

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

CARRERA

ADMINISTRACION

MATERIA

SEMINARIO DE INVESTIGACION

TITULO

**SUELDOS Y PRESTACIONES COMO UN
FACTOR DE MOTIVACION EN EL
TRABAJADOR EN LA DIRECCION
GENERAL DE SERVICIOS TECNICOS**

FECHA

OCTUBRE DE 1999

ALUMNO

DOLORES VAZQUEZ PANIAGUA

JAVIER ROSAS BARUCH

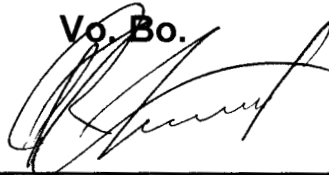
MATRICULA

95220116

93326906

ASESOR

Vo. Bo.



**PROFE. MIGUEL ANGEL ROSADO
CHAUVET**

TEMA:

**“SUELDOS Y PRESTACIONES COMO UN FACTOR DE
MOTIVACION EN EL TRABAJADOR EN LA:**

**DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS TECNICOS
DE LA SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES”**

INVESTIGADORES:

**Ma. DOLORES VAZQUEZ PANIAGUA
JAVIER ROSAS BARUCH**

INSTITUCION:

**UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA**

INTRODUCCION

LA ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS.

En los últimos años se ha minimizado la importancia del pago de sueldos y salarios, y se ha dado más atención a otro tipo de motivaciones. Sin duda en muchas organizaciones la compensación económica no llega a motivar a los empleados hasta donde debería.

Sin embargo, este fracaso puede ser debido más a la manera en que la compensación está administrada que a una falta de interés en el dinero por parte del empleado.

En la mayor parte de las organizaciones la compensación del empleo representa una parte sustancial de los costos de operación.

Por lo tanto, su éxito, o aún su supervivencia, depende de cuán efectivamente estos costos sean controlados y cómo se logre la productividad de los empleados a cambio de los sueldos que se les paga.

Aunque el movimiento de dirección científica condujo a la creación de varios tipos de sistemas de incentivos, no fue hasta mediados de la década de 1920 que fue desarrollado un sistema objetivo de evaluación de puestos para determinar sueldos básicos por hora. El primer sistema de evaluación de puestos fue el **sistema de factores**. Posteriormente se desarrolló el **sistema de comparación de puntos**. Estos sistemas fueron desarrollados para evaluar trabajos al nivel operativo, por lo que subsiguientemente se crearon otros sistemas para puestos administrativos.

Como parte de los programas de sueldos y salarios, en la década de 1920, más organizaciones empezaron a proveer a sus empleados de ciertas prestaciones como parte del pago.

Estas prestaciones o beneficios marginales incluían servicios médicos y esparcimiento, días festivos, vacaciones, días pagados por enfermedad y pago de seguro de vida. Muchos de éstos, implantados con espíritu paternalista, fueron eliminados durante la década de 1930. Casi todos los programas de prestaciones se reintrodujeron a partir de la Segunda Guerra Mundial, a consecuencia de las demandas de los empleados y las uniones sindicales y no meramente por la generosidad de los patronos.

Algunos de estos beneficios fueron posteriormente absorbidos por la Seguridad Social. Actualmente los planes de prestaciones vienen siendo uno de los principales atractivos que el empleo ofrece a los empleados.

ANTECEDENTES

LA IMPORTANCIA DEL SUELDO PARA LOS EMPLEADOS.

Para la mayor parte de los empleados, el pago tiene obviamente un efecto directo sobre el nivel de vida, y sobre el reconocimiento que puede obtener dentro de la comunidad. El pago también constituye una medida cuantitativa de "status" en el grupo de trabajo. Una pequeña diferencia en la paga por hora puede afectar psicológicamente las posiciones de poder y autoridad en un grupo; a esto los empleados pueden ser muy sensibles.

Sin embargo, muchos factores personales también afectan la percepción de un individuo sobre lo que es justo en cuanto a su sueldo, es decir, los que perciben menos inequidad en su sueldo son los menos instruidos, los mejor pagados y los más viejos.

TEORIAS DE LA COMPENSACION SALARIAL

TEORIA DEL INTERCAMBIO:

La compensación salarial, según este modelo, es la recompensa que el empleado recibe a cambio de sus contribuciones de tiempo, esfuerzo y habilidades.

TEORIA DE LA EQUIDAD:

La teoría de la equidad sostiene que los empleados buscan un intercambio en el cual las recompensas sean percibidas equitativamente. Si perciben que el intercambio no es justo, los empleados probablemente tratarán de reducir las injusticias buscando, o un aumento del salario, o reducir sus contribuciones, o apelar a las etapas correspondientes del proceso de resolución de conflictos obrero - patronales para señalar las injusticias. Al contrario, si ellos perciben que sus recompensas son mayores que sus contribuciones, es decir, si ellos creen que se les está pagando más de lo debido, pueden tratar de reducir la inequidad aumentando su productividad.

TEORIA DE LA EXPECTATIVA.

Esta teoría postula que los empleados aumentarán su productividad bajo la expectativa de recibir una recompensa apropiada. Para motivar un aumento de productividad, sin embargo, la valoración, o el atractivo de la recompensa monetaria deben de ser altas.

APLICACION DE LAS TEORIAS DE COMPENSACION.

Lo que los empleados buscan a cambio de su trabajo, por lo tanto, es una recompensa que sea igual al sacrificio de tiempo y esfuerzo que su trabajo les pide. Si se le está pagando demasiado a un empleado el patrón puede tratar de corregir la condición aumentando deberes, responsabilidades o la cantidad de trabajo de esa persona. Si esto no es posible, el patrón puede tratar de terminar la relación de trabajo del empleado en la primera oportunidad. Por otro lado, los empleados que creen que no se les está pagando suficiente, pueden reaccionar siendo menos cooperativos y productivos o buscando otro trabajo donde el pago les parezca más equitativo.

SISTEMAS DE COMPENSACION.

Los métodos y sistemas de sueldos y salarios que la organización implante deben proveer las pautas sobre las cuales están basadas las decisiones de pago individuales. Sin embargo hay una serie de objetivos que persiguen los sistemas de sueldos y salarios, los cuales a continuación mencionaremos:

“ 1.- El sistema debe ayudar a atraer el número y la clase de empleados necesarios para operar la organización en términos de excelencia.

2.- En organizaciones con fines de lucro el sistema de sueldos y salarios deberá permitir situaciones competitivas en la comercialización de los productos o servicios.

3.- El sistema debe de ser económico en relación con el costo - beneficio y en proporción a los recursos de la organización y las demás funciones de personal.

4.- El sistema tiene que ser aceptado y jugar un papel motivador con relación a la productividad de los empleados.

5.- El sistema tiene que jugar un papel positivo para motivar a los empleados a trabajar lo mejor que sus habilidades les permitan.

6.- En el sector privado el sistema tiene que ser aceptado por los accionistas, los clientes, el gobierno y el público en general.

7.- El sistema tiene que dar a los empleados la oportunidad de lograr sus aspiraciones dentro de un marco de imparcialidad y equidad.

8.- Debería ofrecer a los empleados un incentivo para mejorar sus destrezas y habilidades.” (Compensación, pp. 8,9)

POLITICAS RELATIVAS A LOS SUELDOS Y SALARIOS.

Estas políticas servirán de guía para la toma de decisiones deberán cubrir las siguientes expectativas:

“1.- La relación del nivel de sueldos y salarios de la firma con relación a otras organizaciones.

2.- La determinación de cuánto pueden variar los sueldos de las tarifas establecidas por la firma para conformar necesidades al negociarse con un empleado.

3.- El nivel de pago al cual los nuevos empleados pueden ser reclutados y la diferencia de pago que debe ser mantenida entre los empleados nuevos y los de mayor antigüedad.

4.- Los intervalos entre los cuales los aumentos de pago han de ser concedidos y la extensión a la cual el mérito a la antigüedad han de influir en estos momentos.”

(Arias Galicia, F. 1970, pp.111)

Una política muy importante en el área de sueldos y salarios se refiere a la naturaleza confidencial de la información de pago, de la misma forma nos encontramos con los costos y beneficios de mantener un sistema de especificaciones de pago; esto es: el costo del tiempo necesario para preparar, mantener y valorar las especificaciones de pago puede ser considerable. Sin embargo, los problemas por inconformidad disminuirán, el índice de rotación del personal se reducirá y, por lo tanto, se abatirá el costo de selección y entrenamiento.

ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE PAGO.

La forma de pago tradicional y más común es el cálculo del pago por cuota diaria; porque permite que los pagos de sueldo sean computados rápidamente. Los criterios de tiempo y los registros de producción del individuo, aunque útiles para los propósitos de control, no son esenciales para computar los pagos bajo este sistema. La cuota diaria puede ser el único sistema que puede ser usado cuando los empleados están aprendiendo un nuevo trabajo, por que es muy difícil desarrollar criterios precisos de tiempo para pagarles; es el único sistema posible cuando hay fluctuaciones frecuentes en los volúmenes de producción que no pueden estar bajo control de los empleados, también es el sistema más deseable cuando se establecen controles de calidad de producción rigurosos, pero también tiene una debilidad principal: no provee ninguna relación directa o inmediata entre el pago que los empleados reciben y el rendimiento requerido de ellos para ganarlo. Los empleados pueden recibir la misma cantidad de pago por un período, así su productividad sea mayor o menor que durante un periodo previo.

Aún cuando el rendimiento puede ser motivado por medio de aumentos, promociones o bonificaciones, estas recompensas usualmente no se reciben hasta más tarde. Por consiguientes, su valor de motivación se reduce.

SUELDOS VS. SALARIOS

Los pagos a los trabajadores manuales en base a una cuota monetaria diaria se denomina salario, y los pagos cuya compensación se compute quincenal, mensual o en períodos mayores, se denominan sueldos. Tradicionalmente los asalariados reciben pago por cada hora de trabajo. En cambio los empleados a sueldo reciben, además de su sueldo, otras compensaciones denominadas prestaciones o beneficios que indudablemente son parte del sueldo no pagado en efectivo. Recientemente, sin embargo, la mayor parte de los obreros han logrado adquirir también prestaciones suplementarias adicionales tales como pago de días feriados, aguinaldo de Navidad, vacaciones y licencias por enfermedad. Aquí en México y en muchos países de América Latina, la ley establece que los plazos de los pagos nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo manual y de 15 días para los demás trabajadores.

FACTORES QUE AFECTAN LOS NIVELES DE REMUNERACION

Hay muchos factores que pueden afectar directa o indirectamente el salario establecido para trabajos individuales, como pueden ser: las condiciones del mercado de trabajo, los niveles de salario prevalecientes, los costos de la vida, la habilidad de la organización para estructurar el pago, el poder de negociación del sindicato, el poder individual de negociación y el valor del trabajo. Además, las leyes establecidas también surten efectos importantes sobre los niveles de los salarios.

EL MERCADO DE TRABAJO

Hoy en día la paga de ciertos trabajos sigue siendo determinada por la oferta y la demanda de los mercados de trabajo. Sin embargo, las regulaciones y reglamentaciones legales y el poder de negociación del sindicato frecuentemente son los principales elementos que determinan los niveles de salarios.

NIVEL DE SALARIO ACTUAL

Los sistemas de compensación de las organizaciones deben considerar los niveles actuales de salarios para cada puesto, ya que de no hacerlo podría traer los siguientes efectos: si paga de menos tendrá un índice alto de rotación, lo que puede ocasionarle costos elevados de reposición. Si paga de más, tendrá costos elevados de sus servicios con la posibilidad de que los precios que ofrece al público no sean competitivos o justos.

Los datos de los niveles actuales de salarios pueden ser obtenidos por medio de estudios locales de asociaciones o cámaras de empresas o industrias.

En México y en muchos países de América Latina las confederaciones de patronos realizan las encuestas, aunque desgraciadamente sólo las hacen para las zonas importantes.

COSTO DE VIDA

Debido a la inflación continua, los salarios tienen que ser ajustados periódicamente para mantener y suponer el nivel de vida del empleado. Los

estudios y datos oficiales de los Bancos Centrales sobre los niveles de inflación son elementos que usan tanto los sindicatos, como el gobierno y los patronos para determinar los salarios, por ejemplo, el Banco de México, publica bimestralmente sus informes.

ESTRUCTURA INTERNA DE PAGO

El estructurar atractivas formas de pago compuestas por dinero en efectivo y prestaciones o beneficios marginales. En el caso de organizaciones de gobierno o asociaciones no lucrativas, la habilidad de estructurar bien los sueldos y salarios está basada en los impuestos o contribuciones.

Es así como se ha decidido analizar a una dependencia del Sector Público para ver la importancia de los incentivos económicos que se dan a los trabajadores, por lo que se presentan a continuación los antecedentes la Dirección General de Servicios Técnicos.

ANTECEDENTES

DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS TECNICOS

La Dirección General de Servicios Técnicos se creó el 26 de enero de 1972, dentro de la reorganización de la Secretaría de Obras Públicas, con las funciones y competencia que se consignaron en el Artículo 24 del Reglamento Interior de la Secretaría, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de agosto de 1973. La Dirección General quedó integrada por los Departamentos de Ensaye de Materiales, Geotecnia, Laboratorios, Técnico y una Oficina Administrativa.

En lo foráneo se establecieron veintidós Laboratorios Regionales distribuidos estratégicamente en toda la República, los que dependían del Departamento de Laboratorios.

A partir de su creación la Dirección General de Servicios Técnicos ha experimentado diversos cambios e incrementos en sus atribuciones, como se indica a continuación.

El 3 de julio de 1972, por Acuerdo del secretario del Ramo, se crea el Laboratorio de Modelos Hidráulicos, con dependencia del Departamento de Geotecnia, para hacer estudios específicos en modelos a escala, sobre el comportamiento de las corrientes de agua en relación con los puentes, alcantarillas, carreteras y demás obras a cargo de la Secretaría.

El 1 de febrero de 1974, con la creación de los Centros SOP, se desconcentra la función de los laboratorios regionales, instrumentándose una Unidad de Laboratorios en cada Centro SOP, facultada para ejercer las funciones que tenían anteriormente los Laboratorios Regionales y además servir de apoyo al Jefe del Centro, en materia de control de calidad de las obras dentro de su jurisdicción.

En agosto de 1976, el Secretario de Obras Públicas autorizó el establecimiento de un Centro de Documentación Técnica, para el registro, procesamiento y recuperación de la información técnica, tanto de origen interno, como de procedencia exterior a la Secretaría, en relación con las obras, proyectos y estudios a cargo de esta Dependencia.

En junio de 1977, la anterior Comisión de Ingeniería de Tránsito se incorporó a la Dirección General de Servicios Técnicos como Subdirección

de Ingeniería de Tránsito, con los Departamentos de Estudios y de Vialidad, para proporcionar asesoría y servicio en materia de Ingeniería de Tránsito, Vialidad y Señalamiento.

En 1981 se autorizó la reestructuración de la Dirección General, con cuatro Subdirecciones y un Departamento Administrativo. La Subdirección de Análisis y Documentación, Subdirección de Laboratorios, Subdirección de Geotecnia y la Subdirección de Ingeniería de Tránsito.

Los objetivos de esta reestructuración fueron que la Dirección General de Servicios Técnicos estuviera en mejores posibilidades de atender sus funciones de asesoría y apoyo técnico a todos los programas de la Secretaría.

Con las reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal del 29 de diciembre de 1982 se extingue la Secretaría de Asentamientos Humanos y Obras Públicas, y varias de sus unidades administrativas fueron transferidas a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, con fecha 1 de enero de 1983, dando origen a la Subsecretaría de Infraestructura. Dentro de esas áreas se incluyó a la Dirección General de Servicios Técnicos, la cual tuvo que ser objeto de una reestructuración importante, para adaptarse

así a las nuevas funciones que le fueron asignadas según el Acuerdo Secretarial del 8 de agosto de 1983.

Para el mes de marzo de 1989, la extinta Secretaría de Programación y Presupuesto registró y autorizó la estructura orgánica básica de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, en donde se volvió a reestructurar la Dirección General, quedando de la siguiente manera.

Cuatro direcciones de Área:

Dirección de Estudios

Dirección de Apoyo Técnico

Dirección de Vialidad y Proyectos

Dirección de Normas, Especificaciones y Precios Unitarios

Subdirección de Administración.

La base legal en la cual está sustentada la existencia de la Dirección General de Servicios Técnicos es la que a continuación se menciona:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

D.O. 1917/II/05 y sus reformas.

LEYES.

Ley de Vías Generales de Comunicación

D.O. 1940/XI/19 y sus reformas.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

D.O. 1963/XII/28 y sus reformas.

Ley General de Bienes Nacionales

D.O. 1969/XI/30 y sus reformas

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

D.O. 1976/XI/29

Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal

D.O. 1976/XI/31 y sus reformas

Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles

D.O. 1980/II/15 y sus reformas

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos

D.O. 1982/XII/31 y sus reformas

Ley de Planeación

D.O. 1983/II/05 y sus reformas

Ley del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado.

D.O. 1993/XII/27 y sus reformas

Ley de Caminos, Puentes y Autotransporte Federal

D.O. 1993/XII/22

Ley de Adquisiciones y Obras Públicas

D.O. 1993/XII/22

REGLAMENTOS

Reglamento de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal

D.O. 1981/XI/18

Reglamento Interior de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes

D.O. 1995/VI/21 y sus reformas

Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Comunicaciones y
Transportes

D.O. 1998/VIII/28

ATRIBUCIONES

Con base en el Reglamento Interior de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y en su Artículo 17, la Dirección General de Servicios Técnicos tendrá las siguientes atribuciones:

Participar en la definición de la política y los programas de infraestructura para el transporte en el marco de su competencia.

Efectuar los estudios necesarios para la planeación del sistema de carreteras y puentes federales, y formular los programas para el desarrollo de infraestructura carretera en lo que compete a la construcción, modernización y ampliación de rutas federales.

Establecer de conformidad con las políticas de la Secretaría, los criterios, estrategias y programas para la asignación de las inversiones anuales en construcción, modernización y conservación de carreteras federales, caminos rurales y alimentadores.

Intervenir en la planeación integral del transporte aportando los elementos necesarios para la integración intermodal del sistema carretero nacional.

Celebrar concursos para la operación y conservación de caminos y puentes federales, bajo el régimen de concesión.

Estudiar y proponer características, especificaciones y lineamientos que deban contener los proyectos de las obras a cargo del Sector, así como los criterios, métodos de cálculo y pruebas de laboratorio que deban aplicarse.

Intervenir en la elaboración de las normas oficiales mexicanas de caminos y puentes.

Realizar, en los términos de las disposiciones legales aplicables, los estudios geológicos, hidráulicos, hidrológicos, geotécnicos, de cimentación, de pavimentos y demás que se requieran para la ejecución de las obras a cargo de la Secretaría o de aquéllas que soliciten las entidades del Sector.

Realizar, cuando se le soliciten; estudios y proyectos especiales para puentes, estructuras, túneles, obras de tierra, pavimentos, entronques,

cruzamientos, accesos y obras de vialidad que se requieran para la construcción o conservación de las obras.

Evaluar que los estudios y proyectos de obras a cargo de las entidades del Sector se realicen conforme a la normatividad y procedimientos establecidos.

Realizar pruebas de resistencia, análisis químico de suelos, agregados pétreos, aceros, productos prefabricados, pinturas, concretos y asfaltos; estudios metalúrgicos, soldadura y estructuras, así como la calibración de los equipos de prueba, y proporcionar las asesorías que al respecto soliciten los laboratorios de la Secretaría y del sector, y los gobiernos de los estados y municipios.

Formular y mantener actualizado el inventario nacional de bancos de materiales para obras de infraestructura.

Proporcionar los servicios técnicos y efectuar las pruebas de laboratorio que se autoricen para entidades públicas y privadas, en coordinación con los Centros SCT de la entidad federativa que corresponda, cuando sea necesario.

Participar en la supervisión de los aspectos técnicos de los programas de construcción, modernización, reconstrucción y conservación, encomendados a las unidades administrativas de la Secretaría y vigilar que se realicen con la oportunidad, calidad y costos señalados en los mismos, así como recomendar medidas para mejorar el control de calidad.

Evaluar, en coordinación con las unidades administrativas de la Secretaría, el grado de cumplimiento de las empresas que ejecuten obras para ella, así como de las que prestan servicios relacionados con la obra pública, y emitir las recomendaciones procedentes.

Participar en los estudios para definir las características, tipo y ubicación de las vías generales de comunicación a construir o modernizar, en coordinación con las unidades administrativas involucradas.

Obtener, procesar y difundir la información sobre estudios de origen y destino, pesos - dimensiones y volúmenes de tránsito en la Red Nacional de Carreteras.

Integrar bancos de datos y herramientas analíticas auxiliares para el manejo del sistema nacional de carreteras.

Administrar el Centro de Documentación Técnica de Obra Pública, el catálogo de estudios y proyectos de la Secretaría y su Projectoteca.

Proponer la instalación de dispositivos para el control de tránsito en el sistema carretero del país, así como mantener actualizado y difundir el manual correspondiente o la norma oficial mexicana.

Intervenir en los estudios, análisis y determinación de precios unitarios, costos-horarios y rendimientos de las máquinas y equipos utilizados para la ejecución de las obras a cargo de la Secretaría.

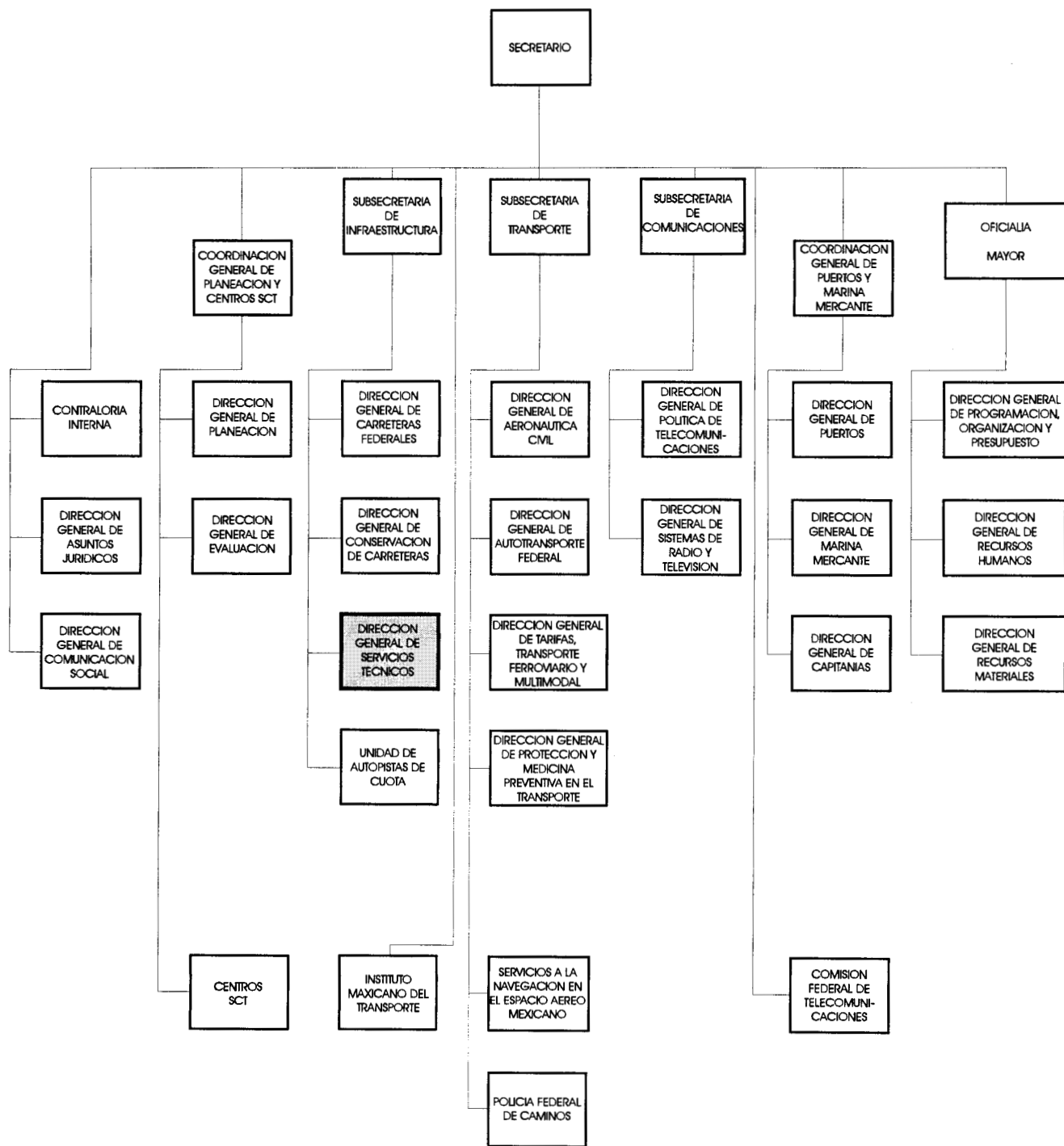
Coordinar en todas las funciones anteriores la participación de las Unidades Generales de Servicios Técnicos y, conjuntamente con la Dirección General de Evaluación, las concesiones de los Centros SCT en las entidades federativas.

Interactuar con los organismos de investigación del Sector, a efecto de proponer, desarrollar, implantar y evaluar sistemáticamente trabajos de

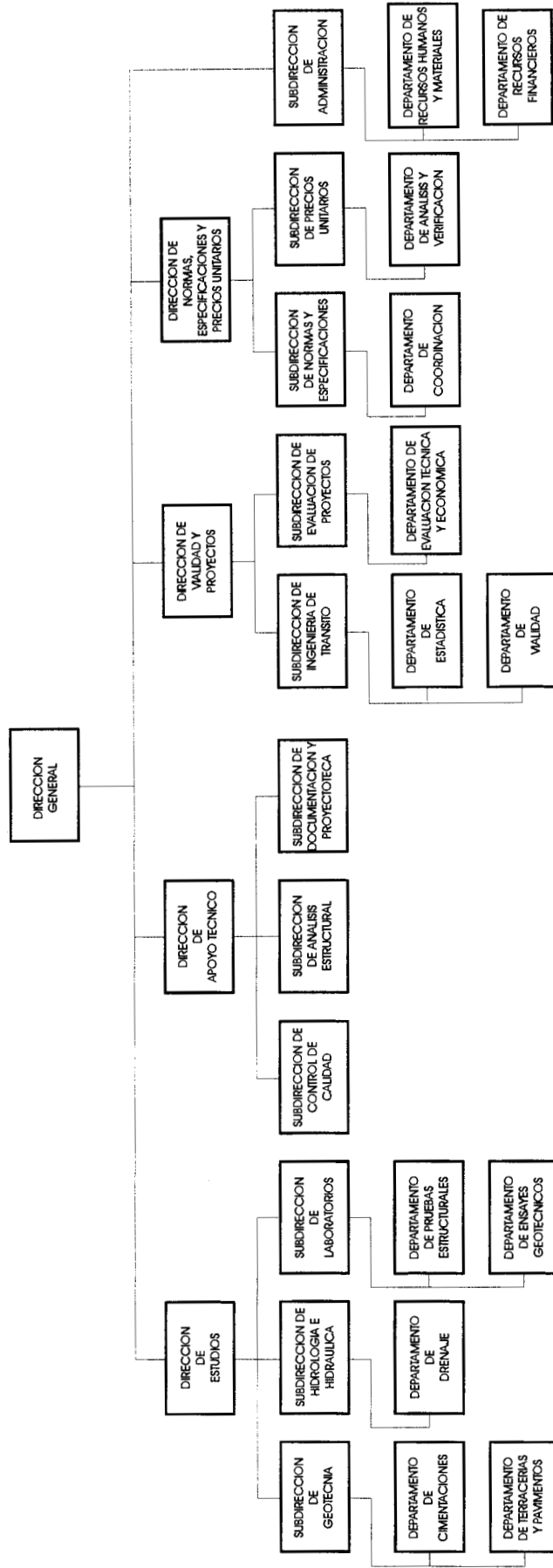
investigación y desarrollo tecnológico que resulten prioritarios para la Secretaría.

Intervenir en las relaciones internacionales de la Secretaría en el área de carreteras y puentes, así como en las negociaciones de los tratados y convenios internacionales que México celebre en materia de infraestructura carretera.

ORGANIGRAMA GENERAL DE LA SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS TECNICOS



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 1998.

Los Sueldos y Prestaciones económicas a que tiene derecho el trabajador en la Dirección General de Servicios Técnicos solamente se tomarán con base en las **Condiciones Generales de Trabajo 1998**, las cuales son las que rigen actualmente el ámbito laboral de esta Dependencia.

ARTICULO 27.- Salario o sueldo es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

Los salarios o sueldos equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.

ARTICULO 28.- Los salarios o sueldos deberán ser pagados en días laborables en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se cubrirán cada quince días, dentro de las horas de trabajo, en moneda de curso legal, cheque, transferencia o cualquier otro medio bancario, oyendo la opinión del Sindicato, si la fecha de pago coincide con un día feriado, éste se efectuará el día hábil inmediato anterior.

Si por alguna circunstancia la remuneración de algún trabajador se liquida en algún centro de trabajo diferente de aquél en que se presta físicamente sus servicios, se le dará la facilidad necesaria dentro de las horas de trabajo para efectuar el cobro.

ARTICULO 29.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir su salario o sueldo íntegro por los días de descanso semanal, vacaciones, disfrute de licencia con goce de sueldo, suspensión oficial de labores y descanso obligatorio a que se refiere el Artículo 29 de la Ley.

ARTICULO 30.- Por cada cinco años de servicio efectivo prestado hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario o sueldo.

Los presupuestos de egresos correspondientes fijarán el monto o proporción de dicha prima.

ARTICULO 31.- Los salarios o sueldos se cubrirán personalmente a los trabajadores o a sus apoderados legalmente acreditados.

ARTICULO 32.- En virtud de que los salarios se establecen en el tabulador respectivo para los puestos y no para las personas, se observará el principio de que a todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual, que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo.

ARTICULO 33.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir el 50% sobre el sueldo o salario presupuestal correspondiente a los días en que disfruten de vacaciones.

Los trabajadores que laboren en sábado o domingo, tendrán derecho a percibir una prima adicional del 25% sobre su sueldo o salario.

ARTICULO 34.- En ningún caso y por ningún concepto podrá disminuirse el sueldo o las prestaciones en perjuicio del trabajador.

ARTICULO 35.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual de acuerdo a lo establecido por el Artículo 42 bis de la Ley.

ARTICULO 36.- El pago de tiempo extraordinario laborado se hará en moneda de curso legal, cheque, transferencia o medio bancario, y conforme

a la ley a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la prestación del servicio.

ARTICULO 37.- En días de descanso semanal u obligatorio, licencia por maternidad, vacaciones, riesgos de trabajo y enfermedades no profesionales, los trabajadores percibirán íntegramente sus sueldos o salarios, en los términos de los artículos 27, 28, 29, 30, 110 y 111 de la Ley del ISSSTE.

ARTICULO 38.- Unicamente podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario o sueldo de los trabajadores en los casos siguientes:

Por pago de impuestos determinados por la ley

Por deudas contraídas con el Estado por concepto de anticipos de salarios o sueldo, pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados.

Por cobro de cuotas sindicales o de aportaciones de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad.

Por descuentos ordenados por el ISSSTE con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores.

Por descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador.

Por obligaciones a cargo del trabajador en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en instituciones nacionales de crédito autorizadas para tal efecto.

Por pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo de la Vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación, o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

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

El monto total de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones IV, V, VI y VII de este Artículo.

HIPOTESIS

En la Dirección General de Servicios Técnicos de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, nos encontramos que el trabajador se encuentra inmerso en una situación de falta de entusiasmo en lo que realiza, reflejándose en actitudes de conformismo, rechazo hacia el trabajo desarrollado, mala relación con sus superiores y compañeros, entre otras más; y por la experiencia de estar laborando en esta área, creemos que los salarios y prestaciones económicas que se tienen, influyen y son bastante fuertes para provocar en gran medida estas actitudes.

OBJETIVO

En esta investigación se tratara de determinar si los trabajadores encuentran en las retribuciones económicas un factor de motivación importante que pueda lograr que su trabajo se desarrolle con agrado y satisfacción personal, así como también sea benéfico para la Dirección General de Servicios Técnicos.

SELECCION DE LOS SUJETOS

Para llevar a cabo la investigación, se hizo la selección del personal que labora en la Dirección General de Servicios Técnicos tomando como base su nivel escalafonario y actividades que desempeña.

El personal encuestado es a un nivel operativo con antecedentes de base, no tienen a su cargo personal, están bajo las ordenes de un mando medio, tienen un horario de 9:00 a 15:30 hrs, algunas personas tiene tolerancia maternal y salen a las 14:00 hrs., el nivel de ingresos de los encuestados está entre 2.5 y 3 salarios mínimos al mes, no cuentan con bonos extras ni vales de despensa mensual.

El nivel de estudios de la mayoría del personal es secundaria y preparatoria, se consideraron los dos sexos y el tamaño de la muestra es de 35 personas.

INSTRUMENTOS

Se utilizaron dos computadoras marca HP, Pentium II, con el procesador de texto WORD y la hoja de calculo EXCEL, trabajando en ambiente WINDOWS 95.

El procesador de textos WORD se utilizará para la captura de la información correspondiente a marco teórico, antecedentes, definiciones, procedimiento a utilizar y conclusiones.

La hoja de calculo EXCEL, se utilizará para la captura, proceso y análisis de los cuestionarios y sus resultados, así como la obtención de las estadísticas a utilizar.

Para llevar a cabo la recopilación de la información, se utilizaron cuestionarios que fueron aplicados directamente a los sujetos de la muestra seleccionada.

La escala que se utilizará para evaluar será la de Likert

Se anexa un cuestionario y la escala a utilizar.

PROCEDIMIENTO

El procedimiento que se utilizó para la obtención de la información, fue mediante la utilización de cuestionarios.

Estos fueron aplicados a los trabajadores en las horas de oficina, con la finalidad de que se llegue a reflejar, en la respuesta, el verdadero estado de ánimo que tienen en su lugar de trabajo, no se dió ninguna instrucción en especial, ya que en el mismo cuestionario están especificadas las instrucciones que tienen que seguir.

Una vez obtenida la información, se procedió a capturarla en forma de tabulación en una hoja de calculo en EXCEL, para la obtención de los datos estadísticos, los cuales nos dieron la información que se requiere para llevar a cabo el análisis y conclusiones de la investigación.

VARIABLE INDEPENDIENTE

Se considera que el nivel de ingresos económicos (sueldo) del trabajador es la variable independiente, ya que si aplicamos una variación a este, como puede ser aumentarlo o disminuirlo, se considera que será un factor determinante para que influya en el estado de motivación que demuestran las personas ante sus labores como trabajadores.

VARIABLE DEPENDIENTE

La variable dependiente estará constituida entonces, por el nivel de motivación que demuestren los trabajadores ante una posible variación en su sueldo.

DEFINICION DE CONCEPTOS

SALARIO:

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; se integra por los pagos hechos en efectivo, por una cuota diaria, gratificaciones, percepciones, comisiones y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

SALARIO MINIMO:

Es la contraprestación que se determina no sobre la base de la productividad o al rendimiento del trabajador, sino en base al costo de la vida de acuerdo con las condiciones económico-sociales de la región en la cual vive el trabajador, se estima de acuerdo con los precios de los satisfactores que se ofrecen para su venta en la región y considerando previamente las posibilidades económicas y de los centros de trabajo.

SUELDO:

Por costumbre, el uso de este término se utiliza para referirse a la retribución que recibe el empleado de confianza y su distinción corresponde únicamente al pago, que es generalmente quincenal o decenal.

PREMIOS Y ESTIMULOS

Son todas aquellas retribuciones que se le dan a los trabajadores de una organización en reconocimiento a la labor notable en el desempeño de sus funciones, siendo este otorgamiento una obligación que tienen las autoridades hacia su personal.

Lo anterior tiene como consecuencia que el trabajador satisfaga sus necesidades de estima y autorealización, al saber que las funciones que desempeña son reconocidas y que se le da importancia individual, lográndose con ello la sensación de haber efectuado un buen trabajo.

El otorgamiento de premios y estímulos es además benéfico para la empresa, al motivar al personal de la misma a superarse, enriqueciendo el trabajo asignado, incrementar utilidades personales, mejorar actitudes entre titulares y empleados, más rendimiento y mayores satisfacciones en todas las ramas.

Aunque no existe una opinión unánime al respecto, se ha utilizado convencionalmente el término "premios" para denominar a todos los incentivos que se otorgan, llamando "estímulos" a aquellos que no son

monetarios, ejemplo: diplomas, y "recompensas" a los que se otorgan en efectivo.

MOTIVACION:

Son todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

Existen 4 atributos para motivación individual:

El Logro.- Para la motivación que debe existir en toda empresa, el empleado tiene que sentir que su trabajo tiene significado y que sus aportaciones tienen un valor real.

La mayoría de los empleados desean contribuir y ejecutar un trabajo que sea satisfactorio para ellos y que tenga valor social.

El Reconocimiento.- Por lo regular las personas quieren que otras sepan lo que han logrado y que lo reconozcan en alguna forma.

De preferencia debe venir de quienes se encuentran dentro del mismo grupo de trabajo o que estén íntimamente relacionados con él.

El Progreso.- El progreso personal, la oportunidad de desarrollarse y el avance son esenciales para la motivación del empleado. La satisfacción de la necesidad de progresar depende no sólo del impulso del individuo y de su capacidad para progresar, sino también del ambiente de apoyo que proporcione la Dependencia.

La Responsabilidad.- Somos seres responsables y requerimos responsabilidad si vamos a contribuir al máximo de nuestra responsabilidad. La confianza en su propio trabajo es una necesidad de todo empleado. Debe tener libertad para emprender acciones que ofrezcan más o menos oportunidades.

DESARROLLO

El tema central de este trabajo es el saber si el sueldo y las prestaciones económicas son factores importantes para que los trabajadores tengan una motivación, por lo tanto y para poder determinar esto, se tomaron en cuenta tres teorías de la motivación y que a continuación se mencionarán.

TEORIAS DE LA MOTIVACION.

Es de suma importancia para el administrador tener conocimiento de los factores que motivan a las personas a actuar de una manera determinada, puesto que es de su responsabilidad inducirlos a que aporten sus esfuerzos para alcanzar los objetivos de la organización.

Gran cantidad de dirigentes consideran que su principal problema es la dirección motivadora de su personal; el fracaso se manifiesta en los índices de ausentismo, ineficiencia, conflictos, baja moral, productividad, etc.

Respecto a la motivación en las organizaciones, la pregunta generalmente formulada es:

¿Cómo puede ser motivado el personal?

Tradicionalmente se ha considerado que el dinero, como parte integrante del sistema de recompensas y castigos, es la fórmula más efectiva para motivar a las personas; cierto es que para muchos individuos el incentivo económico tiene efectos significativos, pero a través de investigaciones se ha hecho evidente también que gran cantidad de personas no realizan sus mayores esfuerzos cuando son motivadas con factores monetarios: en muchos casos, tienden a lograr cierto nivel establecido por los mismos integrantes de su grupo, que por lo común es inferior al de sus capacidades; el dinero será siempre un factor importante, pero no absoluto.

Existen varias teorías, surgidas principalmente en E.U., que son intentos por tratar de comprender el por qué del comportamiento humano en el trabajo; tres de las teorías más conocidas son las siguientes:

TEORIA DE MASLOW.

Abraham Maslow (1964) concibió y sostuvo que las necesidades humanas podían clasificarse dentro de cinco niveles, cada uno de ellos ocupando una determinada jerarquía en función de su importancia; en forma ascendente, los niveles de necesidades que se deben satisfacer son:

- 1.- Necesidades fisiológicas.
 - 2.- Necesidades de seguridad.
 - 3.- Necesidades sociales .
 - 4.- Necesidades de estima.
 - 5.- Necesidades de autorrealización .”
- (Chiavenato, 1985,pp.53)

Las necesidades fisiológicas son todas las relacionadas con la supervivencia y antes que ninguna otra son las que busca satisfacer toda persona: alimentarse, calmar la sed, vestirse, dormir, etc.; una vez satisfechas las necesidades de este nivel, dejan de operar como motivadoras de la conducta y surgen fuerzas motivantes de un orden más alto.

Las necesidades de seguridad se presentan cuando se han satisfecho las fisiológicas; ante el desconocimiento del futuro, las personas buscan proveerse de elementos o bienes que les brinden la seguridad de poder

afrontar los riesgos que pudieran presentarse en cuanto a su protección, salud y economía.

Al estar satisfechas las dos necesidades anteriores, surgen las necesidades sociales, es decir, el deseo de relacionarse con los demás, perteneciendo a grupos, donde el individuo sea reconocido y aceptado por otras personas.

Cuando una persona ya está integrada a grupos, no basta el que sólo lo conozcan, siente la necesidad de mantener relaciones afectuosas con otras personas, es decir, de sentirse estimado, querido, respetado, etc. Lo que le producirá tener mayor confianza en sí mismo.

Satisfechas adecuadamente las necesidades anteriores, se manifestará la necesidad de sentirse realizado, de llegar a la cúspide, de desarrollar todas sus potencialidades, por lo que tratará de superarse en todos los aspectos.

Según Maslow:

"... las necesidades de un nivel superior van surgiendo cuando las del nivel anterior han sido adecuadamente satisfechas; a esto lo denominó Prepotencia de Necesidades".
(Chiavenato, 1985, pp.53)

Aunque algunos no están de acuerdo con ella, esta teoría se ha popularizado y es muy aceptada; las principales críticas que ha tenido giran alrededor de no haberse podido comprobar satisfactoriamente la relación de prepotencia de necesidades.

TEORIA DE HERZBERG.

Frederick Herzberg (1964) se preocupó por investigar cuáles son los factores que motivan a las personas a trabajar con mayor entusiasmo.

Los resultados obtenidos al analizar las motivaciones de ingenieros y contadores de una empresa de Pittsburgh, le sirvieron de base para formular su teoría.

Herzberg afirma que:

"Existen factores que producen motivación y otros que causan descontento en las personas al trabajar.

Factores motivantes para trabajar.

El tipo de trabajo en sí

La responsabilidad

La iniciativa

La participación

El reconocimiento de méritos, etc."

(Chiavenato, 1985,pp.53)

Cuando los factores señalados están presentes, Herzberg dice que impulsan a las personas a desarrollar un mejor trabajo.

Si los factores no están presentes, su ausencia no provoca insatisfacción, solamente se evita la satisfacción que produciría su existencia; por tanto, sólo hay no satisfacción.

"Factores que producen descontento:

Sociedad del medio ambiente de trabajo.

Inconformidad con el salario.

La supervisión exagerada.

La inseguridad en el empleo.

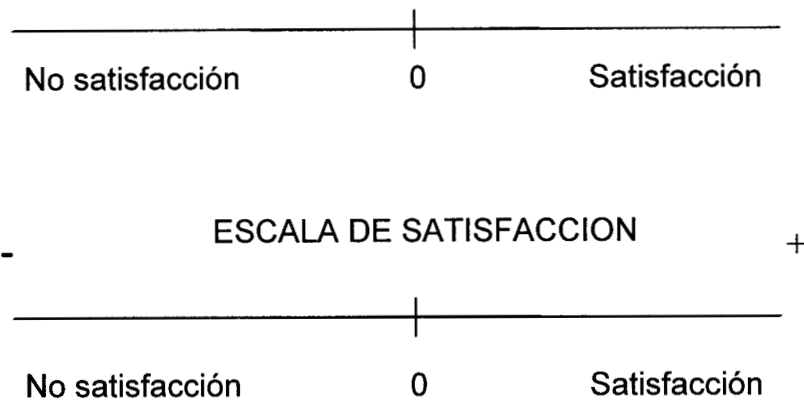
Las deficientes relaciones interpersonales, etc."

(Chiavenato, 1985,pp.54)

Cuando estos factores se encuentran presentes, conducen insatisfacción en las personas pero la eliminación de esos factores no causa satisfacción, es decir, no motiva a desarrollar un mejor trabajo o esfuerzo, simplemente evitan la insatisfacción que su existencia producía.

Puede notarse que los factores motivantes están íntimamente relacionados con las actividades del puesto que se desempeña, mientras que los factores de descontento son periféricos al trabajo.

Por lo anterior, Herzberg considera que es erróneo pensar que la insatisfacción es el polo opuesto de la satisfacción; cada una de ellas debe medirse en diferente escala.



Por medir los grados de satisfacción e insatisfacción en diferente escala, a la teoría de Herzberg también se le conoce como “Teoría Dual”.

Para que el trabajo tenga relevante significado para las personas, Herzberg recomienda que se dé mayor responsabilidad y reconocimiento, que se enriquezcan las labores para obtener mejores resultados en el desempeño del trabajo.

TEORIA DE McCLELLAND

David C. McClelland (1964) formuló su teoría teniendo como base la identificación de tres factores que motivan a las personas a manifestar una conducta determinada; los factores son: logro, afiliación y poder. Según la teoría, de los tres factores siempre predominará uno sobre los demás.

Cuando en las personas predomina el factor logro, se fijan metas que signifiquen la realización de cosas importantes, trascendentes, o de obtener dinero y bienes que lo representen; encauzan sus esfuerzos y luchan por todos los medios para conseguirlos, ya que a través de ellos queda materializado su esfuerzo, éxito, prestigio y realización; si no lo logran se sienten fracasados.

En las personas motivadas por el factor de afiliación, resalta su interés por mantener buenas relaciones sociales con sus semejantes, por dar y recibir afecto, por ser amables y cooperativas; tratan de evitar ser rechazadas por los demás; cuando surge algún problema con otras personas, se deprimen fácilmente.

En las personas motivadas principalmente por el factor de poder, su interés consiste en lograr posiciones de liderazgo, para tener bajo su mando, influencia y control a los demás; mientras mayor sea el número de subordinados que dirijan, sienten mayor prestigio y satisfacción personal.

ANALISIS Y RESULTADOS DE LA INFORMACION

CARACTERISTICAS GENERALES DE LA MUESTRA

Del total de la población encuestada se encontró que el 54% son mujeres y el 46% restante son hombres, el 37% se encuentran en una edad de 21 a 30 años, el 46% de 31 a 40 años y el 17% de 41 a 50, así mismo el 20% tiene una antigüedad en la Institución de 6 a 10 años el 37% de 11 a 15 años, el 35% de 16 a 20 y el 8% de 21 a 25, el nivel de escolaridad que impera en ella es de 23% a nivel secundaria, el 37% nivel preparatoria o equivalente, el 37% nivel licenciatura y el 3% maestría, el nivel de ingreso económico mensual que se tiene es el siguiente; el 57% de \$ 2,000 a \$ 2,500, el 40% de \$ 2,501 a \$ 3,000 y el 3% de \$ 3,001 a \$ 3,500.

De los resultados obtenidos de esta parte, se observa que la mayoría del personal es de edad un tanto avanzada, con una antigüedad promedio de 15 a 16 años, con un nivel de estudios de preparatoria en adelante, percibiendo un salario mensual promedio de \$2,000 a \$2,500, por lo que consideramos que estos factores influyeron determinantemente en los resultados de la encuesta aplicada, la cual se analizó reactivo por reactivo.

A continuación se presenta el análisis de estos reactivos.

6.- En base a los resultados se observó que a la mayoría del personal le es indiferente o está en desacuerdo en laborar en esta institución.

7.- La mayoría del personal está en desacuerdo con las actividades que desempeña.

8.- La mayoría del personal está de acuerdo con el desempeño que tiene en su trabajo.

9 y 10.- El área de trabajo en el cual labora el personal, no está condicionada adecuadamente, así mismo se cuenta con la herramienta y el equipo mínimo indispensable para trabajar.

11.- A la mayoría del personal, no le desagrada el ambiente laboral.

12.- Consideran que el rendimiento del personal en esta institución no es el adecuado debido al ingreso económico que perciben.

13.- Se está totalmente de acuerdo en que al incrementarse el sueldo se incremente la eficiencia.

14.- No están de acuerdo en que el sueldo que percibe cubra sus necesidades básicas.

15.- Están totalmente de acuerdo en que si les dieran otro tipo de prestaciones no le darán demasiada importancia al sueldo que perciben.

16.- No consideran que el ambiente laboral sea más importante que el sueldo que perciben.

17.- Consideran que el nivel de burocratización que existe se debe a que no se tiene un salario justo.

18.- No existen factores diferentes al sueldo que los motive a seguir en ese trabajo.

19.- Es más motivante tener un incremento en el sueldo que percibe que recibir una despensa mensual.

20.- No se tiene un sistema de incentivos adecuados en esta Institución.

- 21.- El índice de ausentismo es debido al bajo salario percibido.
- 22.- El bajo rendimiento del trabajador se debe a la baja retribución salarial con el que cuentan.
- 23.- La calidad del trabajo esta condicionada a un aumento de trabajo.
- 24.- Con una mejor capacitación se podría incrementar el sueldo.
- 25.-Una asignación correcta del puesto, basándose en el perfil del mismo, incrementaría la retribución salarial.
- 26.- El personal está de acuerdo en capacitarse profesionalmente, siempre y cuando tenga mejor sueldo.
- 27.- Consideran que el trabajo que realizan no está de acuerdo con el sueldo que perciben.
- 28.- Los trabajadores prefieren en estos momentos una mejor retribución económica que una capacitación.

En términos generales se observó que el nivel de motivación en los trabajadores se incrementará solamente si tienen o se les aumenta su percepción económica, ya que se confirmó que le es más indispensable una mejor situación económica para cubrir sus necesidades básicas que una mayor capacitación o ayuda de despensa mensual, así como otros incentivos económicos que no se reflejan directamente en su sueldo.

La dependencia no cuenta con un nivel de salarios que pueda cubrir las necesidades de los trabajadores en una forma más cómoda y tranquila y como lo maneja Maslow en su teoría de la motivación, si el trabajador no encuentra satisfechas sus necesidades básicas con la retribución económica que percibe, no podrá acceder o aspirar a tener otro tipo de motivaciones, es por eso que en esta investigación, nos encontramos que la mayoría de los trabajadores, no encuentran ningún otro tipo de motivación en el trabajo que realizan, puesto que con el ingreso económico tan bajo que tienen, no pueden estar tranquilos y abiertos mentalmente para poder recibir una mejor capacitación, aceptación de su trabajo con gusto y llevar a cabo una superación personal.

Por lo anterior, consideramos que es importante que la Dependencia lleve a cabo una revisión salarial y un análisis de puestos, así como atorgar un

mejor nivel de prestaciones económicas y capacitación constante que le permita al personal desarrollar sus habilidades y capacidades al máximo, así mismo se debe poner más atención a las condiciones físicas, ambientales y de relaciones humanas en el área de trabajo.

En lo que concierne al trabajador, se debe llevar a cabo una campaña de concientización respecto a la labor que está desarrollando, a las perspectivas de desarrollo que pudiera tener en la Dependencia si se capacita más, así mismo, motivarlos con cursos de superación personal, para no caer en la situación de conformismo y burocratización en la cual están inmersos.

BIBLIOGRAFIA

ADMINISTRACION II

L. A. E. JORGE BARAJAS MEDINA

Hernandez, Sverdlik, Chudren, Sherman (1986)

“ADMINISTRACION DE PERSONAL” organización, contratación y remuneración del trabajo.

México; Edit. Iberoamérica

Robert E. Sibson (1974) “ COMPESATION “

New York; Edit. Amacom.

Paul Pigors (1986) “ LA ADMINISTRACION DE PERSONAL “

Edición en español

México; Edit. Continental

Idalberto Chiavenato (1994)

“ ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS “

Segunda Edición

México; Edit. Mc Graw Hill

Mauruce Dobb (1979) “ TEORIA DE LOS SALARIOS “

México; Edit. Fondo de Cultura Económica

Wendell L. French (1991)

“ ADMINISTRACION DE PERSONAL “

México; Edit. Noriega

Universidad del Valle de México (1994)

“GLOSARIO DE TERMINOS ADMINISTRATIVOS”

México

RELACION DE PERSONAL ENCUESTADO

#	SUJETOS	PUESTO
1	BAUTISTA AVALOS LETICIA	JEFE DE OFICINA
2	BENITEZ MORA SALVADOR	JEFE DE OFICINA
3	CAMACHO RUIZ MARIA	SECRETARIA EJECUTIVA "B"
4	CARCOBA GONZALEZ GRACIELA	ESPECIALISTA TECNICO
5	CORONA CASTELLANOS JOSE	ESPECIALISTA TECNICO
6	CRUZ LEAL JUANA	SUPERVISOR TECNICO
7	DIAZ TREJO FELIPE	ANALISTA PROFESIONAL
8	ESQUIVEL LEYVA DARIEL	TECNICO EN OBRAS
9	FABIAN MORALES MAYRA	ANALISTA PROGRAMADOR "A"
10	FLORES PLAUCHU IRMA	TECNICO ESPECIALIZADO
11	GOMEZ MARIN OLGA	SUPERVISOR DE PROGRAMAS
12	GABRIEL GOMEZ ISAIAS	SUPERVISO DE OBRAS
13	GOMEZ TINAJERO JOSEFINA	ANALISTA ADMINISTRATIVO
14	GONZALEZ BETANCOUR MARCELA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
15	GRANILLO GRANILLO ROCIO	SECRETARIA EJECUTIVA "B"
16	GUZMAN LOPEZ GUILLERMO	ANALISTA PROGRAMADOR
17	HERNANDEZ ROSAS JULIO	JEFE DE OFICINA
18	HERNANDEZ VELAZQUEZ ARMANDO	JEFE DE BRIGADAS
19	HERRERA DEL ANGEL SERGIO	JEFE DE OFICINA
20	ISLAS SANTOS ARMANDO	ANALISTA PROGRAMADOR
21	JUAREZ CASTRO MIGUEL	ANALISTA ADMINISTRATIVO
22	LEON TORRES ANGELINA	TECNICO ESPECIALIZADO
23	LOPEZ OJEDA VERONICA	SECRETARIA EJECUTIVA "A"
24	MEJORADA LUNA LIDIA	TECNICO EN COMPUTACION
25	MOLINA CHAMORRO PEDRO	CHOFER
26	MORENO DOZAL JUAN	CHOFER
27	MUCIÑO MENDOZA ELODIA	ESPECIALISTA TECNICO
28	NICOLAS CARRIZOSA MAGDALENA	ANALISTA ADMINISTRATIVO
29	PEREZ VELAZQUEZ MARTHA	TECNICO SUPERVISOR
30	RESCALVO AYALA ASUNCION	TECNICO EN OBRAS
31	RUIZ BRAVO MARICELA	SUPERVISOR TECNICO
32	RUVALCABA VEGA FLORENCIO	PROGRAMADOR
33	TELLEZ SILVA ROSA	ANALISTA
34	VELEZ TORRES HERIBERTO	TECNICO ESPECIALIZADO
35	VILLA MATA JOSEFINA	SECRETARIA EJECUTIVA "C"

CARACTERISTICAS GENERALES DE LA MUESTRA

Sexo	Cantidad	Descripción	%
	19	Femenino	54
	16	Masculino	46
Edad	Cantidad	Rango (Años)	%
	13	21 a 30	37
	16	31 a 40	46
	6	41 a 50	17
Antigüedad	Cantidad	Rango (Años)	%
	7	6 a 10	20
	13	11 a 15	37
	12	16 a 20	34
	3	21 a 25	9
Escolaridad	Cantidad	Rango (Años)	%
	8	Secundaria	23
	13	Preparatoria o Equivalente	37
	13	Licenciatura	37
	1	Maestría	3
Ingresos	Cantidad	Rango (Pesos/Mes)	%
	20	2,001 a 2,500	57
	14	2,501 a 3,000	40
	1	3,001 a 3,500	3

TABULACION DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS

#	SUJETOS	REACTIVOS																															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28				
1	BAUTISTA AVALOS LETICIA	1	2	2	2	3	4	2	4	3	4	1	2	5	2	4	2	4	2	3	1	4	2	2	1	2	1	2	2	4	59		
2	BENITEZ MORA SALVADOR	2	3	3	4	5	2	2	2	4	3	4	2	2	5	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	58		
3	CAMACHO RUIZ MARIA	1	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	4	3	4	1	4	3	4	2	2	3	2	2	1	4	57			
4	CARCOBA GONZALEZ GRACIELA	1	2	2	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	2	5	1	4	3	4	3	1	2	2	3	2	1	3	4	53			
5	CORONA CASTELLANOS JOSE	2	2	4	5	3	3	4	2	4	3	3	1	2	4	1	5	1	3	2	5	2	2	1	2	1	2	1	2	4	58		
6	CRUZ LEAL JUANA	1	3	5	3	4	2	3	2	4	4	3	1	4	1	5	1	3	2	5	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	57		
7	DIAZ TREJO FELIPE	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	1	4	1	4	2	3	3	4	4	2	3	1	3	1	3	1	3	4	52		
8	ESQUIVEL LEIVA DARIEL	2	2	5	2	3	3	4	3	4	4	4	2	2	5	3	3	2	4	2	4	2	2	1	3	1	2	2	2	4	56		
9	FABIAN MORALES MAYRA	1	2	2	3	3	4	2	4	4	4	2	1	5	3	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	4	57		
10	FLORES PLANCHU IRMA	1	3	5	4	3	3	4	2	3	4	3	1	2	4	2	4	1	4	2	4	2	1	5	1	2	3	2	2	4	51		
11	GOMEZ MARIN OLGA	1	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2	4	2	5	1	4	1	4	2	2	1	4	1	4	1	1	5	5	61		
12	GABRIEL GOMEZ ISAIAS	2	3	2	3	4	4	3	2	4	2	3	2	2	3	1	2	3	3	1	5	2	1	2	4	2	1	1	5	4	49		
13	GOMEZ TINAJERO JOSEFINA	1	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	1	3	2	4	2	4	1	2	2	3	1	2	2	1	5	56		
14	GONZALEZ BETANCOUR MARCELA	1	2	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	1	3	1	2	4	2	4	53		
15	GRANILLO GRANILLO ROCIO	1	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	5	1	4	2	4	2	4	2	4	2	2	1	3	2	3	3	4	56		
16	GUZMAN LOPEZ GUILLERMO	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	5	2	4	1	4	2	4	2	4	2	5	2	2	1	4	2	3	4	58	
17	HERNANDEZ ROSAS JULIO	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	2	1	5	2	5	2	4	1	4	1	5	2	2	1	4	2	2	2	4	4	62	
18	HERNANDEZ VELAZQUEZ ARMANDO	2	2	4	4	4	4	3	2	2	4	3	1	1	5	2	5	2	4	1	5	2	2	2	2	3	2	2	4	5	80		
19	HERRERA DEL ANGEL SERGIO	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	1	4	3	4	1	3	4	1	5	2	2	3	1	2	3	2	4	58		
20	ISLAS SANTOS ARMANDO	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	1	4	2	4	1	4	2	4	1	2	4	1	2	3	4	1	2	5	59	
21	JUAREZ CASTRO MIGUEL	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	1	1	5	2	5	2	4	1	4	1	2	2	2	3	4	1	2	5	56		
22	LEON TORRES ANGELINA	1	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	3	4	1	4	2	4	1	2	3	4	2	2	3	4	4	60	
23	LOPEZ OJEDA VERONICA	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	1	5	1	4	2	5	2	4	1	5	2	1	3	1	2	5	4	56		
24	MEJORADA LUNA LIDIA	1	2	2	3	4	4	3	2	4	4	1	1	4	2	5	2	4	1	4	2	5	2	1	1	3	1	2	2	5	60		
25	MOLINA CHAMORRO PEDRO	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	5	2	1	2	4	2	1	4	5	59	
26	MORENO DOZAL JUAN	2	3	3	3	2	4	4	1	4	3	3	2	2	4	2	5	1	4	1	4	2	4	1	2	4	2	2	1	3	4	60	
27	MUCINO MENDOZA ELODIA	1	3	3	2	4	4	4	1	4	3	4	2	1	5	2	4	1	3	4	1	3	2	4	1	2	4	2	1	3	4	62	
28	NICOLAS CARRIZOSA MAGDALENA	1	2	2	4	4	3	4	2	3	4	1	1	4	1	5	2	4	2	4	2	3	1	1	1	4	2	2	2	4	4	61	
29	PEREZ VELAZQUEZ MARTHA	1	2	2	4	3	4	3	3	4	3	4	1	1	4	1	5	2	4	2	5	1	4	1	1	3	1	2	5	4	61		
30	RESCALVO AYALA ASUNCION	2	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	1	4	1	5	2	2	2	3	2	2	3	2	5	60	
31	RUIZ BRAVO MARICELA	1	2	3	2	3	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	1	4	1	4	2	4	1	2	1	3	1	2	5	5	61		
32	RUVALCABA VEGA FLORENCIO	2	2	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	2	5	1	5	2	5	2	4	1	2	4	1	2	1	2	1	4	5	62	
33	TELLEZ SILVA ROSA	1	3	4	3	3	4	2	4	4	4	2	2	5	2	5	1	4	2	5	1	4	2	1	1	4	1	1	1	4	4	62	
34	VELEZ TORRES HERIBERTO	2	3	3	4	3	4	2	4	2	4	1	2	4	2	4	2	4	1	5	1	5	1	1	3	1	1	1	1	1	4	4	58
35	VILLA MATA JOSEFINA	1	3	3	2	3	3	2	4	4	4	1	2	4	1	4	1	4	3	4	1	5	2	2	2	3	1	2	2	5	4	58	

FACTOR DE CORRELACION 0.105 -0.115 -0.249 0.241 -0.260 -0.183 0.040 -0.399 -0.161 0.028 0.288 -0.290 -0.355 0.325 0.043 0.615 -0.335 0.357 -0.456 -0.054 -0.354 -0.196 -0.191 0.228 0.010 0.049 0.200 0.457

RESULTADOS POR REACTIVO

ESCALA	Sexo	Edad	Antig	Escol	Ingre	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
TOTALMENTE DE ACUERDO	1	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	13	0	12	0	16	0	13	0	12	15	0	19	9	0	0
DE ACUERDO	2	16	13	7	8	0	3	22	6	2	0	17	19	0	19	1	17	1	18	0	21	21	18	7	15	22	0	0
OCCASIONALMENTE	3	0	16	13	13	20	13	10	8	11	16	4	3	1	4	2	2	10	3	2	2	2	2	20	1	4	6	1
EN DESACUERDO	4	0	6	12	13	14	13	19	0	21	22	19	0	0	20	0	19	0	22	0	17	0	0	8	0	0	19	20
TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	0	0	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	14	0	13	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	10	14

RESULTADOS FINALES DE LAS ENCUESTAS

6 LE ES AGRADABLE TRABAJAR EN ESTA INSTITUCION

Descripción	Cantidad	%
De Acuerdo	2	6
Indeciso	20	57
En Desacuerdo	13	37

7 LAS FUNCIONES QUE REALIZA ESTAN DE ACUERDO A SUS CONOCIMIENTOS Y CAPACIDADES.

Descripción	Cantidad	%
De Acuerdo	3	9
Indeciso	13	37
En Desacuerdo	19	54

8 EL DESEMPEÑO QUE REALIZA EN EL TRABAJO ES BUENO

Descripción	Cantidad	%
Totalmente de Acuerdo	3	8
De Acuerdo	22	63
Indeciso	10	29

9 EL LUGAR O AREA DE TRABAJO DONDE LABORA, ESTA ADECUADAMENTE ACONDICIONADA

Descripción	Cantidad	%
De Acuerdo	6	17
Indeciso	8	23
En Desacuerdo	21	60

10 CUENTA USTED CON HERRAMIENTA Y EQUIPO INDISPENSABLE Y ADECUADO PARA REALIZAR SUS FUNCIONES

Descripción	Cantidad	%
De Acuerdo	2	6
Indeciso	11	31
En Desacuerdo	22	63

11 LAS PERSONAS QUE LO RODEAN EN SU AREA LABORAL, COMO SON JEFE Y COMPAÑEROS DE TRABAJO EN SU MAYORIA LE DESAGRADAN

Descripción	Cantidad	%
Indeciso	16	46
En Desacuerdo	19	54

RESULTADOS FINALES DE LAS ENCUESTAS

12 SE HA NOTADO QUE EL RENDIMIENTO EN ESTA INSTITUCION NO ES EL ADECUADO, USTED CONSIDERA QUE ESTO SE DEBE AL BAJO SUELDO QUE PERCIBEN.

Descripción	Cantidad	%
Totalmente de Acuerdo	14	40
De Acuerdo	17	49
Indeciso	4	11

13 SERA POSIBLE QUE UN INCREMENTO EN EL SUELDO SEA UN FACTOR DETERMINANTE PARA AUMENTAR LA EFICIENCIA DEL PERSONAL QUE LABORA AQUI

Descripción	Cantidad	%
Totalmente de Acuerdo	13	37
De Acuerdo	19	54
Indeciso	3	9

14 EL SUELDO QUE PERCIBE LE PARECE QUE ES SUFICIENTE COMO PARA CUBRIR CADA UNA DE SUS NECESIDADES

Descripción	Cantidad	%
Indeciso	1	3
En Desacuerdo	20	57
Totalmente en Desacuerdo	14	40

15 SI CONTARA CON PRESTACIONES LAS CUALES USTED CONSIDERARA MUY BUENAS, SOLO EN ESTAS CIRCUNSTANCIAS NO LE DARIA DEMASIADA IMPORTANCIA AL SUELDO QUE PERCIBE

Descripción	Cantidad	%
Totalmente de Acuerdo	12	34
De Acuerdo	19	54
Indeciso	4	12

16 CONSIDERA QUE EL AMBIENTE LABORAL ES MAS IMPORTANTE QUE LA CANTIDAD DE DINERO QUE PUDIERA RECIBIR POR SU TRABAJO.

Descripción	Cantidad	%
De Acuerdo	1	3
Indeciso	2	6
En Desacuerdo	19	54
Totalmente en Desacuerdo	13	37

RESULTADOS FINALES DE LAS ENCUESTAS

17 CREE QUE LA BUROCRATIZACION QUE SE VIVE AQUI SE DEBE PRECISAMENTE A QUE NO CUENTA CON UN SALARIO JUSTO.

Descripción	Cantidad	%
Totalmente de Acuerdo	16	45
De Acuerdo	17	49
Indeciso	2	6

18 CREE QUE HAY CIERTOS FACTORES MAS IMPORTANTES QUE EL SUELDO QUE PERCIBE, QUE LO MOTIVAN A SEGUIR AQUI,

Descripción	Cantidad	%
De Acuerdo	1	3
Indeciso	10	28
En Desacuerdo	22	63
Totalmente en Desacuerdo	2	6

19 ES MAS MOTIVANTE UN INCREMENTO EN SU SUELDO QUE UNA DESPENSA MENSUAL

Descripción	Cantidad	%
Totalmente de Acuerdo	13	37
De Acuerdo	19	54
Indeciso	3	9

20 CONSIDERA QUE EXISTE UN SISTEMA DE INCENTIVOS ECONOMICOS ADECUADOS EN ESTA INSTITUCION

Descripción	Cantidad	%
Indeciso	2	6
En Desacuerdo	17	49
Totalmente en Desacuerdo	16	46

21 LA RETRIBUCION SALARIAL QUE PERCIBE, LE ES UNA CAUSA SUFICIENTE PARA AUSENTARSE DE SUS LABORES

Descripción	Cantidad	%
Totalmente de Acuerdo	12	34
De Acuerdo	21	60
Indeciso	2	6

22 CREE QUE LA RETRIBUCION SALARIAL QUE PERCIBE SEA UN MOTIVO PARA EL BAJO RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR.

Descripción	Cantidad	%
Totalmente de Acuerdo	12	34
De Acuerdo	21	60
Indeciso	2	6

RESULTADOS FINALES DE LAS ENCUESTAS

23 CONSIDERA QUE SI EL GOBIERNO LE AUMENTA EL SALARIO, AUMENTARIA LA CALIDAD DE SU TRABAJO.

Descripción	Cantidad	%
Totalmente de Acuerdo	15	43
De Acuerdo	18	51
Indeciso	2	6

24 CONSIDERA QUE CON UNA MEJOR CAPACITACION, EL TRABAJADOR TENDRIA DERECHO A UN MEJOR SUELDO

Descripción	Cantidad	%
De Acuerdo	7	20
Indeciso	20	57
En Desacuerdo	8	23

25 ESTA DE ACUERDO EN QUE DEBERIA DE EXISTIR UNA REVISION CONSTANTE DE LOS PERFILES DE PUESTOS Y EN BASE A ESTO DETERMINAR EL SALARIO

Descripción	Cantidad	%
Totalmente de Acuerdo	19	54
De Acuerdo	15	43
Indeciso	1	3

26 SI LE AUMENTARAN EL SUELDO, USTED SE CAPACITARIA PROFESIONALMENTE

Descripción	Cantidad	%
Totalmente de Acuerdo	9	26
De Acuerdo	22	63
Indeciso	4	11

27 CONSIDERA QUE EL SUELDO QUE PERCIBE ESTA ACORDE CON LO QUE HACE EN SU TRABAJO

Descripción	Cantidad	%
Indeciso	6	17
En Desacuerdo	19	54
Totalmente en Desacuerdo	10	29

28 EL RECIBIR CAPACITACION ES MEJOR QUE RECIBIR UN AUMENTO DE SUELDO POR PARTE DE LA DEPENDENCIA

Descripción	Cantidad	%
Indeciso	1	3
En Desacuerdo	20	57
Totalmente en Desacuerdo	14	40