

GESTIÓN DE CALIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

UNA APLICACIÓN PRÁCTICA EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE CONFECCIÓN

Claudia Trejo / Leonard Mertens



GESTIÓN DE CALIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

UNA APLICACIÓN PRÁCTICA EN LA INDUSTRIA
MAQUILADORA DE CONFECCIÓN

Claudia Trejo / Leonard Mertens

Copyright © Organización Internacional del Trabajo

Primera edición 2003

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

OIT/Claudia Trejo / Leonard Mertens

Gestión de calidad y equidad de género

Una aplicación práctica en la industria maquiladora de confección

Aprendizaje permanente e incluyente en las organizaciones

México, Oficina Internacional del Trabajo, 2003

ISBN 92-2-314904-5

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas, procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firma, procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países, o pidiéndolas a la Oficina de la OIT en México, Darwin 31, Col. Anzures, 11590 México, D.F., tel. (5255) 5250 3224, fax: (5255) 5250 8892.

Diseño de la publicación Olga Balaguer.

Impreso en México por Empresas Fenicia, S.A. de C.V.

GESTIÓN DE CALIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

UNA APLICACIÓN PRÁCTICA EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE CONFECCIÓN

INDICE

Presentación

7

Prólogo

9

Antecedentes

11

1

ADMINISTRAR LA CALIDAD EN EL ENSAMBLE DE PRENDAS DE VESTIR

15

Autoevaluación

17

Explicación

55

Evaluación

91

Metodología

105

2

PROGRAMA DE FORMACIÓN DE PROMOTORAS

111

Introducción

113

Metodología

115

Talleres de capacitación

119

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

El trabajo es un derecho y un deber humano, cuyo valor económico, social, ético, intelectual y espiritual es tal que es, por excelencia, el medio para la realización de la persona y para que tenga acceso a los bienes del desarrollo.

La mujer trabajadora aporta a México su talento y liderazgo. Por motivos económicos, de realización personal, de responsabilidad social, y como exigencia de este momento histórico, la mujer se desarrolla como trabajadora remunerada. Por ello, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por medio de la Dirección General de Equidad y Género, promueve la *igualdad de oportunidades y complementariedad* entre el hombre y la mujer en todo lo referente al ámbito laboral.

Lo anterior se sustenta en una Nueva Cultura Laboral que revalora la dignidad de la persona y plantea su centralidad en la economía y la empresa. La Nueva Cultura Laboral busca mejores condiciones de vida para las trabajadoras mexicanas, a través de una mayor y mejor capacitación que les permita ser más productivas y participar más activamente en su empresa, para que las ganancias generadas se traduzcan en salarios mejor remunerados y en condiciones laborales dignas.

Esta guía que hoy tengo el agrado de presentar llamada «Gestión de Calidad y Equidad de Género: Una aplicación práctica en la Industria Maquiladora de Confección», realizada en estrecha colaboración con la Organización Internacional del Trabajo, es una herramienta para dar a conocer la importancia y el valor que tiene el desarrollo de las capacidades de la mujer trabajadora, como factor no sólo productivo y de calidad, sino también como factor humanizador dentro de la organización. Presenta nuevas formas de pensar, decidir y actuar, para el desarrollo de las más variadas actividades que realiza la mujer al integrar y armonizar sus tres ámbitos: familiar, laboral y social.

La sociedad espera de la mujer trabajadora, de su talento femenino, un liderazgo que promueva la participación y la identificación de los objetivos individuales con los de la empresa, para que cada persona se realice plenamente.

Confío que este trabajo sea de utilidad para las mujeres mexicanas en su importante aportación al desarrollo de nuestro País.

Afectuosamente,

Carlos María Abascal Carranza
Secretario del Trabajo y Previsión Social

Nunca es fácil que un documento refleje el esfuerzo, la dedicación y el entusiasmo de cientos de mujeres que, motivadas por los contenidos del Proyecto "Más y Mejores Empleos para las Mujeres en México", participaron activamente dándole vida y gratificación a los esfuerzos que la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en México, llevó adelante como parte de su programa de cooperación técnica con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, apoyando sus políticas de promoción del empleo y del mejoramiento de las condiciones de trabajo.

La Guía "Gestión de Calidad y Equidad de Género", busca dejar un testimonio útil de ese trabajo desarrollado durante de los años 2000 al 2002.

En ella queda reflejada la metodología y práctica del aprendizaje de los participantes en las dimensiones de calidad y responsabilidad social del trabajo, provocando con ello un punto de convergencia en la dignificación del trabajo, la autoestima laboral y los intereses propios de la empresa.

Mejores empleos es mayor capacitación de los trabajadores y su participación en la gestión de calidad lo que genera mayor productividad y por ende aumento de la competitividad de la empresa, este círculo virtuoso es, sin lugar a duda, una modesta experiencia que se vivió en el desarrollo del proyecto y nos parece, como Oficina OIT México, útil mostrar los instrumentos que la hicieron viable y de ese modo contribuir a réplicas en empresas similares.

La dimensión de género del proyecto buscó que las mujeres de manera participativa pudieran otorgarle un valor agregado a su dimensión de trabajadoras. La formación de promotoras, los talleres sobre violencia doméstica, derechos humanos y sociales, formación de liderazgo, salud y derechos reproductivos, constituyen acciones que buscan su dignificación como mujeres y les permiten además valorar su entorno laboral y a la empresa que les facilita su desarrollo.

Agradecemos particularmente al Secretario de Trabajo y Previsión Social, Lic. Carlos María Abascal Carranza su interés y apoyo en llevar a cabo este proyecto; a su equipo de colaboradores; al Gobernador del Estado de Coahuila; a los dirigentes empresariales de las maquiladoras que pusieron a disposición del Proyecto el personal y las instalaciones para su realización; a los líderes sindicales por su valiosa colaboración, así como a los instructores, a las Organizaciones no Gubernamentales por su apoyo y muy especialmente a las trabajadoras y los trabajadores por su entusiasta participación.

Guillermo Miranda Rojas
Director de la Oficina de la OIT en México

Ciudad de México, diciembre 2003

El Programa Internacional “Más y mejores empleos para las mujeres” es la contribución específica de la OIT al seguimiento propositivo de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, y a las dimensiones de género de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. También constituye una nueva iniciativa para reforzar la ya antigua prioridad de la OIT de fomentar el empleo pleno, productivo y remunerador en condiciones de igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres.

En virtud de que el empleo de las mujeres es un factor medular para lograr la igualdad entre los sexos, mitigar decisivamente la pobreza y conseguir desarrollo sostenible, la OIT eligió “Más y mejores empleos” como tema central del programa internacional.

La OIT tiene una composición tripartita única entre las organizaciones internacionales; tiene el mandato de hacerse cargo de los problemas de las mujeres en materia de empleo y cuenta con particular competencia técnica: su larga experiencia de cooperación técnica e investigación aplicada y orientada a la elaboración de políticas de empleo. A partir de lo anterior, la OIT puede incidir de manera significativa y sostenida en este tema fundamental.

Durante su existencia, la OIT ha llevado a cabo importantes actividades, en colaboración con sus interlocutores sociales, en los ámbitos nacional, regional e internacional, orientadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo laboral. El programa internacional no duplica ni anula dichas actividades; tiene como propósito reforzarlas y, principalmente, fomentar efectos multiplicadores más extensos, eficaces y sostenibles.

“Más y mejores empleos para las mujeres” aprovecha el amplio conocimiento de la OIT y su experiencia acerca de lo que puede ser idóneo y lo que podría ser inconveniente, en una amplia gama de aspectos técnicos relacionados con el empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres.

El programa tiene otras características que lo distinguen:

- ◆ Fomenta un enfoque multidisciplinario que se ocupa de las dimensiones cuantitativa y cualitativa del empleo de las mujeres.
- ◆ Es sensible a la posición e intereses de los hombres, así como a sus propósitos de fomentar la colaboración para el desarrollo, mediante la incorporación de mayores beneficios, tanto para las mujeres como para los hombres.

- ◆ El programa también se propone demostrar con medidas prácticas mediante la creación de conciencia, la calidad de los empleos; que más empleos para las mujeres no quiere decir menos empleos para los hombres y que lograr mejores empleos iría en beneficio tanto de las mujeres como de los hombres.
- ◆ Otorga particular atención a la ratificación y aplicación de las normas internacionales de trabajo fundamentales, en particular al Convenio sobre igualdad de remuneración, 1952 (número 100) y al Convenio sobre la discriminación en el empleo y ocupación, 1961 (número 111).
- ◆ Insiste de manera particular en que se sostenga una consulta estrecha y una activa participación de organismos e instituciones gubernamentales, de organizaciones de trabajadores y empleadores, de organizaciones no gubernamentales, del sector académico y de la comunidad donante, en la formulación y aplicación de las actividades en el ámbito nacional.

“Más y mejores empleos para las mujeres en México”

Descripción

El proyecto “Más y mejores empleos para las mujeres en México”, forma parte de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo para la promoción del trabajo decente con enfoque de género. Diseñado por el departamento técnico para la promoción de la equidad de género GENPROM y la Oficina de Área de la OIT en México, el proyecto se inserta en las políticas del Gobierno Mexicano de dar un mayor impulso a la promoción del empleo de mujeres y del mejoramiento de sus condiciones de trabajo, a través de un plan de acción de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Las actividades del proyecto iniciaron en el mes de abril de 2000 en Coahuila y Guerrero, los dos Estados seleccionados para la instrumentación del plan de acción. Siendo Coahuila un Estado del norte del país con un alto grado de actividad industrial, principalmente maquiladora, y Guerrero en el sur del país uno de los Estados más pobres de la República Mexicana, con un perfil agrícola y turístico y altos grados de marginación y pobreza.

Este proyecto responde a la necesidad de abordar de manera integral la problemática de la mujer trabajadora, mediante la capacitación en materia laboral y productiva, así como en aspectos psicológicos dirigidos a elevar su autoestima y fortalecer sus valores personales y familiares. Se vincula con las políticas y programas socioeconómicos que se llevan a cabo en México en el marco del Plan Nacional de Desarrollo. Su formulación responde a las actividades de seguimiento de la IV Conferencia Mundial de la Mujer y en su origen forma parte del Programa Nacional de la Mujer 1995-2000, cuyo objetivo era proporcionar lineamientos a las dependencias del Poder Ejecutivo, a las entidades paraestatales y a los participantes en el desarrollo para hacer avanzar los intereses de las mujeres en México.

Historia y desarrollo del proyecto

El proyecto Más y Mejores Empleos para las Mujeres en México es un proyecto de cooperación técnica que involucra como donante al gobierno español, y como ejecutores a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). A propuesta de la STPS se desarrolló con carácter de proyecto piloto en los Estados de Coahuila y Guerrero, enfocados a distintos grupos de mujeres, en condiciones de vida y trabajo diferentes.

Los dos Estados se escogieron por representar dos problemáticas prioritarias respecto a la situación laboral de la mujer. En Coahuila, un Estado con fuerte participación de producción industrial, el enfoque ha sido superar desigualdades de género en materia de condiciones de trabajo, derechos laborales y capacitación, particularmente en la industria

maquiladora de exportación. En Guerrero, uno de los Estados más pobres de la República Mexicana, el proyecto se ha concentrado en identificar alternativas laborales para mujeres artesanas y comerciantes informales y en fomentar el desarrollo de capacidades que les permitan mejorar sus ingresos a través del autoempleo o de una actividad microempresarial.

Objetivos del proyecto y resultados esperados

El Objetivo General del proyecto es "demostrar la eficacia de las medidas de carácter general y coherente integradas para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo de dos grupos específicos de mujeres: las trabajadoras asalariadas de la industria maquiladora de exportación del Estado de Coahuila y las mujeres del sector informal del Estado de Guerrero."

Objetivo específico 1: Que en el Estado de Coahuila aproximadamente 3,000 asalariadas de 20 empresas maquiladoras tengan mejores condiciones de trabajo y una mayor productividad laboral.

Objetivo específico 2: Que se den más oportunidades de desarrollo empresarial y de empleo remunerado y sostenible a aproximadamente 400 mujeres en el sector no estructurado en el Estado de Guerrero.

En este documento trataremos todo lo relacionado con el desarrollo del subprograma en el estado de Coahuila.

ADMINISTRAR LA CALIDAD EN EL ENSAMBLE
DE PRENDAS DE VESTIR

Pantalones

Esta guía es para que la estudies cuando tengas tiempo y en el momento en que te sientas inspirado(a). Si tienes dudas, pregunta a tus compañeros(as), al líder del módulo o a otra persona especializada en la temática (calidad, ingeniería, seguridad, mantenimiento).

Una vez contestada la guía, acércate a tu líder para que te evalúe.

I. AUTOEVALUACIÓN

Generales

- Satisfacer al Cliente
- Trabajar Bajo Normas de Seguridad e Higiene Industrial
- Contribuir al Cuidado y Conservación del Equipo
- Mantener Limpio y Ordenado el Lugar de Trabajo
- Tener Una Actitud de Colaboración y Trabajo en Equipo
- Cuidar la Higiene y Salud Personal y Laboral
- Contribuir a Generar Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres

Específicas

- Engargolar pieza de altura con calidad
- Diseñar y respunpear ojalera con calidad
- Pegar bolsa trasera con calidad
- Pegar el encuarte trasero con calidad
- Unir entrepiernas con calidad
- Preparar pretina con calidad
- Respunpear bolsa delantera con calidad

COMPETENCIA GENERAL 1 SATISFACER AL CLIENTE

- ¿QUIÉN ES NUESTRO CLIENTE?
- ¿QUÉ ESPERA NUESTRO CLIENTE EN CALIDAD?
- ¿CUÁLES SON LOS ERRORES MÁS COMUNES QUE COMETEMOS Y QUE AFECTAN LA CALIDAD?
- ¿QUÉ DEBEMOS HACER CUANDO DETECTAMOS UN PROBLEMA EN LA CALIDAD?

¿QUIÉN ES NUESTRO CLIENTE?

CIRCULA LA RESPUESTA CORRECTA



LA TIENDA DE ROPA DE MARCA, DE ALTA COSTURA Y LA BOUTIQUE DE MODA

LA EMPRESA INTERNACIONAL QUE NOS COMPRA LA PRENDA Y LA COMERCIALIZA

LA PERSONA QUE USA LA PRENDA COMO ROPA DE TRABAJO EN ACTIVIDADES INDUSTRIALES O DE CAMPO

LA TIENDA DE AUTOSERVICIO DE PRODUCTOS BARATOS

LA PERSONA QUE USA NUESTRA PRENDA EN CUALQUIER PARTE DEL MUNDO, PARA ESTAR A LA MODA A PRECIO CÓMODO, DONDE LA APARIENCIA Y DURABILIDAD SON IMPORTANTES

¿QUÉ ESPERA NUESTRO CLIENTE EN CALIDAD?



Marca con un círculo las partes críticas a cuidar para que el cliente esté satisfecho

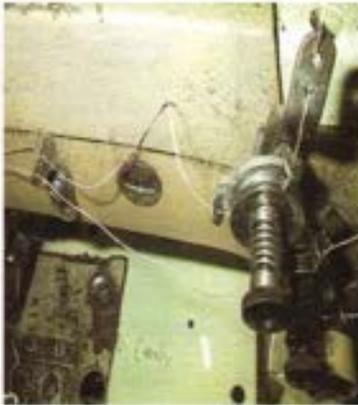
Contesta:

¿Qué es lo que nuestro cliente valora más en la prenda que hacemos?

Errores típicos que debemos evitar en el proceso

Indica los errores en las fotos y explica cómo afectan a la calidad













SATISFACER AL CLIENTE













SATISFACER AL CLIENTE

¿Qué debemos hacer cuando detectamos una falla?

Coloca un **√** en las acciones que haces al observar una falla

Coloca un **?** en las acciones que deberías hacer pero que ahora no haces

Coloca una **X** en las acciones que **NO** debes hacer

Corregir la falla si se puede y avisar al compañero(a) que está antes de ti en la línea y al jefe.

Corregir la falla cuando está dentro de tus facultades y seguir trabajando.

Seguir trabajando para cubrir la meta del día, porque es responsabilidad del encargado de calidad detectar y corregir las fallas.

Comentar las fallas en juntas de trabajo semanales para analizar las causas y evitar que se repitan.

Hacer correr en la planta el rumor de tener cuidado con algunos(as) compañeros(as) que dejan pasar fallas.

Registrar o apuntar la falla en una hoja o cuaderno especialmente destinado para esto.

Parar la producción cuando es necesario y analizar con tu colega que está antes de ti en la línea y con el supervisor la causa del problema, para tomar acciones correctivas.

Ayudar a tu compañero(a) para que no se repitan las fallas.

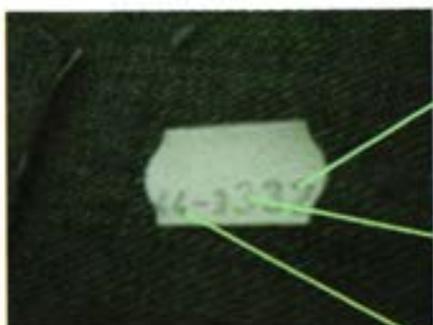
Llamar la atención y reclamar al compañero(a) que está antes de ti en la línea.

Dejar la reparación para el final de la jornada de trabajo y seguir trabajando.

Avisar al jefe y seguir trabajando.

SATISFACER AL CLIENTE

Indica lo que significa cada número y explica para qué sirve



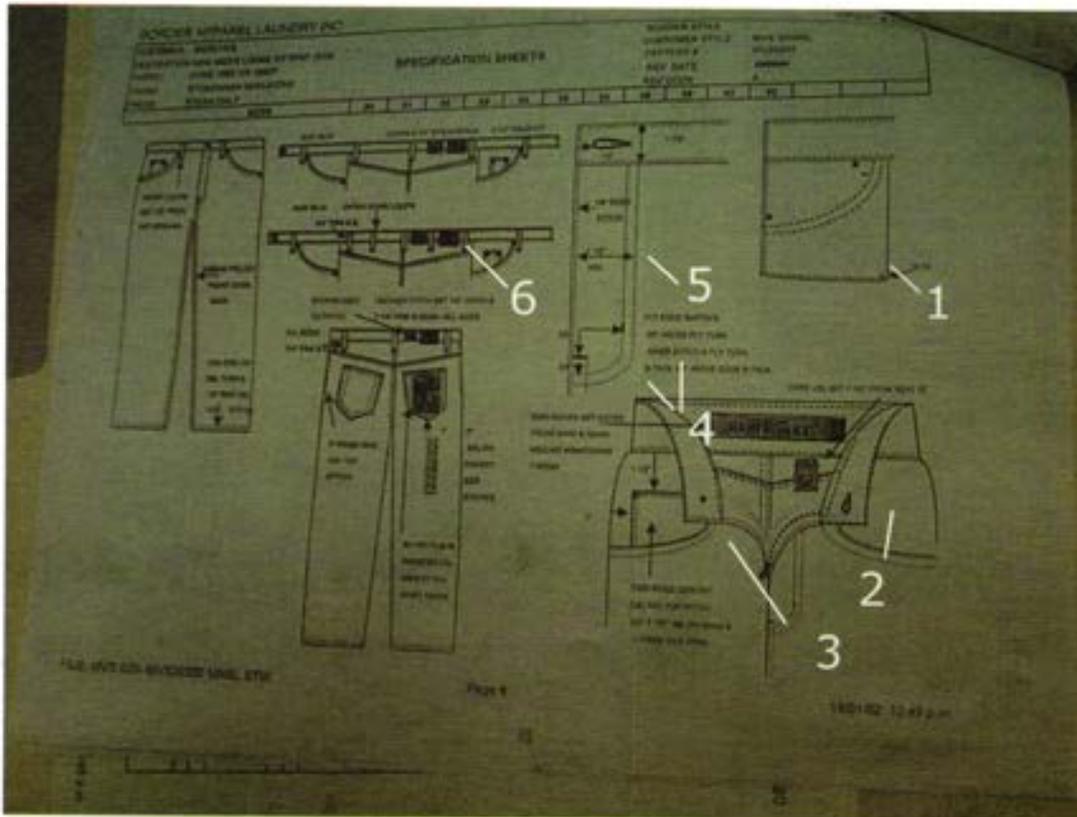
Three empty ovals for writing answers.

Menciona 5 operaciones críticas para la calidad de un pantalón

Five horizontal lines for writing answers.

SATISFACER AL CLIENTE

Indica en qué consiste la carta de especificación



Complementa la frase de la Política de Calidad de Tramex del Norte

Nuestro compromiso es _____
a nuestros clientes _____
excediendo sus _____

Escribe las 5 S' de Tramex del Norte

- 1** _____
- 2** _____
- 3** _____
- 4** _____
- 5** _____

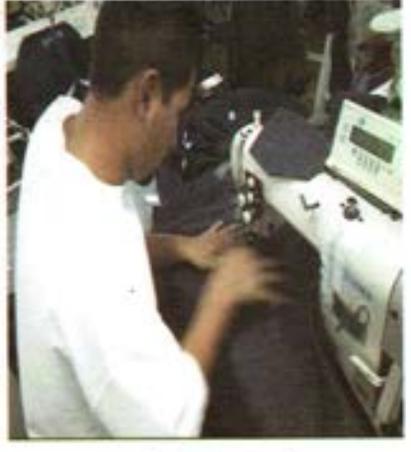
¿ Qué has hecho tu para cumplir con la política de las 5 S de Tramex del Norte ?

¿ Qué problemas has observado en la aplicación de la política de calidad ?

Competencia general 2
**TRABAJAR BAJO NORMAS DE SEGURIDAD
E HIGIENE INDUSTRIAL**

Señala lo correcto con una \checkmark y las *fallas* con una X en el uso de equipo de seguridad sobre las siguientes imágenes:

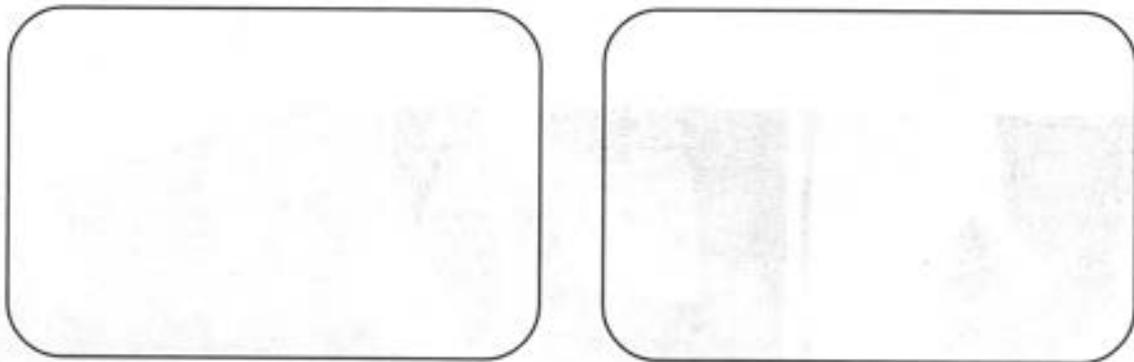




¿Cuáles son los principales riesgos de accidentes en la empresa?

¿Cómo se pueden prevenir accidentes?

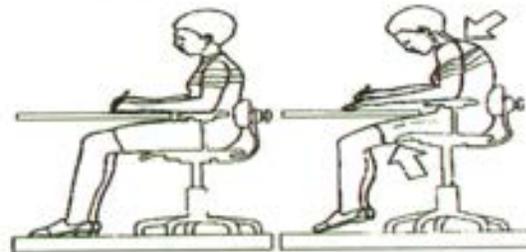
Dibuja o busca en revistas y recorta y pega dos señalamientos de seguridad que están o debieran estar en la planta

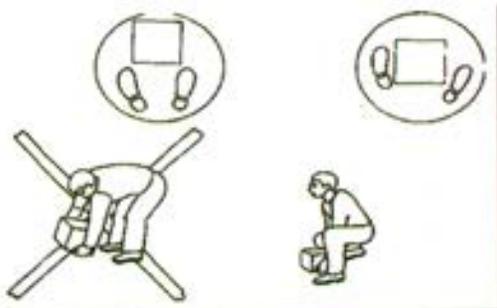


TRABAJAR BAJO NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

Comenta lo que para ti significa cada una de las siguientes figuras.

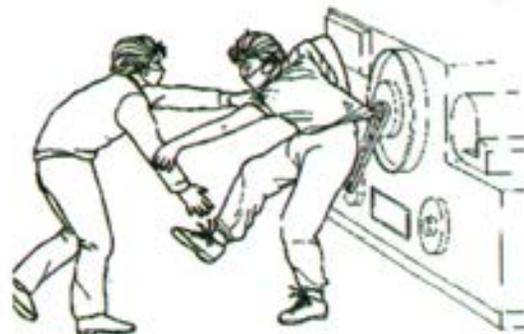












TRABAJAR BAJO NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

¿Explica cómo promueves que no se violen las normas de seguridad en tu área de trabajo?

¿Existen rutas de evacuación en la planta?

sí no

¿Dónde están?

¿Cuándo fue la última vez que participaste en un simulacro contra incendio?

¿Cada cuánto tiempo se deben hacer estos simulacros?

TRABAJAR BAJO NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

¿Qué problemas has reportado sobre el estado del equipo de protección?

¿Tus reportes han sido atendidos?

sí no a veces

Si tu respuesta es SÍ o A VECES, ¿por quién y cómo?

Si tu respuesta es NO, ¿por qué?

¿Qué puedes hacer tú para que los problemas con el equipo de protección se atiendan mejor?

TRABAJAR BAJO NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

¿Dónde están?, ¿Cómo se activan?



¿Indica algunos señalamientos de seguridad que se utilizan en la planta?





¿Indica quién debe usar mascarilla y cubrir boca en la planta?

¿Quién está capacitado para dar primeros auxilios y dónde se encuentra el botiquín?





¿Dónde está la camilla y quién se responsabiliza de su manejo?

Competencia general 3
**CONTRIBUIR AL CUIDADO Y
CONSERVACIÓN DEL EQUIPO**

Indica la actividad de cuidado y conservación a que se refiere cada foto



Competencia general 4
**MANTENER LIMPIO Y ORDENADO
EL LUGAR DE TRABAJO**

Señala con una \checkmark si la imagen refleja el cumplimiento de orden y limpieza en el lugar de trabajo y con una X cuando no se cumplió. Explica porqué



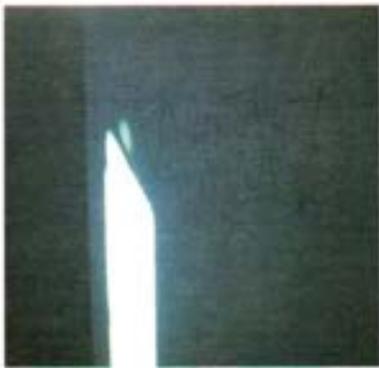
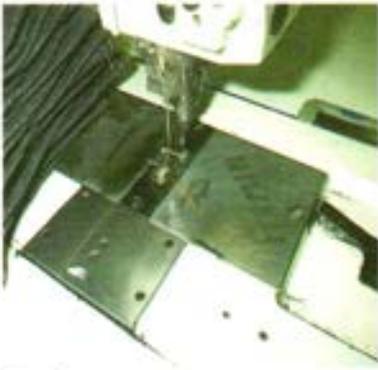












MANTENER LIMPIO Y ORDENADO EL LUGAR DE TRABAJO

¿Por qué es importante la limpieza y el orden en la fábrica?

¿Cómo promueves entre los compañeros de trabajo la limpieza y el orden?

¿Qué problemas relacionados con la limpieza y el orden has reportado recientemente?

MANTENER LIMPIO Y ORDENADO EL LUGAR DE TRABAJO

Completa las frases que aparecen en los recuadros



Es muy importante que mantengas siempre _____ y bien equipados los baños.

¡UN BAÑO LIMPIO HABLA BIEN DE _____!

¡Una planta limpia no es la que más se barre, sino la que _____

____... es necesario que entre compañeros de trabajo la **limpieza y el orden** se promueva.

¿También te corresponde _____ a mantener la limpieza del área, más allá de tu puesto...?



El _____ es la mejor forma de convencer a todos los compañeros

Competencia general 5
**TENER UNA ACTITUD DE COLABORACIÓN Y
TRABAJO EN EQUIPO**

Escribe en la línea la palabra que corresponde de acuerdo a nuestra *MISIÓN, VISIÓN Y VALORES*

MISIÓN

Somos una _____ rentable, dedicada a la fabricación de _____ que satisface los requerimientos de _____ establecidos por nuestros _____ con el esfuerzo y desarrollo de _____ que aquí trabajamos.

VISIÓN

Ser una Organización _____ calificada como _____ en su ramo altamente rentable y en la que sus resultados estén basados totalmente en el _____

VALORES

Ordena los VALORES de nuestra Organización

- 1.- _____
- 2.- HONESTIDAD
- 3.- _____
- 4.- LEALTAD
- 5.- _____

- 6.- HONRADEZ
- 7.- _____
- 8.- INTEGRIDAD
- 9.- DISCIPLINA

TENER UNA ACTITUD DE COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

Trabajar en equipo, ¿qué beneficios me va a generar?

Si no trabajo en equipo, ¿qué dificultades me puede generar?

En cuál de nuestras políticas empresariales se habla de que el trabajo en equipo nos va a permitir alcanzar nuestras metas personales y de trabajo

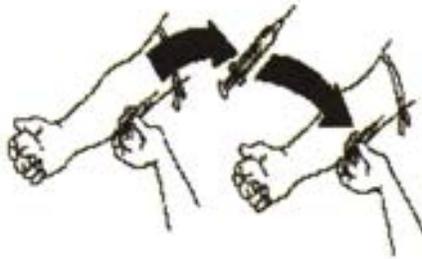
MISIÓN _____ VISIÓN _____ VALORES _____

¿Qué cualidades debo tener para poder trabajar en equipo?

Competencia general 6
CIUDAR LA HIGIENE Y SALUD PERSONAL Y LABORAL

Comenta lo que significan para ti las siguientes imágenes





Competencia general 7
CONTRIBUIR A GENERAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

EN EL TRABAJO

¿Crees que hay favoritismo hacia la mujer o el hombre en nuestra empresa?

SÍ _____ NO _____

DA UNOS EJEMPLOS _____

¿En nuestra empresa se capacita por igual a los hombres y mujeres?

SÍ _____ NO _____

¿POR QUÉ? _____

¿Consideras que el trabajo de revisión e inspección del pantalón es propio de la mujer?

SÍ _____ NO _____

¿POR QUÉ? _____



¿Existe preferencia del hombre sobre la mujer para ascender a un puesto superior?

SÍ _____ NO _____

¿POR QUÉ? _____

¿Crees que hay trabajos propios de los hombres y de las mujeres en nuestra empresa?

SÍ _____ NO _____

¿CUÁLES? _____

¿Crees tu que gana más el hombre que la mujer haciendo el mismo trabajo en esta empresa ?

SÍ _____ NO _____

EN CASO AFIRMATIVO, DA UNOS EJEMPLOS

CONTRIBUIR A GENERAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES



EN EL HOGAR

¿Crees que la limpieza y preparación de alimentos en tu casa es responsabilidad de la mujer?

SÍ _____ NO _____

¿POR QUÉ? _____



El cuidado de los hijos es responsabilidad de:

HOMBRE _____ MUJER _____

AMBOS _____

¿POR QUÉ? _____





¿De quién es la responsabilidad de contribuir con el gasto familiar?

HOMBRE _____ MUJER _____ AMBOS _____

¿POR QUÉ? _____

¿Consideras que debe haber una distribución de las labores del hogar en la familia?

SÍ _____ NO _____

¿POR QUÉ? _____



¿De quién es la responsabilidad de la educación y formación de los hijos?

HOMBRE _____ MUJER _____

AMBOS _____

¿POR QUÉ? _____

En caso afirmativo, señala qué tareas realiza cada miembro de la familia

Competencia específica 1 ENGARGOLAR PIEZA DE ALTURA CON CALIDAD

Responde las preguntas

¿Cómo demuestras la calidad del engargolado de la pieza de altura?



¿Qué haces cuando la tela no viene bien cortada o bien foliada ?



¿En qué debes fijarte para efectuar la operación ?

¿Qué situaciones imprevistas pueden ocurrir y cómo las resuelves?

¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?

¿Qué debes cuidar en el uso de la maquinaria y las herramientas?



Responde las preguntas

¿Cómo demuestras la calidad en el diseño y pespunte de ojalería?



¿En qué debes fijarte para efectuar la operación?



¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?





¿Qué situaciones imprevistas pueden ocurrir y cómo las resuelves?

¿Qué debes cuidar en el uso de la maquinaria y las herramientas?

Responde las preguntas

¿Cómo demuestras la calidad de la bolsa trasera?



¿En qué debes fijarte para efectuar la operación?



¿Qué haces cuando la tela no viene bien cortada o bien foliada ?



¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?

¿Qué situaciones imprevistas pueden ocurrir y cómo las resuelves?



¿Qué debes cuidar en el uso de la maquinaria y las herramientas?

Responde las preguntas

¿Cómo demuestras la calidad del encuarte trasero?

¿En qué debes fijarte para efectuar la operación?



¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?

¿Qué situaciones imprevistas pueden ocurrir y cómo las resuelves?



¿Qué debes cuidar en el uso de la maquinaria y las herramientas?

Responde las preguntas

¿Cómo demuestras la calidad de unir entrepiernas?



¿En qué debes fijarte para efectuar la operación?

¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?



¿En qué te debes cuidar tú?



¿Qué situaciones imprevistas pueden ocurrir y cómo las resuelves?

¿Qué debes cuidar en el uso de la maquinaria y las herramientas?

Responde las preguntas

¿Cómo demuestras la calidad en el preparado de la pretina?



¿En qué debes fijarte para efectuar la operación?



¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?



¿Qué situaciones imprevistas pueden ocurrir y cómo las resuelves?

¿Qué debes cuidar en el uso de la maquinaria y las herramientas?

Responde las preguntas

¿Cómo demuestras la calidad en el pespunte de la bolsa delantera?



¿En qué debes fijarte para efectuar la operación?

¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?

¿Qué situaciones imprevistas pueden ocurrir y cómo las resuelves?

¿Qué debes cuidar en el uso de la maquinaria y las herramientas?





THE UNIVERSITY OF CHICAGO

LIBRARY OF THE UNIVERSITY OF CHICAGO
540 EAST 57TH STREET
CHICAGO, ILL. 60637



II. EXPLICACIÓN

Generales

- Satisfacer al Cliente
- Trabajar Bajo Normas de Seguridad e Higiene Industrial
- Contribuir al Cuidado y Conservación del Equipo
- Mantener Limpio y Ordenado el Lugar de Trabajo
- Tener Una Actitud de Colaboración y Trabajo en Equipo
- Cuidar la Higiene y Salud Personal y Laboral
- Contribuir a Generar Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres

Específicas

- Engargolar pieza de altura con calidad
- Diseñar y respunpear ojalera con calidad
- Pegar bolsa trasera con calidad
- Pegar el encuarte trasero con calidad
- Unir entrepiernas con calidad
- Preparar pretina con calidad
- Respunpear bolsa delantera con calidad



¿QUIÉN ES NUESTRO CLIENTE?

CIRCULA LA RESPUESTA CORRECTA

LA TIENDA DE ROPA DE MARCA,
DE ALTA COSTURA Y LA
BOUTIQUE DE MODA

LA EMPRESA INTERNACIONAL QUE
NOS COMPRA LA PRENDA Y LA CO-
MERCIALIZA

LA PERSONA QUE USA LA PRENDA COMO
ROPA DE TRABAJO EN ACTIVIDADES
INDUSTRIALES O DE CAMPO

LA TIENDA DE AUTOSERVICIO DE
PRODUCTOS BARATOS

LA PERSONA QUE USA NUESTRA PRENDA
EN CUALQUIER PARTE DEL MUNDO, PARA
ESTAR A LA MODA A PRECIO CÓMODO,
DONDE LA APARIENCIA Y DURABILIDAD
SON IMPORTANTES

¿QUÉ ESPERA NUESTRO CLIENTE EN CALIDAD?



Marca con un círculo las partes críticas a cuidar para que el cliente esté satisfecho

Contesta:

¿Qué es lo que nuestro cliente valora más en la prenda que hacemos?

- * Buena APARIENCIA
- * DURABILIDAD en costuras
- * Respeto de las MEDIDAS
- * PRECIO cómodo
- * Diseño a la MODA

Errores típicos que debemos evitar en el proceso

Indica los errores en las fotos y explica cómo afectan a la calidad



Agujas quebradas, pueden dañar al operario, a la tela y al cliente



Hilo mal enhebrado



Zafado de costura, al momento de lavar se deshilacha



Pieza de altura dispereja la cual al momento de encuarter ocasiona que se zafe la costura



Consumo requerido de un engargolado



Costura de cadena corrida

SATISFACER AL CLIENTE



Ojalera dispereja con cuerpo delantero



Manta dispereja con cuerpo delantero



Costura caída en bolsa trasera



Hebra en costura de bolsa trasera



La navaja al descorrer ocasiona segundas



Pestaña ancha en costura de bolsa trasera

SATISFACER AL CLIENTE

Podemos clasificar las acciones que debes tomar cuando detectas una falla en:

- Mínimas pero no suficientes (**M**)
- Básicas, son suficientes pero no llevan a mejora (**B**)
- Ideal, son suficientes y además apunta a la mejora continua (**I**)
- Negativas, las que definitivamente no debes hacer (**N**)

Corregir la falla si se puede y avisar al(la) compañero(a) que está antes de ti en la línea y al jefe.

B

Corregir la falla cuando está dentro de tus facultades y seguir trabajando.

M

Seguir trabajando para cubrir la meta del día, porque es responsabilidad del encargado de calidad detectar y corregir las fallas.

N

Comentar las fallas en juntas de trabajo semanales para analizar las causas y evitar que se repitan.

I

Hacer correr en la planta el rumor de tener cuidado con algunos(as) compañeros(as) que dejan pasar fallas.

N

Registrar o apuntar la falla en una hoja o cuaderno especialmente destinado para esto.

B

Parar la producción cuando es necesario y analizar con tu colega que está antes de ti en la línea y con el supervisor la causa del problema, para tomar acciones correctivas.

I

Ayudar a tu compañero(a) para que no se repitan las fallas.

I

Llamar la atención y reclamar al (la) compañero(a) que está antes de ti en la línea.

N

Dejar la reparación para el final de la jornada de trabajo y seguir trabajando.

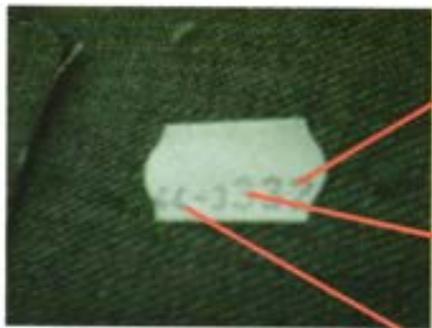
N

Avisar al jefe y seguir trabajando.

M

SATISFACER AL CLIENTE

Cada número del folio significa:



número de pieza (32)

número de bulto (33)

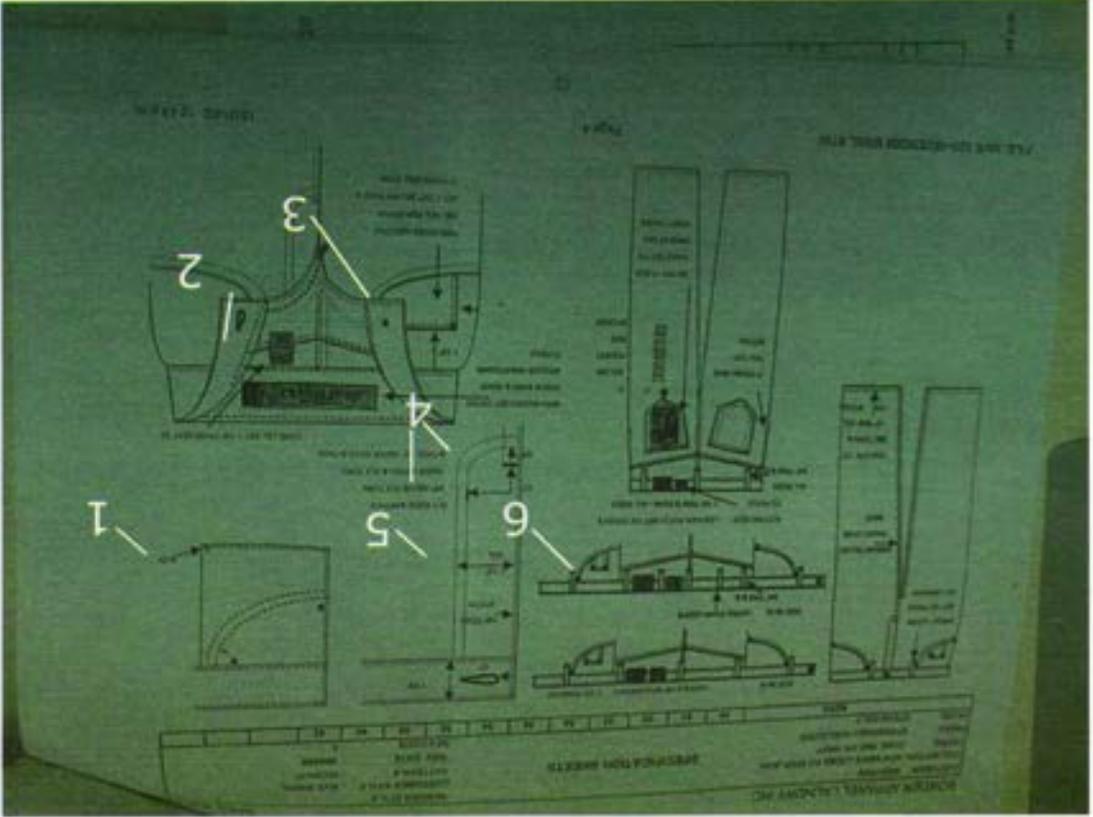
*los 2 últimos números indican
el número de corte (44)*

*Este número sirve para asegurar el correcto
ensamble de la prenda, evita mezclar tallas,
estilos y colores*

Menciona 5 operaciones críticas para la calidad de un pantalón

- *Bandas no onduladas*
- *Ojalera no ondulada y deslizador manejable*
- *Entrepiernas no torcidas ni disparejas*
- *Bolsas delanteras en buena posición*
- *Bolsas traseras en buena posición*

1. Remache al final de la manta
2. Posición de etiqueta de talla e información
3. Posición de bolsa secreta
4. Posición remaches de hilos delanteros
5. Ancho de diseño de ojatera
6. Posición de pasadores



Indica en qué consiste la carta de especificación

SATISFACER AL CLIENTE

SATISFACER AL CLIENTE

Complementa la frase de la Política de Calidad de Tramex del Norte

Nuestro compromiso es MANTENER
a nuestros clientes SATISFECHOS
excediendo sus EXPECTATIVAS

Escribe las 5 S' de Tramex del Norte

- 1** Clasificar
- 2** Ordenar
- 3** Limpiar
- 4** Mantener
- 5** Disciplina

¿ Qué has hecho tu para cumplir con la política de las 5 S de Tramex del Norte ?

¿ Qué problemas has observado en la aplicación de la política de calidad ?

Competencia general 2
**TRABAJAR BAJO NORMAS DE SEGURIDAD
E HIGIENE INDUSTRIAL**

Señala lo correcto con una \checkmark y las *fallas* con una *X* en el uso de equipo de seguridad sobre las siguientes imágenes:



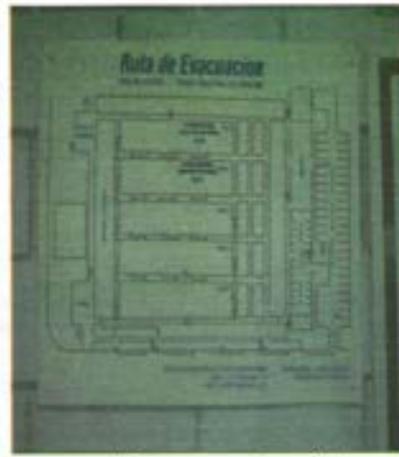
X

Bultos de pantalones demasiado altos



X

Máquina sin cubre banda



\checkmark

Es correcto señalar las rutas de evacuación para prevenir accidentes



\checkmark

Es correcto poner señalamientos que indiquen prevención de accidentes



\checkmark

Es correcto utilizar equipo de protección personal



\checkmark

Es correcto apagar las máquinas después de finalizar las labores



X Es incorrecto colocar objetos inapropiados en los asientos de trabajo



✓ Es correcto colocar protector de agujas en las máquinas



✓ Es correcto tener extinguidores ubicados por toda la planta



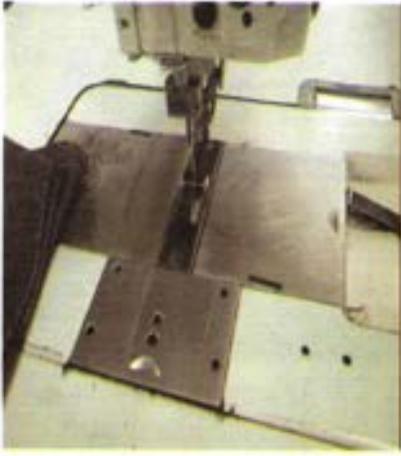
✓ Es correcto utilizar la máquina con el protector de banda



✓ Es correcto que la máquina tenga cortador automático



X Es incorrecto adaptar el tornillador con cinta



✓ Es correcto que las tapas de la máquina estén bien ubicadas



X Es incorrecto dejar material de trabajo en lugares inadecuados



X Es incorrecto trabajar sin equipo de protección personal

TRABAJAR BAJO NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

¿Cuáles son los principales riesgos de accidentes en la empresa?

Cortadas, caídas, ojos dañados por agujas, machucones, lesiones en cintura, heridas punzantes

¿Cómo se pueden prevenir accidentes?

Obedeciendo los señalamientos de seguridad e higiene industrial ubicados en toda la planta, dando el ejemplo de esto y promoviendo entre sus compañeros

Dibuja o busca en revistas y recorta y pega dos señalamientos de seguridad que están o debieran estar en la planta

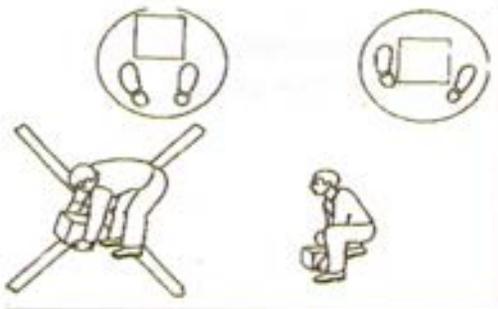


TRABAJAR BAJO NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

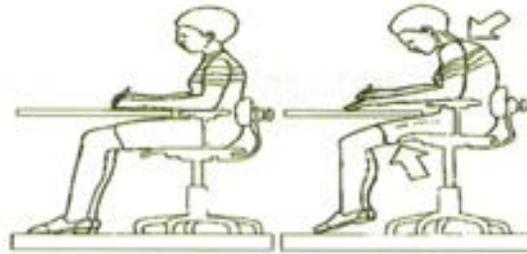
Comenta lo que para ti significa cada una de las siguientes figuras.



Mantener herramientas de trabajo cerca; al alcance de la persona.



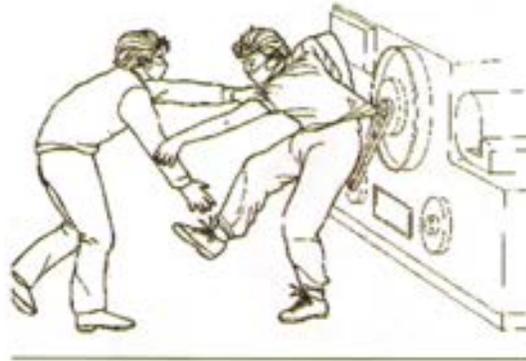
Recibir la fuerza de la carga en las piernas y no en la espalda.



Sentarse con la espalda recta.



No tocar cables eléctricos averiados.



Mantener la camisa dentro del pantalón (camisas no anchas).

TRABAJAR BAJO NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

¿Explica cómo promueves que no se violen las normas de seguridad en tu área de trabajo?

Hablando con mis compañeros sobre la importancia de obedecer las normas de seguridad y practicando con el ejemplo.

¿Existen rutas de evacuación en la planta?

Sí No

¿Dónde están?

En las recepciones de las plantas y en los pasillos principales.

¿Cuándo fue la última vez que participaste en un simulacro contra incendio?

¿Cada cuánto tiempo se deben hacer estos simulacros?

Tres veces al año como mínimo.

TRABAJAR BAJO NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

¿Qué problemas has reportado sobre el estado del equipo de protección?

Retraso en la entrega del equipo de protección.

¿Tus reportes han sido atendidos?

sí no a veces

Si tu respuesta es SÍ o A VECES, ¿por quién y cómo?

Por el departamento médico y de seguridad.

Primero se reporta al líder, posteriormente a recursos humanos y finalmente al personal de seguridad.

Si tu respuesta es NO, ¿por qué?

¿Qué puedes hacer tú para que los problemas con el equipo de protección se atiendan mejor?

Reportar inmediatamente el lugar donde se presente el accidente.

TRABAJAR BAJO NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

¿Dónde están?, ¿Cómo se activan?



En todas las áreas de la planta a no más de 30 mts. de distancia uno del otro.

Quitar el seguro, sujetar la manguera de la punta, presionar la palanca de descarga y dirigir la descarga a la base del fuego.

¿Indica algunos señalamientos de seguridad que se utilizan en la planta?



Rutas de evacuación, uso de equipo de protección personal, aviso de ubicación de extinguidores, áreas de acceso restringido.



¿Indica quién debe usar mascarilla y cubre boca en la planta?

Personal que labora en las áreas de sand blast, químicos y en las máquinas que desprenden pelusa.

¿Quién está capacitado para dar primeros auxilios y dónde se encuentra el botiquín?



El servicio médico y la comisión de seguridad e higiene, el botiquín está en un lugar accesible a todos los trabajadores.



¿Dónde está la camilla y quién se responsabiliza de su manejo?

Está afuera de la enfermería y el responsable es el servicio médico.

Competencia general 3
**CONTRIBUIR AL CUIDADO Y
CONSERVACION DEL EQUIPO**

Indica la actividad de cuidado y conservación a que se refiere cada foto



Cuidar que los hilos no se despedicien ni estén regados en el suelo



Vigilar que las máquinas estén limpias y en buen estado



Cuidar que el tornillador esté bien adaptado



Checar los niveles de aceite



Cuidar que las agujas no estén dobladas



Conservar en buen estado la máquina y el mobiliario

Competencia general 4
**MANTENER LIMPIO Y ORDENADO
EL LUGAR DE TRABAJO**

Señala con una \checkmark si la imagen refleja el cumplimiento de orden y limpieza en el lugar de trabajo y con una X cuando no se cumplió. Explica por qué



X

Es incorrecto obstaculizar los pasillos o las áreas de trabajo



X

Es incorrecto recargar tarimas u otro objeto sobre los bultos



X

Es incorrecto tener el área de trabajo sucia



\checkmark

Es correcto mantener ordenada el área de trabajo al terminar la jornada



X

Es incorrecto poner bolsas de comida sobre los bultos



X

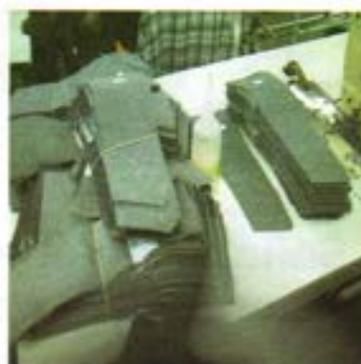
Es incorrecto colocar pertenencias personales en el mobiliario de trabajo



X *Es incorrecto rayar el mobiliario*



X *Es incorrecto poner comida sobre el área de trabajo*



X *Es incorrecto tener exceso de material en el lugar de trabajo*



X *Es incorrecto rayar las paredes tanto de los sanitarios como de la planta en general*



X *Es incorrecto generar suciedad en los sanitarios*



X *Es incorrecto tirar los avíos*



✓ *Es correcto poner anuncios que señalen orden y limpieza*



✓ *Es correcto mantener los sanitarios limpios y en buenas condiciones*



✓ *Es correcto tener servicio de bebederos*

MANTENER LIMPIO Y ORDENADO EL LUGAR DE TRABAJO

¿Por qué es importante la limpieza y el orden en la fábrica?

Porque es la imagen hacia nuestro clientes y se trabaja mejor.

¿Cómo promueves entre los compañeros de trabajo la limpieza y el orden?

A través de posters y el voceo.

¿Qué problemas relacionados con la limpieza y el orden has reportado recientemente?

El número reducido del personal de limpieza.

MANTENER LIMPIO Y ORDENADO EL LUGAR DE TRABAJO

Completa las frases que aparecen
en los recuadros



Es muy importante que mantengas siempre limpios y bien equipados los baños.
¡UN BAÑO LIMPIO HABLA BIEN DE QUIEN LO USA !

¡Una planta limpia no es la que más se barre, sino la que menos se ensucia!

Sí... es necesario que entre compañeros de trabajo la **limpieza y el orden** se promueva.

¿También te corresponde ayudar a mantener la limpieza del área, más allá de mi puesto...?



El ejemplo es la mejor forma de convencer a todos los compañeros

Competencia general 5 **TENER UNA ACTITUD DE COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO**

Competencia general 5

Escribe en la línea la palabra que corresponde de acuerdo a nuestra *MISIÓN, VISIÓN Y VALORES*

MISIÓN

Somos una **EMPRESA** rentable, dedicada a la fabricación de **PRENDAS DE VESTIR** que satisface los requerimientos de **CALIDAD** establecidos por nuestros **CLIENTES** con el esfuerzo y desarrollo de **LAS PERSONAS** que aquí trabajamos.

VISIÓN

Ser una Organización **INTERNACIONAL** calificada como **LA MEJOR** en su ramo altamente rentable y en la que sus resultados estén basados totalmente en el **TRABAJO EN EQUIPO**.

VALORES

Completa los VALORES de nuestra Organización

- | | |
|--------------------------------|-----------------------|
| 1.- RESPECTO | 6.- HONRADEZ |
| 2.- HONESTIDAD | 7.- CONFIANZA |
| 3.- RESPONSABILIDAD | 8.- INTEGRIDAD |
| 4.- LEALTAD | 9.- DISCIPLINA |
| 5.- ACTITUD DE SERVICIO | |

TENER UNA ACTITUD DE COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

Trabajar en equipo, ¿qué beneficios me va a generar?

Hacer mi trabajo en un ambiente agradable

Alcanzar mi meta de trabajo

Contar con el apoyo de mis compañeros

Si no trabajo en equipo, ¿qué dificultades me puede generar?

Apatía por parte de mis compañeros

Metas de trabajo improductivas

Aburrimiento

En cuál de nuestras políticas empresariales nos habla de que el trabajo en equipo nos va a permitir alcanzar nuestras metas personales y de trabajo.

MISIÓN _____ VISIÓN **X** VALORES _____

¿Qué cualidades debo tener para poder trabajar en equipo?

Una actitud positiva

Actitud de servicio

Disponibilidad

Orden y responsabilidad

Comenta lo que significan para ti las siguientes imágenes

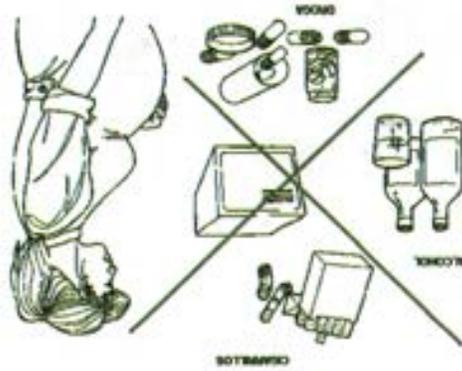


Alimento balanceado

Debes comer despacio y disfrutarlo



En caso de embarazo: no fumar, no tomar bebidas alcohólicas, ni pastillas sin autorización del doctor



No debes tomar en exceso bebidas alcohólicas. El alcoholismo es una enfermedad que debe atenderse profesionalmente



Debes lavarte las manos antes y después de cada comida y después de ir al baño; así como cepillarte los dientes después de cada comida.

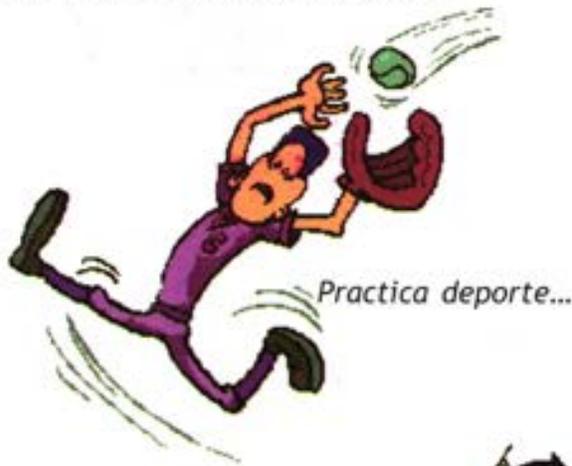




Tomar tus descansos para relajarte y compartir con familiares y amigos



Bañarse todos los días. Tus compañeros te lo agradecerán...



Practica deporte...



Evita irritarte en exceso y controla tus nervios...



Evita el uso de drogas y pastillas para no dormir



Evita fumar: es perjudicial para la salud

Aprovecha tu tiempo libre para desarrollarte y superarte



CUIDAR LA HIGIENE Y SALUD PERSONAL Y LABORAL

Comenta cómo las siguientes imágenes pueden afectar tu salud en cuanto a infecciones VIH/SIDA

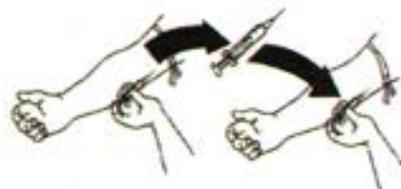
El uso del condón en las relaciones sexuales es vital para prevenir contraer la enfermedad



La transmisión del virus se puede producir desde una madre infectada a su feto



Evitar consumir drogas ilícitas y compartir agujas o jeringas



La transmisión del virus se puede realizar por transfusiones con sangre contaminada



Por ahora no hay tratamiento definitivo ni vacuna, pero se está investigando para hallarlos



Competencia general 7
CONTRIBUIR A GENERAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

EN EL TRABAJO

¿Crees que hay favoritismo hacia la mujer o el hombre en nuestra empresa?

SÍ ___ NO **X**

DA UNOS EJEMPLOS

¿En nuestra empresa se capacita por igual a los hombres y mujeres?

SÍ **X** NO ___

¿POR QUÉ?

Nuestro objetivo es que todo personal adquiera habilidades y destrezas necesarias para el buen desempeño del trabajo y la formación personal.

¿Consideras que el trabajo de revisión e inspección del pantalón es propio de la mujer?

SÍ ___ NO **X**

¿POR QUÉ?

Porque es un trabajo manual muy sencillo apto para cualquier persona; lo importante es la habilidad y tanto hombres como mujeres poseen esta característica.



¿Existe preferencia del hombre sobre la mujer para ascender a un puesto superior?

SÍ ___ NO **X**

¿POR QUÉ?

La mujer y el hombre tienen la misma oportunidad de progresar en el trabajo siendo competentes.

¿Crees que hay trabajos propios de los hombres y de las mujeres en nuestra empresa?

SÍ ___ NO **X**

¿CUÁLES?

Depende de las aptitudes y calificaciones de cada persona: habrá mujeres y hombres aptos o no aptos para hacer trabajo pesado, preciso, fino, de atención, técnico, etc.

¿Crees tu que gana más el hombre que la mujer haciendo el mismo trabajo en esta empresa?

SÍ ___ NO **X**

EN CASO AFIRMATIVO, DA UNOS EJEMPLOS

CONTRIBUIR A GENERAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES



EN EL HOGAR

¿Crees que la limpieza y preparación de alimentos en tu casa es responsabilidad de la mujer?

SÍ _____ NO **X**

¿POR QUÉ?

Porque la responsabilidad de mantener en buenas condiciones el mobiliario del hogar y la preparación de alimentos competen a ambos.



¿De quién es la responsabilidad de contribuir con el gasto familiar?

HOMBRE _____ MUJER _____ AMBOS **X**

¿POR QUÉ?

Porque actualmente tanto el hombre como la mujer juegan un papel importante en el ámbito laboral, donde los ingresos deben ser distribuidos o aportados de la misma manera.



¿De quién es la responsabilidad de la educación y formación de los hijos?

HOMBRE _____ MUJER _____
AMBOS **X**

¿POR QUÉ?

Porque el desarrollo de habilidades y conocimientos va a depender de cómo ambos los encaminen hacia los hijos.



El cuidado de los hijos es responsabilidad de:

HOMBRE _____ MUJER _____

AMBOS **X**



¿POR QUÉ?

Porque los dos aportan para procrear a los hijos, por lo tanto la orientación y el cuidado para un buen desarrollo de éstos depende de los dos.

¿Consideras que debe haber una distribución de las labores del hogar en la familia?

SÍ **X** NO _____

¿POR QUÉ?

Porque de esta manera se agilizan los quehaceres del hogar y así se puede estar más tiempo unidos en familia.

En caso afirmativo, señala qué tareas realiza cada miembro de la familia

Mientras uno cocina, el otro puede avanzar en la limpieza, etc.

Competencia específica 1 ENGARGOLAR PIEZA DE ALTURA CON CALIDAD

Responde las preguntas

¿Cómo demuestras la calidad del engargolado de la pieza de altura?

En los consumos y en que los extremos estén parejos.



¿Qué haces cuando la tela no viene bien cortada o bien foliada ?

Se regresa al lugar del error para su reparación.



¿En qué debes fijarte para efectuar la operación ?

En los números de folio.

¿Qué situaciones imprevistas pueden ocurrir y cómo las resuelves?

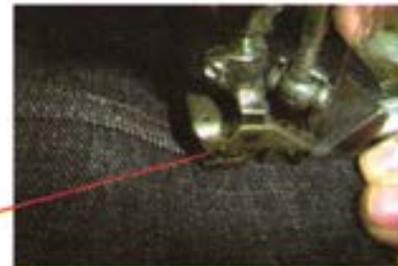
*Mal foliadas. Checar las piezas antes de unir las;
avisar al supervisor.*

¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?

Costuras zafadas y puntadas brincadas; genera trabajos rechazados, reprocesos y pérdida de tiempo y recursos.

¿Qué debes cuidar en el uso de la maquinaria y las herramientas?

El doblillador.



Responde las preguntas

¿Cómo demuestras la calidad en el diseño y pespunte de ojalería?

En su "J" bien presentada con su medida y su pespunte parejo.



¿En qué debes fijarte para efectuar la operación?

En sus hilos y en su medida correcta.



¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?

Diseños chuecos y pespuntos ajustados o anchos; genera retrabajo y segundas.



¿Qué situaciones imprevistas pueden ocurrir y cómo las resuelves?

Ojaleras largas o cortas, cierre mal pegado, avisar al supervisor.

¿Qué debes cuidar en el uso de la maquinaria y las herramientas?

Las agujas y los carretes.

Responde las preguntas

¿Cómo demuestras la calidad de la bolsa trasera?

En su posición y en sus márgenes de 3/32.



¿En qué debes fijarte para efectuar la operación?

En el número de folio y bolsa bien planchada.



¿Qué haces cuando la tela no viene bien cortada o bien foleada?

Se regresa al lugar del error para su reparación.

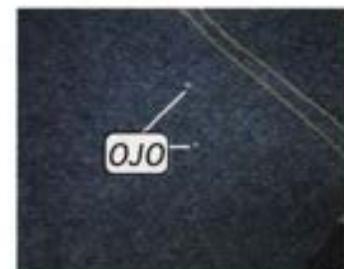


¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?

Bolsa en mala posición, puntadas caídas mal foliadas; genera trabajos rechazados, reprocesos y pérdida de tiempo y recursos.

¿Qué situaciones imprevistas pueden ocurrir y cómo las resuelves?

Bultos revueltos o mal planchados; avisar al supervisor.



¿Qué debes cuidar en el uso de la maquinaria y las herramientas?

Agujas, carretes y bobinas.

Competencia específica 4 PEGAR EL ENCUARTE TRASERO CON CALIDAD

Responde las preguntas

¿Cómo demuestras la calidad del encuarte trasero?

En consumos y en el cruce parejo de la pieza de altura.

¿En qué debes fijarte para efectuar la operación?

En los folios y en lo parejo al inicio y al final.



¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?

Costuras zafadas y puntadas brincadas; genera retrabajos y pérdida de tiempo y recursos.

¿Qué situaciones imprevistas pueden ocurrir y cómo las resuelves?

Bultos revueltos y pieza de altura dispareja; avisar al supervisor.

¿Qué debes cuidar en el uso de la maquinaria y las herramientas?

El dobillador.



Responde las preguntas

¿Cómo demuestras la calidad de unir entrepiernas ?

Por consumos, cruces parejos en encuartes (chico y trasero).

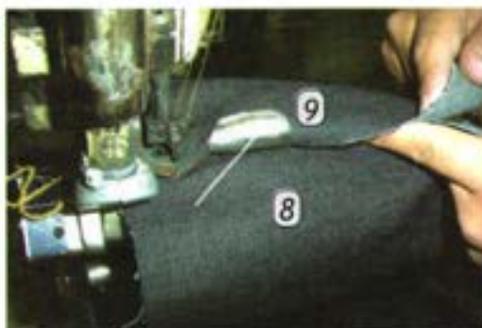


¿En qué debes fijarte para efectuar la operación?

Comenzar y terminar parejo.

¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?

Costuras zafadas y puntadas brincadas.



¿Qué situaciones imprevistas pueden ocurrir y cómo las resuelves?

Largos disparejos, piezas de bultos distintos, avisar al supervisor, genera retrabajos y pérdida de tiempo y recursos.

¿Qué debes cuidar en el uso de la maquinaria y las herramientas?

El doblillador.



Competencia específica 6 PREPARAR PRETINA CON CALIDAD

Responde las preguntas

¿Cómo demuestras la calidad en el preparado de la pretina ?

Consumos, etiqueta centrada (si lleva), niveles y extremos parejos.

¿En qué debes fijarte para efectuar la operación?

En el número de folio.

¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?

Costuras zafadas y puntadas brincadas, caídas y niveles disparejos.

¿Qué situaciones imprevistas pueden ocurrir y cómo las resuelves?

Pretina ancha o angosta, etiqueta mal pegada, avisar al supervisor.

¿Qué debes cuidar en el uso de la maquinaria y las herramientas?

El doblillador.



Competencia específica 7
**PESPUNTEAR BOLSA DELANTERA
CON CALIDAD**

Responde las preguntas

¿Cómo demuestras la calidad en el pespunte de la bolsa delantera?

Por su margen de costura y sus puntadas.



¿En qué debes fijarte para efectuar la operación?

En la manta, folios y que la manta esté pareja en los extremos.

¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?

Manta visible por mala presentación.

¿Qué situaciones imprevistas pueden ocurrir y cómo las resuelves?

Que los bultos de manta lleguen revueltos; avisar al supervisor.

¿Qué debes cuidar en el uso de la maquinaria y las herramientas?

Agujas y carretes.



III. EVALUACIÓN

El evaluador te observará en tu lugar de trabajo y te pedirá que realices algunas operaciones que a continuación se describen, asimismo, deberás contestar algunas preguntas que serán calificadas por el evaluador con una puntuación que va del 1 al 5 conforme el criterio siguiente:

- 1. Entrante ; no sabe hacer o contestar*
- 2. Capacitándose : sabe hacer o contestar algo, pero necesita apoyo para llegar al estándar*
- 3. Estándar : sabe hacer o contestar lo mínimo necesario; necesita apoyo para resolver situaciones imprevistas*
- 4. Desarrollándose : sabe hacer y contestar plenamente y resolver situaciones imprevistas y difíciles*
- 5. Profesional : se ha desarrollado plenamente y es capaz de enseñar a otros(as)*

En cada sección y al final hay espacios donde el evaluador pone sus comentarios, lo que te orientará para tu futuro desarrollo en cada uno de los puntos. Al final se pedirá también que firmes tu conformidad con los resultados de la evaluación.

En la evaluación participa también un verificador interno para lograr una mayor objetividad y calidad en el proceso de evaluación y formación.

AUTOEVALUACION REALIZADA

Demuestra al evaluador lo que hiciste en la parte de la autoevaluación de la guía. El evaluador hará algunas preguntas y pondrá un punto en el cuadro, según la escala acordada :

Indicador de calidad del módulo de la semana anterior

Competencias Generales:

Módulo 1: Satisfacer al cliente

Módulo 2: Trabajar bajo normas de seguridad e higiene industrial

Módulo 3: Contribuir al cuidado y conservación del equipo

Módulo 4: Mantener limpio y ordenado el lugar de trabajo

Módulo 5: Tener una actitud de colaboración y trabajo en equipo

Módulo 6: Cuidar la higiene y salud personal y laboral

Módulo 7: Contribuir y generar igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Competencias Específicas (solamente la que corresponda):

Módulo 1: Engargolar pieza de altura con calidad

Módulo 2: Diseñar y pespuntear ojalera con calidad

Módulo 3: Pegar bolsa trasera con calidad

Módulo 4: Pegar el encuarte trasero con calidad

Módulo 5: Unir entropierna con calidad

Módulo 6: Preparar pretina con calidad

Módulo 7: Pespuntear bolsa delantera

Plan de acción y compromiso

Puntaje promedio

Firma trabajador

Firma evaluador

Firma verificador interno

Fecha

SATISFACER AL CLIENTE

Demuestra y/o responde al evaluador los siguientes puntos. De acuerdo a los resultados, el evaluador pondrá un punto en el cuadro, según la escala acordada :

Describe lo que el cliente de la empresa espera y valora de la prenda que fabricamos.

Demuestra las partes críticas en calidad que debemos cuidar en la prenda.

Demuestra que dominas el uso e interpretación de los folios al trabajar.

Demuestra que dominas el uso e interpretación de las cartas de colores.

Menciona y señala algunos errores típicos que ocurren en el proceso y que afectan a la calidad.

Menciona y demuestra posibles soluciones para que no se repitan los errores.

¿Qué haces tú para que los errores típicos no ocurran? ¿Cuáles son las evidencias?

¿Qué haces cuando observas una falla en la prenda? ¿Cuáles son las evidencias?

¿Cuál sería la mejor manera para atender las fallas?

Plan de acción y compromiso

Puntaje promedio

Firma trabajador

Firma evaluador

Firma verificador interno

Fecha

ENGARGOLAR PIEZA DE ALTURA CON CALIDAD

Demuestra y/o responde al evaluador los siguientes puntos. De acuerdo a los resultados, el evaluador pondrá un punto en el cuadro, según la escala acordada :

- Demuestra que trabajas organizadamente y que eres capaz de asegurar la calidad en el engargolado de la pieza de altura.
- Demuestra que usas adecuadamente las máquinas y herramientas.
- Demuestra qué tipo y tamaño de aguja utilizas en las diferentes operaciones.
- Demuestra que sabes cambiar y ensartar agujas y colocar las bobinas.
- Demuestra si identificas cuántas puntadas lleva la operación.
- Demuestra que mantienes tu área de trabajo y máquina limpia y que colocas siempre el paño debajo del pie de la misma, inclusive durante los recesos.
- ¿Qué imprevistos pueden ocurrir y cómo los resuelves?
- ¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?
- Demuestra cómo te cuidas en esta operación. ¿Cuál es la evidencia de que lo haces siempre?
- ¿Qué y a quién comunicas ? ¿Cuál es la evidencia ?
- ¿Qué actitudes negativas debes evitar? ¿Cuál es la evidencia que demuestra que efectivamente las evitas?
- ¿Qué actitudes positivas debes demostrar ? ¿Cuál es la evidencia que demuestra que efectivamente lo haces?

Plan de acción y compromiso

Puntaje promedio

Firma trabajador

Firma evaluador

Firma verificador interno

Fecha

PEGAR BOLSA TRASERA CON CALIDAD

Demuestra y/o responde al evaluador los siguientes puntos. De acuerdo a los resultados, el evaluador pondrá un punto en el cuadro, según la escala acordada :

Demuestra que trabajas organizadamente y que eres capaz de asegurar la calidad en el pegado de bolsa trasera.

Demuestra que usas adecuadamente las máquinas y herramientas .

Demuestra qué tipo y tamaño de aguja utilizas en las diferentes operaciones.

Demuestra que sabes cambiar y ensartar agujas y colocar las bobinas.

Demuestra si identificas cuantas puntadas lleva la operación.

Demuestra que mantienes tu área de trabajo y máquina limpia y que colocas siempre el paño debajo del pie de la misma, incluyendo durante los recesos.

¿Qué imprevistos pueden ocurrir y cómo los resuelves?

¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?

Demuestra cómo te cuidas en esta operación. ¿Cuál es la evidencia de que lo haces siempre?

¿Qué y a quién comunicas ? ¿Cuál es la evidencia ?

¿Qué actitudes negativas debes evitar? ¿Cuál es la evidencia que demuestra que efectivamente las evitas?

¿Qué actitudes positivas debes demostrar ? ¿Cuál es la evidencia que demuestra que efectivamente lo haces?

Plan de acción y compromiso

Puntaje promedio

Firma trabajador

Firma evaluador

Firma verificador interno

Fecha

DISEÑAR Y PESPUNTEAR OJALERA CON CALIDAD

Demuestra y/o responde al evaluador los siguientes puntos. De acuerdo a los resultados, el evaluador pondrá un punto en el cuadro, según la escala acordada :

Demuestra cómo se asegura la calidad en el cierre lateral.

Demuestra el cuidado que debes tener al utilizar las máquinas y las herramientas.

Demuestra qué agujas utilizas en las diferentes operaciones.

Demuestra que sabes cambiar, y ensartar agujas y colocar las bobinas.

Demuestra cuántas puntadas lleva la operación (cierre lateral).

Demuestra que mantienes tu área de trabajo y máquina limpia y que colocas siempre el paño debajo del pie de la misma, inclusive durante los recesos.

¿Qué imprevistos pueden ocurrir y cómo los resuelves?

¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?

Demuestra cómo te cuidas en esta operación. ¿Cuál es la evidencia de que lo haces siempre?

¿Qué y a quién comunicas ? ¿Cuál es la evidencia?

¿Qué actitudes negativas debes evitar? ¿Cuál es la evidencia que demuestra que efectivamente las evitas?

¿Qué actitudes positivas debes demostrar ? ¿Cuál es la evidencia que demuestra que efectivamente lo haces?

Plan de acción y compromiso

Puntaje promedio

Firma trabajador

Firma evaluador

Firma verificador interno

Fecha

PEGAR EL ENCUARTE TRASERO CON CALIDAD

Demuestra y/o responde al evaluador los siguientes puntos. De acuerdo a los resultados, el evaluador pondrá un punto en el cuadro, según la escala acordada :

Demuestra cómo se asegura la calidad en el taqueo de tirillas.

Demuestra que la guía esté correcta y que la máquina no esté taqueando flojo.

Demuestra el cuidado que debes tener al utilizar las máquinas y las herramientas.

Demuestra qué agujas utilizas en la operación.

Demuestra que sabes cambiar y ensartar agujas y colocar las bobinas.

Demuestra en la máquina de cuántas puntadas van taqueadas.

Demuestra que mantienes tu área de trabajo y máquina limpia y que colocas siempre el paño debajo del pie de la misma, inclusive durante los recesos.

¿Qué imprevistos pueden ocurrir y cómo los resuelves?

¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?

Demuestra cómo te cuidas en esta operación. ¿Cuál es la evidencia de que lo haces siempre?

¿Qué y a quién comunicas ? ¿Cuál es la evidencia ?

¿Qué actitudes negativas debes evitar? ¿Cuál es la evidencia que demuestra que efectivamente las evitas?

¿Qué actitudes positivas debes demostrar ? ¿Cuál es la evidencia que demuestra que efectivamente lo haces?

Plan de acción y compromiso

Puntaje promedio

Firma trabajador

Firma evaluador

Firma verificador interno

Fecha

UNIR ENTREPIERNA CON CALIDAD

Demuestra y/o responde al evaluador los siguientes puntos. De acuerdo a los resultados, el evaluador pondrá un punto en el cuadro, según la escala acordada :

Demuestra cómo se une la entrepierna.

Demuestra que identificas si la máquina corta bien el hilo, que no esté risando, que no esté cosiendo flojo y que no esté patinando.

Demuestra el cuidado que debes tener al utilizar las máquinas y las herramientas.

Demuestra qué agujas utilizas en cada operación.

Demuestra que sabes identificar problemas con la aguja, cambiar y ensartar agujas y colocar las bobinas.

Demuestra en máquina cuántas puntadas por pulgada lleva la operación.

Demuestra que mantienes tu área de trabajo y máquina limpias y que colocas siempre el paño debajo del pie de la misma, incluyendo durante los recesos.

¿Qué imprevistos pueden ocurrir y cómo los resuelves?

¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?

Demuestra cómo te cuidas en esta operación. ¿Cuál es la evidencia de que lo haces siempre?

¿Qué y a quién comunicas ? ¿Cuál es la evidencia?

¿Qué actitudes negativas debes evitar? ¿Cuál es la evidencia que demuestra que efectivamente las evitas?

¿Qué actitudes positivas debes demostrar ? ¿Cuál es la evidencia que demuestra que efectivamente lo haces?

Plan de acción y compromiso

Puntaje promedio

Firma trabajador

Firma evaluador

Firma verificador interno

Fecha

PREPARAR PRETINA CON CALIDAD

Demuestra y/o responde al evaluador los siguientes puntos. De acuerdo a los resultados, el evaluador pondrá un punto en el cuadro, según la escala acordada :

Demuestra cómo se asegura la calidad en la pretina.

Demuestra que identificas si la máquina corta bien el hilo y si no está cosiendo flojo.

Demuestra el cuidado al utilizar las máquinas y las herramientas.

Demuestra qué agujas utilizas en la operación.

Demuestra que sabes identificar problemas con la aguja, además cambiar y ensartarlas .

Demuestra en la máquina cuántas puntadas lleva la operación.

Demuestra que mantienes tu área de trabajo y máquina limpias y que colocas siempre el paño debajo del pie de la misma, inclusive durante los recesos.

¿Qué imprevistos pueden ocurrir y cómo los resuelves?

¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?

Demuestra cómo te cuidas en esta operación. ¿Cuál es la evidencia de que lo haces siempre?

¿Qué y a quién comunicas ? ¿Cuál es la evidencia ?

¿Qué actitudes negativas debes evitar? ¿Cuál es la evidencia que demuestra que efectivamente las evitas?

¿Qué actitudes positivas debes demostrar ? ¿Cuál es la evidencia que demuestra que efectivamente lo haces?

Plan de acción y compromiso

Puntaje promedio

Firma trabajador

Firma evaluador

Firma verificador interno

Fecha

PESPUNTEAR BOLSA DELANTERA CON CALIDAD

Demuestra y/o responde al evaluador los siguientes puntos. De acuerdo a los resultados, el evaluador pondrá un punto en el cuadro, según la escala acordada :

Demuestra cómo se asegura la calidad en el pespunte de bolsa delantera.

Demuestra que identificas si la máquina corta bien el hilo y si no está cosiendo flojo.

Demuestra el cuidado que debes tener al utilizar las máquinas y las herramientas.

Demuestra qué agujas utilizas en la operación.

Demuestra que sabes identificar problemas con la aguja, además cambiar y ensartarlas.

Demuestra en la máquina cuántas puntadas lleva la operación.

Demuestra que mantienes tu área de trabajo y máquina limpias y que colocas siempre el paño debajo del pie de la misma, incluyendo durante los recesos.

¿Qué imprevistos pueden ocurrir y cómo los resuelves?

¿Cuáles son los errores típicos y sus consecuencias?

Demuestra cómo te cuidas en esta operación. ¿Cuál es la evidencia de que lo haces siempre?

¿Qué y a quién comunicas ? ¿Cuál es la evidencia ?

¿Qué actitudes negativas debes evitar? ¿Cuál es la evidencia que demuestra que efectivamente las evitas?

¿Qué actitudes positivas debes demostrar ? ¿Cuál es la evidencia que demuestra que efectivamente lo haces?

Plan de acción y compromiso

Puntaje promedio

Firma trabajador

Firma evaluador

Firma verificador interno

Fecha

HOJA RESUMEN EVALUACIÓN COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES

Periodo _____ Módulo _____

Supervisor _____

Nombre trabajador	AG	CSC	CE1	CE2	CE3	CE4	CE5	CE6	CE7
Engargolar pieza de altura									
Juan	32	4.1	3.7						
María	44	36	49						
Pedro									
.....									
.....									
Diseñar y espurtear ojalera									
Ana	33	28		37					
Ramón	22	39		27					
Graciela									
.....									

AG: Resultados de la autoevaluación de conocimientos (autoevaluación realizada)

CSC: Resultados de la evaluación de la Competencia 'Satisfacer al Cliente'

CE1: Resultados de la evaluación Competencia Específica número 1

CE2: Resultados de la evaluación Competencia Específica número 2

CE3: Resultados de la evaluación Competencia Específica número 3

CE4: Resultados de la evaluación Competencia Específica número 4

CE5: Resultados de la evaluación Competencia Específica número 5

CE6: Resultados de la evaluación Competencia Específica número 6

CE7: Resultados de la evaluación Competencia Específica número 7

*Nota Metodológica para el uso de la guía
"Administrar la Calidad en el Ensamble
de Prendas de Vestir"*

Nota Metodológica

¿Para qué sirve la guía?

La guía es un instrumento que orienta al personal a tener criterios comunes sobre qué se debe entender por trabajar con calidad y responsabilidad social en el contexto actual de la competencia en el mercado mundial de prendas de vestir. Ayuda a que cada colaborador y el grupo a que pertenece, aprendan cómo contribuir a la satisfacción del cliente, a la disminución de costos y a la mejora en las condiciones de trabajo.

¿Cuál es el contenido de la guía?

Se definieron dos clases de competencia alrededor del concepto administrar la calidad, que guardan estrecha relación con la gestión de calidad contenida en las series de normas ISO 9000. Incluye no sólo criterios y rutinas preestablecidos para lograr la satisfacción del cliente a través de estándares de calidad definidas, sino también la contribución a la mejora continua.

La primera clase son las competencias generales. Refieren a principios y rutinas de gestión de calidad en la fuente. Empieza con la competencia de satisfacer al cliente, para que cada colaborador entienda, esté consciente y demuestre su papel y contribución a este objetivo. Se siguen con competencias que ayudan a la calidad en el proceso, como son la contribución a la conservación del equipo y área, así como mantener la limpieza y orden.

Se entiende que la producción de calidad requiere de un ambiente de trabajo de calidad. Se incluyeron competencias relacionadas con la aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo. La calidad abarca también a la persona, a las relaciones interpersonales y a los valores. Por eso se incluyeron competencias de trabajar en equipo, de cuidar su propia salud y contribuir a la igualdad de género.

La segunda clase son las competencias específicas. Refieren a criterios específicos que se deben aplicar en las familias de operaciones definidas. Para esto se escogieron las siete operaciones o familia de operaciones más críticas en el proceso del ensamble. A cada uno de estos 'sub procesos' se les aplicó un formato que expresa lo que se requiere para lograr un resultado de calidad. El formato se conoce como 'desarrollo sistemático de un instrumento de curriculum' (SCID, abreviado en inglés). Incluye no solo los criterios de una operación de calidad, sino también cómo responder ante contingencias, los errores típicos a evitar, la comunicación efectiva a sostener, las actitudes a demostrar y los cuidados en seguridad y salud a procurar. Esta planilla de puntos se retoman en cada competencia específica.

Nota Metodológica

¿Cómo está estructurada la guía?

La guía está compuesta por tres partes. La primera parte es la autoevaluación . De manera individual o en grupo, los colaboradores van contestando las preguntas formuladas en relación a las competencias generales y específicas y que están focalizadas en la calidad. En esta parte el colaborador se auto descubre sobre el alcance de sus conocimientos y prácticas y lo que le hace falta aprender.

Para realizar la autoevaluación, puede recurrir a la segunda parte de la guía, que es la explicación . Aquí se explica lo que en la autoevaluación se preguntó. Ayuda a que el aprendiz se oriente y pueda ir construyendo sus criterios de cómo actuar para que contribuya a la calidad. La explicación no se limita a respuestas cerradas, sino que deja la posibilidad abierta a que los colaboradores y en acuerdo con la gerencia, vaya definiendo los criterios e interpretaciones pertinentes.

La tercera parte es la evaluación de conocimientos y desempeños. Bajo criterios transparentes y conocidos por el colaborador, se procede a la evaluación cuando se tenga terminada la autoevaluación y cuando el colaborador esté en condiciones para ser evaluado. La evaluación consta de tres partes. La primera es la revisión de la autoevaluación realizada. La segunda es la evaluación de los conocimientos y el desempeño de la competencia genérica, en este caso sólo la competencia satisfacer al cliente. La tercera parte es la evaluación de las competencias específicas. Aquí se escoge aquella o aquellas que corresponde(n) a la función del colaborador.

La evaluación se hace aplicando una escala de 5 puntos, misma que aparece en la guía. El evaluador es asistido por un verificador interno. Es una persona que no está directamente involucrado en el área y su función es ayudar a que la evaluación se haga con calidad. Concluida la evaluación, se elaboran conjuntamente con el colaborador, un plan de aprendizaje para mejorar algunas de sus competencias. Si el colaborador quiere mejorar su puntaje, tendrá que demostrar evidencias sobre este plan de aprendizaje en un periodo acordado.

La guía contestada, más los resultados de la evaluación y las evidencias que vayan acumulando en relación al plan de aprendizaje, conforman el portafolio de evidencias. El colaborador se queda con este portafolio. Tiene la responsabilidad de cuidar y administrarla. El evaluador y la empresa administran el proceso con la hoja de resumen , donde están los resultados de cada colaborador en las competencias evaluadas. Puede hacerse en un formato electrónico y relacionarlo con colores (semáforo) para que de manera visual se identifiquen las competencias y las personas que requieren reforzarse.

Nota Metodológica

¿Cómo se integró el contenido de la guía?

El contenido de la guía, es decir el contenido de las competencias, fue resultado de un proceso de análisis y consulta, donde intervinieron la gerencia de la planta, directores de área, supervisores, trabajadores expertos y clientes – proveedores internos (mantenimiento, corte, lavandería). Además se hizo una comparación 'bench mark' con la literatura actualizada y con otras empresas del sector a nivel internacional.

¿Cómo se aplica?

Se recomienda empezar por una experiencia piloto en un área o grupo, con la finalidad de adecuar la guía a sus necesidades y corroborar que genera el impacto deseado. Para esto es importante identificar algunos indicadores de calidad, eficiencia y condiciones de trabajo, y comparar con un grupo de control, el impacto obtenido en la etapa experimental. Una vez consolidada la metodología y definidos los pasos a seguir, se procede a la expansión hacia las demás áreas.

La guía fue aplicada en la empresa Tramex del Norte, en Torreón Coahuila, así como en más de diez maquiladoras en la rama de confección, en la zona franca de Santiago, República Dominicana. Cada empresa adaptó la guía a sus necesidades, con cambios en las especificaciones pero no en la estructura de la guía.

En todos los casos la experiencia ha sido evaluada como muy positiva, con resultados tangibles (mejora en indicadores de calidad y eficiencia) e intangibles (ambiente laboral, satisfacción del personal).

Se reconoce que se requiere de una disciplina en la organización para aplicarla de manera consistente. Se requiere de un liderazgo para remover los obstáculos de una vieja cultura laboral, que responde a la necesidad de mejorar la calidad con más inspectores y controladores al final de la línea de producción. La propuesta de la nueva cultura laboral consiste en crear un ambiente de calidad, para generar la confianza e interés del colaborador para participar en un proceso de aprendizaje permanente en calidad, eficiencia, seguridad y salud en el trabajo, incluyendo relaciones humanas y el cuidado y desarrollo personal.

Los testimonios de los protagonistas de la experiencia en Tramex del Norte están documentados en un videoCD, incluido en esta publicación.

*PROGRAMA DE FORMACIÓN
DE PROMOTORAS*

Introducción

El trabajo surge de la necesidad para perfeccionar nuestras facultades, tanto físicas como espirituales, pero también el trabajo es un derecho y un deber social de hombres y mujeres en la contribución del bien común. La creciente incorporación de las mujeres en el trabajo productivo obedece, por un lado a la necesidad de complementar el ingreso familiar; y por otro al rápido aumento en el nivel educativo de las mujeres (a mayor nivel de escolaridad corresponde una mayor tasa de participación), lo que les permite acceder al ámbito laboral por su propia elección. Asimismo, las mujeres tienen una mayor conciencia de sus derechos para hacerlos valer, lo que les permite conseguir mejores salarios y mejores condiciones de trabajo.

Hoy por hoy, las mujeres ya no abandonan el trabajo por causas de estado civil o edad, es así como las mujeres en general han aumentado su participación en el ámbito laboral. Asimismo, las mujeres cuando cumplen su papel de jefas de familia, como puede ser el caso de las mujeres separadas y divorciadas satisfacen requerimientos económicos propios de su situación social. Es así como cada vez más es necesario impulsar las responsabilidades familiares y la reconciliación de la vida laboral, familiar y social.

La mujer contribuye al desarrollo no sólo mediante su trabajo remunerado sino también mediante una importante labor no remunerada. Por otra parte, la mujer participa en la producción de bienes y servicios para el mercado y consumo en los hogares, en la agricultura, la producción de alimentos o las empresas familiares.

En este sentido, las mujeres en México han tenido una importante función en los ámbitos familiar y social desempeñando un papel estratégico en los avances democráticos, en la transmisión de la cultura y de los valores sociales.

Sin embargo, la situación económica que aún viven las mujeres, la falta de poder de negociación, la desigualdad en el acceso a la educación, a la capacitación y a las oportunidades le han llevado a aceptar salarios bajos en condiciones de trabajo deficientes.

Las mujeres, particularmente las que son jefas de hogar con niños pequeños, tienen escasas oportunidades de empleo, debido entre otras cosas, a que las condiciones de trabajo no son flexibles y cuando llegan a serlo, lo son por trabajo temporal, eventual, que amerita tener varios empleos, jornadas parciales, o trabajo domiciliario que les impide acceder a las prestaciones de ley, a la protección de las normas laborales, a la seguridad social y a la seguridad en el empleo.

Situaciones que han propiciado la puesta en marcha, de políticas y programas destinados a apoyar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en condiciones de equidad. Columna vertebral de ello es la Nueva Cultura Laboral, cuyo objetivo es ampliar las oportunidades de desarrollo de mujeres y hombres trabajadores y contribuir con ello, a elevar su nivel de vida y el de sus familias; que genere el círculo virtuoso que reconozca la dignidad de la persona humana con una vocación social, ansiosa por desarrollarse integralmente, a través del trabajo productivo que pone sus talentos al servicio de los demás.

Introducción

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es primordial para el adelanto de la mujer y el mejoramiento de la condición en general de las trabajadoras.

Es imprescindible la adopción de un desarrollo con enfoque de equidad entre hombres y mujeres para promover la igualdad en el mundo del trabajo fundada en la revalorización del trabajo como expresión de su dignidad, donde la persona es el actor principal del proceso empresarial económico, por lo que es la persona origen, motor y fin de toda la actividad empresarial.

En este trabajo abordaremos el tema de la igualdad de oportunidades desde el punto de vista de los Derechos Humanos, la Justicia Social y el Desarrollo Económico y Social:

Derechos humanos: Nuestro país ha reconocido plenamente que las mujeres en general y las trabajadoras de la maquila por ser el caso que nos ocupa, poseen en sí mismas y de manera intrínseca dignidad y todos los derechos iguales e inalienables para mujeres y hombres.

Tratándose de las mujeres trabajadoras; la presente guía es el fruto de acciones a favor de la no discriminación, en una búsqueda constante de lograr condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, donde la mujer trabajadora posee la herramienta de la educación y capacitación que desarrolla su personalidad y fortalece el respeto a los derechos humanos, la guía tiene como valor intrínseco que la mujer trabajadora disfrute de los derechos y de la libertad que le permite tener un desarrollo humano digno en beneficio de ella misma y de la empresa.

Justicia Social: Sabemos que los valores basados en la justicia social otorgan un carácter supremo a la dignidad de las y los trabajadores; y que uno de los elementos que deben estar presentes para lograrla es la capacitación, el esfuerzo de la trabajadora al realizar un trabajo eficiente para aportar los requerimientos necesarios con el fin de que contribuya al alcance de los requerimientos de calidad y aplicar una política de calidad en el trabajo que se elabora día a día. y junto con ello la mujer trabajadora de la maquila se desarrolle y crezca como persona haciendo del trabajo una realización plena con la potenciación de todas sus capacidades, con ellos es evidente que se dignifica a la mujer trabajadora.

Desarrollo Económico y Social: Hoy sin duda la globalización y los avances tecnológicos han transformado nuestra forma de vida, sin duda nos enfrentamos a nuevas responsabilidades, nuevos retos y desafíos surgiendo la necesidad de que debemos modificar nuestra forma de pensar, nuestras relaciones interpersonales, nuestras actitudes, la mano de obra pasa a ser sustituida por la mente de obra donde la creatividad y el esfuerzo están presentes de manera constante, hoy se hace énfasis en el desarrollo humano; en un desarrollo que involucra la calidad de vida. Hoy concepciones como que «los trabajadores deben agradecer a la empresa que los mantiene y aceptar cualquier situación a costo de perder su empleo; así como la del patrón sólo le interesa enriquecerse», debe ser asunto del pasado dentro del desarrollo económico y social. Lograr un desarrollo económico y social implica que los roles de los empleadores y trabajadoras, cooperen y se desarrollen para formar una organización completa y eficiente, sin duda resulta imprescindible el desarrollo humano de ambos para lograr dicho desarrollo.

¿Para qué sirve el programa de Formación de Promotoras?

La formación a través de la capacitación es un instrumento para el fomento de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo. Es muy importante fomentar la participación de las mujeres en la educación y formación para el empleo productivo y para el perfeccionamiento y adaptación de sus calificaciones, con el objeto de adaptarlas a la evolución de la tecnología de los mercados de trabajo. Se estima que la formación de las mujeres es indispensable para su participación activa en las organizaciones de empleadores y de trabajadores y para su intervención directa en la adopción de decisiones en todos los niveles.

Al orientar la capacitación a las mujeres, especialmente en el nivel popular, es necesario conocer las múltiples funciones que cumplen, su rutina y su movilidad diarias que difieren de las de los hombres. Las actividades de formación que están dirigidas a las mujeres, deben ajustarse a las funciones, actividades y necesidades de éstas.

El lugar donde se llevan a cabo los cursos de capacitación debe ser un lugar acorde a las necesidades de la empresa y las trabajadoras.

Al seleccionar a los instructores(as), es indispensable que sean sensibles a las necesidades e intereses de las mujeres y que conozcan las diversas situaciones a las que se enfrentan en la sociedad y en el empleo.

Al preparar el material de los cursos, es indispensable tener en cuenta el medio nacional específico y el grupo objetivo al que está dirigida la formación, y adaptar los materiales de capacitación a la situación local, a fin de garantizar su conveniencia en diferentes contextos.

Entre las cuestiones que deben tenerse en cuenta y que deben utilizarse durante la formación pueden citarse: la legislación y la política nacional relativas a las mujeres; la situación social y la práctica jurídica; las prácticas discriminatorias en las relaciones; mejorar la comprensión entre hombres y mujeres; ayudarles a percibir la división de funciones, responsabilidades y necesidades entre unos y otras; y, el nivel existente de conocimientos jurídicos elementales entre las trabajadoras, las organizaciones de mujeres y la comunidad en general.

El objetivo último consiste en mejorar la condición de la mujer no sólo en el ámbito laboral, personal y familiar, sino también en la sociedad.

¿Cuál es el perfil, objetivos y acciones de las promotoras?

Perfil de las promotoras:

Trabajadoras de línea o módulos de la empresa.

Que tengan por lo menos 1 año de antigüedad en la empresa.

Nivel de escolaridad abierto.

Estado civil indistinto.

Líderes.

Proactivas, incluyentes, pacientes, flexibles, propositivas y comprometidas.

Capacidad de visión para identificar problemas y encontrar soluciones.

Objetivo de las promotoras:

Dotar de conocimientos y habilidades necesarias a las promotoras para fungir como orientadoras, facilitadoras y negociadoras de la relación y el mejoramiento de la comunicación entre las y los trabajadores, la empresa y el sindicato, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo, aumentar la productividad, bajar los costos de producción, los índices de rotación de personal, el ausentismo, los accidentes de trabajo y con ello propiciar una nueva cultura laboral.

Acciones de los programas

- *Las acciones de las promotoras dentro de la empresa son de fungir como orientadoras, negociadoras y facilitadoras del mejoramiento de la comunicación y de la relación Empresa-Trabajador, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo y una mayor productividad laboral.*
- *Proporcionar información sobre derechos y obligaciones laborales.*
- *Conocer las instituciones de apoyo que existan para orientar y canalizar necesidades del personal.*

Contactos permanentes internos

- ◆ *Con el departamento de recursos humanos.*
- ◆ *Con sus compañeras y compañeros de trabajo.*

Contactos externos

Con las diversas instituciones de gobierno y de la sociedad civil.

¿Cómo se lleva a cabo el proceso de selección de las promotoras?

Es importante señalar que para generar la participación, la confianza y la aceptación de los trabajadores de la empresa de sus compañeras trabajadoras como promotoras, la elección de las promotoras se llevó a cabo por medio de la votación de todo el personal que labora en la maquiladora.

Primero, se procede a la elaboración del perfil de la promotora. Posteriormente se involucra a todo el personal de la maquiladora en el reclutamiento, solicitando se hagan propuestas de ellas mismas o de compañeras que consideren puedan ser promotoras, de esta manera se garantiza el éxito del proyecto ya que a quienes propongan son líderes naturales, según el consenso del grupo.

Paralelo a lo anterior se llevan a cabo las siguientes acciones:

- *Elaboración de cartel promocional, para reclutar promotoras.*
- *Visitas al comedor para promocionar en cada mesa y propiciar las propuestas.*
- *Reunión de todas las propuestas.*
- *Vaciado de datos.*
- *Reunión con el gerente de recursos humanos de la empresa para revisar las propuestas y verificar que cumplan con la antigüedad requerida.*
- *Selección de promotoras*
- *De común acuerdo con la empresa, se aplicaron las siguientes pruebas psicométricas y proyectivas a las trabajadoras candidatas a promotoras.*
 1. *Cleaver.*
 2. *Kostick.*
 3. *Figs.*
 4. *Figura humana.*
- *Revisión e interpretación de resultados.*

Una vez aplicadas e interpretadas las distintas pruebas, se realiza una evaluación de las trabajadoras-promotoras seleccionadas para conocer sus fortalezas y debilidades y encausar la capacitación que reciben al fortalecimiento de sus áreas débiles.

¿Cuál es el contenido de los talleres de capacitación?

Como parte de la primera etapa de este programa de formación, se impartió un taller de Desarrollo Humano a las promotoras, conteniendo los siguientes temas:

- *Personalidad*
- *Autoestima*
- *Comunicación y actitud*
- *Manejo de estrés*
- *Proyecto de vida*

Posterior al Taller de Desarrollo Humano se impartieron los siguientes talleres:

- ◆ *Taller de Género y Violencia Doméstica*
- ◆ *Taller de Fortalecimiento de Liderazgo Femenino*
- ◆ *Taller Los Derechos Humanos de las Mujeres*
- ◆ *Taller de Salud Ocupacional*

Los talleres fueron manejados con enfoque de género, el cual les permite visualizar a las mujeres en situaciones de su vida cotidiana en el ámbito familiar, laboral y social con el fin de impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y desarrollar al máximo sus capacidades como personas.

Es importante señalar que de manera paralela a la aplicación de la Guía de Formación y Evaluación, se impartieron talleres a los(as) trabajadores(as) de la maquiladora sobre derechos laborales con la finalidad de que conozcan sus derechos y sepan como solicitar y ante quien su cumplimiento en caso necesario. Asimismo se repartieron directorios de bolsillo conteniendo los derechos laborales y las instituciones de apoyo a los trabajadores y se proyectó en los comedores de la empresa un video sobre los derechos laborales.

Aunado al programa de formación de las promotoras, se impartieron talleres de sensibilización, dirigidos a los funcionarios de gobierno, a los dirigentes de las organizaciones de trabajadores y a los supervisores y jefes de línea de la maquiladora, con la finalidad de que todo aquel que su trabajo esté relacionado con el trato de las mujeres trabajadoras estén sensibilizados con el tema.

Taller de Género y Violencia Doméstica

Módulo I. ¿Qué es la Equidad de Género?

Objetivo: Identificar un enfoque de género, como herramienta de análisis que permita visualizar la inequidad hacia las mujeres.

Contenido: Igualdad de oportunidades, homologación salarial por un trabajo de igual valor, desarrollo de capacidades, entre otras.

Actividades: Técnicas de sensibilización, exposición y análisis grupal de categorías identificadas.

Módulo II. La Violencia Doméstica

Objetivo : Identificar la violencia doméstica como un hecho no natural, como un fenómeno que alude a todas las formas de abuso y control y que tiene lugar en las relaciones entre los miembros de una familia. Como una amenaza importante contra la salud y el bienestar, que afecta las habilidades y los recursos de quienes la viven, como un delito que debe ser sancionado y que viola los derechos humanos.

Contenido: ¿Qué es la violencia?, Tipos y magnitud de la violencia doméstica, causas de la violencia doméstica, relaciones de poder y violencia, ciclo de la violencia, la violencia como obstáculo para el desarrollo, prevención de la violencia, control de la violencia.

Actividades: Técnicas de sensibilización, exposición y análisis grupal de categorías identificadas.

Recursos Didácticos : Dinámicas de Trabajo, acetatos, papelógrafos, plumones y tarjetas, videos.

Taller de Fortalecimiento de Liderazgo Femenino

Modulo I. Retos y Obstáculos en la Construcción del Liderazgo de las Mujeres.

Objetivos : Reconocer los obstáculos que enfrentan las mujeres para ejercer el liderazgo y analizar algunas propuestas para construir y potenciar el liderazgo femenino. Identificar problemas de tipo subjetivo que se presentan en los grupos de mujeres y que impiden el desarrollo del liderazgo femenino: competencia, envidia, resentimientos, etc. Reflexionar acerca de la necesidad de practicar la solidaridad y subsidiariedad entre mujeres y el trabajo en equipo para superar los problemas que se presenten en los grupos que ellas conforman impulsando así el bien común. Identificar los distintos tipos de liderazgo que pueden desarrollar las mujeres y la necesidad de potenciarlos.

Contenido : ¿Por qué es importante el liderazgo?, ¿Cuáles son las características de las personas líderes?, ¿Cuál es el objetivo del liderazgo social de las mujeres?, ¿Cuáles son los valores de la mujer líder?, ¿Cómo se alcanza el liderazgo?, ¿Cómo tener buenas líderes?, el compromiso del liderazgo.

Taller Derechos Humanos de las Mujeres

Módulo I. De la Declaración de los Derechos del Hombre a la IV Conferencia Internacional de la Mujer

Objetivos: Conocer la importancia que tienen los derechos humanos, a través de la historia y el desarrollo que han tenido las mujeres.

Contenido: La Declaración de los Derechos del Hombre, Los Derechos Humanos, Abriendo camino en Naciones Unidas, la CEDAW, Belem Do Pará, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.

Actividades: Exposición, análisis y discusión grupal.

Módulo II. La discriminación de género

Objetivos: Identificar de manera concreta la discriminación contra las mujeres en los diferentes ámbitos.

Contenido: ¿Cómo se expresa la discriminación?: En el ámbito normativo, en el ámbito estructural, en el ámbito cultural. Algunos casos de discriminación jurídica: la protección de las mujeres en el trabajo: certificado de no gravidez, protección a la maternidad, impulso a las responsabilidades familiares, acoso moral en el centro laboral, valoración de trabajo doméstico y dignidad de la persona.

Actividades: Técnicas de sensibilización, exposición, análisis grupal de categorías identificadas.

Módulo III. Los derechos y obligaciones de las Mujeres

Objetivos: Identificar la necesidad de reconocer y respetar los derechos y obligaciones de las mujeres, como una forma de aspirar a una propuesta de desarrollo humano sustentable y pacífico.

Contenido: Derecho y obligación a contribuir por el bien común, a la participación política, al desarrollo, a un medio ambiente saludable, a la educación, derecho a la salud, derechos y obligaciones de la mujer trabajadora, derecho a la información, derecho y obligación a la no violencia, derecho a la toma de decisiones.

Taller de Salud Ocupacional

Módulo I- La mujer , medicina del trabajo y la salud ambiental

Objetivo: Conocer la importancia que tiene la salud ocupacional en el trabajo.

Contenido: Ergonomía, estrés laboral, Convenio 13 concerniente a la protección de la mujer en el uso de censura y sulfato. Convenio 45 relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos, salud ocupacional..

Actividades: Exposición, análisis y discusión grupal.

Módulo II. Sexualidad y anticoncepción: su impacto en la productividad

Objetivos: Conocer que la salud sexual y la salud reproductiva son importantes en la vida de las mujeres.

Contenido: ¿Qué es la salud sexual?, ¿Qué es la salud reproductiva? adolescencia, infecciones de transmisión sexual, cáncer cérvicouterino y cáncer de mama.

Actividades: Técnicas de sensibilización, exposición, análisis grupal de categorías identificadas, análisis y conclusiones.

BIBLIOGRAFÍA

—. 2002. *Boletín técnico interamericano de formación profesional: Formación profesional, productividad y trabajo decente*. Montevideo. n. 153.

—. 1997 *DACUM (desarrollo de un curriculum) y sus variantes SCID y AMOD*. (<http://www.leonardmertens.com>)

ARROM, Silvia Marina, *Las mujeres de la ciudad de México, México, siglo veintiuno editores*, 1988, 368 pp.

CINTERFOR/OIT 2001. *Boletín técnico interamericano de formación profesional: Competencia laboral y valoración del aprendizaje*. Montevideo. n. 152.

CONAPO, *Situación de la mujer. Desafíos para el año 2000*, México, CONAPO, 1995, 79 pp.

Coutu, D. 2002 Edgar H. Schein: *The anxiety of learning*. Harvard Business Review. Boston.

Cross, R.; Israelit, S. 2000 *Introduction: strategic learning in a knowledge economy: individual, collective and organizational learning process*. En: Cross, R.; Israelit, S. *Strategic learning in a knowledge economy*. Woburn: Butterworth-Heinemann.

DIF, 1988, *La Perspectiva de Género: Una herramienta para construir la equidad entre hombres y mujeres*, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, México, 1998.

EDAC Serie ser mujer hoy, *Mujer y trabajo. La mujer, humanizadora del mundo laboral*, México, Trillas, 1997, 311 pp.

EDAC Serie ser mujer hoy, *Mujer Integral. El gran acontecimiento de hoy*, México, Trillas 1997, 64 pp.

EDAC Serie ser mujer hoy, *Mujer y libertad. Fundamentos del ser y del quehacer humano*, México, Trillas 1997, 300pp.

EDAC Serie ser mujer hoy, *Mujer y familia. La familia hoy*, México, Trillas 1997, 311pp.

EDAC Serie ser mujer hoy, *Mujer y sociedad. Aportaciones de la mujer a la vida social*, México, Trillas, 1998, 276 pp.

BIBLIOGRAFÍA

- EDAC *Guía de estudio y de trabajo, Cómo ser mujer integral*, México, Trillas, 2000, 58 pp.
- EDAC *Guía de estudio y de trabajo, Cómo desarrollar la mente administrativa*, México, Trillas, 2000, 69 pp.
- EDAC *Guía de estudio y de trabajo, Cómo hacer vida en familia*, México, Trillas, 2000, 78 pp.
- EDAC *Guía de estudio y de trabajo, Cómo lograr el desarrollo a través del trabajo, la participación y el servicio*, México, Trillas, 2000, 71 pp.
- EDAC *Guía de estudio y de trabajo, Cómo ser profesional en el trabajo*, México, Trillas, 2000, 68 pp.
- FERNÁNDEZ PONCELA, Anna M. *Partición Política, Las mujeres en México al final del Milenio*, México, El Colegio de México, 1995, 253 pp.
- GARCÍA, Brígida. et al., *Trabajo femenino y vida familiar en México*, México, El Colegio de México, 1998, 301 pp.
- Garrick, J. 2000 *Flexible learning, work and the management of 'intellectual' capital*. En: Jakupec, V.; Garrick, J. *Flexible learning, human resource and organisational development*, Londres: Routledge.
- GEM, *Construyendo un nuevo poder. Centros regionales de Capacitación a la mujer*, México, Grupo de Educación Popular con Mujeres, 1999, 374 pp.
- Hiba, J.C., 1998. *Improving Working Conditions and Productivity in the Garment Industry*, Ginebra,: OIT.
- LAMAS Martha, *Liderazgo Femenino*, 1999.
- Latham, G. 2001 *A missing link in the strategic plan value for money from training can only come about if companies can improve understanding of their strategy and ensure employees can carry it out*. Londres. *Financial Times*. 12 de noviembre.
- Manual - Memoria. *Taller de Fortalecimiento del Liderazgo Femenino. Alcanzando los Acuerdos de El Cairo y Beijing*. Equidad de Género, A.C. 1998.

BIBLIOGRAFÍA

- MASSOLO, Alejandra (compiladora), *Mujeres y ciudades, participación social, vivienda y vida cotidiana*, México, El Colegio de México, 1994, 297 pp.
- Mertens, L., 2002. *Productividad en las Organizaciones*. Montevideo: CINTERFOR.
- Mertens, L., 1997. *Dacum (desarrollo de un curriculum) y sus variantes SCID y AMOD* (<http://www.leonardmertens.com>).
- Mertens, L., 2000. *Vinculación Escuela-Empresa: Experiencia Guía de Autoformación en Confección*, (<http://www.leonardmertens.com>).
- OIT. 2001 *ILO's productivity forum: Main findings*. Ginebra.
- ¿Qué es la Violencia Doméstica? Carpeta Ejecutiva. Cuadernillos Teóricos Diversa. *Publicación Trimestral*. Año 2 octubre – Diciembre de 2001.
- Scharmer, C.O. 2001. *Self-transcending knowledge: organizing around emerging realities*. En: Nonaka, I.; Teece, D. *Managing industrial knowledge*. Londres: Sage.
- STPS, 1998, *Memoria del Seminario Nacional Tripartito para el Análisis del Plan de Acción Más y Mejores Empleo para la Mujeres en Mexico*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., octubre.
- Usher, R. 2000. *Flexible learning, postmodernity and the contemporary workplace*. En: Jakupiec, V.; Garrick, J. *Flexible learning, human resource and organisational development*. Londres: Routledge.

*Este documento se terminó de imprimir
en los talleres gráficos de Empresas
Fenicia, S.A. de C.V. en la Ciudad de
México, diciembre del 2003.*

