

ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE MEDICIÓN E INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD CON BENEFICIOS COMPARTIDOS: CASO INDUSTRIA MANUFACTURERA ALIMENTARIA, HERMOSILLO, SONORA, MÉXICO

Fidel Antonio Mendoza Shaw, Universidad Estatal de Sonora
Rosa Ícela Lozano Encinas, Universidad Estatal de Sonora
Sergio Ramiro Ramírez Guardado, Universidad Estatal de Sonora
Elimey Zúñiga Mazón, Universidad Estatal de Sonora
Gerardo Acosta Caperón, Universidad Estatal de Sonora
Adilene Castro González, Universidad Estatal de Sonora

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue evaluar el grado de implementación y apertura que tienen las empresas por adoptar un modelo integral de medición e incremento de la productividad con beneficios compartidos; este modelo permitirá a las empresas “mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene, adecuar las condiciones materiales, organizativas, tecnológicas y financieras que permitan aumentar la productividad y mejorar los sistemas de coordinación entre trabajadores, empresa, gobierno y academia, entre otros beneficios (Viadweelcredits, 2018)”. El presente trabajo se elaboró a partir de la metodología del Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad, auxiliada por un conjunto de técnicas de investigación como los son el cuestionario y la entrevista no estructurada. Las conclusiones de la investigación fueron principalmente que: el sistema de medición de la productividad que está presente en las empresas del giro alimenticio son los bonos por cuota de producción además de buscar cumplir con las especificaciones de la calidad y el fomento a ideas de mejora; dos terceras partes del total de empresas estudiadas tienen constituida la comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad, además la productividad es identificada en la mayoría de los empresarios como la relación simple de producción/insumos (+) mano de obra.

PALABRAS CLAVE: Productividad, Beneficios Compartidos, Bonos de Producción

ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF A MEASUREMENT MODEL AND INCREASE OF PRODUCTIVITY WITH BENEFITS SHARED: CASE MANUFACTURING FOOD INDUSTRY, HERMOSILLO, SONORA, MEXICO

ABSTRACT

The objective of this research was to evaluate the degree of implementation and opening which companies to adopt an integral model of measuring and increasing productivity with shared benefits; this model will allow companies improve working conditions as well as safety and hygiene measures, adapt the material, organizational, technological, and financial conditions that increase productivity and improve the systems of coordination between workers, business, Government and academia, among other benefits. The present

work was developed based on the methodology of the comprehensive system of measurement and improvement of productivity, aided by a set of research techniques such as the questionnaire and the unstructured interview. The findings of the research were to: measuring system of productivity that is present in food twist enterprises are the bonds by share of production in addition to looking to comply with the quality specifications and the promotion of ideas of improvement; two-thirds of the total number of studied companies have formed the Joint Committee of training, training and productivity, productivity also is identified in the majority of entrepreneurs as the simple relationship of production/inputs (+) hand of work.

JEL: J24, J33

KEYWORDS: Productivity, Shared Benefits, Production Bonuses

INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta investigación fue evaluar el grado de implementación y apertura que tienen las empresas por adoptar un modelo integral de medición e incremento de la productividad con beneficios compartidos. Como parte del trabajo se revisaron los recursos y metodologías utilizados para medir la productividad, por las empresas de la industria manufacturera de alimentos del Municipio de Hermosillo, Sonora, México, con el propósito de identificar si están mejorando sus niveles de productividad con beneficios compartidos, aplicando proceso de medición y bonos de productividad, además si están cumpliendo con la Ley Federal del Trabajo, (L.F.T.2012). Las razones que motivaron la realización del presente trabajo de investigación, tienen que ver con la pertinencia que actualmente tiene la productividad en el bienestar de un país, ya que afecta directamente las tasas de inflación, el nivel de vida, el empleo, el poder político y el poder económico de acuerdo con, (Sumanth 1993).

Además de ser un tema estratégico de la agenda nacional para México, adicional a lo anterior y de suma relevancia es que se desconoce las cifras al respecto de cuantas empresas y de qué forma están implementando algún sistema de medición y avance de la productividad y si están cumpliendo con la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, (L.F.T. 2012). En congruencia con lo anterior desde la perspectiva general, con el desarrollo del presente trabajo de investigación se espera contribuir con un diagnóstico de la situación actual de las empresas del sector manufacturero en alimentos del municipio de Hermosillo, específicamente indagar si están mejorando sus niveles de productividad con beneficios compartidos, aplicando proceso de medición de productividad y bonos de productividad, además si están cumpliendo con la Ley mencionada en el párrafo anterior. Con el propósito de profundizar en lo mencionado, este trabajo se conforma de la siguiente manera: En el primer apartado que es la revisión de la bibliografía, se ubicó históricamente la productividad, a través de un recorrido desde su surgimiento hasta la situación que guarda en la actualidad a nivel mundial, así mismo se estudia su normatividad.

Seguidamente se presentan la representación gráfica de los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario, las cuales se organizaron en gráficas en lo referente a los recursos que utilizan las empresas para medir la productividad, lo cual permitió identificar sus características con respecto al Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad, que fue el que mejor se ajustaba a los objetivos de la presente investigación. Con base en dichos resultados se obtuvieron las conclusiones de la investigación, siendo las principales: el sistema de medición de la productividad que está presente en las empresas del giro alimenticio son los bonos por cuota de producción además de buscar cumplir con las especificaciones de la calidad y el fomento a ideas de mejora; dos terceras partes del total de empresas estudiadas tienen constituida la comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad, además la productividad es identificada en la mayoría de los empresarios como la relación simple de producción/insumos (+) mano de obra. Es importante señalar que éste hecho está fundado en la identificación de evidencias.

Para cerrar el presente trabajo de investigación se puede afirmar que se obtuvo y un mayor conocimiento del subsector de alimentos en Hermosillo, por lo que se pudo observar que existe disponibilidad de los trabajadores a recibir capacitación o adiestramiento para elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, en igual medida las empresas atienden a su obligación de proporcionarlos.

REVISIÓN DE LITERATURA

El crecimiento y mejora continua de una empresa, así como su prosperidad y desarrollo dependen del nivel de productividad y competitividad. La productividad de manera muy concreta es la generación de más bienes o productos, con el mejor o menor uso posible de los recursos, lo que garantiza un continuo bajo costo unitario. Históricamente la productividad la empieza a manejar, (Smith 1776). El cual hace énfasis en el concepto de productividad y señala que la división del trabajo es la causa más importante; en la explicación del proceso expone como en el ramo manufacturero industrial se argumenta un proceso productivo operativo desde el trabajo y “lo importante en las ideas implícitas es la conjunción que hace cuando compara de alguna manera que la experiencia de cada trabajador en cada una de las operaciones lleva implícita una productividad”. “La productividad es uno de los aspectos más importantes dentro de la industria de un país para ser competitivo frente a la influencia de la globalización comercial y para mejorar su nivel tecnológico (Mercado 1997)”. Elevar la productividad es el reto al que actualmente se enfrenta la industria manufacturera mundial, para permanecer en el mercado, (Mercado 1997).

En este sentido, la productividad se debe examinar desde el punto de vista social y económico. Las actitudes hacia el trabajo y el rendimiento pueden mejorar gracias a la participación de los empleados en la planificación de las metas, en la puesta en práctica de procesos y en los beneficios de la productividad, (Prokopenko 1989). El impacto de la productividad de un país se refleja debido a que afecta a las tasas de inflación, el nivel de vida, el empleo, el poder político y el poder económico, “Si la productividad de un país mejora, se incrementa el Producto Nacional Bruto más rápidamente que los factores del insumo. Por lo tanto, la inflación, los saldos comerciales negativos, el desempleo y el lento crecimiento económico son consecuencia de una baja productividad” (Sumanth 1993). Por lo anterior, la productividad es un tema estratégico de la agenda nacional, ya que para llevarlo a su máximo potencial, el Presidente de México Enrique Peña Nieto, desde el inicio de su gobierno (01 de diciembre de 2012) trazó el Plan Nacional de Desarrollo, (P.N.D. 2012) con énfasis en la productividad. De lo anterior se destaca:

El Presidente emitió el Decreto para establecer el Comité Nacional de Productividad, como Órgano Consultivo y Auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva del país (17 de mayo 2013);

Se han creado ya 14 Comisiones Estatales de Productividad;

El día 30 de agosto de 2013 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, (D.O.F. 2013), el Programa para Democratizar la Productividad en México.

Promover el uso eficiente de los factores productivos.

Elevar la productividad laboral y empresarial.

Fortalecer el ambiente de los negocios en el país.

Establecer políticas públicas regionales y sectoriales que eleven la productividad.

Adoptar políticas públicas orientadas a democratizar la productividad.

Porqué democratizar la productividad:

El Censo publicado por el INEGI (2016), nos indica que en el país hay 3 millones 948,000 unidades productivas.

Donde el 95%, que resulta alrededor de 3.75 millones de unidades son microempresas que tienen de 1 y hasta 10 trabajadores. El promedio de empleos es de 5.4 personas por unidad productiva.

El valor agregado generado por cada persona es de 250,000 pesos al año y la remuneración promedio por persona es de 99,000 pesos al año. La remuneración mensual media es de 8,250 pesos. Pero en el sector del comercio al menudeo que es el que más empleo ofrece y en el que las unidades productivas son más pequeñas, el promedio es de los más bajos 4,350 pesos al mes.

Los resultados de las 1,000 mayores empresas de México, los ingresos anuales promedio por unidad productiva son de 3,297 millones de pesos al año.

La productividad de este grupo de 1,000 empresas, medida en términos del valor agregado es de alrededor de 1.5 millones de pesos anuales por persona. El sector productivo mayoritario de comercio al menudeo, genera un valor agregado por persona que asciende a 67,751 pesos al año. La diferencia entre uno y otro es de 22 veces.

En promedio, las remuneraciones de las 1,000 mayores empresas del país son 5 veces más altas que las correspondientes al sector del comercio al menudeo. Es decir, de cualquier manera, el monto de los salarios está en proporción directa a la productividad promedio, (Quintana 2016).

Con estos datos se deduce la base para aumentar de manera sistemática los salarios promedio de la economía mexicana es incrementando la productividad de sus empresas. Por eso es apremiante el promover la Productividad con Beneficios Compartidos o Democratizar la Productividad, donde el trabajador y el empleador sientan que el trabajo diario se convierte en un ganar ganar para ambos.

Fundamento Legal de la Productividad en México

El artículo 2do, (L.F.T. 2012), establece:

“Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”.

“Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.”

El artículo 153-C, (L.F.T. 2012) establece que el adiestramiento tendrá por objeto:

“Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas; incrementar la productividad; y el artículo 153-E, describe que las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de: Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual.

Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios”.

Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

El artículo 153-I, dice

“se entiende por productividad, para efectos de esta Ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios. Al establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, concurrirán los patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia.”

Artículo 153-J dice:

“Para elevar la productividad en las empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, se elaborarán programas que tendrán por objeto” Implementar sistemas que permitan determinar en forma y monto apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores”

METODOLOGÍA

Para esta investigación se aplicó durante los meses de abril y mayo de 2018 un diagnóstico de productividad a manera de cuestionario que consta de 28 preguntas, para lo cual se procedió a visitar de forma personal y previa cita por parte de los integrantes de este grupo de investigación a empresas manufactureras de alimentos en Hermosillo, Sonora. La metodología de investigación es aplicada, cuantitativa y de campo, para el levantamiento de encuestas se organizó una cita con previo aviso a los administradores o encargados de recursos humanos de las empresas a través de cuestionarios según una muestra finita de la población total de las empresas de la industria manufacturera de alimentos de Hermosillo, Sonora, México. Para la presente investigación se eligió una muestra representativa de las empresas de la industria manufacturera de alimentos, correspondiente al Municipio de Hermosillo, Sonora, México.

Tamaño de la Muestra: 6 empresas. *Población:* 22 empresas de acuerdo al subsector de INEGI con nivel de Confianza: 95%.

RESULTADOS

Como muestra la Tabla 1 21 83% de las empresas encuestadas implementan en la actualidad o han implementado anteriormente algún sistema de medición y avance de la productividad. El total de las empresas encuestadas manifiesta que los trabajadores reciben capacitación continua para lograr el incremento en la productividad con beneficios compartidos, tal como lo marca el artículo 2do de la Ley Federal del Trabajo, (L.F.T. 2012). El 83% de las empresas encuestadas, manifiestan que cuentan con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir posibles riesgos de trabajo. El total de los Patrones o Representantes de las empresas consideran como obligación proporcionar capacitación o adiestramiento

a los trabajadores. Como complemento al cuestionamiento de si la empresa considera obligación proporcionar capacitación, con esta pregunta pudimos observar que el 100% también considera que los trabajadores están dispuestos a recibir dicha capacitación o adiestramiento.

Tabla 1: Resultados Cuestionario Aplicado a Empresas de la Industria Manufacturera Alimentaria en Hermosillo, Sonora

Variable	Porcentaje	
	Sí	No
¿Actualmente implementa o ha implementado algún sistema de medición y avance de la productividad?	83	17
¿Los trabajadores reciben capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos? (art. 2 Ley Fed. Trabajo)	100	0
¿La empresa cuenta con condiciones óptimas para prevenir riesgos de trabajo?	83	17
¿Considera como obligación el proporcionar a todos los trabajadores la capacitación o el adiestramiento en el trabajo que le permite elevar su nivel de vida, su capacitación y su productividad? (art. 153-A de la Ley Fed. Trabajo)	100	0
¿Considera que los trabajadores están dispuestos a recibir la capacitación o el Adiestramiento en el trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su capacitación y su productividad?	100	0
Se les proporciona a los trabajadores adiestramiento con el objeto de actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades? (art. 153-C de la Ley Fed. Trabajo)	100	0
Se les proporciona a los trabajadores información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para la productividad? (art. 153-C de la Ley Fed. Trabajo)	83	17
¿La empresa tiene constituida la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad? (art. 153-E de la Ley Fed. Trabajo)	83	17
¿La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad propone las medidas acordadas en los art. 153-K y 153-Q de la Ley Fed. Trabajo?	67	33
¿Alguna autoridad laboral ha verificado que en su empresa se integre y funcione correctamente la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad de acuerdo al art. 153-F de la Ley Fed. Trabajo?	83	17
¿Los planes y programas de capacitación que se elaboran en la empresa se basan en Normas Técnicas de Competencia Laboral? (art. 153-H de la Ley Fed. Trabajo)	83	17
¿La empresa está dispuesta a implementar un Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad?	100	0

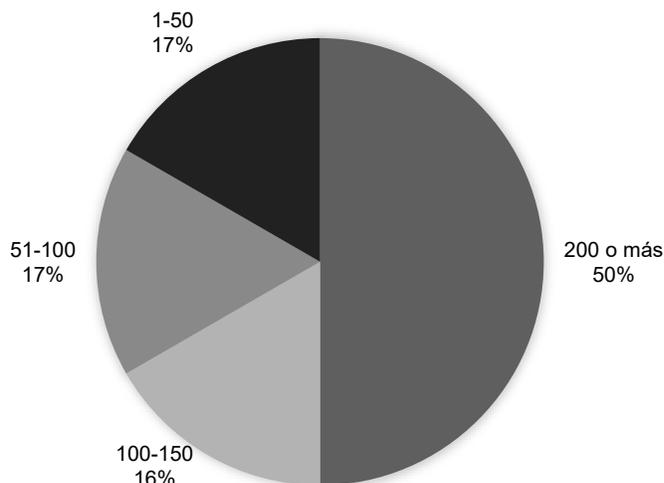
La Tabla 1 muestra resultados de los cuestionarios aplicados a empresas del sector manufactura en Hermosillo.

Se preguntó si se otorgaba adiestramiento a los trabajadores con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades, a lo que el 100% contestó afirmativamente, dicho cuestionamiento es de alto grado de importancia, por lo cual asumimos que al estar mejor preparados puedan desarrollar sus funciones con mayor eficiencia y productividad. El 83% de las empresas contesto afirmativamente al cuestionarles sobre si se les proporciona información a los trabajadores para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías para incrementar la productividad, lo cual nos indica que como ya sabemos la tecnología ha dejado de ser un lujo o algo selectivo para convertirse en un elemento necesario en toda organización. Pudimos constatar que la mayoría de las empresas tienen constituida la Comisión Mixta de capacitación, adiestramiento y productividad, ya que el 83% de los encuestados contestaron afirmativamente a dicho cuestionamiento, con esto se da cumplimiento a lo que marca la, (L.F.T. 2012) en su artículo 153-E (ver tabla 1) Dos terceras partes, de las empresas encuestadas, contestaron afirmativamente que es su propósito impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios. 5 de las seis empresas manifestaron que la autoridad laboral si ha verificado que las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, se integren y funciones oportuna y normalmente vigilando el cumplimiento de sus obligaciones.

De las empresas que cuentan con Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad, el 100% de las mismas cumplieron con el requisito de basarse en normas técnicas de competencia laboral, si las

hubiere para los puestos de trabajo de que se trate establece el artículo 153-H, (L.F.T. 2012). El 100% de las empresas encuestadas, manifiestan que estarían dispuestos a implementar un Sistema integral de medición y avance de la productividad atendiendo a la justicia social y trabajo digno, que la Ley Federal del Trabajo, (L.F.T.2012). Las Figuras 1 a la Figura 11 incluyen los resultados de la segunda parte de las encuestadas

Figura 1: Número de Trabajadores Que Tienen las Empresas Encuestadas



La figura 1 incluyen información sobre el tamaño de la empresa. Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario aplicado.

El 50% de las empresas encuestadas, cuentan con 200 o más trabajadores, y el otro 50% se divide de manera proporcional entre 50 y hasta 150 trabajadores (Figura1)

Figura 2: Importancia de las Medidas Que Utilizan Para Elevar la Productividad

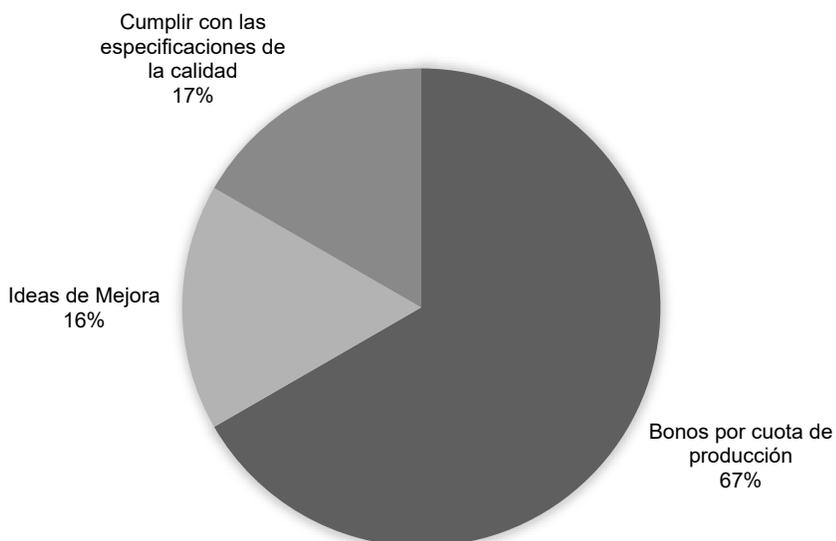
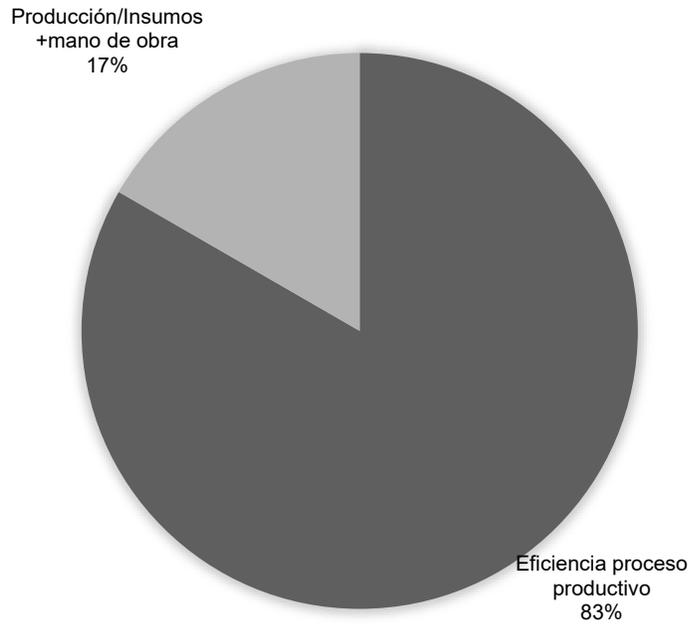


Figura 2 mide la importancia de medir productividad. Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario aplicado

Se les pidió a las empresas que de diversas medidas que se utilizan para aumentar la productividad, seleccionaran en orden de importancia, dando por resultado, que el 67% de ellas considera que los bonos por cuotas de producción son las que más se implementan y mejor resultados dan (Ver Figura 2)

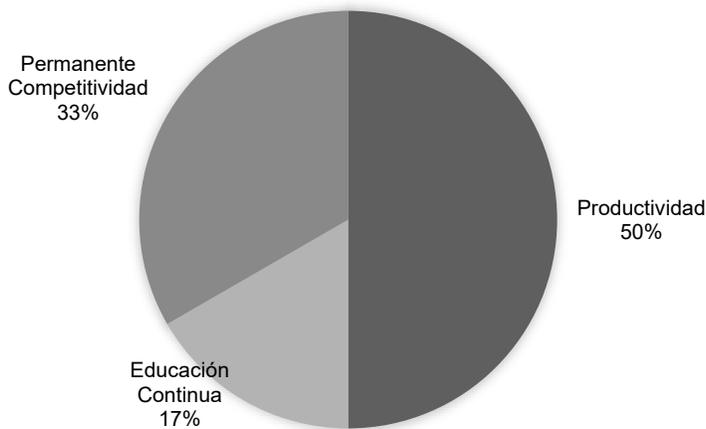
Figura 3: Para la Empresa el Sinónimo de Productividad Es?



La Figura 3 presenta la percepción del encuestado sobre que es sinónimo de productividad. Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario aplicado

De las seis empresas encuestadas, cinco de ellas consideran que el sinónimo de productividad es Producción/Insumo + mano de obra, dejando por fuera respuestas como Armonía y justicia hacia trabajadores y mayor gasto de inversión (ver Figura 3).

Figura 4: Proporciona el Crecimiento, Prosperidad y Desarrollo de su Empresa

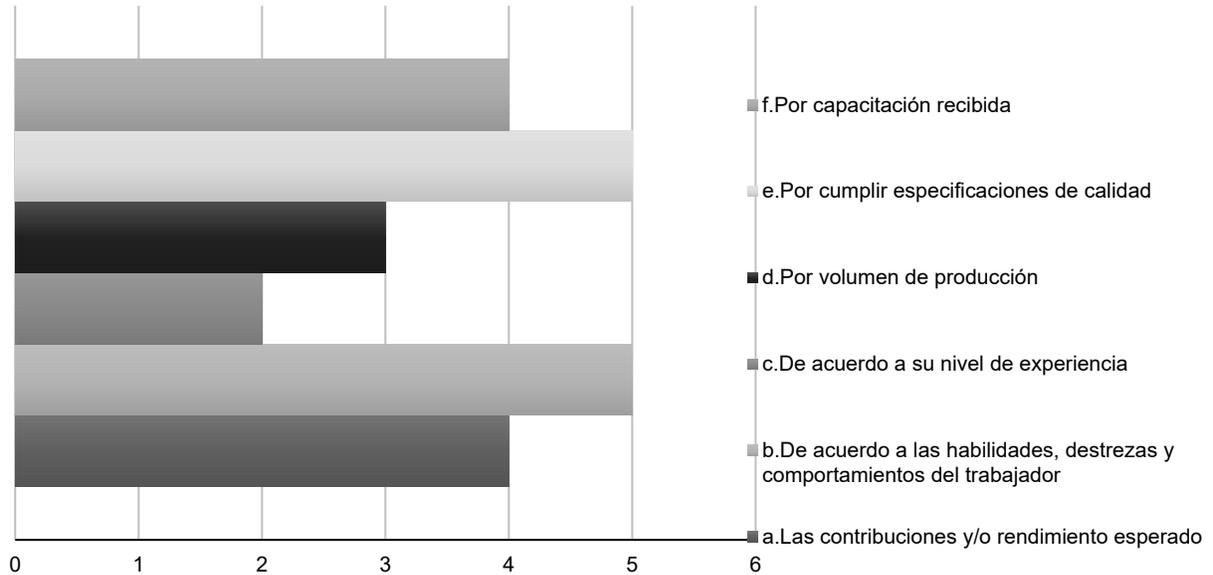


Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario aplicado

Se les pidió a las empresas ordenaran de mayor a menor lo que consideraban proporciona el crecimiento, prosperidad y desarrollo de su organización, dando por resultado que el 50% de las empresas encuestadas,

considera que la productividad es el elemento que brinda dichos elementos, los cuales son referente de progreso y evolución en las organizaciones (Ver Figura 4).

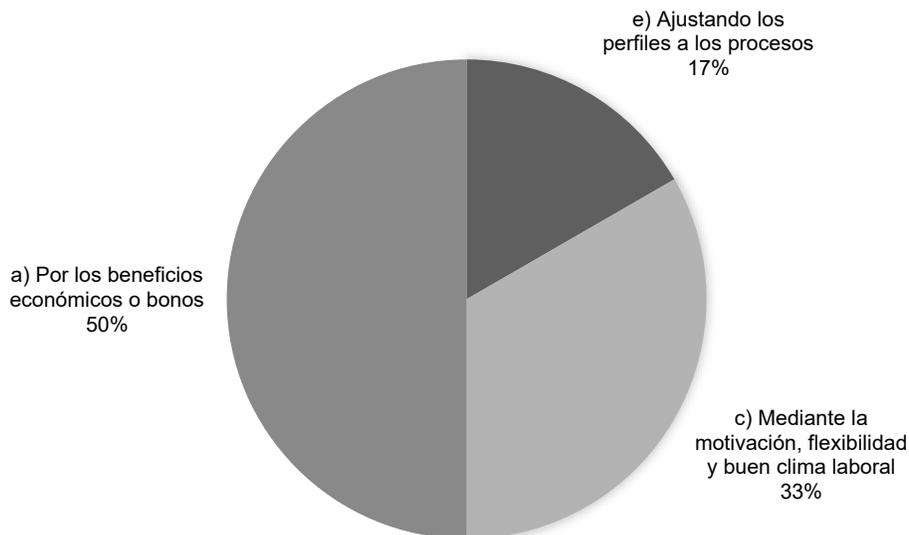
Figura 5: Motivos Por Otorgamiento de Bonos de Productividad



Como se observa los motivos 5 y 6 muestra los resultados mas altos. Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario aplicado

De las 6 opciones que se dieron para saber cuáles aplicaban a las empresas la opción b) De acuerdo a las habilidades, destrezas y comportamientos del trabajador y la opción e) Por cumplir especificaciones de calidad, son las que en la mayoría de las empresas coincidieron, siendo 5 de las 6 que se encuestaron llegaron a dicha conclusión (ver Figura 5)

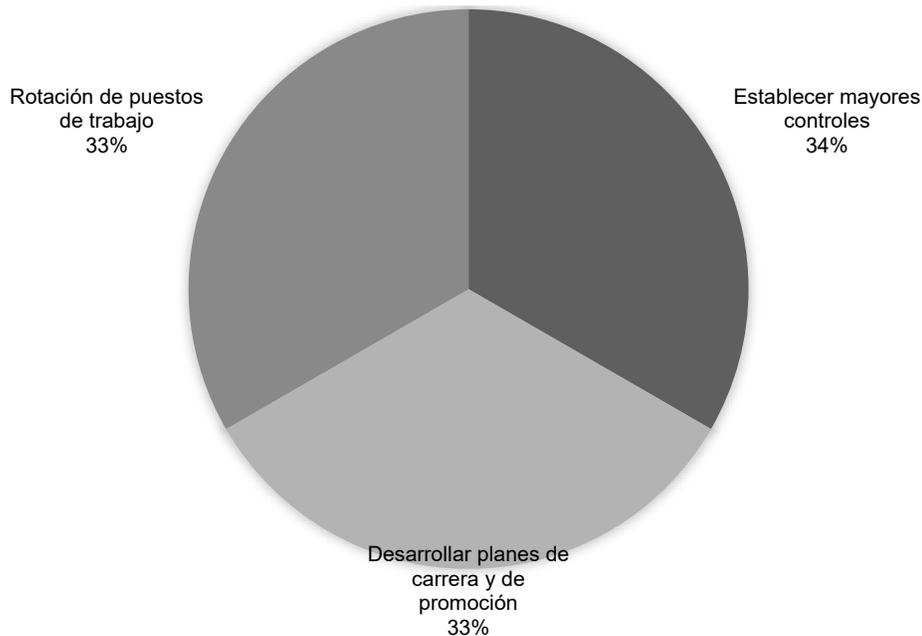
Figura 6: El Nivel de Productividad Departamental Depende de



La Figura 6 mide la percepción de productividad departamental. Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario aplicado

Con la respuesta obtenida de este cuestionamiento podemos observar como en el 50% de las empresas encuestadas, se señala como la opción de la cual dependen sus niveles de productividad es los beneficios económicos o bonos que recibe el trabajador en base a su desempeño, lo anterior, ya que los entrevistados pudieron seleccionar 6 opciones distintas y seleccionamos las cuales tuvieron más frecuentes (ver Figura 6).

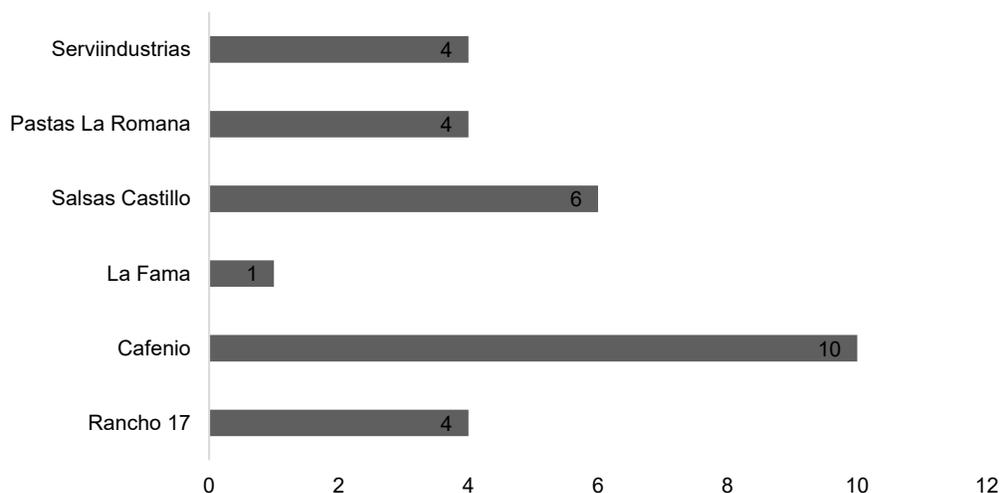
Figura: 7: Alternativas Que Ofrecen Mejores Soluciones Para la Baja Productividad



Como muestra la Figura 7 existe empate entre 3 de las 4 opciones posibles: Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario aplicado

Se les pregunto a las empresas, cual consideraban la alternativa más importante para ofrecer soluciones a la problemática de baja productividad, hablando estrictamente del personal, a lo que arrojó un empate entre 3 de las 4 opciones posibles: Establecer mayores controles en la medición de la actuación de los trabajadores, desarrollar planes de carrera y de promoción con el personal en base a resultados y rotación de puestos de trabajo y delegación de responsabilidades por resultados, dejando por fuera en todos los casos a como mejor opción a realizar una reestructuración de los puestos de trabajo, incorporando nuevas tareas, con esto observamos que en las empresas se puede ver que existe una buena estructura organizacional contra funciones que se realizan (Figura 7).

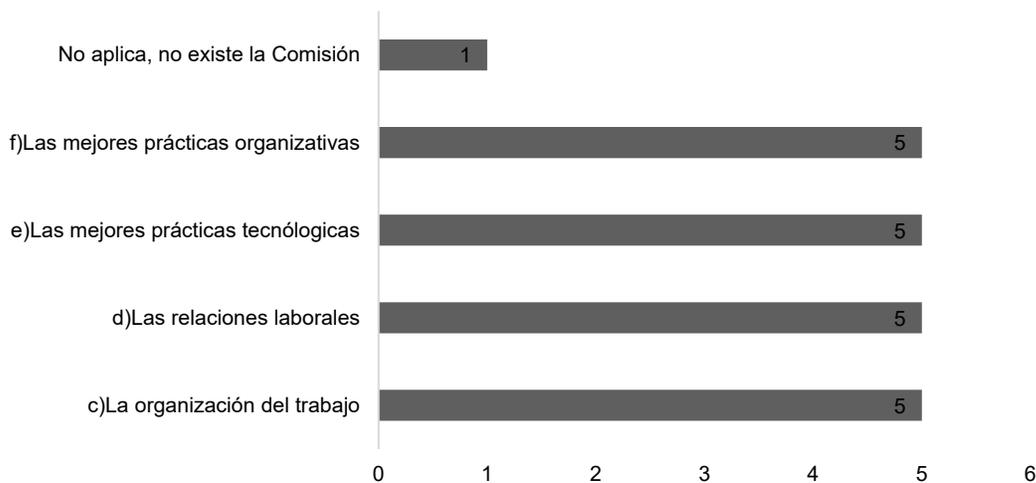
Figura 8: Número de Trabajadores Que Integran la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad



La Figura 8 muestra los resultados de la pregunta número de trabajadores que integran la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad. Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario aplicado

La empresa Caffenio conforma la Comisión Mixta de capacitación, adiestramiento y productividad con 10 trabajadores, lo cual no sorprende pues cuenta con 200 o más trabajadores, en cambio La Fama, solo cuenta con 1 persona que funge en dicha comisión, contando dicha empresa con 150 trabajadores en total (ver Figura 8)

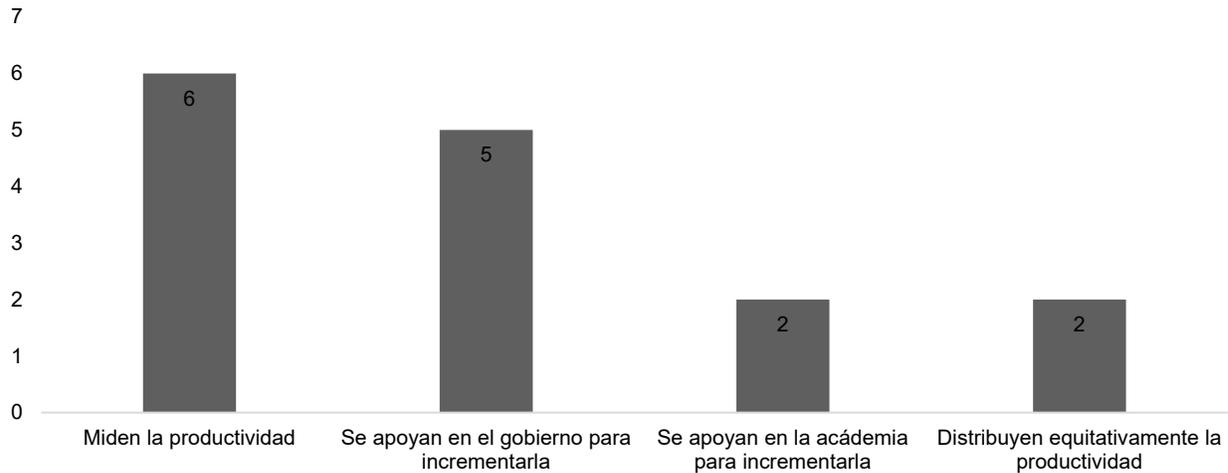
Figura 9: la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Proponen los Cambios Necesarios Para Incrementar la Productividad en Cuanto a



De las 6 empresas encuestadas 5 cuentan con Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario aplicado

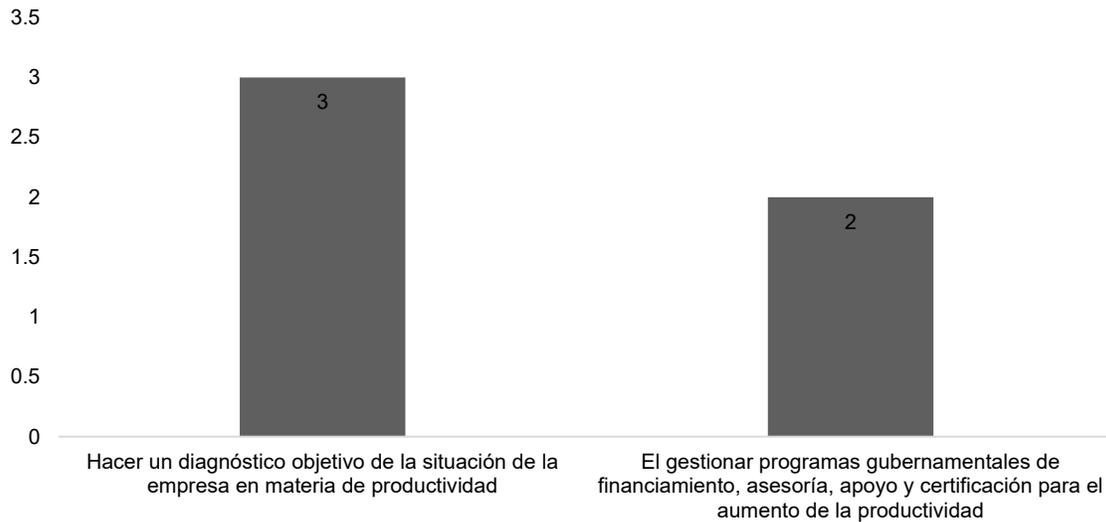
De las 6 empresas encuestadas, 5 cuentan con Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, y concuerdan en que dicha comisión propone cambios en cuanto a: La organización del trabajo, las relaciones laborales, las mejores prácticas tecnológicas, las mejores prácticas organizativas. De las 6 empresas encuestadas, todas manifestaron que miden su productividad, sin embargo solo 2 de ellas manifiestan distribuir equitativamente los beneficios de la misma (ver Figura 9 Figura 10).

Figura 10: Acciones Que Realiza la Empresa En Cuanto a la Productividad (Art. 153-L de la ley Fed. Trabajo)



Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario aplicado

Figura 11: Acciones que ha realizado la empresa para elevar la productividad (Art. 153-J de la Ley Fed. Trabajo)



Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario aplicado

De las 6 empresas encuestadas, cuando se les cuestiono sobre el objeto que tienen sus programas para elevar la productividad, 3 de ellas manifestaron que el objetivo principal es hacer un diagnóstico objetivo de la situación de la empresa en esta materia, 2 de ellas en gestionar programas gubernamentales para incrementarla y 1 no cuenta con dichos programas (Figura 11)

CONCLUSIONES

Uno de los fines del presente trabajo radica en indagar cuántas empresas tienen implementado algún sistema de medición y avance de la productividad y si están cumpliendo con la aplicación de la Ley Federal del

Trabajo, (L.F.T. 2012). Específicamente responder si en efecto los empresarios y trabajadores de la industria manufacturera en alimentos del municipio de Hermosillo, Sonora, México están mejorando sus niveles de productividad con beneficios compartidos, aplicando procesos de medición de la productividad y acuerdos de bonos de productividad. Las conclusiones básicas de este trabajo pueden resumirse de la siguiente manera: Primeramente, la productividad es identificada en la mayoría de los empresarios como la relación simple de producción/insumos (+) mano de obra. Ven a la productividad como aquella que da eficiencia en el proceso productivo, proporciona crecimiento, prosperidad y desarrollo. Quizá es por ello que sí se da la implementación de algún sistema de medición de la productividad en todas las empresas del subsector de alimentos que tienen más de 101 trabajadores y en cierta medida en empresas de 51 y más empleados. El sistema de medición de la productividad que está presente son los bonos por cuota de producción en prácticamente todas las empresas. También, otra forma común de medir la productividad se da al buscar cumplir con las especificaciones de la calidad y el fomento a ideas de mejora.

Otro punto importante, es el referido a cómo mejorar la baja en la productividad y el establecimiento de una Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad. Aquí, a decir de los resultados que arroja el estudio ha sido eficaz el establecer mayores controles de la productividad; desarrollar planes de carrera y de promoción; así como aplicar medidas como la rotación de puestos de trabajo. De ahí que tiene mucho sentido que el total de las empresas encuestadas manifiesta que los trabajadores reciben capacitación continua para lograr el incremento en la productividad con beneficios compartidos. Existe la obligación de los patrones de proporcionar a todos los trabajadores la capacitación o el adiestramiento con el objeto de actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores. Un dato significativo es que dos terceras partes del total de empresas estudiadas tienen constituida la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, con esto se da cumplimiento a lo que marca la Ley Federal del Trabajo, (L.F.T. 2012) en su artículo 153-E.

Un tercer punto aquí es el referido a la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad donde está preocupada y ocupada en aspectos de la organización del trabajo, relaciones laborales, mejores prácticas tecnológicas y organizativas. Se tiene el personal que atiende el cumplimiento de los acuerdos de productividad. Existe al interior de las empresas la autoridad laboral que verifique el funcionamiento de las comisiones mixtas. Significa entonces que se tiene en mayor medida, poco más del 80% de las empresas el cumplimiento de los artículos 153-F de la Ley Federal del Trabajo, (L.F.T.2012).

En suma nos encontramos con un grupo de empresas de la industria manufacturera que operan en Hermosillo, referidas específicamente al subsector de alimentos y bebidas de tamaño mayor a 51 trabajadores, que nos dio a conocer su aplicación de los preceptos legales contemplados en materia de productividad de la Ley Federal del Trabajo, (L.F.T.2012). Esta investigación nos da la oportunidad para en el futuro se pueda conocer si los beneficios compartidos son justos y equitativos y como se efectúa su cálculo. El estudio, nos ha permitido indagar en el tema de la productividad con beneficios compartidos al interior de las empresas, su sistema de medición así como su aplicabilidad en el terreno legal, atendiendo a la Ley Federal del Trabajo, (L.F.T.2012) sin embargo como se menciona en el párrafo anterior falta el conocer cómo se realizan los cálculos en específico por las empresas. Este acercamiento con el instrumento aplicado nos ha sido útil para el conocimiento del subsector de alimentos en Hermosillo, existe disponibilidad de los trabajadores a recibir capacitación o adiestramiento para elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, en igual medida las empresas atienden a su obligación de proporcionarlos.

BIBLIOGRAFÍA

D.O.F. (2013). Diario Oficial de la Federación, Lineamientos para la Operación del Programa de Apoyo para la Productividad. Publicado 3 julio 2013. Decreto.

L.F.T., (2012). México. Recuperado en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>.

Mercado, E. (1997). Productividad base de la Competitividad: 1a Edición: Editorial Limusa. México.

Plan Nacional de Desarrollo. (2012). Recuperado en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php%3Fcodigo%3D5299465.

Prokopenko, J. (1989). Productividad: 1a Edición: Editorial Noriega-Limusa. México.

Quintana, E. (2016). El financiero. México. Recuperado en <http://www.elfinanciero.com.mx>

Smith, A. (1776). Investigación Sobre la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones: Fondo de Cultura Económica. México. Recuperado en www.fondodeculturaeconomica.com/librerias/libro/Investigacion_sobre_la_naturaleza_y_causas_de_la_riqueza_de_las_nacion/001102E.

Sumanth, D. (1993). Ingeniería y Administración de la productividad. 1a Edición: McGraw-Hill. México.

Viadweelcreditos (2018), Prestaciones Laborales en México 2017 [Blog post]. Recuperado: viadweelcreditos.weebly.com/blog/prestaciones-laborales-en-mexico-2017

BIOGRAFÍA

Fidel Antonio Mendoza Shaw es Doctor en Ciencias. Profesor Titular en la Universidad Estatal de Sonora. Se puede contactar en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Sonora, en el domicilio Ley Federal del Trabajo SN Colonia Apolo Código Postal 83100, Hermosillo, Sonora, México.

Rosa Icela Lozano Encinas es Doctor en Planeación y Liderazgo Educativo. Profesor de Tiempo Completo en la Universidad Estatal de Sonora. Se puede contactar en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Sonora, en el domicilio Ley Federal del Trabajo SN Colonia Apolo Código Postal 83100, Hermosillo, Sonora, México.

Elimey Zúñiga Mazón es Licenciada en Administración de Empresas y Maestra en Administración de la Calidad. Profesor Asociado en la Universidad Estatal de Sonora. Se puede contactar en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Sonora, en el domicilio Ley Federal del Trabajo SN Colonia Apolo Código Postal 83100, Hermosillo, Sonora, México.

Sergio Ramiro Ramírez Guardado es Maestro en Ciencias sociales, con especialidad en Desarrollo Regional, por el Colegio de Sonora. Profesor Titular en la Universidad Estatal de Sonora. Se puede contactar en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Sonora, en el domicilio Ley Federal del Trabajo SN Colonia Apolo Código Postal 83100, Hermosillo, Sonora, México.

Gerardo Acosta Caperón es Ingeniero Industrial Administrador con Maestría en Competitividad Organizacional. Profesor de Asignatura PA2; en la Universidad Estatal de Sonora en el domicilio Ley Federal del Trabajo SN Colonia Apolo Código Postal 83100, Hermosillo, Sonora, México.

Adilene Castro González es estudiante del 8vo semestre de la Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad Estatal de Sonora, en el domicilio Ley Federal del Trabajo SN Colonia Apolo Código Postal 83100, Hermosillo, Sonora, México.