



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA  
UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA

EL SISTEMA DE PRESTACIONES E INCENTIVOS  
COMO MOTIVACIÓN AL TRABAJADOR  
EN BENEFICIO DE LA PRODUCTIVIDAD

TESIS QUE PRESENTA EL ALUMNO

JUDITH MARTÍNEZ ROSALES

MATRICULA 95326722

PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ASESOR:  
LIC. EPIFANIO GARCÍA MATA

JUNIO DE 2002

## INDICE

INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Importancia del estudio	5
1.2 Definición de términos	8
1.3 El problema de investigación y su delimitación	11
CAPITULO II. PRESTACIONES E INCENTIVOS	
2.1 Antecedentes de las prestaciones	
2.1.1 El origen de las prestaciones	13
2.1.2 Las prestaciones en México	14
2.1.3 Características de las prestaciones	17
2.1.4 Políticas y beneficios sobre las prestaciones para la organización	18
2.1.5 Beneficios de las prestaciones para el trabajador	19
2.1.6 Factores a considerar	20
2.2 Clasificación: Prestaciones que otorga la Ley	
2.2.1 Regulación jurídica de las prestaciones que otorga la ley	22
2.2.2 Prestaciones que otorga la Ley Federal de Trabajo	23
2.2.3 Prestaciones que otorga la Ley del Seguro Social	27
2.2.4 El INFONAVIT, las AFORES y el Impuesto sobre la Nómina	38
2.3 Clasificación: Prestaciones que otorga la Organización	
2.3.1 Prestaciones financieras directas	43
2.3.2 Prestaciones financieras indirectas	45
2.4 Clasificación: Incentivos	
2.4.1 Definición de los incentivos	46
2.4.2 Tipos de incentivos	47
CAPITULO III. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1 Tipo de Investigación	49
3.2 Planteamiento del problema de estudio	49
3.3 Justificación del problema de estudio	50
3.4 Hipótesis	
3.4.1 Variable independiente	51
3.4.2 Variable dependiente	51

3.5 Diseño de la investigación	
3.5.1 Instrumento de medición	52
3.5.2 Cuantificación de la escala	52
3.5.3 El Cuestionario	53
3.5.4 La muestra	53
3.5.5 La hipótesis	56
<b>CAPITULO IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	
4.1 Tabulación de los cuestionarios aplicados	
4.1.1 Obtención de la puntuación	57
4.2 Prueba de hipótesis	
4.2.1 Estadística descriptiva de las variables	62
4.2.2 Análisis paramétrico: coeficiente de correlación de Pearson	66
4.3 Análisis de los resultados obtenidos	67
<b>CAPITULO V. CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES FINALES</b>	
5.1 Consideraciones finales	78
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	79
<b>ANEXO</b>	81

## INTRODUCCIÓN

En las últimas tres décadas, México ha transitado por un panorama económico de crisis recurrentes. Fue a partir del año 1974 cuando se presentó una etapa económica caracterizada por un incremento en la inflación, que se reflejó en el descenso del poder adquisitivo de los salarios. La hasta entonces estabilidad en los precios se vio transformada en una época de estancamiento económico y en el deterioro de los salarios reales para la gran mayoría obrera del país.

En la actualidad, la economía mexicana ha logrado una leve mejoría en estos aspectos, aunque aun opera en niveles de productividad menores a los estándares vigentes en las economías desarrolladas; las empresas mexicanas enfrentan altos costos de operación y producción por lo que sus ganancias de ven reducidas y atacadas frecuentemente por la turbulencia económica de los últimos 10 años.

En el presente trabajo, y como objetivo de nuestra investigación, se estudiará si las prestaciones y los incentivos, otorgados por una organización y como complemento a los salarios que se pagan a los trabajadores, pueden influir, de alguna u otra manera, en el nivel de productividad que se maneje en dicha organización.

De acuerdo a estudios realizados, el costo de las prestaciones y de los beneficios que reciben indirectamente los trabajadores varía entre un 18% y 65% de los costos de la nómina total, dependiendo del tipo de organización y de la región económica donde ésta se ubique. Sin embargo, en virtud del incremento constante de los costos en los que se incurre, los directivos y administradores de las empresas cuestionan el valor que tienen las prestaciones y los incentivos para los trabajadores que los reciben, así como

el valor del trabajo que a cambio recibe la empresa. ¿Puede ser perjudicial anteponer los aspectos económicos a los intereses de la organización?

Antes de continuar, no debe considerarse el presente trabajo como una posible solución al problema de prestaciones que en determinado momento pueda enfrentar la organización; lo que se obtendrá al término de la misma solo será una opinión de la situación actual del esquema de las prestaciones dentro de una determinada organización, y hacer una generalización podría resultar muy ambicioso.

## **CAPITULO I:**

### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Como se explica anteriormente, el problema de estudio de la presente investigación se enfoca a estudiar la problemática actual que enfrentan las empresas en el aspecto de la productividad, desde el punto de vista de la percepción de satisfacción en las prestaciones e incentivos que otorga la organización a los trabajadores.

Es decir, el problema central de la presente investigación será determinar si el sistema de prestaciones e incentivos implementado en una empresa logra compensar de alguna manera la pérdida de poder adquisitivo del salario que perciben los trabajadores operativos de esa empresa, y si esto tiene alguna consecuencia directa en la baja productividad que se puede presentar en una empresa mexicana.

#### **1.1 IMPORTANCIA DEL ESTUDIO**

De acuerdo a estudios recientes<sup>1</sup>, las condiciones de vida del trabajador asalariado no han variado substancialmente en lo que a materia de salarios se refiere. Las tendencias al respecto siguen siendo las mismas: el poder del salario real continua disminuyendo desde 1976, por lo que la constante ha sido una permanente disminución del poder adquisitivo del ingreso de los trabajadores. A lo anterior habría que agregar que la crisis de 1995 incrementó de manera drástica la inflación en el país. El salario perdió aun más de lo esperado en cuanto a poder adquisitivo se refiere. La inflación a finales del sexenio pasado del presidente Ernesto Zedillo fue elevada en comparación con otros países (ver el cuadro a continuación), pero las empresas mexicanas, gravemente afectadas por la escasez de crédito y los elevados costos de producción, fueron orilladas a reducir su planta productiva, a recortar personal o al cierre total, por las graves consecuencias que sumadas a la crisis generada en 1995, representó para ellas.

---

<sup>1</sup>Revista publicada por Instituto Mexicano de Ejecutivos en Finanzas, México, 1998.

Índices de inflación en México (basados en los precios de la Ciudad de México<sup>2</sup>)

AÑO	ENE.	FEB.	MZO.	ABR.	MYO.	JUN.	JUL.	AGT.	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
1994	97.99	97.71	97.92	98.35	98.86	99.29	99.97	100.46	101.32	101.91	102.58	103.66
1995	108.17	113.71	119.32	127.43	134.68	140.73	144.77	147.49	150.62	154.99	161.09	167.65
1996	173.97	178.49	182.78	190.24	195.21	198.55	201.07	203.44	205.87	208.11	211.59	216.46
1997	224.32	227.35	228.92	230.80	232.21	233.29	234.86	236.98	239.59	240.11	242.16	245.26
1998	251.66	256.76	259.78	261.99	265.21	270.47	273.85	276.18	280.88	286.34	291.11	299.27
1999	311.92	312.86	310.94	312.32	314.48	315.70	317.15	317.55	317.83	318.45	319.43	322.76
2000	327.16	327.94	328.59	330.68	333.32	336.33	337.01	338.35	339.12	340.93	341.98	348.78
2001	349.29	342.14	345.44	349.69	352.28	352.56	351.38	356.98	360.09	362.70	362.01	

Las empresas mexicanas que lograron salir adelante optaron por planes y estrategias que afectaron directa o indirectamente las condiciones de vida del trabajador, como la reducción de personal, la reducción de salario, reducción de jornadas de trabajo, reducción de la cuota de producción, entre otras.

En los últimos años, la política económica recesiva por parte del gobierno federal, ha impuesto a los trabajadores el peso de la crisis, lo cual se manifiesta en el casi nulo incremento del salario mínimo. En la esfera de la producción se tiene aun presente la idea de que el maximizar la productividad representa un impulso a una mayor ganancia y por ello, el desarrollo de la productividad representa uno de los factores más influyentes en el nivel del salario y en el nivel de vida de los trabajadores. Podría afirmarse que a mayor productividad, mayores salarios, bajo esta concepción.

Pero la realidad es otra. La productividad de las empresas se ha visto dañada por los efectos de las importaciones, legales o ilegales, de productos del exterior, así como de materias primas baratas que sustituyen a las que produce el propio mercado nacional. Es por ello que el uso de un sistema de prestaciones e incentivos dentro de una empresa (en teoría) debe implementarse para que el trabajador encuentre en él una ayuda real para sobrellevar su carga al satisfacer parte de las necesidades, pues actualmente y por los problemas económicos que enfrentan las empresas, es difícil otorgar un incremento salarial que compense a la inflación o bien un salario elevado que aunque permitiera al trabajador cubrir sus gastos represente para la empresa una salida mayor de capital que la entrada propia de ganancias, lo cual tendría como consecuencia el cierre de la empresa en muy poco tiempo, y por consiguiente la pérdida de la fuente de trabajo para el trabajador.

<sup>2</sup> FUENTE: Banco de México. Índices de precios en la Ciudad de México. A partir del mes de marzo de 1995, el Banco de México cambia el año base de 1978=100 a 1994=100

México vive un panorama donde un 98% de las empresas existentes pertenecen a la micro y pequeña empresa<sup>3</sup>. Estas empresas afrontan graves problemas de producción, rentabilidad y permanencia en el mercado, principalmente por los aspectos de la economía existentes en el ambiente actual de nuestro país.

Con todo esto, y a consideración, las prestaciones e incentivos que de cierta manera se ofrecen de manera adicional al salario (en efectivo o en especie) podrían ayudar a mejorar el nivel de vida de los trabajadores, y aumentar con ello la productividad de la empresa. A continuación se presenta una tabla con datos sobre la relación entre prestaciones y salarios:

ÍNDICES DE EMPLEO Y REMUNERACIONES, SECTOR MANUFACTURERO<sup>4</sup>  
(Base 1993=100)

	PERSONAL OCUPADO			REMUNERACIONES MEDIAS REALES			
	TOTAL	OBROS	EMPLEADOS	TOTAL	SUELDOS	SALARIOS	PRESTAC.
2000							
OCT	99.5	100.4	97.2	87.4	89.4	89.5	83.9
NOV	99.3	100.2	97.4	88.5	91.8	90.7	82.9
DIC	98.8	99.4	97.5	120.5	132.3	128.5	96.5
2001							
ENE	98.2	98.9	96.8	87.7	89.9	89.6	83.7
FEB	98.0	98.6	96.7	87.5	91.0	86.7	84.5
MAR	98.0	98.5	96.6	92.4	95.3	95.2	85.9
ABR	97.3	97.7	96.3	91.2	94.0	92.2	86.5
MAY	96.8	97.2	95.9	93.5	94.1	96.1	90.0
JUN	95.6	95.7	95.3	94.2	93.7	95.4	93.3
JUL	94.8	94.8	94.8	94.1	94.2	93.4	94.6
AGO	94.0	94.0	94.0	94.3	94.5	95.2	92.5
SEP	93.7	93.8	93.4	92.3	92.7	93.3	90.6
OCT	93.6	93.7	93.3	93.8	93.9	95.6	91.2

<sup>3</sup> Revista del "Instituto Mexicano de Ejecutivos en Finanzas", México, 1998.

<sup>4</sup> Fuente: Banco de México



De aquí parte la importancia de implementar un sistema de prestaciones acorde a la situación económica actual del país y de la propia empresa. Este es el ambiente a comprobarse en la presente investigación.

## 1.2 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Para la presente investigación, comenzaremos por definir los términos que habrán de utilizarse a lo largo del presente documento a fin de evitar ambigüedades:

### **PRESTACIÓN**

Según el autor Arias Galicia, las prestaciones son “aportaciones financieras que incrementan indirectamente el monto del salario que recibe el trabajador, ya sea en forma de dinero o en forma de especie, representando un ingreso o un ahorro”<sup>5</sup>. Desde otra perspectiva las prestaciones complementan el salario ordinario que tiene un valor considerable para los trabajadores y sus familias, es decir, son gastos suministrados por la organización por iniciativa propia, al considerar que con ello aumentarás la buena voluntad y la eficacia de los trabajadores, y evitar así futuros accidentes de trabajo<sup>6</sup>.

### **PRESTACIONES SOCIALES**

Por prestaciones sociales se consideran las percepciones tanto contractuales como extracontractuales (es decir, mencionadas o no en el contrato de trabajo) que en adición al salario reciben los trabajadores por parte del patrón ya sea en dinero o en especie. Comprenden los servicios médicos, medicamentos, alimentación, habitación, seguros para el personal, ropa de trabajo, servicios escolares, becas de capacitación, guarderías, ayuda para juguetes y otros servicios sociales, así como los aguinaldos y las cuotas patronales del Seguro Social.

### **PRESTACIÓN ADICIONAL**

Para el presente trabajo, debe entenderse por prestación adicional a “aquellas prestaciones adicionales a las que otorgan los reglamentos correspondientes (como la Ley Federal del Trabajo), implementadas también por iniciativa de la propia empresa”, pero teniendo en cuenta que son de carácter extra a las que marca la ley.

---

<sup>5</sup> Arias Galicia, Fernando. “ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS”, pp. 373

<sup>6</sup> Organización Internacional del Trabajo, “LOS SALARIOS: MANUAL DE EDUCACIÓN OBRERA”, pp. 77

salario es visto como la cantidad de dinero que recibe el trabajador a cambio de una jornada de trabajo.

### **SALARIO MINIMO LEGAL**

Este salario es una tasa diaria fijada por una comisión tripartita, formada por representantes del Gobierno, de los empresarios y de los sindicatos, que por principio legal y no necesariamente real, representa la cantidad mínima que se debe pagar a un trabajador a cambio de una jornada de trabajo mínima de 8 horas diarias (de acuerdo a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo). El salario no es homólogo en el territorio nacional: para efectos de aplicación, se ha dividido al país en 3 zonas económicas, y para cada una de ellas determina un salario mínimo de acuerdo a un estudio realizado por la misma comisión, donde se evalúa el costo de la canasta básica y el costo de la vida para el trabajador de cada zona.

### **POLITICAS**

Dentro de la administración de una empresa, las políticas se refieren a las directrices que rigen la actuación de los trabajadores en un área definida y determinada.

### **MOTIVACIÓN**

Para términos de este estudio, se define como la disposición del trabajador para cumplir con las metas establecidas por los directivos de la empresa.

### **PRODUCTIVIDAD**

Para fines del presente trabajo, la productividad se define técnicamente como la cantidad de producto obtenido por unidad. La unidad se define como el número de unidades de producto obtenido por una hora hombre empleadas. En otras palabras, la productividad es un margen de producción con el cual una empresa mide su desempeño. Teóricamente, a mayor unidades producidas, menor es el costo de producirlas, por lo que una productividad alta se refleja en costos menores, de ahí que este concepto sea importante para la dirección de la empresa.

En lo que se refiere al desarrollo de la investigación, se proponen los siguientes términos:

## **HIPOTESIS**

La hipótesis se define como “la explicación tentativa del fenómeno investigado, formulado a manera de una proposición”<sup>9</sup>, es decir, indica lo que el estudio está buscando o tratando de probar.

## **VARIABLES**

En este caso, la variable es una propiedad que puede variar (adquirir distintos valores) y cuya variación es susceptible de medirse<sup>10</sup>. Para este estudio, se manejan 2 tipos de variables:

- a) Variable Independiente: para el presente estudio, la variable independiente es aquella que se considera como “supuesta” causa en una relación de variables.
- b) Variable Dependiente: para el presente estudio, la variable dependiente es aquella propiedad definida como el efecto provocado por una causa (la variable independiente), y la cual se mide para ver el efecto de su manipulación.

### **1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y SU DELIMITACIÓN**

Como se mencionó anteriormente, las prestaciones y los incentivos son el objetivo central del presente trabajo. El estudio se realizó dentro de una empresa de carácter público, que se dedica a ofrecer servicios médicos a los derechohabientes del seguro social. Se trata del Hospital de Pediatría del Centro Médico Nacional Siglo XXI. Las personas encuestadas para los requerimientos de la investigación fueron aquellos trabajadores que ofrecen sus servicios directamente a los pacientes del hospital.

Antes de continuar, es preciso hacer una aclaración. Al principio de esta investigación, se tenía contemplado realizar el estudio en una empresa del sector privado, específicamente una empresa maquiladora dedicada a la confección de ropa para dama. Sin embargo, no se realizó dentro del lapso de tiempo esperado debido a problemas con el personal del área de Recursos Humanos, quienes finalmente negaron toda posibilidad de realización del estudio. Es por ello que en el presente trabajo se mencionan aspectos tanto del sector público como del sector privado, por lo que se hará la correspondiente aclaración de los aspectos que se mencionen en ambos casos.

---

<sup>9</sup> Hernández Sampieri, R. Op. Cit. pp. 76

<sup>10</sup> Hernández Sampieri R. Op. Cit. pp. 77

Dentro del aspecto público con conocidas las deficiencias que se presentan en las labores que brindan al público usuario. Este estudio pretende descubrir los efectos que en realidad provocan las prestaciones y los incentivos, pues de manera teórica, se tiene la noción de que ambos motivan al trabajador para mejorar su productividad. ¿Es esto acorde a esta realidad?, ¿realmente tienen que ver con el desempeño?, ¿ que percepción tiene los trabajadores del sector público de sus prestaciones e incentivos?. Trataremos esto más adelante.

**CAPITULO II:****PRESTACIONES E INCENTIVOS****2.1 ANTECEDENTES DE LAS PRESTACIONES.****2.1.1 El origen de las prestaciones.**

A pesar de la importancia de las prestaciones e incentivos, cabe aclarar que no comenzaron su historia, su concepto y su aplicación en México. Su origen se remonta a los principios del siglo XX, cuando la industrialización se expandía rápidamente por Estados Unidos. Las prestaciones que se otorgaban comprendían primeramente aspectos como pensiones, jubilaciones, asistencia social, vacaciones, licencias de ausencia por enfermedad y seguro de vida. La idea principal sobre su origen se basa en la percepción de los empresarios que reconocieron la importancia de otorgar ciertos beneficios a sus empleados, con el fin de protegerlos y ayudarlos a lograr un mejor nivel de vida, lo que traería como consecuencia casi inmediata, a un mejor rendimiento en la industria, por lo que comenzó a difundirse la idea de que los trabajadores, a causa de su bajo nivel educativo y económico, carecían de la habilidad para resolver por sí solo sus necesidades, y daba a las empresas el papel de ayudarlos<sup>11</sup> (podría mencionarse el caso de Henry Ford, quien mantenía un alto salario a sus trabajadores para animarlos a comprar sus automóviles).

Hacia la década de 1920, los mismos empresarios comenzaron por ofrecer varios tipos adicionales de lo que ahora definían como prestaciones tales como seguro médico y bonificaciones. Estas acciones motivaron a otros empresarios (primero de la misma rama productiva, y después en general) a seguir su ejemplo. Sin embargo, la crisis económica ocasionada por la Depresión de 1929 ocasionó la congelación de los salarios. Esto orilló a los empresarios establecer ciertos beneficios especiales (o prestaciones adicionales, como

---

<sup>11</sup> Hernández y Rodríguez, Sergio. Op. Cit. pp. 176.

las denominamos ahora), que se otorgaron de manera adicional a las prestaciones que ya recibían entonces los trabajadores. Todo ello para asegurar fuentes de trabajo en donde la gente pudiese trabajar en esa época difícil, y así poner en marcha la gran maquinaria de la economía. Con el paso del tiempo y la consecuente recuperación económica, hubo presión por parte de los trabajadores hacia los empresarios para no remover dichos beneficios. Los trabajadores se encontraban respaldados por los entonces recientes sindicatos, mismos que gozaban de gran auge entre los trabajadores. Estos sindicatos defendían los beneficios adicionales como “conquistas” sociales, por lo que no estaban dispuestos a cederlos, aún durante la crisis generada por la Segunda guerra Mundial. Para dichas fechas, se sumo la competencia entre los empresarios, ya que durante la guerra hubo escasez de mano de obra para sus fábricas, por lo que planearon una mejor estrategia en lo que a otorgar beneficios se refiere, con el propósito de atraer a los empleados mejor capacitados, aun después de terminada la confrontación.

Deseosos de obtener mejores condiciones de trabajo para sus miembros y atraer más afiliados, los líderes sindicales presionaron aun más para obtener mayores prestaciones adicionales, y aunque los empresarios procuraban otorgarlas, trataban al mismo tiempo de restarles fuerza al convencer a los trabajadores de no afiliarse a ellos. Como consecuencia, los trabajadores obtuvieron beneficios marginales y servicios aun cuando los niveles de vida mejoraron en la mayoría de la población.

De ahí en adelante, por parte de los trabajadores, las prestaciones se ven como una conquista, no como regalos de la empresa que la dirección decide si otorgar o no. Dentro de esas conquistas, está el incremento del tiempo libre de los trabajadores, los seguros sociales y toda la infraestructura que protege al trabajador de manera integral.

### 2.1.2 Las prestaciones en México

En el caso de México, fue hacia el año de 1824 cuando se dan los primeros antecedentes de prestaciones bajo la forma de pensiones que se otorgaban a ciertos empleados del Estado, en específico funcionarios burocráticos que laboraban en el poder Ejecutivo, en el de Justicia y en Hacienda. Hacia el año de 1832, se reformó la ley para hacer extensivos los beneficios o amparos de pensiones a las madres de los servidores públicos, y en 1834 para el derecho a la pensión por vejez a los cónsules mexicanos y a los discapacitados en estado de invalidez, pero solo en los casos en que fuese por suprema vejez e invalidez absoluta, respectivamente.

Fue hasta el 1° de Diciembre de 1916 cuando el entonces presidente Venustiano Carranza hizo entrega al Congreso constituyente de Querétaro el proyecto para las reformas constitucionales, en el cual se utiliza por primera vez en la terminología de la revolución la expresión de seguridad social, dándole el significado de libertad y de justicia, lejos de toda opresión y explotación. Y fue en Enero de 1917 cuando el Congreso Constituyente aprobó el capítulo VI constitucional "Del Trabajo y Previsión Social". Destacan de dicho apartado las fracciones XIV, XXV y XXIX del artículo 123 constitucional, relacionadas con los seguros sociales.

Como consecuencia del modelo estadounidense, en 1923 se presenta el primer proyecto de trabajo para reformar los artículos 75 y 309 del Código de Comercio vigente en aquél entonces en los siguientes aspectos: contrato de trabajo, descanso dominical, salario mínimo, habitación del trabajador, educación de los hijos del trabajador, accidentes de trabajo y seguro social. En 1925, se dictaron algunas disposiciones de protección para maestros y empleados de correo y funcionarios de relaciones exteriores, mismas que conformaron la Ley de Pensiones Civiles de Retiro. Sumado a lo anterior, en 1929 el presidente Emilio Portes Gil reforma el artículo 123 constitucional para darle al Seguro Social la categoría de derecho público obligatorio.

Durante 1934 el presidente Abelardo L Rodríguez se comprometió en su plan sexenal de gobierno a realizar las reformas necesarias para que los trabajadores obtuvieran la oportunidad de ampararse ante los riesgos no previstos por la ya existente Ley Federal del Trabajo tales como: enfermedades generales, maternidad, invalidez, retiro por vejez; también contempla la posibilidad de integrar un sistema de seguros que sustraía al interés privado este importante ramo de la economía. En ese mismo año, se publica en el diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social con la que se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para proteger a la población obrera.

Hacia 1940 se crea la Secretaría del Trabajo y Previsión social, que logra en 1942 un decreto en el Diario Oficial de la Federación por el cual la Ley Federal del Trabajo obliga a todos aquellos patrones que ocupen a 100 trabajadores o más a proporcionarles habitación cómoda e higiénica, y a cobrar una renta por ellas de hasta un máximo del medio por ciento del valor de las fincas. Para 1943, el presidente Manuel Ávila Camacho promulga la Ley del Seguro Social y en 1944 nace la Fundación del Instituto Mexicano del Seguro Social el cual empezó a prestar sus servicios en el Distrito Federal, Puebla, Monterrey y Guadalajara. Para el año de 1946 se expidieron los reglamentos sobre higiene

Estas características afectan a las prestaciones que otorga la ley como a las prestaciones adicionales que otorga la empresa, como se definirá más adelante.

#### 2.1.4 Políticas y beneficios sobre las prestaciones para la organización.

Cuando se habla de políticas dentro de una organización, se habla de las reglas y normas que se establecen para regir el comportamiento del trabajador y la funcionalidad de la misma. Las políticas que se implanten acerca de las prestaciones y de los servicios deben equilibrar las ventajas obtenidas por el patrón y por los trabajadores, contra los peligros reales, potenciales o imaginarios que para ambos puedan generarse.

En otras palabras, las políticas deben tomar en consideración la posibilidad de que el otorgamiento de numerosas prestaciones a los trabajadores puede considerarse por estos como un paternalismo objetable para el patrón. Así mismo, las políticas deben también tener en consideración los efectos de las colectividades en que los trabajadores conviven entre sí, es decir, cada prestación debe estar sometida a una revisión y una evaluación periódica con el fin de comprobar que realmente está cumpliendo su cometido.

Otro punto a considerar son las necesidades que específicamente tiene cada trabajador. En los tiempos de globalización ahora predominantes en nuestro país, primordialmente deben tomarse en cuenta no solo las posibilidades de la organización para otorgar X o Y prestación, sino también deben tomarse en cuenta las necesidades del trabajador de acuerdo a su jerarquización dentro de la misma organización, pues ya sea de nivel superior o de nivel inferior, las necesidades de un trabajador son distintas. Si se habla de un trabajador operativo, sus necesidades son diferentes a las de un trabajador administrativo o a las necesidades de un gerente, y no solo por el salario que reciben, sino también por sus costumbres de vida, tipo de nivel social, etc. Todos estos factores que intervienen en la vida del trabajador y que deben considerarse para implementar las prestaciones que permita lograr el éxito en obtener la motivación que tanto se menciona en los temas de Recursos Humanos.

Por otro parte, se encuentra la preocupación del patrón pues ve afectadas sus ganancias por el costo de las prestaciones y de los servicios que se implementen en su organización. Estos costos no son nominales ni incidentales, pues los costos totales varían de acuerdo a la diferencia de amplitud y el número de los servicios proporcionados. Si el



patrón toma la decisión de implantar una nueva prestación, lo ideal sería hacerlo según un consenso de los trabajadores y de los recursos disponibles de la organización, para evitar el conflicto que pueda generarse por su implementación, por considerarse innecesaria. Si el patrón decide redefinir la prestación, igualmente puede surgir un conflicto ya que, como se mencionó anteriormente, las prestaciones son percibidas como una conquista, y podría verse como un atentado a sus derechos. Pero existe la concertación, para que patrón y trabajador, a través del sindicato, lleguen a un acuerdo.

Afectar a las prestaciones adicionales ha sido la vía por la cual las empresas han mejorado su competencia. Las prestaciones que otorga la ley, teóricamente, son las prestaciones básicas e indispensables para cualquier trabajador, y las prestaciones adicionales no. Ambos tipos de prestaciones dependen de los recursos disponibles por la empresa.

### 2.1.5 Beneficios de las prestaciones para el trabajador.

El otorgar las prestaciones trae consigo beneficios tanto para el trabajador mismo como para la empresa, como puede observarse en la siguiente tabla<sup>15</sup>:

VENTAJAS DE LAS PRESTACIONES	
Para el trabajador	Para la empresa
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eleva la moral de los trabajadores</li> <li>• Reduce la rotación y el ausentismo</li> <li>• Eleva la lealtad del trabajador hacia la empresa</li> <li>• Aumenta el bienestar del personal</li> <li>• Facilita el reclutamiento y la retención del personal</li> <li>• Aumenta la productividad y disminuye el costo unitario del producto</li> <li>• Demuestra las directrices y los propósitos de la empresa hacia ellos</li> <li>• Reduce molestias y quejas</li> <li>• Promueve las relaciones públicas con la comunidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrece ventajas no disponibles en dinero</li> <li>• Ofrece asistencia para resolver problemas personales</li> <li>• Aumenta la satisfacción en el trabajo</li> <li>• Contribuye al desarrollo del personal y al bienestar individual</li> <li>• Ofrece medios para mejorar las relaciones sociales entre los trabajadores</li> <li>• Reduce los sentimientos de inseguridad</li> <li>• Ofrece oportunidades adicionales de asegurar el estatus social</li> <li>• Mejora las relaciones con la empresa</li> <li>• Reduce las causas de insatisfacción</li> </ul>

Sin embargo, son los intereses de las personas los que finalmente se ven afectados por aspectos tales como el puesto de trabajo, el salario, las oportunidades, el clima organizacional, etc. que pueden disfrutar en la empresa. Esto genera conflicto entre los trabajadores y la empresa, o entre los trabajadores mismos. Las prestaciones y los

<sup>15</sup> Chiavenato, Idalberto. "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS", pp. 352-354.

incentivos ofrecen, en teoría, formas de motivar a los trabajadores a trabajar en la empresa y disminuir los posibles conflictos que pudiesen presentarse entre ambas partes, tal y como se nota en la tabla anterior. Es por ello que las prestaciones se tienen como objetivo tratar de cubrir dichos intereses de la manera más eficaz para las partes.

Las prestaciones también pueden generar desventajas tanto para la empresa como para uno o varios trabajadores, aunque casi siempre se relacionan con estos últimos. Generalmente son las siguientes:

DESVENTAJAS DE LAS PRESTACIONES	
Para el trabajador	Para la empresa
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pérdida de la vitalidad al convertirse en hábitos</li> <li>• Reducción de la producción en los trabajadores</li> <li>• Negligencia para realizar otras funciones de personal</li> <li>• Nuevas fuentes de quejas y reclamos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acusación de paternalismo por la competencia</li> <li>• Costos excesivamente elevados</li> <li>• Cuestionamiento de la relación entre motivación y productividad</li> <li>• Generación de conflictos por nuevas prestaciones o reformas a las ya existentes</li> </ul>

Algunas recomendaciones al implementar un sistema de prestaciones, a fin de evitar al máximo dichas desventajas son las siguientes:

- ⇒ Establecer objetivos específicos para la evaluación y recomendación de las prestaciones
- ⇒ Permitir la participación de los empleados
- ⇒ Modificación continua de los incentivos y gratificaciones
- ⇒ Prever la flexibilidad de las prestaciones adicionales y de los incentivos
- ⇒ Comunicación de los programas de prestaciones, prestaciones adicionales e incentivos a los trabajadores.

### 2.1.6 Factores a considerar.

En los últimos años, las empresas han tratado de eludir el otorgamiento de las prestaciones por medio de la contratación de personal temporal, impulsando la proliferación de empresas dedicadas exclusivamente a suministrar este tipo de personal, con lo cual solo otorgan un mínimo de prestaciones, o bien llegan al extremo de incumplir con esta obligación. Por medio de impulsar los bonos de productividad y los incentivos (tomando como base la eficiencia del trabajador en su empleo), las contrataciones suelen

durar apenas algunos meses, por lo que las prestaciones que abarcan un período amplio de tiempo para ver sus resultados (como el conteo de las cotizaciones al IMSS) son ignoradas, pues el personal trabaja solo algunas semanas, y a veces, solo medio tiempo. Las consecuencias inmediatas de este modelo se refieren principalmente a la alta rotación del personal de la empresa (es decir, en un año, son varios trabajadores los que ocupan el mismo puesto), lo cual evita establecer relaciones de compañerismo entre los trabajadores, y esto tiene consecuencias en el ambiente laboral que se percibe dentro de la empresa. Aunque esto puede no interesar a los directivos.

A decir de las empresas, el costo de las prestaciones se ha incrementado como resultado de la inflación y de la situación económica del país, por lo que han buscado las medidas que les permitan reducir sus costos y evaluar los beneficios reales de sus planes estratégicos para permanecer en niveles competitivos que logren su sobrevivencia.

Otro factor a considerar es la proliferación de las empresas de servicios. Estas empresas utilizan las formas legales existentes para contratar personal al cual se le paga con honorarios y de esa manera “ahorrarse” las prestaciones de una plantilla de personal de base. Varias veces, las empresas utilizan los procedimientos legales a su alcance para tener a la mayoría de su personal en esta situación, y al cumplir con sus requerimientos fiscales las empresas destinan la parte correspondiente al rubro de “honorarios” a recapitalización de su empresa. Aunque no es una manera predominante en el ambiente moderno mexicano, su uso está siendo adoptado por aquellas organizaciones que pueden implementarlo, demostrando sus “beneficios”.

Esta dentro de la visión gerencial que este método afecte o no a los trabajadores de la empresa “tradicional”.

## 2.2 CLASIFICACION: PRESTACIONES QUE SE OTORGAN POR LEY.

Para efectos de esta investigación, se toman en cuenta dos clasificaciones:

- A. **En primer término**, la clasificación más frecuente otorga 3 categorías sobre la manera de otorgar una prestación:
- a) En dinero ( en efectivo generalmente)
  - b) En especie
  - c) En facilidades para la realización de actividades o servicios

B. **En segundo término**, la clasificación en 2 categorías acerca de los tipos de prestación:

I. Prestaciones que se otorgan por ley:

- a) Ley Federal del Trabajo
- b) Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social
- c) Reglamento de trabajo de Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, así como el apartado sobre trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo.

II. Prestaciones que otorga la empresa u organización.

- a) Financieras directas
- b) Financieras indirectas.

Como aclaración, cabe mencionar que existen más leyes y reglamentos que, en algún apartado, especifican el tema sobre otorgamiento de prestaciones, pero para efecto de esta investigación, solo se toman en cuenta aquellas que competen a la mayoría de los trabajadores.

### 2.2.1 Regulación jurídica de las prestaciones que otorga la ley.

De acuerdo a la legislación existente en México, la ley fundamental de este asunto es la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos que marca en su artículo 123, las características de los trabajadores y algunos beneficios que se les otorga a la hora de prestar sus servicios al patrón. Sin embargo, el 19 de Diciembre de 1978, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación las reformas para agregar modificaciones a 2 fracciones, denominadas A y B, pues anteriormente a esta fecha, este apartado se encontraba generalizado y era fuente de constante conflictos entre los trabajadores y el patrón. Esta reforma hace una tajante distinción entre tipos de empleado, con lo cual afecta la forma y funcionamiento de las prestaciones y su otorgamiento.

Siguiendo con la jerarquización, la siguiente ley fundamental es la Ley Federal del Trabajo, que marca en su Título Tercero que se otorgarán varias prestaciones a los trabajadores, y para efecto de dicha ley se dividen en categorías y modalidades, como se mencionará más adelante.

Además de estas dos leyes fundamentales se encuentra la reglamentación de los trabajos especiales a los cuales se debe hacer referencia para algunos casos especiales de trabajadores, como son: los marineros, actores, deportistas, y otro más. Pero para efectos de esta investigación, no las tomaremos en cuenta. Los aspectos antes mencionados se encuentran en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo.

### 2.2.2 Prestaciones que otorga la Ley Federal del Trabajo.

Las prestaciones que otorga esta ley son las siguientes<sup>16</sup>:

Jornada de trabajo de 8 horas	De acuerdo al artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) se establece que para la jornada diurna son 8 horas, para la jornada nocturna (entre las 20:00 a las 6:00 del día siguiente) son 7 horas y para la jornada mixta (entre ambos horarios) es de 7 horas y media. Este es el parámetro de referencia para el otorgamiento de las prestaciones.
Descanso de media hora durante la jornada de trabajo	De acuerdo al artículo 63 de la LFT se establece que será de una hora y no se podrá abandonar las instalaciones de trabajo.
Pago de horas extras	De acuerdo al artículo 67 de la LFT se establece que son aquellas horas de trabajo fuera del horario establecido para la jornada normal de trabajo, y se pagarán con un 100% más al salario correspondiente.
Pago por prolongación de tiempo ordinario	De acuerdo al artículo 68 de la LFT se establece que si las horas extras exceden a las 9 horas a la semana, se obliga a pagar con un 200% más al salario correspondiente a la jornada normal de trabajo.

<sup>16</sup> FUENTE: Ley Federal del Trabajo, 1998

Un día de descanso a la semana	De acuerdo al artículo 69 de la LFT se establece que por cada 6 días de trabajo se disfruta de un día de descanso por lo menos, con goce de salario. De acuerdo al artículo 71 de la misma Ley, si se trabaja en el día de descanso, se tendrá derecho a una prima del 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios.
Ocho días de descanso obligatorio al año	De acuerdo al artículo 74 de la LFT se establece que los días de descanso obligatorio serán: 1° de Enero, 5° de Febrero, 21 de Marzo, 1° de Mayo, 16 de Septiembre, 20 de Noviembre, 25 de Diciembre y el 1° de Diciembre cada 6 años. También se dispondrá de este descanso de acuerdo a como lo determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.
Vacaciones	De acuerdo al artículo 76 de la LFT se establece que para el trabajador con más de 1 año de servicios, tendrá derecho a 6 días de vacaciones pagadas y aumentará 2 días laborales por cada año hasta llegar a 12 ó 4 años de servicio, después del cuál tendrá derecho a 2 días cada 5 años. Para trabajadores con servicios discontinuos y de temporada (Art. 77) los días de vacaciones serán en proporción a los días trabajados. Para ambos casos, los días de vacaciones serán seguidos y no podrán compensarse con una remuneración.
Aguinaldo	De acuerdo al artículo 87 de la LFT se establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual a pagarse el 20 de Diciembre y será equivalente a 15 días de salario por lo menos. Si no se ha cumplido con 1 año de servicio, independientemente de haber trabajado o no, tendrán derecho a una parte proporcional del mismo, de acuerdo a los días trabajados.

Indemnización	De acuerdo al artículo 113 de la LFT se establece que los salarios devengados y las indemnizaciones con preferentes sobre cualquier otro crédito.
Participación de utilidades	De acuerdo al artículo 117 de la LFT se establece que los trabajadores participarán en las utilidades de conformidad con el porcentaje que determinen la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas. El pago se realizará dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se deba pagar el impuesto anual, aun cuando esté en trámite la objeción de los trabajadores.
Becas	De acuerdo al artículo 132 fracción XIV de la LFT se establece que es obligación del patrón hacer por su cuenta, cuando emplee a más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener de forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales nacionales o extranjeros de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación por los mismos trabajadores y por el patrón. Podrá cancelarse la beca cuando el estudiante sea reprobado en el curso de 1 año u observe mala conducta, pero podrá ser sustituido por otro becario. Los becarios que terminen sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los beco, durante un año por lo menos.
Capacitación y adiestramiento	De acuerdo al artículo 153, fracción I a la X de la LFT, a grandes rasgos se establece que el patrón tiene la obligación de ofrecer tanto capacitación como adiestramiento a sus trabajadores de acuerdo a las capacidades y necesidades de su organización, así como las necesidades y requerimientos de los trabajadores.

Medicina profiláctica	De acuerdo al artículo 132, fracción XIX de la LFT se establece que el patrón tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista el peligro de contraer una epidemia.
Fomento a las actividades culturales y deportivas	De acuerdo al artículo 132, fracción XXV de la LFT se establece que el patrón tiene la obligación de contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores, y proporcionarles los equipos y útiles indispensables para su realización.
Habitaciones o vivienda para los trabajadores	De acuerdo al artículo 136 de la LFT se establece que toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo está obligada a proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para cumplir con esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 8% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.
Ayuda para el pago de renta	De acuerdo al artículo 151 de la LFT se establece que en el caso de las habitaciones que se otorguen a los trabajadores en calidad de arrendamiento, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca destinada para tal efecto.
Prima de antigüedad	De acuerdo al artículo 162 de la LFT se establece que la prima consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicio. Para tal efecto, el salario se determinará de acuerdo a los artículos 485 y 486 de la misma ley y se pagará al trabajador cuando se separe voluntariamente de su trabajo y al cumplir 15 años de servicio por lo menos. En caso de muerte, se paga a las personas mencionada en el artículo 50 de la misma ley y será independiente a



	cualquier otra prestación.
Protección especial a las trabajadoras en los periodos pre y post natal	De acuerdo al artículo 166 de la LFT se establece que cuando se pone en peligro la salud de la mujer trabajadora o del producto ya sea durante el estado de gestación o de lactancia, y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, establecimientos comerciales o de servicios después de las 10:00pm y en horas extras.
Protección especial a los trabajadores menores de edad.	De acuerdo al artículo 173 de la LFT se establece que el trabajo de aquellos sujetos mayores de 14 años y menores de 16 años queda sujeto a la vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo. Su jornada no excederá de las 6 horas y no trabajaran en labores peligrosas para su salud física o mental. Para los trabajadores mayores de 16 años y menores de 18 años, tendrán derecho a vacaciones pagadas recibiendo por ello una cantidad igual a 18 días laborales por lo menos (artículos 175 al 179).
Servicio médico en la empresa	De acuerdo al artículo 132 fracción XIX de la LFT se establece que el patrón tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria para evitar problemas de salud entre los trabajadores así como para evitar males de la región.

### 2.2.3 Prestaciones que se otorgan por la ley del Seguro Social.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es el encargado de aplicar aquellas prestaciones que se deriven de las aportaciones que realiza el trabajador y/o el patrón. De acuerdo al artículo 2 de la Ley del Seguro Social (LSS), la Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los

requisitos legales, ser garantizada por el Estado. Definido por el artículo 4 (LSS), el Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos. Los antecedentes de esta función se remontan a 1943 y queda formalizada en el Reglamento de Organización Interna del Instituto Mexicano del Seguro Social, en el Capítulo Cuarto donde se determinó que el Departamento de Contabilidad, por medio de la Oficina de Egresos tuviera la responsabilidad del pago de las Prestaciones en Dinero, función que de manera ininterrumpida se ha ejercido durante los 56 años de existencia del Instituto.

Para recibir estas prestaciones los trabajadores y sus familiares se definen como sigue:

- a) Asegurado: Es el trabajador suscrito que paga su aportación correspondiente, también recibe el nombre de afiliado.
- b) Beneficiario: se refiere al cónyuge o concubina(o) del asegurado, sus hijos menores de 16 años, menores de 25 si estudian y de cualquier edad si están discapacitados; y los padres del asegurado cuando dependen económicamente y viven con él.

Así mismo se define el régimen obligatorio. Este régimen comprende los seguros de: Riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, Invalidez y vida, Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y Guarderías y prestaciones sociales. De acuerdo al artículo 12, son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos;
- Los miembros de sociedades cooperativas de producción, y
- Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley.

Para aquellos trabajadores que no son contemplados en el artículo anterior, en artículo 13 de la LSS señala que Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;
- Los trabajadores domésticos;

en caso de que el asegurado muera. Todas ellas se otorgan con fundamento en el número de semanas cotizadas y en el salario declarado al Instituto. Los tipos de Pensión son:

Incapacidad Permanente Parcial o Total	De acuerdo a la ley del Seguro Social (LSS), el asegurado recibe un porcentaje de valuación aplicado al 70% del salario base de cotización (Art. 58, Fracción II LSS).
Invalidez	Existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional. El estado de invalidez deberá ser dictaminado por el servicio de salud en el trabajo del IMSS. Se requiere que al declararse la invalidez, el asegurado tenga acreditado el pago de doscientas cincuenta semanas de cotización. En el caso de que el dictamen respectivo determine el setenta y cinco por ciento o más de invalidez sólo se requerirá que tenga acreditadas ciento cincuenta semanas de cotización.
Retiro	La pensión por retiro se otorga ahora por medio de la AFORE que el trabajador ha seleccionado. El retiro es efectivo al cumplir el trabajador con cierta edad, definida por la ley de acuerdo al tipo de empresa en la que labora, o al cumplir determinados años de servicio en la misma.
Vejez	Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales. En caso que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión (Art. 162 LSS). El límite máximo del salario base de cotización para los

	Seguros de Invalidez y Vida y Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, se determina conforme a lo que establece el artículo Vigésimo Quinto Transitorio de la Ley del Seguro Social, y a partir del año 2007 de acuerdo a lo que dispone el artículo 28 de la propia Ley.
Cesantía en Edad Avanzada	Cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad. Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales. El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. (Art. 154 LSS)

También reconoce ciertos tipos de pensiones, derivadas de la muerte del asegurado que son:

Viudez	La pensión de Viudez será igual al noventa por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado en el caso de invalidez o de la que venía disfrutando el pensionado por este supuesto.
Orfandad	Tendrán derecho a recibir pensión de Orfandad cada uno de los hijos menores de dieciséis años, cuando muera el padre o la madre y alguno de éstos hubiera tenido el carácter de asegurado, y acrediten ante el Instituto un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales o haber tenido la calidad de pensionados por Invalidez. El Instituto prorrogará la pensión de orfandad, después de alcanzar el huérfano la edad de dieciséis años, y hasta la edad de veinticinco, si se encuentra estudiando en planteles del Sistema Educativo Nacional o bien que se encuentre incapacitado debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico en tanto no

	desaparezca la incapacidad que padece. La pensión de huérfano de padre o madre será igual al veinte por ciento de la pensión de invalidez que el asegurado estuviese gozando al fallecer o de la que le hubiera correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez. Si el huérfano lo fuera de padre y madre, se le otorgará en las mismas condiciones una pensión igual al treinta por ciento de la misma base. Este derecho comienza desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez.
Ascendientes	Si no existiera viuda, huérfano ni concubina con derecho a pensión, esta se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado o pensionado por invalidez fallecido, por una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer, o de la que le hubiera correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez.

### **Subsidios.**

Con fundamento en los artículos 55, 60, 62, 63, 68, 84 al 86, 88 y del 96 al 103 de la LSS, es la prestación económica que se otorga al asegurado inhabilitado para trabajar a consecuencia de una incapacidad temporal, derivada de un riesgo de trabajo, enfermedades o accidentes no profesionales, así como la que se concede a la asegurada durante los períodos pre y postnatal en los que por prescripción médica debe descansar. Los más comunes son:

Riesgos de Trabajo	Se paga el 100% del salario base de cotización, desde el inicio de la incapacidad temporal, hasta por 52 semanas. Con la reforma al artículo 58 Fracción I de la Ley, a partir del 1 de julio de 1997 se limita el pago del Subsidio a 52 semanas, plazo en el que el área médica debe dictaminar que se encuentra capacitado para trabajar, o bien la incapacidad permanente parcial o total.
--------------------	--

Enfermedad General	Se paga el 60% del salario base de cotización registrado en el Instituto, a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad y hasta por el término de 52 semanas. Si al concluir dicho período el asegurado continuare incapacitado, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por 26 semanas más. El asegurado percibirá el subsidio cuando tenga cubiertas por lo menos 4 cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad; y los trabajadores eventuales cuando tengan cubiertas 6 cotizaciones semanales en los últimos 4 meses anteriores a la enfermedad. (Art. 97 LSS).
Maternidad	Se paga el 100% del salario base de cotización, 42 días antes del parto y 42 días posteriores al mismo.

En caso de que la muerte del asegurado sea a consecuencia de un riesgo de trabajo debidamente calificado por el IMSS los Beneficiarios recibirán una pensión de acuerdo a los artículos 64, 65 y 66 de la LSS. Dicha pensión serán de la siguiente manera:

Viudez	40% de la pensión que por incapacidad permanente total le hubiere correspondido al asegurado
Orfandad:	20% para cada huérfano o 30% cuando lo sea de padre y madre
Ascendientes:	20% para cada ascendiente.

La Indemnización Global se otorga cuando la valuación de las secuelas que dejó el riesgo de trabajo es hasta el 25%; si la valuación es entre 25.1% y 50%, el asegurado elegirá entre una pensión o la indemnización global, cuya cuantía es el importe equivalente a 5 anualidades de la pensión que le hubiese correspondido (Art. 58 Fracción III LSS). Para otorgar dichas pensiones, no se requieren semanas de cotización.

Nota: En la metodología de cálculo para determinar la cuantía base de la pensión de Riesgos de Trabajo (Ley 1973 y/o Ley 1997), se considera el límite establecido en el artículo 33 de la Ley del Seguro Social, que es 25 veces el salario mínimo en el Distrito Federal vigente.

**Ayudas.**

Con fundamento en los artículos 64, 104, 165 y 166 de la LSS, las ayudas son montos de dinero en efectivo que pueden ser para:

Gastos de Funeral	Se concede a los familiares cuando fallece el asegurado o pensionado por riesgo de trabajo o enfermedad general, Su monto equivale a 60 días de salario mínimo general del Distrito Federal, en la fecha de fallecimiento del asegurado. Se paga el importe correspondiente a dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento. La Ayuda para Gastos de Funeral, tanto en los Seguros de Riesgos de Trabajo como en el de Enfermedad General, sigue siendo cubierta por el IMSS con objeto de que la prestación se proporcione con mayor rapidez.
Gastos de Matrimonio	Se paga al asegurado, por una sola vez, cuando contrae matrimonio civil, corresponde a 30 días del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. a la fecha de la celebración del matrimonio. El pago se cubre de la cuota social aportada por el Gobierno Federal a la cuenta individual cuando se hayan reunido 150 semanas de cotización, el trámite se efectúa ante el IMSS y el pago lo realiza la AFORE. De conformidad a los ordenamientos legales vigentes, se diseñó el nuevo procedimiento del pago de la Ayuda para Gastos de Matrimonio, a través de la cuota social que se deposita en la AFORE elegida por el trabajador, la que se encarga de pagar dicha prestación en estrecho enlace con el Servicio de Afiliación Vigencia de Derechos y con PROCESAR. El pago de la Ayuda para Gastos de Matrimonio que corresponde a 30 días de Salario Mínimo General en el Distrito Federal, desde la misma fecha, se cubre de la cuota social aportada por el Gobierno Federal a la cuenta individual cuando se hayan reunido 150 semanas de cotización, de conformidad al artículo 165 de la Ley. Asimismo, suprime la prescripción que anteriormente se

	aplicaba a los seis meses posteriores a la fecha de celebración del matrimonio, según su artículo 300 de la LSS.
--	--

Por otra parte, las prestaciones que la LSS otorga en especie se dividen en 2 grupos:

I. Prestaciones que incluyen tanto al asegurado como a su familia:

Atención médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria	De acuerdo a las posibilidades del Seguro Social y de las cuotas que han sido registradas como aportaciones del trabajador; se extiende a su familia con parentesco directo (es decir a su esposa e hijos) y solo en caso de no estar casado, a sus ascendientes.
Aparatos de ortopedia en casos de riesgos de trabajo	Cuando se ha sufrido una lesión catalogada como no grave por un accidente de trabajo. Pueden ser de variadas formas dependiendo de la necesidad del asegurado.
Rehabilitación	Después de que el trabajador sufrió un accidente de trabajo y para incorporarlo a la vida laboral a la que estaba acostumbrado, o bien, para cualquier miembro de su familia que dependa económicamente del asegurado.
Traslado de enfermos	A través de los medios con lo que cuenta el Seguro Social, para su mejor atención médica en otra clínica u hospital, así como para su rehabilitación y posterior atención médica.
Viáticos de enfermos (en caso de enfermedades profesionales)	Para atender las enfermedades profesionales que establece la Ley Federal del Trabajo y que afecten la vida productiva del trabajador.



Reintegración de gastos al ser rechazado para atención médica	En el caso en que el trabajador sea rechazado para su atención en alguna clínica del Seguro Social, o alguno de sus familiares directos.
Canastilla para el recién nacido	Como lo marca la ley
Ayuda para lactancia	Consistente en canastillas de diversos productos, revisiones médicas periódicas y observaciones sobre el progreso en la vida del recién nacido
Guarderías para niños (de 43 días a 4 años de edad)	Mismas que se encuentran en instalaciones del Seguro Social, para los hijos de las madres trabajadoras afiliadas
Aguinaldo anual para pensionados	Como ayuda para salario insuficiente.

## II. Prestaciones que solo incluyen al asegurado

Aumento de la pensión	Si el asegurado sigue afiliado después de haber cumplido los 65 años de edad.
Ayuda económica o finiquito	A la trabajadora asegurada, viuda o concubina, que contraiga nuevas nupcias
Ayuda económica o finiquito al pensionado	Cuando el pensionado abandona el país de forma definitiva
Seguro voluntario	Suscrito por el trabajador y registrado ante el IMSS para cualquier eventualidad

Con el propósito de elevar la calidad en la atención e incrementar la oportunidad en el pago, se mejoró el Proceso de Subsidios en Riesgos de Trabajo en el Valle de México, en coordinación con las áreas involucradas.

El Sistema Mecanizado de los Certificados de Incapacidad (SIMECI), instrumento computarizado útil para explotar la información estadística y analítica resultante del trámite y pago de los Subsidios derivados de los Certificados de Incapacidad y de las Ayudas para Gastos de Funeral y de Matrimonio; también emite productos de apoyo para labores de otras áreas institucionales como la médica y de clasificación de empresas, en la

la cuarta de 1998 a la fecha, donde el organismo profundizó su reconversión integral para multiplicar el número de créditos para vivienda.

En 1992, el Instituto se integró al entonces recién creado Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), y en 1997 al Nuevo Sistema de Pensiones, obligando al INFONAVIT al pago de rendimientos a la subcuenta de Vivienda. Desde entonces el rendimiento debe ser superior al incremento del salario mínimo en el Distrito Federal (artículo 39 de la Ley del Instituto), con la finalidad de proteger el valor de las subcuenta de Vivienda de efectos inflacionarios; en los casos en que los derechohabientes del INFONAVIT no utilicen el crédito para vivienda, el saldo de la subcuenta complementa el saldo de la subcuenta de Retiro para que el trabajador incremente su pensión al concluir su vida laboral. A partir de 1998, el INFONAVIT está inmerso en un profundo proceso de reconversión orientado a garantizar su viabilidad financiera y a elevar sustancialmente su eficiencia operativa.

A partir de 1998, las acciones emprendidas por el INFONAVIT se han orientado principalmente a fortalecer las finanzas institucionales; se realizaron cambios que garantizan una mayor recuperabilidad de los financiamientos, la aplicación de tasas de interés preferenciales a los trabajadores de menores ingresos y que el saldo de la subcuenta de vivienda se adicione al trabajador en complemento a su monto de crédito. También, para la amortización de los créditos, quedó establecido el cobro de una cuota fija ligada al salario mínimo, lo que permite disminuir la carga financiera mensual a los acreditados. Asimismo, se modificó el sistema de puntuación para contar con un mejor equilibrio entre los distintos factores que determinan las características socioeconómicas del trabajador, disminuyendo por un lado, el peso excesivo que se le daba a los bimestres de aportación y, por otro, premiando de manera significativa el ahorro voluntario del trabajador.

El INFONAVIT ha desarrollado un Sistema de Otorgamiento de Créditos basado en puntos, con el cual se cotiza para aspirar a un crédito, pero en la actualidad da un mayor peso al número de bimestres aportados y al ahorro voluntario del trabajador. Para obtener el crédito, el trabajador tiene que contar con los siguientes requisitos:

- 1) Ser derechohabiente: es decir, ser un trabajador inscrito en EL INFONAVIT con un patrón que aporte obligatoriamente el 5% de su salario base por concepto de vivienda a su favor.

- 2) Estar atento a las invitaciones: durante el año el INFONAVIT publica en los periódicos de mayor circulación nacional, las invitaciones para participar en la selección para el otorgamiento de crédito.
- 3) Conocer la puntuación mínima necesaria: especificada en las invitaciones; esta puntuación mínima exigible es diferente en cada entidad federativa, municipio, localidad o región.

Para obtener la puntuación, el INFONAVIT toma en cuenta las siguientes características:

- ✓ El salario diario integrado.
- ✓ La edad del trabajador.
- ✓ El saldo en la subcuenta de vivienda del SAR del trabajador.
- ✓ El número de bimestres que el trabajador tenga registrado en el INFONAVIT.
- ✓ El saldo de sus aportaciones voluntarias al SAR.
- ✓ Los dependientes económicos (que estén registrados en el IMSS y vivan en el domicilio del trabajador).

El monto del crédito que se otorga es en veces el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal, y el trabajador puede ejercerlo en algunas de las siguientes opciones:

- i) De acuerdo con la capacidad de pago, el trabajador puede escoger la vivienda de su preferencia. EL INFONAVIT cuenta con desarrollos habitacionales en los que el trabajador puede seleccionar una vivienda.
- ii) Adquirir una vivienda nueva o usada, es decir, de oferta libre y en el lugar que más convenga al trabajador.
- iii) Construir en terreno propio.
- iv) Reparar, ampliar o mejorar su propia vivienda.
- v) Pago de pasivos, es decir, deudas que haya adquirido con terceros por cualquiera de los conceptos anteriores.

## **AFORES**

Las reformas efectuadas a la Ley del Seguro Social, y la ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro (publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de Mayo de 1996), establecen y regulan el nuevo sistema de Pensiones que rige desde el 1° de julio de 1997.

La Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro regula el funcionamiento y supervisión de los sistemas de ahorro para el retiro que cada trabajador cotiza en la Administradora de Fondos para el Retiro (o AFORE). Las Afores reciben del Instituto Mexicano de Seguro Social las aportaciones obligatorias y voluntarias de los trabajadores que cotizan en este sistema, forman una cuenta personalizada del trabajador e invierten los fondos en Sociedades de Inversión.

La AFORE separa las aportaciones en dos tipos de pensión:

- a) Pensión por Invalidez y Vida.
- b) Pensión de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada (60 años) y Vejez (65 años).

Cuando lo requieran, los trabajadores tienen derecho a realizar dos tipos de retiro:

- 1) Retiro parcial: ya sea por Ayuda por desempleo o Ayuda para gastos de matrimonio
- 2) Retiro total: en caso de Cesantía en edad Avanzada y Vejez.

Por otra parte, los trabajadores tienen la opción de optar por una renta vitalicia (para el pago de vivienda). Todas las pensiones se actualizan en el mes de Febrero de cada año con el IPC (Índice de Precios al Consumidor) para evitar el descenso en el poder adquisitivo de las mismas.

La cuenta individual del trabajador se compone de la siguiente manera:

Aportaciones:

Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	4.5 %
Retiro	2.0 %
Vivienda	5.0 %
Cuenta social adicional del Gobierno	\$1.00 pesos por día trabajado
Aportaciones voluntarias	Por parte del trabajador
Rendimientos que procedan de la cuenta	Por parte de la Afore

---

100 % de la cuenta individual

Además, las Afores ofrecen a los trabajadores que cotizan en ellas, la opción de retirar parte del Ahorro que exista en alguna de las subcuentas, siempre y cuando sea para los siguientes fines:

- ✓ Retiro para gastos de matrimonio: que, como se mencionó anteriormente, consiste en 30 días de salario mínimo vigente en el Distrito Federal, al contar con un mínimo de 150 semanas de cotización. Este retiro solo puede efectuarse una vez.
- ✓ Retiro por desempleo: de la subcuenta de Retiro o Cesantía, consistente en 75 días de salario base de las últimas 250 semanas en las que trabajó el interesado, o bien, el 10 % del saldo existente si no ha retirado en los 5 años anteriores a su solicitud de retiro.
- ✓ Retiro de la subcuenta de aportaciones voluntarias: puede hacerse cada 6 meses.

Por todo esto, las Afores cobran comisiones:

- ✓ Sobre saldos acumulados
- ✓ Sobre flujo de cuotas
- ✓ Combinaciones de ambos

Las Afores se comprometen a :

- ✓ Expedir estado de cuenta
- ✓ Admitir cuotas adicionales
- ✓ Reposición de la documentación sobre la cuenta
- ✓ Pago de retiros programados (de acuerdo a lo establecido con el trabajador)
- ✓ Depósito o retiro de las subcuenta de ahorro o aportación voluntaria.

## **IMPUESTO SOBRE NOMINA DE SUELDOS Y SALARIOS.**

Una prestación que también debe anexarse en este apartado es el impuesto del 1 y 2% sobre la nómina de los sueldos y salarios otorgados a los trabajadores. De acuerdo a la Ley de Hacienda y Crédito Público, las personas físicas o morales deben llevar un registro de nómina sobre el cual se asentará tanto el monto como el pago de los salarios efectuados cada mes. Dicho monto formará la base sobre la cual Hacienda determinará las erogaciones en dinero o en especie por las remuneraciones al personal de la empresa.

La tasa actual es del 2% sobre el total, que incluye no solo los sueldos y salarios, sino también las prestaciones y que sean derivadas de una relación laboral. El pago se hace al patrón el día 15 del mes siguiente. Básicamente, es un medio de motivación para el patrón, a fin de que instrumente las prestaciones en su empresa.

## 2.3 CLASIFICACIÓN: PRESTACIONES QUE OTORGA LA ORGANIZACIÓN.

### 2.3.1 Prestaciones financieras directas.

Las prestaciones que otorga la organización son de manera adicional a las que mencionan la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social. Estas prestaciones suelen ser de forma múltiples y variadas<sup>18</sup>. Su forma y cobertura depende en gran medida del tipo de organización prevaleciente en la empresa, las políticas, los programas y las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo.

Sin embargo, de manera general, las prestaciones y servicios que se otorgan con más frecuencia con las siguientes:

Préstamos personales	Se ofrecen al trabajador a costa de su salario, ya que una parte del préstamo se va descontando en forma proporcional de su salario para cubrirlo. No se le cobra intereses mayores aquellos de los establecidos por las normas correspondientes, ya que se le cobra una tasa bastante menor a la que prevalece en el mercado.
Anticipo de salario	Se ofrece al trabajador cierta cantidad de dinero en un plazo anterior al plazo establecido para el pago de su salario. Dicho anticipo puede llegar a representar el 100% del salario del trabajador.
Anticipo de gratificación	Este anticipo se otorga sobre las gratificaciones a las cuales se hace acreedor el trabajador y se entregan antes de la fecha establecida para su entrega. Debe haber un acuerdo mutuo entre sindicato y patrón para que efecto.
Caja de ahorro	Con el fin de formar un pequeño fondo de ahorro para los trabajadores, se ofrece esta posibilidad dentro de la empresa misma donde se labora. Dicho fondo esta disponible para todos los trabajadores que así lo deseen y tendrá todos los derechos que la ley al respecto le otorga.

<sup>18</sup> Arias Galicia. Op. Cit., pp. 383-384

Ayuda económica para transporte	Se ofrece a los trabajadores ya sea a través de un vehículo propio de la empresa, o a través de vales de descuento o dinero en efectivo para el uso del transporte público de la localidad.
Compensación por salario insuficiente	Se ofrece los trabajadores por medio de vales de despensa o de un bono, mismo que son efectivos en tiendas de autoservicio o en la compra de materiales que produce la empresa misma, respectivamente.
Pago de becas	Como lo establece la Ley Federal del Trabajo (mencionado en el apartado correspondiente)
Pago de colegiaturas para los hijos del trabajador	Como lo menciona la Ley Federal del Trabajo (en el apartado correspondiente del presente trabajo). No todos los trabajadores entran en este rubro.
Más de 15 días de vacaciones pagadas	Para los trabajadores ejemplares o excepcionales de acuerdo a los principios que la empresa determine.
Liquidación por retiro voluntario	Como un anexo a la liquidación e indemnización que la Ley Federal del Trabajo establece.
Premios en dinero o especie	Por concursos, puntualidad, antigüedad, u otro tipo de sugerencia que establezca la empresa.
Dote matrimonial	Para aquellos trabajadores que contraigan matrimonio y se encuentren trabajando activamente en la empresa.
Ayuda por el nacimiento de un hijo	Sea a través de canastillas de maternidad o vales extra para las trabajadoras que acaban de dar a luz.
Gratificaciones	Por motivos especiales o contundentes de la empresa.
Pensiones	En un grado mayor al que otorga la Ley del Seguro Social.
Seguro de vida	Para aquellos trabajadores cuyas actividades laborales representen un alto riesgo para su integridad física.
Seguro de hospitalización y seguro médico	En caso de que el trabajador des víctima de un accidente que lo imposibilite para seguir trabajando y cubrir los gastos que requiera su posible hospitalización.
Pago de salario completo	En caso de incapacidad por enfermedad no profesional, con un monto mayor al que establece la Ley Federal del Trabajo.

Compensación por cambio de localidad	Para el traslado del trabajador y su familia , así como para su instalación y posesión domiciliaria.
--------------------------------------	--

### 2.3.2 Prestaciones Financieras Indirectas.

Son prestaciones adicionales que la empresa otorga al trabajador de diversas formas, financiándolas completa o parcialmente. Pero en ningún caso el trabajador recibe dinero en efectivo ni son canjeables por su equivalente en dinero. Las más comunes son:

Tiendas	Donde la empresa tiene un acuerdo mutuo para otorgar descuentos y precios bajos a los trabajadores que acudan a ella.
Despensas	Sean en especie o en vales, para que los trabajadores no realicen un gasto mayor al que pueda cubrir su salario. Pueden otorgarse al fin de mes o en una fecha específica, como lo es Navidad.
Disfrute de vacaciones en fechas especiales	En días especiales o fechas religiosas que la Ley Federal del Trabajo no reconoce oficialmente pero que tenga un especial significado para los trabajadores, con goce de salario.
Ajuste de días de trabajo	Conocidos tradicionalmente como “puentes” entre días festivos que reconoce la Ley Federal de Trabajo. Esto previene la falta de los trabajadores al trabajo, o bien la negociación de la jornada laboral para esos días.
Servicio de comedor	Para evitar que los trabajadores abandonen el lugar de trabajo, además de motivarlos.
Concursos diversos	Basados en las tareas que los trabajadores realizan durante su jornada laboral, como la higiene y seguridad, la puntualidad, el ambiente de trabajo, etc.
Servicio de transporte	Con transporte propio por parte de la empresa.
Actividades culturales diversas	Mediante acuerdos mutuos con las autoridades correspondientes.
Actividades sociales diversas	Como encuentros deportivos, bailes, comidas, cine club, etc.



Compensación por cambio de localidad	Para el traslado del trabajador y su familia , así como para su instalación y posesión domiciliaria.
--------------------------------------	--

### 2.3.2 Prestaciones Financieras Indirectas.

Son prestaciones adicionales que la empresa otorga al trabajador de diversas formas, financiándolas completa o parcialmente. Pero en ningún caso el trabajador recibe dinero en efectivo ni son canjeables por su equivalente en dinero. Las más comunes son:

Tiendas	Donde la empresa tiene un acuerdo mutuo para otorgar descuentos y precios bajos a los trabajadores que acudan a ella.
Despensas	Sean en especie o en vales, para que los trabajadores no realicen un gasto mayor al que pueda cubrir su salario. Pueden otorgarse al fin de mes o en una fecha específica, como lo es Navidad.
Disfrute de vacaciones en fechas especiales	En días especiales o fechas religiosas que la Ley Federal del Trabajo no reconoce oficialmente pero que tenga un especial significado para los trabajadores, con goce de salario.
Ajuste de días de trabajo	Conocidos tradicionalmente como “puentes” entre días festivos que reconoce la Ley Federal de Trabajo. Esto previene la falta de los trabajadores al trabajo, o bien la negociación de la jornada laboral para esos días.
Servicio de comedor	Para evitar que los trabajadores abandonen el lugar de trabajo, además de motivarlos.
Concursos diversos	Basados en las tareas que los trabajadores realizan durante su jornada laboral, como la higiene y seguridad, la puntualidad, el ambiente de trabajo, etc.
Servicio de transporte	Con transporte propio por parte de la empresa.
Actividades culturales diversas	Mediante acuerdos mutuos con las autoridades correspondientes.
Actividades sociales diversas	Como encuentros deportivos, bailes, comidas, cine club, etc.

Ayuda para deportes	Ya sea para un equipo o representante de los trabajadores, o de la empresa.
Descuentos	En la compra de artículos producidos por la empresa.
Consejería personal	Para las situaciones legales que pudieran presentarse entre los trabajadores.
Facilidades de horario	Para que los trabajadores tengan la posibilidad de realizar sus estudios o alguna contingencia que pudiese presentarse en ellos.
Compra de bienes	Siendo la empresa el intermediario, para obtener descuentos para sus trabajadores.
Adquisición de acciones de la compañía.	Según las posibilidades que otorga la ley correspondiente.
Pago completo de la cuota del IMSS	
Permisos con goce de sueldo	Para las contingencias o necesidades de los trabajadores y evitar conflictos para con la empresa.
Afianzamiento del personal	Con alguna compañía de seguro, para alguna contingencia que se presentara en los trabajadores mientras se encuentren en la empresa.
Disponibilidad del automóvil de la empresa	Para aquellos trabajadores que necesiten desplazarse para cumplir con su trabajo, donde la unidad que utiliza sea propiedad de la empresa.
Seguro de automóvil	Para aquellas unidades propiedad de la empresa y que son utilizadas por el trabajador

## 2.4 INCENTIVOS.

### 2.4.1 Definición de los incentivos.

Los incentivos se definen como el agente motivante para el trabajador, ya que recompensa el esfuerzo superior que busca obtener mayor esfuerzo en el trabajo en pro de los beneficios para la empresa y para el trabajador. Cabe aclarar que, mientras las prestaciones se rigen por leyes y pronunciamientos legales, los incentivos carecen de ellos.

En otras palabras, los incentivos, desde el punto de vista de la empresa, son recompensas que se otorgan al trabajador por su desempeño laboral, no por el simple hecho de pertenecer a la organización.

Para ciertas empresas, la evaluación del desempeño tiene como objetivo final la valoración del trabajador para recibir o no los incentivos contemplados por la organización. Por ello, este aspecto requiere de un manejo cuidadoso, preciso, pulcro y transparente pues de no ser así, se convertirá definitivamente en una fuente de conflictos<sup>19</sup>.

Un buen sistema de incentivos debe responder a los siguientes requisitos:

- ✓ Un sistema equitativo
- ✓ Concordancia con las necesidades de los trabajadores
- ✓ Concordancia con la capacidad económica de la empresa
- ✓ Eficiencia económica de la empresa

#### 2.4.2 Tipos de Incentivos.

Los incentivos se asignan de acuerdo al tipo de trabajo y jerarquía de los trabajadores. Los más comunes son los siguientes:

Personal técnico y de producción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo a destajo</li> <li>• Pago de primas</li> <li>• Destajo diferencial</li> <li>• Bonos</li> <li>• Cuota por pieza</li> <li>• Incentivos por hora de trabajo</li> </ul>
Personal administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonificaciones individuales o por grupo de trabajo</li> <li>• Calificación de méritos</li> <li>• Aumento por eficiencia</li> </ul>
Personal de ventas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de sueldo constante</li> <li>• Plan de comisiones directas</li> <li>• Plan de comisiones constantes o proporcionales</li> </ul>

<sup>19</sup> Morales Arrieta, Juan A. "Salarios: estrategia y sistema salarial o de compensaciones", pp. 277.

Personal profesional técnico	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bonos</li><li>• Comisión por Productividad</li><li>• Calificación de méritos</li><li>• Eficiencia</li></ul>
Personal ejecutivo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sueldo base</li><li>• Plan para la adquisición de acciones</li><li>• Incentivos a corto plazo</li><li>• Incentivos a largo plazo</li><li>• Servicios extras</li></ul>

El otorgar alguno de los incentivos anteriores o cualquier otro tipo de incentivos depende concretamente de las capacidades financieras de la empresa. La forma de prever esta situación es con un presupuesto que realice el área contable de la organización, para tener una visión de las capacidades actuales y a futuro. Cabe aclarar que algunas empresas prefieren no comunicar a sus empleados las prestaciones e incentivos a los que tienen derecho, por lo cual es obligación de los propios trabajadores conocer a fondo lo estipulado en su contrato de trabajo para si mejorar su rendimiento personal para si mismos y para la empresa.

### 3.3 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.

¿Porque este problema en particular?. De acuerdo a la teoría, las prestaciones y los incentivos tienen alguna relación con la motivación del trabajador hacia su productividad, entendiendo por motivación la disposición del trabajador para cumplir con las metas establecidas por los directivos de la empresa. Dentro de la teoría que abarca el estudio de los Recursos humanos, se menciona que el objetivo de las prestaciones y los incentivos es mejorar el nivel de vida del trabajador para lograr su motivación hacia el trabajo que realizan dentro de la empresa; de esta manera, se mejora su desempeño y se mejora por consecuencia la situación del ambiente en el que los trabajadores laboran, lo cual influye directamente en los fines establecidos dentro la empresa.

Recordemos que la economía mexicana, en la actualidad, pasa por una etapa de recuperación a partir de la crisis que comenzó en 1995. Las perspectivas para cumplir con la teoría descrita anteriormente son vistas como metas lejos del alcance de la mayoría de los empresarios mexicanos, principalmente para los pequeños y microempresarios. De acuerdo a la teoría, ambos tipos de empresarios poseen un personal menor a los 100 trabajadores, por lo cual sus perspectivas de producción son limitadas, y por ende, las percepciones económicas también lo son; esto limita el campo de acción para el establecimiento de una amplia variedad de prestaciones e incentivos, que requieren de una gran inversión (como se ha mencionado anteriormente). Este estudio tratará de explorar que tan cerca esta la teoría con la realidad actual.

### 3.4 HIPÓTESIS.

Para este estudio, es la siguiente:

“ Un sistema de prestaciones e incentivos adicionales al salario, motiva al trabajador para mejorar su productividad“

Ya que se ha establecido una relación causa-efecto, se ha elegido transformar el enunciado en una hipótesis estadística de correlación:

$H_i = r_{xy}$

donde:  $H_i$  : hipótesis

$r$  : relación

$x$  : variable independiente

$y$  : variable dependiente

El enunciado se lee como “la relación entre la variable x y la variable y”

#### 3.4.1 Variable independiente.

La hipótesis anterior tiene 1 variable independiente:

“El sistema de prestaciones e incentivos adicionales al salario”

#### 3.4.2 Variable dependiente.

La hipótesis anterior también posee 1 variable dependiente:

“ La motivación al trabajador para mejorar su productividad”

### 3.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Este diseño se refiere al plan o estrategia a realizarse para la obtención de la información esencial para la prueba de la hipótesis propuesta. Siguiendo el camino de la propuesta del autor, existen varios tipos de diseño de investigación para este tipo de investigación. Aquel que apoya al objetivo del presente estudio es el diseño para una investigación cuasiexperimental correlacional. Cuasiexperimental, porque se medirá la situación de estudio en un momento y tiempo dados. Y correlacional, porque tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre las variables propuestas, involucradas en una misma situación.

Por lo anterior, se define el siguiente plan:

- a) Definir un instrumento capaz de obtener la información necesaria para el objetivo de la investigación.
- b) Definir una escala de cuantificación que permita medir la información que se obtenga del instrumento de medición.
- c) Implementar dicho instrumento en una muestra representativa de la población del hospital.
- d) Analizar los resultados de acuerdo a una escala cuantificable.
- e) Aprobar o rechazar la hipótesis de investigación.
- f) Llegar a una conclusión.

Para poder aprobar o rechazar la hipótesis como una realidad, será necesario efectuar una prueba de hipótesis. Esta prueba será la forma en aceptar o rechazar la hipótesis de acuerdo al estudio que pretende realizarse. Para ello es necesario proveer

cierto tipo de información, como se verá más adelante.

### 3.5.1 Instrumento de medición.

Para obtener la información que ayudará a la prueba de la hipótesis, como se mencionó anteriormente, es por medio de un instrumento de medición. En este caso, el instrumento de medición seleccionado para esta investigación se basa en la Escala Likert, llamada así porque fue desarrollada por Rensis Likert a principios de la década de 1930; su forma de presentación consiste en un conjunto de preguntas que se definen en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide una reacción a las personas a quienes se les administra en forma de cuestionario. Esta reacción se manifiesta como una opción de la escala que se adjunta a cada pregunta, y a cada opción se le asigna un valor numérico, que al acumularse, otorga a la persona encuestada una puntuación total.

### 3.5.2 Cuantificación de la escala.

La escala a utilizar en esta investigación para la medición de los datos que se obtendrán, cuenta con 5 ponderaciones.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indeciso
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

Mismas que se incluirán en las preguntas del cuestionario que se aplicará para la obtención de información. Para cuantificar las respuestas, se utilizará la siguiente escala:

- |                             |            |
|-----------------------------|------------|
| a) Totalmente de acuerdo    | = 5 puntos |
| b) De acuerdo               | = 4 puntos |
| c) Indeciso                 | = 3 puntos |
| d) En desacuerdo            | = 2 puntos |
| e) Totalmente en desacuerdo | = 1 punto  |

Cabe aclarar que, en caso de que se omita alguna respuesta en cualquiera de las preguntas del cuestionario, el valor que obtendrá dicha pregunta será de 0 (cero).

Con esta escala, los datos obtenidos podrán trasladarse a un valor numérico por el cual se espera interpretar correctamente la información que se obtenga. La justificación de esta escala reside en que a mayor cantidad de puntos que se obtenga, mayor será la aceptación que se obtiene sobre la hipótesis establecida, de acuerdo a los lineamientos de la escala Likert. Lo anterior se verá con mayor detalle en el siguiente capítulo.

### 3.5.3 El Cuestionario.

Como se explicó anteriormente, se ha diseñado un cuestionario para ser aplicado a un número determinado de trabajadores, que formarán parte de una muestra representativa. El cuestionario se aplicará a un total de 36 personas que laboran en el Hospital de Pediatría del Centro Médico Nacional Siglo XXI. Los resultados de la tabulación y de la información obtenida se muestran en el siguiente capítulo.

El cuestionario está diseñado para explorar dos variables distintivas: por una parte, el sistema de prestaciones e incentivos que se otorga dentro del hospital, y por otra parte, la motivación que genera este sistema y su contribución a la productividad del hospital.

Para facilitar la cuantificación de ambas variables, se han diseñados preguntas específicas para cada aspecto:

- a) Para medir el sistema de prestaciones e incentivos adicionales al salario, se diseñaron las preguntas 1, 2, 3, 11, 12, 13, 14, 18, 19, 24, 25, 27, 28 y 29.
- b) Para medir la motivación al trabajador para mejorar su productividad, se diseñaron las preguntas 4, 9, 10, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 29, 31, 32, 35 y 36.

La puntuación que obtendrá cada trabajador seleccionado, así como cada variable se anexarán en el siguiente capítulo.

Una copia de dicho cuestionario se anexa al final de este trabajo.

### 3.5.4 La muestra

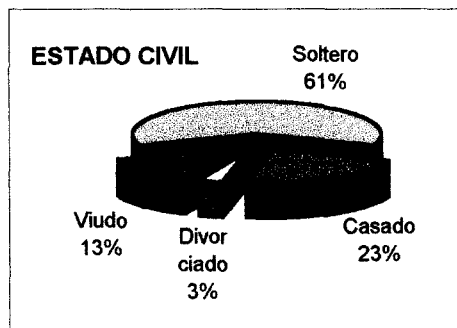
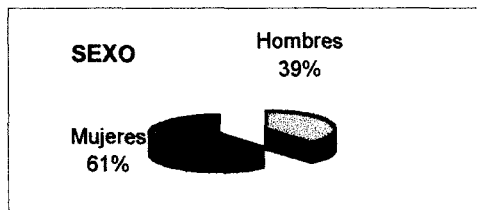
La muestra es, en sí, una porción representativa de la población que se busca observar.



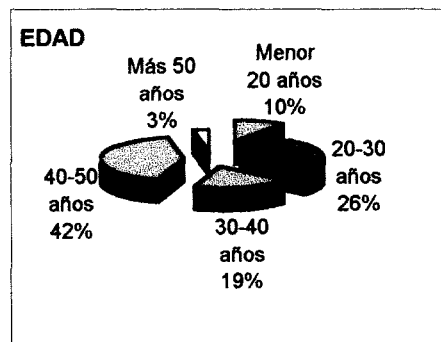
En el presente estudio, se trata de la selección de un grupo representativo de los trabajadores que laboran en el hospital. Su selección se integrará de manera aleatoria (es decir, al azar) entre los trabajadores y las trabajadoras del hospital. Se establece que el total de personas encuestadas sea de 36, estadísticamente satisfactoria para un estudio como este.

Del total de las 36 personas seleccionadas, se obtienen las siguientes características:

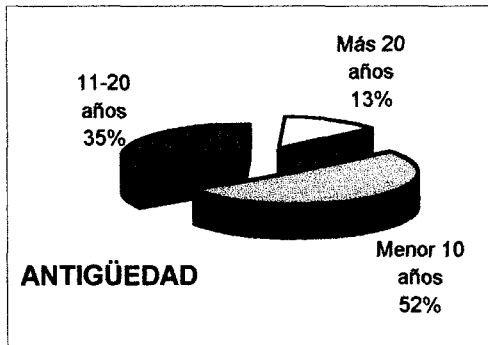
Del total de los trabajadores seleccionados, el 61% son mujeres y el 39% restante son hombres. Estos datos no tienen un valor significativo a menos que se les confronte con el siguiente:



En lo que se refiere al estado civil, poco más de la mitad de los trabajadores seleccionados declara ser soltero aunque no se especifica su posición dentro de un núcleo familiar (y como solo un 10% de los trabajadores es menor de los 20 años, no se puede afirmar algo concreto al respecto); por el contrario, el 39% restante es casado, y aunque esto sugiere que sean el sustento familiar, no se está seguro sobre esta afirmación. La realidad mexicana obliga a las personas a trabajar en cualquier circunstancia con tal de obtener un salario a cambio.



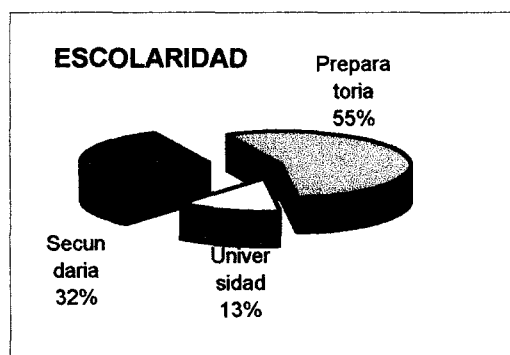
Del total de los trabajadores seleccionados, un 45% se encuentra entre los 20 y los 40 años de edad; de este porcentaje, el 70% lleva poco más de 10 años laborando en el hospital. Mientras, un 42% se encuentra entre los 40 y 50 años de edad, y con más de 10 años de antigüedad laborando en el hospital.



Con la antigüedad se refiere al tiempo en el cual el trabajador seleccionado ha laborado en su trabajo dentro de una empresa. De acuerdo a la muestra, poco más de la mitad de los encuestados tiene menos de 10 años en su empleo actual, mientras que la otra mitad tiene más de 10 años inclusive más de 20 años. Este aspecto puede apoyar la idea concreta sobre el concepto de lo que son las

prestaciones y los incentivos: la rutina del trabajo fomenta una imagen de lo que son las prestaciones y los incentivos, y lo que representan para el propio trabajador. Con esas experiencias, el trabajador obtiene una definición concreta sobre lo que representa para ellos el salario que reciben y las prestaciones e incentivos que el hospital pueda ofrecerles, y la manera en que les afecta o no.

Lo anterior no interfiere con los conceptos mismos, porque la idea de las prestaciones suele tenerse en mente cuando en los anuncios publicitarios aparece la leyenda "prestaciones de ley". Pero concretamente, la idea de lo que son, lo que significan para la motivación del trabajador, de lo que realmente representan para el interés del trabajador, podría formarse dentro de la plaza de trabajo, concretamente durante la jornada laboral. En otras palabras, es la experiencia del trabajador, en ciertas condiciones de trabajo y con un período de antigüedad, las que en cierto momento influirían acerca de la concepción misma de las prestaciones y los incentivos que reciben los trabajadores a cambio de su motivación en la jornada laboral. Los estudios escolarizados que abarque dichos aspectos suelen darse en los niveles medio superior y superior, pero de manera teórica. Es por ello que la experiencia laboral del trabajador tiene gran peso en dichos aspectos.



Dentro de lo que se refiere al grado de estudios cursados por los trabajadores seleccionados, se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores ha cursado la preparatoria, bachillerato o alguna carrera técnica equivalente, aplicable a su puesto de trabajo actual. Los trabajadores con estudios universitarios son la minoría en la

muestra, rebasados por aquellos trabajadores que estudiaron la secundaria. Los estudios a nivel preparatoria no enfocan parte de sus objetivos al conocimiento de las prestaciones y los incentivos, así que no tienen gran importancia sobre los motivos de este cuestionario, pero sí importan para determinar el nivel de conocimiento que pudiese predisponer al trabajador sobre las prestaciones e incentivos, por lo que se podría afirmar que el 87% de los trabajadores seleccionados no tiene una idea precedente acerca de lo que, en teoría, son las prestaciones y los incentivos, así como los motivos por lo que deben otorgárseles o los fines que buscan aquellos que determinan los esquemas para su otorgamiento.

### 3.5.5 La hipótesis

Para determinar si se acepta o no la afirmación de la hipótesis, se recurre a una prueba de hipótesis.

Para este estudio se recomienda la obtención del coeficiente de correlación de Pearson. El coeficiente de correlación de Pearson es una prueba estadística que analiza la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o razón<sup>21</sup>. Se ha determinado esta prueba, ya que no solo permite admitir o rechazar la hipótesis, sino que también permite establecer la relación que tienen las variables entre sí. Esto puede percibirse en el siguiente capítulo.

---

<sup>21</sup> Hernández Sampieri, Op. Cit. , pp. 383

## **CAPÍTULO IV :**

### **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

#### **4.1 TABULACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS APLICADOS.**

##### **4.1.1 Obtención de la puntuación.**

Los 36 cuestionarios aplicados en el Hospital de Pediatría proveen de información acerca del conocimiento de los trabajadores sobre las prestaciones e incentivos, así como de la motivación y satisfacción que genera en los trabajadores al recibirlos. Pero para poder dar una afirmación acerca del tema de estudio, se necesita comprobar la hipótesis establecida en el apartado 3.4 (Pág. 50) para afirmar o rechazar la propuesta de la motivación que ejercen tanto las prestaciones como los incentivos en el trabajador. Para realizar lo anterior, se utiliza la escala de medición establecida en el apartado 3.5.2:

- a) Totalmente de acuerdo = 5 puntos
- b) De acuerdo = 4 puntos
- c) Indeciso = 3 puntos
- d) En desacuerdo = 2 puntos
- e) Totalmente en desacuerdo = 1 punto

Con ayuda de esta escala, las respuestas indicadas por los trabajadores pueden transformarse en una serie de puntuaciones, mismas que pueden tabularse. Al trasladar las respuestas (a, b, c, d y e) en números (5, 4, 3, 2 y 1) se obtiene una puntuación total. En la siguiente tabla pueden observarse las calificaciones que obtuvo cada uno de los encuestados; de manera vertical, se presentan las puntuaciones totales, y de manera horizontal, la puntuación por pregunta:

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

CUESTIO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Pregunta 1	A 5	B 4	C 3	A 5	C 3	A 5	B 4	B 4	A 5	C 3	A 5	C 3	C 3	C 3	C 3	C 3	B 4	A 5	B 4
Pregunta 2	D 2	B 4	C 3	B 4	C 3	A 5	B 4	B 4	A 5	C 3	A 5	C 3	C 3	C 3	C 3	C 3	B 4	A 5	B 4
Pregunta 3	C 3	A 5	B 4	B 4	C 3	A 5	A 5	A 5	A 5	C 3	A 5	C 3	A 5	B 4	B 4	C 3	C 3	B 4	B 4
Pregunta 4	D 2	A 5	B 4	D 2	B 4	E 1	D 2	E 1	A 5	B 4	B 4	D 2	D 2	B 4	D 2	D 2	C 3	C 3	D 2
Pregunta 5	D 2	B 4	D 2	D 2	B 4	E 1	D 2	E 1	A 5	C 3	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	C 3	D 2
Pregunta 6	D 2	B 4	D 2	D 2	B 4	E 1	D 2	E 1	A 5	C 3	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	C 3	D 2
Pregunta 7	D 2	B 4	D 2	D 2	B 4	E 1	D 2	E 1	A 5	C 3	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	C 3	D 2
Pregunta 8	D 2	A 5	C 3	D 2	C 3	E 1	D 2	E 1	A 5	C 3	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	C 3	D 2
Pregunta 9	D 2	B 4	D 2	D 2	C 3	E 1	D 2	E 1	A 5	C 3	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	C 3	D 2
Pregunta 10	A 5	B 4	A 5	D 2	C 3	A 5	A 5	D 2	A 5	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 11	C 3	B 4	D 2	D 2	B 4	C 3	D 2	C 3	A 5	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 12	D 2	B 4	C 3	D 2	B 4	C 3	D 2	C 3	A 5	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	C 3	D 2
Pregunta 13	C 3	B 4	B 4	D 2	C 3	A 5	B 4	B 4	A 5	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	C 3	A 5
Pregunta 14	D 2	B 4	A 5	D 2	B 4	A 5	A 5	B 4	A 5	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 15	A 5	A 5	A 5	C 3	A 5	A 5	0	A 5	A 5	A 5	A 5	A 5	A 5	B 4	B 4	A 5	A 5	D 2	B 4
Pregunta 16	D 2	B 4	B 4	D 2	D 2	C 3	C 3	E 1	A 5	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 17	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	C 3	C 3	E 1	A 5	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 18	B 4	B 4	A 5	B 4	A 5	A 5	A 5	A 5	A 5	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 19	B 4	B 4	A 5	B 4	A 5	A 5	A 5	A 5	A 5	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 20	A 5	B 4	A 5	A 5	C 3	A 5	A 5	E 1	D 2	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 21	D 4	B 2	C 3	D 4	B 2	E 5	C 3	E 5	A 1	B 2	A 1	B 2	E 5	D 4	D 4	D 4	D 4	C 3	D 4
Pregunta 22	D 4	B 2	C 3	D 4	B 2	E 5	C 3	E 5	A 1	B 2	A 1	B 2	E 5	D 4	D 4	D 4	D 4	C 3	D 4
Pregunta 23	E 1	B 4	C 3	D 2	C 3	E 1	C 3	B 4	A 5	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 24	A 5	B 4	B 4	A 5	C 3	A 5	A 5	A 5	A 5	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 25	A 5	B 4	B 4	A 5	C 3	A 5	A 5	A 5	A 5	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 26	B 4	B 4	C 3	B 4	C 3	E 1	E 1	E 1	A 5	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 27	C 3	B 4	E 1	D 2	C 3	E 1	E 1	B 4	A 5	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 28	C 3	B 4	E 1	D 2	C 3	E 1	E 1	B 4	A 5	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 29	A 5	B 4	C 3	B 4	B 4	A 5	A 5	E 1	D 2	C 3	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 30	A 5	B 4	A 5	B 4	B 4	A 5	A 5	E 1	D 2	C 3	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 31	A 5	A 5	B 4	B 4	B 4	A 5	A 5	E 1	D 2	C 3	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 32	A 5	A 5	B 4	B 4	B 4	A 5	A 5	E 1	D 2	C 3	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 33	C 3	B 2	C 3	D 4	C 3	E 5	E 5	B 2	A 5	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 34	A 5	A 5	A 5	A 5	B 4	A 5	A 5	B 4	A 5	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 35	A 5	B 4	A 5	A 5	B 4	A 5	A 5	B 4	A 5	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 36	C 3	B 4	A 5	B 4	B 4	E 1	E 1	E 1	D 2	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 37	A 5	B 4	A 5	D 2	C 3	C 3	C 3	E 1	D 2	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Pregunta 38	A 5	B 4	A 5	D 2	C 3	C 3	C 3	E 1	D 2	B 4	A 5	B 4	D 2	D 2	D 2	D 2	D 2	E 1	A 5
Total ptos.	134	151	137	123	128	134	130	104	149	130	174	132	126	86	121	118	127	117	137



La puntuación total obtenida por cada uno de los trabajadores de la muestra:

Cuestionario #01	134 puntos
Cuestionario #02	151 puntos
Cuestionario #03	137 puntos
Cuestionario #04	123 puntos
Cuestionario #05	128 puntos
Cuestionario #06	134 puntos
Cuestionario #07	130 puntos
Cuestionario #08	104 puntos
Cuestionario #09	149 puntos
Cuestionario #10	130 puntos
Cuestionario #11	174 puntos
Cuestionario #12	132 puntos
Cuestionario #13	126 puntos
Cuestionario #14	086 puntos
Cuestionario #15	121 puntos
Cuestionario #16	118 puntos
Cuestionario #17	127 puntos
Cuestionario #18	117 puntos

Cuestionario #19	137 puntos
Cuestionario #20	141 puntos
Cuestionario #21	119 puntos
Cuestionario #22	133 puntos
Cuestionario #23	115 puntos
Cuestionario #24	150 puntos
Cuestionario #25	141 puntos
Cuestionario #26	108 puntos
Cuestionario #27	118 puntos
Cuestionario #28	137 puntos
Cuestionario #29	121 puntos
Cuestionario #30	147 puntos
Cuestionario #31	146 puntos
Cuestionario #32	141 puntos
Cuestionario #33	136 puntos
Cuestionario #34	146 puntos
Cuestionario #35	134 puntos
Cuestionario #36	159 puntos

Sin embargo, las puntuaciones totales no nos dicen mucho, pues en las respuestas la puntuación varía entre 0 y 5 puntos. Por ello, estas puntuaciones se promedian, al dividir la puntuación total obtenida entre 38, que representa el total de preguntas del cuestionario. De esta forma, se obtiene una cantidad más significativa:

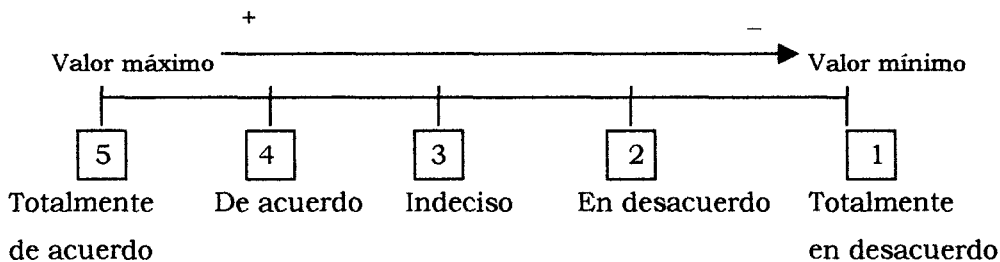
Cuestionario #01	3.526
Cuestionario #02	3.974
Cuestionario #03	3.605
Cuestionario #04	3.237
Cuestionario #05	3.368
Cuestionario #06	3.526
Cuestionario #07	3.421

Cuestionario #08	2.737
Cuestionario #09	3.921
Cuestionario #10	3.421
Cuestionario #11	4.579
Cuestionario #12	3.474
Cuestionario #13	3.316
Cuestionario #14	2.263

Cuestionario #15	3.184
Cuestionario #16	3.105
Cuestionario #17	3.342
Cuestionario #18	3.079
Cuestionario #19	3.605
Cuestionario #20	3.711
Cuestionario #21	3.132

Cuestionario #22	3.50	Cuestionario #27	3.105	Cuestionario #32	3.711
Cuestionario #23	3.026	Cuestionario #28	3.605	Cuestionario #33	3.579
Cuestionario #24	3.947	Cuestionario #29	3.184	Cuestionario #34	3.842
Cuestionario #25	3.711	Cuestionario #30	3.868	Cuestionario #35	3.526
Cuestionario #26	2.842	Cuestionario #31	3.542	Cuestionario #36	4.184

Estos resultados representan el valor promedio de respuesta de cada trabajador. Como se menciona en el apartado 3.5.1, se utilizó la escala de Likert como la escala de medición para esta encuesta. Dicha escala cuenta con un rango de ponderación de respuesta, mismo que tiene como límites un valor mínimo de 1 (Totalmente en desacuerdo) y un valor máximo de 5 (Totalmente de acuerdo); en contadas ocasiones, la escala también considera el valor de 0, otorgado a aquellas preguntas no contestadas. Con estos valores promedio, puede hacerse una interpretación de los resultados sobre la hipótesis establecida en un principio. Si tomamos en cuenta el rango de la escala Likert:



Tenemos entonces que:

Valor promedio: 3.4759

Valor redondeado: 3.50

El número 3, dentro de la escala de Likert, se interpreta como la respuesta "Indeciso". Realmente con esta información no puede darse un veredicto acerca de la aseveración de la hipótesis, por lo que se procede a efectuar una prueba de hipótesis.

## 4.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS

Como se mencionó en la parte referente a la definición de términos, la hipótesis de la investigación hace referencia a una proposición sobre la influencia que ejerce la motivación de las prestaciones y los incentivos sobre la productividad. La prueba de



hipótesis consiste en determinar si realmente las prestaciones e incentivos motivan al trabajador, y si, al estar más motivados, los trabajadores trabajan más.

#### 4.2.1 Estadística descriptiva de las variables.

Para comenzar con la prueba de la hipótesis, primeramente vamos a realizar algunos cálculos estadísticos para cada una de las dos variables que se propusieron al comienzo del estudio.

a) Variable independiente: El sistema de prestaciones e incentivos adicionales al salario.

Para la medición de esta variable, se necesitan las puntuaciones obtenidas por cada uno de los trabajadores en las respuestas a las preguntas 1, 2, 3, 11, 12, 13, 14, 18, 19, 24, 25, 27, 28 y 29. Dichas puntuaciones se presentan en las siguientes páginas. Para efectos de los cálculos, las puntuaciones obtenidas por los trabajadores en las preguntas mencionadas son las siguientes:

Cuestionario # 1	3.50
Cuestionario # 2	4.071
Cuestionario # 3	3.357
Cuestionario # 4	3.50
Cuestionario # 5	3.571
Cuestionario # 6	4.143
Cuestionario # 7	3.786
Cuestionario # 8	4.00
Cuestionario # 9	4.786
Cuestionario # 10	3.50
Cuestionario # 11	4.857
Cuestionario # 12	3.50

Cuestionario # 13	4.00
Cuestionario # 14	3.00
Cuestionario # 15	3.571
Cuestionario # 16	3.286
Cuestionario # 17	3.714
Cuestionario # 18	3.357
Cuestionario # 19	3.714
Cuestionario # 20	4.143
Cuestionario # 21	3.643
Cuestionario # 22	3.50
Cuestionario # 23	3.143
Cuestionario # 24	4.214

Cuestionario # 25	3.929
Cuestionario # 26	3.143
Cuestionario # 27	3.429
Cuestionario # 28	3.571
Cuestionario # 29	3.571
Cuestionario # 30	4.571
Cuestionario # 31	4.00
Cuestionario # 32	4.00
Cuestionario # 33	4.00
Cuestionario # 34	4.00
Cuestionario # 35	4.00
Cuestionario # 36	4.357

Las medidas de tendencia central que nos ofrece la estadística para estos datos son :

Media: 3.766

Moda: 4.00

Mediana: 3.714

b) Variable dependiente : La motivación al trabajador para mejorar su productividad

Para la medición de esta variable, se necesitan las puntuaciones obtenidas por cada



Medición de la variable x: sistema de prestaciones e incentivos adicionales al salario

CUESTIO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Pregunta 1	5	4	3	5	3	5	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	4	5
Pregunta 2	2	4	3	4	3	5	4	4	5	3	5	3	5	3	3	3	4	5
Pregunta 3	3	5	4	4	3	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	2	4	4
Pregunta 11	3	4	2	4	4	3	2	3	5	3	4	4	2	2	2	2	2	1
Pregunta 12	2	4	3	2	4	3	2	3	5	4	4	3	2	2	2	2	2	3
Pregunta 13	3	4	4	2	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3
Pregunta 14	2	4	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	1
Pregunta 18	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	4	4	4	4	4
Pregunta 19	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
Pregunta 24	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	3	4	1
Pregunta 25	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
Pregunta 27	3	4	1	2	3	1	1	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5
Pregunta 28	3	4	1	2	3	1	1	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	3
Pregunta 29	5	4	3	4	4	5	5	1	2	3	5	4	5	0	4	2	4	4
Total pts.	49	57	47	49	50	58	53	56	67	49	68	49	56	42	50	46	52	47
	3.500	4.071	3.357	3.500	3.571	4.143	3.786	4.000	4.786	3.500	4.857	3.500	4.000	3.000	3.571	3.286	3.714	3.357

Medición de la variable y: la motivación al trabajador para mejorar su productividad

CUESTIO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Pregunta 4	2	5	4	2	4	1	2	1	5	2	4	2	2	2	2	2	2	3
Pregunta 9	2	4	2	2	3	1	2	1	5	3	5	4	2	1	1	1	2	1
Pregunta 10	5	4	5	4	3	5	5	2	2	4	5	1	4	5	5	5	4	1
Pregunta 15	5	5	5	3	5	5	0	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2
Pregunta 16	2	4	4	2	2	3	3	1	5	4	5	4	1	3	3	2	4	5
Pregunta 17	2	2	4	2	2	3	3	1	5	4	5	4	1	2	2	4	4	5
Pregunta 20	5	4	5	5	3	5	5	1	2	3	5	3	4	5	5	5	4	4
Pregunta 21	4	2	3	4	2	5	5	5	1	2	1	2	5	4	4	4	4	3
Pregunta 22	4	2	3	4	2	5	3	5	1	2	1	2	2	4	4	4	4	3
Pregunta 23	1	4	3	2	3	1	3	4	5	4	5	4	3	3	3	2	4	4
Pregunta 29	5	4	3	4	4	5	5	1	2	3	5	4	5	0	4	4	4	4
Pregunta 31	5	5	4	4	4	5	5	1	2	4	5	3	4	0	4	4	1	2
Pregunta 32	5	5	4	4	4	5	5	1	2	4	5	3	4	0	4	4	3	2
Pregunta 35	5	4	5	5	4	5	5	1	2	4	5	3	4	0	4	4	4	2
Pregunta 36	3	4	5	4	4	1	1	1	2	4	5	3	2	0	1	1	2	4
Total pts.	55	58	59	51	49	55	52	34	49	52	66	49	48	33	50	49	51	44
	3.667	3.867	3.933	3.400	3.267	3.667	3.467	2.267	3.267	3.467	4.400	3.267	3.200	2.200	3.333	3.267	3.400	2.933



#### 4.2.2 Análisis paramétrico: coeficiente de correlación de Pearson.

El coeficiente de correlación de Pearson es una prueba estadística que analiza la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o razón<sup>22</sup>. Este tipo de análisis permitirá la prueba de hipótesis de la presente investigación, al determinar la correlación que existe entre las variables involucradas en el presente estudio.

El coeficiente de correlación se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en la muestra, al relacionar las puntuaciones de una variable, con las puntuaciones de la segunda variable.

Partiendo de lo anterior, tenemos que el procedimiento para la prueba de hipótesis es el siguiente:

a) Recordemos la hipótesis :

“ A mayores y mejores prestaciones e incentivos adicionales al salario, mejor y mayor disponibilidad de los trabajadores hacia la productividad”

b) Definición del nivel de significancia (  $\alpha$  ) :

Este nivel de significancia corresponde, como se ha mencionado antes, al margen de riesgo que se le otorga a la prueba para confiar en su resultado. En este caso se estableció un porcentaje de  $\alpha = 0.05$ , es decir con una probabilidad del 5% en contra para la aceptación de la hipótesis.

c) Determinar los valores de las variables: una vez obtenidos y cuantificados los datos, se pueden obtener valores propios de la estadística para cada variable involucrada en el estudio, los cuales son:

i) Las medidas de tendencia central para la variable X : el sistema de prestaciones e incentivos:

Media:	3.766
Mediana:	3.714
Moda:	4.00

<sup>22</sup> Hernández Sampieri, Op. Cit. , pp. 383

- ii) Las medidas de tendencia central para la variable Y : La motivación al trabajador para mejorar su productividad

Media:	3.488
Mediana:	3.467
Moda:	3.267

- d) Calcular el coeficiente de Pearson: estos cálculos se realizan en una base de datos en Excel, y el resultado fue:

Coeficiente de correlación: 0.502475876
---

- e) Interpretación: de acuerdo a la escala que ofrece el autor Hernández Sampieri, el resultado anterior puede interpretarse como una correlación positiva media, por lo cual se puede afirmar que “ a cada vez que la variable X aumente, la variable Y aumenta siempre en cantidad constante ”.

De acuerdo al nivel de significancia establecido ( $\alpha = 0.05$ ), el coeficiente es significativo ya que al ser redondeado está dentro de los límites de aceptación de la hipótesis (con un 95% de confianza de que la correlación sea verdadera), y por lo tanto se acepta la hipótesis nula como VERDADERA:

“ A mayores y mejores prestaciones e incentivos adicionales al salario, mejor y mayor disponibilidad de los trabajadores hacia la productividad”

#### 4.3 ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis, se acepta la proposición de que los trabajadores son motivados a través de las prestaciones e incentivos, y con ello, obtendrán una mayor disponibilidad hacia la productividad.

Analizando algunas de las preguntas del cuestionario, obtenemos información

importante adicional acerca del comportamiento de los trabajadores con su actual sistema de prestaciones e incentivos:

- a) Análisis de las preguntas 1, 2 y 3, acerca del conocimiento de los trabajadores sobre las prestaciones que deben recibir por ley, las prestaciones adicionales y los incentivos:

A la pregunta 1, los encuestados respondieron de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo:	37%
De acuerdo:	13%
Indeciso:	18%
En Desacuerdo:	29%
Totalmente en desacuerdo:	03%

De acuerdo a esta información, poco menos de la mitad de los encuestados afirma conocer las prestaciones que recibe, mientras que un sector parecido dice que no. Sin embargo más de la mitad las conocen, y esto puede influir en el tipo de respuesta del presente cuestionario.

A la pregunta 2, los encuestados respondieron de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo:	18%
De acuerdo:	71%
Indeciso:	0%
En Desacuerdo:	11%
Totalmente en desacuerdo:	0%

Y de acuerdo a esto, la mayoría de los encuestados afirma conocer las prestaciones adicionales que recibe, es decir, son capaces diferenciarlas de las anteriores.

A la pregunta 3 los encuestados respondieron de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo:	29%
De acuerdo:	26%
Indeciso:	26%
En Desacuerdo:	13%
Totalmente en desacuerdo:	06%

Según esta información, poco más de la mitad de los encuestados afirma conocer el tipo de incentivos que recibe, aunque una parte considerable esta indeciso. Puede que algunos trabajadores, con poco tiempo de laborar en la empresa, aun no sean capaces de diferenciar entre las prestaciones y los incentivos que otorga la

empresa.

Podemos concluir que *los trabajadores encuestados conocen la diferencia entre las prestaciones y los incentivos.*

b) Análisis de las preguntas 8 y 9:

“ Considera usted que las prestaciones (e incentivos) que la empresa le otorga cubren las necesidades básicas de su familia? “

A la pregunta 8, los encuestados respondieron de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo:	24%
De acuerdo:	21%
Indeciso:	05%
En Desacuerdo:	05%
Totalmente en desacuerdo:	45%

Según esta información, la mitad de los encuestados afirma que las prestaciones otorgadas por el hospital no cubren las necesidades básicas de su familia, lo cual demostraría que están insatisfechos con el sistema actual de prestaciones que le otorga la empresa.

A la pregunta 9, los encuestados respondieron de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo:	65%
De acuerdo:	03%
Indeciso:	03%
En Desacuerdo:	24%
Totalmente en desacuerdo:	05%

Pero de acuerdo a esta información, el 68% de los encuestados afirma que los incentivos otorgados por el hospital cubren las necesidades básicas de su familia, mientras que un 25% esta en desacuerdo con ello.

*Con lo anterior, podemos afirmar que, al comparar las compensaciones que reciben, los trabajadores se sienten satisfechos con los incentivos que les otorga el hospital, mientras que en el caso de las prestaciones no ocurre lo mismo. Al parecer, favorecen a los incentivos.*



## c) Análisis de las preguntas 11 y 12:

“ El sistema de prestaciones ( e incentivos ) de la empresa ha cubierto las expectativas que usted tenia del mismo? ”

A la pregunta 11, los encuestados respondieron de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo: 82%

De acuerdo: 10%

Indeciso: 0%

En Desacuerdo: 0%

Totalmente en desacuerdo: 08%

Según esta información, casi todos los encuestados afirma que las prestaciones actuales cumplen con lo que esperaban.

A la pregunta 12, los encuestados respondieron de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo: 05%

De acuerdo: 56%

Indeciso: 26%

En Desacuerdo: 08%

Totalmente en desacuerdo: 05%

Con respecto a esta información, poco más de la mitad de los encuestados afirma estar de acuerdo en que los incentivos que reciben satisfacen las expectativas del mismo, aunque no están convencidos del todo en esta afirmación. Sin embargo, la parte que esta en contra de ello, son muy pocos, por lo que podemos concluir que los incentivos son lo que esperaban recibir.

*Podemos concluir con esto que los trabajadores están satisfechos con las prestaciones y los incentivos que reciben, pues ambos aspectos cumplen con las expectativas de los mismos; dichas expectativas pueden definirse como los fines que los trabajadores esperan de las prestaciones e incentivos, como una consecuencia directa de su experiencia laboral.*

## d) Análisis de las preguntas 16 y 17:

“ Considera que la empresa le otorga prestaciones (e incentivos) acorde a su puesto? “

A la pregunta 16, los encuestados respondieron de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo:	11%
De acuerdo:	39%
Indeciso:	13%
En Desacuerdo:	24%
Totalmente en desacuerdo:	13%

De acuerdo a esta información, más de la mitad de los encuestados se inclinan hacia dos cuestiones: Si o No. El 39%, la mayoría de los encuestados afirma que las prestaciones que le otorga el hospital están acorde al puesto que ocupen dentro de la organización del hospital. Su contraparte, que se inclina por no recibirlas, no es mayor que la parte remanente: el 26% está o indeciso o concretamente en desacuerdo. Esto demostraría que las prestaciones los tienen insatisfechos.

A la pregunta 17, los encuestados respondieron de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo:	06%
De acuerdo:	57%
Indeciso:	03%
En Desacuerdo:	29%
Totalmente en desacuerdo:	05%

Según esta información, casi la mitad de los encuestados afirma que los incentivos que reciben del hospital están acorde al puesto que ejercen dentro de la organización. Nuevamente, una parte representativa afirma lo contrario, pero aun así sigue siendo la mayoría la que está a favor.

*Podemos concluir que, tomando en cuenta el apartado anterior, los trabajadores otorgan un mayor peso, y con ello una mayor motivación a los incentivos que reciben, sin excluir del todo a las prestaciones.*

e) Análisis de las preguntas 21 y 22:

“ Considera usted que su trabajo esta bien compensado con las prestaciones (e incentivos) que le otorga la empresa? ”

A la pregunta 21, los encuestados respondieron de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo:	0%
De acuerdo:	40%
Indeciso:	21%

En Desacuerdo: 26%

Totalmente en desacuerdo: 0%

Según esta información, casi la mitad de los encuestados afirma estar bien compensado con las prestaciones que recibe, aunque esto no puede afirmar que estén realmente motivados por ello.

A la pregunta 22, los encuestados respondieron de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo: 05%

De acuerdo: 32%

Indeciso: 08%

En Desacuerdo: 18%

Totalmente en desacuerdo: 37%

Conforme a esta información, gran parte de los encuestados se van a los extremos. Una parte dice estar conforme, y la otra no, aunque esta es mayor. De acuerdo a esto, no están conformes con los incentivos que reciben. ¿Desean obtener más?. La posible respuesta parece ser “sí”.

*Volvemos a afirmar, los trabajadores parecen motivarse más con los incentivos que reciben, que con las prestaciones.*

f) Análisis de las preguntas 27 y 28:

“ Considera usted que las prestaciones (e incentivos) otorgados por esta empresa son mejores que los otorgados por otra empresa del mismo ramo donde usted haya trabajado anteriormente? “

A la pregunta 27, los encuestados respondieron de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo: 11%

De acuerdo: 42%

Indeciso: 13%

En Desacuerdo: 21%

Totalmente en desacuerdo: 13%

Conforme a esta información, casi la mitad de los encuestados afirma recibir mejores prestaciones en este hospital que en una empresa distinta. Las personas que están en contra de esta afirmación son muy pocas, así como la proporción de personas que están indecisas; estas últimas pueden ser influidas por falta de

experiencia laboral en otra empresa.

A la pregunta 28, los encuestados respondieron de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo:	42%
De acuerdo:	18%
Indeciso:	03%
En Desacuerdo:	32%
Totalmente en desacuerdo:	05%

A juzgar por esta información, los encuestados se apartan en los 2 polos: si o no. Poco más de la mitad está de acuerdo en recibir mejores incentivos, aunque la otra mitad afirma que no, aunque no totalmente convencidos de ello.

*Podemos concluir que en general, los trabajadores encuestados creen recibir mejores prestaciones e incentivos en esta empresa.*

g) Análisis de las preguntas 31 y 32:

“ Para obtener mayores prestaciones estaría dispuesto a aumentar su productividad? “

A la pregunta 31, los encuestados respondieron de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo:	40%
De acuerdo:	26%
Indeciso:	24%
En Desacuerdo:	0%
Totalmente en desacuerdo:	10%

A juzgar por esta información, casi la mitad de los encuestados afirma estar dispuesto a aumentar su productividad con tal de recibir más prestaciones. Esto lo llevaría seguramente a mostrar mayor motivación, pues como se ha visto en las preguntas anteriores, pareciera que están inconformes con las prestaciones que reciben actualmente de la empresa.

A la pregunta 32, los encuestados respondieron de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo:	34%
De acuerdo:	32%
Indeciso:	13%

En Desacuerdo: 13%

Totalmente en desacuerdo: 08%

De acuerdo con esta información, el 66% de los encuestados esta de acuerdo en aumentar su productividad si esto les trae mayores incentivos. Incluso la tendencia es abrumadora, con respecto al párrafo anterior.

*Podemos afirmar que, para los trabajadores, están convencidos en aumentar su eficiencia en el trabajo (productividad) si esto les ocasiona mejores prestaciones e incentivos; incluso se puede afirmar que prefieren en gran medida a las prestaciones, al comparar los porcentajes.*

h) Análisis de la pregunta 33:

“ Considera usted que la empresa trabaja a su máxima capacidad? “

Los encuestados respondieron de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo: 29%

De acuerdo: 26%

Indeciso: 16%

En Desacuerdo: 29%

Totalmente en desacuerdo: 0%

De acuerdo con esta información, el 60% de los encuestados afirma que, desde su perspectiva como trabajador, la empresa trabaja a su máxima capacidad. Casi un tercio de los encuestados, esta en contra de tal afirmación pero no están totalmente convencidos de ello (algunos de ellos, incluso están indecisos si es está a su máxima capacidad). Esto puede reflejarse en el pensamiento de los trabajadores, en lo que se refiere a nuevas prestaciones e incentivos: la empresa no esta en capacidad de ofrecerlos.

*Podemos afirmar que aunque los trabajadores esperan recibir mejores prestaciones e incentivos, no creen poder recibirlos. Por el momento, se encuentran conformes con la actual capacidad de la empresa, y trabajan al ritmo que esta implementa.*

Platicando con los trabajadores acerca del tipo de prestaciones e incentivos que reciben, la mayoría opino lo mismo al respecto: no están del todo enterados de las

prestaciones que reciben, aunque si de los incentivos (los vales que reciben) . Aunque pueden obtener esta información, dejan en manos del sindicato planear los proyectos para el otorgamiento de las prestaciones y de los incentivos, y solo están informados por las reuniones con el sindicato o bien, por la información que reciben de sus dirigentes. Cuando se realiza la revisión salarial de cada año, lo único que saben a ciencia cierta es el monto del incremento que obtuvieron en su salario. Las prestaciones son para ellos, algo básico en el otorgamiento del salario, mientras que los incentivos son un excedente que reciben a cambio.

## CAPITULO V:

### CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES FINALES

La conclusión principal, aportada por la afirmación de la hipótesis es: las prestaciones y los incentivos MOTIVAN al trabajador, y al hacerlo, aumentan su productividad, en la siguiente razón: “ a cada vez que la variable X aumente, la variable Y aumenta siempre en cantidad constante ”. Las conclusiones a las que se llegaron por medio del cuestionario son las siguientes:

- ✓ Los trabajadores encuestados conocen la diferencia entre las prestaciones y los incentivos, lo que ayuda a definir la posición que tienen sobre los mismos.
- ✓ Más de la mitad de los encuestados afirma, al comparar las compensaciones que reciben, sentirse satisfechos con los incentivos que les otorga el hospital al cubrir las necesidades básicas de su familia, mientras que en el caso de las prestaciones no ocurre lo mismo. Al parecer, favorecen a los incentivos.
- ✓ Podemos concluir con esto que los trabajadores están satisfechos con las prestaciones y los incentivos que reciben, pues ambos aspectos cumplen con las expectativas de los mismos; dichas expectativas pueden definirse como los fines que los trabajadores esperan de las prestaciones e incentivos, como una consecuencia directa de su experiencia laboral
- ✓ Podemos concluir que, tomando en cuenta el apartado anterior, los trabajadores otorgan un mayor peso, y con ello una mayor motivación a los incentivos que reciben, sin excluir del todo a las prestaciones.
- ✓ Volvemos a afirmar, los trabajadores parecen motivarse más con los incentivos que reciben, que con las prestaciones.

## CAPITULO V:

### CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES FINALES

La conclusión principal, aportada por la afirmación de la hipótesis es: las prestaciones y los incentivos MOTIVAN al trabajador, y al hacerlo, aumentan su productividad, en la siguiente razón: “ a cada vez que el sistema de prestaciones aumente, la motivación aumenta siempre en cantidad constante ”. Las conclusiones adicionales a las que se llegaron por medio del cuestionario son las siguientes:

- ✓ Los trabajadores encuestados conocen la diferencia entre las prestaciones y los incentivos, lo que ayuda a definir la posición que tienen sobre los mismos.
- ✓ Más de la mitad de los encuestados afirma, al comparar las compensaciones que reciben, sentirse satisfechos con los incentivos que les otorga el hospital al cubrir las necesidades básicas de su familia, mientras que en el caso de las prestaciones no ocurre lo mismo. Al parecer, favorecen a los incentivos.
- ✓ Podemos concluir con esto que los trabajadores están satisfechos con las prestaciones y los incentivos que reciben, pues ambos aspectos cumplen con las expectativas de los mismos; dichas expectativas pueden definirse como los fines que los trabajadores esperan de las prestaciones e incentivos, como una consecuencia directa de su experiencia laboral
- ✓ Podemos concluir que, tomando en cuenta el apartado anterior, los trabajadores otorgan un mayor peso, y con ello una mayor motivación a los incentivos que reciben, sin excluir del todo a las prestaciones.
- ✓ Volvemos a afirmar, los trabajadores parecen motivarse más con los incentivos que reciben, que con las prestaciones.



- ✓ Se puede afirmar que, en general, los trabajadores encuestados creen recibir mejores prestaciones e incentivos en esta empresa.
- ✓ Los trabajadores, están convencidos en aumentar su eficiencia en el trabajo (productividad) si esto les ocasiona mejores prestaciones e incentivos; incluso se puede afirmar que prefieren en gran medida a las prestaciones.
- ✓ Podemos afirmar que aunque los trabajadores esperan recibir mejores prestaciones e incentivos, no creen poder recibirlos. Por el momento, se encuentran conformes con la actual capacidad de la empresa, y trabajan al ritmo que esta implementa.

Sin embargo, debemos hacer una división en la forma en que logran esto. De acuerdo a la información obtenida por el cuestionario aplicado, son los incentivos una forma de motivación más eficiente que las prestaciones, ambas dirigidas hacia el trabajador.

El trabajador esta de acuerdo en aumentar su productividad, siempre y cuando se aumenten también las prestaciones y los incentivos, aunque los incentivos son mejor recibidos entre ellos.

¿Sería cuestión solo de incrementarlos?. Si es así, no puede esperarse mucho. Como se mencionó anteriormente, la realidad mexicana esta compuesta en una gran mayoría en empresas micro y pequeñas. Esto delimita el poder adquisitivo de las mismas, y por lo tanto, limita el campo de acción.

También hay que tomar en cuenta que, aunque estos trabajadores realizan sus labores dentro de un hospital de atención pública, el esquema que regula sus actividades es similar al de cualquier otra empresa. Solo cambian algunas características en cuanto a la obtención de los recursos, pero las necesidades de los trabajadores son las mismas. A fin de hacer una generalización conviene hacer un estudio en algún sistema parecido.

Otra variable que debe tomarse en cuenta para hacer generalizaciones, es el tiempo. Las necesidades básicas de los trabajadores no cambian drásticamente, pero las condiciones ambientales, económicas y sociales cambian continuamente en el ambiente mexicano. Tan solo las modificaciones de los últimos años, ha cambiado la perspectiva de

los trabajadores, obligándolos de manera forzosa a tener una visión nueva de los alcances de sus derechos colectivos y sociales, así como de las posibilidades que imperan en el nuevo ambiente.

## 5.1 CONSIDERACIONES FINALES

Mucho se ha hablado en los libros acerca de los aspectos laborales que conforman el ambiente de los Recursos Humanos. Pero hay que tomar en cuenta que ya no es una lucha obrero-patrón, sino también obrero-sindicato-patrón. Los sindicatos, antes vistos como meros intermediarios, pero con la perspectiva actual de fuertes contrarios en la lucha laboral, detentan gran poder en lo que a la toma de decisiones concierne.

A la vez, influyen en la toma de decisiones que afectan los intereses de todos los trabajadores sindicalizados, pero que por ordenes del poder político, afectan más que ayudar.

A esto se suma un cambio en el ambiente empresarial: cada vez son en mayor proporción las empresas dedicadas a ofrecer servicios, tomando como base el sistema de las empresas maquiladoras. Estas empresas contemplan la contratación de personal eventual o bien, de personal al cual se le otorga su salario en forma de honorarios y pago de servicios, con lo cual obtienen mayores utilidades a la reinversión en sus activos. Este esquema no contempla el otorgamiento de la gran mayoría de las prestaciones, ya que éstas se otorgan mediante los contratos colectivos de trabajo, y al ser el personal de estas características, simplemente las pasan por alto.

Como empresarios, si deseamos obtener ganancias a costa de los trabajadores, adelante con el esquema. Si optamos por defender el sistema tradicional que otorga prestaciones e incentivos a los trabajadores, debemos ser capaces de actualizar dicho esquema para amoldarnos a los cambios y no ser sobrepasados por ellos.

**BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA**

- Arias Galicia, Fernando. "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS", Editorial Trillas, 1989, México.
- BOLETÍN INFORMATIVO SAR. Publicación bimestral emitida por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), Febrero de 1999, México.
- Chiavenato, Idalberto. "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS", Editorial Mc Graw Hill, 1994, Santa Fe de Bogota, Colombia.
- Hernández y Rodríguez, Sergio. "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL", Editorial CECSA, 1994, México.
- Hernández Sampieri, Roberto. "METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN", Editorial Mac Graw Hill, 1997, México.
- Iturraspe Gutierrez, Ma. Del Carmen et al. "RECURSOS HUMANOS", Editorial Madrid, 1995, México.
- Kazmier, Leonard J. "TEORÍAS Y PROBLEMAS DE LA ESTADISTICA APLICADA A LA ADMINISTRACIÓN Y ECONOMIA", Editorial Mc Graw-Hill, 1981, México.
- Ley Federal del Trabajo, emitida por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, edición 1998, México.
- Ley del Seguro Social, emitida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, edición 1997, México.
- McFarland, Dalton. "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, TEORÍA Y PRÁCTICA", Editorial Fondo de Cultura Económica, 1989, México.
- Morales Arrieta, Juan A. "SALARIOS: ESTRATEGIA Y SISTEMA SALARIAL O DE COMPENSACIONES", Editorial MacGraw-Hill, 1999, Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo, "LOS SALARIOS: MANUAL DE EDUCACIÓN OBRERA", 1995.
- Revista del Instituto Mexicano de Ejecutivos en Finanzas, Año XXVI, número 11, Noviembre de 1997, México D. F.
- Revista del Instituto Mexicano de Ejecutivos en Finanzas, Año XXIX, número 5, Mayo del 2000, México D. F.

- Sherman, Arthur W. "ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS", Editorial CECSA, 1994, México.

DIRECCIONES ELECTRÓNICAS DE INTERÉS:

- [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx)
- [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)
- [www.infonavit.gob.mx](http://www.infonavit.gob.mx)
- [www.dgbiblio.unam.mx](http://www.dgbiblio.unam.mx)

**ANEXO:**

<b>CUESTIONARIO APLICADO</b>
------------------------------

Esta es una copia del cuestionario que se aplicó a los trabajadores que conformaron la muestra para el estudio. Cabe aclarar que el cuestionario fue aplicado al personal de un hospital, y cuando aparece en las preguntas el término “empresa”, en realidad hacemos referencia al hospital.

<b>CUESTIONARIO</b>	
Edad _____ Sexo _____ Estado civil _____ Puesto _____	
Escolaridad _____ Antigüedad _____	
Instrucciones: Conteste las siguientes preguntas utilizando la siguiente escala:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Totalmente de acuerdo</li> <li>B. De acuerdo</li> <li>C. Indeciso</li> <li>D. En desacuerdo</li> <li>E. Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	
1. Conoce usted las prestaciones que debe recibir por ley ?	<input type="checkbox"/>
2. Conoce usted las prestaciones adicionales que recibe ?	<input type="checkbox"/>
3. Conoce usted los incentivos que la empresa le otorga ?	<input type="checkbox"/>
4. Considera usted que las prestaciones que la empresa le otorga cubren sus necesidades básicas ?	<input type="checkbox"/>
5. Considera usted que los incentivos que la empresa le otorga cubren sus necesidades básicas ?	<input type="checkbox"/>
6. Considera usted que las prestaciones que la empresa le otorga cubren las necesidades básicas de su familia ?	<input type="checkbox"/>

- 7. Considera usted que los incentivos que la empresa le otorga cubren las necesidades básicas de su familia ?
- 8. Considera usted que el actual sistema de prestaciones que recibe de la empresa puede considerarse acorde a sus necesidades ?
- 9. Considera usted que el actual sistema de incentivos que recibe de la empresa puede considerarse acorde a sus necesidades ?
- 10. La implementación de mejores incentivos en la empresa le ayudaría a mejorar su productividad ?
- 11. El sistema de prestaciones de la empresa ha cubierto las expectativas que usted tenía del mismo ?
- 12. El sistema de incentivos de la empresa ha cubierto las expectativas que usted tenía del mismo ?
- 13. Considera usted a los incentivos como una parte importante del pago que recibe a cambio de su trabajo ?
- 14. Considera usted a las prestaciones como un complemento a su salario ?
- 15. Cuantas veces ha faltado a su trabajo en el último mes ?  
                          
Ninguna      De 1 a 2      De 3 a 4      De 5 a 6      Más de 6
- 16. Considera usted que la empresa le otorga prestaciones acordes a su puesto ?
- 17. Considera usted que la empresa le otorga incentivos acordes a su puesto?
- 18. Considera usted que la empresa tiene la capacidad de otorgarle mejores y mayores prestaciones ?
- 19. Considera usted que la empresa tiene la capacidad de otorgarle mejores y mayores incentivos ?
- 20. Considera usted que puede mejorar su desempeño si se incrementan sus incentivos ?
- 21. Considera usted que su trabajo esta siendo bien compensado con las prestaciones que le otorga la empresa ?
- 22. Considera usted que su trabajo esta siendo bien compensado con los incentivos que le otorga la empresa ?
- 23. Cree usted que los incentivos que reciben son iguales a las de otro trabajador con su misma capacidad ?

24. Le gustaría que tomaran en cuenta su opinión en las nuevas prestaciones que implemente la empresa ?
25. Le gustaría que tomaran en cuenta su opinión en los nuevos incentivos que implemente la empresa ?
26. Considera usted que el esfuerzo por usted realizado es el adecuado para los incentivos que recibe ?
27. Considera usted que las prestaciones otorgadas por esta empresa son mejores que los otorgados por otra empresa del mismo ramo donde usted haya trabajado anteriormente ?
28. Considera usted que los incentivos otorgados por esta empresa son mejores que los otorgados por otra empresa del mismo ramo donde usted haya trabajado anteriormente ?
29. Considera usted a la productividad como una buena base para otorgar los incentivos a los trabajadores ?
30. Considera usted que con una mayor productividad lleva a obtener mayores incentivos y que a mayores y mejores incentivos conducen a mejorar su productividad ?
31. Para obtener mejores prestaciones estaría usted dispuesto a aumentar su productividad ?
32. Para obtener mejores incentivos estaría usted dispuesto a aumentar su productividad ?
33. Considera usted que la empresa trabaja a su máxima capacidad ?
34. Considera usted que su desempeño en su puesto puede considerarse excelente ?
35. Considera usted que un mejor desempeño en el trabajo puede mejorar la productividad de la empresa ?
36. Considera usted que la productividad se encuentra en relación directa con los incentivos que reciben los trabajadores ?
37. Considera que su productividad individual ha aumentado conforme aumenta los incentivos ?
38. Considera usted que la productividad general de la empresa ha aumentado conforme aumentan los incentivos ?