



Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

SALARIOS, INCENTIVOS Y NIVEL DE VIDA

DANIEL ROBLES ALBARRÁN

Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Iztapalapa

División de Ciencias Sociales y Humanidades

Departamento de Economía

Coordinación de Administración

Director: Dr. Miguel Angel de Jesús Rosado Chauvet

2005

3407



SALARIOS, INCENTIVOS Y NIVEL DE VIDA

DANIEL ROBLES ALBARRÁN

Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Iztapalapa

División de Ciencias Sociales y Humanidades

Departamento de Economía

Coordinación de Administración

Director: Dr. Miguel Angel de Jesús Rosado Chauvet

2005

INDICE	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	5
ANTECEDENTES.....	6
TEORÍA DE LOS SALARIOS.....	8
CAPITULO I. SALARIO	
Factores determinantes de los salarios.....	12
Clases de salarios:	
Por el medio utilizado para el pago.....	13
Por su capacidad adquisitiva.....	14
Por su capacidad satisfactoria.....	14
Por su límite.....	14
Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario.....	15
Por la forma de pago.....	15
El salario para las personas.....	19
El salario para las organizaciones.....	20
CAPITULO II. MARCO LEGAL DE SUELDOS Y SALARIOS	
(Ley Federal del Trabajo, LFT.).....	23
CAPITULO III. INCENTIVOS	
¿Qué son los incentivos?.....	31
CAPITULO IV. CALIDAD DE VIDA	
Orígenes.....	39
Evolución.....	40
Por que surge la calidad de vida en el trabajo.....	40
Proyectos de calidad de vida.....	41

Definiciones.....	41
Beneficios de la calidad de vida en el trabajo.....	41
Limitaciones de los proyectos de C.V.T.....	42
Justificación.....	45
Planteamiento del problema.....	45
Hipótesis.....	45
Metodología.....	46
Resultados.....	48
Conclusiones y sugerencias.....	61
Bibliografía.....	64
Anexo A.....	65
Anexo B.....	71
Anexo C.....	92

PREFACIO

La presente investigación tienen como fin dar a conocer algunas de las principales causas por las que el salario para los mexicanos les es insuficiente, no pretendo hacer una investigación acerca de la percepción salarial de los mexicanos ya que como a diario nos damos cuenta esta es muy baja, y esta ampliamente comprobado que los salarios en México son muy bajos, por lo tanto hay que hacer una buena plantación para que estos puedan satisfacer las necesidades primarias que cada uno pudiera tener.

En lo referente a la investigación esta cuenta con una parte de antecedentes, aquí se hace una pequeña reseña histórica de la evolución de los salarios y la manera de cómo llegaron a convertirse en lo que son ahora (el sustento principal de toda familia), se manejan diferentes autores que hablan acerca del tema o que contribuyeron a enriquecerlo, como son Frederick Taylor, Karl Marx, David Ricardo, entre otros. También se desarrollan cuatro capítulos con los temas siguientes:

Dentro del primer capítulo se retoma lo referente a los salarios así como sus principales definiciones y características de cada uno de ellos, dentro de este capítulo también se hace mención de la importancia que tienen los salarios para cada una de las partes, en este caso para el trabajador y para el empresario, se maneja una tabla donde podemos apreciar las cantidades en pesos que se otorgan como salario mínimo a los trabajadores en las diferentes áreas geográficas en las que esta dividida la republica mexicana.

En el segundo capítulo se encuentra todo lo referente a las leyes que regulan los salarios en México, se exponen cada uno de los artículos que se encuentran contenidos en la ley Federal del Trabajo, así como los derechos que tienen los trabajadores con respecto a su salario.

El capítulo tercero hace referencia a los incentivos, su definición y las clases de estos, así como la función que tienen dentro del salario y la empresa, tanto para el trabajador como para el patrón.

El cuarto capítulo habla de los principales indicadores de nivel de vida, sus orígenes y definiciones, algunos factores con los que podemos medirla, la calidad de vida en el trabajo y en el hogar.

En la parte final de la investigación se encuentran los resultados obtenidos, conclusiones del tema y algunos anexos, como el cuestionario que se aplicó y tablas donde se explican los diferentes tipos de oficios y la remuneración que estos tienen en las diferentes zonas de la república mexicana.

INTRODUCCION

Los salarios son uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de toda comunidad. Los trabajadores y sus familias dependen casi enteramente del salario para comer, vestirse, pagar el alquiler de la casa en que viven y solventar todas sus demás necesidades. En la industria, los salarios constituyen una parte importante de los costos de producción de los empleadores.

Los problemas fundamentales de salarios son los mismos en todos los países, pero difieren los procedimientos de solución y los métodos de reglamentación. En algunos países es frecuente que el empleador y los trabajadores de cada empresa fijen los salarios. En otros, los salarios están reglamentados por contratos colectivos que se aplican a toda una industria.

Se han realizado muchos estudios acerca de los salarios pero hasta la fecha las personas siguen descontentas con los resultados, ya que en cada legislación sobre los salarios este no tiene aumento significativo o que este en relación con el costo de vida, muchos de los productos básicos tienen un valor casi del 80% del salario y es por eso que los trabajadores que solo ganan un salario mínimo siempre están en desacuerdo con los salarios que se pagan en México.

La pregunta que todos nos hacemos es ¿Cómo puede un trabajador sobrevivir con un salario mínimo en México?, pues la respuesta la vemos diariamente en las calles con vendedores ambulantes, en transportes públicos, trabajando horas extras y con esto solo le queda al trabajador las horas suficientes para dormir y poder reponerse, lo que nos lleva a un trabajo poco competitivo con los de otros países.

Pero hasta la fecha no se vislumbra algún cambio con los salarios así que los trabajadores mexicanos deberán seguir sobreviviendo con lo poco que ganen y algún otro ingreso extra, como son los familiares en el extranjero.

ANTECEDENTES

En otros tiempos la mayoría de la población trabajadora se dedicaba a la agricultura y a otras ocupaciones rurales y utilizaban métodos tradicionales de artesanía para construir viviendas y muebles, en algunas comunidades gran parte del trabajo era hecho por los esclavos que no recibían lo que hoy se entiende por salario, pero a quienes sus dueños suministraban la comida y demás cosas necesarias para su subsistencia.

Otros muchos trabajadores que no eran esclavos, eran siervos, estaban ligados a la tierra y trabajaban a cambio de una participación del producto recibiendo una parte determinada de la cosecha por su trabajo.

Actualmente en los países desarrollados y en las industrias urbanas de los países en desarrollo la totalidad o la mayor parte de los salarios se paga en efectivo y los trabajadores pueden comprar su comida y otros artículos de primera necesidad, además los trabajadores pueden cambiar de empleo a voluntad, pueden hacer esto si les es posible obtener un salario superior de otro empleador.

A finales del siglo pasado, Frederick Taylor popularizó los incentivos financieros-recompensas que se pagan a los trabajadores cuya producción supera un nivel predeterminado. Como empleado de supervisión estaba preocupado por lo que llamaba "engaño sistemático": la tendencia de los empleados a trabajar al ritmo más bajo posible y producir al nivel mínimo aceptable.

Lo que le intrigaba particularmente era el hecho de que algunos de estos mismos trabajadores todavía tenían la energía de correr a trabajar en sus hogares, inclusive después de un día de 12 horas de trabajo. Taylor sabía que si pudiera encontrar alguna manera de encauzar esta energía al trabajo, podría lograr enormes incrementos en la productividad.

En esa época ya se utilizaban sistemas primitivos de trabajo a destajo, pero en general eran ineficientes. Se pagaba a los trabajadores una tarifa por cada pieza que producían según cuotas establecidas de manera informal. Sin embargo, el recorte en la tarifa por parte de los patronos era flagrante, y los trabajadores sabían que si sus ingresos se tornaban excesivos, les reducirían el pago por pieza.

Como resultado, la mayoría de los empleados producía apenas lo suficiente para obtener un salario decente, pero no tanto como para que su tarifa por pieza fuera reducida. Uno de los

más grandes logros de Taylor fue ver la necesidad de un punto de vista aceptable y uniforme del día de trabajo justo. Para él, el día de trabajo justo debería depender no de las pocas precisas estimaciones de los supervisores, sino de un proceso científico, formal y cuidadoso de inspección y observación.

Fue precisamente esta necesidad de evaluar científicamente cada puesto lo que condujo a lo que se llegó a conocer como el movimiento de la administración científica. A su vez, la administración científica dio lugar en la década de los años treinta, sacudida por la depresión, al movimiento de relaciones humanas y su hincapié en satisfacer las necesidades sociales de los trabajadores.

Este cada vez más creciente énfasis en los programas de mejoramiento de la calidad y de la formación del compromiso del empleado está haciendo renacer los planes de incentivos financieros y de pago por desempeño. Existen razones de competitividad para el aumento en la importancia de esta forma de compensación.

El renovado interés en la reducción de costos, la reestructuración y en fomentar el desempeño conduce de manera lógica a vincular el pago con el desempeño, como lo hicieron los gerentes de compensaciones en los tiempos de Taylor.

Pero también se origina la tendencia hacia los programas de mejoramiento de la calidad y de formación del compromiso del empleado. El motivo global de estos programas es tratar a los trabajadores más como socios y estimularlos a pensar en el negocio y sus metas como propios.

En las distintas actividades que se llevan a cabo en una economía se obtiene siempre, por esa actividad, un retorno, una remuneración económica. La economía clásica divide estos retornos en tres grupos, dependiendo de quiénes los reciben: los capitalistas, o dueños del capital, quienes obtienen beneficios; los trabajadores que aportan mano de obra, quienes reciben un salario; y los dueños o propietarios de tierras, casas u otros bienes inmuebles (bienes que no se pueden mover de su lugar), quienes reciben rentas.

El trabajo es la utilización, por parte de una persona, de talentos y habilidades propias, ya sean físicas o mentales, para llevar a cabo una actividad. Cuando esa actividad es una actividad productiva, la utilización de talentos y habilidades genera un retorno económico

que se denomina salario. El salario sería, entonces, el precio pagado por la realización de un trabajo.

TEORÍA DE LOS SALARIOS

Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social. La teoría de santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de subsistencia, subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. En los países más industrializados la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del siglo XIX con mayor rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.

La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría ricardiana. Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx.

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios.

Los economistas que defendían esta teoría se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo.

Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

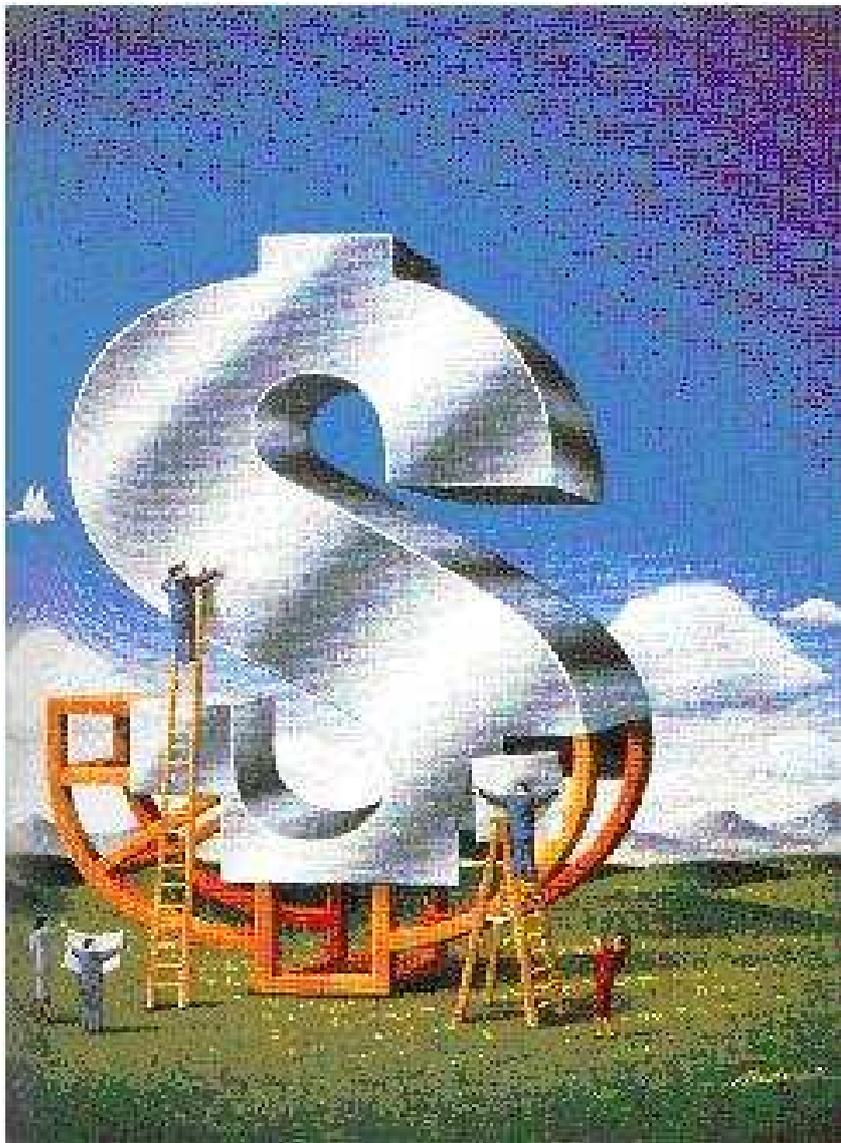
La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de

los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

CAPITULO I

SALARIO



SALARIO

En la actualidad, la fijación de los salarios se realiza por convenios entre empresarios y trabajadores, a los que se llega después de laboriosísimas negociaciones, pues son, como veremos, muchas las circunstancias a considerar por ambas partes y muy complicada la composición de un salario moderno.

Como ejemplo:

Antigüedad.

Horas extraordinarias.

Aspectos familiares.

Domingos, días festivos, vacaciones.

Trabajo nocturno.

Trabajos inseguros o peligrosos.

Incentivos.

Prestaciones.

Indemnizaciones.

Ropas de trabajo, herramienta, etc.

SALARIO Se paga por **hora o por día**, aunque se liquide semanalmente, se aplica más bien a trabajos manuales o de taller.

SUELDO Se paga por **mes o por quincena** ya sea por trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

FACTORES DETERMINANTES DE LOS SALARIOS

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

El coste de la vida: incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

Los niveles de vida: los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo. La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales alcistas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa con relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

Poder de negociación: La organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

Clases de salarios:

Por el medio utilizado para el pago

Salario en Moneda: Son los que se pagan en moneda de curso legal, es decir, los que se pagan en dinero.

Salario en Especie (30%): Es el que se paga en productos, servicios, habitación, etc. Sobre este aspecto el Código Laboral en su Art. 231 determina que "el pago podrá hacerse parcial y excepcionalmente en especie hasta 30% (treinta por ciento), siempre que estas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia,

excedan en beneficio de los mismos y que se les atribuya de una forma justa y razonable".

Pago Mixto: Es el que se paga una parte en moneda y otra en especie.

Por su capacidad adquisitiva

Salario Nominal: Representa el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario nominal no es actualizado periódicamente, sufre erosión (no puede soportar todas las necesidades del trabajador).

Salario Real: Representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo, es decir, el poder de compra o la cantidad de productos o servicios que puede adquirir con el salario. De este modo, la sola reposición del valor real no significa aumento salarial: "El salario nominal es alterado para proporcionar salario real equivalente en el anterior", de aquí proviene la distinción entre reajuste del salario (reposición del salario real) y el aumento real del salario (crecimiento del salario real).

Por su capacidad satisfactoria

Individual: Es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.

Familiar: Es el que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

Por su límite

Salario Mínimo: Según el código laboral aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador.

La fijación del Salario Justo es uno de los grandes problemas que tiene permanentemente planteado a cualquier empresa. Del salario depende también su nivel de vida y su posición social. Todas estas circunstancias contribuyen a aumentar las presiones de los trabajadores para lograr mejores salarios.

Por otra parte, como el salario contribuye a una parte importante del costo de cualquier trabajo, las empresas tratarán de pagar los salarios mínimos para producir a precios inferiores a la competencia y estar en mejor situación para obtener mayores beneficios.

Los salarios deben satisfacer las siguientes condiciones:

1. Deben ser suficientes para cubrir las necesidades fisiológicas y psicológicas de los trabajadores y sus familias (comida, vestido, vivienda, educación, diversiones, etc.).
2. Deben estar en relación con la clase de trabajo realizada.
3. Deben ser similares a los de otras empresas de la localidad para los mismos trabajos, con el objeto de evitar el desplazamiento de los operarios a los puestos mejor remunerados.
4. Deben estar ligados con el rendimiento en el trabajo (primas, incentivos).
5. Deben estar ligados al resultado económico de la empresa y participar de los beneficios obtenidos en la misma.

Salario Máximo: Es el salario más alto que permite a las empresas a una producción costeable.

Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario

Salario Personal: Es el que produce quien sustenta la familia, normalmente el padre.

Salario Colectivo: Es el que se produce entre varios miembros de la familia que sin grave daño puedan colaborar a sostenerla, como por ejemplo: el padre, la madre y los hermanos mayores de 16 años.

De Equipo: Es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución de los salarios entre sí.

Por la forma de pago

Por Unidad de Tiempo: Es aquel que solo toma en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.

Por unidad de Obra: Es cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas

El salario puede variar dependiendo del lugar donde se trabaja, la región, el país, la ocupación, etc.

Desde	Hasta	Área Geográfica		
		"A"	"B"	"C"
1/ene/2005	31/dic/2005	46.80	45.35	44.05
1/ene/2004	31/dic/2004	45.24	43.73	42.11
1/ene/2003	31/dic/2003	43.65	41.85	40.30
1/ene/2002	31/dic/2002	42.15	40.10	38.30
1/ene/2001	31/dic/2001	40.35	37.95	35.85

Área geográfica "A" integrada por: Todos los municipios de los estados de Baja California y Baja California Sur; los municipios de Guadalupe, Juárez y Práxedes G. Guerrero, del Estado de Chihuahua; el Distrito Federal; el municipio de Acapulco de Juárez, del Estado de Guerrero; los municipios de Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán, del Estado de México; los municipios de Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, General Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz, del Estado de Sonora; los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso, del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, del Estado de Veracruz-Llave.

Área geográfica "B" integrada por: los municipios de Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan, del Estado de Jalisco; los municipios de Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina, del Estado de Nuevo León; los municipios de Altar, Atil, Bácum, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Ignacio Río Muerto, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáric, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama, del Estado de Sonora; los municipios de Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, El Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico y Xicoténcatl del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpam, del Estado de Veracruz-Llave.

Área geográfica "C" integrada por: todos los municipios de los estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila de Zaragoza, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán de Ocampo, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro de Arteaga, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas; todos los municipios del Estado de Chihuahua excepto Guadalupe, Juárez y Práxedes G. Guerrero; todos los municipios del Estado de Guerrero excepto Acapulco de Juárez; todos los municipios del Estado de Jalisco excepto

Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan; todos los municipios del Estado de México excepto Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán; todos los municipios del Estado de Nuevo León excepto Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina; los municipios de Aconchi, Alamos, Arivechi, Arizpe, Bacadéhuachi, Bacanora, Bacerac, Bacoachi, Banámichi, Baviácora, Bavispe, Cumpas, Divisaderos, Fronteras, Granados, Huachinera, Huásabas, Huépac, Mazatán, Moctezuma, Nácori Chico, Nacozari de García, Onavas, Quiriego, Rayón, Rosario, Sahuaripa, San Felipe de Jesús, San Javier, San Pedro de la Cueva, Soyopa, Tepache, Ures, Villa Hidalgo, Villa Pesqueira y Yécora, del Estado de Sonora; los municipios de Abasolo, Burgos, Bustamante, Casas, Cruillas, Güémez, Hidalgo, Jaumave, Jiménez, Llera, Mainero, Méndez, Miquihuana, Padilla, Palmillas, San Carlos, San Nicolás, Soto la Marina, Tula, Victoria y Villagrán, del Estado de Tamaulipas, y todos los municipios del Estado de Veracruz-Llave excepto Agua Dulce, Martes 23 de diciembre de 2003 DIARIO OFICIAL (Primera Sección) 59 Coatzacoalcos, Coatzintla, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpam.

Desde	Hasta	Área Geográfica		
		"A"	"B"	"C"
1/ene/2000	31/dic/2000	37.90	35.10	32.70
1/ene/1999	31/dic/1999	34.45	31.90	29.70
3/dic/1998	31/dic/1998	34.45	31.90	29.70
1/ene/1998	2/dic/1998	30.20	28.00	26.05
1/ene/1997	31/dic/1997	26.45	24.50	22.50
3/dic/1996	31/dic/1996	26.45	24.50	22.50
1/abr/1996	2/dic/1996	22.60	20.95	19.05
1/ene/1996	31/mar/1996	20.15	18.70	17.00
4/dic/1995	31/dic/1995	20.15	18.70	17.00
1/abr/1995	3/dic/1995	18.30	17.00	15.44
1/ene/1995	31/mar/1995	16.34	15.18	13.79
1/ene/1994	31/dic/1994	15.27	14.19	12.89

Fuente: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

En México estas son las áreas geográficas y los salarios vigentes desde 1993 a la fecha.

A los gobiernos les interesan sobremanera las tasas de salarios porque repercuten en el ambiente social del país y en aspectos tan importantes de la economía como el empleo, los precios y la inflación, la productividad nacional y la posibilidad de exportar bienes en cantidad suficiente para pagar las importaciones y así mantener el equilibrio de la balanza de pagos. Es lógico que los sindicatos y sus afiliados traten de que los salarios sean altos, para que los trabajadores puedan satisfacer mejor sus necesidades esenciales.

Los salarios elevados también tienen importantes ventajas para la economía en su conjunto, pues en primer lugar aseguran una fuerte demanda de bienes y servicios, y además estipulan el aumento de la productividad.

En una organización, cada función o cada cargo tienen su valor. Solo se puede remunerar con justicia y equidad a los ocupantes de un cargo si se conoce el valor de ese cargo con relación a los demás y también a la situación del mercado. Como la organización es un conjunto integrado de cargos en diferentes niveles jerárquicos y en diferentes sectores de especialidad, la administración de salarios es un asunto que abarca la organización como un todo, y repercute en todos sus niveles y sectores.

La administración de salarios puede definirse como el conjunto de normas y procedimientos tendientes a establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización. Estas estructuras de salario deberán ser equitativas y justas con relación a:

- Los salarios con respecto a los demás cargos de la propia organización, buscándose entonces el equilibrio interno de estos salarios;
- Los salarios con respecto a los mismos cargos de otras empresas que actúan en el mercado de trabajo, buscándose entonces el equilibrio externo de los salarios.
- El equilibrio interno se alcanza mediante informaciones internas obtenidas a través de la evaluación y la clasificación de cargos, sobre un programa previo de descripción y análisis de cargos.
- El equilibrio externo se alcanza por medio de informaciones externas obtenidas mediante la investigación de salarios.

Con estas informaciones internas y externas, la organización define una política salarial, normalizando los procedimientos con respecto a la remuneración del personal. Esta política salarial constituye siempre un aspecto particular y específico de las políticas generales de la organización.

El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su esfuerzo, y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

EL SALARIO PARA LAS PERSONAS

Los salarios representan una de las más complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. A cambio de este elemento simbólico intercambiable –el dinero– el hombre es capaz de empeñar gran parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida.

El trabajo es considerado un medio para alcanzar un objetivo intermedio, que es el salario. Con el salario, muchos objetivos finales pueden ser alcanzados por el individuo. El salario es la fuente de renta que define el patrón de vida de cada persona, en función de su poder adquisitivo.

El nivel salarial medio viene dado por la media de todos los salarios percibidos por los individuos, con independencia de su categoría profesional. Los factores que determinan las diferencias salariales entre categorías profesionales son los siguientes:

1) El valor relativo del producto: un trabajador cualificado en una industria que produce bienes con precio mayor que la de un trabajador poco preparado aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario superior.

2) Coste requerido para adquirir la calificación o preparación necesaria: los empresarios tienen que pagar el precio de la formación profesional si quieren obtener la mayor rentabilidad posible. Si los ingenieros no cobraran más que los albañiles muy pocas personas estarían dispuestas a invertir su tiempo, dinero y esfuerzo para llegar a ser ingenieros.

3) La escasez relativa de ciertas especializaciones laborales: los trabajos para los que existe una amplia oferta de mano de obra suelen estar peor pagados; por otra parte, los trabajos menos comunes están mejor pagados; por ejemplo, una estrella de cine o un presentador de televisión famoso con características específicas suelen recibir elevados ingresos.

4) Interés relativo del trabajo: los trabajos desagradables, difíciles o peligrosos suelen estar mejor remunerados que otros trabajos más fáciles y que requieren un grado de calificación similar. Así, un conductor de camiones que ha de transportar explosivos cobrará más que uno que transporte alimentos.

5) Movilidad del trabajo: cuando la mano de obra tiende a estar concentrada en un determinado lugar las diferencias salariales son mayores. Por otro lado, la disponibilidad de los trabajadores para desplazarse en busca de empleo tiende a reducir las diferencias salariales entre empresas, profesiones y comunidades.

6) Poder negociador comparativo: un sindicato puede conseguir mejoras salariales superiores para sus afiliados que para los trabajadores no afiliados.

7) Costumbre y legislación: muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación. Por ejemplo, tanto la costumbre como la legislación fueron responsables de que en Sudáfrica los mineros negros recibiesen menores salarios que los mineros blancos, aunque realizasen el mismo trabajo. Por otro lado, los gobiernos y los sindicatos tienden a intentar eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el sexo, y otros factores discriminatorios, y promocionan la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.

EL SALARIO PARA LAS ORGANIZACIONES

Para las organizaciones, los salarios son a la vez un costo y una inversión. Costo, porque los salarios se reflejan en el costo del producto o del servicio final. Inversión, porque representa aplicación en dinero en un factor de producción –el trabajo– como un intento por conseguir un retorno mayor.

La participación de los salarios en el valor del producto depende, obviamente, del ramo de actividad de la organización. Cuando más automatizada sea la producción, menor será la

participación de los salarios en los costos de producción. Los salarios siempre representan para la empresa un respetable volumen de dinero que debe ser muy bien administrado.

Dentro de la legislación mexicana el salario se encuentra contemplado dentro de la ley en un escrito denominado “ley federal del trabajo” donde podemos encontrar todo lo relacionado a los trabajos que se desarrollan en México, así como sus principales formas de remuneración, también contempla lo relacionado a las prestaciones que deben contemplarse para los trabajadores cualquiera que sea su actividad.

Pero en este trabajo nos enfocaremos al salario y que es lo que la ley tiene contemplado para ello, a continuación se enumeran los artículos en los que se habla acerca del salario.

CAPITULO II

MARCO LEGAL



Leyes y
Reglamentos

MARCO LEGAL DE SUELDOS Y SALARIOS

(Ley Federal del Trabajo, LFT.)

Artículo 82. - Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83. - El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 84. - El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85. - El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 86. - A trabajo igual, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 87. - Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de Diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuera este.

Artículo 88. - Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Artículo 89. - Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomara como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el Artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomara como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomara como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

SALARIO MINIMO. CAPITULO VI (LFT.)

Artículo 90. - Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Artículo 91. - Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Artículo 92. - Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Artículo 93. - Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Artículo 94. - Los salarios mínimos se fijaran por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 95. - La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integraran en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta ley.

Artículo 96. - La Comisión Nacional determinara la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

Artículo 97. - Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I.- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de las personas mencionadas en el Artículo 110, Fracción v; y

II.- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se le haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores se les descontara el 1% del salario al que se refiere el Artículo 143 de esta Ley, que se destinara a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate.

Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el Artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.

(CAPITULO VII LFT)

Artículo 98. - Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Artículo 99. - El derecho a percibir el salario es irrenunciable.

Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 100. - El salario se pagara directamente al trabajador. Solo en los casos en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

Artículo 101. - El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Artículo 102. - Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Artículo 103. - Los almacenes y tiendas en que se expenda ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;

II.- Los precios de venta de los productos se fijaran por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a las corrientes en el mercado;

III.- Las modificaciones en los precios se sujetaran a lo dispuesto en la fracción anterior, y

IV.- En el convenio se determinara a participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

Artículo 103. - El Ejecutivo Federal, reglamentara la forma y términos en que se establecerá un Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los Trabajadores, que otorgara financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionara de otras instituciones, para conceder y garantizar créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y el pago de servicios por parte de los trabajadores.

Artículo 104. - Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Artículo 105. - El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Artículo 106. - La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 107. - Esta prohibido la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Artículo 108. - El pago del salario se efectuara en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Artículo 109. - El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Artículo 110. - Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

II.- Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontara el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinara a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberían haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV.- Pago de cuotas para la construcción y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V.- Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;

VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

VII.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Artículo 111. - Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

Artículo 112. - Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Artículo 113. - Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Artículo 114. - Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Artículo 115. - Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Artículo 116. - Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicado afuera de las poblaciones.

Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido exceda del cinco por ciento.

CAPITULO III INCENTIVOS



INCENTIVOS

Los factores principales al crear trabajadores altamente productivos y satisfechos son compensación y reconocimiento por el desempeño efectivo. Las recompensas deben ser significativas para un trabajador, tanto de tipo económico como psicológico, o de ambos tipos. La experiencia ha demostrado que los trabajadores no aportarán un esfuerzo extra o sostenido a menos que se les ofrezcan incentivos del tipo directo o indirecto. Por muchos años los incentivos se han venido usando; en una forma u otra en negocios y empresas industriales.

Hoy con la creciente necesidad de las empresas e industrias de mejorar su productividad para frenar la inflación y mantener o mejorar su posición en el mercado mundial, la administración no debe pasar por alto las ventajas de los incentivos salariales. Ya que los trabajadores no hacen un esfuerzo adicional o sostenido a menos que cuenten con un incentivo.

¿Qué son los incentivos?

Son pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, etc.), a cambio de contribuciones, cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro; lo que es útil para un individuo puede ser inútil para otro. Los incentivos se llaman también alicientes, recompensas o estímulos.

Los tipos de planes de incentivos usados más comunes en la organización incluyen: aumento de salarios por méritos, gratificación por actuación individual, tarifa por pieza o destajo y comisión, incentivos por la actuación del grupo y participación de utilidades.

Un aumento de salarios por méritos es un aumento en la tarifa horaria o en el salario de un empleado como premio por una actuación superior. Una gratificación por actuación es un pago en el efectivo por una actuación superior durante un periodo especificado.

La tarifa por pieza esta basada en la producción de un empleado. El empleado recibe un a cierta cantidad de dinero establecida para cada unidad de producción por encima de cierto estándar o cuota. Una comisión es similar al pago por pieza, pero se utiliza para el personal de ventas más que para los de producción. Los empleados perciben un porcentaje del volumen de ventas exitosas.

Un incentivo por la actuación de grupo, el premio esta basado en una medición de la ejecución por parte del grupo más que sobre la actuación de cada miembro del mismo. Los miembros del grupo participan del premio en forma igual o en proporción a sus tarifas de pago por hora.

Los incentivos económicos son los más utilizados por el potencial motivador que tiene la posibilidad de obtener un ingreso extra. Sin entrar en el detalle de la serie de incentivos que responden a este tipo, basta señalar aquí que, en términos generales, los incentivos económicos se caracterizan por ser pagos condicionados a la ocurrencia de algún evento relacionado, por ejemplo, con el cumplimiento de ciertas metas, una mayor producción, el incremento de utilidades, mayor productividad individual, etcétera.

Los sueldos y salarios forman parte, obviamente, de los incentivos económicos, no se les menciona de manera expresa por ser cantidades más o menos permanentes que el trabajador recibe mientras forma parte de la organización.

Los sistemas de incentivos que sean eficaces deben reunir las siguientes condiciones:

a) Deben ser justos:

1. Deben establecerse con la única intención de estimular a los trabajadores, pero sin forzarlos a realizar esfuerzos excesivos ni exponerlos a un accidente.
2. Deben proporcionar a los trabajadores remuneraciones proporcionales con su capacidad de trabajo y su esfuerzo, sin que pueda nunca resultar que un trabajador incapacitado obtenga mayores ingresos que otro normal trabajando su jornada de trabajo.

b) Deben ser sencillos y claros:

1. Su establecimiento y funcionamiento debe ser económicos.

c) Deben ser eficientes:

1. Debe estar bien calculado el tiempo tipo.
2. Debe ser bien conocido el tiempo estándar por todos los trabajadores antes de comenzar los trabajos.
3. Deben calcularse rápidamente los rendimientos de cada operario y facilitarles a ellos de ser posible de un día para otro.

4. Deben pagarse las primas sin ningún retraso, si es que ha de servir como estímulo del trabajo.

Los incentivos no económicos comprenden todas aquellas recompensas o retribuciones que no tienen relación con los salarios y que, sin embargo, levantan la moral del trabajador en grado tal que se hace evidente el aumento en esfuerzo y empeño.

En esta categoría se tienen aquellas políticas de empresa que fomentan el desarrollo de conferencias periódicas acerca de prácticas de taller, círculos de control de calidad, conversaciones frecuentes entre el supervisor y el operario, ubicación apropiada del trabajador, innovaciones y mejoras a las técnicas de trabajo, premiación de sugerencias en forma no económica, mantenimiento de condiciones laborales ideales, publicación de los registros de actuación individuales en la producción, y muchas otras prácticas que utilizan supervisores, gerentes y directores concienzudos y de visión. Todos estos planteamientos están encaminados a motivar mejorando el entorno de trabajo. Frecuentemente se denominan planes de calidad de la vida de trabajo.

Los planes económicos directos son aquellos en los que la remuneración al trabajador va de acuerdo con su rendimiento. En esta categoría están incluidos los planes de incentivos individuales y los de grupos. En el tipo de plan individual, la retribución a cada trabajador está basada en su actuación productiva durante el periodo de que se trate.

Los planes de grupos se aplican a dos o más personas que trabajen en equipo, y en operaciones que de alguna manera dependen unas de otras. En estos planes, la compensación monetaria a cada trabajador depende de la tasa salarial base y de la actuación del grupo en el tiempo en cuestión.

El incentivo para trabajos de esfuerzo individual extraordinario o prolongado es menor en los planes de grupos que en los individuales. Por lo tanto, ha habido tendencia en la industria a favorecer los métodos de incentivos individuales. Además de originar una más baja productividad global, los planes de grupos tienen otros inconvenientes:

- Conflictos personales debidos a la falta de uniformidad de la producción ya la uniformidad de las percepciones salariales, y
- Dificultades en justificar diferencias en salarios básicos para las diversas oportunidades dentro del grupo.

Desde luego también es cierto que los planes de grupos ofrecen ventajas sobre los de incentivos particulares siendo las más notables las siguientes:

- Facilidad de implantación debida a la menor dificultad en medir la productividad de un grupo que de un individuo; y
- Reducción de los costos administrativos por la disminución del papeleo, menor necesidad de verificación de inventarios e inspección durante el proceso.

CAPITULO IV CALIDAD DE VIDA



CALIDAD DE VIDA

Nivel de vida, en economía, estimación de la cantidad de riqueza y de la prosperidad de la población de un país. Por lo general se estima el nivel de vida en función de bienes materiales, de los ingresos obtenidos y los bienes de consumo que se pueden adquirir con aquéllos, pero no se tiene en cuenta, por ejemplo, la contaminación atmosférica, que sí se estima al analizar la 'calidad de vida'. Existen numerosos métodos para estimar y comparar el nivel de vida de un país con el de otro, pero ninguno de estos métodos tiene en cuenta conceptos como 'felicidad personal'.

La renta nacional per cápita es una de las formas más comunes de calcular el nivel de vida de un país y consiste en dividir el producto interior bruto (PIB) por la población, estableciendo así el PIB per cápita. Si la población crece a una tasa menor que la del PIB, el nivel de vida está aumentando. Si la población crece más deprisa que el PIB el nivel de vida disminuye. Pero el PIB per cápita, al ser una media aritmética, no permite ver la distribución de la renta entre la población. Por ejemplo, en algunos países latinoamericanos y asiáticos la riqueza está concentrada en manos de una pequeña minoría; la amplia mayoría de la población no tiene ingresos y sobrevive con una agricultura de subsistencia.

Para comparar el PIB per cápita entre países es necesario dar estas cifras en una única unidad monetaria (por ejemplo, el dólar estadounidense), lo que permite hacerse una idea aproximada de las diferencias en el nivel de vida entre países. Una de las desventajas de utilizar este método para comparaciones internacionales es que no tiene en cuenta el coste de la vida de cada país. Por ello, muchos analistas prefieren comparar el nivel de vida entre países utilizando la Paridad del Poder Adquisitivo (PPA), que tiene en cuenta la cantidad de bienes y servicios que se pueden adquirir en un país con el PIB per cápita dado en moneda nacional. Las estimaciones de la PPA suelen mostrarse según una escala que va de cero a cien, siendo cien la PPA existente en Estados Unidos. Las diferencias entre países que se obtienen utilizando uno u otro método (el PIB per cápita o la PPA) varían mucho dependiendo de qué países se estén comparando. Por ejemplo, al margen del indicador que se aplique, los niveles de vida de Australia y del Reino Unido representan las tres cuartas partes del nivel de vida de Estados Unidos. Sin embargo, el PIB per cápita japonés es un 20% superior al estadounidense, mientras que la PPA en Estados Unidos es un 18% superior a la de Japón.

Otro indicador del nivel de vida es el Índice de Desarrollo Humano (IDH). Creado por el PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) en 1990, determina el nivel de vida teniendo en cuenta, además del PIB per cápita, el grado de alfabetización de la población adulta y la esperanza de vida, por lo que refleja, hasta cierto punto, la calidad de vida de la población en estudio. Al igual que la PPA, el IDH utiliza una escala que va de cero a cien. Según este indicador, los niveles de vida de Australia, Reino Unido, Japón y Estados Unidos son muy similares y están entre los diez más altos del mundo.

Existen muchos otros indicadores del nivel de vida, como la tasa de mortalidad infantil o el número de coches por persona.

La calidad de vida se define como un concepto que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona con relación a su vida en el hogar y en la comunidad, en el trabajo (o escuela en el caso de los niños), y de salud y bienestar. Como tal, la calidad de vida es un fenómeno subjetivo basado en la percepción que tiene una persona de varios aspectos de las experiencias de su vida, incluyendo las características personales, condiciones objetivas de vida, y las percepciones de los otros significativos. Así, el aspecto central del estudio de la calidad de vida percibida de una persona incluye la relación entre fenómenos objetivos y subjetivos.

MEDIDA DE LA CALIDAD DE VIDA

Los intentos llevados a cabo hasta ahora para medir la calidad de vida de una persona utilizaban uno de los dos enfoques: objetivo o subjetivo. El enfoque objetivo evaluaba indicadores sociales externos y objetivos, tales como niveles de vida, salud, educación, seguridad y ambiente próximo (vecindad) (Andrews y Whitley, 1976; Campbell, Converse y Rogers, 1976). El enfoque subjetivo se basaba en la percepción y evaluación de la persona sobre sus experiencias de vida, centrándose en factores tales como bienestar físico y material, relaciones con otras personas, actividades en la comunidad, desarrollo personal, y ocio (Flanahab, 1982).

Dentro del campo del retraso mental y de las discapacidades del desarrollo, se han utilizado ambos enfoques, generándose así numerosos instrumentos de medida que han proporcionado las bases para la investigación empírica de la naturaleza multidimensional

del concepto de calidad de vida (Borthwick, Duffy, 1992; Heal y Sigelman, 1990; Parmenter, 1992; Schalock, 1990). Una revisión reciente (Schalock, 1994) del trabajo empírico basado en medidas de calidad de vida sugiere que los factores más comunes que constituyen la concepción y medida de la calidad de vida incluyen:

Vida en el hogar y en la comunidad

Empleo (incluyendo nivel económico)

Propiedades.

Integración social (familia, amigos, apoyos naturales).

Estado de salud y seguridad.

Control personal.

Posibilidad de elección (incluyendo la oportunidad de tomar decisiones).

La calidad de vida es el bienestar, felicidad, satisfacción de la persona que le permite una capacidad de actuación o de funcionar en un momento dado de la vida. Es un concepto subjetivo, propio de cada individuo, que está muy influido por el entorno en el que vive como la sociedad, la cultura, las escalas de valores.

Según la OMS, la calidad de vida es: "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno".

El concepto de calidad de vida en términos subjetivos, surge cuando las necesidades primarias básicas han quedado satisfechas con un mínimo de recursos. El nivel de vida son aquellas condiciones de vida que tienen una fácil traducción cuantitativa o incluso monetaria como la renta per. Cápita, el nivel educativo, las condiciones de vivienda, es decir, aspectos considerados como categorías separadas y sin traducción individual de las condiciones de vida que reflejan como la salud, consumo de alimentos, seguridad social, ropa, tiempo libre, derechos humanos. Parece como si el concepto de calidad de vida

apareciera cuando esta establecido un bienestar social como ocurre en los países desarrollados.



Orígenes

La administración científica se centraba especialmente en la especialización y eficiencia de las tareas en estructuras tradicionales de organización. A medida que esta estructura fue evolucionando, se buscaba una división plena de las tareas, buscando sobretodo la eficiencia, reduciendo costos y usando una mano de obra no calificada que puede capacitarse en corto tiempo para el desempeño del trabajo.

Lo que sé hacia o no era definido por las jerarquías al mando del personal técnico. Esta estructura presenta muchas dificultades, dejaba de lado una adecuada calidad de vida laboral, se notaron ausentismos, aburrimientos por las tareas repetitivas, rotación de personal y la calidad sufrió un descenso.

Ante esta situación los directivos actuaron con rigidez en las labores de control y supervisión, la organización se hizo más rígida, esto llevo a que la organización entre en un proceso de deshumanización del trabajo, ante esto el deseo de trabajar declino. Ante esto y luego de un profundo análisis para la resolución de los problemas, los directivos optaron por rediseñar los empleos y reestructuras las organizaciones creando un ambiente propicio y adecuado para los trabajadores, en otras palabras, mejorar la calidad de vida en el trabajo.

El termino calidad de vida en el trabajo que traducido al ingles quiere decir "quality of work life" (QWL), tuvo sus orígenes en una serie de conferencias patrocinadas al final de los

años 60 y comienzos de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Fundación FORD.

Estas conferencias fueron estimuladas por el entonces ampliamente populares fenómeno de la "alienación del trabajador" simbolizado por las huelgas entre la población activa mayoritariamente joven de la nueva planta de monta de la General Motors, de Ohio.

Los asistentes consideraron que el termino iba mas allá de la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía unas nociones, como la participación en por lo menos algunos de los momentos de adopción de decisiones, aumento de la autonomía en el trabajo diario, y el rediseño de puestos de trabajo, y sistemas y estructuras de la organización con el objeto de estimular el aprendizaje, promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo.

Evolución

Este concepto permaneció ambiguo por un largo tiempo, hasta que en los años 70 hubo el interés de algunas compañías por ponerlo en práctica, tales como Procure & Gambe, General Motores, etc., las cuales obtuvieron resultados exitosos con la implementación de la calidad de vida en el trabajo en sus nuevas plantas. Ante los gratos de resultados de estas compañías, al final de los 70 algunas compañías, entre ellas la FORD, aplicó proyectos similares, obteniendo buenos resultados.

A comienzos de los 80, hubo una gran recesión en los EE.UU., la competencia asiática que ofrecía productos baratos y de buena calidad, preocupo mucho a los directivos americanos, por lo muchos de ellos optaron por apostar por la calidad y comenzaron a aplicar programas de calidad de vida, incluso muchas organizaciones publica también lo hicieron.

Por que surge la calidad de vida en el trabajo

Muchos tratadistas han investigado al respecto, y han llegado a la conclusión de que existen diversas fuentes que se pueden asociar al surgimiento de la calidad de vida en el trabajo, investigaciones más amplias en los campos de los dotes de mando, motivación y eficiencia en la organización.

- Investigación activa en los grupos de trabajos semiautónomos.

- Cooperación entre los empleados y la dirección.
- Diseños innovadores de nuevas plantas.
- La experiencia japonesa en los círculos de calidad.
- Participación conjunta empleados-dirección y experiencia en la resolución de problemas.

Proyectos de calidad de vida

Definiciones

El término Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), ha sido por una multiplicidad de autores, algunas definiciones que nos pueden mostrar su significado son:

La Calidad de Vida en el trabajo es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal.

La Calidad de Vida en el Trabajo es una filosofía, un grupo de creencias que engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad, y por eliminar los aspectos disfuncionales de la Jerarquía Organizacional.

La Calidad de Vida en el Trabajo puede tener varios significados, pero en los últimos años se ha consolidado como una filosofía de trabajo en las organizaciones participativas. Por lo anterior expuesto podemos decir que la Calidad de Vida en el Trabajo es una forma diferente de vida dentro de la organización que busca el desarrollo del trabajador, así como la eficiencia empresarial.

Beneficios de la calidad de vida en el trabajo

La implementación de proyectos de Calidad de Vida en el Trabajo, puede resultar beneficios tanto para la organización como para el trabajador, lo cual se puede reflejar en:

- Evolución y Desarrollo del trabajador
- Una elevada motivación
- Mejor desenvolvimiento de sus funciones
- Menor rotación en el empleo

- Menores tasas de ausentismo
- Menos quejas
- Tiempo de ocio reducido
- Mayor satisfacción en el empleo
- Mayor eficiencia en la organización.

Limitaciones de los proyectos de C.V.T.

Los Proyectos de C.V.T., de la misma manera que tienen sus beneficios, también tienen algunas limitaciones, las cuales mencionaremos a continuación:

- Algunos empleados no desean mejorar su C.V.T.

Esto se da en organizaciones es que los empleados son incapaces de asumir una nueva responsabilidad, son reacios a trabajos en grupo, les desagrada reaprender, les desagradan los deberes más complejos, por lo que la implementaron de Proyectos de C.V.T se hace más difícil.

Los mejores trabajos no concuerden con los pagos que se reciben.

Al mejorar los empleos los empleados ahora pensarán que lo que reciben de paga no va de acuerdo a los nuevos deberes, o los nuevos procedimientos de trabajo, por lo que desearán obtener un mejor sueldo.

- Aumento de costos

Luego de replantear, mejorar o reestructurar los puestos de trabajo es posible que se necesite nueva tecnología, nuevos ambientes, nuevas herramientas, nueva capacitación, lo cual hará que la organización tenga más costos en su funcionamiento.

- El equipo tecnológico no es adaptable

Algunas organizaciones realizan inversiones tan gigantescas en equipos tecnológicos, que no pueden hacer cambios sustanciales mientras estos no se sustituyan. Cuando las condiciones tecnológicas problemáticas se combinan con actitudes negativas del empleado en lo concerniente al mejoramiento de las condiciones de trabajo, éste, se hace inapropiado mientras no se transforme el ambiente para hacerlo más favorable.

- Los proyectos de CVT buscan el bienestar y desarrollo de los trabajadores y al mismo tiempo la eficiencia organizacional. Son beneficiosos para ambos.

Los beneficios que brindan permitirán a la organización orientar sus fuerzas y recursos que antes usaban en enfrentar los problemas de los trabajadores previos a un proyecto de CVT, hacia actividades de mayor importancia para el logro de sus objetivos.

- Toda implementación de un proyecto de CVT implica en muchos casos costos adicionales a la empresa, lo cual podría ser un limitante, pero en el futuro, al ganar eficiencia organizacional, estos serían cubiertos.

La CVT intenta mejorar el grado en que los miembros de una organización serán capaces de satisfacer importantes necesidades personales.

AREA DE CALIDAD DE VIDA	INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA
Vida en el hogar y la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades y actividades funcionales de la vida diaria • Posibilidad de elegir y tomar decisiones • Propiedades • Relaciones familiares y sociales • Participación en actividades de voluntariado • Utilización de servicios ordinarios • Propiedad de la vivienda • Teléfono privado / buzón de correos • Seguridad • Ayudas técnicas • Adaptaciones en el ambiente • Ocio y tiempo libre integrados • Apoyos sociales
Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Salario adecuado • Beneficios del empleo • Ambiente de trabajo seguro y saludable • Feedback/interacción social • Apoyo en el trabajo • Adaptación del puesto de trabajo • Oportunidades de promoción
Escuela	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de ubicación • Nivel de integración • Calificación • Interacciones con los iguales
Salud y bienestar	<ul style="list-style-type: none"> • Estado de nutrición • Estado de salud • Cobertura y acceso a servicios de salud • Oportunidades para la movilidad y el ejercicio

	<ul style="list-style-type: none">• Nivel de medicación• Tiempo de hospitalización• Peso
--	--

Justificación

Los salarios en la actualidad es cierto que son demasiado bajos, pero si aunado a ello la manera de cómo los distribuimos para cubrir nuestras necesidades no es la adecuada o simplemente ya esta gastado mucho antes de recibirlo, esto nos llevara a estar siempre endeudados o no tener los suficientes recursos económicos para afrontar un imprevisto.

La investigación que realizo tiene por finalidad descubrir si es en realidad que los salarios son demasiado bajos y por ello no son suficientes o simplemente la cultura de los mexicanos siempre estar gastando cuando aun no ha llegado a nuestras manos.

Planteamiento del problema

¿Cómo se relaciona el salario con el nivel de vida de los trabajadores y por qué siempre se escuchan comentarios sobre los salarios y su insuficiencia para cubrir por lo menos las necesidades básicas de una familia?

Hipótesis

- H₁ Si el salario y los incentivos económicos definen el nivel de vida, entonces a un mayor salario e incentivos se tendrá un mejor nivel de vida.
- H₂ Los mexicanos tenemos la cultura del endeudamiento y es por eso que los salarios son insuficientes para nuestras necesidades primarias.

METODOLOGÍA

Sujetos

Dentro de esta investigación que tiene como finalidad conocer si el salario está relacionado con el nivel de vida de las personas así como una de las preguntas que resultan un tanto difíciles de contestar para cada uno ¿en qué gasta su dinero el mexicano?, los sujetos de la investigación son personas que reciben algún tipo de pago por sus servicios ya sea de manera semanal, quincenal o mensual.

Cabe mencionar que la investigación se realizó en zonas de Iztapalapa, Ixtapaluca y Chalco, por lo que es necesario tomar en cuenta para futuras investigaciones que las zonas donde se realicen tienen diferentes tipos de personas así como nivel económico, y los resultados arrojados por las encuestas pueden ser muy distintos dependiendo de la zona que se trate.

Para la aplicación de los cuestionarios fue necesario acudir a las calles y con algunos conocidos, en algunas ocasiones las personas se negaron a contestar por las preguntas que contenía, ya que se les asían muy personales y por lo tanto confidenciales, también nos encontramos con aquellas personas que accedieron relativamente fáciles.

Es por esto que la investigación cuenta con la limitación de no ser aplicable en todas las zonas de la ciudad, y las zonas que se escogieron fue por ser de alguna manera similares en cuanto al nivel de vida y en cuanto a sus ingresos.

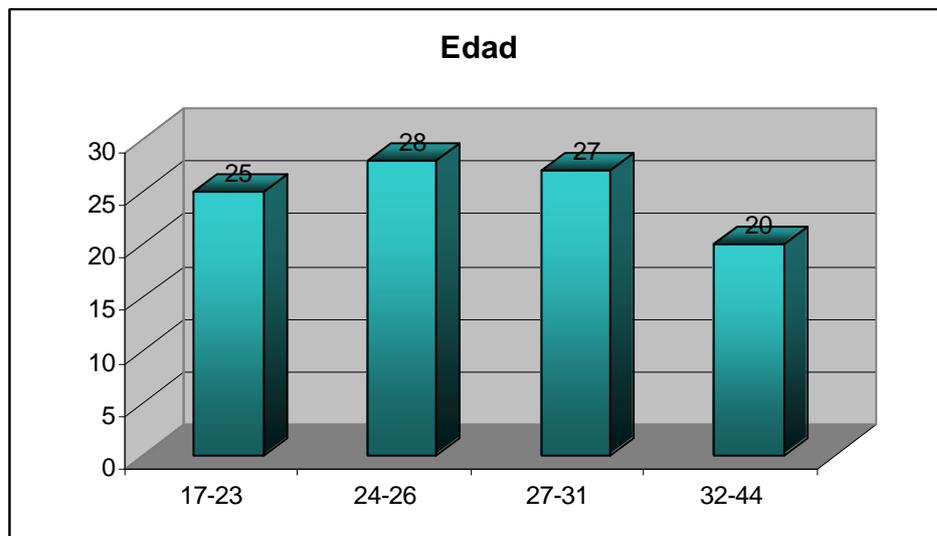
Instrumento

El instrumento a utilizar es un cuestionario de 31 preguntas las cuales se refieren en su mayoría a las cuestiones salariales y el cómo son distribuidas por cada uno de los encuestados, el cuestionario también tiene como finalidad el conocer algunos datos relevantes sobre su nivel de vida, y algunos aspectos que consideramos necesarios para conocer el nivel de vida de los encuestados, como su domicilio, aparatos electrodomésticos, automóvil, etc. En general tiene como fin conocer los aspectos básicos sobre el nivel de vida de los mexicanos, así como sus principales gastos que realizan y la manera de distribuirlos (ver anexo A).

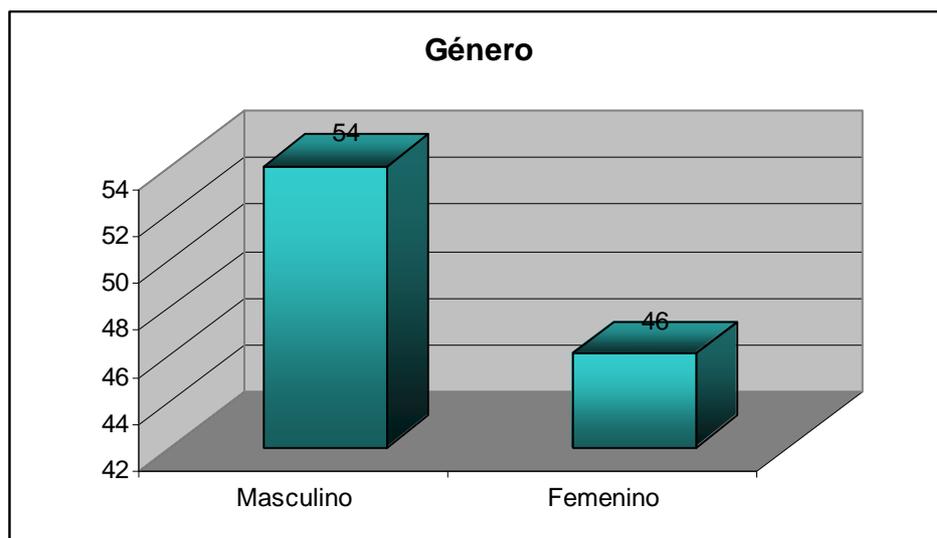
Procedimiento

Para la aplicación de los cuestionarios no se tomo una población especifica, estos fueron distribuidos en varios lugares, también ninguno en especifico, esto con el fin de abarcar una zona más amplia y no encerrarnos solo en una zona ya que esto no nos daría un panorama general, para su aplicación también se tomo en cuenta a las personas que percibían algún tipo de salario, remuneración económica o en especie.

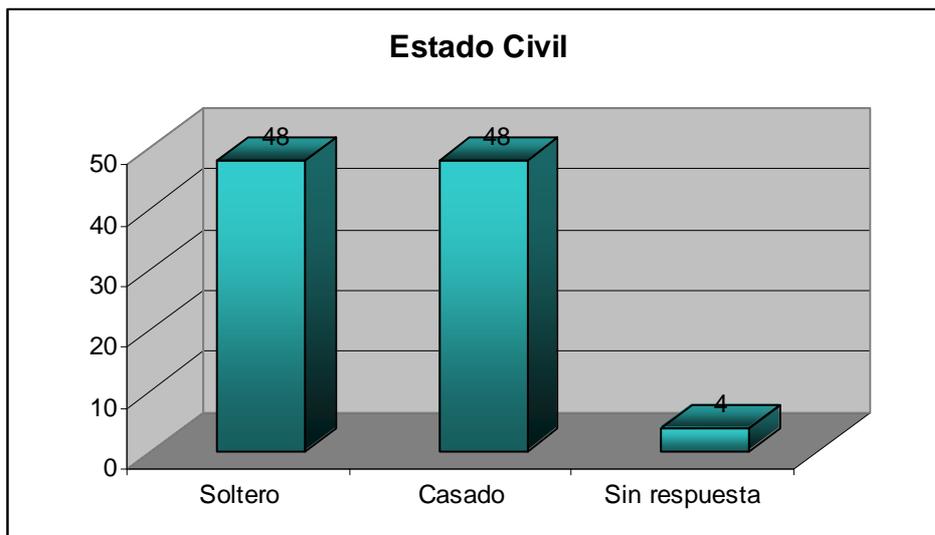
RESULTADOS



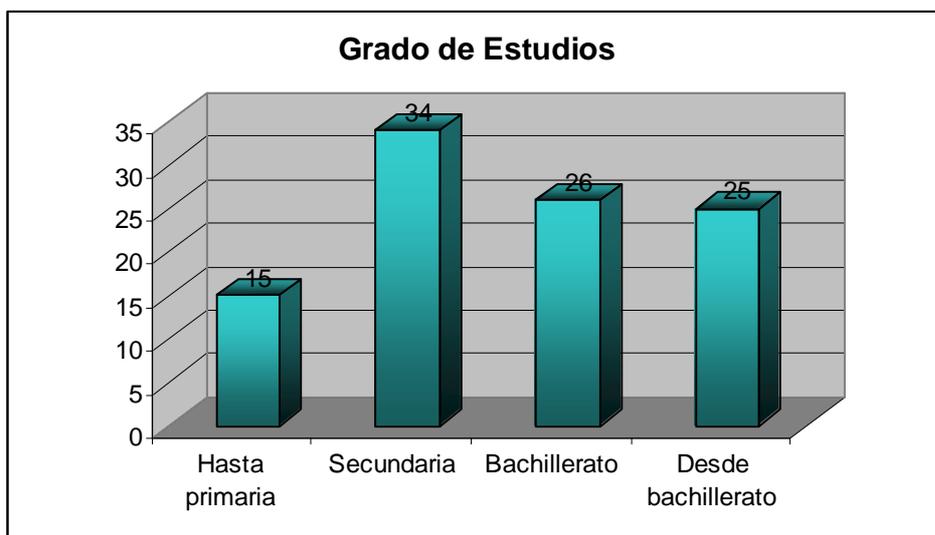
Los rangos de edades propuestas tuvieron una distribución muy similar con lo que se obtuvo opiniones de diversas edades.



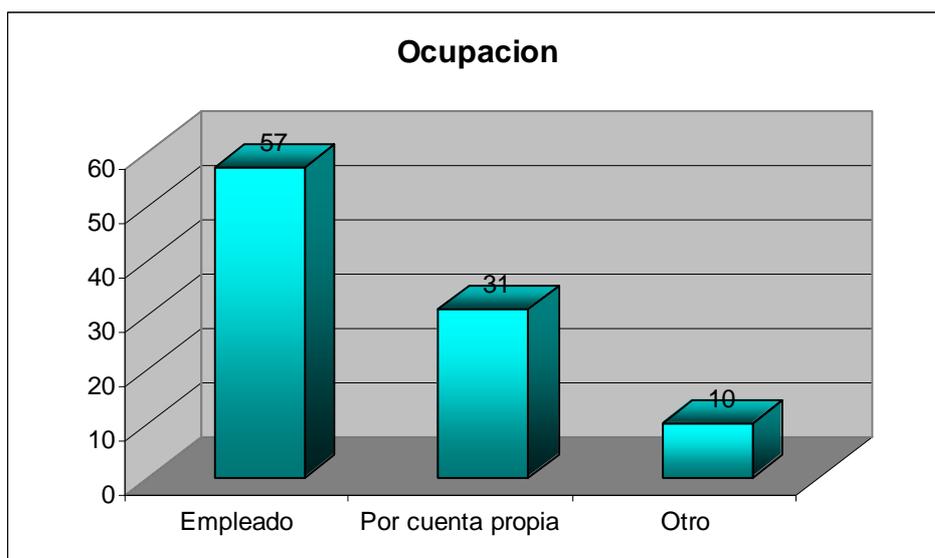
En cuanto al género nos encontramos con una pequeña diferencia pero no muy significativa en cuanto a hombres y mujeres, con lo cual tuvimos opiniones casi de igual número entre hombres y mujeres.



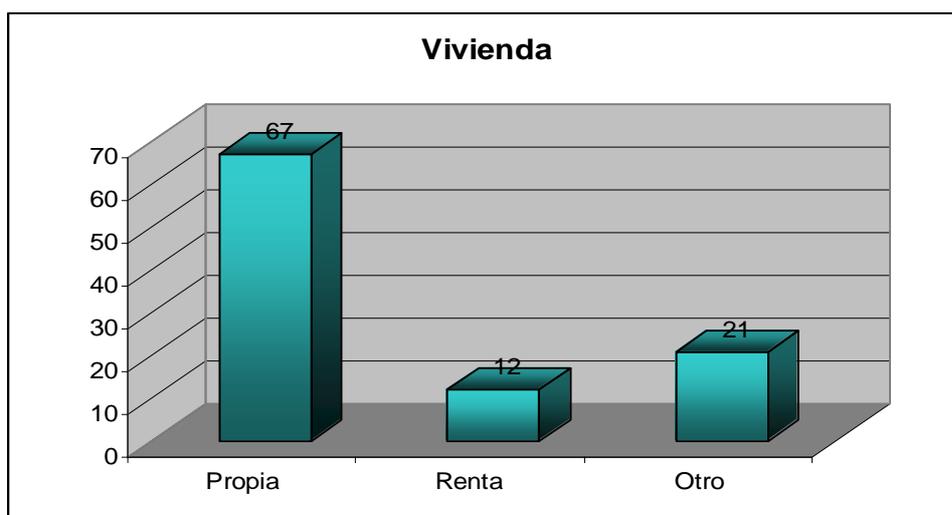
En cuanto al estado civil de trato de tomar como muestra un porcentaje igual por lo que tuvimos frecuencias similares.



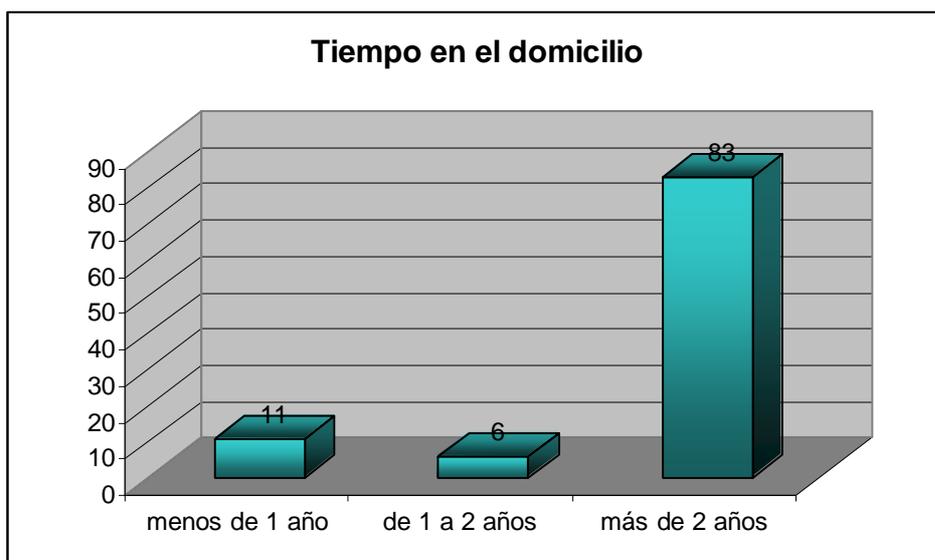
Secundaria es el grado reestudios que mas frecuencias presento pero con muy poca diferencia en cuanto al bachillerato y superior, con lo que podemos decir que las personas cuentan con un grado de estudios mayor a otras épocas y por lo tanto pueden solicitar un mejor empleo.



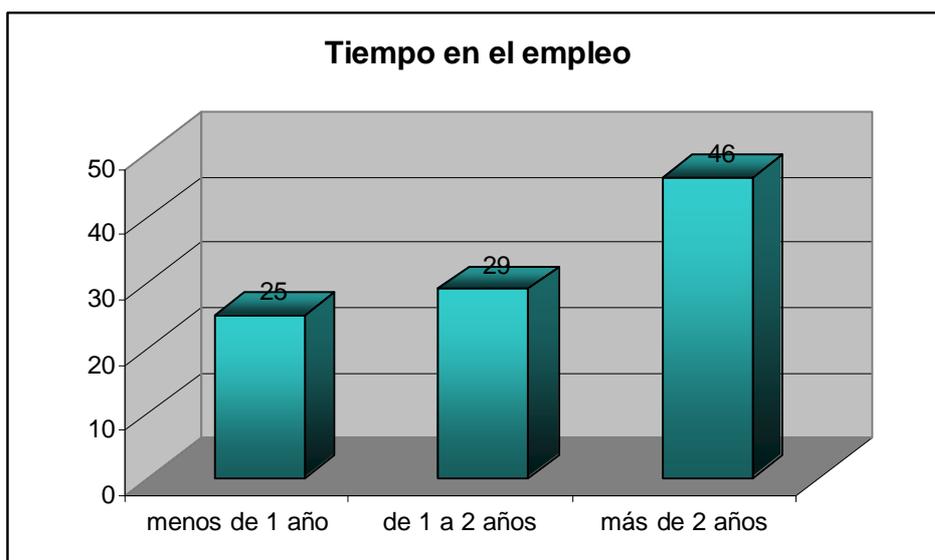
La mayoría de las personas encuestadas son empleadas, en esta pregunta que constaba de cinco incisos solo se tomaron en cuenta tres por ser los mas representativos y en cuanto a los empleados ahí se unieron dos respuestas la de empleados y obreros, los otros dos incisos que mas respuestas tuvieron son: por cuenta propia y otros, refiriéndose a el comercio u otros oficios.



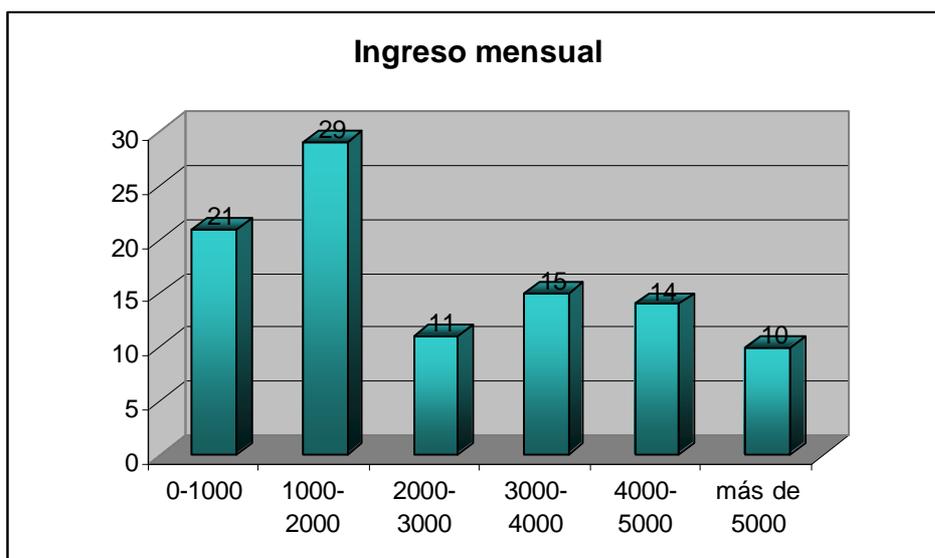
En cuanto a la vivienda de las tres respuestas la casa propia fue al que mas prevaleció, muy pocos son los que renta y otros se tomo como prestada, de algún familiar al cual no le pagan algún tipo de renta, etc. Entonces lo que podemos apreciar es que las personas cuentan con un patrimonio que puede ausentarlos en algún problema económico.



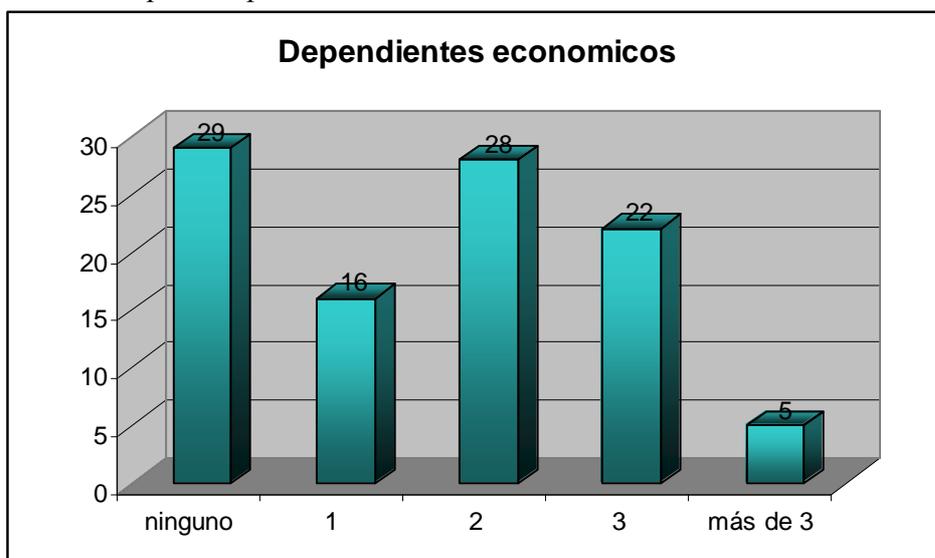
De la misma manera que se presenta con mayor frecuencia la casa propia el tiempo que las personas han vivido ahí es mayor a 2 años, ya que en muchos casos suele ser incluso mayor a 10 años.



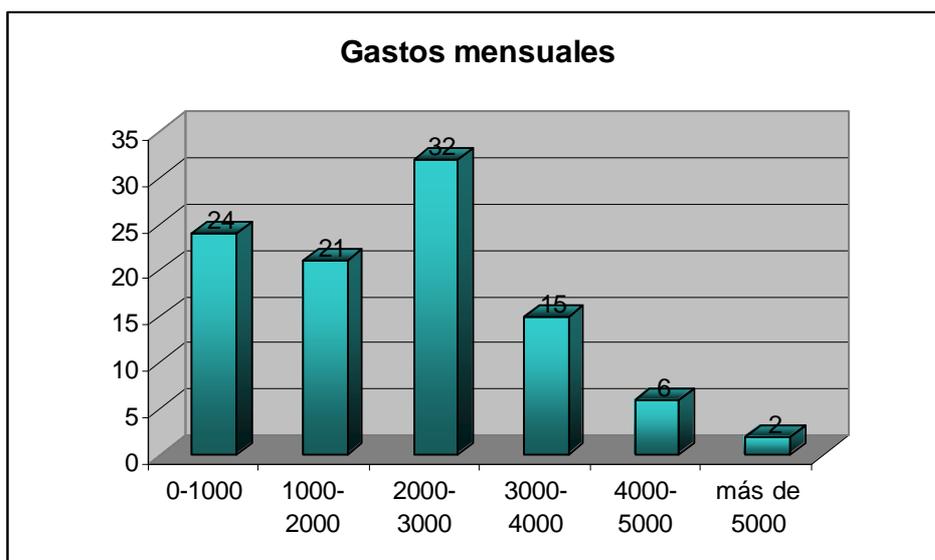
Una parte importante para el sustento de la familia es el empleo, y ya que una antigüedad proporciona seguridad en el empleo (no en todos los casos), más de dos años es la respuesta con mayor frecuencia, pero también es preciso tomar en cuenta que las otras dos respuestas son muy similares en cuanto a las frecuencias, por lo que podemos decir que el tiempo puede oscilar de menos de 1 año a 2 años que son más del 50% de respuestas.



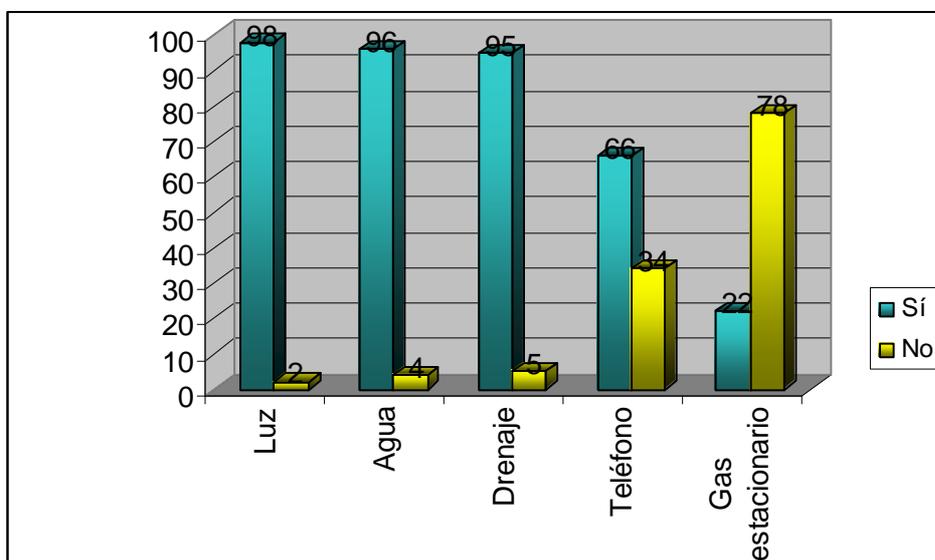
Ya que a las personas no les es muy grato que pregunte acerca de sus ingresos, esta pregunta se presentó por rangos, teniendo como mayores frecuencias de 0-1000 y de 1000-2000, tomando en cuenta la tabla anterior de la ocupación casi todas las respuestas son proporcionadas por empleados, tendiendo ingresos de acuerdo al salario mínimo. Las demás respuestas tienen casi las mismas frecuencias por tratarse de rangos relativamente altos para empleados.



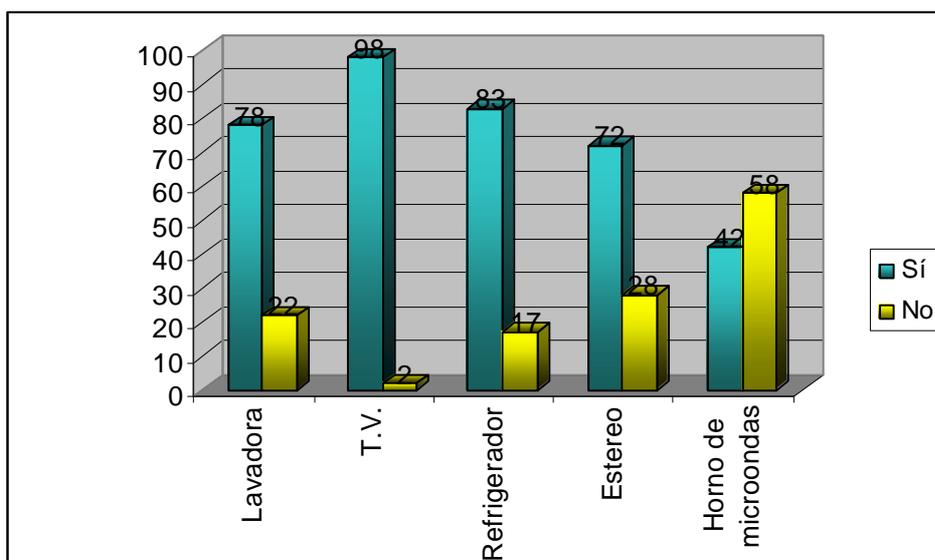
En cuanto a los dependientes económicos la mayor frecuencia es ninguno, pero no es muy alta ya que 2 y 3 presentaron frecuencias muy cercanas, en esta tabla también podemos apreciar que las familias se están reduciendo ya que solo el 5% afirmó tener más de 3 dependientes económicos.



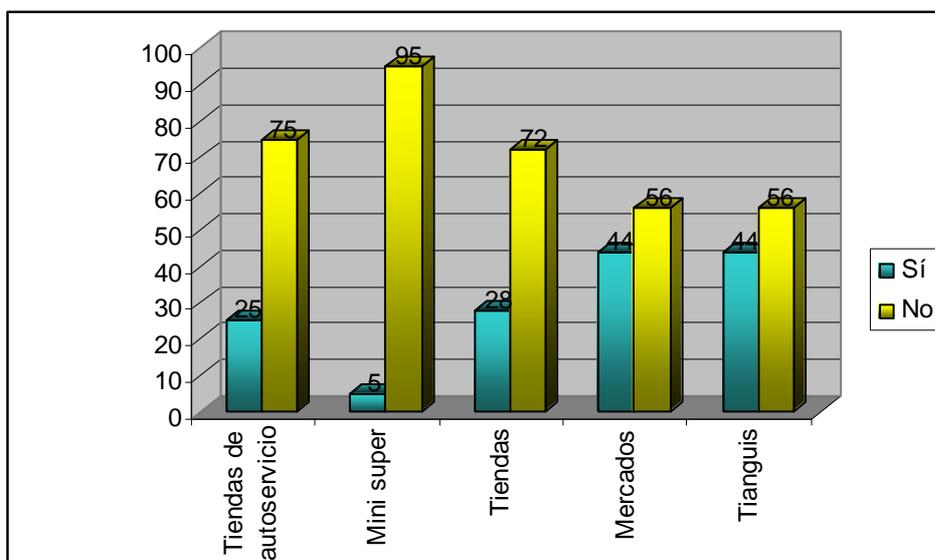
Los gastos son una parte importante para el funcionamiento de una familia y estabilidad económica, como podemos apreciar las personas en promedio gastan de 2000 a 3000 pesos mensuales, lo que nos lleva a pronosticar que gastan en su mayoría su sueldo, pero resulta algo extraño ya que en la tabla de los ingresos la mayoría de las personas ganaba en promedio de 1000 a 2000 pesos y en cuanto a los gastos, pero también es poca la diferencia en cuanto a los otros rangos menores a 3000. Son relativamente pocas las personas que gasta más de 3000 pesos mensuales y eso lo atribuimos a que probablemente cuente con un automóvil o sean familias numerosas, etc.



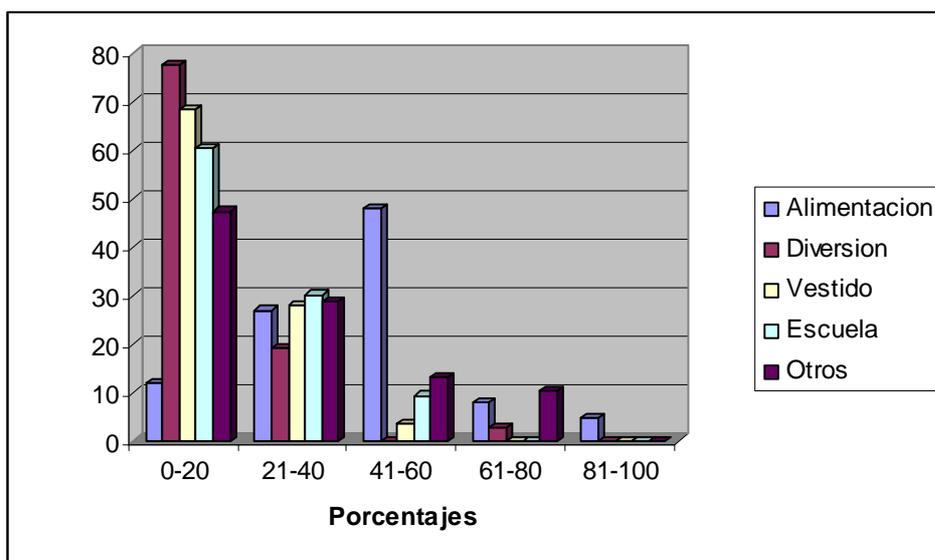
Los servicios con los que cuenta una casa con las mínimas comodidades son: luz, agua, drenaje, en estas respuestas no hubo gran diferencia a excepción de algunas que no cuentan con algunos de estos servicios, en cuanto al teléfono mas de la mitad contesto que cuenta con este servicio y el gas estacionario pocas personas cuenta con él, por considerarlo un tanto caro y no necesario.



Los aparatos electrodomésticos en la mayoría de los casos las frecuencias son mayores al 50% a excepción del horno de microondas que mas del 50% contestó no contar con este aparato, la televisión no podía faltar en 9 de cada 10 hogares, así como el refrigerador muchas personas cuentan con él, el estereo y lavadora se podría decir que es un artículo que es muy común casi en la mayoría de los hogares.



La tabla nos muestra en donde las personas acostumbran hacer sus compras y como podemos apreciar los mercados y tianguis son los lugares de mayor concurrencia y preferencia para las personas por contar con gran diversidad de productos y a precios bajos, así como gran cantidad de ellos. Las tiendas de autoservicio y tiendas comunes están en segundo lugar, ya que las tiendas son muy comunes, incluso en cada calle podemos encontrar una, los mini súper son muy escasos y por lo tanto la mayoría de las personas no acostumbra hacer sus compras ahí.



Las respuestas a esta pregunta están expresadas en porcentajes, y es el porcentaje que las personas le asignan a cada una de las opciones.

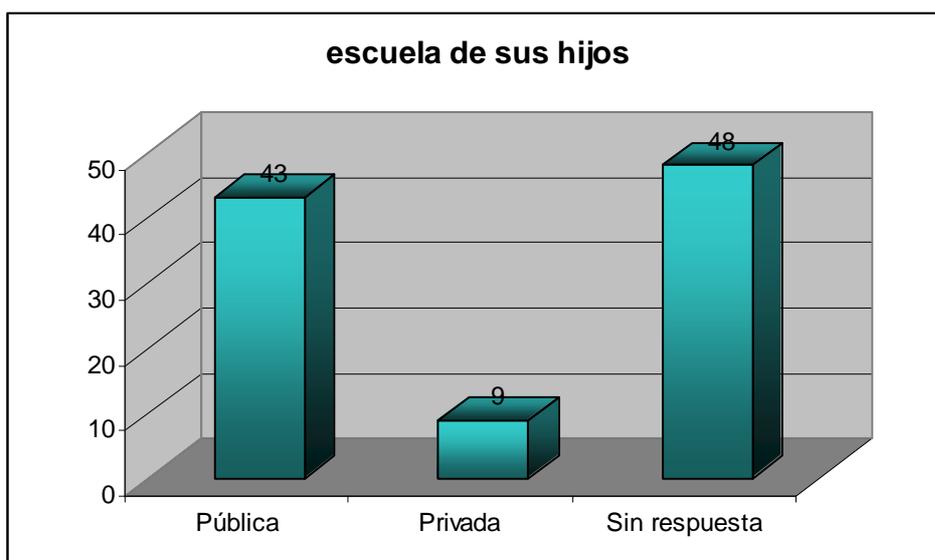
En cuanto a la alimentación casi la mitad de las personas le asigna de un 41 a 60% de su dinero a cubrir esta necesidad básica, y son pocos los que asignan más de 80% así como también son pocos los que asignan menos del 20%, por tratarse de algo imprescindible.

La diversión no es algo en lo que las personas gastan mucho y casi el 80% gasta menos de 20% en divertirse, ya que suponemos que la diversión no es un lujo que peden darse en estos días la mayoría de las personas.

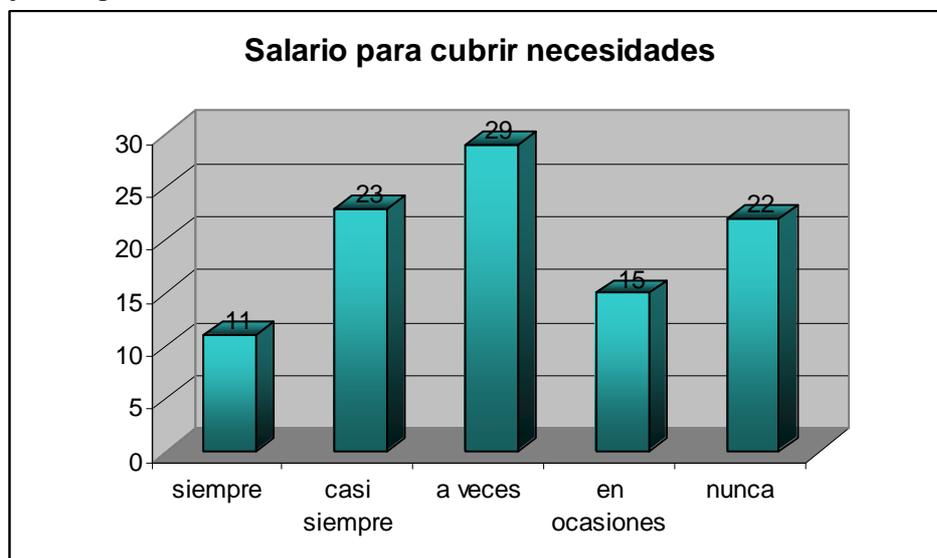
Vestido y escuela son necesidades que las personas cubren solo algunas veces por año, semestre o meses o semanas, por eso creo que no asignan mucho a esos gastos.

Otros fue tomado englobando cualquier actividad en la cual requiera un gasto, pero como podemos ver las frecuencias están repartidas entre los cuatro primeros rangos.

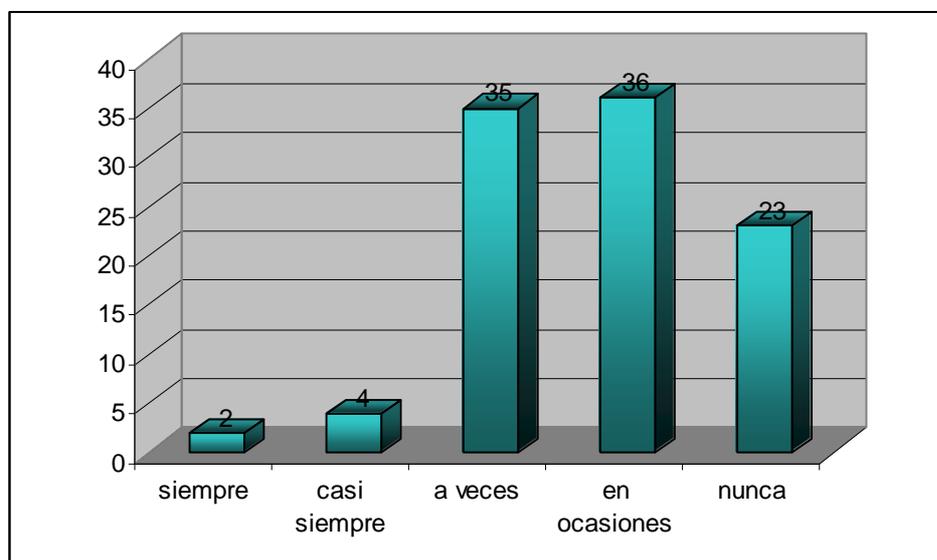
Para concluir con esta tabla podemos decir que las familias gastan en promedio un 40% de su salario para cubrir sus necesidades básicas.



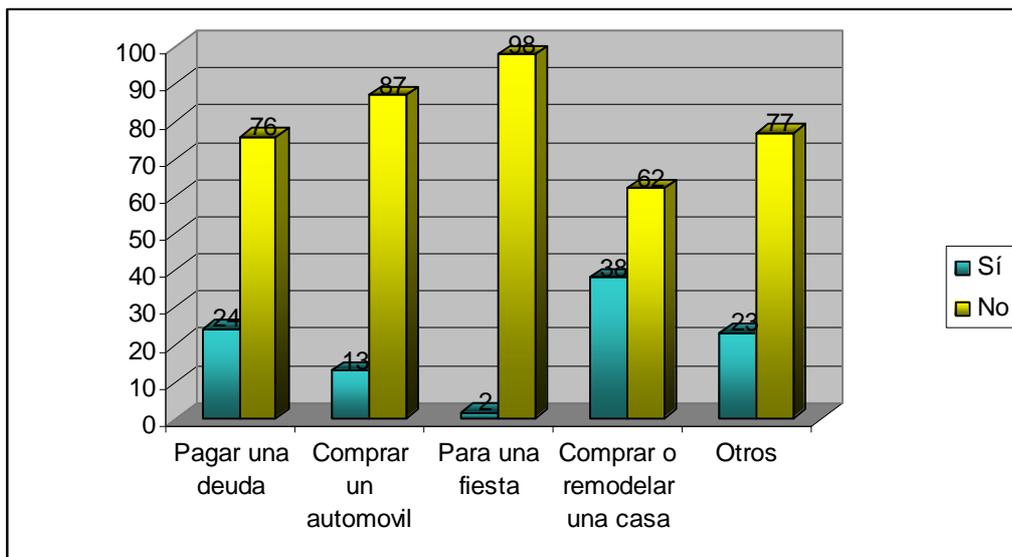
En cuanto al tipo de escuela a donde asisten sus hijos fue la pública, teniendo como respuesta que es la mas accesible para las familias, las instituciones privadas son muy poco solicitadas en estas zonas, y en cuanto a las preguntas sin respuesta esto fue porque no tienen hijos las personas entrevistadas o no están en edad de asistir a ellas.



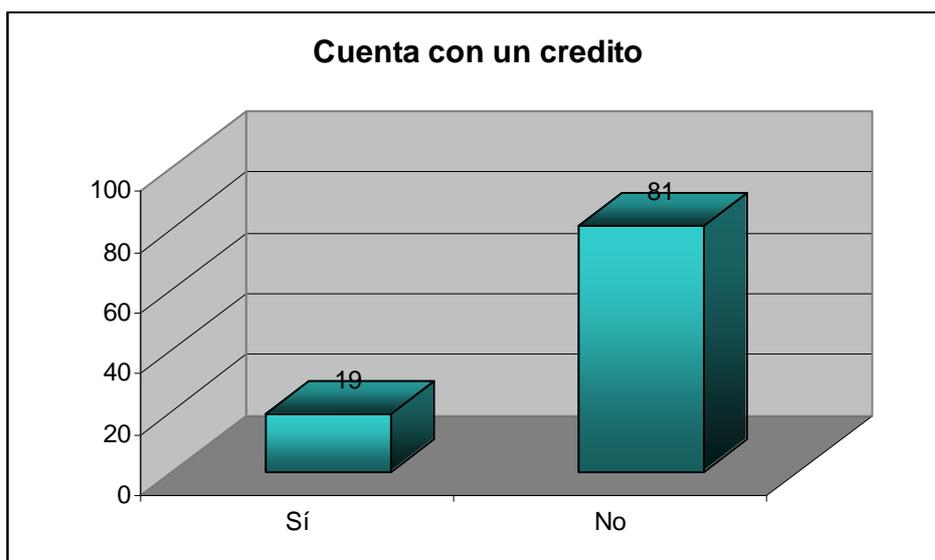
Esta pregunta contempla si el salario alcanza para cubrir las necesidades, como podemos ver están muy distribuidas las frecuencias, y por lo tanto en la mayoría de las familias el salario alcanza para cubrir sus necesidades, solo un 22% considera que nunca alcanza a cubrir sus necesidades con el salario que reciben.



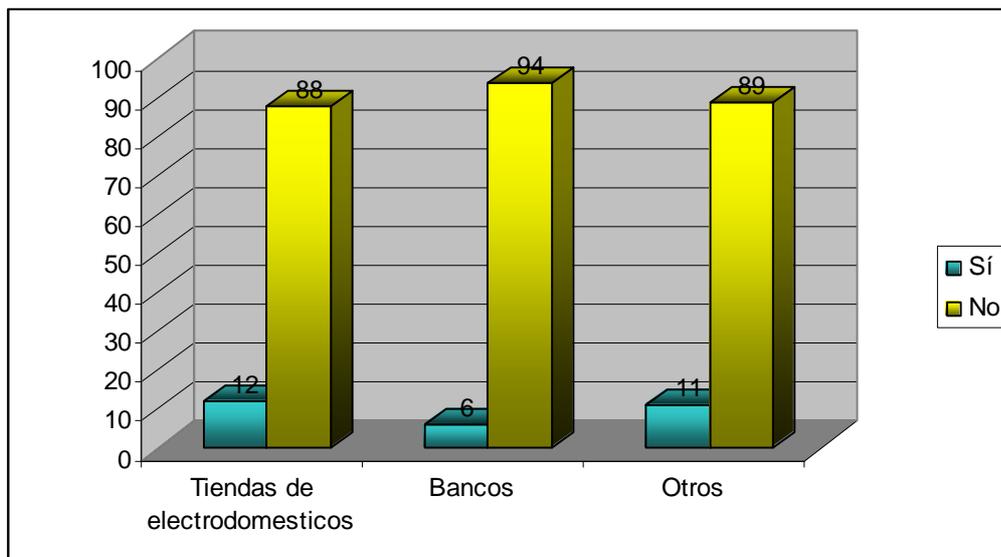
Las personas no consideraron que fuera necesario un crédito para cubrir sus necesidades, la mayoría de las respuestas están considerando que ocasionalmente pueden hacer uso de los créditos, pero no descartan la posibilidad de usarlos, solo un 23% considera que nunca un crédito es necesario para cubrir sus necesidades.



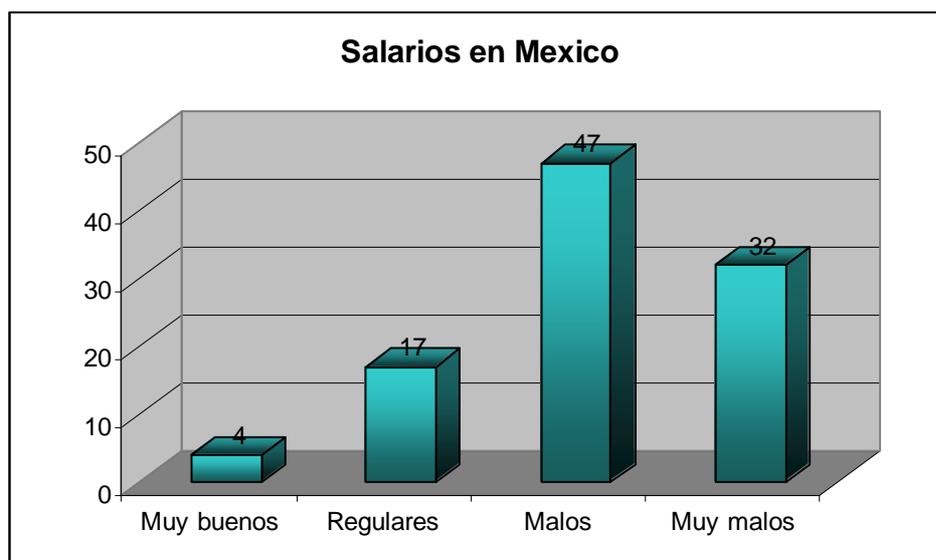
La pregunta es ¿para que solicitaría un crédito? tomando en cuenta cada una de las filas nos encontramos que la de mayor respuestas es para comprar o remodelar una casa y pagar una deuda.



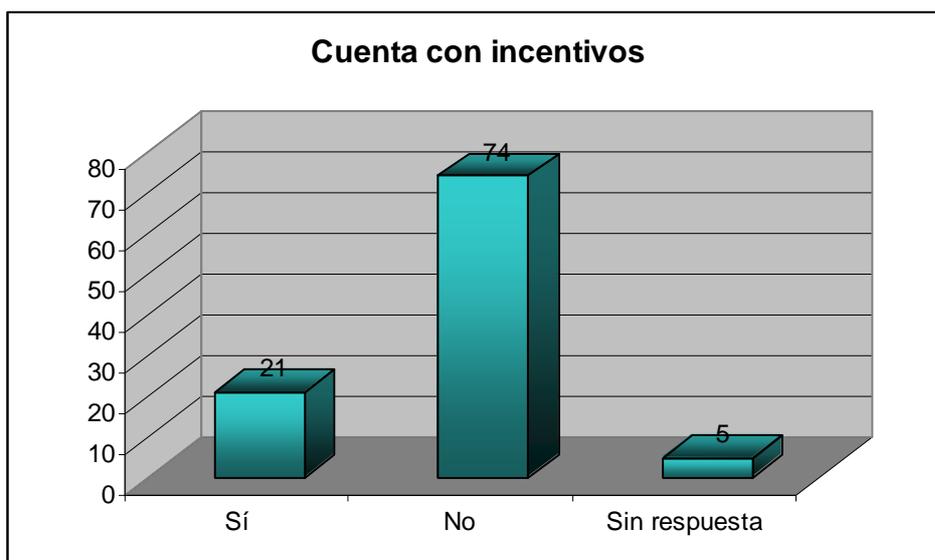
Nos damos cuenta que hay un gran porcentaje de personas que no cuentan con un crédito (8 de cada 10) y una de las posibles razones es que no es fácil para ellos obtenerlo ya que no cuentan con solvencia económica, alguna propiedad que les avale o la documentación necesaria para ello.



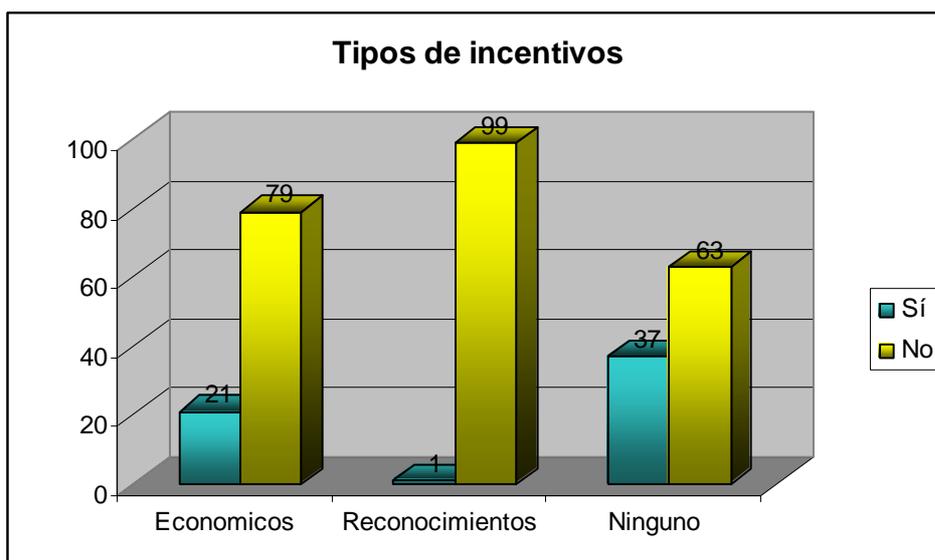
Tiendas de electrodomésticos y bancos son las instituciones donde las personas acostumbran tener un crédito, se eliminó tiendas de autoservicios ya que no que los resultados no eran relevantes y otros se refiere a casas de empeño u otras instituciones.



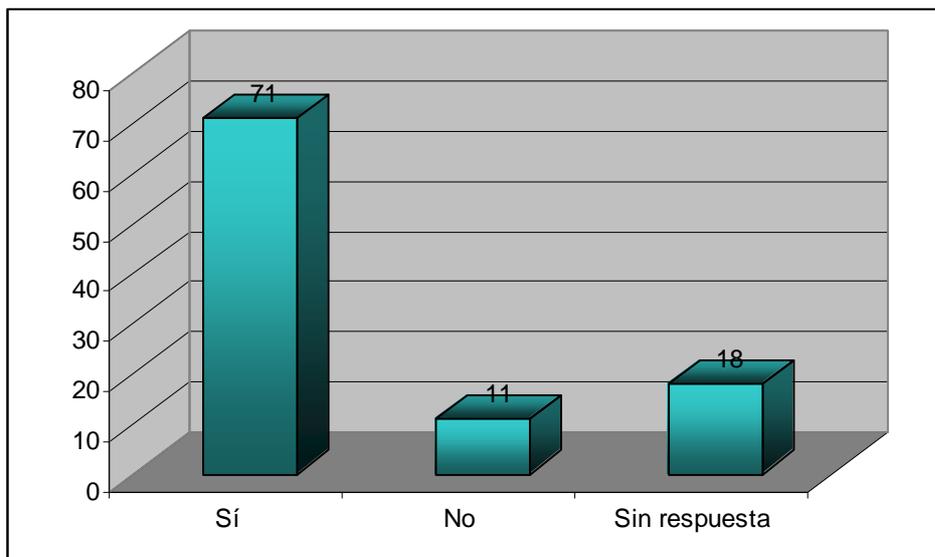
Los mayores porcentajes muestran que los salarios en México según los encuestados son malos, considerando que las personas ganan un salario mínimo y que por lo tanto no alcanzan a cubrir sus necesidades básicas, se ve reflejado en sus respuestas.



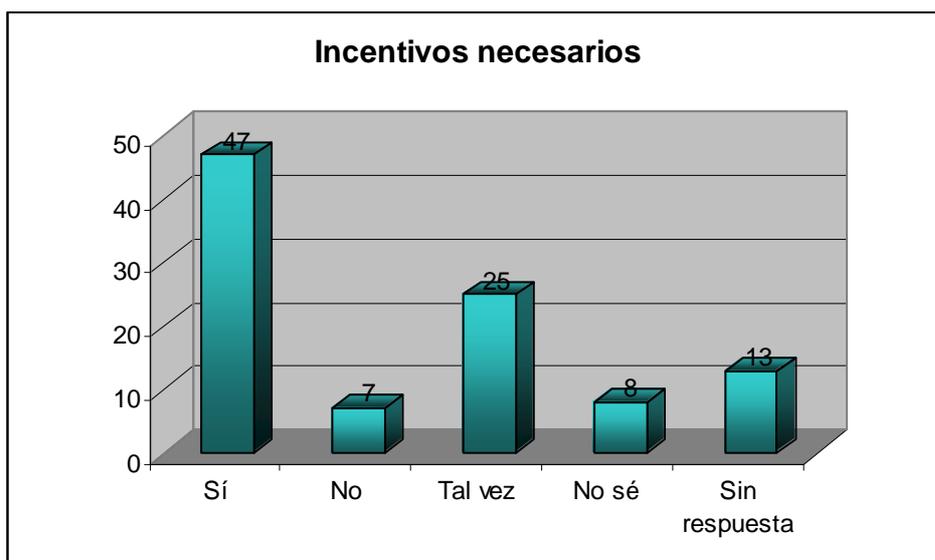
Más de un 70% de las personas encuestadas no cuentan con incentivos para su trabajo, lo que puede llegar a ocasionar alta rotación de personal y descontento entre los trabajadores.



De los incentivos que proporcionan las empresas los económicos son los más comunes aunque como anteriormente lo comentábamos la mayoría de los trabajadores no recibe ningún tipo de incentivo.



Las personas consideran que si su empresa contara con un sistema de incentivos se incrementaría la producción y los trabajadores se sentirían mas comprometidos tanto individual como colectivamente.



Un trabajador que cuenta con incentivos se siente mas contento en su trabajo ya que por su esfuerzo obtendrá una remuneración mayor y como podemos apreciar en los porcentajes son muchas las personas que consideran a los incentivos como una manera de tener contentos a los trabajadores.

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Con base en los resultados obtenidos podemos contestar a nuestras hipótesis planteadas al inicio de la investigación, en primer lugar: “si el salario y los incentivos económicos definen el nivel de vida, entonces a un mayor salario e incentivos se tendrá un mejor nivel de vida.” En cuanto a esta hipótesis podemos decir que no se pudo demostrar, por lo tanto se rechaza, ya que con los resultados de las encuestas pudimos constatar que las personas que perciben un salario alto no necesariamente tienen un nivel de vida mejor al de aquellas que tan solo cuentan con uno o dos salarios mínimos.

Esto es en relación a las respuestas obtenidas en los cuestionarios ya que en la mayoría de los entrevistados y más específicamente en una pregunta donde se hace mención al salario y si éste alcanza para cubrir sus necesidades la mayoría de las personas contestó que sólo en ocasiones.

También en relación a esta hipótesis nos pudimos dar cuenta de que la relación entre lo que se gana y lo que se gasta no es igual ya que los resultados arrojaron que las personas gastan mas de lo que ganan y por lo tanto de ven obligados a hacer uso de créditos u otros mecanismos para cubrir sus necesidades, algo que resulta contradictorio es que las personas no solicitan créditos con frecuencia o estas fueran las respuestas que externaron aunque en realidad en las tiendas de electrodomésticos y todas aquellas donde otorgan créditos tienen una cartera muy amplia de clientes.



Retomando esta grafica podemos ver varios de los factores que nos pueden indicar una buena calidad de vida, pero considero que son pocas las personas que pueden gozar de todos estos factores que podrían darles una buena calidad de vida, pero puede haber personas que gozan de una buena calidad de vida no teniendo todo esto y que la calidad de vida esta en relación a la manera de cómo la viva y la interprete cada uno.

Para concluir con esta hipótesis podemos decir que no es necesario contar con un salario alto para gozar de un buen nivel de vida y que por lo tanto el salario no influye, pero considero que si ayuda en la medida de que con este podemos conseguir casi cualquier producto o servicio necesario para hacer mas cómoda nuestra vida.

En segundo lugar tenemos la siguiente hipótesis: “Los mexicanos tenemos la cultura del endeudamiento y es por eso que los salarios son insuficientes para nuestras necesidades primarias.” Muchas de las personas encuestadas consideran que los salarios en México son malos y que por tal motivo no alcanzan para cubrir sus necesidades primarias, tampoco cuentan con incentivos que puedan complementar su salario, es por esto que yo considero que las personas para tener un patrimonio es necesario solicitar un crédito, pero lo extraño de todo esto es que las personas afirman no hacer uso de ellos.

Con los resultados obtenidos se podría decir que los mexicanos no tienen la cultura del endeudamiento pero yo considero que no es así, es probable que no nos guste admitir que tenemos deudas o no queremos que las demás personas se enteren de nuestras deudas, ya que es muy difícil de solventar todos los gastos con un salario mínimo. De acuerdo con los resultados de las encuestas esta hipótesis también se rechaza, los mexicanos no vivimos endeudados desde el punto de vista de esta investigación, la cual fue realizada en poblaciones de Chalco, Ixtapaluca e Iztapalapa donde es probable que las personas no tengan deudas.

Para finalizar con las conclusiones sólo me basta hacer una pequeña recomendación para que sea tomada en cuenta en la medida de las posibilidades que cada persona, los salarios son parte de nuestro trabajo y por lo tanto deben satisfacer nuestras necesidades, pero

muchas veces no es así por diferentes factores que no están a nuestro alcance y los cuales no podemos controlar, pero lo que sí podemos hacer es tener un buen manejo de ellos, administrarlos de la mejor manera para que no se gasten mucho antes de ganarlos.

La preparación también cuenta mucho para percibir un buen salario, pero esto no quiere decir que todos debemos contar con una carrera universitaria, considero que si cada persona se supera día con día en la labor que desempeñe puede llegar a obtener muchos conocimientos que algún día darán fruto en su trabajo y que por lo tanto se verán recompensados con un salario mas alto.

BIBLIOGRAFÍA

Chiavenato, Idalberto 1999. Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Ed. McGraw-Hill.

Dobb, Maurice 1973. Salarios. México: Ed. Fondo de Cultura Económica

Oficina Internacional de Trabajo 1992. Los salarios. Ginebra; Ed. Alfaomega.

Ortueta, L. 1990. Valoración de tareas y estructura de salarios. México: Ed. Limusa

Reyes Ponce, Agustín 1977. Administración de Personal: Sueldos y Salarios. México: Ed. Limusa.

Sibson, Robert E. 1972. Administración de sueldos y salarios. México: Ed. Técnica S.A.

http://www.monografias.com/Administracion_y_Finanzas/Recursos_Humanos/

<http://www.conasami.gob.mx/principal.htm>

<http://www.stps.gob.mx/index2.htm>

http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/salarios_minimos/

CUESTIONARIO SOBRE EL SALARIO Y SU USO

- 1- Nombre _____
- 2- Edad _____
- 3- Sexo M() F()
- 4- Estado civil
 - a) soltero
 - b) casado
 - c) viudo
 - d) divorciado
 - e) otro
- 5- Grado de estudios
 - a) sin estudios
 - b) primaria
 - c) secundaria
 - d) bachillerato
 - e) carrera técnica
 - f) carrera trunca
 - g) profesionista
 - h) otros
- 6- Ocupación
 - a) empleado
 - b) por cuenta propia
 - c) pensionado
 - d) obrero
 - e) otro
- 7- El domicilio donde vive es:
 - a) propio
 - b) renta
 - c) otro

- 8- Cuánto tiempo lleva viviendo en su domicilio
- a) menos de 1 año
 - b) de 1 a 2 años
 - c) más de 2 años
- 9- Qué tiempo lleva en su actual empleo
- a) menos de 1 año
 - b) de 1 a 2 años
 - c) más de 2 años
- 10- Cuánto gana mensualmente
- a) 0-1000
 - b) 1000-2000
 - c) 2000-3000
 - d) 3000-4000
 - e) 4000-5000
 - f) más de 5000
- 11- Cuántas personas dependen económicamente de usted
- a) ninguna
 - b) 1
 - c) 2
 - d) 3
 - e) más de 3
- 12- A cuánto ascienden sus gastos mensuales
- a) 0-1000
 - b) 1000-2000
 - c) 2000-3000
 - d) 3000-4000
 - e) 4000-5000
 - f) más de 5000

13- Con cuántos de estos servicios cuenta su domicilio

- a) luz
- b) agua
- c) drenaje
- d) teléfono
- e) gas estacionario
- f) otros

14- Indique cuáles de estos aparatos electrodomésticos tiene en su hogar

- a) lavadora
- b) t.v
- c) refrigerador
- d) estereo
- e) horno de microondas
- f) otros

15- En dónde acostumbra hacer sus compras

- a) tiendas de autoservicio
- b) mini súper
- c) tiendas
- d) mercados
- e) tianguis
- f) otros

16- Qué porcentaje de su salario le asigna a:

- a) alimentación
- b) diversión
- c) vestido
- d) escuela
- e) otros

17- Ha comprado a crédito

- a) siempre
- b) casi siempre
- c) en ocasiones
- d) casi nunca
- e) nunca

18- Tiene carro propio

- a) sí
- b) no

19- En qué gasta el dinero que sobra de su salario

- a) nunca sobra
- b) diversión
- c) ahorrar
- d) comprar a crédito
- e) otros

20- A qué tipo de escuela asisten sus hijos

- a) pública
- b) privada

21- Su salario le alcanza para cubrir todas sus necesidades

- a) siempre
- b) casi siempre
- c) a veces
- d) en ocasiones
- e) nunca

22- Considera que un crédito es necesario para ayudarle a cubrir sus necesidades

- a) siempre
- b) casi siempre
- c) a veces
- d) en ocasiones
- e) nunca

23- Para qué solicitaría un crédito

- a) pagar una deuda
- b) comprar un automóvil
- c) para una fiesta
- d) un viaje
- e) para comprar o remodelar una casa
- f) otros

24- Actualmente cuenta con un crédito

- a) sí
- b) no

25- En qué institución

- a) tiendas de autoservicios
- b) tiendas de electrodomésticos
- c) bancos
- d) otros

26- Qué tipo de crédito solicita con frecuencia

- a) ninguno
- b) en efectivo
- c) otro

27- Los salarios en México son:

- a) muy buenos
- b) buenos
- c) regulares
- d) malos
- e) muy malos

28- En el lugar donde trabaja cuentan con un sistema de incentivos.

- a) sí
- b) no

29- Qué tipos de incentivos tiene la empresa

- a) económicos
- b) en especie
- c) reconocimientos
- d) otros
- e) ninguno

30- Los incentivos hacen que las personas trabajen más

- a) sí
- b) no

31- Los incentivos son necesarios para que los trabajadores estén contentos en su trabajo

- a) sí
- b) no
- c) tal vez
- d) no sé

**DEFINICIONES Y DESCRIPCIONES DE LAS ACTIVIDADES, PROFESIONES,
OFICIOS Y TRABAJOS ESPECIALES**

1. ALBAÑILERIA, OFICIAL DE

Es el trabajador que realiza labores de construcción y reparación de cimientos, levantamiento de muros, techos, losas, dalas y otras obras de albañilería. Cuida de la preparación de la mezcla, pega tabiques, hace amarres y castillos, arma varillas para traveses, cimbras y colado de concreto en losas, contra traveses y columnas, coloca tubos de albañal, empotra herrería, realiza aplanados y recubre pisos.

2. ARCHIVISTA CLASIFICADOR EN OFICINAS

Es el trabajador que clasifica y archiva, conforme al sistema establecido, documentos de oficina. Recibe, clasifica y glosa la correspondencia, facturas, recibos, planos y fotografías; analiza y redacta breves descripciones del contenido de los documentos; prepara índices, guías y copias para facilitar el fichero; protege y conserva los archivos.

**3. BOTICAS, FARMACIAS Y DROGUERIAS, DEPENDIENTE DE MOSTRADOR
EN**

Es el trabajador que vende al público medicamentos y productos de tocador en boticas, farmacias y droguerías. Averigua lo que el cliente desea, surte las recetas o las pasa al boticario o farmacéutico para que las prepare, despacha productos higiénicos y otros. Hace notas y a veces cobra; anota los faltantes, elabora y recibe pedidos; acomoda la mercancía en los estantes.

4. BULDOZER, OPERADOR DE

Es el trabajador que opera una máquina provista de una cuchilla para mover tierra, rocas y otros materiales a distancias cortas. Revisa el funcionamiento del tractor y operando controles procede a mover tierra, desmontar, excavar canales, nivelar terrenos y otras obras semejantes en la construcción de aeropuertos, caminos, sistemas de riego, urbanizaciones, construcciones de bordos, demoliciones de edificios y trabajos similares. Puede realizar pequeñas reparaciones a la máquina o reportarla para mantenimiento y reparación.

5. CAJERO(A) DE MAQUINA REGISTRADORA

Es el trabajador que, mediante la operación de una máquina registradora, cobra a los clientes las cantidades amparadas por las notas respectivas o marcadas en las mercancías, entregando al cliente la copia de la nota de venta o la tira de la registradora. Al iniciar su labor recibe un fondo de moneda fraccionaria para dar cambio y al terminar hace el corte de caja y repone el fondo que recibió.

6. CAJISTA DE IMPRENTA, OFICIAL

Es el trabajador que compone tipos a mano para la impresión tipográfica de textos, ilustraciones y dibujos. Determina y hace la distribución de las líneas y el tipo que han de emplearse, mide y coloca los tipos en el componedor y los ajusta, pasa las líneas a la volanta y las sujeta adecuadamente; saca las pruebas y hace las correcciones necesarias.

7. CANTINERO PREPARADOR DE BEBIDAS

Es el trabajador que prepara y sirve bebidas alcohólicas en bares, cantinas, restaurantes, hoteles y establecimientos similares, a petición de los meseros o directamente a clientes en la barra. Mezcla adecuadamente los diversos ingredientes para preparar bebidas corrientes o especiales, sirve cócteles o bebidas sin mezcla. Lleva al día la dotación de bebidas y otros artículos necesarios. Cuida del lavado y secado de vasos, copas y demás recipientes.

8. CARPINTERO DE OBRA NEGRA

Es el trabajador que construye estructuras de madera como tarimas, cimbras, andamios y otras para ser utilizadas en la construcción. Hace cajones para el colado de cimentaciones, castillos, dalas, trabes; coloca puntales y refuerza las estructuras de manera que resistan el peso y la presión del concreto durante su fraguado. Si el caso lo requiere puede utilizar otro tipo de materiales.

9. CARPINTERO EN FABRICACION Y REPARACION DE MUEBLES, OFICIAL

Es el trabajador que fabrica o repara muebles y otros artículos similares. Determina la cantidad y tipo de madera requerida, la prepara, desplanta, marca, corta y labra las partes del artículo que se va a fabricar o reparar; arma y pega las piezas y les da el acabado

debido. Monta piezas con partes prefabricadas, instala muebles, herrajes y recubre los artículos ya armados. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Ocasionalmente hace presupuestos o se vale de planos y diseños.

10. CEPILLADORA, OPERADOR DE

Es el trabajador que opera una máquina para el cepillado de piezas metálicas. Pone a funcionar la máquina y la ajusta según las necesidades de corte, cepillado o adelgazado; mide la pieza, la fija con palanca o volante, selecciona la herramienta apropiada y realiza el maquinado.

11. COCINERO(A), MAYOR(A) EN RESTAURANTES, FONDAS Y DEMAS ESTABLECIMIENTOS DE PREPARACION Y VENTA DE ALIMENTOS

Es el trabajador que prepara, cocina y condimenta alimentos en establecimientos dedicados a su preparación y venta. Ordena los ingredientes a los abastecedores o los toma de la provisión existente; elabora los platillos del menú que le son solicitados, vigila la limpieza de vajillas y utensilios. Supervisa ayudantes. Se auxilia de utilería propia del oficio.

12. COLCHONES, OFICIAL EN FABRICACION Y REPARACION DE

Es el trabajador que confecciona o repara colchones a mano o a máquina en establecimientos dedicados a esta actividad. Coloca y adapta resortes al tambor, llena la funda de los materiales correspondientes, distribuye adecuadamente el relleno para darle al colchón la forma requerida; marca los puntos para pegar botones opuestos, cose la abertura y los ribetea.

13. COLOCADOR DE MOSAICOS Y AZULEJOS, OFICIAL

Es el trabajador que coloca mosaico, azulejo, loseta y materiales similares, usados en la construcción y decoración de casas y edificios. Selecciona, prepara y corta los materiales que va a colocar; combina las piezas y las dispone según los diseños a lograr; prepara la superficie con los materiales requeridos y coloca las piezas. Retoca, rellena juntas, limpia, pule y acaba las superficies. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

14. CONTADOR, AYUDANTE DE

Es el trabajador que efectúa operaciones de contabilidad bajo la supervisión de un contador. Registra las transacciones financieras de la empresa en los libros diario y mayor; verifica y clasifica pagos, cobranzas, ventas, cheques, letras, pagarés, facturas, compras, depreciaciones, cálculo de impuestos, costos, nóminas y otros documentos contables; elabora pólizas, ayuda al levantamiento de inventarios y a la elaboración de las declaraciones finales para pago de impuestos. Puede auxiliarse de máquinas electromecánicas, tabuladores o de contabilidad.

15. CONSTRUCCION DE EDIFICIOS Y CASAS HABITACION, YESERO EN

Es el trabajador que realiza el acabado de muros, techos y columnas, aplicando a éstos una capa de yeso y recubriendo también, con el mismo material, plafones, divisiones y entrepaños. Prepara el yeso y la superficie y lo aplica hasta lograr el acabado requerido. Puede utilizar para llevar a cabo su trabajo andamios y estructuras semi permanentes de madera o de otros materiales.

16. CONSTRUCCION, FIERRERO EN

Es el trabajador que corta, dobla, da forma, coloca y amarra varillas, alambros y alambres en una construcción, de acuerdo con dibujos, planos o indicaciones al respecto. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

17. CORTADOR EN TALLERES Y FÁBRICAS DE MANUFACTURA DE CALZADO, OFICIAL

Es el trabajador que corta a mano o a máquina pieles de todas clases u otros materiales para calzado. Selecciona las partes del material que no tienen defectos, las extiende sobre la mesa o tablero y después lo corta a máquina o bien a mano. Cuando el cortado es a máquina cuida de su lubricación y la reporta para mantenimiento.

18. COSTURERO(A) EN CONFECCION DE ROPA EN TALLERES O FÁBRICAS

Es el trabajador que confecciona prendas o ejecuta procesos a máquina con el material proporcionado por el patrón en su taller o fábrica. El trabajador puede prescindir del uso de máquinas cuando los productos son confeccionados parcial o totalmente a mano.

Asimismo, ajusta, lubrica y cuida el correcto funcionamiento de la máquina, y la reporta para mantenimiento o reparación. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

19. COSTURERO(A) EN CONFECCION DE ROPA EN TRABAJO A DOMICILIO

Es el trabajador a quien se le entrega material habilitado para realizar costura a domicilio. Efectúa la costura a máquina o a mano, según la orden de trabajo respectiva y entrega al patrón las prendas confeccionadas. Como se trata de trabajo a domicilio que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, obtenga en 8 horas de labor, por lo menos, el salario mínimo profesional vigente, la proporción correspondiente al séptimo día y demás prestaciones legales.

20. CHOFER ACOMODADOR DE AUTOMOVILES EN ESTACIONAMIENTOS

Es el trabajador que realiza labores de recepción, acomodo y entrega de vehículos en estacionamiento público de automóviles. Recibe el vehículo colocándole una parte de la contraseña, lo estaciona en el lugar indicado; al retornar el cliente entrega el vehículo recogiendo la contraseña. Este trabajador necesita licencia de automovilista.

21. CHOFER DE CAMION DE CARGA EN GENERAL

Es el trabajador que opera un camión para el transporte de carga en general. Verifica el funcionamiento del vehículo y lo conduce hasta el lugar donde recoge la carga, opera el camión hasta su destino, donde vigila la entrega correcta de la carga, presenta la documentación que la ampara y en su caso cobra el importe del flete y/o de la mercancía. Este trabajador deberá tener el tipo de licencia que requieran las disposiciones legales vigentes en la zona correspondiente, que lo acrediten como calificado para conducir esta clase de vehículo. Puede realizar pequeñas reparaciones al vehículo, reportarlo y/o conducirlo al taller mecánico para su reparación.

22. CHOFER DE CAMIONETA DE CARGA EN GENERAL

Es el trabajador que opera una camioneta para el transporte de carga en general. Verifica el funcionamiento del vehículo y lo conduce hasta el lugar donde recoge la carga, opera la camioneta hasta su destino donde vigila la entrega de la carga, presenta la documentación

que la ampara y en su caso cobra el importe del flete y/o de la mercancía. Este trabajador deberá tener el tipo de licencia que requieran las disposiciones legales vigentes en la zona correspondiente, que lo acrediten como calificado para conducir esta clase de vehículo. Puede realizar pequeñas reparaciones al vehículo, reportarlo y/o conducirlo al taller mecánico para su reparación.

23. CHOFER OPERADOR DE VEHICULOS CON GRUA

Es el trabajador que maneja y opera grúas móviles, camión grúa o grúa sobre orugas, para auxilio de vehículos o para tareas que requieran su intervención. Coloca el vehículo y objeto a levantar en la posición adecuada y, valiéndose de grúa de operación manual o impulsada, engancha el objeto o vehículo como más convenga colocando el material de amortiguamiento necesario, hace el transporte hasta el lugar indicado; repite la operación cuantas veces sea necesario.

24. DRAGA, OPERADOR DE

Es el trabajador que opera una draga para realizar excavaciones en la construcción de colectores pluviales, canales en sistemas de riego, obras portuarias y otras labores similares. Revisa el funcionamiento de la draga, acciona controles y procede a excavar, carga material pesado, demuele edificios, coloca estructuras metálicas, según el trabajo por realizar. Puede efectuar pequeñas reparaciones a los motores o a la grúa de que está provista la draga o bien reportarla para mantenimiento y reparación.

25. EBANISTA EN FABRICACION Y REPARACION DE MUEBLES, OFICIAL

Es el trabajador que fabrica y repara muebles de madera. Toma las medidas requeridas; efectúa los cortes precisos y labra la madera, realiza el acabado final y coloca herrajes. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Puede interpretar dibujos, planos y especificaciones.

26. ELECTRICISTA INSTALADOR Y REPARADOR DE INSTALACIONES ELECTRICAS, OFICIAL

Es el trabajador que instala, repara o modifica instalaciones eléctricas. Reemplaza fusibles e interruptores monofásicos y trifásicos; sustituye cables de la instalación; conecta o cambia tableros de distribución de cargas o sus elementos. Ranura muros y entuba; distribuye

conforme a planos salidos de centros, apagadores y contactos. Sustituye e instala lámparas, equipos de ventilación y calefacción. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

27. ELECTRICISTA EN LA REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES, OFICIAL

Es el trabajador que localiza y corrige fallas del sistema eléctrico de automóviles y camiones. Repara o sustituye y monta conductores del sistema eléctrico, acumulador, marcha, generador o alternador, regulador, bobina de ignición, distribuidor, sistema de luces, bocinas e interruptores de encendido. Revisa, limpia y carga baterías; supervisa ayudantes. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

28. ELECTRICISTA REPARADOR DE MOTORES Y/O GENERADORES EN TALLERES DE SERVICIO, OFICIAL

Es el trabajador que repara motores y generadores. Localiza los desperfectos, cambia conexiones, baleros, chumaceras, o el embobinado; retira las bobinas dañadas y las repone. Hace pruebas y verifica su correcto funcionamiento. Se auxilia de herramientas propias del oficio. En su caso, supervisa labores del ayudante.

29. EMPLEADO DE GONDOLA, ANAQUEL O SECCION EN TIENDAS DE AUTOSERVICIO

Es el trabajador que atiende una góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio. Recibe mercancías del almacén para su clasificación y acomodo en los anaqueles; pone etiquetas, marca precios, reporta faltantes y mantiene la góndola, anaquel o sección ordenada. Cuando es requerido orienta y ayuda al cliente a seleccionar la mercancía, les indica dónde se encuentran los probadores. En algunos casos hace la nota y la pasa a la caja para su cobro.

30. ENCARGADO DE BODEGA Y/O ALMACEN

Es el trabajador que controla las entradas y salidas de materiales, productos, mercancías u otros artículos que se manejen en la bodega o almacén del que es responsable. Vigila el orden de las mercancías en los casilleros. Supervisa o hace las entregas de las mismas mediante la documentación establecida; lleva registros, listas y archivo de los movimientos

ejecutados diariamente; hace reportes y relaciones de materiales faltantes. Puede formular pedidos.

31. ENFERMERO(A) CON TITULO

Es el trabajador que dispensa cuidados profesionales a enfermos; supervisa personal de enfermería y auxilia médicos en hospitales, clínicas, laboratorios u otros establecimientos de salud. Recibe pacientes, revisa y formula expedientes clínicos, ordena o administra medicamentos, toma signos vitales, inyecta, aplica oxígeno, prepara pacientes para operaciones, ayuda en el quirófano y los atiende en la convalecencia. Asiste en partos, supervisa la cuna y vigila la correcta administración de medicinas y alimentos a los niños. Supervisa la sala y distribuye el trabajo entre auxiliares de enfermería. Generalmente es jefe de enfermeros(as) auxiliares.

32. ENFERMERIA, AUXILIAR PRACTICO DE

Es el trabajador que dispensa cuidados simples de asistencia a enfermos en hospitales, clínicas, laboratorios y otros establecimientos similares. Recibe pacientes y los registra; toma signos vitales, sangre y otras muestras; hace curaciones menores, aplica sondas, sueros, inyecta, premedica enfermos que van a ser operados; auxilia en operaciones, partos, cunas e incubadoras; alimenta y asea niños, limpia y esteriliza instrumental quirúrgico y otras labores de asepsia y atención a enfermos. Puede administrar medicinas y vigilar la periodicidad en que deben aplicarse. Desempeña su trabajo bajo vigilancia de un médico o enfermera titulada.

33. FERRETERIAS Y TLAPALERIAS, DEPENDIENTE DE MOSTRADOR EN

Es el trabajador que atiende y suministra al público mercancías propias del ramo en comercios al por menor. Se informa de la mercancía que desea el cliente, la busca y se la presenta, en caso de no contar con ella, sugiere alguna semejante; le informa del precio, hace la nota de venta y eventualmente cobra; envuelve el artículo o lo hace despachar al cliente. Reporta mercancía faltante, acomoda la que llega conforme a catálogos de especificación o precios. Ayuda, cuando es necesario, al levantamiento de inventarios.

34. FOGONERO DE CALDERAS DE VAPOR

Es el trabajador que se encarga del funcionamiento y operación de una o varias calderas para el suministro de agua caliente y vapor. Acciona las válvulas para dar al agua su correcto nivel; alimenta la caldera con el combustible requerido, la enciende, cuida que la temperatura y presión del agua y vapor sean las adecuadas, vigila su correcto funcionamiento y la purga cuando es necesario.

35. GASOLINERO, OFICIAL

Es el trabajador que atiende al público en una gasolinera. Inicia su turno recibiendo por inventario los artículos que se expenden. Suministra gasolina, aceites, aditivos y otros artículos; cobra por ellos y al finalizar su turno entrega por inventario aquellos artículos que no se expendieron, así como el importe de las ventas.

36. HERRERIA, OFICIAL DE

Es el trabajador que fabrica o repara puertas, ventanas, cancelas, barandales, escaleras y otras piezas utilizadas en la construcción, según especificaciones de planos, dibujos o diseños. Elige el material adecuado, toma las medidas requeridas, lo corta en frío o en caliente y le da la forma deseada; taladra, une las partes, coloca herrería, pule y aplica anticorrosivo. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

37. HOJALATERO EN LA REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES, OFICIAL

Es el trabajador que repara o reemplaza piezas de carrocería en automóviles, camiones y otros vehículos. Da forma a la lámina martillando y doblándola en frío o en caliente; taladra agujeros para los remaches o pernos y une las piezas con soldadura. Se auxilia de herramientas propias del oficio. En su caso supervisa las labores del ayudante si lo hubiera.

38. HORNERO FUNDIDOR DE METALES, OFICIAL

Es el trabajador que opera un horno para fundir metales. Prepara y enciende el horno, lo carga o hace que lo carguen de metal, comprueba que tenga la temperatura adecuada, según el tipo de metal a fundir; una vez que los metales están en estado de fusión procede en la forma requerida a su vaciado. Prepara el horno para la próxima operación. Se auxilia en su trabajo de uno o más ayudantes.

39. JOYERO-PLATERO, OFICIAL

Es el trabajador que fabrica y repara joyas y artículos de metales preciosos. Selecciona, limpia y engasta piedras preciosas y decorativas según el diseño o especificaciones que se le proporcionen; funde el metal o aleación y lo vierte en el molde; da a las piezas la forma y acabado requerido. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Puede grabar inscripciones y motivos decorativos.

40. JOYERO-PLATERO EN TRABAJO A DOMICILIO, OFICIAL

Es el trabajador a quien se le entregan los materiales necesarios para que en su domicilio manufacture, repare o limpie, artículos de metales preciosos, o seleccione y engaste piedras finas o decorativas. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Como se trata de trabajo a domicilio, que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, en ocho horas de labor, obtenga por lo menos el salario mínimo profesional vigente, la proporción correspondiente al séptimo día y demás prestaciones legales.

41. LABORATORIOS DE ANALISIS CLINICOS, AUXILIAR EN

Es el trabajador que realiza tareas de mantenimiento y auxilio en laboratorios de análisis clínicos. Asea y mantiene en buen estado aparatos y utensilios del laboratorio; reporta descomposturas, toma nota de lecturas de aparatos y de reactivos; mide la temperatura, selecciona, pesa, mezcla y filtra las sustancias para la preparación de reactivos.

42. LINOTIPISTA, OFICIAL

Es el trabajador que prepara y opera un linotipo. Recibe el o los escritos a copiar y las instrucciones para hacerlo. Realiza el trabajo, saca las matrices, manda sacar las pruebas y si hay errores los corrige.

43. LUBRICADOR DE AUTOMOVILES, CAMIONES Y OTROS VEHICULOS DE MOTOR

Es el trabajador que ejecuta labores de lubricación, limpieza y mantenimiento de las partes móviles de autos, camiones y otros vehículos de motor. Coloca el vehículo en la fosa

o rampa fija o hidráulica; lava motor y chasis; revisa los niveles de aceite del cárter, caja de velocidades, diferencial y líquido de frenos reponiendo el faltante o cambiándolo, según las indicaciones recibidas; lubrica las partes provistas de graseras. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

44. MAESTRO EN ESCUELAS PRIMARIAS PARTICULARES

Es el trabajador que imparte clases en instituciones particulares de enseñanza. Prepara sus clases, asiste al lugar de su trabajo a un horario fijo, controla la asistencia y disciplina de sus alumnos, efectúa las evaluaciones o exámenes periódicamente y hace los reportes necesarios.

45. MANEJADOR DE GALLINEROS

Es el trabajador que realiza labores de cría y atención de aves en gallineros. Alimenta las aves, esparce desinfectantes, administra vacunas, lleva registros de alimentación y producción. Puede encargarse de las operaciones de incubación, clasificación y despacho de huevo y aves.

46. MAQUINARIA AGRICOLA, OPERADOR DE

Es el trabajador que opera uno o varios tipos de máquinas para labores agrícolas como tractores, trilladoras y cosechadoras combinadas. Revisa la máquina y comprueba su correcto funcionamiento; selecciona y adapta los implementos que vaya a utilizar, la conduce al lugar donde deba realizar el trabajo, que puede consistir en destroncar, rastrear, chapear, nivelar terrenos, barbechar, sembrar, cosechar, empacar, trillar, embalar, recolectar y otras operaciones similares. Cuida de la lubricación de la máquina e implementos que utiliza o los reporta para mantenimiento y reparación.

47. MAQUINAS DE FUNDICION A PRESION, OPERADOR DE

Es el trabajador que opera una máquina de fundición a presión para producir piezas metálicas. Comprueba el funcionamiento de la máquina, la alimenta de los materiales necesarios, sujeta los moldes, controla temperatura del horno y de los moldes hasta obtener la fusión del metal. En su caso cuida de la lubricación y mantenimiento de la máquina.

48. MAQUINAS DE TROQUELADO EN TRABAJOS DE METAL, OPERADOR DE

Es el trabajador que realiza labores de troquelado a máquina de metales diversos. Coloca el metal y lo sujeta, oprime el pedal u opera una palanca para hacer bajar el luxillo y repite esta operación cuantas veces sea necesario. Cuida de la máquina y la reporta para mantenimiento y reparación.

49. MAQUINAS PARA MADERA EN GENERAL, OFICIAL OPERADOR DE

Es el trabajador que opera máquinas para trabajar la madera, entre otras: sierra circular, sierra cinta, cepillo, torno rauter, escopleadora, machimbradora, trompo, canteadora, perforadora y pulidora. Instala los accesorios de seguridad necesarios para cada operación, ajusta la máquina y procede a cortar, orillar, prensar, pegar, pulir, obtener chapa fina y otras labores semejantes. En su caso, puede encargarse de limpiar, lubricar, afilar las sierras y efectuar reparaciones simples.

50. MAQUINAS PARA MOLDEAR PLASTICO, OPERADOR DE

Es el trabajador que opera una máquina para moldear plástico. Pone a funcionar la máquina, la alimenta de los materiales requeridos; hace pruebas si es necesario y realiza el moldeado. Extrae del molde el producto acabado y quita rebabas. Puede encargarse de limpiar la máquina y reportarla para mantenimiento.

51. MECANICO FRESADOR, OFICIAL

Es el trabajador que opera una máquina fresadora para trabajar metales. Con base en planos, diseños o muestras, selecciona los materiales y herramientas adecuadas, coloca el material en la fresadora y procede a su corte en la forma indicada. Terminado el fresado verifica las especificaciones. Cuida de la lubricación de la máquina y la reporta para mantenimiento.

52. MECANICO OPERADOR DE RECTIFICADORA

Es el trabajador que opera una máquina para el rectificado de piezas de metal. Nivelada y centra la pieza en la máquina, toma las medidas exactas para determinar el corte, escoge la medida y procede al rectificado. Al terminar verifica las especificaciones y, si es necesario,

pule las superficies hasta obtener el acabado requerido. Cuida de la lubricación de la máquina y la reporta para mantenimiento.

53. MECANICO EN REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES, OFICIAL

Es el trabajador que repara las partes mecánicas de automóviles, camiones y otros vehículos de motor. Examina la naturaleza de los desperfectos; ajusta motores, los afina, arregla sistemas de transmisión, caja de velocidades, embrague, frenos, suspensión, dirección o cualquier otra parte del mecanismo. Verifica el resultado final de las composturas. Se auxilia de herramientas propias del oficio. En su caso, supervisa ayudantes.

54. MECANICO TORNERO, OFICIAL

Es el trabajador que opera un torno mecánico para trabajar metales. Con base en planos, diseños o muestras, selecciona los materiales y herramientas adecuadas, coloca la pieza en el torno y procede a su correcto labrado o corte. Terminado el maquinado verifica las especificaciones. Cuida de la lubricación de la máquina y la reporta para mantenimiento.

55. MECANOGRFO(A)

Es el trabajador que reproduce a máquina con ortografía y limpieza escritos, impresos o grabaciones. Transcribe a máquina cartas, escritos y otro tipo de documentos. Maneja su archivo, lleva registros y puede realizar otras labores simples de oficina. Este trabajador deberá escribir a un ritmo de 235 golpes por minuto.

56. MOLDERO EN FUNDICION DE METALES

Es el trabajador que hace moldes de arena para la fundición de metales. Recibe los modelos y corazones de las piezas a moldear, llena con arena las cajas o adoberas, coloca los modelos en la arena y les da la forma adecuada dejando los agujeros para las coladas con sus salidas de aire; cierra las cajas después de colocar los corazones, dejándolas listas para recibir el metal fundido. Saca las piezas para su acabado final. Se auxilia en su trabajo de uno o más ayudantes.

57. MONTADOR EN TALLERES Y FÁBRICAS DE CALZADO, OFICIAL

Es el trabajador que prepara y monta las piezas de la parte superior del calzado. Monta el corte sobre la horma donde pega una plantilla, coloca el contrahorte entre el forro y la piel exterior del zapato, inserta el soporte protector y hace el montaje de los enfranques, el talón y la punta, recortando y uniendo el zapato. Cuida de la lubricación de la máquina y la reporta para mantenimiento.

58. MOTORISTA EN BARCOS DE CARGA Y PASAJEROS, AYUDANTE DE

Es el trabajador que bajo la supervisión de los oficiales de máquinas, ayuda a la operación y servicio de mantenimiento de las máquinas y aparatos auxiliares en buques, barcos y embarcaciones similares. Asiste en la operación, lubricación y reparación de los equipos y aparatos del departamento de máquinas. Ayuda a operar las calderas auxiliares y a realizar trabajos de conservación de la maquinaria en general.

59. NIQUELADO Y CROMADO DE ARTICULOS Y PIEZAS DE METAL, OFICIAL DE

Es el trabajador que recubre por electrólisis artículos y piezas de metal, con una capa de níquel o cromo. Limpia los artículos a mano o por medio de una pulidora mecánica; los sumerge en una solución de productos químicos y agua; inmerge y cuelga el metal sujeto a revestimiento; calcula la corriente eléctrica necesaria y el tiempo requerido para el recubrimiento, y por último, lo sujeta al tratamiento de secado.

60. PEINADOR(A) Y MANICURISTA

Es el trabajador que realiza labores de corte, teñido, peinado y arreglo del cabello, da manicure y lleva a cabo otras tareas de cultura de belleza.

61. PERFORISTA CON PISTOLA DE AIRE

Es el trabajador que utilizando una pistola de aire hace las barrenaciones para dinamitar roca fija, terrenos o demoliciones de edificios. Revisa el funcionamiento de la pistola de aire y procede a barrenar según las instrucciones recibidas y en el lugar indicado. Verifica la profundidad y dimensión del barrenado y si hay errores los corrige. Remueve asfalto y perfora barrenos para las construcciones de túneles, carreteras, urbanizaciones, vías férreas,

presas u otras construcciones similares. Se encarga de la limpieza de la pistola de aire, la lava, engrasa y la guarda en el almacén.

62. PINTOR DE AUTOMOVILES Y CAMIONES, OFICIAL

Es el trabajador que realiza el acabado, total o parcial, de pintura de automóviles, camiones y otros vehículos. Prepara la superficie; cubre molduras y cristales con papel; acondiciona o mezcla la pintura para lograr el tono deseado y la aplica cuantas veces sea necesario. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Supervisa a los ayudantes en las labores de pulido y encerado.

63. PINTOR DE CASAS, EDIFICIOS Y CONSTRUCCIONES EN GENERAL, OFICIAL

Es el trabajador que aplica capas de pintura, barniz, laca o productos similares en interiores y exteriores de casas, edificios y otro tipo de construcciones. Acondiciona previamente la superficie que va a pintar, lijándola, resanándola o aplicando sellador o plaste, luego prepara la pintura, iguala tonos y pinta, repitiendo esta operación las veces necesarias hasta que la aplicación sea uniforme. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

64. PLANCHADOR A MAQUINA EN TINTORERIAS, LAVANDERIAS Y ESTABLECIMIENTOS SIMILARES

Es el trabajador que plancha a máquina prendas de vestir, ropa y otros tejidos en tintorerías, lavanderías, hoteles, hospitales y establecimientos similares. Coloca apropiadamente la prenda en la mesa acolchonada en la máquina, baja la plancha sobre el artículo, acciona los pedales para regular la presión de salida del vapor y repite la operación hasta obtener un planchado correcto. Limpia y desmancha las prendas conforme a procedimientos establecidos. Puede lubricar y preparar la maquinaria para el siguiente turno o la reporta para mantenimiento.

65. PLOMERO EN INSTALACIONES SANITARIAS, OFICIAL

Es el trabajador que instala o repara tuberías, tinacos, enseres o accesorios sanitarios para servicio de agua, drenaje o gas. Sondea, destapa, corta, dobla, tarraja, suelda y conecta tubos y partes relacionadas con las instalaciones sanitarias y de gas. Hace cambios de las partes que lo requieran. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

66. PRENSA OFFSET MULTICOLOR, OPERADOR DE

Es el trabajador que opera una o varias prensas automáticas o semiautomáticas para la impresión en offset multicolor. Prepara las placas y las monta; entinta rodillos, regula la presión, carga el papel, hace funcionar la prensa, saca pruebas, realiza el tiro final verificando la calidad de la impresión y vigilando el correcto funcionamiento del equipo. Cuando la impresión deba hacerse en varios colores, repite la operación según el número de tintas. En su caso, supervisa ayudantes.

67. PRENSISTA, OFICIAL

Es el trabajador que prepara y opera diferentes clases de prensas para imprimir textos en un solo color, ilustraciones, dibujos sobre papel y otros similares. Ajusta su prensa, recibe las formas, enrama, coloca papel, entinta y la pone a funcionar; saca las pruebas y realiza el tiro; vigila el correcto funcionamiento de la máquina, su lubricación y mantenimiento.

68. RADIOTECNICO REPARADOR DE APARATOS ELECTRICOS Y ELECTRONICOS, OFICIAL

Es el trabajador que localiza y repara las fallas en tocadiscos, televisores, radiorreceptores, grabadoras y reproductoras de cinta magnetofónica. Desmonta, repara o sustituye las piezas dañadas o defectuosas y hace las pruebas para verificar su correcto funcionamiento. Se auxilia de herramientas propias del oficio. En caso necesario instala y repara antenas de radiorreceptores y televisores. Supervisa ayudantes.

69. RECAMARERO(A) EN HOTELES, MOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE

Es el trabajador que realiza labores de limpieza y arreglo de habitaciones o dormitorios en hoteles y otros establecimientos de hospedaje. Asea la habitación, hace las camas y renueva las provisiones de la habitación.

70. RECEPCIONISTA EN GENERAL

Es el trabajador que recibe a las personas que llegan a un establecimiento, se entera de lo que desea el visitante, le proporciona la información requerida, lo anuncia y/o conduce ante la persona indicada. Atiende las llamadas telefónicas, toma y pasa recados, lleva registros de visitantes y normalmente tiene asignadas otras labores de oficina, tales como: recibir la correspondencia, documentos a revisión y escribir a máquina. Puede realizar otras labores simples de oficina.

71. REFACCIONARIAS DE AUTOMOVILES Y CAMIONES, DEPENDIENTE DE MOSTRADOR EN

Es el trabajador que atiende y suministra al público refacciones de automóviles y camiones en establecimientos dedicados a esta actividad. Se entera de la pieza deseada, la localiza por su número en el catálogo de partes, la toma del anaquel correspondiente para entregarla al cliente, hace la nota y algunas veces cobra. Lleva el control de las refacciones que vende e informa de los faltantes. Ayuda en el levantamiento de inventarios.

72. REPARADOR DE APARATOS ELECTRICOS PARA EL HOGAR, OFICIAL

Es el trabajador que realiza labores de localización y reparación de las partes defectuosas de las unidades. Desmonta el aparato, repara o sustituye las piezas dañadas, gastadas o rotas; lo arma y comprueba su correcto funcionamiento. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

73. REPORTERO(A) EN PRENSA DIARIA IMPRESA

Es el trabajador que obtiene información de interés general sobre eventos o temas de actualidad a través de la observación de los hechos, de entrevistas a personas vinculadas con los mismos, o a personas de interés para la comunidad. Esta información la ordena, estructura y transmite de manera clara y expedita a la empresa periodística para su revisión

y, en su caso, redacción definitiva y publicación. En ocasiones el trabajador es el encargado de elaborar la redacción misma de la nota. El reportero requiere de estar informado sobre los eventos o temas de su trabajo para darles seguimiento. En la captura de información puede auxiliarse de grabadoras, taquigrafía o notas y la transmisión la realiza a través de muy distintos medios, que incluyen desde la mecanografía y presentación directa de la nota hasta su envío por medio telefónico, telegráfico, télex o telefax.

74. REPORTERO(A) GRAFICO(A) EN PRENSA DIARIA IMPRESA

Es el trabajador que acude a personas o a eventos de interés general con el objeto de obtener negativos de fotografía para ilustrar sucesos y artículos de actualidad. Generalmente entrega al periódico el material fotográfico sin revelar, acompañándolo de los datos de referencia con los nombres de los personajes o de los eventos que aparecen en los negativos. En ocasiones el trabajador revela e imprime las fotografías. Para su trabajo se auxilia de cámaras fotográficas y otros artículos propios de su profesión y, en ocasiones, acompaña en su labor a un reportero, quien le sugiere o indica el género, estilo o ángulo de la fotografía deseada.

75. REPOSTERO O PASTELERO

Es el trabajador que elabora pan, como pastas, tartas, pasteles y otros productos de harina. Selecciona, pesa y mezcla los ingredientes a mano o a máquina, da forma a la masa, la coloca en hojas de lámina o moldes, los deja reposar y después los hornea. Prepara las pastas para relleno y decoración con los ingredientes apropiados y adorna las piezas según se requiera. Se auxilia en su trabajo de uno o más ayudantes.

76. SASTRERIA EN TRABAJO A DOMICILIO, OFICIAL DE

Es el trabajador a quien le entregan los materiales necesarios para la confección o reparación de prendas de vestir en el ramo de la sastrería. Corta la tela y/o recibe los materiales habilitados de acuerdo a los moldes u órdenes de trabajo recibidas y procede a coserlas a mano o a máquina. Pueden ejecutar otras labores tales como hilvanar y pegar botones. Como se trata de trabajo a domicilio, que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, en

ocho horas de labor, obtenga por lo menos el salario mínimo profesional vigente, la proporción correspondiente al séptimo día y demás prestaciones legales.

77. SOLDADOR CON SOPLETE O CON ARCO ELECTRICO

Es el trabajador que suelda, une, rellena o corta piezas de metal. Se auxilia de máquinas eléctricas y de soplete de oxiacetileno, así como de electrodos y barras de soldaduras de varios tipos. En ocasiones puede también operar máquinas de arco sumergido, equipos de soldadura de argón, helio, nitrógeno u otros similares y hacer soldaduras sin material de aporte. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

78. TALABARTERO EN LA MANUFACTURA Y REPARACION DE ARTICULOS DE PIEL, OFICIAL

Es el trabajador que fabrica o repara, total o parcialmente, a mano y/o máquina, artículos de piel y cuero. Escoge el material, marca y corta las piezas, las arma, pega, remacha o cose, dándoles la forma y acabado requerido. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

79. TABLAJERO Y/O CARNICERO EN MOSTRADOR

Es el trabajador que destaza, corta, prepara, limpia, pesa y vende al público carne de res, cerdo y otros animales, en establecimientos dedicados a esta actividad. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

80. TAPICERO DE VESTIDURAS DE AUTOMOVILES, OFICIAL

Es el trabajador que instala o repara, los revestimientos interiores de automóviles o camiones. Quita forros, repara o coloca enresortado nuevo; pone alambres, amarres, rellenos y grapas; forros de protección, cordones de vista o de remate, pasamanería y botones.

81. TAPICERO EN REPARACION DE MUEBLES, OFICIAL

Es el trabajador que repara o reemplaza el tapiz de muebles de todo tipo. Quita forros, repara enresortado o coloca uno nuevo, pone alambres, amarres o grapas; coloca rellenos, forros de protección en partes laterales y cojines, cordones de vista o de remate, botones y otros. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

82. TAQUIMECANOGRAFO(A) EN ESPAÑOL

Es el trabajador que toma dictados en taquigrafía que luego transcribe a máquina con fidelidad, ortografía y limpieza. Este trabajador debe tomar en taquigrafía un mínimo de 70 palabras por minuto y llenar los requisitos establecidos para el mecanógrafo(a).

83. TRABAJADOR(A) SOCIAL

Es el trabajador que estudia y sugiere soluciones a problemas de orden social y familiar. Realiza encuestas socioeconómicas para determinar problemas habitacionales y de desarrollo de la comunidad; orienta en problemas de nutrición, pedagogía infantil, rendimiento escolar y readaptación infantil a hogares sustitutos. Puede aconsejar sobre prevención de accidentes y orientar sobre servicios de casas de cuna. Este salario mínimo profesional cubre al trabajador(a) social a nivel técnico que estudió el plan de 3 años o 6 semestres después de la secundaria.

84. TRAXCAVO NEUMATICO Y/O ORUGA, OPERADOR DE

Es el trabajador que opera un traxcavo neumático y/o de oruga provisto de una cuchara para excavar, mover tierra, cargar materiales, nivelar terrenos en la industria de la construcción y actividades conexas. Revisa el funcionamiento de la máquina, la pone en marcha y procede a operarla moviendo los controles para cargar materiales, remover tierra, realizar excavaciones, desgastar cerros, montes, para la construcción de caminos, presas, obras portuarias, minas de arena y de carbón, aeropuertos y alimentación de materiales en plantas de agregados y fábricas de cemento. Puede realizar pequeñas reparaciones a la máquina y reportarla para mantenimiento.

85. VAQUERO ORDEÑADOR A MAQUINA

Es el trabajador que realiza labores de cuidado y ordeña del ganado lechero. Alimenta el ganado, lo baña, asea los establos, selecciona los animales para la ordeña, saca muestras de leche y después efectúa la ordeña a máquina. Limpia el material de ordeña y reporta los animales cuando les observa alguna lesión o enfermedad.

86. VELADOR

Es el trabajador que realiza labores de vigilancia durante la noche. Recorre las diferentes áreas del establecimiento anotando su paso en el reloj checador cuando lo hay, vigila al personal que entra y sale del establecimiento después de las horas de trabajo normal, cierra puertas y contesta llamadas telefónicas. Al terminar su jornada rinde un informe de las irregularidades observadas. En el desempeño de su trabajo puede usar arma de fuego.

87. VENDEDOR DE PISO DE APARATOS DE USO DOMESTICO

Es el trabajador que vende aparatos de uso doméstico dentro de un establecimiento de comercio al por menor. Averigua la clase y calidad del aparato que el cliente desea, le ayuda a efectuar su elección proporcionándole datos sobre su funcionamiento, precio y recomendaciones sobre su uso. Proporciona información sobre otros productos similares, y condiciones de venta a crédito. Toma los datos al comprador y vigila que se efectúen las remisiones respectivas.

88. ZAPATERO EN TALLERES DE REPARACION DE CALZADO, OFICIAL

Es el trabajador que repara y acondiciona el calzado. Quita suelas y tacones, prepara las superficies y el material que adecua a la medida requerida. Fija las piezas con pegamento o las clava, cose a mano o a máquina, hace el acabado final tiñendo y lustrando las nuevas superficies.

ANEXO C

VIGENTES A PARTIR DEL 1° DE ENERO DE 2005				
OFICIO	PROFESIONES, OFICIOS Y TRABAJOS ESPECIALES	AREA GEOGRAFICA		
		A	B	C
1, 65 y 74	Albañilería, oficial de / Prensa Offset multicolor/ Repostero o pastelero	68.20	66.25	64.20
2, 33 y 62	Archivista clasificador en oficinas/ Fogonero de cal. De vapor/ pintor de construcciones	65.20	63.25	61.25
3	Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador en	59.35	57.60	55.90
4	Buldózer, operador de	71.85	69.60	67.50
5 y 54	Cajero(a) de máquina registradora/Mecanógrafo (a)	60.50	58.85	57.10
6 y 71	Cajista de imprenta, oficial / Reparador de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	64.40	62.60	60.55
7	Cantinerero preparador de bebidas	61.90	60.05	58.25
8 y 66	Carpintero de obra negra / Prensista, oficial	63.60	61.70	59.75
9	Carpintero en fabricación y reparación de muebles, oficial	66.95	64.90	62.90
10 y 55	Cepilladora, operador de / Moldero en fundición de metales	64.70	62.95	60.95
11	Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos	69.20	67.20	65.05
12	Colchones, oficial en fabricación y reparación de	62.60	60.80	59.05
13	Colocador de Mosaicos y	66.65	64.80	62.75

	azulejos, oficial			
14, 16 y 35	Contador, ayudante de / Construcción, herrero en / Herrería, oficial de	65.70	63.80	61.75
15	Construcción de edificios y casas habitación, yesero en	63.10	61.40	59.40
17	Cortador en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	61.25	59.55	57.75
18	Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	60.40	58.50	56.95
19	Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	62.20	60.45	58.50
20	Chofer acomodador de automóviles en estacionamiento	63.60	61.70	59.75
21	Chofer de camión de carga en general	69.80	67.80	65.75
22	Chofer de camioneta de carga en general	67.60	65.60	63.50
23	Chofer operador de vehículos en grúa	64.70	62.95	60.95
24	Draga, operador de	72.60	70.55	68.25
25	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	68.05	66.05	63.95
26	Electricista instalador y reparador de instalaciones eléctricas, oficial	66.65	64.80	62.75
27	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	67.40	65.40	63.30
28	Electricista reparador de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	64.70	62.95	60.95
29	Empleado de góndola,	59.15	57.45	55.40

	anaquel o sección en tiendas de autoservicio			
30	Encargado de bodega y/o almacén	61.55	59.75	57.95
31 y 59	Enfermería, auxiliar práctico de / Peinador (a) y manicurista	63.60	61.70	59.75
32	Ferreterías y trapalearías, dependientes de mostrador en	62.95	60.95	59.15
36	Hojalatero en la reparación de automóviles y camiones, oficial	66.95	64.90	62.90
37 y 75	Hornero fundidor de metales, oficial / Sastrería a domicilio, oficial de	68.60	66.70	64.65
38 y 78	Joyero-platero, oficial / Tablajero y/o carnicero en mostrador	63.60	61.70	59.75
39	Joyero-platero en trabajo a domicilio, oficial	66.25	64.45	62.40
40	Laboratorios de análisis clínicos, auxiliar en	62.60	60.80	59.05
41y52	Linotipista, oficial / Mecánico en reparación de automóviles y camiones, oficial	70.70	68.80	66.70
42	Lubricador de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	60.95	59.15	57.25
43	Maestro en escuelas primarias particulares	72.10	70.05	67.75
44	Manejador de gallineros	58.40	56.80	55.05
45	Maquinaria agrícola, operador de	68.60	66.70	64.65
46	Máquinas de fundición a presión, operador de	61.90	60.05	58.25
47	Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de	61.55	59.75	57.95

48	Máquinas para madera en general, oficial operador de	65.20	63.25	61.25
34 y 49	Gasolinero, oficial /Máquinas para moldear plásticos, operador de	60.40	58.50	56.95
50	Mecánico fresador, oficial	68.70	66.90	64.75
51 y 53	Mecánico tornero, oficial / Mecánico operador de rectificadora	66.25	64.45	62.40
56	Montador en talleres y fábricas de calzado, oficial	61.25	59.55	57.75
57	Motorista en barcos de carga y pasajeros, ayudante de	66.95	64.90	62.90
58	Niquelado y cromado de artículos y piezas de metal, oficial de	64.40	62.60	60.55
60 y 76	Perforista con pistola de aire / Soldador con soplete o arco eléctrico	67.40	65.40	63.30
61	Pintor de automóviles y camiones, oficial	65.70	63.80	61.75
63	Planchador a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	60.50	58.85	57.10
64	Plomero en instalaciones sanitarias, oficial	65.35	63.55	61.50
67	Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	68.05	66.05	63.95
68	Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	59.15	57.45	55.40
69	Recepcionista en general	60.95	59.15	57.25
70	Refaccionarías de automóviles y camiones, dependiente de mostrador en	61.55	59.75	57.95
72 y 73	Reportero(a) en prensa	140.20	136.25	131.75

	diaria impresa / gráfico (a) en prensa diaria impresa			
77	Talabartero en la manufactura y reparación de artículos de piel, oficial	63.60	61.70	59.75
79 y 80	Tapicero de vestiduras de automóviles o en reparación de muebles, oficial	64.70	62.95	60.95
81	Taquimecanógrafo(a) en español	63.85	62.00	60.15
82	Trabajador (a) social	77.15	74.80	72.55
83	Trascabo neumático y/o oruga, operador de	69.55	67.50	65.30
84	Vaquero ordeñador a máquina	59.15	57.45	55.40
85	Velador	60.40	58.50	56.95
86	Vendedor de piso de aparatos de uso doméstico	62.20	60.45	58.50
87	Zapatero en talleres de reparación de calzado, oficial	61.25	59.55	57.75