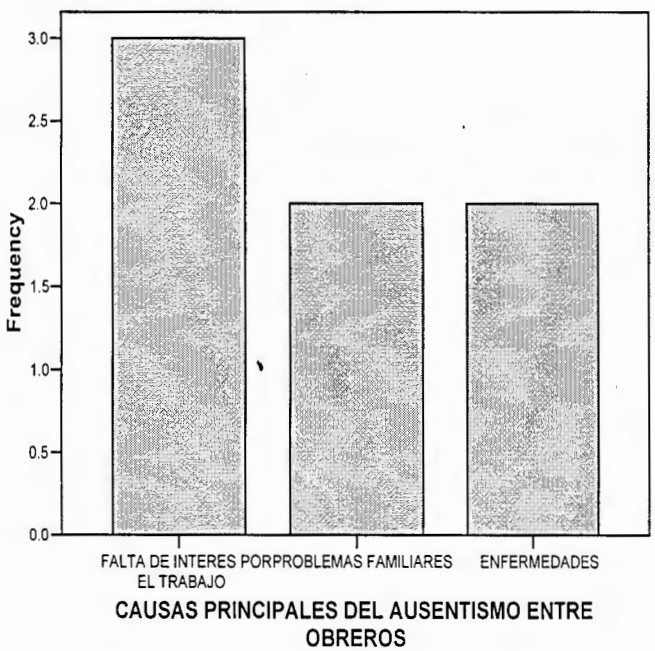
CAUSAS PRINCIPALES DEL AUSENTISMO ENTRE OBRERO

N	Valid	7
	Missing	0
Median		2.00
Mode		1

CAUSAS PRINCIPALES DEL AUSENTISMO ENTRE OBREROS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	FALTA DE INTERES POR EL TRABAJO	3	42.9	42.9	42.9
	PROBLEMAS FAMILIARES	2	28.6	28.6	71.4
	ENFERMEDADES	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

CAUSAS PRINCIPALES DEL AUSENTISMO ENTRE OBREROS



6. TABLA RESUMEN DE ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS

NOMBRE DE LA VARIABLE	ESTADISTICAS DESTACADAS POR VARIABLE	COMENTARIO RESUMEN
Valor total de la producción	Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	Debido a la escasez de casos en el análisis, todos los establecimientos cuentan con diferentes valores, a excepción de dos casos que se sitúan en los 201 000 000-300 000 000.
Valor total de los insumos consumidos	Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	La gran mayoría de los establecimientos, destina considerablemente de su capital a emplearlos en los insumos requeridos. Esta variable no tiene cantidades similares para cada uno de los establecimientos, por tanto, no tenemos referentes exactos para la adecuada observación.
Remuneraciones totales pagadas al	Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	Variable de cantidades diversas. En general

personal ocupado		observamos que los salarios de los obreros de producción y obreros especializados, tienen salarios muy bajos.
Capital social de la producción	Moda, mediana	Se observa que el capital de todas las empresas capturadas, refirieron que el capital social es 100% capital nacional privado.
Año en que se instaló el establecimiento	Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	La mayoría de los establecimientos se instalan a partir del año 1971 hasta el 2000. Cabe señalar que no están concentrados los 7 establecimientos, sino según nuestros rangos y conformadas en pares.
Razones por las que se estableció en la ubicación actual	Moda, mediana	Un poco más de la mitad menciona que la razón por la cual se ubicó en el domicilio actual se debe principalmente a que en el lugar encuentran

		disposición de infraestructura, de energía, comunicaciones y transportes.
Línea principal de producción	Moda, mediana	Todas las empresas señalaron que la línea principal de producción es de ensamble de piezas o componentes.
Razón por la que recurre a importaciones.	Moda, mediana	El 57.4% recurre a las importaciones temporales para gozar de exención impuestos.
Porcentaje del valor de su producción que maquilaron subcontratistas en México	Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo.	Se observa que los porcentajes preponderantes son: de 1%-10% y 21% a 30%
Porcentaje de ingresos provenientes	Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	Esta variable es nula, ya que ninguno de nuestros

de la subcontratación en México		establecimientos anotó que fueran subcontratados por otras empresas.
Actividades conjuntas con otras empresas en el territorio mexicano	Moda, mediana	57.1% mencionó que la principal actividad que desarrolla con otras empresas en el territorio mexicano es la investigación y el desarrollo.
Tipos de proceso de producción	Moda, mediana	El 100% de los establecimientos refiere que el tipo de ensamble es por piezas.
Evaluación de la tecnología	Moda, mediana	La mayoría de los establecimientos están a la vanguardia, así como dentro de los estándares internacionales, lo que los

		coloca en un buen nivel.
Principal control del proceso de producción	Moda, mediana	Se observa que más de la mitad de los establecimientos utiliza un maquinaria o equipo computarizado no automatizado en su principal control del proceso de producción.
Forma principal como se realiza el control de calidad	Moda, mediana	Los medios como se realiza el control de calidad en estos casos se dan visualmente y por medio de instrumentos no automatizados. Solo uno de menciona realizar el control de calidad por medio de instrumentos automatizados.
Las líneas de producción utilizan el sistema justo a tiempo	Moda, mediana	Más del 85% no utiliza el sistema justo a tiempo, y solo una sola de las empresas si lo utiliza.

Porcentaje que se realiza con el sistema justo a tiempo	Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	Ninguno de nuestros encuestados anotó que porcentaje del suministro de sus líneas de producción se hace con este sistema, a pesar de tener a dos establecimientos que si lo utilizan.
Porcentaje del total de producción que se entrega al cliente por el sistema	Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	De los siete establecimientos, observamos que cinco de éstos no lo utilizan, y uno de ellos no refiere nada; de tal modo que solo un establecimiento entrega al cliente 31%-40% de su producción.
Adquisición de la tecnología	Moda, mediana	En conjunto, se encuentra la compra de patentes y el desarrollo propio como mecanismo de adquisición de la tecnología.

Realización de investigación y desarrollo tecnológico.	Moda, mediana	El 100% de los establecimientos mencionó que realizaba investigación y desarrollo.

Porcentaje de las ventas destinadas a investigación y desarrollo.	Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	La mayoría mencionó encontrarse en el 10% destinado a esta área de su valor total de producción.
Orientación de la tecnología.	Moda, mediana	La mayoría de los establecimientos se inclina a destinar este porcentaje al diseño de nuevos productos.

Lugar donde se realiza la investigación o desarrollo tecnológico	Moda, mediana	El 71.4% de los establecimientos realizan la investigación o desarrollo tecnológico dentro del mismo establecimiento.
Categorías en producción y mantenimiento de los obreros.	Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	Se observa que la mayoría de los establecimientos cuentan con 6 u 8 categorías en producción y mantenimiento de los obreros.
Quien realiza el control de calidad	Moda, mediana	Un poco más de la mitad mencionó que el control de calidad lo realizan en los establecimientos un departamento de personal especializado; lo que representa una característica del modelo taylorista. El 42.9% mencionó que era el mismo

		personal de producción el que realizaba principalmente el control de calidad, por tanto, pertenece a un modelo toyotista de la organización del trabajo.
Principal procedimiento para asignar a un trabajador al ingreso	Moda, mediana	Los mecanismos que se utilizan para asignar a un trabajador a su ingreso, básicamente se concentraron en dos posibilidades. La primera opción donde se concentró la mayor frecuencia fue asignado por examen de habilidades y aptitudes, seguido de examen de conocimientos. Ambas posibilidades son representativas de un modelo taylorista.
Promoción de los trabajadores en producción	Moda, mediana	El mecanismo que se utiliza para promover a un trabajador en producción, básicamente se concentra en el dominio de

		operaciones y tareas, seguido de un porcentaje menor promovido por propuesta del jefe inmediato. Ambas posibilidades representan un modelo taylorista en la forma de organizar el trabajo. Ya que un modelo toyotista alude a la participación de los trabajadores y en una organización de equipos de trabajo y propuestas de trabajo.
El establecimiento cuenta con manuales de puestos	Moda y mediana	Más del 85% de los establecimiento si cuenta con un manual de puesto y se utilizan, lo que denota un rasgo taylorista.
El establecimiento cuenta con manuales de procedimientos	Moda y mediana	Se observa que la mayoría en la frecuencia se encuentra en tener manuales de procedimientos y utilizarlos, el porcentaje obtenido es

		de 42.9%. Sin embargo el porcentaje restante se divide en tenerlos y no usarlos y no tenerlos; por lo que representarían más de la mitad.
Realización de tiempos y movimientos	Moda y mediana	La gran mayoría, el 71.4% de los casos menciona que realiza estudio de tiempos y movimientos, lo que denota un rasgo del modelo Taylor-fordista. Ya que evidentemente, ésta, es una de las características más representativas, al obligar al obrero a trabajar conforme el tiempo y los movimientos en el menor tiempo posible.
Cuotas mínimas de producción	Moda, mediana	El 100% de los establecimiento les exige a sus trabajadores que cubran con cuotas mínimas de producción Esta categoría también es un rasgo del taylorismo, ya que por día debe de existir

		una cuota mínima de producción que garantiza la meta productiva y el menor desperdicio del tiempo por parte de los obreros en producción.
Realización de las tareas de mantenimiento	Moda, mediana	La frecuencia donde se concentró la mayoría está ubicada en el personal especializado en mantenimiento que es precisamente quien realiza las tareas de mantenimiento. Rasgo del modelo taylorista. Le sigue una forma de organización toyotista al realizar el mismo personal de producción las tareas de mantenimiento.

Forma de supervisión de los trabajadores en producción	Moda y mediana	Se observa que el 42.9% de los establecimientos encuestados expresan que la forma de supervisión se da a través de grupos de supervisores o jefes.. Lo que ubica a esta categoría en modelos Taylor-fordistas.

Forma de comunicación de los directivos, gerentes y jefes con los trabajadores de producción	Moda y mediana	Encontramos que la forma como se comunican los directivos, gerentes y jefes con los trabajadores de producción en su mayoría se hace por medio de los supervisores. Modelo taylorista
Forma de comunicación de los trabajadores de producción con jefes, gerentes y dirección	Moda, mediana	La mayoría se concentra en comunicarse con los jefes, gerentes y dirección por medio de los jefes y supervisores, seguido de la forma verbal directa y por medio de escritos, reportes, gráficas, etc.
Forma en que los directivos estimulan la comunicación entre los trabajadores para resolver los problemas de la producción	Moda, mediana	La manera de más común de estimular la comunicación entre los trabajadores para resolver los problemas de la producción se principalmente ´por medio de juntas, como segunda opción factible la de capacitar a la gente por medio de cursos.
Horas trabajadas	Todas. Media, mediana, moda,	Se observa que un poco más

totales de los obreros	desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	de la mitad de los establecimientos refiere que las horas trabajadas por los obreros contando horas extras se encuentra de 41 a 50 horas, no muy alejado de un 42.9% que refiere trabajar de 51 a 60 horas semanalmente.
Frecuencia de los obreros de producción cuando son movido entre puestos o categorías	Media, mediana, moda, desviación estándar	Esporádicamente los obreros son movidos entre puestos o categorías, con una frecuencia de 5 establecimientos y 71.4%, seguido de una frecuencia de dos establecimientos que no la practican.
Frecuencia de los obreros de producción para moverlos entre turnos.	Media, mediana, moda, desviación estándar	En más de la mitad de los establecimientos no se practica el mover a los obreros de producción por turnos.
Frecuencias de los obreros de producción a desarrollar tareas en diferentes puestos	Media, mediana, moda, desviación estándar	La mayoría está concentrada en una frecuencia de tres establecimientos, con un porcentaje del 42.9%, que no practica mover a los obreros de

		puestos. Sin embargo, hay un establecimiento que muy frecuentemente los obreros de su establecimiento realizan tareas en diferentes puestos.
Frecuencia de los obreros de producción en trabajar horas extras.	Media, mediana, moda, desviación estándar	Se observa en el total de los cuestionarios recabados que la mayoría se concentra en una frecuencia del 42.9% que menciona que regularmente sus obreros de producción trabajan horas extras.
Frecuencia de los obreros de producción de trabajar en días de descanso obligatorio	Media, mediana, moda, desviación estándar	Se observa que 71.4% de los establecimientos esporádicamente trabaja en días de descanso obligatorio.
Frecuencia de los obreros de producción en rotar turnos.	Media, mediana, moda, desviación estándar	Absolutamente el total de los casos válidos capturados no practican la rotación entre turnos.
Frecuencia de los obreros de	Media, mediana, moda, desviación estándar	Esporádicamente los obreros de los casos válidos pueden

producción a cambiar entre departamentos.		cambiar entre departamentos.
Frecuencia de los obreros de producción a cambiar de establecimientos de la misma empresa.	Media, mediana, moda, desviación estándar	De 5 casos válidos y 2 perdidos, observamos que ninguno cambia de establecimiento que este considerado como la misma empresa.
Frecuencia de los obreros de producción de estar sujetos a otros cambios	Media, mediana, moda, desviación estándar	De los dos caso válidos y 5 perdidos, se observa que los obreros no se mueven por otros motivos no expuestos en las anteriores opciones.
Frecuencia de los obreros de producción para moverlos internamente por ausentismo.	Media, mediana, moda, desviación estándar	De 7 casos válidos y 0 casos perdidos, encontramos que se mueven regularmente y esporádicamente, divididos en partes iguales respectivamente.
Frecuencia de los obreros de producción para	Media, mediana, moda, desviación estándar	De 7 casos válidos y 0 perdidos, observamos que regularmente los obreros de

moverlos internamente por renuncias frecuentes.		producción son movidos internamente, seguido con menor porcentaje el moverlos por renuncias frecuentes esporádicamente.
Frecuencia de los obreros de producción cuando son movidos por aumento en la producción.	Media, mediana, moda, desviación estándar	De 7 casos válido y 0 perdidos, encontramos que esporádicamente los obreros en producción son movidos por aumento en la producción.
Frecuencia de los obreros de producción cuando son movidos para estimular la polivalencia.	Media, mediana, moda, desviación estándar	Con el mismo porcentaje de 42.9% dividido respectivamente en dos opciones, encontramos a que son movidos esporádicamente y que no se practica para estimular la polivalencia.
Frecuencia de los obreros de producción cuando son movidos para eliminar la monotonía.	Media, mediana, moda, desviación estándar	De una frecuencia de 7 con un caso perdido, encontramos que no se practica la movilidad para eliminar la monotonía dentro de los establecimientos encuestados.

Frecuencia de los obreros de producción cuando son movidos para promover el pago por conocimientos.	Media, mediana, moda, desviación estándar	Con una frecuencia de 6 y un caso perdido, encontramos al 71.4% que no practica la movilidad de los obreros por promover el pago por conocimientos; y tenemos i caso que recurre con regular frecuencia a este mecanismo.
Frecuencia de los obreros de producción cuando son movidos por otras causas.	Moda y mediana	Con una frecuencia de 4 y 3 perdidos, encontramos que prácticamente el 100% de los casos válidos no la realiza.
Principal característica para la movilidad interna de un trabajador.	Moda y mediana	Las dos principales características que tienen la misma frecuencia son: la movilidad interna debido al hecho del conocimiento o aptitudes y la otra es la historia laboral del trabajador.
Participación de los trabajadores de la producción en tomar decisiones sobre la	Media, mediana, moda, desviación estándar	En esta variable encontramos que esporádicamente los trabajadores en producción pueden tomar decisiones sobre

selección de personal		el personal.
Participación de los trabajadores de la producción en tomar decisiones sobre la promoción de personal	Media, mediana, moda, desviación estándar	El 57.1% participa esporádicamente en tomar las decisiones sobre la promoción de personal.
Participación de los trabajadores de la producción en tomar decisiones sobre la definición de cargas de trabajo.	Media, mediana, moda, desviación estándar	Los trabajadores de la producción, esporádicamente toman de cisiones sobre la definición de cargas de trabajo.
Participación de los trabajadores de la producción en tomar decisiones sobre las sanciones a los trabajadores.	Media, mediana, moda, desviación estándar	Los trabajadores de producción no toman decisiones sobre las sanciones a los trabajadores y esporádicamente en otros establecimientos toman decisiones esporádicamente sobre las sanciones, obviamente con menor porcentaje.

Participación de los trabajadores de la producción en la asignación de premios y bonos.	Media, mediana, moda, desviación estándar	Regularmente y esporádicamente, divididos en parte iguales los trabajadores de éstos establecimientos pueden participar en la asignación de premios y bonos.
Participación de los trabajadores de producción en tomar decisiones sobre los contenidos de programas de capacitación.	Media, mediana, moda, desviación estándar	Los trabajadores de los establecimientos capturados, regularmente y esporádicamente toman decisiones sobre los programas de capacitación.
Participación de los trabajadores de producción en la selección de maquinaria, equipo o herramienta.	Media, mediana, moda, desviación estándar	De los siete caso capturados y cero perdidos, el 42.9% refiere que es muy frecuente que los trabajadores de producción, seleccione la maquinaria, equipo o herramienta del proceso de producción; y el otro 42.9% refiere que esporádicamente participa en esta selección.
Participación de los	Media, mediana, moda,	El 42.9% refiere que

trabajadores de producción en la selección de las materias primas.	desviación estándar	esporádicamente se participa como trabajador de la producción en la selección de las materias primas
Participación de los trabajadores de producción en el mejoramiento del trabajo	Media, mediana, moda, desviación estándar	La mayoría de los establecimientos menciona que esporádicamente participa en el mejoramiento del trabajo, y 28.6% menciona que participa activamente, pues muy frecuente la participación de los trabajadores.
Participación de los trabajadores de producción en el diseño de programas de mejoramiento de la productividad y la calidad.	Media, mediana, moda, desviación estándar	El 42.9% de los establecimientos menciona que participa esporádicamente en el diseño de programas de mejoramiento de la productivad y calidad. Por otro lado tenemos un 28.6% que participan muy frecuentemente.
Participación de los obreros de producción en otros aspectos.	Media, mediana, moda, desviación estándar	No participan los obreros de producción en otros aspectos.
Nuevas formas de	Moda, mediana	La forma de organización más

organización del trabajo.		frecuente, adoptada por los establecimientos son los equipos de trabajo, seguido de las células de producción.
Existen formas grupales de participación de los trabajadores de producción	Moda, mediana	El 100% de los establecimientos resalta que si existen formas grupales, donde participan sus trabajadores.
Participan los grupos de trabajo en el presupuesto de producción	Moda, mediana	
Participan los grupos de trabajo en el aajuste de maquinaria o de variables de proceso.	Moda, mediana	Si participan, discutiendo y proponiendo.
Participan los grupos de trabajo en los cambios en las especificaciones del	Moda y mediana	El 100% de los establecimientos discute y propone

producto.		
Participan los grupos de trabajo en el controlo estadístico del proceso.	Moda, mediana	El 57.1% de los establecimientos, sus grupos de trabajo no participa en control estadístico del proceso.
Participan los grupos de trabajo en el control no estadístico del proceso	Moda, mediana	El 71.4% no participa en el control no estadístico del proceso.
Edad de los directivos(Gerencia)	Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	La edad de los directivos se encuentra ubicada en más de 40 años.
Edad de los administrativos	Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	El 100% se encuentra entre los 26 y 40 años.
Edad de los profesionistas y técnicos	Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	El 100% se encuentra entre los 26 y 40 años.

Edad de los supervisores en producción	Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	El 100% se encuentra entre los 26 y 40 años.
Edad de los obreros obreros especializados	Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	El 100% se encuentra entre los 26 y 40 años.
Edad de los obreros generales	Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	El 100% se encuentra entre los 26 y 40 años.
Escolaridad de los directivos	Media y mediana	EL 100% de los directivos tienen estudios superiores.
Escolaridad de los administrativos	Media y mediana	La gran mayoría tiene preparatoria o bachillerato.
Escolaridad de los supervisores	Media y mediana	Se observa que se divide básicamente en preparatoria o bachillerato y técnico medio respectivamente.
Escolaridad de los	Media y mediana	La escolaridad que concentra

obreros especializados		mayor frecuencia es secundaria.
Escolaridad de los obreros generales	Media y mediana	El 100% de los obreros sólo tienen secundaria.
Antigüedad de los directivos	Todas. Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	Se concentra principalmente de 11 a 20 años.
Antigüedad de los administrativos	Todas. Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	Se concetra principalmente de 11 a 20 años.
Antigüedad de los profesionistas y técnicos	Todas. Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	Se concetra principalmente de 11 a 20 años.
Antigüedad de los supervisores en producción	Todas. Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	Se concreta principalmente de 11 a 20 años.
Antigüedad de los obreros especializados	Todas. Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	Se concentra la mayoría de la frecuencia de 6 a 10 años.
	Todas. Media, mediana, moda,	

Antigüedad de los obreros generales	desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	Se concentra la mayoría de la frecuencia de 6 a 10 años.
Existe convenio de productividad con el sindicato o los trabajadores	Todas. Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	La mitad de los establecimientos tiene convenio de productividad y la otra mitad no la tiene
Causas del abandono voluntario del trabajo por los obreros	Todas. Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	Principalmente se origina, según la información recabada por los bajos salarios, seguido de los repetitivo del trabajo
Se han realizado paros técnicos en el establecimiento	Todas. Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	El 100% de nuestros encuestados refirieron que no se ha presentado
Causas principales del ausentismo entre obreros	Todas. Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo, máximo	La causa principal expresado por los directivos de que se ausenten de la empresa es que no tienen interés por el trabajo.

7. CONCLUSIONES

La conclusión que a continuación se presenta no puede considerarse representativa con relación a la maquila de exportación en el DF, ya que únicamente fueron contestados 7 de 15 cuestionarios que fueron entregados a diferentes establecimientos; por lo que la presente investigación es un estudio de casos de la maquila de exportación que se encuentra en el Distrito Federal.

Los cuestionarios aplicados fueron contestados con cierta reserva debido a que la información requerida es considerada confidencial.

De los diferentes sectores investigados, el sector predominante fue la maquila textil. La mitad de ellos son considerados como establecimientos grandes porque rebasa los 250 trabajadores, de los cuales la mayoría son mujeres sobre todo en la categoría de obreros generales, en comparación con los hombres que se encuentran en niveles más especializados y sobre todo en niveles directivos, ya que la gran mayoría a nivel gerencia son hombres, división genérica del trabajo.

La incidencia del número de hombres creemos que se debe del sector a estudiar, ya que podemos observar que en la maquila textil se emplea más mujeres que en la maquila industrial.

La planta se encuentra conformada en su gran mayoría por obreros generales, alrededor de un 70% u 80%, la relación con los obreros especializados es menor, lo que nos indica probablemente la baja calificación de la mano de obra, la edad frecuente que va de los 26 años a los 40 años, son jóvenes y poco educados, debido que tienen un nivel educativo de secundaria. Los directivos tienen más de 40 años un nivel educativo de nivel superior. La antigüedad de los obreros en producción es relativamente baja va de los6 a 10 años, las posibles causas

reportadas por los directivos se debe a los bajos salarios y lo repetitivo de una operación, si observamos el promedio de las horas trabajadas por los obreros de producción, estas son jornadas muy largas, por lo que se considera que el trabajo es intenso. Así mismo podemos observar que los obreros generales perciben bajos salarios, a pesar de las largas jornadas de trabajo, incluyendo horas extras. También es importante mencionar la movilidad que existe en este tipo de empresas por los bajos incentivos que existen

El 57% de los establecimientos utilizan en su línea principal de producción el ensamble de piezas o componentes y lo realizan en su mayoría con maquinaria o equipo automatizado no computarizado o con maquinaria o equipo no automatizado, lo que indica que se ubican en el nivel bajo medio de la tecnología.

La forma principal de control de calidad se realiza visualmente o por medio de instrumentos no automatizados.

En el Distrito Federal los establecimientos a los que se le aplico la encuesta tienen un capital privado nacional, ya que no recabamos información de aquellos establecimientos que son subcontratados por empresas trasnacionales de capital extranjero, ya que dichas empresas son renuentes a proporcionar información o existen tramites internos de seguridad para obstaculizar, la movilidad del cuestionario por los diferentes departamentos.
El suministro de los insumos para la producción provienen básicamente de dos fuentes: La mitad correspondiente a insumos mexicanos y la otra mitad correspondiente a insumos por parte de Estados Unidos y Europa.

En lo que concierne a la investigación o desarrollo tecnológico, se obtiene que el 100% de las empresas si realiza investigación y desarrollo, que se realiza dentro del establecimiento y lo enfocan principalmente a desarrollos de nuevos productos; regularmente el porcentaje que se destina a investigación y desarrollo es del 10%.

Los establecimientos que logramos capturar se instalaron en los años 60-85, que serían aquellas empresas que al parecer están consolidadas; los demás establecimientos se inician en los años 90s y 2000.

La organización del trabajo en la mayoría de las empresas tiende a hacer Taylorista-fordista ya que en la división del trabajo, existe departamentos muy bien definidos que cumplen con la función de supervisión y mantenimiento; de igual manera en la formalización del trabajo los procedimientos para asignar a un trabajador a un puesto al ingresar la promoción del trabajador, los manuales de puestos y procedimientos, la realización de tiempos y movimientos y las cuotas mínimas son aspectos que se rigen con sistemas característicos de dicho modelo; de tal manera que los equipos de trabajo o las nuevas formas de organización en el trabajo no son significativos.

En la comunicación encontramos formas poco toyotistas ya que la manera mas utilizada de comunicarse de trabajadores de la producción hacía los directivos y viceversa se da por medio de supervisores o jefes y no se utilizan formas mas modernas de comunicación por medio de equipos de trabajo.

Aunque en el 57.1% de los casos se han implementado los equipos de trabajo, aún no son utilizados.

La participación de los grupos de trabajo se considera regular ya que en algunos aspectos participan regularmente como:
En el ajuste de maquinaria o variables de procesos, en los cambios de las especificaciones del productos, en las causas de los riesgos de trabajo, en la prevención de los riesgos, en la prevención de conflictos laborales, en las necesidades de capacitación y en la elaboración de programas de capacitación.

En los aspectos que no participan los grupos de trabajo son: En el presupuesto de producción, en el control estadístico y no estadístico del proceso de producción,

en la relación cliente proveedor, también en la prevención de conflictos laborales y en la elaboración de programas de movilidad interna.

En la organización del trabajo, en la movilidad del trabajo, observamos que hay poca movilidad de los obreros de producción, solo tiene movilidad regularmente cuando renuncian frecuentemente, y esporádicamente entre puestos y categorías , al cambiar de departamentos, y para aumentar la polivalencia.; lo que denota que hay poca flexibilidad laboral, los trabajadores rara vez son movidos, son puestos de trabajo rígidos. Si bien vemos este aspecto inamovible de la movilidad interna, también observamos el constante fomento de la participación por parte de los trabajadores, lo que indica que probablemente en un tiempo considerable se propugne hacia un trabajador más flexible, involucrado con la empresa, que trate de desarrollar capacidades y habilidades en diferentes puestos.

El 100% de los establecimientos mencionó que si había, pero es un sindicato débil, con poca decisión e injerencia de los procesos productivos, o bien los directivos se encargan de informar formalmente sobre los cambios de la organización del trabajo, de los procedimientos formales en el empleo, tales como: selección del personal o reajuste del personal (aspectos que concentraron la mayoría de los casos, pero sólo se les informa), en proceso de trabajo, en el cambio tecnológico, en el cambio de la organización del trabajo, en el empleo y en los procesos de trabajo. En este sentido nos comentaban dos directivos de los establecimientos que el sindicato, pues sí existía , pero era igual a no tenerlo, pues ni beneficiaba, ni afectaba. Un gerente prefirió omitir este apartado, pues comentaba que en repetidas ocasiones no se le informaba de ningún cambio en la empresa.

Por último, centraremos nuestra atención en la discusión expuesta en nuestra introducción, donde se exponía el planteamiento de que la maquila se dividía básicamente en dos tipos de maquila: la tradicional y la moderna, que tenía un desenvolvimiento evolutivo, donde se pasaba de la primera generación de la

maquila, basada en formas y procedimientos Taylor-fordistas a la maquila moderna, basada en modelos posfordistas o toyotistas, con una alta tecnología, automatizada y computarizada. De tal modo que la línea a seguir en nuestra presente investigación es aquella que afirma que en la maquila de exportación, están presentes varios modelos de producción y que coexistían en la realidad. Además de forzar por medio de mecanismos políticos, institucionales, de mercado, etc. A que necesariamente en México y en muchos otros países del mundo se transite hacia la modernización de todas las formas de producción, como si en todos los países del tercer mundo existieran las condiciones económicas y el contexto histórico que se conjuntaron en Japón y el arribo del toyotismo. Ante estas prerrogativas y con los elementos que tenemos de análisis (estamos concientes que el estudio, no es representativo, pues no constituye una muestra grande, para llegar a generalizaciones) observamos que los establecimientos efectivaqmente tienen una configuración sociotécnica inclinada hacia el modelo taylorfordista, pues su tecnología no es alta, su organización del trabajo no se orienta al flexibilización. Sin embargo, se obtuvo que en varios establecimientos empezaban a tomar elementos del modelo toyotista. Es evidente en el transcurso de la descomposición y análisis de las varibles, se observa que hay elementos de diferentes modelos, tradicional, Taylor fondista y toyotistas y los establecimientos recuperan lo que es funcional y se acomode a sus necesidades. En conclusión nunca tuvimos un cuestionario totalmente toyotista, ni totalmente taylorista, sino que coexistían o había una mezcla de diferentes modelos. Cabe mencionar que respecto a la polémica anterior, la postura asumida a demostrar, será que los modelos de producción no siguen una misma línea evolutiva como se plantea en la teoría regulacionista, donde estos siguen una lógica evolutiva de etapas y funcionalidades, sino que en la realidad coexisten o están presentes varios modelos de producción y que aún siguen vigentes los modelos tayloristas-fordistas, basados en bajos salarios y que otro factor que influye en la determinación son las configuraciones productivas que obedecen a presiones del mercado, culturas empresariales, políticas estatales e instituciones nacionales, etc.

8. Bibliografía

Benjamin Coriat., Pensar al Revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa. (1992) Ed. Siglo XXI.

Benjamin Coriat., El taller y el cronómetro.(1988) Ed. Siglo XXI.

Da Silva Aparecido y Marcia de Paula Leite (2002), "Tecnología y cambio tecnológico en la sociología latinoamericana del trabajo", en E. De la Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo,* México, Fondo de Cultura Económica, pp. 95-120.

De la Garza Toledo, Enrique (coord.) (2002), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo,* México, Fondo de Cultura Económica, 796 páginas.

De la Garza Toledo, Enrique (2002), "Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina".(coord.) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo,* México, Fondo de Cultura Económica, pp. 716-734.

De la Garza Toledo, Enrique (2005), "Modelos de producción en la maquila de exportación: la crisis del toyotismo precario".(coord.). Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa: Plaza y Valdés

De la Garza Toledo, Enrique y Julio César Neffa (comps.) (2001), *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo,* Buenos Aires, FLACSO, 128 páginas.

García de Fuentes, Ana, De la O María Eugenia,. Quintero cirila, Morales Josefina,(coord) (2000), El eslabón industrial: cuatro imágenes de la maquila en México,

Neffa, Julio César (2002), "El proceso de innovación científica y tecnológica", en E. De la Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, pp. 735-754.

Neffa, Julio César (2002), "El proceso de innovación científica y tecnológica", en E. De la Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, pp. 735-754.

ANEXO

ENTREVISTA PARA GERENTE GENERAL

El objetivo del presente cuestionario es captar la organización y el control sobre el proceso de trabajo.

NOMBRE DE LA EMPRESA: TECNO PRODUCTOS GAB S.A DE C.V
GIRO DE ACTIVIDADES: FABRICACION Y VENTA DE MAQUINARIA
CALLE Y NÚMERO: CALLE 31 N° 135ª
COLONIA O LOCALIDAD: IGNACIO ZARAGOZA
MUNICIPIO O DELEGACION: VENUSTIANO CARRANZA
ENTIDAD FEDERATIVA: DF
CODIGO POSTAL: 15000
TEL: 57850145
NOMBRE DEL ENTREVISTADO: JORGE E. GAONA
PUESTO: DIRECTOR GENERAL

A) Percepción de la situación actual de la industria maquiladora

1.-Desde el año 2000 la actividad productiva en las maquilas ha decaído, las plantas han cerrado o se han trasladado a otros países.

¿Cuáles de los siguientes factores cree usted que han influido?

En primer lugar considero que la causa quizás más importante sea que no hay una devaluación mayor del peso frente al dólar, en segundo lugar la falta de infraestructura: vías de comunicación de calidad, energía barata, agua y condiciones generales, por ejemplo hemos hablado mucho de la tramitología, ósea alrededor de poner una empresa, de contratar un trabajador, registrar un producto nuevo, es complicadísimo todo. El otro día, nada más como anécdota, queríamos sacar un trámite allá en la planta y nada más de bomberos, nos pidieron como

siete cosas, que ni siquiera dependen de nosotros porque estamos rentando, entonces llegar a eso nos hubiera implicado seis meses de trabajo, ok. Otra muy importante son los bajos salarios en China y Centroamérica, claramente; seguiría la reducción de la demanda para los productos maquiladores en Estados Unidos, así como la falta de financiamiento con bajas tasa de interés.

2.- La productividad en la maquila se ha estancado en México desde 1992. ¿A qué lo atribuye?

Bueno yo creo que una muy importante es la falta de innovación tecnológica, yo creo que esa es la más, la segunda la falta de formas modernas de organizar la empresa, la tercera la falta de inversión en capacitación del personal, yo creo que serían las tres cosas más importantes.

3.- ¿Cuáles son las tres principales razones por las que la mayoría de las empresas de la industria maquiladora no invierten en maquinaria y equipo de alta tecnología? Mencione tres razones:

a) Una de las razones muy importante es que la demanda no es muy pareja, como en Estados Unidos, que tú dices que yo voy a vender mil artículos y vendes novecientos o mil cien y ahí vas, y aquí por ejemplo en el caso nuestro hemos facturado en meses el 40% de la facturación del año, entonces quiere decir que todo el año no la pasamos muertos de hambre y un mes no, entonces esa es una, otra es el costo de financiamiento, aunque ya haya acceso al financiamiento relativamente fácil todavía sigue siendo costoso y quizás el otro punto es una necesidad de capacitación del personal, prácticamente tiene que empezar de cero, es muy costoso y muy largo y si se habla de una máquina que cuesta un millón de dólares y se la vas a dejar en manos de alguien que no la entiende es muy peligroso.

4.- ¿Cuáles cree que son las tres principales razones por las que la mayoría de las empresas maquiladoras no buscan proveedores locales de materias primas y componentes?

Bueno una de las razones es lo complicado que puede ser hacer negocio con las empresas mexicanas, te pongo un ejemplo, a veces para nosotros es más fácil traer diez mil dólares de Estados Unidos, te hablo de muy poquito, que comprarlos aquí localmente, o no está la gente o vas a chocarlo o no tienen la existencia, en cambio te metes a una página gringa te da existencia, tiempo de entrega, te lo embarcan todo, esa es una; luego la otra falta de especificaciones disponibles en una página web, por ejemplo, es bien cómodo cuando tú estas tratando de buscar algo, te metes a la página web tienes todas las opciones posibles y vas ajustando, a veces conseguir esa información en empresas mexicanas es bien complicado; luego la otra razón puede ser la calidad, si hablamos del acero nacional comparado con aceros importados no hay nada que hacer, en este caso si hablamos de acero gringo o sueco, es de mejor calidad, te decía que hace tiempo metí yo una exposición porque vendían discos de corte para acero, entonces me decía el amigo este, este corte le va dar cuatro mil operaciones, entonces le digo yo, oye pues yo tengo uso de esos en mi empresa y a veces al quinto corte ya no cortan , y decía ah sí el problema es el material y efectivamente hay pedazos de acero que no los puedes cortar, pero duro que bien, bueno te explico no que sea muy duro es bueno, hay cosas para las que el acero tiene que ser muy duro para otras no sirve el acero duro.

5.- ¿Cuál cree que es la principal razón por la cual la mayoría de las empresas maquiladoras no buscan mercados diferentes de Estados Unidos?

Bueno una de las razones más importantes es el volumen, bueno Estados Unidos consume unos volúmenes terribles de lo que sea y la otra razones es que hay canales muy conocidos por eso yo supongo que se meten mucho al mercado americano; aparte hay otra razón muy importante en Estados Unidos por su alto

ingreso per cápita compran mucho marca, entonces tú sabes que a veces la marca pues sube mucho el precio, aunque la calidad sea idéntica con que te den marca ya se va para arriba y otros países, por ejemplo, el de China es un gran consumidor, pero la masa, la gran cantidad, no piensa en marca, piensa en volumen, te dice quiero un pantalón, ósea, no me importa si es Hugo Boss, esos no importan quiero tener un pantalón.

6.- Según su apreciación de que manera ha afectado la entrada en operación del Tratado de Libre Comercio en cuanto a aranceles e impuestos para la maquila

Bueno no sé mucho de esto, pero yo creo que esto ha beneficiado a la maquila, yo supongo que la ha beneficiado porque antes había muchísimas cosas que pagaban impuestos de importación, impuestos valores, ahora prácticamente todo entra libre de impuestos, eso te beneficia en el costo de tu proyecto final.

7.- ¿Cuál cree que sea el futuro de este sector en México?

Sinceramente, yo creo que hay dos formas:
Vender mano de obra como tal, ya no la podemos vender, ya no podemos ofertar la mano de obra porque hay países mucho más baratos, está la India, está China, está un montón de países, más baratos que nosotros, yo creo que nosotros tenemos que ofrecer una construcción más tecnificada, no vender mano de obra, sino ya con otros componentes más tecnificados, que también allá mis cuates los chinos pues le están metiendo, se necesita arriesgue, una cultura del riesgo no solo en las empresas sino en todo el contexto. Hay un dicho por ahí que dice que no te prestan dinero a menos que les garantices que no lo necesitas, si lo habías oído, entonces esto está cambiando, pero todavía no se les dan financiamiento a las ideas, entonces por ponerte un ejemplo yo puedo tener aquí el diseño del convertidor para escapes de coche que va a disminuir la contaminación a la mitad, pero como tengo $50 en la bolsa no puedo hacer nada, entonces tenemos que cambiar nuestra mentalidad digamos como bancos también como gobierno para

que alguien pueda decir ok vamos a entrar yo pongo la lana tú pones la idea y vamos a entrarle, algo así , todavía no se da en países como Alemania si se trabaja por eso son lo que son industrialmente hablando pero son países chiquititos comparados con México en el área y dices caramba tiene de los mejores coches del mundo los fabrican ahí; bueno Bélgica es un gran maquilador de coches y es un país chiquito y ganan muy buena lana, que es ahí donde empieza uno a entender, porque dice uno como es que es un maquilador de coches, fabrican coches y los señores ganan muy buena lana, no sé cuanto gane un obrero belga, pero seguro gana mejor que el de aquí.

Por último se tiene una serie de afirmaciones, donde el gerente dirá si está de acuerdo o en desacuerdo.

Los obreros son rebeldes y conflictivos ------en desacuerdo
Tienen poca iniciativa----------de acuerdo
Responden mejor cuando se les castiga-------en desacuerdo
Son flojos y tramposos----------en desacuerdo
Odian a los supervisores y jefes----------de acuerdo
Son sucios y descuidados----------de acuerdo
No tienen experiencia laboral----------de acuerdo
Tienen baja escolaridad y calificación--------de acuerdo
Se les dificulta aprender a operar las máquinas------en desacuerdo
Cometen muchos errores----------en desacuerdo
El sindicato no contribuye con la empresa para que mejore la productividad----de acuerdo
El dirigente sindical es corrupto----------de acuerdo